



Dace Tarasova

**Darba tiesisko attiecību
izbeigšanās tiesiskais regulējums
un tā problemātika Latvijas Republikā**

Promocijas darbs – disertācija – zinātnes doktora grāda
“zinātnes doktors (*Ph. D.*)” iegūšanai

Nozaru grupa – sociālās zinātnes

Nozare – tiesību zinātne

Apakšnozare – civiltiesības

Rīga, 2024

Dace Tarasova

ORCID 0000-0003-0524-4285

Darba tiesisko attiecību izbeigšanās
tiesiskais regulējums un tā problemātika
Latvijas Republikā

Promocijas darbs – disertācija – zinātnes doktora grāda
“zinātnes doktors (*Ph. D.*)” iegūšanai

Nozaru grupa – sociālās zinātnes

Nozare – tiesību zinātne

Apakšnozare – civiltiesības

Promocijas darba vadītāja:

Ph. D. docente **Karina Palkova**, Rīgas Stradiņa universitāte, Latvija

Rīga, 2024

Anotācija

Promocijas darba ietvaros tika izpētīts darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesiskais regulējums un tā problemātika Latvijas Republikā. Pētījuma novitāti pamato apstākļi, ka šobrīd Latvijas Republikā pastāvošais tiesiskais regulējums darba tiesību, konkrēti, darba tiesisko attiecību, izbeigšanās gadījumā nav aktualizēts. Tiesiskā regulējuma neaktualizēšana rada tādu problēmsituāciju rašanos, ka pastāv neskaidrības gan no darba devēju, gan darbinieku puses, kā attiecīgais tiesiskais regulējums tiek piemērots. Vienlaikus arī no vispārējās jurisdikcijas tiesām pastāv dažāda tiesību normu interpretācija, kas rezultējas ar to, ka tiek veidota atšķirīga un nevienlīdzīga tiesu prakse un pastāv disonanse starp Darba likuma (DL) reglamentēto darba tiesisko attiecību izbeigšanu un tiesu prakses piemērošanu.

Promocijas darba mērķis ir veikt darba tiesisko attiecību izbeigšanās problēmjaudājumu izpēti darba tiesību sociālās funkcijas kontekstā, kā arī sniegt teorētiskus un praktiskus priekšlikumus to risināšanai.

Tiesiskie priekšstati, pēc kuriem tradicionāli darba tiesisko attiecību izbeigšanās sakņojas tiesību subjekta (gan darba devēja, gan darbinieka) individuālā izpratnē par savām tiesībām, ignorē šī jautājuma sociālos aspektus, kas skar daudz plašāku tiesību subjektu loku, t. i., tiesiskie priekšstati nav fokusēti uz darba tiesību sociālo funkciju. Pētījums apliecina, ka pašlaik darba tiesību sociālās funkcijas nepilnīgi izmantotais potenciāls noved pie darba strīdiem, kas kopumā traucē stabilai valsts sociāli ekonomiskajai attīstībai. Nepieciešamību pētīt darba tiesības, konkrēti, darba tiesisko attiecību izbeigšanos sociālās funkcijas potenciāla kontekstā, ir izraisījuši vairāki ar darba tiesisko attiecību izbeigšanos saistīti aktuāli jautājumi, kas prasa tūlītējus un mūsdienu sabiedrības vajadzībām atbilstošus tiesiskos risinājumus. Nepieciešams pilnveidot darba devēja un darbinieka uzteikumu īstenošanas procesu, proti, novērst iespējamus tiesiskā regulējuma trūkumus, lai samazinātu darbinieka un darba devēja savstarpējo domstarpību rašanās iespējamību darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos.

Darba tiesisko attiecību izbeigšanās problemātika dažādās šķautnēs visspilgtāk tiek identificēta darba devēja kā sociāli atbildīgas personas gribas aktā un uzteikumos, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību. Savukārt darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu izpēte norāda uz darba tiesību mijiedarbību ar darba aizsardzības tiesisko regulējumu, tostarp darba vides problemātiku.

Pētījumā identificēto problēmu pamatā ir trūkumi un neprecizitātes tiesību aktos un modernās pasaules transformētā izpratnē par darba tiesību izbeigšanās mehānismiem. Darba tiesību izbeigšanās tiesiskais regulējums nav modernizēts, bet tiesību sistēma ir papildināta ar tiesību aktiem, kas pastarpināti atstāj būtisku ietekmi uz darba tiesisko attiecību izbeigšanās

sociālo aspektu. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās nenotiek izolētā vidē, uz tiem attiecas un tiem ir piemērojami tiesību akti, kas regulē nodarbinātības jautājumus plašākā izpratnē, piemēram, cilvēkkapitāla problemātiku, sudraba ekonomiku, uzņēmējdarbību, tautsaimniecības ilgtspējīgu attīstību un citus.

Autores piedāvātie normatīvo aktu grozījumi nodrošinātu, ka DL reglamentētās tiesību normas tiktu interpretētas vienlīdzīgi gan no darba devēju, gan darbinieku, gan arī vispārējās jurisdikcijas tiesu puses. Piedāvātie normatīvo aktu grozījumi sekmētu, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā pastāvēs mazāk strīdu starp darba devēju un darbinieku, savukārt tiesu prakse tiktu veidota vienlīdzīgāk, analogiski interpretējot tiesību normas darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā.

Atslēgvārdi: darba tiesiskās attiecības; darba tiesisko attiecību izbeigšana; Darba likums; darbinieks; darba devējs.

Abstract

Legal Framework Regulating Termination of Employment Relationship and Its Challenges in the Republic of Latvia

In the framework of the doctoral thesis, the legal regulation of termination of employment legal relations and its problems in the Republic of Latvia were analysed. The novelty of the research is that the current legal regulation in the Republic of Latvia of termination of labour rights, especially, employment legal relations, has not been advanced. Failure to advance the legal framework creates problematic situations where disputes of employers and employees are being made regarding which rule of law to apply. At the same time, in the courts of general jurisdiction, there are a different interpretation of legal norms, which results in the creation of different and unequal judicial practice and there is a dissonance between the termination of employment legal relations regulated by the Labour Law and the application of judicial practice.

The aim of the doctoral thesis is to research the problems regarding the termination of employment legal relations in the context of the social function of Labour law, as well as to provide theoretical and practical proposals for problems that were identified.

The legal concepts, according to which the termination of the legal employment relationships are traditionally rooted in the individual understanding of the legal subject (both employer and employee) about their rights, ignore the social aspects of this issue, that affects a much wider range of legal subjects – legal concepts are not focused on the social function of Labour law. This research confirms that currently incompletely used potential of the social function of labour law, creates disputes about the labour, that, in general, affects countries stable social – economic development. The necessity to study labour law and, specifically, the termination of employment legal relations in the context of the potential of the social function, has been caused by a number of current issues related to the termination of employment legal relations, that requires immediate legal solutions for modern society needs. It is necessary to improve the process of implementing notices between the employer and the employee, that is, to eliminate the possible shortcomings of the legal framework in order to reduce the possibility of mutual disagreements between the employee and the employer in cases of termination of employment legal relations.

The issue of the termination of employment legal relations in various aspects is vividly identified in the will and notices of the employer, as a socially responsible person, based on the circumstances related to the employee's behaviour. On the other hand, the research of the reasons for the termination of employment legal relations shows the interaction of labour law

with the legal regulation of labour protection, including the problems of the working environment.

The problems identified in this doctoral thesis are based on deficiencies and inaccuracies in legislation and the modern worlds transformed understanding of the mechanisms of termination of labour rights. The legal regulation of the termination of employment rights has not been modernized, but the legal system has been supplemented with legal acts that temporarily have a significant impact on the social aspect of the termination of legal relations. Termination of employment legal relations does not take place in an isolated environment, they are subject and have applicable laws that regulate employment issues in a broader sense, such as human capital issues, silver economy, entrepreneurship, sustainable development of the national economy and others.

The legislative amendments proposed by the author, would ensure that the legal norms regulated by the Labour law would be interpreted equally by both parties – employers and employees, as well as by courts of general jurisdiction. Authors proposed legislative amendments would solve that there will be fewer disputes between the employer and the employee in cases of termination of the employment legal relationship, while court practice would be created more equally.

Keywords: relationships of the employment; termination of the employment relationships; Labour law; employer, employee.

Satura rādītājs

Anotācija	2
Abstract	4
Darbā lietotie saīsinājumi.....	7
Ievads	8
Darba mērķis.....	16
Darba uzdevumi.....	16
Pētnieciskie jautājumi.....	17
1. Darba tiesību principu un sociālās funkcijas nozīme darba tiesiskajās attiecībās	21
1.1. Tiesību principu nozīme darba tiesiskajās attiecībās, to uzskaitījums un raksturojums	21
1.2. Darba tiesības kā instruments sociālās stabilitātes un sabiedrības ilgspējas nodrošināšanai.....	25
2. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu noteikšana, lemjot par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	45
2.1. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu ģenēze	45
2.2. Mobings un bosings kā darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemesls	54
2.3. Darba vide kā darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemesls	69
2.4. Amata apraksta kā organizatoriska dokumenta problemātika darba tiesisko attiecību izbeigšanās kontekstā	77
3. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās veidi darba tiesību sociālās funkcijas tvērumā	84
3.1. Darba devēja un darbinieka vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu tiesiskā regulējuma juridiskā daba sociālās drošības kontekstā.....	84
3.2. Darbinieka uzteikums kā vienpusējs gribas akts, tā sociālie aspekti	91
3.3. Darba devēja uzteikums, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, kā sociāli atbildīgas personas gribas akts, tā preventīvie aspekti	103
3.4. Būtiskākie aspekti darba devēja uzteikuma sakarā ar darbinieka uzvedību tiesiskajā regulējumā Somijā, Igaunijā un Lietuvā.....	137
3.5. Darba devēja tiesības izņēmuma kārtā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu kā sociāla nepieciešamība	147
4. Darba tiesisko attiecību izbeigšana kā personu gribas akts	153
4.1. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas gribas veidošanas un izpaušmes tiesiski organizatoriskie mehānismi	153
4.2. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas gribas realizācijas psiholoģiski tiesiskie aspekti.....	156
5. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās kārtības tiesiskais regulējums kā personas sociālās drošības garants	162
Nobeigums	175
Publikāciju un ziņojumu saraksts par promocijas darba tēmu	186
Literatūras saraksts	188
Pateicības.....	201

Darbā lietotie saīsinājumi

AP	Administratīvā procesa likums
AT	Latvijas Republikas Augstākā tiesa
CP	Civilprocesa likums
CL	Civillikums
DAL	Darba aizsardzības likums
DDVA	Darba drošība un veselības aizsardzība
DL	Darba likums
ECT	Eiropas Cilvēktiesību tiesa
ES	Eiropas Savienība
Igaunija	Igaunijas Republika
KL	Krimināllikums
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
Lietuva	Lietuvas Republika
Noteikumi Nr. 394	2008. gada 2. jūnija Ministru kabineta noteikumi Nr. 394
Noteikumi Nr. 558	2018. gada 4. septembra Ministru kabineta noteikumi Nr. 558
Organizatoriskie dokumenti	Noteikumu Nr. 558 tvērumā
Satversme	Latvijas Republikas Satversme
SDO	Starptautiskā darba organizācija
Somija	Somijas Republika
VDI	Valsts darba inspekcija

Ievads

Ikviena sabiedriskās un ekonomiskās dzīves joma ir saistāma ar nodarbinātību. Skaidrs darba tiesisko attiecību regulējums ir būtisks valsts tiesiskās politikas elements. No korekta un efektīva tiesiskā regulējuma modeļa izvēles lielā mērā ir atkarīga kā valsts ekonomiskā izaugsme un investīciju klimats, tā arī sabiedrības labklājība. Darba tiesības ir nozīmīgs Satversmes 106.–109. pantā minēto cilvēktiesību garants. Tās darbojas civiltiesiskajās attiecībās, ietverot vienotu darba tiesību funkciju sistēmu, tostarp sociālo funkciju. Tā kā ikviena civiltiesiskās attiecības regulējošā normatīvā akta mērķis ir stabilu tiesisko attiecību nodrošināšana, izslēdzot konfliktus līgumslēdzēju pušu starpā vai gadījumā, ja domstarpības radušās, piemērojot atbilstošās tiesību normas, lai šīs pretrunas novērstu,¹ tad darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesiskais regulējums, kas ietverts DL, un tā praktiskās piemērošanas problemātika ir ne tikai aktuāls privāttiesību jautājums, bet arī publisko, tostarp sociālo, tiesību ietekmējošs faktors. Vienlaikus norādāms, ka darba tiesības ir arī tiesību zinātnes nozares apakšnozare.² Atbilstoši DL 3. pantā noteiktajam darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā. Savukārt darba devējs atbilstoši DL 4. pantā noteiktajam ir fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.³

Darbs ir mērķtiecīga cilvēku darbība, lai radītu materiālās un garīgās vērtības, sniegtu pakalpojumus, kas nepieciešami sabiedrības vajadzību apmierināšanai. Darbs ir viens no ražošanas faktoriem, tas ir cilvēku darbības lietderīgs rezultāts un dod tiem iespēju nopelnīt sev eksistences līdzekļus. Atkarībā no darba sarežģītības, nepieciešamajām zināšanām un prasmēm, lai to veiktu, izšķir augsti kvalificētu darbu, kvalificētu darbu, mazkvalificētu darbu un nekvalificētu darbu.⁴ Jāņem vērā, ka darba tiesības mūsdienās evolucionē sabiedrībā notiekošo procesu ietekmē. Globalizācija, sociāli tiesisko vērtību izmaiņas un tehnoloģiju attīstība ir ieviesušas jaunas tendences darba tiesību vērtējumā un tiesiskajā regulējumā.⁵ Tas nonācis ārpus klasiskā civiltiesiskā regulējuma, kļūstot ne tikai par absolūtu vērtību, bet arī par nozīmīgu sabiedrības saimnieciskās dzīves sastāvdaļu, kā arī valsts un sabiedrības turpmākas

¹ Jonikāns, V. 2020. *Darba likums ar komentāriem*. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Rīga, 14.

² Noteikumi par Latvijas zinātnes nozaru grupām, zinātnes nozarēm un apakšnozarēm: Ministru kabineta 27.09.2022. noteikumi Nr. 595. // 29.09.2022. *Latvijas Vēstnesis*. 189.

³ LR likums: Darba likums. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105.

⁴ Mihailovs, I. J., Girgensone, B. 2016. *Terminu skaidrojošā vārdnīca ģimenes un bērnu tiesībās*. Rīga, 90.

⁵ Digitalisation in social security coordination (ESSPASS) and 'Labour Cards'. Available: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=88&eventsId=2065&furtherEvents=yes> [viewed 29.06.2023.].

attīstības priekšnoteikumu un iekļaujošās vides sastāvdaļu. Transformācijas skar arī darba tiesisko attiecību izbeigšanās regulējumu un tā sociālos aspektus.

Raksturojot darba tiesību sociālo funkciju, norādāms uz Starptautiskās darba organizācijas (turpmāk – SDO) 2023. gada jūnijā notikušās konferences ziņojumu, kur norādīts, ka indivīdi mūsdienās saskaras ar dažādām krīzes situācijām. Šīs krīzes situācijas rada dažāda rakstura izaicinājumus, piemēram, ekonomiskos izaicinājumus, kā rezultātā rodas nevienlīdzīga attieksme pret indivīdiem, proti, juridiskās personas nespēj veikt nepieciešamās investīcijas, izmaksāt darbiniekiem algu, tādējādi tiek radīta situācija, kad darbiniekam tiek uzteikts darbs un viņš nespēj nodrošināt sev un savai ģimenei minimālo iztiku.⁶ Vienlaikus norādāms, ka darba tiesību sociālā funkcija var tikt korelēta ar sociālo taisnīgumu. SDO konferences ziņojumā norādīts, ka sociālais taisnīgums ietver to, ka visiem cilvēkiem neatkarīgi no viņu rases, ticības vai dzimuma ir tiesības tiekties gan uz savu materiālo labklājību, gan uz savu garīgo attīstību ar nosacījumu, ka indivīdiem tiek saglabāta brīvība, cieņa, ekonomiskā drošība un vienlīdzīgas iespējas.⁷ Pienācīga darba pieejamība ir pamats sociālā taisnīguma veicināšanā. Ienākumi no darba ir galvenais ienākumu avots lielākajai daļai indivīdu, tāpēc pilnīga un brīvi izvēlēta nodarbinātība un sociālā aizsardzība nodrošinātu personu dzīves līmeņa uzlabošanu un ļautu darbiniekiem pilnībā attīstīties, pilnvērtīgi realizējot savu potenciālu. Tāpat norādāms, ka darba ienākumu palielinājums samazinātu nevienlīdzību darbinieku vidū un nodrošinātu personiskās labklājības un sociālās integritātes pieaugumu.⁸

Lai izskaustu nekorektu DL 100. panta un 101. panta pirmās daļas 1.–5. punkta darba devēja un darbinieka piemērošanu un interpretāciju, ir nepieciešams sākotnēji sakārtot darba tiesisko attiecību nodibināšanu. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā (uzteikuma gadījumā) sociālā funkcija nodrošināt tiesiskos labumus, ko darbinieks būtu saņēmis, atrodoties darbā, var tikt raksturota tā, ka darba devējs, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, ir tiesiskajās attiecībās attiecīgajā darba vietā (piemēram, koplīgums, profesionālās kvalifikācijas celšanas apmācības). Tas nozīmē, ka darba devējam būtu nepieciešams nodrošināt visas sociālās garantijas darbiniekam arī uzteikuma gadījumā (ne tikai darba algu). Pretējā gadījumā, ja šīs sociālās garantijas netiks nodrošinātas, var rasties strīdi starp iesaistītajām pusēm – darbinieku un darba devēju. Minētie strīdi varētu tikt risināti vispārējās jurisdikcijas tiesā, kur tiesa ar vislielāko varbūtību nolemtu nodrošināt darbiniekam tās sociālās garantijas, kas netika nodrošinātas, un darbinieks ar tiesas spriedumu tiktu atjaunots darba vietā.

⁶ Advancing social justice. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_882219.pdf [viewed 29.06.2023.].

⁷ Turpat, 7.

⁸ Turpat, 10.

Darba tiesisko attiecību izbeigšanās kontekstā jāieziņmē problēma, kas ietver tiesiskus priekšstatus, pēc kuriem tradicionāli darba tiesisko attiecību izbeigšanās sakņojas tiesību subjekta (gan darba devēja, gan darbinieka) individuālā izpratnē par savām tiesībām, ignorē šī jautājuma sociālos aspektus, kas skar daudz plašāku tiesību subjektu loku, proti, tiesiskie priekšstati nefokusējas uz darba tiesību sociālo funkciju.

Tieši darba tiesību sociālā funkcija ļauj konstatēt faktu, ka darba tiesības ietekmē ne tikai darba tiesiskās attiecības, bet lielā mērā arī tās sabiedriskās attiecības, kas saistītas ar makroekonomiskajiem procesiem un nepārtraukti paplašinās. Līdz ar to rodas nepieciešamība pētīt darba tiesības, konkrēti, darba tiesisko attiecību izbeigšanos sociālās funkcijas potenciāla kontekstā. Darba tiesību sociālās funkcijas potenciāls ietver līdzekļus un iespējas, tostarp darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesisko regulējumu, ko var izmantot sociālekonomisku jautājumu risināšanai. Spēkā esošajos darba tiesību aktos, nesamazinot darba tiesisko attiecību tiesiskā regulējuma sistēmiskumu un negatīvi neietekmējot tiesību subjektu tiesību un pienākumu apmēru, kā arī radikāli nemainot tiesību sistēmas pamatus, bet izsakot tiesisko regulējumu skaidrāk un padarot to precīzāku un konkrētāku, tiktu izslēgtas pretrunīgas interpretācijas, kas sekmētu tiesiskumu, veidotu procesuāli ekonomiskāku pieeju, tādējādi taupot gan privātpersonu, gan arī valsts resursus.

Patlaban darba tiesību sociālās funkcijas nepilnīgi izmantotais potenciāls noved pie darba strīdiem, kas kopumā traucē stabilai valsts sociāli ekonomiskajai attīstībai. Lai efektīvi realizētos darba tiesību sociālā funkcija, nepieciešams noteikt vektoru darba tiesību, īpaši darba tiesisko attiecību izbeigšanās, tiesiskā regulējuma ietekmei uz subjektīvajām tiesībām un sociālajām tiesībām, kas izsaka valsts intereses.

Promocijas darbā autore pauž pārliecību par sociāli atbildīgas politikas īstenošanas nepieciešamību attiecībā uz darbinieku un darba devēju savstarpējo attiecību tiesisko regulējumu. Jebkuras valsts un sabiedrības ilgtspējīga attīstība ir tieši atkarīga no tās rīcībā esošo resursu optimālas un racionālas apsaimniekošanas, nodrošinot līdzsvaru starp resursu maksimāli efektīvu izmantošanu un tā ilgtspējīgas pastāvēšanas, tātad nepārtrauktas pieejamības, garantēšanu. Cilvēkresursi, darbaspēks šajā ziņā nav izņēmums, darba devēju ekonomisko interešu un darbinieku vajadzību savstarpējā sabalansēšana atzīstama par nozīmīgu faktoru sabiedrības ilgtspējas nodrošināšanai. Šāda veida atziņas izriet arī no 2020. gada 2. jūlijā Saeimas apstiprinātā Latvijas nacionālā attīstības plāna 2021.–2027. gadam,⁹ kur akcentēta nepieciešamība veikt pasākumus būtiska tautsaimniecības uzplaukuma panākšanai, tai skaitā nodarbinātības stimulēšanai, iedzīvotāju kompetenču attīstībai un konkurētspējas

⁹ Par Latvijas Nacionālo attīstības plānu 2021.–2027. gadam (NAP2027). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/315879-par-latvijas-nacionalo-attistibas-planu-20212027-gadam-nap2027> [sk. 12.09.2023.].

paaugstināšanai darba tirgū. Globalizācijas apstākļos sabiedrībai nepieciešami normatīvie akti, kas spētu efektīvi līdzsvarot darba devēju ekonomiskās intereses darbaspēka izmaksu nepārtraukta pieauguma apstākļos un darbinieku sociālās vajadzības, īpaši ņemot vērā normatīvajos aktos ietverto pušu savstarpējās vienlīdzības principu.

Sabiedrībā aktualizējušies vairāki ar darba tiesisko attiecību izbeigšanos saistīti jautājumi, kas prasa tūlītējus un mūsdienu sabiedrības vajadzībām atbilstošus tiesiskos risinājumus. Izaicinājumus darba tiesisko attiecību izbeigšanās kontekstā radījusi nepieciešamība reaģēt uz globālās Covid-19 pandēmijas izraisītajām problēmsituācijām, kas norāda uz darba tiesību sociālās funkcijas potenciāla nepilnīgu izmantošanu. Kaut gan 2021. un 2022. gadā pastāvēja ar Covid-19 infekciju saistīti ierobežojumi, Civillietu tiesas kolēģijā apelācijas lietās par darba strīdiem tika saņemtas 105 apelācijas sūdzības, no kurām tika izskatītas 90 lietas. Savukārt 2022. gada sākumā Civillietu tiesas kolēģijas apelācijas lietu uzkrājums bija 25 apelācijas sūdzības.¹⁰ Pamatojoties uz aktuālo judikatūru un tiesu praksi, atzīstams, ka par visai nozīmīgu problēmu darba līguma uzteikumu gadījumos kļuvusi dažādu subjektīva rakstura faktoru ietekme uz darba devēja lēmumu pieņemšanu, līdzīgi kā atbilstošas uzteikuma argumentācijas un pamatojuma objektivitātes trūkums, it īpaši gadījumos, kad darba devēja uzteikumi ir saistīti ar darbinieka uzvedību. Tādēļ nepieciešams uzlabot un pilnveidot darba devēja un darbinieka uzteikumu īstenošanas procesu, proti, novērst iespējamus tiesiskā regulējuma trūkumus, lai, pirmkārt, samazinātu darbinieka un darba devēja savstarpējo domstarpību rašanās iespējamību darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos un, otrkārt, samazinātu tiesu noslodzi. Joprojām aktuāla ir problēma, kas saistīta ar darba devēju īstenoto normatīvajos aktos ietverto normu interpretāciju un praktisku piemērošanu, kad darba devējs realizē nepilnīgu, *facta concludentia* prettiesisku uzteikuma procesu, kas visbiežāk beidzas ar tiesvedības uzsākšanu. Jāatzīst, ka tiesu prakse darba strīdos nav vienveidīga un novērojama atšķirīga tiesību normu interpretācija, kā arī trūkst aktuālu zinātnisku pētījumu nacionālo darba tiesību jomā. Ekonomiskās, tiesiskās un sociālās sfēras attīstības dinamika norāda uz nepieciešamību pēc kompleksām un secīgām, balstītām uz laika garam atbilstošām tiesību normu reformām darba tiesībās, jo īpaši darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesiskajā regulējumā, pilnveidojot darba tiesību sociālo potenciālu. Ņemot vērā praktiskās darbības pieredzi, autore konstatē, ka darba tiesību jomā, īpaši saistībā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumiem, novērojama problēmsituāciju pastāvēšana. Par minēto problēmsituāciju galveno izraisītāju atzīstams pretrunīgais, nepilnīgais, sarežģīti iztulkojamais

¹⁰ Vilsone, D. Aizvadītais gads Rīgas apgabaltiesā. // 07.03.2023. *Jurista Vārds*. 10.

un piemērojamais tiesiskais regulējums, kas rezultējas ar likumdevēja teleoloģijas pārprašanu un tiesību normu sociālā mērķa nesasniegšanu.

Ņemot vērā minēto, nepieciešama kvalitatīva un inovatīva pētījuma izstrāde, piedāvājot konstruktīvus risinājumus Latvijas darba tiesību sistēmas modernizācijai un efektivitātes uzlabošanai.

Tēmas aktualitātes pamatā ir šādi aspekti:

1. Darba tiesību (tostarp darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesiskā regulējuma) nozīme darba devēja, darbinieka un sabiedrības dzīvē, ievērojot darba tiesību sociālo funkciju.
2. Darba tiesību mērķi, uzdevumi, loma un funkcijas ir cieši saistīti un atspoguļo sabiedrības, valsts darba devēju un darbinieku intereses. Atšķirībā no faktiskajiem apstākļiem nodarbinātība nodrošina dzīvei nepieciešamo materiālo resursu radīšanu, kas ir sabiedrības ilgspējīgas attīstības pamats. Vienlaikus tas arī ir resurss, kas veido vidi un pamattiesību – tiesību uz darbu – izpausmes formu. Nodarbinātība ir sabiedrības dzīves neatņemama sastāvdaļa, sociāli tiesisko un ekonomisko procesu spogulis, kas nodrošina indivīda ekonomiskās un juridiskās pašnoteikšanās tiesības.
3. Izpratnes par darba tiesisko attiecību izbeigšanos transformācija.
4. Mūsdienu pasaulē darba tiesisko attiecību izbeigšanās vairs netiek uzskatīta par personu absolūtu brīvību. Sabiedrība un valsts vēlas, lai darba tiesisko attiecību izbeigšanās notiktu, ievērojot sociālās un tiesību normas, rēķinoties ar personu pamatotām ekonomiskām un sociālām interesēm, ciktāl tas ir iespējams.
5. Tas uzskatāms par vienu no demokrātijas izpausmes veidiem, kas nodrošina sociālo līdzsvaru. Vienlaikus jāuzsver, ka sociālajam līdzsvaram, lai normatīvais regulējums būtu efektīvs, vienlīdz svarīgi ir konstatēt un tiesiski nostiprināt samērīguma robežas un kontroles mehānismus.
6. Modernās pasaules izvirzītās prasības darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesiskajam regulējumam. Globalizācija, pārvietošanās brīvība, tehnoloģiju piedāvātie risinājumi (elektroniskie dokumenti, e-paraksts, internets) nosaka tiesību subjektu prasību pēc darba tiesisko attiecību pastāvēšanas un izbeigšanās efektivitātes, laika un finanšu resursu minimizācijas, vienlaikus saglabājot augstu juridisko drošību un darba vides vispārējo tiesisko kārtību.
7. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesiskā regulējuma nepilnības.

Darba tiesisko attiecību izbeigšanās regulējošās tiesību normas DL nav modernizētas no likuma pieņemšanas brīža. Tās neatbilst tiesību normu interpretācijas un piemērošanas novitātēm un nav sinhronizētas ar jaunākajiem tiesību aktiem, kas satur sociālo tiesību regulējumu.

Pētījuma zinātnisko novitāti veido darba tiesisko attiecību izbeigšanās problemātikas kompleksa izpēte sociālās funkcijas kontekstā. Sociālās funkcijas kā jēdziena nozīmi mūsdienās, jo tikai sociālās funkcijas pilnvērtīgs nodrošinājums izpilda galvenās cilvēces intereses iedzīvotāju ienākumu gūšanā. Tas savukārt kalpo sociālā netaisnīguma novēršanai, attiecīgi nodrošinot katram cilvēkam sociālo nodrošinājumu viņa pašcieņas uzturēšanai un brīvai attīstībai, tiesības uz darbu ar “taisnīgu un pietiekamu atalgojumu”.

Tas palīdz izvairīties no tādiem pārdzīvojumiem kā bezdarbs, maznodrošinātība, cilvēka tiesības uz tādu dzīves līmeni, kas nepieciešams viņa veselības un labklājības uzturēšanai, ieskaitot uzturu, apģērbu, mājokli, medicīniskos pakalpojumus un vajadzīgo sociālo apkalpošanu. Pētījums skar iepriekš zinātniskajā literatūrā neaprunātus jautājumus, tādus kā darba tiesību sociālās funkcijas potenciālu, darba vides ietekmi uz darba tiesisko attiecību izbeigšanos, darba devēja un darbinieka tiesisko attiecību raksturojumu tiesību socioloģijas kontekstā, darba tiesisko attiecību izbeigšanos kā darba tiesību sistēmas daļas aksioloģisko izvērtējumu, jaunu tiesību aizsardzības un strīdu risināšanas līdzekļu piedāvājumu.

Promocijas darbs ir pabeigts zinātnisks pētījums. Autore izpētes procesā secīgi aplūko darba tiesisko attiecību izbeigšanās veidus un to sociālos aspektus. Pētījumam pievienoto vērtību piešķir autores praktiskā desmit gadu pieredze darba tiesību speciālista jomā arodbiedrībā, sagatavojot darba tiesisko attiecību dokumentu projektus, konsultējot darbiniekus un darba devējus. Tas ļauj analizēt tiesību aktu prasības ne tikai no teorētiskā skatpunkta, bet arī atvieglo tiesību normu piemērošanas problēmu identifikāciju.

Izvēlēta pieeja ļauj identificēt tos priekšnoteikumus, kas nepieciešami darba tiesisko attiecību izbeigšanās vides unifikācijai un modernizācijai sociālo aspektu kontekstā. Promocijas darbā izdarītie secinājumi un izvirzītie priekšlikumi ir izmantojami, veidojot tiesiskās politikas koncepcijas darba tiesību jomā. Pētījums ir nozīmīgs tiesību zinātnes attīstībai. Atsevišķiem problēmjautājumiem tiek piedāvāts inovatīvs risinājums. Turklāt tas ir viens no jaunākajiem pētījumiem apskatāmajā nozarē, tāpēc tajā paustās atziņas var kalpot gan par pamatu turpmākajiem pētījumiem par darba tiesību problemātiku, gan par novitāšu izziņas avotu. Papildus norādāms, ka nepieciešams panākt vienotu pieeju attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanos reglamentējošo tiesību normu izpratni un interpretāciju.

Līdz šim tiesību zinātņu speciālisti ir pētījuši darba līguma uzteikumu jeb darba tiesisko attiecību izbeigšanos pēc darba devēja iniciatīvas, pamatojoties uz darbinieka vainojamām darbībām, tostarp uzvedību, akcentējot vainojamo darbību sekas. Autore vērš uzmanību uz vainojamo darbību cēloņiem, šajā sakarā akcentējot darba tiesību sociālās funkcijas potenciālu un darba vides riska faktoru nozīmi. Tādēļ promocijas darba otrā nodaļa ir veltīta darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu analīzei darba tiesību sociālās funkcijas tvērumā, bet darba trešajā nodaļā autore analizē ne tikai darba devēja uzteikuma sociālos aspektus, bet arī darba devēja un darbinieka vienošanos, kā arī darbinieka uzteikuma sociālo problemātiku. Saistībā ar minēto promocijas darbā ir veikta plaša tiesu prakses izpēte un analīze.

Promocijas darbs ir unikāls pētījums, kas var tikt izmantots gan kā zinātniskais materiāls juridisko specialitāšu studentiem, gan arī noderīgs darba devējiem, darbiniekiem, juristiem, zvērīnātiem advokātiem, arodbiedrību un dažādu nevalstisko organizāciju pārstāvjiem, kā arī citiem interesentiem kā izziņas avots jautājumos par darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesisko regulējumu un sociālo kontekstu. Tāpat atsevišķas pētījuma gaitā radušās atziņas varētu noderēt tiesību aktu jaunradei interpretācijas un piemērošanas procesu realizēšanas ietvaros. Pētījumā tika sniegts skaidrojums jaunai pieejai, proti, sociālās funkcijas stiprināšanas darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā.

Promocijas darba teorētisko bāzi veido Latvijas un dažādu ārvalstu darba tiesību speciālistu un tiesību zinātnieku sasniegumi. Darba teorētiskās bāzes veidošanai izmantoti profesora K. Baloža, profesora O. Joksta, profesora K. Torgāna, *Dr. iur.* I. Kalniņas, *Dr. iur.* J. Neimaņa, *Dr. iur.* K. Dupates, V. Slaidiņas, Z. Indrūnas, I. Gailuma, V. Dubures, *Ph. D. H. Leymann*, *LL.M. Rowland J. Harrison*, *Dr. iur.* S. Golovinas (*Головина Светлана Юрьевна*), docentes *B. Battistelli*, Latvijas Republikas Augstākās tiesas (AT) Senāta Administratīvo lietu departamenta senatores I. Skultānes, G. Sniedzītes pētījumi, kā arī *J. B. Moyle* tulkojums Justiniāna kodeksa *Corpus iuris civilis* kodifikācijas "Institūcijas".

Mūsdienu zinātnieki veic pētījumus, kuru rezultāti ir izmantojami zinātniskajā polemikā un argumentācijā, ievērojot Latvijā valdošo tiesību principu noteiktās robežas. Piemēram, apspriežamas atziņas ir izvirzījuši tiesību zinātņu doktore A. Pantjuhina savā pētnieciskajā darbā "Darba līguma uzteikums pēc darba devēja iniciatīvas, pamatojoties uz darbinieka vainojamu uzvedību", kā arī tiesību zinātņu doktore O. Ševčuka savā pētnieciskajā darbā "Darba līguma laušana pēc darba devēja iniciatīvas sakarā ar darbinieka vainojamām darbībām". Latvijā arī ir veikts līdzīgs pētījums, kā autore ir tiesību zinātņu doktore I. Kalniņa, un pētījuma nosaukums ir "Darbinieku aizsardzība uzņēmuma pārejas gadījumā".

Tā kā tirgus ekonomika prasa nodrošināt stingru darba disciplīnu un uz normatīvā regulējuma balstītu darba aizsardzību, tad gan darba devēja, gan darbinieka darbības darba

tiesisko attiecību ietvaros ir ar ekonomisku raksturu. Tieši tāpēc Latvijas tiesiskā regulējuma kontekstā ir analizējams un uz pastāvošās tiesu prakses materiālu pamata aktualizējams A. Pantjuhinā pētījums “Darba līguma uzteikums pēc darba devēja iniciatīvas, pamatojoties uz darbinieka vainojamu uzvedību”, akcentējot DL 101. panta regulējumu. Saistībā ar iepriekš norādīto nepieciešams izstrādāt un argumentēt jēdziena “vainojamība” saturisko būtību darba tiesisko attiecību kontekstā.

Ņemot vērā I. Kalniņas pētījuma “Darbinieku aizsardzība uzņēmuma pārejas gadījumā” un G. Agafonovas pētījuma “Darba līguma izbeigšana pēc darba devēja iniciatīvas, kuras pamatā nav darbinieka vainojama rīcība” tvērumu, nepieciešams DL formulēt galvenos principus tam tiesiskajam regulējumam, kas attiecas uz darba līguma izbeigšanu pēc darba devēja iniciatīvas, kā pamatā nav darbinieka vaina. Saistībā ar minēto būtu pētāms jautājums par DL, Komerclikuma un Maksātspējas likuma tvērumu iespējamo sociāli ekonomisko seku neitralizēšanu. Minētās problēmas ietvaros aktualizējas jautājums par atšķirīgu attieksmi un diskrimināciju, izbeidzot darba tiesiskās attiecības. Vērā ņemami ir *Dr. iur.* K. Dupates pētījumi attiecībā uz ES tiesas praksi darba tiesībās, kā arī attiecībā uz diskrimināciju darba tiesisko attiecību kontekstā.

Tā kā ES darba tiesības nosaka obligātos minimālos standartus, kuriem ir jābūt transponētiem nacionālajās darba tiesībās, tad šie obligātie minimālie darba tiesību standarti ir saistoši attiecībā uz darba koplīguma saturu. Minēto principu, tāpat kā attiecībā uz nacionālām darba tiesībām, atspoguļo DL 6. pants. Tātad darba koplīgums nedrīkst noteikt darbiniekam mazāk tiesību, nekā tas ir noteikts gan ar Latvijas, gan ar ES tiesību aktiem. Šī atziņa ir būtiska darba tiesisko attiecību izbeigšanas kontekstā.

Tāpēc pētījumā tiks iekļauts jautājums par darba koplīguma nozīmi darba tiesisko attiecību izbeigšanās kontekstā, tostarp gadījumos, kad darba līgums tiek uzteikts saistībā ar darba līgumā piedāvātajiem grozījumiem. Minētais jautājums tiks pētīts, analizējot I. Baltmanes un D. Cīrules publikāciju “Darba līguma uzteikums darba devēja piedāvāto grozījumu dēļ”, kas cita starpā aktualizē jautājumu par to, ka DL 98. panta pirmā daļa atzīstama par patstāvīgu darba līguma uzteikuma pamatu. Šāds regulējums, no vienas puses, rada izpratni par minētās normas piemērošanu, bet, no otras puses, noteiktos ekonomiskajos apstākļos valstī kopumā vai kādā no tautsaimniecības nozarēm var radīt sociālu spriedzi, kā, piemēram, Covid-19 pandēmijas laikā. Praksē saistībā ar DL 98. panta piemērošanu vērojamas pamatproblēmas, kas saistītas ar: darba līguma uzteikuma pamatu; piedāvāto darba līguma grozījumu būtiskumu; piedāvāto darba līguma grozījumu tiesiskumu; darbinieka iepazīstināšanu ar piedāvātajiem grozījumiem; darbinieka atbildes uz grozījumiem sniegšanas termiņu; darba koplīguma noteikumu spēkā esamību, grozot darba līgumu; prasības celšanas termiņu; arodbiedrības piekrišanas

nepieciešamību. Minēto izaicinājumu pastāvēšana norāda uz nepieciešamību izstrādāt skaidru un nepārprotamu normatīvo regulējumu.

Pastāvot darbaspēka tirgum, objektīvi pamatota ir darba devēja vēlme izvairīties no izdevumiem, kurus rada mazkvalificēts darbaspēks, un saistībā ar šo tiesiski pamatot darba līguma laušanu ar darbinieku, kas nespēj pielāgoties tehnoloģiskiem jaunievedumiem. Šādu iespēju DL 101. pants nodrošina, un šo jautājumu savā publikācijā “Darba devējs uzsaka darbu: kuru DL pantu piemērot?” ir pētījusi K. Ločmele. Publikācijā paustās atziņas prasa plašāku iztīrījumu, jo prakse rāda, ka darba devējs nav informēts, kā uzteikumā pamatot to, ka darbinieka profesionālās spējas nav pietiekamas darba veikšanai, jo nedz ar DL, nedz ar Ministru kabineta noteikumiem nav noteikts, kādā veidā un uz kādiem kritērijiem pamatojoties darba devējam ir pienākums izvērtēt darbinieka profesionālās spējas. Nav šaubu par to, ka darbinieka profesionālo spēju novērtēšana ir sarežģīts process, kurā vēl nav izveidojusies labi piemērojama prakse, līdz ar to darba devējam vajadzētu aicināt personāldaļas speciālistus, veidot atestācijas komisijas, kas varētu konstatēt, vai darbiniekam ir pietiekamas profesionālās iemaņas vai tādas nepastāv. Tādā veidā nepamatotu darbinieku prasības pieteikumu skaits samazinātos, kas savukārt atslogotu tiesu darbu.

Vadoties no autoru veiktajiem pētījumiem dažādos jautājumos, kas attiecas uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu tiesisko, praktisko un sociālo aspektu skatījumā, tiek noteiktas vairākas prioritātes attiecībā uz pētījuma tvērumu un empīriskā materiāla izvēli un analīzi.

Tāpat norādāms uz izteiktu zinātniskās literatūras trūkumu nacionālo darba tiesību jomā. Tādēļ nepieciešama kvalitatīva un inovatīva pētījuma izstrāde, piedāvājot konstruktīvus un pilnvērtīgus risinājumus Latvijas tiesību sistēmas modernizācijai un efektivitātes uzlabošanai.

Pētījuma empīrisko materiālu veido tiesību akti, tiesas spriedumi, tostarp Latvijas Republikas Satversmes tiesas spriedumi, konkrēti darba līgumi, koplīgumi, ES Tiesas spriedumi, arodbiedrību sniegtā informācija.

Darba mērķis

Izstrādājot zinātnisku pētījumu, analizēt darba tiesisko attiecību izbeigšanās problemātiku, tostarp darba tiesību sociālās funkcijas jomā, identificēt problēmjautājumus un sniegt teorētiskus un praktiskus priekšlikumus to risināšanai.

Darba uzdevumi

Promocijas darba mērķa sasniegšanai izvirzīti šādi uzdevumi:

1. Raksturot un analizēt darba tiesību principu un sociālās funkcijas nozīmi darba tiesiskajās attiecībās.

2. Izpētīt un analizēt darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslus, lemjot par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.
3. Izpētīt un analizēt darba tiesisko attiecību izbeigšanās veidus darba tiesību sociālās funkcijas tvērumā.
4. Izpētīt un analizēt personu subjektīvās gribas faktora ietekmi darba tiesisko attiecību izbeigšanā.
5. Izpētīt un analizēt darba tiesisko attiecību izbeigšanās kārtības tiesiskā regulējuma ietekmi personu sociālās drošības garantēšanā.
6. Piedāvāt inovatīvus risinājumus darba tiesisko attiecību izbeigšanas reglamentējošo normatīvo aktu izstrādei un Latvijas tiesību sistēmas modernizācijai.

Pētnieciskie jautājumi

1. Kāds ir Latvijas Republikā pastāvošais normatīvais regulējums darba tiesisko attiecību izbeigšanās jomā, tā interpretācijas un piemērošanas prakses pašreizējais stāvoklis attiecībā uz darbinieka un darba devēja pretēji vērsto interešu optimālas līdzsvarošanas efektīvu nodrošināšanu?
2. Kā Latvijas un citu valstu tiesību sistēmās tiek izprasta darba tiesisko attiecību izbeigšanās praktiskā īstenošana un attiecīgo tiesisko robežu noteikšana?
3. Kā aktualizējams Latvijas Republikā pastāvošais normatīvais regulējums darba tiesisko attiecību izbeigšanās jomā?
4. Kā amata apraksts kā obligāts darba līguma pielikums ietekmē darba tiesisko attiecību izbeigšanās izaicinājumu risināšanu?
5. Kāda ir juridiski korektas vai nekorektas darba tiesisko attiecību nodibināšanas ietekme uz vēlākas darba tiesisko attiecību izbeigšanas optimalitāti?

Promocijas darba izpētes objekts – darba devēja un darbinieka savstarpējās darba tiesiskās attiecības.

Promocijas darba priekšmets – darba devēja un darbinieka savstarpējo darba tiesisko attiecību tiesiskais regulējums, tā interpretācija un piemērošana.

Lai izstrādātu kvalitatīvu pētījumu, paredzēts izmantot vairākas pētījuma metodes.

Vispārējās zinātniski pētnieciskās metodes:

Abstrakciju paredzēts lietot nozīmīgāko savrupo darba tiesisko attiecību izbeigšanos ietekmējošo legālo faktoru izdalīšanai, izpētot to iespaidu attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanos kā vienotu juridisko konstrukciju kompleksu.

Analītiskā pētniecības metode tiks izmantota darba tiesisko attiecību izbeigšanos reglamentējošo normatīvo aktu noteikto tiesību, pienākumu un to savstarpējās mijiedarbības

izpētei. Cita starpā analizējot no attiecīgo tiesību normu interpretācijas un praktiskās lietošanas izrietošos problēmjautājumus, veicot vispārējās jurisdikcijas tiesu un Satversmes tiesas nolēmumu, tiesu prakses atbilstošu izpēti, kā arī pētīt nacionālās, ES un ārvalstu tiesību doktrīnas atziņas attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanos.

Deskriptīvā (aprakstošā) pētniecības metode tiks izmantota, detalizēti pētīt darba tiesisko attiecību izbeigšanos reglamentējošo normatīvo regulējumu, apkopojot informāciju un sniedzot skaidrojumus, pamatojoties uz izpētīto, kā arī nosakot problēmas. Tiks izmantota, lai izklāstītu darba tiesisko attiecību izbeigšanas institūta būtību un problemātiku, kā arī lai analizētu tiesu praksi un judikatūru, ieteiktu problēmu risinājumus.

Deduktīvā pētniecības metode tiks izmantota galvenokārt slēdzienu noteikšanai par nacionālās, ES un ārvalstu tiesību doktrīnu atziņu idejisko ietekmi uz darba tiesisko attiecību izbeigšanos reglamentējošo normatīvu atsevišķiem elementiem. Vienlaikus metode tiks izmantota slēdzienu izteikšanai par doktrīnas atziņām un dažādu autoru viedokļiem darba tiesisko attiecību izbeigšanas jautājumos.

Induktīvā pētniecības metode tiks lietota secinājumiem saistībā ar kopējām tendencēm, izrietošām no atsevišķiem elementiem, nacionālajā, ES un ārvalstu tiesību doktrīnās attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanos, kopējām tendencēm tiesību normu interpretācijā un praktiskajā lietošanā, kopējām tendencēm vispārējās jurisdikcijas tiesu un Satversmes tiesas praksē, darba devēju un darbinieku tiesiskās uzvedības kopējām tendencēm, kā arī attiecībā uz darbinieku un darba devēju aptauju rezultātu analīzi.

Loģiski konstruktīvā pētniecības metode tiks izmantota secinājumu un priekšlikumu izteikšanai, konkrētu autores priekšlikumu formulēšanai.

Dogmatiskā pētniecības metode palīdzēs pareizi izprast darba tiesību normas. Dogmatiskais paņēmiens tiks piemērots, lai iegūtu tiesisko normu juridiskā satura pareizu izpratni un iepazītu būtību. Izmantojot šo metodi, tiks veicināta darbā izvirzītā mērķa sasniegšana – uz esošo normu analīzes bāzes izdarīt zinātniski pamatotus secinājumus, kurus varētu izmantot darba tiesību normu pilnveidošanas procesā, pārstrādājot pastāvošās vai izstrādājot jaunas.

Salīdzināmā tiesību metode tiks lietota, izvērtējot darba tiesisko attiecību izbeigšanos reglamentējošo tiesību normu kopējās un atšķirīgās pazīmes dažādu jurisdikciju (nacionālās, ārvalstu – Lietuva, Igaunija, Somija u. c.) ietvaros, dažādu vēsturiskās attīstības periodu (Senā Roma u. c.) griezumā, kā arī pētīt kopējo un atšķirīgo saistībā ar nacionālajā darba tiesiskajā regulējumā paredzētajiem dažādiem darba tiesisko attiecību izbeigšanās pamatiem.

Vēsturiskā pētniecības metode tiks izmantota, pētīt darba tiesisko attiecību izbeigšanos reglamentējošo tiesību normu izcelsmi un attīstību – normatīvo regulējumu Senajā Romā (labie

tikumi), mūsdienu Latvijas Republikas darba tiesību normas un ES normas. Liekot akcentu uz tiesību transformāciju ES direktīvu un ANO konvenciju kontekstā.

Tiesību modelēšanas metode tiks izmantota, lai piešķirtu autores piedāvāto normatīvo aktu grozījumu un tiesību normu vienveidīgas interpretācijas iespējamo ietekmi uz darba tiesisko attiecību sakārtošanu Latvijā darba līguma uzteikuma jomā.

Tiesību normu interpretācijas (iztulkošanas) metodes:

Gramatiskā jeb filoloģiskā interpretācijas metode tiks lietota darba tiesisko attiecību izbeigšanasos reglamentējošo normatīvo aktu lingvistiskās būtības un idejiskās nozīmes izzināšanai, noskaidrojot tiesību normu jēgu no valodnieciskā viedokļa.

Vēsturiskā interpretācijas metode tiks lietota darba tiesisko attiecību izbeigšanasos reglamentējošo normatīvo aktu jēgas un būtības izzināšanai, ņemot vērā sociālo, ekonomisko, tiesisko u. c. situāciju normatīvo aktu radīšanas laikā, izvērtējot dažādo sabiedrības grupu tā brīža tiesiskās vajadzības, normu radītāja motivāciju un citus vēsturiskos apstākļus normatīvo aktu tapšanas un pielietošanas gaitā. Šī ir nozīmīga metode, izzinot pašreizējo sabiedrības vajadzību loku pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanasos normu vienotas interpretācijas un modernizācijas.

Sistēmiskā interpretācijas metode tiks lietota darba tiesisko attiecību izbeigšanasos reglamentējošo normatīvo aktu jēgas un būtības izzināšanai saistībā ar to specifisko lomu un vietu vienotas tiesību sistēmas ietvaros mijiedarbībā ar citiem tiesību sistēmas elementiem.

Teleoloģiskā (jēgas un mērķa) interpretācijas metode tiks lietota darba tiesisko attiecību izbeigšanasos reglamentējošo normatīvo aktu jēgas un būtības izzināšanai, raugoties no tiesību normu radītāja nolūka un motivācijas viedokļa, lietderīga un taisnīga mērķa sasniegšanai ar attiecīgā normatīvā akta palīdzību – darbinieka un darba devēja pretēji vērsto tiesiski ekonomisko interešu efektīvai līdzsvarošanai u. c.

Izstrādājot promocijas darbu, tiks piemērots **objektivitātes un sistemātiskuma princips**, minētās metodes ilgstoši, sistemātiski un daudzveidīgi izmantojot, tādējādi nodrošinot, lai atklātajām likumsakarībām par darba tiesisko attiecību izbeigšanāsos tiesisko regulējumu un tā problemātiku nebūtu epizodisks un subjektīvs raksturs un netiktu ignorētas objektīvās likumsakarības.

Promocijas darba rezultātu aprobācija

Pētījuma rezultāti, prezentējot atsevišķus promocijas darba jautājumus, ir aprobēti starptautiskās zinātniskajās konferencēs gan Latvijā, gan ārvalstīs. Ar mutiskām prezentācijām autore ir uzstājusies 16 starptautiskās zinātniskās konferencēs. Autore par pētījuma tēmu ir publicējusi vairākas zinātniskās publikācijas starptautiski recenzējamās zinātnisko rakstu

krājumos. Papildus norādāms, ka ilgstoši tika nodarbināta arodbiedrībā, piedaloties darba grupās saistībā ar nodarbinātības jautājumiem. Vienlaikus pārstāv darbinieku intereses tiesvedības procesos, kā arī gūta pieredze risināt strīdus starp darbinieku un darba devēju darba strīdu komisijā.

Promocijas darba teorētiskā nozīme izpaužas darba tiesību teorijas, zinātniskās izpētes metodoloģijas pilnveides veicināšana darba tiesību jomā, kā arī sociāli atbildīgu darba tiesību koncepcijas attīstības sekmēšanā.

Promocijas darba struktūra: promocijas darbs kopumā sastāv no piecām nodaļām. Pirmajā nodaļā autore analizē un raksturo darba tiesību principu un šo principu sociālās funkcijas nozīmi darba tiesiskajās attiecībās. Otrā nodaļa sastāv no četrām apakšnodaļām, un tajā tiek analizēti darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemesli, lemjot par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Analizēti tādi darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemesli kā mobings, darba vide un amata apraksts kā organizatoriska dokumenta problemātika. Promocijas darba trešā nodaļa sastāv no četrām apakšnodaļām, kur tiek analizēti darba tiesisko attiecību izbeigšanās veidi darba tiesību sociālās funkcijas tvērumā, tostarp analizēta darba devēja un darbinieka vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, darbinieka uzteikums kā vienpusējs gribas akts u. c. Pētījuma ceturtajā nodaļā tiek plaši analizēta darba tiesisko attiecību izbeigšanās kā personas gribas akts. Savukārt piektajā nodaļā tiek analizēts darba tiesisko attiecību izbeigšanās kārtības tiesiskais regulējums kā personas sociālās drošības garants.

Pētījuma ietvaros tika analizēta darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesiskā regulējuma pastāvēšana un tā piemērošanas pieredze vairākās ārvalstīs. Pētījumā tika izvērts Latvijas Republikas kaimiņvalstu – Lietuvas un Igaunijas – tiesiskais regulējums un praktiskā pieredze darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā. Šīs valstis tika izvēlētas, pamatojoties uz apstākli, ka tām ir analogiska vēsturiskā pieredze un ekonomiskās attīstības līmenis kā Latvijas Republikai, tādā veidā tas ļautu analizēt darba tiesisko attiecību izbeigšanos valstīs ar analogisku vēsturisko pieredzi un ekonomisko attīstību. Tāpat pētījumā tika analizēts Somijas kā valsts, kas uzskatāma par sociāli atbildīgas valsts klasisku piemēru, tiesiskais regulējums un praktiskā pieredze darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā. Somijas tiesiskā regulējuma un praktiskās pieredzes izpēte ļautu izvērtēt, vai Latvijas Republikā Somijas prakse varētu tikt piemērota nākotnē.

Pētījuma noslēgumā tiek izvirzīti būtiskākie secinājumi un sniegti priekšlikumi, kā varētu risināt identificētās problēmsituācijas, kas saistītas ar darba tiesisko attiecību izbeigšanos sociālās funkcijas tvērumā, liekot uzsvāru arī uz darba tiesisko attiecību nodibināšanu.

1. Darba tiesību principu un sociālās funkcijas nozīme darba tiesiskajās attiecībās

Nodaļā autore sniegs skaidrojumu tiesisko attiecību starp darbinieku un darba devēju regulējumam kā vienotai sistēmai, akcentējot šīs sistēmas būtiskāko principu un sociālās funkcijas nozīmi. Tiesību normas, kuras regulē darba tiesiskās attiecības, veido nacionālās darba tiesības un ES un starptautiskās darba tiesības kā vienotu kopumu, kas rada abstraktus un saistošus uzvedības noteikumus kopējā sistēmā.

Civiltiesības raksturo vairāki principi, kas izsaka civiltiesību raksturu un saistīti ar tā regulēšanas metodi.¹¹ Šie principi ir būtiski gan civiltiesību regulējuma piemērošanai, gan civiltiesību nošķiršanai no publisko tiesību nozares. “Princips saprotams gan kā priekšraksts, kas izteic tiesiskās sistēmas, tās daļas vai kādas institūcijas augstākās vērtības, gan kā priekšraksts, kas attiecas uz institūcijām, kuras piemēro tiesību normas, un noteic, kā eventuāli piemērojamā tiesību norma jāmeklē, jāinterpretē utt.”¹² Tiesību principi ir ļoti stabili atšķirībā no tiesību normām, un tos iedala trijās grupās: 1) vispārējie, kas raksturīgi jebkurai privāttiesību nozarei; 2) starpnozaru, kas raksturīgi jauktām privāttiesību nozarēm un var atspoguļot noteiktu tiesību institūtu normu grupu nozīmi; 3) nozaru, kas atspoguļo darba tiesību normu specifiku, novērtē normu piemērošanas virzību.

Autore uzskata, ka gan civiltiesību principu, gan darba tiesību kā speciālo tiesību principu konsekventai ievērošanai darba tiesisko attiecību nodibināšanā, grozīšanā un izbeigšanā ir nozīmīga sociālās drošības loma sabiedrībā kopumā.

1.1. Tiesību principu nozīme darba tiesiskajās attiecībās, to uzskaitījums un raksturojums

Lai sniegtu padziļinātu ieskatu sociālās funkcijas nozīmei darba tiesiskajās attiecībās, zemāk tiks uzskaitīti vairāki, pēc autores domām, būtiski darba tiesību principi, to nozīme un raksturojums.

Līgumu brīvības princips

Šis princips pamato civiltiesību subjektu vienlīdzību un nosaka, ka līguma puses, kas vienlaikus ir civiltiesību subjekti, var brīvi izvēlēties slēgt līgumu vai neslēgt, kādā veidā un formā izteikt gribu noslēgt līgumu, brīvi noteikt līguma saturu un gadījumus, kad var līgumu

¹¹ Danylova, M. et al. International Principles and Standards of Labor Law as a Basis for Improving Labor Legislation of Ukraine. Iegūts no: https://ideas.repec.org/a/spr/ijlaec/v65y2022i4d10.1007_s41027-022-00409-2.html [sk. 20.04.2023.]; Golovina, Yu. S. et al. Social Justice and Humanism as Axiological Principles of Labor Law and the Concept of the Quality of Working Life. Iegūts no: <https://kulawr.msal.ru/jour/article/view/183> [sk. 20.04.2023.].

¹² Iljanova, D. 2005. *Vispārējo tiesību principu nozīme un piemērošana*. Rīga, *Ratio iuris*, 23.

atcelt vai vienpusēji no līguma atkāpties. Minētais attiecināms arī uz darba līgumu un darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Līgumu brīvības princips tiek ierobežots likumā noteiktajos gadījumos. Kā minējis V. Sinaiskis: “No darba līguma īstā nozīmē elementiem izriet, ka šī darba līguma juridiskā daba ir darba ņēmēja padevība (*subordinatio*).”¹³ DL 44. panta trešā daļa paredz ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem, tātad arī valdes locekļiem, slēgt darba līgumu, ja vien viņi netiek nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Tātad DL šādos gadījumos nenosaka obligātu pienākumu slēgt tieši darba līgumu. Minētais nozīmē, ka valdes locekļa un uzņēmuma tiesisko attiecību pamatā var būt arī tādi civiltiesiski līgumi kā, piemēram, uzņēmuma līgums vai pilnvarojuma līgums. Šādas pušu tiesības izvēlēties noteiktu līguma formu ir pamatojamas arī ar civiltiesībās nostiprināto līguma slēgšanas brīvības principu, kas ir privātautonomijas nozīmīgākā izpausme.¹⁴ Tā kā viena no līguma slēgšanas brīvības principa izpausmēm ir minētā līguma formas izvēles brīvība, tad nevar piespiest uzņēmumu noslēgt ar valdes locekli darba līgumu.

Labas ticības princips

Minētais princips paredz, ka civiltiesību subjektiem savas tiesības jāizlieto un pienākumi jāpilda godprātīgi, rēķinoties ar cita vai citu civiltiesību subjektu pamatotām interesēm. Civillikuma 1. pants nosaka labu ticību kā vispārīgu pienākumu visiem privāttiesiskās apgrozības dalībniekiem. Laba ticība doktrīnā tiek traktēta kā pienākums ievērot un respektēt citu personu pamatotās intereses.¹⁵ Tiesa, izskatot prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, izmanto Civillikuma 1. pantā noteikto principu kā mērauklu, pārbaudot, vai prasītāja rīcība, it īpaši ņemot vērā lietā iesniegtos pierādījumus, ir samērojama ar pretējās puses interesēm un vai tā bauda tiesisko aizsardzību.¹⁶

Vienlīdzības princips

Vienlīdzības princips paredz, ka tiesiskā vienlīdzība ir viena no fundamentālām pamattiesībām, kas izriet tieši no vispārējā taisnīguma principa, kurš Rietumu civilizācijā ir tiesību idejas galvenais avots. DL 29. panta pirmajā daļā un devītajā daļā norādītās atšķirīgās attieksmes aizliegums ietilpst vienlīdzības principa tvērumā. Minētajās normās vienlīdzības princips konkretizēts kontekstā ar objektīvi atšķirīgu pazīmi, kura, izņemot noteiktus

¹³ Sinaiskis, V. 1939. Darba līgums īstā un plašā nozīmē. // *Jurists*. 7–8 (101/102), 147. Iegūts no: http://www.periodika.lv/periodika2-viewer/view/index-dev.html?lang=fr#panel:pp|issue:/p_001_juri1939n07-08|article:DIVL32|issueType:P [sk. 13.02.2023.].

¹⁴ Lūsis, R. Darba inspekcija katru gadījumu vērtē individuāli. // 28.02.2012. *Jurista Vārds*. 9.

¹⁵ Balodis, K. Labas ticības princips mūsdienu Latvijas civiltiesībās. // 03.12.2002. *Jurista Vārds*. 24.

¹⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 23. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2376/2014.

gadījumus, nedrīkst veidot pamatu atšķirīgai attieksmei.¹⁷ Latvijas tiesību doktrīnā attiecībā uz Satversmes 91. pantu sniegts skaidrojums, ka šī panta pirmais teikums nosaka, ka visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā, kamēr otrais teikums nosaka, ka cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas. Kā norāda Latvijas Zinātņu akadēmijas goda doktors Egils Levits, pirmais teikums ir galvenais vienlīdzības principa pamatelements, kamēr otrajā teikumā ir noteikts vienlīdzības principa palīgelements – diskriminācijas aizliegums.¹⁸ Vienlīdzības princips nozīmē, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos attieksmei ir jābūt vienādei, kamēr atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai.

Uzticības aizsardzības princips

Minētais princips saistīts ar civiltiesību subjekta subjektīvu paļaušanos uz noteikta notikuma esamību, kaut varbūt šis notikums objektīvi vairs nepastāv. Ar to saistīts publiskās ticamības princips, pēc kura likumā paredzētajos gadījumos civiltiesību subjekts var paļauties uz attiecīgajā reģistrā esošu ierakstu pareizību.

Publiskās ticamības princips

Princips kalpo ne tikai indivīda tiesību nodrošināšanai, bet arī sabiedrības interesei nodrošināt civiltiesiskās apgrozības stabilitāti, proti, tās paredzamību un caurskatāmību.¹⁹ Ar šī principa ievērošanu valsts nodrošina to, ka trešajai personai rodas paļāvība uz konkrētu lēmumu (ierakstu reģistros) pareizību un ka šāda paļāvība netiks nesamērīgi ierobežota.

Cēlonisakarības princips

Šis princips privāttiesībās ir viens no atbildības priekšnoteikumiem, kad ir jautājums par zaudējumu vai kaitējuma atlīdzību, kas var būt gan līguma pārkāpuma, gan delikta gadījumos. Ja zaudējuma cēlonis nav neatļauta darbība, nav pamata atbildībai.

Vispārējie tiesību principi

Katra tiesību nozare un apakšnozare balstās uz savu vispārējo tiesību principu grupu. Dažādiem tiesību principiem ir praktiska jēga, kāpēc tiesību sistēmu daļa nozarēs un apakšnozarēs. Tādējādi tiesību piemērotājam ir skaidrība, uz kādiem vispārējiem tiesību principiem veidots regulējums.

¹⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2019. gada 20. augusta spriedums lietā Nr. C33586617, SKC-605/2019.

¹⁸ Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskajā vadībā. *Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības*, 74.

¹⁹ Satversmes tiesas 2017. gada 8. marta spriedums lietā Nr. 2016-07-01, 25.1. punkts.

Darba tiesību principi

Latvijas tiesu praksē, spriedumā lietā Nr. SKC-921/201175, atsaucoties uz Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 25. novembra spriedumu lietā C-429/09, tiesa norādījusi, ka “darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse”.²⁰ Līdz ar to var teikt, ka vienā pusē kā vērtība noliekama darbinieka aizsardzība, taču otrā pusē galvenā vērtība ir darba līguma stabilitāte.

Saskaņā ar Darba likumu ir šādi darba tiesību principi:²¹

- 1) darbinieku tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība – nav spēkā darba koplīgums, darba kārtības noteikumi, kā arī darba līguma un darba devēju rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli;
- 2) vienlīdzīgu tiesību princips – ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa u. c. apstākļiem;
- 3) tiesības apvienoties organizācijās – darbiniekiem, kā arī darba devējiem ir tiesības apvienoties un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses un izmantotu šo organizāciju sniegtās iespējas;
- 4) aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas – aizliegts sodīt darbinieku vai citādi radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības (piemēram, likumā noteiktā kārtībā piedalās streikā), kā arī tad, ja viņš informē kompetentas iestādes par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīvā pārkāpuma izdarīšanu darba vietā;
- 5) apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips.

Autore uzskata, ka tieši apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips un tā piemērošana visbūtiskāk raksturo strīdus situācijas attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja strīds tiek skatīts tiesā. Arī risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu darba devēja īstenota aizskārums vai diskriminācijas gadījumā, pēc analogijas ir piemērojama DL 29. panta astotā daļa, neuzliekot darbiniekam pienākumu pierādīt morālā kaitējuma esamību atbilstoši CL 1635. pantam. Turklāt DL 9. panta otrajā daļā ir atrunāts apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips – pierādīšanas pienākums tiek pārcelts uz darba devēju. Darbiniekam nav jāiesniedz pierādījumi par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu no darba devēja puses. Ja

²⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2011. gada 26. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-921/2011. Iegūts no: <http://at.gov.lv/downloadlawfile/3203> [sk. 13.02.2023.].

²¹ Džugleja, T. *Tiesību pamati*. Iegūts no: http://www.rtpv.edu.lv/spaw/uploads/files/TIESIBU_PAMATI.pdf [sk. 13.02.2023.].

darbinieks norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu, tad darba devēja pienākums ir pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav radītas nelabvēlīgas sekas sakarā ar to, ka viņš tiesiskā veidā izmanto savas tiesības vai vēršas kompetentās iestādēs sakarā ar iespējamiem likuma pārkāpumiem darbavietā.

AT ir norādījusi, ka darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka pret darbinieku vērsta attieksme, uzsakot darba līgumu, nav saistīta ar darba devēja nepamatotu, tendenciozu, diskriminējošu attieksmi pret konkrēto darbinieku.²² Ar citēto autore uzsver, ka apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips kā specifisks darba tiesību princips mazina sociālo spriedzi, jo aizstāj sacīkstes principu tiesvedībā darba strīdos un pamato tiesas nostāju, ka “neatkarīgi no tā, ko prasītājs norāda prasības pieteikumā darba strīdā, kā viņš formulē savu prasību, kādas tiesību normas viņš norāda, tiesai ir patstāvīgi jā kvalificē prasības pamats un jāizvēlas piemērojamās tiesību normas. Tas izriet no tiesību principa *iura novit curia*”.²³ Turklāt, vadoties no ES tiesību efektivitātes principa, kas dalībvalstīm uzliek pienākumu nodrošināt, lai jebkurš indivīds varētu efektīvi realizēt ar ES normatīvajiem aktiem piešķirtās tiesības, “darba tiesībās ir noteikts apgrieztais pierādīšanas pienākums gadījumā, ja prasītājs (darbinieks) ir norādījis uz faktiem vai apstākļiem, kas varētu liecināt par nelabvēlīgu seku radīšanu viņam vai varbūtēju diskrimināciju. Šādā situācijā darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka pret darbinieku vērsta attieksme, uzsakot darba līgumu, uzliekot disciplinārsodu, izsakot mutiskus aizrādījumus, nav saistīta ar darba devēja nepamatotu, tendenciozu, diskriminējošu attieksmi pret konkrēto darbinieku”.²⁴ Jāatceras, ka ES tiesībās definētais apgrieztās pierādīšanas pienākums skaidri nosaka, ka saskaņā ar to var būt pienākums pierādīt negatīvus faktus.

1.2. Darba tiesības kā instruments sociālās stabilitātes un sabiedrības ilgstpējas nodrošināšanai

Tā kā darba tiesības nosaka darbinieku un darba devēju tiesības un pienākumus un ES ir vairāk nekā 240 miljoni darbinieku, kas ikdienā gūst tiešu labumu no ES darba tiesībām, tad šīs tiesības pozitīvi ietekmē vienu no svarīgākajām ikdienas dzīves jomām.²⁵ ES darba tiesības ietekmē darba devēju rīcību darba tiesisko attiecību kontekstā, kā arī sabiedrību kopumā, jo tās: 1) skaidri nosaka tiesības un pienākumus darba tiesiskajās attiecībās, 2) gādā par darbinieku drošību un veselības aizsardzību, 3) sekmē ilgstspējīgu ekonomikas izaugsmi. Turklāt ES darba tiesības ir saistītas ar vienotā tirgus darbību, brīvu darbaspēka kustību. Preču, pakalpojumu,

²² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2013. gada 8. maija spriedums lietā Nr. SKC-1482/2013 (C30505209), 14.3. un 14.3.1. punkts.

²³ Turpat.

²⁴ Turpat.

²⁵ Darba tiesības. Iegūts no: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=lv&catId=157> [sk. 13.02.2023.].

kapitāla un darbinieku brīvas aprites nodrošināšanai ir būtisks vienotos principos balstīts normatīvais regulējums, tostarp nacionālas darba tiesību normas, kuras veidotas, ņemot vērā ES direktīvas, lai valstis un uzņēmumi godīgi konkurētu savā starpā, izmantojot savas produkcijas priekšrocības, nevis pazeminot darba tiesību standartus.

ES darba tiesībās ietilpst divas galvenās jomas: 1) darba noteikumi – darba laiks, nepilnas slodzes darbs, uz noteiktu termiņu slēgts darba līgums, darba ņēmēju norīkošana uz ārzemēm; 2) darba ņēmēju informēšana un konsultēšana.

Pēdējās desmitgadēs ES ir īstenojusi politiku, lai panāktu: 1) augstu nodarbinātības līmeni un stipru sociālo aizsardzību, 2) labākus dzīves un darba apstākļus, 3) sociālo kohēziju. ES veicina sociālo progresu un vēlas uzlabot Eiropas iedzīvotāju dzīves un darba apstākļus. ES nosaka standartu minimumu darba tiesību jomā un šādi papildina ES dalībvalstu politisko un sociāli ekonomisko iniciatīvu.

ES izstrādā un pieņem tiesību aktus (direktīvas), kas paredz minimālās prasības par: 1) darba apstākļiem un darba līgumu nosacījumiem, 2) darba ņēmēju informēšanu un konsultēšanu. ES pieņem direktīvas, kuras dalībvalstis iestrādā savās tiesībās un īsteno praksē. ES dalībvalstis pēc savām ekonomiskajām iespējām var nodrošināt augstāku darbinieku aizsardzības līmeni, tostarp konkretizējot ES noteiktās trīs apstākļu grupas, kuru pastāvēšana jāpierāda darba devējam. Tas ir vienīgais pamats, lai darba devējs būtu tiesīgs rakstveidā uzteikt darba līgumu.

ES ir noteikusi šādas grupas:

- 1) apstākļi, kas saistīti ar darbinieka uzvedību;
- 2) apstākļi, kas saistīti ar darbinieka spējām;
- 3) apstākļi, kas saistīti ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.²⁶

Ar minēto autore vērš uzmanību uz darba tiesību sociālās funkcijas nozīmi ES un atzīst, ka tieši darba tiesisko attiecību sociālais aspekts ir pamats, lai jautājumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanos un tā nacionālo tiesisko regulējumu pētītu, piemērojot reālistiskās tiesību socioloģijas skolas metodes. Šīs skolas mērķis ir nevis teorijas veidošana, bet praktisku pētniecisku metožu izstrāde, lai izpētītu reāli darbojošās tiesību normas. Metodes balstās uz tiesnešu un amatpersonu darbības izpēti, t. i., to personu darbības izpēti, kuras pieņem konkrētus lēmumus konkrētās lietās, tādējādi radot tiesības.²⁷ Kā norādījis norvēģu sociologs Vilhelms Obērs (*Vilhelm Aubert*), pastāv vairākas būtiskas atšķirības starp juridisko un citu

²⁶ Starptautiskās darba organizācijas 1982. gada konvencija Nr. 158 “Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”, 4. pants.

²⁷ Meļķis, U. Tiesību socioloģija, socioloģijā. // *Nacionālā enciklopēdija*. Iegūts no: <https://enciklopedija.lv/skirklis/1230-ties%C4%ABbu-sociolo%C4%A3ija,-sociolo%C4%A3ij%C4%81> [sk. 13.02.2023.].

sociālo zinātņu pētnieciskajām perspektīvām: zinātniskā domāšana jurisprudencē parasti virzīta, lai vispārīgo konkretizētu.²⁸ Tāpēc darba tiesībās, īstenojot subsumpciju attiecībā uz dzīves gadījumu un tiesību normu, tiek piemērota vēsturiskā metode, kas ir induktīva, jo tās pamatā ir hronoloģiskais un kauzalitātes princips, kas ļauj konstatēt notikumu un procesu cēloņsakarības, fiksējot pētāmajam gadījumam raksturīgo.

Vēsturiskā metode, analizējot un interpretējot notikumus saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām un to izbeigšanos, ietver deskriptīvo, salīdzinošo un funkcionālo aspektu. Vēsturiskā metode ir empīriskā – objektīvu zināšanu pamatā ir materiālās pasaules faktu fiksēšana (dokumentēšana) un sistematizācija.

Ikviena civiltiesiskās attiecības regulējoša normatīvā akta, arī DL, mērķis ir stabilu tiesisko attiecību nodrošināšana, izslēdzot konfliktus līgumslēdzēju pušu starpā, vai gadījumā, ja radušās domstarpības, tad, piemērojot atbilstošās tiesību normas, tās atrisināt. DL ir darba tiesības regulējošo normu pamatlikums. Darba tiesību nacionālā sistēma ietver dažādus normatīvos aktus, kas regulē darba devēja un darbinieka tiesiskās attiecības vai ir saistīti ar jautājumiem, kuri skar darba tiesiskās attiecības, to nodibināšanu un izbeigšanu. CL 15. nodaļas pirmā apakšnodaļa regulē tiesiskās attiecības, kas veidojas, noslēdzot darba līgumu. Šis regulējums kā vispārīgs regulējums attiecināms uz darba līgumiem, ciktāl DL un citos speciālajos normatīvajos aktos nav noteikts citādi.

Darba tiesisko attiecību izbeigšanas kontekstā būtiski ir zināt Civillikuma Saistību tiesību pirmajā nodaļā ietverto regulējumu²⁹ attiecībā uz tiesiskiem darījumiem. Tiesisks darījums ir atļautā kārtā izdarīta darbība tiesisku attiecību nodibināšanai, pārgrozīšanai vai izbeigšanai, un katrā tiesiskā darījumā jāņem vērā dalībnieki, priekšmets, gribas izteikums, sastāvdaļas un forma, kas pilnā mērā attiecināms uz darba līguma noslēgšanu un izbeigšanu, t. i., uz darba tiesiskajām attiecībām, neaizmirstot par šo attiecību sociālo aspektu.

Nacionālās darba tiesības ir cieši saistītas ar valsts ekonomisko un politisko sistēmu, sociālo drošību un labklājību. Te īpaša vieta ir sociālajam aspektam un sociālajām garantijām, kuru vidū ir DL garantēta iespēja slēgt koplīgumu. “Ja darba līgumu slēdz darba devējs ar darbinieku, tad darba koplīgums, kā to jau paredz nosaukums, ir kolektīvais līgums, ko slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav

²⁸ Melņķis, U. Tiesību socioloģija, socioloģijā. // Nacionālā enciklopēdija. Iegūts no: <https://enciklopedija.lv/skirklis/1230-ties%C4%ABbu-sociolo%C4%A3ija,-sociolo%C4%A3ij%C4%81> [sk. 13.02.2023.].

²⁹ Latvijas Republikas likums: Civillikums. 20.02.1937. *Valdības Vēstnesis*. 41. 1403., 1404. pants. Iegūts no: http://periodika.lv/periodika2-viewer/view/index-dev.html#panel:pp|issue:/p_001_tmve1934n09-10|article:DIVL169|query:jauņa%20visp%C4%81riem%20par%20par|issueType:P [sk. 13.02.2023.].

apvienojušies arodbiedrībā.”³⁰ Šā līguma mērķis ir uzlabot darbinieku tiesisko situāciju salīdzinājumā ar to, kas noteikts DL un darba līgumā.

Saskaņā ar DL regulējumu koplīgumā puses paredz tādus noteikumus, kas darbiniekiem nereti ir labvēlīgāki salīdzinājumā ar DL un citiem darba tiesisko attiecību regulējošajiem normatīvajiem aktiem.³¹ Koplīgumu var slēgt jebkurā nozarē strādājošie. Koplīgumā var atrunāt gan atalgojuma jautājumus, gan darba un atpūtas režīma organizēšanas, gan procesuālos un darba aizsardzības jautājumus. Ar koplīgumu iespējams pārstāvēt lielāku darbinieku skaitu un panākt izdevīgākus nosacījumus. Tiesība uz koplīgumu ir nostiprināta Satversmē un izriet arī no daudzām konvencijām, tādējādi visā pasaulē tiesības uz kolektīvajām pārrunām ir pamattiesības. Attiecībā uz koplīguma pārrunām tiek garantēts – ja arodbiedrība nespēj panākt rezultātu kolektīvā interešu strīda jautājumā, darbiniekiem ir iespēja pieteikt streiku. Koplīgums nedrīkst pasliktināt darbinieka tiesisko situāciju, salīdzinot ar to, ko paredz DL un līgums. Taču izņēmums ir vispāršaistošas nozares vai teritoriālās ģenerālvienošnās gadījumā, kā, piemēram, būvniecības nozares ģenerālvienošnās.

Ir vēl kāds aktuāls izņēmums, ko paredz Covid-19 infekcijas izplatības seku pārvarēšanas likums.³² Tātad darba koplīgumā, kas noslēgts ar arodbiedrību, savstarpēji vienojoties un nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, var paredzēt, ka īslaicīga ražošanas apjoma krituma gadījumā darbiniekam tiek noteikts nepilns darba laiks. Izmaiņas darba koplīgumā var būt spēkā ne ilgāk kā līdz 2021. gada 30. jūnijam. Turklāt darbiniekam izmaksājamais atlīdzības apmērs nevar būt mazāks par minimālo mēneša darba algu, kā arī darbiniekam, kura apgādībā ir nepilngadīgs bērns vai bērns, kas turpina vispārējās, profesionālās, augstākās vai speciālās izglītības iegūšanu, bet vēl nav sasniedzis 24 gadu vecumu, papildus minētajam saglabājami līdzekļi par katru apgādībā esošu bērnu valsts noteiktajā minimālajā uzturlīdzekļu apmērā. Taču, ja darbinieks nepiekrīt šādai nepilna darba laika noteikšanai, viņam ir tiesības nekavējoties uzteikt darba līgumu, bet darba devējam ir pienākums izmaksāt šim darbiniekam atlaišanas pabalstu DL 112. pantā noteiktajā apmērā.

Koplīgumu var slēgt uzņēmuma, nozares, valsts vai pat starptautiskā līmenī (*global agreements*). Koplīgumu raksturo šādas pazīmes: 1) tas ir līgums, 2) līgums, kas ietver tiesību normas, 3) darba devējs nav tiesīgs atteikties slēgt saskaņotu Koplīgumu. Koplīgums ir *sui generis* līgums, kas tikai saistību tiesību daļā atgādina citus privāttiesiskus līgumus, tāpēc šajā

³⁰ Kas ir darba koplīgums, un kāpēc tas ir tik izdevīgs darbiniekiem: skaidro jurists. // *LA.LV*. Iegūts no: <https://www.la.lv/darba-kopligums-trumpis-darbinieku-laba> [sk. 13.02.2023.].

³¹ Darba likums. Latvijas Republikas likums, 20. pants, otrā daļa. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105 (2492); 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Iegūts no: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [sk. 13.02.2023.].

³² Latvijas Republikas likums: Covid-19 infekcijas izplatības seku pārvarēšanas likums. 09.06.2020. *Latvijas Vēstnesis*. 110A. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/315287-covid-19-infekcijas-izplatibas-seku-parvaršanas-likums> [sk. 13.02.2023.].

līgumā piemērojams un uz tā slēgšanu attiecināms princips *pacta sunt servanda*, jeb līgumi ir jāpilda, tas regulēts Civillikuma 1587. pantā,³³ paredzot, ka tiesīgi noslēgts līgums uzliek līdzējam pienākumu izpildīt apsolīto un ne darījuma sevišķais smagums, ne arī vēlāk radušās izpildīšanas grūtības nedod vienai pusei tiesību atkāpties no līguma, kaut arī atlīdzinot otram zaudējumus. Civillikuma 1589. pants³⁴ paredz, ka vienpusēja atkāpšanās no līguma ir pieļaujama tikai tad, kad tā pamatota ar paša līguma raksturu vai kad to zināmos apstākļos atļauj likums, vai arī kad tāda tiesība bijusi noteikti pielīgta. Koplīguma gadījumā vienpusēja atkāpšanās no līguma ir pieļaujama, pamatojoties uz to, ja tāda tiesība bijusi noteikti pielīgta. Minētais ir būtiski, skatot jautājumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, jo šādā gadījumā koplīgums var dot papildus sociālās garantijas attiecībā uz jauna darba meklēšanu, uzteikuma termiņiem, atlaišanas pabalsta izmaksu.

Koplīgums sastāv no saistību daļas un normatīvās daļas.³⁵ Saistību daļā līgumslēdzējpusē vienojas par savstarpējām saistībām (pienākumiem), no kuriem galvenais ir t. s. miera uzturēšanas pienākums un koplīguma izpildes pienākums. Savukārt koplīguma normatīvajā daļā ietilpst vispārīgi uzvedības priekšraksti (tiesību normas), kas jāievēro, slēdzot darba līgumu. Koplīgumu raksturo tas, ka šajā līgumā, pamatojoties uz koplīguma pušu gribas autonomiju, tiek ietvertas tiesību normas, kas attiecas uz trešajām personām – darbiniekiem (gan esošiem, gan tiem, kas nākotnē iestāsies darba tiesiskajās attiecībās). No vienas puses, civiltiesībās valda princips, ka līgums, kas noslēgts attiecībā uz trešo personu bez viņas piekrišanas un uzliek tai zināmus pienākumus, nav spēkā. Bet, no otras puses, koplīguma pusēm DL noteiktās gribas autonomijas robežās ir piešķirtas tiesības radīt tiesību normas. Tāpēc koplīgumu var saukt par normatīvu līgumu un tiesību avotu darba attiecībās, ko autore vēlas uzsvērt arī attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesisko regulējumu.

Koplīgumā aizliegts darbiniekam noteikt mazāk tiesību un minimālo standartu, nekā tas noteikts gan LR, gan ES normatīvajos tiesību aktos. Koplīgumā puses var paredzēt tādas noteikumus, kas ir darbiniekiem kopumā labvēlīgāki salīdzinājumā ar DL un citiem darba tiesiskās attiecības regulējošajiem normatīvajiem aktiem. Koplīguma mērķis ir uzlabot darbinieku tiesisko, sociālo un ekonomisko stāvokli. Koplīguma kontekstā sociālajiem partneriem ir jāvienojas par abām koplīguma pusēm pieņemamiem noteikumiem, kuri kopumā nepasliktina darbinieka stāvokli. Sociālo partneru autonomijā ietilpst izvērtēt noteikumu

³³ Latvijas Republikas likums: Civillikums. 20.02.1937. *Valdības Vēstnesis*. 41. 1587. pants. Iegūts no: http://periodika.lv/periodika2-viewer/view/index-dev.html#panel:pp|issue:p_001_tmve1934n09-10|article:DIVL169|query:jaunā vispārējiem par par|issueType:P [sk. 13.02.2023.].

³⁴ Turpat, 1589. pants.

³⁵ Darba likums. Latvijas Republikas likums, 17. pants. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105 (2492); 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Iegūts no: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [sk. 13.02.2023.].

labvēlību un ietekmi uz darbiniekiem un izstrādāt koplīguma iztulkošanas vadlīnijas atsevišķu koplīguma punktu precizēšanai, kā tas ir būvniecības nozares ģenerālvienošanās.³⁶ Darba līgumā darbinieks un darba devējs var atkāpties no darba koplīguma noteikumiem tikai tad, ja attiecīgie darba līguma noteikumi darbiniekam ir labvēlīgāki. Piemēram, koplīgumā var konkrēti noteikt DL 101. panta pirmās daļas 1.–5. punkta piemērošanas kritērijus – kas konkrētā nozarē uzskatāms par būtisku darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārkāpumu.

Katram dzīves gadījumam darba tiesiskajās attiecībās, ņemot vērā ļoti plašo iespējamo tiesisko attiecību variāciju spektru, nav nepieciešams veidot speciālu tiesisku regulējumu, jo, pirms darba tiesiskā attiecība ir izveidojusies, nevar prognozēt tās saturu. **Savukārt, veidojot, grozot, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, ir jānoskaidro to atbilstība noteiktajam regulējumam, lai cita starpā būtu arī pārlicība, kāda DL norma strīda gadījumā var tikt piemērota vai būtu piemērojama.**

Likumu normu piemērošana, tos iztulkojot atbilstoši likumdevēja gribai, ir sarežģītākais process to primārajam piemērotājam – darba devējam un darbiniekam, gan nodibinot, gan grozot, gan arī izbeidzot darba tiesiskās attiecības.

Tiesības uz darbu un taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem ir viena no būtiskākajām sociālo tiesību kategorijām vispār. To nodrošinājuma līmenis tieši vai pastarpināti ietekmē cilvēktiesības un arī citas tiesības, piemēram, tiesības uz pienācīgu dzīves līmeni, ieskaitot uzturu un mājokli, tiesības uz izglītību, tiesības uz sociālo nodrošinājumu vecuma, bezdarba u. c. gadījumos.

Lai panāktu pēc iespējas augstāku tiesību uz darbu nodrošinājuma līmeni, valstij saskaņā ar Eiropas sociālo hartu ir jāizstrādā un jārealizē pēc iespējas sabalansēta un konsekventa nodarbinātības politika ar mērķi maksimāli samazināt bezdarba līmeni un garantēt cilvēkiem tiesības nopelnīt iztiku ar brīvi izvēlētas nodarbošanās palīdzību.³⁷

Satversmes 106. pants³⁸ nosaka, ka ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai un ka ir aizliegts piespiestu darbs. Tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos iekļautas arī Satversmes 101. panta³⁹ tvērumā, jo ikvienam Latvijas pilsonim ir piešķirtas tiesības likumā paredzētajā veidā piedalīties valsts un pašvaldību darbībā, kā arī pildīt valsts dienestu. Personas tiesības uz nodarbošanos aizsargā arī

³⁶ Latvijas būvniecības nozares arodbiedrība. Ģenerālvienošanās pušu komiteja. Iegūts no: <https://lbna.lv/lv/generalvienosanas/komiteja> [sk. 25.06.2023.].

³⁷ Biksīniece-Martinova, L. Sociālās tiesības – arī cilvēktiesības. // *Providus Dominica*. Iegūts no: <https://providus.lv/raksti/socialas-tiesibas-ari-cilvektiesibas/?view=comments> [sk. 13.02.2023.].

³⁸ Latvijas Republikas likums: Latvijas Republikas Satversme. 01.07.1993. *Latvijas Vēstnesis*. 43; 31.03.1994. *Ziņotājs*. 6; 30.06.1922. *Valdības Vēstnesis*. 141; 29.04.1993. *Diena*. 81. 106. pants. Iegūts no: <https://likumi.lv/doc.php?id=57980> [sk. 13.02.2023.].

³⁹ Turpat.

ANO Vispārējās cilvēka tiesību deklarācijas 4. un 23. pants,⁴⁰ ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 6. pants,⁴¹ Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas 1. līdz 10. pants.⁴² Satversmes 106. panta pirmais teikums attiecas uz personas tiesībām strādāt, savukārt otrais un trešais teikums – uz tiesībām nestrādāt, ja persona to nevēlas, bet – ievērojot konkrētus izņēmumus. Tiesības uz darbu un piespiedu darba aizliegums dažādās to izpausmēs ir atspoguļots vairākos starptautiskajos dokumentos.

Ar Satversmes 106. pantā ietverto jēdzienu “nodarbošanās” saprotams tāda veida darbs, kas prasa atbilstošu sagatavotību un kas ir cilvēka eksistences avots, kā arī profesija, kas cieši saistīta ar katra indivīda personību kopumā. Jēdziens “nodarbošanās” attiecināms uz nodarbinātību gan privātajā, gan publiskajā sektorā, turklāt arī uz tādām profesijām, kurās darba tiesiskās attiecības netiek dibinātas uz DL regulētā darba līguma pamata.⁴³

Satversmes 106. pants neliedz valstij noteikt prasības, kas jāizpilda, lai konkrētu nodarbošanos varētu īstenot. Tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos, tostarp tiesības saglabāt esošo nodarbošanos, var ierobežot, taču attiecīgajam ierobežojumam jāatbilst kādam no Satversmes 116. pantā noteiktajiem leģitīmajiem mērķiem un jābūt samērīgam.⁴⁴ Papildus norādāms, ka Satversmes 106. pantā garantētās tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos ir nesaraujami saistītas ar attiecīgās personas spējām un kvalifikāciju. Tādējādi robežas personas tiesībām brīvi izvēlēties nodarbošanos noteiktas jau pašā Satversmes 106. pantā. Tas ir, tiesības brīvi izvēlēties noteiktu amatu kā savu nodarbošanos ir tikai tām personām, kurām ir attiecīgas spējas un kvalifikācija. Katras nodarbošanās kvalifikācijas prasības ietver minimālo izglītības līmeni, teorētisko zināšanu, prasmes un atbildības pakāpi, kas nepieciešama šā darba pamatuzdevumu sekmīgai izpildei.⁴⁵

DL 7. panta pirmā daļa atspoguļo Satversmes 91. panta pirmajā teikumā nostiprināto vienlīdzības principu darba tiesību kontekstā: “Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.” Kamēr DL 7. panta otrā daļa atspoguļo vienlīdzīgas attieksmes principa palīgelementu – diskriminācijas aizlieguma principu, kas noteikts Satversmes 91. panta otrajā teikumā.

⁴⁰ ANO Ģenerālā asambleja. 1948. Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. 10.12.1948. Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/tiesibu-akti/ano-dokumenti/ano-vispareja-cilvektiesibu-deklaracija> [sk. 10.02.2023.].

⁴¹ ANO Ģenerālā asambleja. 1966. Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/tiesibu-akti/ano-dokumenti/ano-starptautiskais-pakts-par-ekonomiskajam-socialajam-un-kulturas-tiesibam> [sk. 10.02.2023.].

⁴² Eiropas Parlaments. 2013. Pārskatītā Eiropas sociālā harta. 26.02.2013. *Latvijas Vēstnesis*. 40. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/339> [sk. 10.03.2023.].

⁴³ Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra sprieduma lietā Nr. 2003-12-01 7. punkts.

⁴⁴ Satversmes tiesas 2015. gada 21. decembra sprieduma lietā Nr. 2015-03-01 14.2. punkts.

⁴⁵ Latvijas Republikas Satversme. Satversmes tiesas atziņas. 2019. *Latvijas Vēstnesis*. Rīga, 126.

No Satversmes 107. panta izriet, ka valsts reglamentē darba samaksas noteikšanas pamatprincipus, nosakot, ka tai ir jābūt atbilstošai darbinieka ieguldītajam darbam. Tādējādi darbiniekam Satversmē tiek garantēta tiesība pieprasīt valstij, lai tā līdzdarbojas taisnīgas darba samaksas noteikšanā.⁴⁶ Valsts atbildība šajā gadījumā izpaužas kā valsts noteikta prasība darba devējam par līdzīgu darbu maksāt līdzīgu atlīdzību, prasība par virsstundu darbu saņemt atbilstošu atlīdzību.

Autore vērš uzmanību, ka DL 59. pantā ir norādīta termina “darba samaksa” definīcija, savukārt DL 60. pantā ietverts skaidrojums par vienlīdzīgu darba samaksu, kas būtībā atbilst ES tiesībās noteiktajam terminam “darba samaksa” un attiecas uz tiesībām uz vienlīdzīgu darba samaksu, t. i., gadījumā, ja darbiniekam netiek maksāta vienlīdzīga darba samaksa par vienādu vai vienādas vērtības darbu, balstoties uz dzimumu, rasi vai etnisko piederību, invaliditāti, vecumu, reliģisko vai citu pārliecību vai seksuālo orientāciju.⁴⁷ ES tiesību akti dzimumu līdztiesības un diskriminācijas novēršanas jomā jēdzienu “darba samaksa” definē Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. panta pirmajā un otrajā daļā, nosakot, ka “darba samaksa” nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja. Savukārt vienāda darba samaksa bez dzimuma diskriminācijas nozīmē to, ka darba samaksu par akorddarbu aprēķina, izmantojot vienu un to pašu mērvienību, bet darba samaksa atbilstīgi stundu likmēm par vienādu darbu ir vienāda. Saskaņā ar ES Tiesas judikatūru par darba samaksu vienādas attieksmes nozīmē uzskatāmi tādi darba samaksu veidojoši elementi kā iemaksas privātajos pensiju fondos, ko

⁴⁶ Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. 2011. *Latvijas Vēstnesis*. Rīga, 519.

⁴⁷ Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētā versija. 157. panta pirmā un otrā daļa. Iegūts no: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:lv:PDF-> [sk. 10.03.2023.]; Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*. 26.07.2006., L 204/23. Iegūts no: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054> [sk. 10.03.2023.]; Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības. *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*. L 180, 19/07/2000. Iegūts no: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=CELEX:32000L0043> [sk. 10.03.2023.]; Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*. L 303, 02/12/2000. Iegūts no: <https://eurlex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/?locale=LV> [sk. 10.03.2023.].

darba devējs veic par saviem darbiniekiem, atlaišanas pabalsts, kompensācija par nelikumīgu atlaišanu, darba devēja maksātais slimības pabalsts, kompensācija par darba devēja ieteikto kursu apmeklējumu, prēmijas,⁴⁸ kā arī citi darba samaksas elementi.

No minētā izriet, ka ES tiesībās noteiktais darba samaksas jēdziens attiecas ne tikai uz DL 60. pantu, bet arī uz 75. pantu. Turklāt vidējās izpeļņas aprēķināšana DL 75. panta kontekstā var skart gan tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu (diskriminācijas aizliegums dzimuma, rases un etniskās piederības, vecuma, invaliditātes, reliģiskās vai citas pārliecības un seksuālās orientācijas dēļ), gan dažādu maksājumu kontekstā (piemēram, kompensācija par neizmanto to ikgadējo atvaļinājumu, atlaišanas pabalsts).

Dr. iur. Vadims Mantrovs uzskata, ka civiltiesību subjektu vienlīdzībai ir juridiskais un ekonomiskais aspekts. No juridiskā aspekta, vienlīdzības princips paredz, ka tiesiskās attiecības starp subjektiem pamatojas uz vienlīdzību (līdztiesīgumu) to starpā, nevis subordināciju (pakļautību), kas raksturīgs tiesiskajām attiecībām publiskajās tiesībās. No ekonomiskā aspekta, vienlīdzības princips paredz, ja civiltiesību subjekts kādā tiesiskā attiecībā uzskatāms par ekonomiski vājāko pusi, likums var līdzsvarot pušu attiecības ar juridiskiem līdzekļiem, ieviešot speciālu regulējumu ekonomiski vājākā subjekta aizsardzībai. Šāds speciāls regulējums mūsdienās pastāv, piemēram, darba tiesībās.⁴⁹ Autore, pievienojoties minētajam uzskatam, norāda, ka ekonomiski vājākā subjekta aizsardzība darba tiesisko attiecību kontekstā kalpo kā sociālās drošības garants, kas mazina sociālo spriedzi un nabadzības riskus, kā arī sekmē darba vides kultūru.

Labvēlīgu un drošu darba apstākļu, kā arī taisnīgas darba samaksas nodrošināšana publiskajā un privātajā sektorā ir valsts uzdevums, kas tai jāpanāk ar efektīvu normatīvo regulējumu, sociālo politiku un pieejamu kompetento iestāžu darbību, kur persona var vērsties tiesību pārkāpuma gadījumā. Latvijā darbinieku aizsardzība darba tiesiskajās attiecībās nav pietiekama, it īpaši privātajā sektorā. Darba inspekcijas amatpersonas 2021. gadā Iesniegumu likumā noteiktajā kārtībā izskatīja 2886 fizisko un juridisko personu iesniegumus, kuros bija norādīti 3370 iespējamie pārkāpumi, no tiem darba tiesību jomā – 3091 pārkāpums (91,7 %), darba aizsardzības jomā – 266 (7,9 %), citi – 13 (0,4 %). 2021. gadā izskatīto iesniegumu skaits, salīdzinot ar 2020. gadu, ir samazinājies par 28 %. Proporcioniāli visvairāk iesniegumos

⁴⁸ Eiropas Savienības Tiesas 1990. gada 17. maija spriedums lietā C-262/88, *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group*; Eiropas Savienības Tiesas 1999. gada 9. februāra spriedums lietā C-167/97, *Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez*; Eiropas Savienības Tiesas 1989. gada 3. jūlija spriedums lietā 171/88, *Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co.*; Eiropas Savienības Tiesas 1996. gada 9. februāra spriedums lietā C-457/93, *Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. v Johanna Lewark*; Eiropas Savienības Tiesas 1982. gada 9. jūnija spriedums lietā 58/81, *Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg*.

⁴⁹ Mantrovs, V. *Civiltiesības*. Iegūts no: <https://enciklopedija.lv/skirklis/5991> [sk. 01.03.2023.].

norādītie iespējamie pārkāpumi bija saistīti ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu (Darba likuma 5. sadaļa), no tiem lielākā daļa jeb 81 % – par darbiniekam pienākošos naudas summu izmaksu (Darba likuma 128. pants). Darba devējs, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, darbiniekam nav izmaksājis visas pienākošās naudas summas (pilnu aprēķinu), piemēram, nav aprēķinājis un izmaksājis atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu vai izmaksājis nepilnu atlīdzību. Jāpiebilst, ka Darba likuma 128. pants ir norma, kuras iespējamie pārkāpumi Darba inspekcijas izskatītajos iesniegumos jau vairākus gadus pēc kārtas ir bijuši norādīti visbiežāk, 2021. gadā – 1026 gadījumos. 2021. gadā, tāpat kā iepriekš, vairāk nekā puse no visiem izskatītajiem iesniegumiem (1555 jeb 54 %) bija saistīti ar nopelnītās naudas neizmaksāšanu darbiniekam (Darba likuma C daļas 3. sadaļa, 128. pants, 149. panta piektā daļa) – darba algas izmaksas kavējumi, piemaksu neizmaksa, pilna aprēķina neizmaksa u. c. Iesniegumu izskatīšanas rezultātā tika konstatēti 163 darba tiesisko attiecību un 242 darba aizsardzības normu pārkāpumi. Darba devējiem tika izsniegts 181 rīkojums ar norādījumu novērst konstatētos pārkāpumus. Tika izsniegti divi rīkojumi un trīs brīdinājumi par objekta apturēšanu. Tāpat tika izsniegti 22 brīdinājumi par administratīvo aktu piespiedi izpildi un viens izpildrīkojums par piespiedi naudu.⁵⁰ Taču jāatzīmē, ka pastāv arī gadījumi, kad darbinieki neceļ prasību tiesā, nevēršas arodbiedrībā vai Valsts darba inspekcijā (VDI), baidoties zaudēt darbu. Šāda situācija, no cilvēktiesību viedokļa, vērtējama ļoti kritiski.

Jebkuru tiesisko attiecību, arī darba tiesisko attiecību, nodibināšana, grozīšana un izbeigšana ir process, kura uzsākšanu ierosina noteikti iemesli vai motīvi. Konkrētajā gadījumā norādāma cēloņsakarība attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kam gan no darba devēja puses, gan no darbinieka puses ir konkrēti iemesli, bet kuri darbiniekam savā uzteikumā nav jānorāda, savukārt darba devējam tie jānorāda atbilstoši DL prasībām. Sekas ir darba tiesisko attiecību izbeigšana, ja šie iemesli ir pamatoti un puses nevēršas tiesā ar prasību par darba tiesisko attiecību atjaunošanu.

Darba tiesisko attiecību izbeigšanās kontekstā spilgti iezīmējas šo attiecību sociālā būtība, kas saistīta gan ar indivīda, gan sabiedrības labklājību. Vienu darba tiesisko attiecību izbeigšana var būt cēlonis citu darba tiesisko attiecību nodibināšanai, kas var liecināt par attīstību gan darbiniekam, gan darba devējam. Šajā kontekstā būtisks ir DL regulējuma formulējums attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanos, lai tā piemērošana veicinātu attīstību un disciplinētu iesaistītās puses, nevis radītu pārpratumus, kas risināmi kā darba strīdi.

Tiesības uz attīstību paredz tiešanos uz noteiktas dzīves kvalitāti. Šajā jēdzienā ietilpst tiesības uz ekonomisko, sociālo un politisko attīstību. Tiesības uz attīstību ir neatraujami

⁵⁰ Valsts darba inspekcija. 2021. gada darbības pārskats. Iegūts no: <https://www.vdi.gov.lv/lv/media/2193/download?attachment> [sk. 25.06.2023.].

saistītas ar citām cilvēktiesībām, t. sk. pilsoniskajām un politiskajām, kā arī sociālajām un ekonomiskajām tiesībām. Tiesības uz attīstību ir gan personisko, gan kolektīvo tiesību aspekts. Tas nozīmē, ka tiesības uz attīstību ir gan personai individuāli, gan arī kā daļai no sabiedrības kopumā.⁵¹ Nozīmīgi šo tiesību aspekti ir indivīdu tiesības aktīvi, brīvi un jēgpilni piedalīties, veicināt un baudīt attīstību darba tiesisko attiecību jomā. Nodrošinot tiesības uz attīstību, darba devējam ir jāievēro vienlīdzības un vienādu iespēju princips attiecībā uz visām nodarbinātajām personām. Respektējams ir arī privātautonomijas princips. Privātautonomija nozīmē, ka civiltiesību subjekts vai subjekti (darbinieks, darba devējs) patstāvīgi, pilnībā pēc saviem ieskatiem un izvēles nosaka savu darbību, t. sk. veikt noteiktu darbību vai neveikt, izlietot kādas tiesības vai neizlietot, slēgt tiesiskus darījumus vai neslēgt, nodibināt darba tiesiskās attiecības vai tās izbeigt utt.⁵²

Apstākļos, kad darba tirgū trūkst darbinieku, grūtāk ir veikt uzņēmējdarbību, līdz ar to, lai nodrošinātu stabilu tautsaimniecības attīstību un pozitīvus ekonomiskos rādītājus, nepieciešams tāds regulējums, kas vērsts uz darba līguma stabilu izpildi, nevis biežu darbinieku maiņu. Tātad šādos sociālekonomiskos apstākļos zināma prioritāte tiek piešķirta uzņēmējiem, proti, darba devējiem, lai nodrošinātu pēc iespējas pilnīgāku nodarbinātību un straujāku ekonomisko attīstību.

Mūsdienās varam novērot, ka likumdevēji un tiesas par darba tiesību regulējuma mērķi uzskata tieši individuālā darbinieka tiesisko aizsardzību un darba tiesisko attiecību pušu tiesību sabalansēšanu. Likumdevējam ir īpaši svarīga loma valsts viedokļa formulēšanā un darbinieka tiesību aizsardzībā, jo darba devēji vienmēr vēlēšies pēc iespējas labvēlīgāku regulējumu, kas pēc iespējas mazāk ietekmētu pašu uzņēmumu un institūciju attīstību. Sociālekonomiskie un politiskie apstākļi arī var ietekmēt, kā tiesību piemērotāji vērtē svarīgu iemeslu darba uzteikumam.

Tiesību zinātnē parasti netiek meklētas cēloņsakarības starp mērķiem, to sasniegšanai izmantotajiem līdzekļiem un sekām. Privāttiesībās cēloņsakarības jautājums aktualizējas, risinot jautājumus par nodarītiem vai iespējamajiem zaudējumiem. Šis jautājums ir būtisks darba tiesiskajās attiecībās, kaut DL nav iekļauta zaudējumu definīcija, tādēļ šī jēdziena izpratnei jāņem vērā CL 1770.–1774. pants. Šis CL regulējums saistībā ar CL 1. pantu un darba tiesību normām norāda uz darba līguma saturu un formu kā darba tiesisko attiecību nodibināšanas nepieciešamu un privāttiesību principos balstītu pamatu.

⁵¹ Erdmane, A. *Tiesības uz attīstību*. Iegūts no: <https://enciklopedija.lv/skirklis/59763-ties%C4%ABbas-uz-att%C4%ABst%C4%ABbu> [sk. 01.03.2023.].

⁵² Turpat.

Tiesību doktrīnā ar jēdzienu zaudējums saprot “jebkādu mantas samazinājumu, zudumu vai bojājumu, kā arī peļņas atrāvumu, papildu izdevumus un citas mantiski novērtējamas tiesību aizskāruma sekas”.⁵³

DL 86. pants izšķir noteiktus gadījumus, kuros darbiniekam ir pienākums darba devējam atlīdzināt viņa radītos zaudējumus:

- 1) ja darbinieks neveic darbu bez attaisnojoša iemesla (piemēram, nepaziņojot par iemesliem, darbinieks neierodas darbā vai patvaļīgi, nenorādot iemeslu, pamet darbavietu un nepilda darba pienākumus), savukārt attaisnojoši iemesli darba pienākumu neveikšanai noteikti DL 74. pantā vai DL 147. pantā, attaisnojošus iemeslus darba pienākumu neveikšanai darba devējs un darbinieki var noteikt arī darba koplīgumā (piemēram, darbiniekiem pienākas brīvdiena bērna pirmajā skolas dienā);
- 2) ja darbinieks darbu veic nepienācīgi (DL 50. pantā noteikts, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma, kā arī darbinieka pienākums, veicot darbu, ir rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu);
- 3) ja darbinieks veicis prettiesisku rīcību (darbinieka rīcība ir prettiesiska ne tikai tad, ja viņš pārkāpj kādu konkrētu tiesību normu, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas noteikti darba līgumā).⁵⁴

Īpaši autore akcentē Civillikuma 1773. panta⁵⁵ regulējumu, kas nosaka, ka zaudējums ir tiešs, kad tas ir prettiesīgas darbības vai bezdarbības dabiskās un nepieciešamās sekas, netiešs – kad tas cēlies, sagadoties sevišķiem apstākļiem vai attiecībām, nejaušs – kad tā cēlonis ir nejaušs notikums vai nepārvaramā vara, jo gadījumā, ja zaudējuma nodarīšana ir iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai pēc darba devēja uzteikuma, tad tieši uz šī Civillikuma panta redakciju ir jāvērs uzmanība darba devējam, kura pienākums ir pierādīt cēloņsakarību starp darbinieka prettiesisko darbību vai bezdarbību un sekām, kas ir radījušas zaudējumus.

Cēloņsakarībai ir metafiziska saikne ar laika un telpas jēdzieniem, un cēloņsakarības principa pārkāpums tiek uzskatīts par nopietnu loģisku kļūdu gandrīz visās mūsdienu zinātnēs, tostarp arī tiesību zinātnē. Cēloņsakarības princips ir tas, kas savieno vienu procesu (cēloni) ar

⁵³ Torgāns, K. 2006. *Saistību tiesības. I daļa*. Rīga, Tiesu namu aģentūra, 238.

⁵⁴ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2004. gada 20. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-570/2004.

⁵⁵ Civillikums: Latvijas Republikas Likums. 1773. pants. 20.02.1937. *Valdības Vēstnesis*. 41. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums> [sk. 01.03.2023.].

citu procesu (sekām). Darba tiesībās šis princips ir saistīts ar darba devēja un darbinieka tiesiskajām attiecībām, kuras nodibinās ar darba līguma noslēgšanu un kuru ietvaru nosaka tiesību akti. Cēloņsakarības principa ievērošana darba tiesībās ir būtiska no vairākiem aspektiem: 1) darba aizsardzības aspekta; 2) darba devēja un darbinieka tiesību un pienākumu tiesiskas īstenošanas aspekta; 3) sociālā aspekta; 4) ekonomiskā aspekta.

Cēloņsakarības un DL regulējuma kontekstā autore uzsver, ka, risinot darba strīdus, pusēm jāapzinās, ka patiesība likuma izpratnē ir normatīva, t. i., likums neparedz dažādu varbūtību iespējamību (piemēram, darbinieks vai nu ir, vai nav būtiski pārkāpis darba līgumu), likums galvenokārt orientēts uz pagātņi vai tagadni, ļoti reti tas saistīts ar nākotnes notikumiem, kā tas būtu skatāms attiecībā uz koplīguma nozīmi darba tiesībās. Juridisks lēmums parasti ir divu iespēju lēmums (piemēram, uzteikt darba līgumu vai neuzteikt, tiesisks vai prettiesisks pārkāpums utt.) ar nelielu kompromisa risinājumu iespējamību.

DL normu piemērošana neizslēdz CL normu piemērošanu. CL noteikumi ir piemērojami arī darba tiesiskajās attiecībās. Taču, ja pastāv kolīzija starp abu likumu normām, tad Civillikuma noteikumi piemērojami tikai tiktāl, ciktāl DL attiecīgos jautājumus neregulē citādi.⁵⁶ Viens no civiltiesību uzdevumiem ir regulēt privāttiesību izlietošanas nodrošināšanu, noteikt mehānismus šo tiesību piemērošanai piespiedu kārtā un sekmēt privāto tiesību aizsardzību. Mantiskās tiesības, salīdzinot ar nemantiskajām tiesībām, civiltiesībās tiek regulētas plašākā apjomā, taču nav noliedzama šo jomu savstarpējā mijiedarbība. Tikpat būtiski ir regulējumi procesuālie aspekti, kas jāņem vērā personai, normatīvajos aktos noteiktā kārtībā aizstāvojot savas intereses darba strīdu gadījumā.

Tātad civiltiesību (tostarp darba tiesību) regulējuma normas tiek iedalītas pēc to rakstura un piemērošanas jomas materiālās un procesuālās normās. Materiālās normas regulē subjektīvo tiesību rašanos, pārgrozīšanos un izbeigšanu. Procesuālās normas nosaka procedūru subjektīvo tiesību īstenošanai piespiedu (piemēram, strīda gadījumā par civilajām tiesībām) vai likumā paredzētajā kārtībā (piemēram, jautājumos saistībā ar juridiskajiem faktiem) tiesā vai administratīvajās institūcijās. Atsevišķi tiek izdalīti alternatīvie strīdu risināšanas mehānismi, piemēram, mediācija. Strīda izskatīšanas rezultāts var būt saistošs vai nesaistošs civiltiesību subjektiem. Pastāv arī imperatīvas un dispozitīvas normas atkarībā no tā, vai civiltiesību subjekti var grozīt tiesību normu ar savu vienošanos. Vispārēju un speciālu normu iedalījums palīdz izšķirt normas, kas raksturīgas visām attiecībām, savukārt speciālas normas attiecas uz noteikta veida attiecībām vai noteiktiem subjektiem.

⁵⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 23. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2376/2014.

Civiltiesību regulējuma normu spēks tiek noteikts laikā, telpā un attiecībā uz personām, kas darba tiesībās ir būtiski, jo ietekmē sociālo drošību, konkrēti, darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā, puses var paļauties uz konkrētiem ienākumiem un izdevumiem konkrētā laika periodā. Normām ir uz priekšu vērsts spēks, izņemot gadījumus, kad likumdevējs normai piešķīris tūlītēju spēku. Normai parasti nav atpakaļejoša spēka. Līdz ar to norma attiecas uz tām tiesiskajām attiecībām, kas nodibinātas, grozītas vai izbeigtas pēc normas spēkā stāšanās.⁵⁷ Tātad, veicot grozījumus DL, atbilstoši likumprojekta anotācijā minētajiem iemesliem secināms, ka tikai ar šo grozījumu spēkā stāšanās dienu normatīvais regulējums būs piemērojams praksē. Piemēram, DL 2014. gada 23. oktobrī tika papildināts ar 112.¹ pantu – Uzteikuma paziņošana⁵⁸, bet šie grozījumi stājās spēkā 2015. gada 1. janvārī, kas nozīmē, ka līdz tam personām jāievēro tāda darba tiesisko attiecību uzteikuma paziņošanas kārtība, kāda noteikta līdz 2014. gada 23. oktobrim.

Normas attiecas uz visiem civiltiesisko attiecību dalībniekiem, taču var pastāvēt normas, kuras pieņemtas saistībā ar atsevišķiem subjektiem, piemēram, darba devēju vai darbinieku. Tā kā darba tiesības ir pieskaitāmas pie privātajām tiesībām, to aizsardzību tiesā regulē Civilprocesa likums (CPL). Šis likums regulē kārtību, kādā personai ir jāvērsas tiesā, nosaka priekšnoteikumus, lai tiktu ierosināta civillietā, kā arī nosaka civillietas sagatavošanas, iztiesāšanas, tiesas sprieduma pārsūdzēšanas kārtību apelācijā un kasācijā, kā arī nosaka sprieduma izpildes procesu gan attiecībā uz darbinieku, gan attiecībā uz darba devēju.

Individuālie tiesību strīdi ir visbiežāk satopamie strīdi, kuri tiek risināti tiesas ceļā, jo darba strīda pamatā domstarpības var rasties no darba līguma vai darba koplīguma noslēgšanas, grozīšanas, papildināšanas vai izbeigšanas, kā arī no normatīvo aktu, darba koplīguma, darba kārtības noteikumu iztulkošanas. Darbinieka prasību pamats (materiālās normas) ir meklējams DL. Prasības var būt:

- 1) mantiska rakstura (piemēram, tiek prasīta nesamaksātā darba samaksa, piemaksas, nodarītie zaudējumi), kurai raksturīgs naudas prasījums;
- 2) nemantiska rakstura (piemēram, atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumi, uzteikuma atzīšana par nelikumīgu, darba tiesisko attiecību izbeigšana u. c.) tiesību un interešu aizsardzība.

Jānorāda, ka DL ir ietverti speciālie noilguma termiņi, kas katrā lietu kategorijā atkarībā no domstarpību rašanās pamata var būt īsāki. Prasības tiesību neizmantošana likumā noteiktajā termiņā rada saistības tiesības izbeigšanos, kad ir uzskatāms, ka persona ar noteiktā termiņa

⁵⁷ Mantrovs, V. *Civiltiesības*. Iegūts no: <https://enciklopedija.lv/skirklis/5991> [sk. 01.03.2023.].

⁵⁸ Latvijas Republikas 2015. gada 1. janvāra likums "Grozījumi Darba likumā". Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/270232-grozijumi-darba-likuma> [sk. 01.03.2023.].

nokavējumu ir atteikusies no savu tiesību un interešu aizsardzības.⁵⁹ DL 31. panta pirmajā un otrajā daļā ir noteikts, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš. Saskaņā ar CPL 127. panta pirmo daļu, lai aizstāvētu savas aizskartās vai apstrīdētās civilās tiesības, personai jāceļ tiesā prasību. Prasības pieteikumam jābūt izteiktam rakstveidā (CPL 128. panta pirmā daļa), ietverot prasības priekšmeta raksturojumu, prasības summas, ja prasība ir novērtējama naudas izteiksmē, kā arī piedzenamās vai apstrīdamās summas aprēķinu, apstākļu, ar kuriem prasītājs pamato savu prasījumu, un pierādījumu, kas tos apstiprina, izklāstu u.tml. informāciju atbilstoši likumā noteiktajai kārtībai. Lai tiesa pieņemtu prasības pieteikumu un ierosinātu civillietu, ir jāpastāv noteiktiem priekšnoteikumiem, kurus konstatē tiesnesis.

Prasības priekšnoteikumi var būt objektīvie un subjektīvie. Objektīvie priekšnoteikumi iedalās: 1) pozitīvajos – prasību var celt tikai gadījumā, ja ievēroti likumā noteiktie lietas pakļautības, piekritības, atsevišķu strīdu izskatīšanas kārtības speciālie noteikumi; 2) negatīvajos – paredz tādu apstākļu neesamību, kuriem pastāvot nav tiesību griezties tiesā. Piemēram, lieta pēc būtības jau izskatīta, pieņemts lēmums par tiesvedības izbeigšanu, noslēgts izlīgums u. c. Subjektīvie priekšnoteikumi norāda uz personas procesuālo tiesībspēju un procesuālo rīcībspēju (vērsties tiesā var persona, kuras tiesības ir apstrīdētas vai aizskartas). Tātad, lai vērstos ar prasību tiesā, personai ir ne tikai jāievēro DL un citos normatīvajos aktos, kas regulē materiālās normas, paredzētā kārtība, strīda ārpustiesas atrisināšanai un prasības pieteikuma iesniegšanas noilguma termiņš, bet arī jāņem vērā CPL noteiktās prasības un ierobežojumi prasības iesniegšanai tiesā.

Tiesa ir institūcija, kurā šobrīd netiek īstenots viens no galvenajiem principiem, kas kopumā tiek ievēroti, risinot darba strīdus ārvalstīs, proti, ātra risinājuma panākšana.⁶⁰

Darba strīdu risināšana tiesas ceļā ietver divu veidu izdevumus: tiesas izdevumus (valsts nodeva, kancelejas nodeva, lietas izskatīšanas izdevumi) un ar lietas vešanu saistītos izdevumus. Tā kā darbiniekam, ja viņš cēlis prasību tiesā pret darba devēju, vispārējā gadījumā nav jāsedz tiesas izdevumi, tad tas noteiktās nodarbināto grupās var radīt maldīgu priekšstatu arī par lietas vešanas izdevumu neesamību (it sevišķi, ja darbinieks kā prasītājs sākotnēji nolemj sevi tiesā pārstāvēt pats).⁶¹ Šis maldīgais priekšstats var būt par iemeslu nepārdomātai un

⁵⁹ Ose, D. 2013. *Darba strīdu izskatīšana un prasības pieteikumu sagatavošana*. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 8. Iegūts no: http://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/darba_stridu_izskatisana_un_prasibas_pieteikumu_sagatavosana.pdf [sk. 01.03.2023.].

⁶⁰ Baltic Institute of Social Science. *Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā*. 2018. Iegūts no: https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/dati/petijums_darba_stridu_efektivakas_risinasanas_iespejas_latvija_028611.pdf [sk. 01.03.2023.].

⁶¹ Turpat.

pierādījumos nepietiekami balstītai prasības pret darba devēju celšanai tiesā, kas rada papildu slogu tiesu sistēmai.

Balstoties uz ārvalstu pieredzes analīzi un Latvijas darba strīdu gadījumu izpēti par iesaistīto pušu izmaksām, risinot darba strīdus, redzams, ka ārpustiesas darba strīdu risināšana ir efektīvāka. Strīda risināšana ārpustiesas ceļā būtiski ietaupa tajā iesaistīto pušu (prasītāja un atbildētāja) patērējamos laika un finanšu resursus. Papildus tam ārvalstu pieredzes izpēte rāda, ka ārpustiesas darba strīdu risināšanas pakalpojumu pieejamība paaugstina iespējas aizstāvēt savas darba tiesības arī mazāk aizsargātām nodarbināto grupām (zemākas kvalifikācijas darbinieki, zemo algu saņēmēji, nodarbinātie attālākos valsts reģionos u.tml.).⁶² Darba strīdu risināšanas iespēju pieejamības veicināšana šīm nodarbināto grupām ir aktuāla arī Latvijā.

Personai, kura vēlas iesniegt prasību tiesā, ir jāizvērtē, vai strīds ir pakļauts tiesai vai kādai citai institūcijai. Pakļautība ir civillietu izskatīšanas un izlemšanas kompetences sadalījums starp dažādām civiltiesību aizsardzības institūcijām. Piemēram, darba devējs domstarpību risināšanai ar darbinieku ir izveidojis darba strīdu komisiju, kuras kompetencē ir šī strīda atrisināšana saskaņā ar Darba strīdu likumā norādīto darba strīdu komisijas kompetenci. Šādos gadījumos tiesai ir tiesības atteikties ierosināt civillietu, savā lēmumā norādot, ka strīds ir pakļauts darba strīdu komisijai, nevis tiesai. Jebkurā gadījumā tiesai, konstatējot, ka persona ir iesniegusi prasības pieteikumu tiesā tādas domstarpības risināšanai, kura nav pakļauta tiesai, ir pienākums savā lēmumā, ar kuru tiek atteikts ierosināt civillietu, norādīt, kurā institūcijā personai ir jāvēršas, lai aizsargātu savas tiesības un ar likumu aizsargātās intereses.⁶³ Tomēr jānorāda, ka ir iespējama tāda situācija, kurā strīds starp darba devēju un darbinieku tiek risināts vienlaikus gan tiesā, gan VDI, taču nav pamata uzskatīt, ka šajā gadījumā būtu pietiekami ar strīda izšķiršanu vienā no iestādēm, jo VDI kompetencē ir noteikt sodu attiecīgajam darba devējam par pārkāpumu, taču soda noteikšana ne vienmēr nozīmē VDI konstatētā pārkāpuma novēršanu, respektīvi, darbinieks, vērsoties VDI, var nesaņemt gaidīto rezultātu, piemēram, darba samaksas saņemšanu. VDI lēmums administratīvā pārkāpuma lietā var tikt izmantots kā rakstveida pierādījums lietā, kas ierosināta tiesā, pamatojoties uz lietas dalībnieka prasības pieteikumu, taču jebkurā gadījumā arī par šāda rakstveida pierādījuma pieņemšanu un attiecināmību lem j tiesa.

⁶² Baltic Institute of Social Science. *Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā*. 2018. Iegūts no: https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/dati/petijums_darba_stridu_efektivakas_risinasanas_iespejas_latvija_028611.pdf [sk. 01.03.2023.].

⁶³ Ose, D. 2013. *Darba strīdu izskatīšana un prasības pieteikumu sagatavošana*. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 8. Iegūts no: http://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/darba_stridu_izskatisana_un_prasibas_pieteikumu_sagatavosana.pdf [sk. 01.03.2023.].

Attiecībā uz īpašiem procesuāliem termiņiem darba strīdu izskatīšanai norādāms, ka lietās par darbinieka atjaunošanu darbā un lietās par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu tiesas sēdes diena nosakāma ne vēlāk kā 15 dienu laikā pēc paskaidrojuma saņemšanas vai tā iesniegšanas termiņa notecēšanas vai pēc sagatavošanas sēdes, vai pēc mediācijas termiņa notecēšanas. Ja pierādījumi par mediācijas rezultātu tiesā saņemti pirms tiesneša noteiktā termiņa, tiesnesis var noteikt jaunu tiesas sēdes dienu. Šāds noteikums ietverts CPL 149. panta astotajā daļā. Citi noteikumi attiecībā uz konkrētu prasības izskatīšanas termiņu likumā nav noteikti.

Viens no svarīgākajiem jautājumiem civilprocesā, kurā ir nostiprināts sacīkstes princips un pienākums strīda pusei pierādīt ar citiem pierādīšanas līdzekļiem visu, ko viņa apgalvo, ir jautājums par pierādījumiem.⁶⁴

CPL 93. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus. Prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība. Atbildētājam jāpierāda savu iebildumu pamatotība. Pierādījumus iesniedz puses un citi lietas dalībnieki, bet par pierādījumiem kā tādiem šīs ziņas var atzīt tikai tiesa.⁶⁵ Vadoties no CPL 8. panta, tiesa noskaidro lietas apstākļus, pārbaudot pierādījumus, kuri iegūti likumā noteiktajā kārtībā.

Darba strīdi ir pieskaitāmi pie īpašo kategoriju lietām, kurās materiālās normas paredz izņēmumu attiecībā uz pierādīšanas pienākumu – pierādīšanas pienākuma pāreju uz pretējo pusi (darba devēju), ja prasību tiesā ir iesniedzis darbinieks, jo viens no strīda dalībniekiem tiek uzskatīts par speciālo subjektu, kuram pierādījumu iegūšana ir apgrūtināta viņa stāvokļa dēļ, vai, gluži pretēji, visi pierādījumi ir pieejami pārsvarā tikai vienai no strīda pusēm.

Lai gan civilprocesā darbojas sacīkstes princips, attiecībā uz darba strīdiem DL 125. pants nosaka izņēmumu no tā, proti, darba devēja pierādīšanas pienākumu. Minētais izriet no principa, ka darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, kas attiecas arī uz lietas izskatīšanu tiesā.⁶⁶ Tātad, iesniedzot tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošanu darbā, darbinieka rīcībā var nebūt vajadzīgo pierādījumu par uzteikuma apstākļiem. Tādi pierādījumi ir darba devēja rīcībā. Līdz ar to darbiniekam ir jāpierāda, ka uzteikums ir izsniegts vai noticis, bet uzteikuma pamatotība būs jāpierāda darba devējam.

⁶⁴ Ose, D. 2013. *Darba strīdu izskatīšana un prasības pieteikumu sagatavošana*. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 8. Iegūts no: http://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/darba_stridu_izskatisana_un_prasibas_pieteikumu_sagatavosana.pdf [sk. 01.03.2023.].

⁶⁵ Turpat.

⁶⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2011. gada 26. oktobra spriedums lietā Nr. SKC- 921/2011.

Papildus minētajam jānorāda, ka kopš 2011. gada 1. oktobra maksājumu saistībām, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām vai ar tām saistītas, iespējams piemērot arī regulējumu par vienkāršotās procedūras lietām (iepriekš – maza apmēra prasībām) jeb vienkāršotu un paātrinātu prasījumu izskatīšanu tiesā, pastāvot spēkā esošajās tiesību normās paredzētajiem kritērijiem.

Atbilstoši CPL 204. pantam spriedumu izpilda pēc tā stāšanās likumīgā spēkā, izņemot gadījumus, kad spriedums izpildāms nekavējoties. Izņēmuma kārtā, ja spriedums taisīts par labu darbiniekam, kurš ir prasītājs darba strīdā, izpildu rakstu ir iespējams izsniegt arī nekavējoties, ja tiesai ir izteikts attiecīgs lūgums noteikt nekavējošu sprieduma izpildi, ievērojot CPL 205. panta pirmās daļas 2. punktā un 3. punktā paredzēto (prasījumi par darba samaksas piedziņu un par atjaunošanu darbā). Šāds prasītāja lūgums katrā konkrētā gadījumā tiek vērtēts individuāli, un tiesa izlemj, vai pieteikto lūgumu apmierināt vai noraidīt. Papildus CPL 205. pantam noteikumi par tiesas sprieduma par darbinieka atjaunošanu darbā izpildei paredzēti arī DL, proti, 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 un, ja darba devējs novilcinājis attiecīga sprieduma izpildi, darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa par visu novilcinājuma laiku no sprieduma pasludināšanas dienas līdz tā izpildes dienai.

Darba strīdu lietās ir būtiski akcentēt arī jautājumu, kas saistīts ar sprieduma izpildīšanas pagriezieni, tas ir, gadījumu, ja izpildītu spriedumu atceļ un pēc lietas jaunas izskatīšanas taisa spriedumu par prasības noraidīšanu vai pieņem lēmumu par tiesvedības izbeigšanu lietā vai par lietas atstāšanu bez izskatīšanas, atbildētājam jāatdod atpakaļ viss, kas no viņa piedzīts prasītāja labā pēc atceltā sprieduma (sprieduma izpildīšanas pagrieziena).⁶⁷

Autore ir sekojusi pētījuma “Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā”⁶⁸ īstenošanai un iegūtajiem rezultātiem un atbalsta uzskatu, ka visbūtiskākais instruments, ar kuru varētu panākt nozīmīgu pavērsieni darba strīdu risināšanas politikas īstenošanā, ir darba strīdu komisijas izveidošana pie VDI. Pēc autores domām, ir svarīgi, ka līdz ar darba strīdu komisijas izveidošanu tiek īstenota virkne pasākumu, kas nodrošina gan atbilstoša tiesiskā regulējuma izstrādi, gan materiāli tehniskā nodrošinājuma piešķiršanu, gan kompetentu speciālistu un sociālo partneru piesaisti. Autore atzīst, ka šim nolūkam ir nepieciešama ilgstošāka un sistemātiska sagatavošanās, būtiski paaugstinot VDI kapacitāti. Darba strīdu komisijai ir jābūt pieejamai visos Latvijas reģionos, lai ārpustiesas darba strīdu risināšanas iespējas būtu vienādi

⁶⁷ Baltic Institute of Social Science. *Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā*. 2018. 49. Iegūts no: https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/dati/petijums_darba_stridu_efektivakas_risinanas_iespejas_latvija_028611.pdf [sk. 01.03.2023.].

⁶⁸ Turpat.

pieejamas visiem Latvijas iedzīvotājiem. Autore uzskata, ka darba strīdu komisijas izveidošanai un pilnvaru noteikšanai veicami grozījumi Darba strīdu likumā, CPL, Valsts darba inspekcijas likumā un DL. Lai nodrošinātu darba strīdu komisijas kā VDI struktūrvienības darbības efektivitāti, ir nepieciešams panākt sociālo partneru atbalstu šim risinājumam, piesaistīt darbam komisijā pieredzējušus un kompetentus speciālistus ar plašu pieredzi darba strīdu risināšanā un nodrošināt atbilstošu informatīvo atbalstu, lai darba devēji un darbinieki zinātu par darba strīdu risināšanas iespēju darba strīdu komisijā. Pēc autores domām, izveidojot darba strīdu komisiju kā VDI struktūrvienību Latvijā, ir jāreķinās, ka būs nepieciešama sistemātiska tās darbības uzraudzība, attīstot atbilstošu tiesisko regulējumu un laikus reaģējot uz tās darbības laikā atklātām problēmām.

Autore secina, ka DL ietvertie darba tiesību pamatprincipi ir būtiski darba tiesisko attiecību sociālās funkcijas īstenošanā. Savukārt viens no darba tiesisko attiecību sociālās funkcijas uzdevumiem ir rūpēties par cilvēkkapitālu jeb cilvēku grupu, kas strādā vai ir kvalificēta strādāt arī uz darba līguma pamata, – darbaspēku. Autore pievienojas uzskatam, ka cilvēkkapitāls ir zināšanu, prasmju, pieredzes un sociālo īpašību summa, kas veicina cilvēka spēju veikt darbu veidā, kas rada ekonomisku vērtību.⁶⁹ Gan darba devēji, gan darbinieki veic ievērojamas investīcijas cilvēkkapitāla attīstībā, te nozīme ir arī darba tiesību nacionālajam un starptautiskajam sistēmiskajam regulējumam. Cilvēkkapitāla teorija ir valsts un privātuzņēmēju centieni kvantitatīvi noteikt ieguldījumus cilvēkkapitālā un ir cieši saistīta ar cilvēkresursu jomu. Izglītība, veselība un darbs ir galvenās īpašības, kas uzlabo cilvēkkapitālu un arī tieši veicina ekonomisko izaugsmi valstī.

Cilvēkkapitāls ir kas vairāk nekā tikai cilvēku, kuri strādā kādā organizācijā, fizisks darbs. Tas ir viss nemateriālo īpašību kopums, ko cilvēki piešķir organizācijai, kura varētu palīdzēt tai gūt panākumus. Dažas no tām ietver izglītību, prasmes, pieredzi, radošumu, personību, labu veselību un morālo raksturu, tiesisko attiecību kultūru. I. Forands cilvēkkapitālu ir definējis kā investīciju un cilvēka spēju, veselības, zināšanu, motivācijas rezervju kopumu.⁷⁰ Ilgtermiņā, kad darba devēji un darbinieki veic kopīgu ieguldījumu cilvēka attīstībā, kapitāls, ieguvumi ir ne tikai organizācijām, to darbiniekiem un klientiem, bet arī sabiedrībai.

Darba devējiem ieguldījumi cilvēkkapitālā ietver tādas saistības kā darba ņēmēju apmācība, mācekļa programmas, izglītības piemaksas un pabalsti, palīdzība ģimenei un koledžas stipendiju finansēšana. Darbiniekiem izglītības iegūšana ir acīmredzamākais ieguldījums cilvēkkapitālā. Ne darba devējiem, ne darbiniekiem nav garantijas, ka viņu

⁶⁹ *Kas ir cilvēkkapitāls? Definīcija un piemēri.* Iegūts no: <https://lv.peopleperproject.com/posts/10025-what-is-human-capital-definition-and-examples> [sk. 01.03.2023.].

⁷⁰ Gargurne, A. *Personāla vadības jēdziens un nozīme organizācijā.* Iegūts no: https://www.alberta-koledza.lv/Personala_vadiba [sk. 01.03.2023.].

ieguldījumi cilvēkkapitālā atmaksāsies. Tomēr ieguldījumu līmenis cilvēkkapitālā ir tieši saistīts gan ar ekonomisko, gan ar sabiedrības labklājību.

No minētā secināms, ka darba tiesiskajās attiecībās abas puses – darba devējs un darbinieks – ir ieinteresētas darbinieka profesionālo spēju paaugstināšanā un specifisku prasmju attīstīšanā. DL ir ietverts tiesiskais regulējums, ar kuru noteikts, ka darba devējs nodrošina darbinieka apmācību un kvalifikācijas celšanu, ja tā nepieciešama tiešo profesionālo pienākumu veikšanai. Taču praksē rodas problēmas, jo darba devējs ne vienmēr ir pārliecināts, ka darbinieks pēc mācībām un kvalifikācijas paaugstināšanas turpinās darba tiesiskās attiecības, jo DL līdz 2015. gada 1. janvārim viņam šādu pienākumu neparedzēja. Taču DL 2014. gada grozījumos⁷¹ paredzēts, ka vienošanās starp darba devēju un darbinieku par mācību apmaksu var tikt slēgta gadījumos, ja mācības nepieciešamas profesionālo pienākumu veikšanai, bet tām nav noteicošas nozīmes nolīgtā darba izpildei. Grozījumi DL dod darba devējam garantiju, ka darbinieks turpinās strādāt vai atmaksās daļu no mācību izdevumiem. Tomēr šie DL grozījumi nerisina problēmu, kas saistīta ar obligāti apmaksājamiem izglītības pasākumiem. Darba devējam vēl joprojām ir pārāk liels finanšu slogs par darbinieka profesionālo izglītošanu un pārāk maz tiesību finanšu izdevumu atgūšanai. Savukārt darbiniekam saglabājas tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības. Autore secina, ka no DL 2014. gadā veiktajiem grozījumiem redzams, ka tiesību normā ir ietverti visi mācību izdevumu atlīdzināšanas klauzulas darbības principi, izņemot to, ka darbiniekam būtu pienākums atmaksāt darba devējam mācību izdevumus, ja viņš uzteic darba tiesiskās attiecības pēc savas iniciatīvas vai tiek atlaists prettiesiskas rīcības dēļ. Autore uzskata, ka nepieciešams papildināt DL 96. panta pirmās daļas otro teikumu ar šādu tekstu: “Ar profesionālo izglītību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus sedz darba devējs, izņemot DL 100. pantā un 101. panta pirmās daļas 1.–5. punktā noteiktos gadījumus.”

Tādējādi norādāms uz mācību izdevumu segšanas problēmu un sabiedrībai nepieciešamajiem ieguldījumiem cilvēkkapitālā. Nevar vienādi vērtēt visus darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumus, ko paredz DL normas kontekstā ar darba devēja ieguldījumiem darbinieka izglītošanā. Gadījumi, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas no darbinieka neatkarīgu iemeslu dēļ (DL pirmās daļas 6.–11. punkts), jānošķir no gadījumiem, kad darbinieks vienpersoniski vēlas izbeigt darba tiesiskās attiecības (DL 100. pants), un gadījumiem, kas saistīti ar darbinieka prettiesisku rīcību (DL 101. panta pirmās daļas 1.–5. punkts).

⁷¹ Latvijas Republikas 2014. gada 12. novembra likums “Grozījumi Darba likumā”. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/270232-grozijumi-darba-likuma> [sk. 01.03.2023.].

2. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu noteikšana, lemјot par darba tiesisko attiecību izbeigšanu

Nodaļā autore sniegs skaidrojumu tiesisko attiecību, kas pastāv starp darbinieku un darba devēju, izbeigšanās iemeslu ietekmei uz tiesisko regulējumu, akcentējot šo iemeslu subjektīvo un objektīvo pusi. Tiesību normas, kuras regulē darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kā speciālās tiesību normas ir iekļautas DL, tomēr to piemērošana ir īstenojama kontekstā ar Civillikuma saistību tiesību vispārīgās daļas normām, kā arī ar izpratni par lēmuma pieņemšanas juridiskajiem un psiholoģiskajiem aspektiem.

2.1. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu ģenēze

Jau Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 23. pantā ir noteikts: “Katram cilvēkam ir tiesības uz darbu, uz brīvu darba izvēli, uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem un uz aizsardzību pret bezdarbu. Katram cilvēkam, bez jebkādas diskriminācijas, ir tiesības uz vienādu atlīdzību par līdzvērtīgu darbu. Katram strādājošam ir tiesības uz taisnīgu un apmierinošu darba algu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi viņam un viņa ģimenei. Nepieciešamības gadījumā tā jāpapildina ar citiem sociālās nodrošināšanas līdzekļiem. Katram cilvēkam ir tiesības dibināt arodbiedrības un iestāties arodbiedrībās savu interešu aizsardzībai.”⁷² Minētais ir noteikts arī Satversmē un implementēts DL.

Izpētot Satversmi un starptautisko tiesību aktus, var konstatēt, ka tajos esošās normas neapsola un negarantē labklājību tādā izpratnē, kā šīs normas gribētu tulkot adresāts – persona, kas vēlas strādāt un saņemt atalgojumu. Šajās normās ir tādi formulējumi, kas neļauj konkrētam cilvēkam tieši prasīt ne brīvu darba izvēli, ne labvēlīgus darba apstākļus, ne vienādu atlīdzību, ne cilvēka cienīgu dzīvi, jo dzīves līmeni nevar “ieviest ar dekrētiem”.⁷³ Valstij un darba devējam ir vajadzīgi materiālie resursi. Materiālo resursu aspektā, politiskās un pilsoniskās tiesības atšķiras no ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, kas nenosaka visiem cilvēkiem vienādi pienākošos labumus un nav piespiedu kārtā realizējamas. Tieši šo jautājumu ignorēšana laiku pa laikam izraisa sociālu spriedzi, protestus, streikus un pat nemierus, kā arī ir iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

Cilvēka un sabiedrības labklājības priekšnosacījumi ir katras darbspējīgas fiziskas personas nodarbinātība, profesionāla pilnveide, izaugsme, uzņēmuma (darbavietas) saimnieciskā attīstība, valsts saimnieciskā attīstība, sociāli ekonomiskā stabilitāte. Autore piekrīt uzskatam, ka “daudzi likumi un noteikumi ir paredzēti morāles problēmu risināšanai,

⁷² ANO Ģenerālā asambleja. 1948. Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. 10.12.1948. Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/tiesibu-akti/ano-dokumenti/ano-vispareja-cilvektiesibu-deklaracija> [sk. 10.02.2023.].

⁷³ Torgāns, K. 2001. Dzīves kvalitāte, deklarācijās un tiesiskajā nodrošinājumā. // *Latvijas Vēstnesis*. 26.

savukārt citi kalpo saistīto pušu interešu aizsardzībai”.⁷⁴ Tāpēc būtiski ir apzināt tos iemeslus, kas nosaka nepieciešamību izbeigt darba tiesiskās attiecības, atceroties par to, ka līgumiskās saistības var tikt nodibinātas, grozītas vai izbeigtas, pusēm par to labprātīgi vienojoties, kas liecina par līgumisko attiecību dinamiku.

ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 2. punkts nosaka: katra dalībvalsts apņemas veikt pasākumus, īpaši ekonomikā un tehnoloģijā, maksimāli izmantojot savus pieejamos resursus, lai sasniegtu tiesību pilnu realizāciju. Pakts aptver šādus tiesību nodrošināšanas jautājumus: 1) pašnoteikšanās, brīvi izvēloties ekonomiskās, sociālās un kulturālās attīstības ceļus, un jebkādas diskriminācijas izslēgšana; 2) brīvība lemt par savu veselību un resursiem; 3) tiesības uz darbu; 4) taisnīgs un pienācīgs atalgojums par darbu; 5) veidot arodbiedrības; 6) ģimenes, mātes un bērna aizsardzība; 7) tiesības uz pienācīgu dzīves standartu.⁷⁵

Minētais nav tulkojams kā valsts saistība nodrošināt ikvienu ar darbu, pārtiku, apģērbu, dzīvokli, izglītību, kultūras sasniegumiem izmērāmā apjomā, bet gan kā saistība radīt iespējas.⁷⁶ Tādējādi ikviena persona, apzinoties iespējas un zinot veidus, kā tās izmantot, var brīvi izvēlēties, kad un kāpēc nodibināt darba tiesiskās attiecības un kad un kāpēc izbeigt darba tiesiskās attiecības, pieņemot informētu lēmumu. Papildus norādāms, ka cilvēka darba loma ir liela vispār un sevišķi personiskā plāksnē (cilvēka dzīvē, veselībā, goda ziņā utt.).⁷⁷

Īstenojot savas tiesības, rīcībšpējīga persona atbilstoši normatīvo aktu prasībām var pieņemt lēmumu nodibināt darba tiesiskās attiecības ar darba devēju un noslēgt darba līgumu. Šāda lēmuma pieņemšana var tikt pamatota gan ar objektīviem, gan subjektīviem iemesliem. Pieņemtā lēmuma īstenošana prasa izpratni par normatīvajos aktos noteiktajām procedūrām, to īstenošanas kārtību.

DL nosaka, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Darba līgumam piemērojams arī CL regulējums, ciktāl DL un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi.⁷⁸ Tātad, zinot to, ka DL ir definēts kā darba līgums

⁷⁴ Autoru kolektīvs prof. K. Martinsones zinātniskajā vadībā. 2018. *Psihologu likuma komentāri. Psihologu profesionālā darbība Latvijā*. Rīga, Tiesu namu aģentūra, 99.

⁷⁵ ANO Ģenerālā asambleja. 1966. Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/tiesibu-akti/ano-dokumenti/ano-starptautiskais-pakts-par-ekonomiskajam-socialajam-un-kulturas-tiesibam> [sk. 10.02.2023.].

⁷⁶ Torgāns, K. 2001. Dzīves kvalitāte, deklarācijās un tiesiskajā nodrošinājumā. // *Latvijas Vēstnesis*. 26.

⁷⁷ Ulmane, V. 2023. Darba tiesības. Tiesības darbā. *Terminu skaidrojošā vārdnīca*. Rīga, Biznesa augstskola “Turība”, 40.

⁷⁸ Darba likums. Latvijas Republikas likums, 28. pants, otrā daļa. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105 (2492); 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Iegūts no: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [sk. 29.02.2023.].

un tam izvirzītas saturiskās un formas prasības, persona var pieņemt lēmumu par šāda līguma noslēgšanu, grozīšanu vai izbeigšanu, izsakot savu gribu atbilstoši CL regulējumam, ņemot vērā, ka “līgums ir vairāku personu savstarpējs ar vienošanos pamatots gribas izteikums, kura mērķis ir nodibināt saistību tiesību”.⁷⁹ Tiesībzinātnieks profesors A. Krasavčikovs ir atzinis, ka, “dodot personas rīcībai juridisku vērtējumu, jāvadās ne tikai no tā, kā izpaužas šī rīcība, bet arī no tā, kāda ir rīcības un gribas procesa, kura rezultātā pieņemts lēmums par konkrētu rīcību, saikne”.⁸⁰ Tāpēc, pētot jautājumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemesliem, vispirms jāatceras, ka vienīgais pamats, lai darba devējs būtu tiesīgs rakstveidā uzteikt darba līgumu, ir apstākļi, kas saistīti ar 1) darbinieka uzvedību; 2) darbinieka spējām; 3) saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.⁸¹

Latvijas Universitātes profesore un izglītības zinātnieku eksperte Z. Rubene atzinusi, ka faktori, kas nosaka cilvēka rīcību konkrētos apstākļos, ir attiecināmi arī uz darba tiesiskajām attiecībām, proti, tā kā cilvēka rīcību sociālajā telpā nosaka divi parametri – “cilvēku resursu apjoms”, t. i., noteiktu statusu, ekonomisku, politisku, kultūras u. c. resursu kopums, kas ir cilvēka rīcībā, un “cilvēku resursu struktūra”⁸² –, tad rīcību, kas izpaužas noteikta satura darba līguma izveidošanā un secīgā ievērošanā, nosaka minētās cilvēkresursu kvalitātes. Var pieņemt, ka šajās kvalitātēs balstās cilvēka lēmums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kam pārsvarā ir subjektīvs pamats, t. i., iemesli ir saistīti ar darbinieka personisko vēlmju īstenošanas nesavienojamību ar konkrēto darba pienākumu veikšanu konkrētajā darbavietā. Līdz ar to ir secināms, ka DL ietvertais regulējums attiecībā uz vajadzību izbeigt darba tiesiskās attiecības veidots, pamatojoties uz subjektu – darbinieka un darba devēja – objektīviem un subjektīviem iemesliem, kas nosaka attiecīgā lēmuma leģitimitāti, kā arī uz kompromisa iespējamību, ja tiek panākta abpusēji izdevīga vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Attiecībā uz iemesliem, kas nosaka darba devēja izvēli, DL izvirza konkrētas prasības un nosaka konkrētas procedūras, kas garantē tiesības darbiniekam būt pasargātam no nelikumīgas atļaušanas. Slēdzot vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pusēm nav jānorāda iemesli, kas pamato viņu pieņemto lēmumu.

⁷⁹ Civillikums: Latvijas Republikas likums. 1511. pants. 20.02.1937. *Valdības Vēstnesis*. 41. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums> [sk. 01.03.2023.].

⁸⁰ Ойгензихт, В. А. 1983. *Воля и волеизъявление (очерки теории, философии и психологии права)*. Душанбе, “Даниш”, 44. Iegūts no: https://portalus.ru/modules/theoryoflaw/rus_readme.php?subaction=showfull&id=1647315612&archive=&start_from=&ucat=& [sk. 01.03.2023.].

⁸¹ Starptautiskās darba organizācijas 1982. gada konvencijas Nr. 158 “Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 4. pants.

⁸² Rubene, Z. 2008. *Kritiskā domāšana studiju procesā*. Rīga: LU akadēmiskais apgāds, 11. Iegūts no: http://www.ibook.lv/BD_kritiska-domasana-studiju-procesa-zanda-rubene.aspx?BID=1192a545-a61e-4dd5-a811-e738e1bebd52 [sk. 01.03.2023.].

Jāatzīst, ka neiespējami ir prasīt no visiem civiltiesisko attiecību dalībniekiem to darbību, kuras viņi veic vai vēlas veikt, juridiskās puses pilnīgu izpratni. Lēmumus cilvēki 80 % gadījumu pieņem intuitīvi, bet tikai 20 % lēmumu tiek pieņemti racionāli.⁸³ Tāpēc viens no darba tiesību uzdevumiem ir ne tikai regulēt, bet arī skaidrot darba tiesiskās attiecības, tostarp to izbeigšanās iespējas un tiesiskās sekas. “Civiltiesības atšķirībā no citām tiesību nozarēm balstās uz intuitīvu esošo tiesisko modeļu apzināšanos. Šie modeļi, tostarp darba līgums, balstās uz noteiktu sadzīvīgu loģiku. Tie ir veidojušies ilgstošā paražu ietekmē, kas nozīmē, ka vairākas paaudzes ir atkārtājušas zināmas darbības, kuras akceptējusi visa sabiedrība, jo tās ir atzītas par loģiskām, ērtām, orientētām uz noteiktām kopīgām interesēm un uzvedības noteikumiem. Tiesības tikai nostiprina šīs uzvedības un modeļu vidējo standartu.”⁸⁴ Ar citēto autore vērs uzmanību uz to, ka likumdevējam, ievērojot Starptautiskās darba organizācijas konvencijas Nr. 158 “Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”⁸⁵ prasības, nepieciešams ņemt vērā to sadzīvīgu loģiku, kas ir pieņemama un izprotama personām, kurām jāpiemēro un jāizpilda DL attiecīgo tiesību normu prasības.

Autore uzskata, ka iemesls jeb motīvs (pamatojums) ir viens no tiesību akta elementiem, jo tas norāda mērķi, kāds katram subjektam (fiziskai vai juridiskai personai) ir, nodibinot, izbeidzot vai pārgrozot kādas tiesiskās attiecības. Šādā tvērumā autore pēta DL regulējumu attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanos, kas ietverts DL C daļas piektajā sadaļā, kura strukturēta piecās nodaļās.

Pirmkārt, likumdevējs norāda, kādā veidā var notikt darba tiesisko attiecību izbeigšana:

- 1) ar darbinieka uzteikumu;
- 2) ar darba devēja uzteikumu, kam jāatbilst likumā noteiktajam pamatojumam un termiņiem, procedūrām;
- 3) ar darbinieku skaita samazināšanu;
- 4) ar kolektīvo atlaišanu;
- 5) ar darba līguma termiņa beigām;
- 6) ar darbinieka un darba devēja vienošanos;
- 7) ar trešo personu pieprasījumu, tiesas nolēmumu vai darba līguma neatbilstību likumam;
- 8) ar darba devēja nāvi.

⁸³ Rubene, Z. 2008. *Kritiskā domāšana studiju procesā*. Rīga: LU akadēmiskais apgāds, 11. Iegūts no: http://www.ibook.lv/BD_kritiska-domasana-studiju-procesa-zanda-rubene.aspx?BID=1192a545-a61e-4dd5-a811-e738e1bebd52 [sk. 01.03.2023.].

⁸⁴ Политова, И. П. 2015. *Воля и волеизъявление. Монография*. М: Проспект 6. <https://dokumen.pub/9785392193066.html> [sk. 01.03.2023.].

⁸⁵ Starptautiskās darba organizācijas 1982. gada konvencijas Nr. 158 “Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 4. pants.

Otrkārt, likumdevējs nosaka garantijas darbiniekiem un darbinieku aizsardzību, ja notikusi darba tiesisko attiecību izbeigšanās.

Treškārt, likumdevējs skaidro jautājumu par uzņēmuma pāreju trešajai personai, kas pati par sevi neparedz darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Ceturtkārt, likumdevējs nosauc darba devēja pienākumus, atlaižot darbinieku no darba.

DL nosauktie astoņi darba tiesisko attiecību izbeigšanas veidi, izņemot darbinieka uzteikumu un darba devēja un darbinieka vienošanos, ietver iemeslu, kāpēc darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas. Tas ir ļoti būtiski un norāda uz to, ka šis uzskaitījums ir optimāls un nevar tikt subjektīvi paplašināts, kā arī ka tiek ievērots princips: darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, jo darbiniekam nav jāsniedz pamatojums savam uzteikumam, ja viņš to nevēlas, kā arī nav jāpaskaidro, kāpēc viņš vienojas ar darba devēju par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Tātad, atsaucoties uz to, ka tiesisko attiecību nodibināšanai, pārgrozīšanai un arī izbeigšanai ir jāsniedz konkrēts mērķis, lēmuma pieņemšanai par šī mērķa sasniegšanu jābalstās konkrētos iemeslos, kas attiecībā uz darba devēja uzteikumu ir sagrupēti trijās grupās un ietverti DL 101. panta pirmajā un piektajā daļā.

Sekas un cēloņi

Tā kā katrai parādībai, darbībai vai bezdarbībai ir kaut kas to ģenerējošs, tad, arī pētot jautājumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanos, jāsecina, ka attiecību izbeigšanās notiek, izpildot vienas vai otras puses pieņemto lēmumu, kura iemesls ir cēlonis, bet rezultāts – sekas.

Katram notikumam, arī darba tiesisko attiecību nodibināšanai un izbeigšanai, ir cēlonis, jo viss notiekošais ir savstarpēji saistīts mijiedarbības procesā, pirmie notikumi ir cēloņi, bet otrie – sekas. Šī iemesla dēļ ir svarīgi zināt notikumu cēloni, lai paredzētu un kontrolētu sekas. Piemēram, ja darba kolektīvā novērojams mobings, tad šī parādība var būt cēlonis darba tiesisko attiecību izbeigšanai vai nu ar agresoru, vai ar upuri.⁸⁶ Lai darba tiesisko attiecību kontekstā un personālvadībā meklētu un identificētu kādu procesu izcelsmi vai sākumu, vēlams izmantot etioloģijas kā zinātnes, kas pēta lietu un procesu cēloņus un izcelsmi jeb ģenēzi, metodes. Cēlonis ir motīvs vai iemesls rīcībai, lēmumu pieņemšanai.

Var teikt, ka iemesls liek cilvēkam mainīt savu uzvedību, pieeju konkrētu jautājumu risināšanai, identificēt darbības mērķi. Sākotnējo cēloņu analīze ir konfliktu risināšanas metode, kas ļauj identificēt cēloņus vai notikumus, kuri tos izraisa, lai izvairītos no problēmas

⁸⁶ Battistelli, B. et al. Mobbing at work according to operators of the law. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/262720748_Mobbing_at_work_according_to_operators_of_the_law [sk. 20.04.2023.].

atkārtošanās, kas darba tiesiskajās attiecībās ir ļoti būtiski. Ikviens par prettiesisku atzīta darba tiesisko attiecību izbeigšana pēc darba devēja iniciatīvas rada zaudējumus uzņēmumam. Savukārt gadījumos, kad darbinieks pieņem lēmumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu bez attiecīgas informācijas par situāciju, tiesiskajām un ekonomiskajām sekām, viņš var radīt sev gan sociālas, gan materiālas problēmas.

Kā piemērs norādāms Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 11. maija spriedumā⁸⁷ izteikta tēze par to, ka tiesa, piemērojot DL 100. panta piekto daļu, spriedumā nav norādījusi apsvērumus, no kuriem tā vadījusies, secinādama, ka darba algas nemaksāšana ir vērtējama kā svarīgs iemesls, kas pamatojas uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem. Nenoliedzami darba algas nemaksāšana ir svarīgs iemesls, lai darbinieks uzteiktu darba attiecības, taču tiesību uz pabalsta saņemšanu aspektā svarīgajam iemeslam ir jābalstās uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, t. i., tādiem apsvērumiem, kas saistīti ar ētikas un morāles normām (nemantiskām vērtībām). Darba algas neizmaksāšana aizskar darba ņēmēja mantiskās intereses, turklāt likumā ir paredzēta kārtība, kādā darbinieks var novērst šādu savu tiesību prettiesisku aizskārumu no darba devēja puses. Ne vienmēr, kad darba devēja rīcība ir vērtējama kā negodprātīga vai prettiesiska, to ir iespējams attiecināt un saistīt ar darbinieka tikumības un taisnprātības apsvērumiem.

Praksē ir situācijas, kad darbinieks, piemēram, 2021. gada 1. decembrī uzraksta šādu iesniegumu: “Lūdzu atbrīvot mani no darba ar 2021. gada 2. decembri.” Darba devējs atbrīvo darbinieku, pamatojoties uz Darba likuma 100. panta ceturto daļu (darbinieka uzteikums ar īsāku uzteikuma termiņu). Šādā situācijā darbinieks pats ar neprecīzu iesnieguma tekstu izteicis gribu izbeigt darba attiecības ar konkrētu datumu, bet nav pateicis, ka vēlas attiecības izbeigt, pamatojoties uz DL 114. pantu, lai varētu iespējami ātrāk saņemt bezdarbnieka pabalstu. Tādējādi darbinieks ar darba devēju nevis noslēdz vienošanos, pamatojoties uz DL 114. pantu, bet gan darba devējs darbinieka iesniegumu uztver kā darbinieka uzteikumu.

Lēmumu pieņemšana par darba tiesisko attiecību izbeigšanu

Lēmumu pieņemšana ir izvēle starp diviem vai vairākiem darbības virzieniem un iespējamiem problēmas risinājumiem. Lēmumu pieņemšana notiek, balstoties uz intuīciju, pierādāmu pamatojumu (faktiem), to abu kombināciju, viedokļiem. Intuīcija veidojas, pamatojoties uz “labu sajūtu” par iespējamo darbības virzienu. Pamatojums veidojas, izmantojot faktus un skaitļus, lai pieņemtu lēmumu. Viedokļi veidojas, pamatojoties uz pieredzi un profesionālismu. Pieņemot konkrētu lēmumu, kā rīkoties situācijā, kad viens no

⁸⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2011. gada 11. maija spriedums lietā Nr. SKC-291/2011.

risinājumiem ir darba tiesisko attiecību izbeigšana, nevar precīzi zināt, kāds būs iznākums, ja rīkotos citādi.

Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedumā⁸⁸ ir norādīts, ka DL 103. panta trešajā daļā noteiktais, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā, aizsargā darbinieku pret darba devēja nekoncekventu un nenoteiktu rīcību. Šīs tiesību normas mērķis ir radīt tiesisko stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma. Atlaistā darbinieka prasības celšana tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā nozīmē darba līguma uzteikuma anulēšanu no tā sastādīšanas brīža, kas, nesaņemot no nepamatoti atlaistā darbinieka vēl kādu īpašu piekrišanu, ļauj darba devējam pēc savas iniciatīvas atjaunot darbinieku darbā, tādējādi pēc būtības apmierinot darbinieka prasījumu, pirms par to spriedusi tiesa. Ar minēto tēzi no tiesas sprieduma autore pamato darba devēja lēmumu pieņemšanas problemātiku, kas savā būtībā ir nekoncekventa, jo balstās emocijās, nevis tiesiskā izvērtējumā.

Taisnīguma koncepcija paredz, ka ētisks lēmums jābalsta uz līdztiesības, godīguma principiem, bez jebkādiem aizspriedumiem. Darba tiesiskajās attiecībās ētiski korekts ir tāds lēmums, kas ievēro to cilvēku tiesības, par kuriem lēmums tiek pieņemts. Taisnīguma principa īstenošana vadībā nozīmē taisnīgu pieeju ar nodarbināšanu īstenotās procedūrās – darba attiecības starp vadītāju un padotajiem tiek veidotas uz objektīviem, pamatotiem kritērijiem, bez diskriminācijas. Vienlaikus svarīgi ir īstenot godīgumu administrēšanā, kad organizatoriskajos dokumentos (valdes lēmumos, uzņēmuma procedūrās, darba kārtības noteikumos, amata aprakstos u. c.) tiek definēti skaidri, saprotami, visiem izpildāmi noteikumi, ieviestas taisnīgas, caurskatāmas sistēmas. Godīga kompensēšanas un atbildības izvērtēšanas procedūra izsaka uzņēmuma gribu, norāda uz uzņēmuma kultūru un vērtībām.

Lēmuma pieņemšanas apstākļus nosaka: 1) noteiktība (konkrēti, zināmi apstākļi); 2) risks (riskanti apstākļi); 3) nenoteiktība (nezināmi apstākļi). Reti lēmuma pieņēmējs darbojas noteiktos apstākļos, kad konkrētā (zināmā) situācijā tiek pieņemts vislabākais lēmums. Noteiktie apstākļi realitātē nepastāv, jo nevar būt, ka ir zināmi visi alternatīvie varianti, visu alternatīvu rezultāti un sekas, kritēriji, pēc kuriem var pieņemt vislabāko iespējamo lēmumu. Bieži lēmuma pieņēmējs – gan darbinieks, gan darba devējs – darbojas riska apstākļos, kad labākajā gadījumā var noteikt, ar cik lielu iespējamību, pieņemot konkrētu lēmumu, viņš iegūs vēlamu rezultātu, kā arī nav iespējams izvērtēt ne lēmuma pareizību, ne iespējamo risku.

⁸⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC- 896/2009.

Situāciju līdzsvaro lēmuma pieņēmēja – gan darbinieka, gan darba devēja – pieredze.⁸⁹ Risinot jautājumus darba tiesisko attiecību jomā, nākas atzīt: jo vairāk iespēju, jo grūtāka izvēle gan darbiniekam, gan darba devējam. Daudzas iespējas paver plašākas attīstības perspektīvas tikai tad, ja tiek pieņemti pareizi, faktos balstīti lēmumi.

Pamatojoties uz intuīciju lēmuma pieņemšanā, nenotiek izvēle starp alternatīvām, analītiska situācijas, faktu, informācijas izvērtēšana, risku izpēte un izvērtēšana, apspriešanās. Intuīcija ir momentāls redzējums uz īstenības (mērķa) sasniegšanu bez pamatojuma, bez pierādījumu sniegšanas, balstoties uz dzīves pieredzi, atmiņu, izjūtām, uztveri. Darba devējs, pieņemot lēmumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, nedrīkst balstīties uz intuīciju. Darba devējam jāspēj salīdzināt viedokļus ar faktiem un sekot, lai lēmumu pieņemšanas process nesāktos ar gataviem slēdzieniem un faktu pieskaņošanu šiem slēdzieniem attiecībā uz notikumiem darba tiesisko attiecību ietvarā. Pareizs lēmums prasa atbilstošus iebildumus un pretargumentus, kas attiecībā uz procedūrām, to īstenošanas kārtību un termiņiem, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, ir ietverts DL.

Senāta Civillietu departaments 2020. gada 27. februārī⁹⁰ skatījis prasību, kurā gan apstrīdēts darba devēja uzteikuma tiesiskums (DL 124. panta pirmajā daļā norādītie pamati), gan lūgts atzīt par spēkā esošu un Darba aizsardzības likuma (DAL) 19. pantā noteiktās sekas izraisītu prasītājas kā darba ņēmējas uzteikumu. Līdz ar to nav iemesla apšaubīt to, ka prasība celta uz dažādiem pamatiem un katram no tiem ir savs iemesls un pierādīšanas priekšmets, kā arī atšķirīgi (atkarībā no piemērojamās tiesību normas tiesiskā sastāva) noskaidrojamie apstākļi. Tas nozīmē, ka prasības pieteikumā ietverti tādi prasījumi, kas balstīti uz savstarpēji viens otru izslēdzošiem pamatiem.

Šāda prasības pieteikuma noformēšana neatbilst CPL 128. panta otrās daļas 3., 5. un 7. punkta noteikumiem. Par izšķirošo kritēriju vairāku prasījumu ietveršanai prasības pieteikumā likums atzīst to savstarpējo saistību. “Ar saistītiem prasījumiem jāsaprot tādi prasījumi, kuru atsevišķa izlemšana nebūtu iespējama vai lietderīga, kuri var novest pie savstarpēji pretrunīgiem spriedumiem vai kuru izlemšana vienas tiesvedības ietvaros, raugoties no procesa efektivitātes viedokļa, var ietekmēt lietas ātrāku izskatīšanu.”⁹¹

Arī juridiskajā literatūrā atzīts, ka prasības pieteikumā norādītais pamats dod atbildētājam iespēju saprast, ko tieši prasītājs ar tiesas starpniecību vēlas panākt, un tādējādi pēc iespējas labāk sagatavoties celtās prasības atspēkošanai. Tāpat šis pamats ļauj tiesai

⁸⁹ Chappell, D., Vittorio, di Martino. 2006. *Violence at work*. Third edition. ILO Available: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_110_engl.pdf [viewed 01.03.2023.].

⁹⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2020. gada 27. februāra spriedums lietā Nr. C37069517, SKC-181/2020.

⁹¹ Satversmes tiesas 2012. gada 1. novembra sprieduma lietā Nr. 2012-06-01 secinājumu daļas 8. punkts.

identificēt tās apstrīdētās vai aizskartās tiesības vai ar likumu aizsargātās intereses, kuru aizsardzības labad persona vērsusies tiesā un kuru tiesiskais novērtējums tiesai ir jāsniedz.

“Prasības pamatu nepieciešams noformulēt precīzi, lai to varētu skaidri atšķirt no ikvienas citas prasības, kas jau izspriesta vai vēl pastāv, vai nākotnē iespējama starp tām pašām pusēm, bet uz cita pamata.”⁹² Līdz ar to secināms, ka CPL ļauj iesniegt tiesā tādu prasības pieteikumu, kurā iekļautie prasījumi ir savstarpēji saistīti, piemēram, par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par visu darba piespiedu kavējumu piedziņu, bet ne savstarpēji pretrunīgi vai izslēdzoši.

Minētais piemērs liecina par informācijas nepietiekamību lēmumu pieņemšanā attiecībā uz darba strīda risināšanu un prasības celšanu tiesā.

Var atzīt, ka mūsdienās nav iespējams iegūt pilnīgu informāciju par kādu jautājumu, tomēr tai informācijai, uz kuru tiek balstīts lēmums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ir jābūt pārbaudītai un fiksētai.

Kontekstā ar minēto autore vēlas norādīt uz LR Augstākās tiesas Civillietu departamenta 10.12.2020. gada spriedumā⁹³ izteiktajām atziņām, kas vērš uzmanību uz tiesu praksē izplatītu kļūdainu uzskatu, ka darbinieka tiesības saņemt atlaišanas pabalstu, ceļot prasību tiesā, ir pakārtotas prasījumam par uzteikuma apstrīdēšanu. LR Augstākā tiesa ir norādījusi, ka, šādi vērtējot darbinieka prasību par atlaišanas pabalsta izmaksāšanu, ir jānodod juridisks vērtējums lietā nozīmīgiem apstākļiem, spriedumā jāiekļauj faktiskā un tiesību normu sastāvu salīdzinošs izvērtējums, lai panāktu pušu strīda taisnīgu noregulējumu.

Tiesas pienākums ir vērtēt darba attiecību izbeigšanas faktisko pamatu. Prasības priekšmets ir aizskartā vai apstrīdētā civilā tiesība, kuras aizsardzības nolūkā persona vērsas tiesā, savukārt prasības pamatu veido faktiskie apstākļi, ar kuriem prasība pamatota. Darba līguma uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu tiesiskā pamata trūkuma dēļ ir saistīta ar atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu, nevis ar atlaišanas pabalsta piedziņu. Tiesības uz atlaišanas pabalstu personai rodas tikai tad, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas. Tā kā celtās prasības priekšmets ir tiesības uz atlaišanas pabalstu, tiesai ir pienākums vērtēt darba tiesisko attiecības izbeigšanas faktisko pamatu kopsakarā ar to tiesību normu sastāviem, ar kurām saistāmas izšķiramā gadījuma juridiskās sekas. Autore secina, ka tiesa nedrīkst sašaurināt DL 101. panta tvērumu, kas piemērojams kopsakarā ar DL 98. panta pirmo daļu, kas savukārt nav patstāvīgs pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, jo minētā norma nosaka vienīgi kārtību, kādā darba devējs var uzteikt

⁹² Bukovskis, V. 1933. *Civīlprocesa mācības grāmata*. Rīga: Autora izdevums, 303.

⁹³ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2020. gada 10. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1335/2020 (C69360318).

darba līgumu, pamatojoties uz kādu no DL 101. panta pirmajā daļā norādītajiem gadījumiem situācijā, kad darbinieks nepiekrīt darba līguma grozījumiem. Īpaši būtiski ir izprast un vērtēt darba tiesisko attiecību izbeigšanas faktisko pamatu, kas nereti ir būtisks uzņēmuma vai iestādes organizatoriskais lēmums, kurš DL 101. panta pirmās daļas izpratnē nav uzskatāms ne par darba devēja likvidēšanu (10. punkts), ne par darbinieku skaita samazināšanu (9. punkts), tomēr rada situāciju, kad darbiniekam nav iespējams turpināt savu amata pienākumu veikšanu organizatorisku iemeslu dēļ. Tāpēc, LR Augstākās tiesas ieskatā, darbinieki, ar kuriem darba attiecības tiek izbeigtas uz minētajiem DL norādītajiem pamatiem, atrodas salīdzināmā situācijā ar darbiniekiem, ar kuriem darba tiesiskās attiecības izbeigtas pēc darba devēja iniciatīvas, veicot organizatoriskus pasākumus uzņēmumā. Šis DL noregulētais dzīves gadījums ir likuma plānam (sniegt darbiniekam aizsardzību) pretēja nepilnība, nevis likumdevēja apzināta rīcība darbiniekus šādās situācijās atstāt ārpus sociālā nodrošinājuma, kāds pienākas citiem darbiniekiem līdzīgos apstākļos. Tādēļ darbiniekam ir jābūt sociālām garantijām vismaz tādā pašā apmērā kā personām, kuras no darba tiek atbrīvotas DL 101. panta pirmās daļas 9. un 10. punktā paredzētajos gadījumos. Šajā LR Augstākās tiesas skaidrojumā, uzsverot, ka DL tiesiskais regulējums jāpiemēro pēc tā jēgas, nevis formāli, autore saskata konkrēto tiesību normu sociālo funkciju un sociālo garantiju nodrošinājuma mehānismu kā darbinieka sociālās drošumspējas atbalstu.

2.2. Mobings un bosings kā darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemesls

Mainīgā un uz regulāru attīstību tendētā darba vide uzliek papildu psihoemocionālu slogu uzņēmuma darbiniekiem, jo darba daudzveidība, regulāra apmācība, slodzes palielināšana un darba virsstundas kļuvušas pašsaprotamas. Ikviens uzņēmums vai organizācija ir pakļauta iekšējiem un ārējiem riska faktoriem, ar kuru identificēšanu un novēršanu vairāk vai mazāk sekmīgi cenšas tikt galā. Viens no uzņēmuma jeb darba devēja resursiem ir darbaspēks kopumā vai katrs darbinieks atsevišķi. Šis resurss ir pakļauts darba vides ietekmei, par kuras kvalitāti ir jā rūpējas darba devējam.

Nereti darba vidē pastāv apstākļi, kuri nosaka to, ka darbinieki izjūt spriedzi, nomāktību un nedrošības izjūtu, jo cer uz radikālām pārmaiņām, kuras īsteno vadība. Šādu apstākļu ilgstoša pastāvēšana var būt viens no iemesliem, kāpēc darbinieks var izlemt mainīt darbavietu vai apzināti ignorēt darba kārtības noteikumus vai darba devēja rīkojumus, kas ir iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Ja uzņēmumā darba vide ir mainījies, darba temps ir palielinājies, darba stundas tiek pagarinātas vai arī darbs kļūst monotons, darbinieku

psihoemocionālā gaisotne mainījies, parādās savstarpējā darbinieku konkurence, tad tā ir pirmā pazīme, ka uzņēmumā ir krīze. Otrā pazīme ir regulāras konfliktsituācijas.

Krīze darbavietā rada labvēlīgu vidi konfliktsituācijām. Konfliktsituāciju gadījumā katrs uzņēmumā strādājošais, tai skaitā arī uzņēmuma vadība, var kļūt par konfliktsituācijas upuriem. Viens no mūsdienu izplatītākiem konfliktēšanas veidiem uzņēmumā ir mobings.

Mobings (no angļu valodas *mobbing*, *to mob* – nomākt, uzbrukt) ir psiholoģiskais vai emocionālais vardarbības veids uzņēmumā.⁹⁴ Tas var izpausties kā kolektīvais psiholoģiskais terors, ko uzņēmuma darbinieki īsteno attiecībā uz kādu no saviem kolēģiem, padotajiem, kā arī pret uzņēmuma vadītāju, lai panāktu, ka konkrētais uzņēmumā strādājošais pamet darbu.

Rīgas pilsētas tiesa 2023. gada 27. aprīļa spriedumā civillietas Nr. C68317122 11.3. apakšpunkta astotajā paragrāfā, analizējot tiesu praksi un dažādus doktrinālos avotus, izvērtēja jēdzienus “mobings” un “bosings”. Tiesa secināja, ka minētie jēdzieni (mobings un bosings) pēc savas būtības norāda uz vienu un to pašu darbību – darbavietā pret darbinieku tiek izmantots psiholoģiskais terors, veicot teorētisku iedalījumu, atzīstot, ka darbinieku īstenotu psiholoģisko teroru sauc par mobingu un darba devēja vadības īstenotu psiholoģisko teroru – par bosingu. Līdz ar to gadījumā, kad psiholoģisko teroru īstenojis vadošais personāls, to var saukt gan par mobingu, gan bosingu un lietas izšķiršanā nav būtiski, ar kādu terminu atbildētājs apzīmē pret sevi vērsto darba devēja rīcību, kura, viņaprāt, bija psiholoģiskais terors.⁹⁵ Tas nozīmē, ka saturiski jēdzieni “mobings” un “bosings” ir identiski, bet atšķiras tikai to īstenošanas formas, proti, mobinga gadījumā psiholoģisko teroru īsteno darbinieki, bet bosinga gadījumā psiholoģisko teroru īsteno darba devēja vadība.

Psiholoģiskā terora ilgums ir jāvērtē kopsakarā ar citām psiholoģiskā terora pazīmēm, jo īpaši darbību raksturu, mērķi un sistemātiskumu. Ilguma kā psiholoģiskā terora pazīmes būtība nav noteiktā laika nogrieznī, bet gan ir tajā, ka psiholoģisko teroru veido darbību kopums ar vienotu mērķi, nevis viena vai vairākas atsevišķas epizodes. Parasti, lai pret darbinieku īstenotu un darbinieks konstatētu vienotu naidīgu darbību sistēmu (kas galvenokārt vērsta pret indivīdu ar mērķi viņu atsvešināt, izstumt no kolektīva, radīt apstākļus, ka viņš darbu pamet), to var būt grūti izdarīt pāris dienās vai nedēļās un nepieciešams ilgāks laika posms, piemēram, vairāki mēneši, tomēr tas ir atkarīgs no epizožu intensitātes. Jo biežākas un sistemātiskākas ir kaitnieciskās darbības, jo īsāks laika posms nepieciešams, lai mobingu konstatētu, un otrādi.⁹⁶

⁹⁴ Mickeviča, N. Eiropas sociālā fonda projekts. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana. *Mobings darba vietā*. Iegūts no: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/mobings.darba_vieta_29.02.2012_1.pdf [sk. 01.03.2023.].

⁹⁵ Rīgas pilsētas tiesas 2023. gada 27. aprīļa sprieduma civillietā Nr. C68317122 11.3. apakšpunkts.

⁹⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2020. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr. 30407917, SKC-276/2020.

Mobings ir neētiska uzvedība darba vidē, kas sistemātiski tiek vērsta uz vienu vai vairākām personām ilgstošā laika periodā.⁹⁷

Autore ir noskaidrojusi, ka mobinga pirmajā fāzē cilvēks vēl var rehabilitēties savā darbavietā, viņš sākumā “neņem par pilnu” terorizēšanu, prot atrisināt situāciju ar humoru vai arī bez protestiem pakļaujas terorizētāju prasībām, padodas oponentiem konfliktā, lūdz piedošanu vai arī terorizētāji pārslēdz uzmanību uz citiem upuriem. Savukārt otrajā fāzē, mobingam pastiprinoties, upurim sākas depresija, pieaug stress, viņš mēģina cīnīties, relaksējas, lietojot alkoholu, viņam zūd patika iet uz darbu. Mobinga trešajā fāzē rehabilitācija darbā vairs nav iespējama, cilvēks ar sevi vairs netiek galā, paš aizsardzības mehānismi ir izslēgti un viņam jau nepieciešama profesionāla palīdzība.⁹⁸

Mobinga upuris tiek informēts, ka ar viņu varētu pārtraukt darba attiecības, balstoties uz uzņēmumā notiekošām pārmaiņām vai uz upura kvalifikāciju, neizpildītiem pienākumiem, nepietiekamu darba tempu, kā arī īstenojot pastiprinātu kontroli vai atrodot citus vispārīgākus iemeslus. Uzņēmuma vadītāja rokās mobings var būt instruments, lai neviens darbinieks neuzdrošinātos izteikt kritiku vai priekšlikumus, stāstīt par iespējamiem likumpārkāpumiem uzņēmumā.

Mobings var tikt īstenots gan vertikāli – no darba devēja puses, gan horizontāli – no uzņēmuma kolektīva puses.⁹⁹ Daudzi vadītāji mobingu uzskata par dabīgu, nenovēršamu procesu, ar kuru nav jēgas cīnīties.¹⁰⁰ Mobingu raksturo darbību kopums, kurām ir šādas pazīmes: 1) konkrētas personas vai personu (kolēģu un/vai priekšnieka) naidīga un neētiska attieksme; 2) darbības ir individuāli vērstas pret cietušo personu; 3) darbībām ir regulārs raksturs ilgstošā laika periodā (gandrīz katru dienu vismaz sešu mēnešu ilgumā).¹⁰¹ Lai konstatētu, ka darbinieks ir prettiesiski psiholoģiski ietekmēts, ir jākonstatē visas iepriekš minētās pazīmes.

Vērtējot iespējamās emocionālās vardarbības izpausmju faktus atrauti vienu no otra, nav iespējams izdarīt objektīvus secinājumus par darba devēja iespējamo īstenoto psiholoģisko spiedienu un emocionālās vardarbības izmantošanu pret personu. Tiesas uzdevums, pārbaudot argumentus par emocionālo vardarbību, ir pievērst uzmanību situācijas izvērtēšanai visaptverošā veidā. Turklāt tiesas pieeja nedrīkst būt formāla no procesuālās vai

⁹⁷ Boitmane, I. 2010. *Mobings jeb psiholoģiskā terora veids darbā. CV-Market*. Iegūts no: <http://www.cvmarket.lv/careercenter/I-Work-Latvia-2-627-638-09> [sk. 01.03.2023.].

⁹⁸ Keiriša, D. 2004. Cīnīties vai samierināties ar psiholoģisko teroru darbavietā? // *Sievietes Pasaule*. R., 12.

⁹⁹ Boitmane, I. 2010. *Mobings jeb psiholoģiskā terora veids darbā. CV-Market*. Iegūts no: <http://www.cvmarket.lv/careercenter/I-Work-Latvia-2-627-638-09> [sk. 01.03.2023.].

¹⁰⁰ Ieviņa, I. 2005. Uzņēmuma ķermis – mobings. // *Psiholoģijas Pasaule*. 2005/02. Iegūts no: <http://www.psihologijas pasaule.lv/raksti.php?id=239&show=802&act=read>. [sk. 01.03.2023.].

¹⁰¹ Leymann, H. 1990. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. 5, 2. Available from: <http://www.leymann.se/English/frame.html>. [viewed 01.03.2023.].

materiāltiesiskās atbilstības viedokļa, jo tiesas mērķis šādā lietā ir ne tikai iestādes atsevišķu darbību tiesiskuma pārbaude, bet arī psiholoģiskās ietekmes identificējošo pazīmju kopuma pārbaude.¹⁰² Ar minēto autore pamato apgalvojumu, ka darba vidē īstenots darbinieka emocionāls sistemātisks aizskārums ir vērā ņemams iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai DL 100. panta piektās daļas izpratnē, jo nepārprotami atbilst likumdevēja formulējumam: “pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem”. Problemātiska ir pašreizējā tiesu prakse, uz ko norādīts AT Civillietu departamenta 2020. gada 28. aprīļa spriedumā.

Tā kā mobings ir darbinieka goda, uzticamības, profesionālās kompetences iedragāšana, negatīva, aizskaroša, nenovīdīga un kontrolējoša komunikācija, tieša vai netieša nodevība, solījumu nepildīšana, nepieaicināšana lēmumu pieņemšanā, neinformēšana par pieņemtajiem lēmumiem, apzināta ignorēšana, pārmērīga kontrole,¹⁰³ tad mobinga upuris tiek padarīts par vainīgo neveiksmēs, kļūdās, finansiālos zaudējumos, termiņu kavējumos u. c. Mobinga upuri diskreditē, iebaida tik ilgi un daudz, līdz upuris sāk justies pazemots, vainīgs, dzīvo paaugstināta stresa apstākļos, izjūt pastāvīgas trauksmes pazīmes. Galu galā viņu noved tik tālu, ka viņš maina savu amatu uzņēmumā vai vispār aiziet no darba.

Mobings ir vardarbības forma – psiholoģiskais terors darbavietā, personas izolēšana ar nolūku, lai indivīds pamet darbavietu. Vardarbība var notikt, aizvainojot kādu personu, neļaujot iegūt vajadzīgo informāciju vai izbaudīt normālus sociālos kontaktus ar personālu un augstākstāvošām personām. Dažas vardarbības un uzmākšanās formas ir vieglāk identificējamas nekā citas. Bet darba vide – darba organizācija, nosacījumi un darba saturs – var palielināt risku, ka personas ir pakļautas vardarbībai un uzmākšanās gadījumiem. Šādus procesus var veicināt nevienlīdzība, sociālā apātija, bezdarbs un pārslogotība, alkohola lietošana, personības iezīmes, attiecību veidošanas modelis un tradīcijas, kultūrvide, sociālās attiecības uzņēmumā. Tāpat vardarbību un uzmākšanos var veicināt darbs blīvi apdzīvotās, augsti kriminogēnās vietās, maza un izolēta darba vieta, spriedze kolektīvā, nepietiekami resursi darbam, vardarbības nenosodīšana, menedžments, balstīts uz iebaidīšanu, slikta komunikācija un personīgu kontaktu veidošana.

Latvijas Darba devēju konfederācija un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) apņēmas par pamatnolīguma ieviešanu Latvijā noslēdza 2008. gada 11. februārī.¹⁰⁴ Eiropas sociālo partneru vēlme pievērst uzmanību šiem jautājumiem balstās faktā, ka uzmākšanās un

¹⁰² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2020. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr. C30407917, SKC-276/2020.

¹⁰³ Mickeviča, N. 2012. *LBAS Mobings darba vietā*. Iegūts no: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/mobings.darba_vieta_29.02.2012_1.pdf [sk. 01.03.2023.].

¹⁰⁴ ETUC/CES, BusinessEurope, CEEP, UEAPME. 2007. *Eiropas sociālais dialogs “Pamatnolīgums par uzmākšanos un vardarbību darba vietā”*. Iegūts no: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2008-01899-E.pdf> [sk. 26.02.2023.].

vardarbība potenciāli var ietekmēt jebkuru darbavietu un jebkuru darba ņēmēju neatkarīgi no uzņēmuma lieluma, darbības jomas, darba līguma vai attiecību veida. Pamatnolīgumā ir iekļautas visas tās uzņēmšanās un vardarbības formas, kas ir sociālo partneru kompetencē. Netiek uzsvērts kāds īpašs vardarbības veids, bet, līdzko vardarbība un uzņēmšanās ir saistīta ar darbavietu, tā atrodas sociālo partneru pārziņā, pat tad, kad vainīgais ir ārpus uzņēmuma.

Tas nozīmē, ka pamatnolīgums attiecas arī uz vardarbību un uzņēmšanos, ko īsteno tā sauktā trešā persona jeb cilvēks, kurš nestrādā uzņēmumā. Darba devēji nevar būt atbildīgi par sabiedrībā pieaugošajiem vardarbības un uzņēmšanās mēģinājumiem, tomēr darba devēju pienākums ir domāt par to, kā nodrošināt darba apstākļus, lai aizsargātu savus darbiniekus un novērstu incidentu rašanos. Tajā pašā laikā ir skaidrs, ka dažu darbību izskatīšana daļēji vai pilnībā ir tiesībsargājošo iestāžu atbildībā, jo tie ir kriminālpārkāpumi.

LR Augstākās tiesas Civillietu departaments¹⁰⁵ ir atzinis, ka mobings ir psiholoģisks terors, kas ietver sistemātisku, naidīgu un neētisku attieksmi no vienas vai vairākām personām un vērsts galvenokārt pret vienu indivīdu. Tas izpaužas kā kliegšana, pazemošana, profesionālo spēju vai personīgo īpašību noniecināšana vienas personas vai vairāku personu kopīgās darbībās, kā arī citi veidi, kas paši par sevi varbūt nav prettiesiski, bet kopsakarībā norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu darbiniekam. Mobinga konstatēšanai ir nepieciešams, lai darbībām, kas vērstas pret darbinieku, nebūtu vienreizējs raksturs, bet tās atkārtotos vai turpinātos kādā laika periodā.

Judikatūrā ir atzīts, ka praksē mobings ir grūti identificējama un tikpat grūti pierādāma rīcība, it īpaši, ņemot vērā, ka mobingu īstenojošās personas attieksme pret upuri pati par sevi var nebūt prettiesiska. Prettiesisks ir šis rīcības mērķis – padarīt upura atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu un tādējādi panākt tā aiziešanu no darba. Taču ir jāņem vērā tas, ka atsevišķi konflikti, domstarpības, kā arī tas, ka darba devējs izmanto likumā paredzētās tiesības, mobingu neveido. Līdz ar to ne visas darba devēja vai tiešā vadītāja darbības darba vietā, kas neatbilst darbinieka interesēm vai izpratnei par vēlamo vadības stilu, darba organizāciju un reorganizāciju vai iespējamo pārkāpumu izmeklēšanas kārtību, var tikt kvalificētas kā mobings.

Rīcība, kas izpaužas kā mobings, var tikt atzīta par tādu, kura veido “vienlīdzīgu tiesību uz darbu”, tiesību uz “taisnīgu darba apstākļu” pārkāpumu. Šāds pārkāpums var sasniegt arī tādu aizskāruma pakāpi, kas prasa iejaukšanos no valsts puses taisnīga līdzsvara atjaunošanai un var radīt tiesības uz morālā kaitējuma atlīdzinājumu.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1267/2017.

¹⁰⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 20.08.2019. spriedums lietā Nr. C33586617, SKC-605/2019.

Mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, jo pret vienu darbinieku darba devējs attiecas sliktāk, nekā pret citiem darbiniekiem.¹⁰⁷ Šajā situācijā nav nepieciešams norādīt uz pazīmi, kas šo darbinieku atšķir no citiem darbiniekiem (kā tas būtu atšķirīgas attieksmes/diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā). Atbilstoši Senāta judikatūrai darbiniekam šādā situācijā pienākas līdzīga aizsardzība kā darbiniekam, pret kuru pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips, tāpēc DL 29. panta astotajā daļā noteiktais tiesību aizsardzības līdzeklis piemērojams pēc analogijas.

Autore noskaidrojusi, ka pirms pāris gadiem tiesā bija nonākušas tikai dažas lietas, kas saistītas ar mobingu. Tiesu informācijas sistēmas meklētājā par 2021. gadu tika atrasts 71 spriedums, par 2022. gadu 28 spriedumi un par 2023. gadu (līdz maija mēnesim) 10 spriedumi ar atslēgas vārdu “mobing”.¹⁰⁸ Pēc autores domām, var uzskatāmi secināt, ka tiesu prakse pieaug, jo vairojas arī darbinieku izpratne par šo jautājumu, un darbinieki aizvien biežāk konfliktu izvēlas risināt ārpus darba – tiesu instancēs. Autores ieskatā, vērā ņemams ir LR Senāta Civillietu departamenta 2023. gada 16. februāra spriedums lietā Nr. SKC-28/2023, kur Senāts atzina: ja prasītājs norāda uz iespējamu mobingu darba vietā, nenorādot konkrēto diskriminācijas aizlieguma pazīmi, tiesa noskaidro, vai prasītāja norādītās darba devēja darbības veido vienlīdzības principa pārkāpumu.¹⁰⁹

Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesa 2020. gada 14. janvārī¹¹⁰ skatīja lietu, kuras būtību autore vēlas izklāstīt, lai norādītu uz mobinga interpretāciju darbinieka komunikācijā ar darba devēju.

SIA “X” juridiskās nodaļas vadītājam un vienīgajam darbiniekam Silvim sakarā ar uzņēmumu apvienošanu tika uzteikts darba līgums, jo izveidojās jauns uzņēmums SIA “MIX” (DL 101. panta pirmās daļas 10. punkts). Silvis devās uz tiesu. Tā atzina darba devēja uzteikumu par nepamatotu un uzlika SIA “MIX” par pienākumu pieņemt darbinieku jurista darbā, jo atjaunošana iepriekšējā darbā nebija iespējama. SIA “MIX” izpildīja tiesas spriedumā noteikto, nodrošinot arī iepriekšējo atalgojumu. Silvis uzskata, ka pret viņu tika vērsts mobings, kas izpaudās, atjaunojot nevis juridiskās nodaļas vadītāja, bet jurista amatā, pārceļot strādāt no biroja uz noliktavu, nepiešķirot veselības apdrošināšanu un apmaksātu benzīnu, apmelojot, izsakot draudus un fiziski iespaidojot, liekot skaidroties par neesošiem pārkāpumiem citu

¹⁰⁷ RS, Calabro. Mobbing at work in Italy: a need for legislation on a growing problem. Iegūts no: <https://europepmc.org/article/med/35049159> [sk. 20.04.2023.].

¹⁰⁸ Latvijas Tiesas. *Latvijas tiesu portāla pakalpojumu vietne*. Iegūts no: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [sk. 28.04.2023.].

¹⁰⁹ Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2023. gada 16. februāra spriedums lietā Nr. SKC- 28/2023. Iegūts no: ECLI:LV:AT:2023:0216.C30604219.15.S.[sk. 28.04.2023.].

¹¹⁰ Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2020. gada 14. janvāra spriedums lietā Nr. 29431218 (C-0412-20/5).

priekšā, radot emocionāli toksisku vidi ar citu darbinieku iesaistīšanu. Silvis nepakļāvās darba devēja rīkojumiem, pārkāpa darba aizsardzības normas, apdraudēja savu un citu personu drošību un veselību, neparakstīja darba līguma grozījumus, noraidīja amatu “jurists”, neparakstījās par iepazīšanos ar darba aizsardzības un ugunsdrošības instrukciju, izturējās formāli un rupji un ar darba devēju komunicēja tikai rakstveidā.

SIA “MIX” rīcības raksturojums. Tā kā Silvis nepakļāvās rīkojumiem un iekšējai darba kārtībai, darba devējs sastādīja kopumā piecus aktus kā pierādījumus (t. sk. par daiļliteratūras lasīšanu darba laikā). Divas reizes darbinieks tika atstādināts no darba bez darba algas saglabāšanas. Pirms uzteikuma izsniegšanas darba devējs izveidoja izvērtēšanas komisiju, kurā vērtēja strīdus jautājumus, darbinieka rīcību, uzvedību, citu darbinieku liecības, sniedza atzinumu ar secinājumiem un rekomendācijām, kā arī saņēma arodbiedrības akceptu uzteikumam.

Pēc uzteikuma saņemšanas Silvis vērsās tiesā ar prasību pret bijušo darba devēju, kurā prasīja atzīt darba devēja rīkojumus un uzteikumu par spēkā neesošiem, atjaunot darbā, konstatēt un pārtraukt mobingu un atšķirīgu attieksmi, piedzīt darba samaksu, zaudējumus un morālo kaitējumu (par mobingu – 70 000 *euro*; par atšķirīgu attieksmi – 10 000 *euro*).

Darba devējs tiesai paskaidroja, ka Silvi nav iespējams nodarbināt, jo viņš nepakļaujas rīkojumiem un apdraud savu un citu drošību, veselību un dzīvību. Silvis neņem vērā darba devēja likumiskās tiesības un intereses, taču vēlas saņemt darba algu un citus motivējošus labumus, darbu faktiski neveicot. Darba devējs atzina, ka Silvim nepiemīt komunicēšanas prasmes, viņš ir formāls un neatsaucīgs, ar augstprātīgu un nicinošu attieksmi rada emocionālu spriedzi citiem darbiniekiem, īstenojot mobingu. Turklāt ikviena viedokļa atšķirība vai nelabvēlīgs lēmums noved pie tiesāšanās ar kolēģiem vai darba devēju, veicot psiholoģisku teroru pret visiem, ar kuriem ir viedokļu atšķirība.

Darba devējs norādīja, ka darba laiku Silvis izmanto privātām vajadzībām, lasot daiļliteratūru, komunicējot uzgriež savam tiešajam vadītājam muguru, noraida uzņēmuma iekšējo dokumentāciju, ar vadību komunicē tikai rakstveidā, izrādot klaju necieņu. Darba devējs Silvja darba stilu raksturoja kā apkaunojošu: viņš staigā darbam nepiemērotā, ķermenī atkailinošā apģērbā, rada nervoza, viegli aizkaitināma cilvēka iespaidu, kļūst agresīvi noskaņots, neatstāj pārliecināta, zinoša jurista iespaidu, atstāj ar visu neapmierināta cilvēka iespaidu, kurš negatīvi ietekmē atmosfēru darba kolektīvā. Līdz ar to darba devējs atzina, ka Silvis ir zaudējis darba devēja uzticību un cieņu, kā arī sniedz tiesai nepatiesas un apmelojošas ziņas.

Šajā konkrētajā gadījumā tiesa atzina, ka prasība daļā par mobinga atzīšanu un morālā kaitējuma par mobingu piedziņu ir noraidāma, jo tieši darbinieka, nevis darba devēja, rīcība

bija nepamatota, neētiska un nosodāma, un liecinieku liecības pierāda to, ka tieši viņš negatīvi ietekmēja atmosfēru darba kolektīvā un veica psiholoģisko teroru. Tiesai nebija pamata apšaubīt darba devēja iesniegtos pierādījumus, darbinieku iesniegumus, izvērtēšanas komisijas slēdzienu, Veselības inspekcijas vēstules patiesīgumu un Valsts darba inspekcijas secināto. Darbinieka “ieguvums” no tiesvedības 2 instancēs bija: 44,34 EUR kompensācija no bijušā darba devēja par neizmantoto atvaļinājumu un 361,26 EUR darba samaksa. Un galvenais “ieguvums” – kvalificēšana nevis par mobinga upuri, bet gan par pašu mobingotāju.¹¹¹

Autore secina, ka apskatītais gadījums liecina par darba tiesisko attiecību izbeigšanās komplikēto būtību, kas ietver gan iesaistīto pušu personiskās kvalitātes, gan norāda uz objektīvu likumā pamatotu darba devēja pienākumu pierādīt savas rīcības pareizību, piemērojot DL normas un veidojot tiesību aktiem atbilstošu rīcības stratēģiju, ko atbalsta kolektīvs un pamato pierādījumi.

Zemgales apgabaltiesa 2020. gada 15. jūnijā¹¹² skatīja lietu, kuras būtība saistāma ar darbinieces trauksmes celšanu par darba pienākumu veikšanas laikā atklātiem normatīvo aktu pārkāpumiem (aizliegta vienošanās-kartelis), kas izraisa darba vietas pretreakciju – mobingu. Mobings izpaužas darba kabineta nomaiņā, vairākkārtējos piedāvājumos “aizrotēt” – pāriet strādāt citos amatos, citā nodaļā; darba pienākumiem saistītu draudu izteikšanā; sūdzības iesniegšanā pašvaldībai; pēkšņā piekļuves liegšanā ikdienā lietojamām pašvaldības sistēmām; darba kabineta atslēgu nomaiņā; iesniegumu par vienlīdzīgu darba samaksu un samaksu par papildu darbu ignorēšanā; atstādināšanā no darba uz trim mēnešiem bez darba samaksas (DL 58. panta trešā daļa) un darba devēja izmeklēšanas komisijas izveidošanā.

Darba līgums darbiniecei tika uzteikts, pamatojoties uz rīcību pretēji labiem tikumiem. Kā pamatojumi atstādināšanai un uzteikumam tika minēti vairāki fakti. Pirmais, saņemtais iesniegums no fiziskas personas, kurā norādīts, ka darbiniece izteikusi draudus, līdz ar to uz faktisko apstākļu izmeklēšanas laiku viņa jāatstādina, lai nepieļautu iespējamu prettiesisku darbību veikšanu. Otrais, iepirkumu sistēmā darbiniece skatījusies līgumus, kas neattiecas uz viņas amata pienākumu veikšanu. Trešais, aizdomas par Vispārīgās datu aizsardzības regulas pārkāpumiem un dienesta stāvokļa ļaunprātīgu izmantošanu, jo *Lursoft* datu bāzē ir pētīti sūdzības iesniedzēja dati.

Darbiniece lūdza tiesu atcelt darba devēja rīkojumu par atstādināšanu no darba un darba tiesisko attiecību uzteikumu un lūdza atjaunot viņu darbā. Tāpat viņa lūdza samaksāt vidējo darba algu par laiku līdz rīkojuma atcelšanai, kā arī piedzīt no darba devēja kompensāciju par

¹¹¹ Birkenfelde, S. 2020. *Lbas vēstis*. 176. Iegūts no: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/12/lbas_176.pdf [sk. 01.03.2023.].

¹¹² Zemgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020. gada 15. jūnija spriedums Nr. 73499218 (CA-0274-20/12).

nodarīto morālo un materiālo kaitējumu 10 000,00 *euro* apmērā un publiski atvainoties darba devēja mājaslapā.

Saistībā ar minēto ievēribas cienīga ir ES Tiesas atziņa, ka darba tiesību strīdos darba devējs pierādīšanu nevarētu balstīt tikai uz savu darbinieku liecībām. Ņemot vērā darbinieka kā vājākās puses situāciju darba attiecībās, liecinieku liecības nevar uzskatīt par efektīvu pierādīšanas līdzekli, kas nodrošinātu attiecīgo tiesību faktiski ievērošanu, jo darbinieki var nevēlēties liecināt pret savu darba devēju, baidoties no pasākumiem, ko pēdējais minētais varētu veikt un kas varētu ietekmēt darba attiecības viņiem par sliktu.¹¹³

Autore uzskata, lai piemērotu DL 101. panta pirmās daļas 3. punktu, darba devējam jānorāda arī uz konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido šī uzteikuma tiesisko pamatu, tostarp jāsniedz darbinieka rīcības objektīvs izvērtējums un pamatojums šādas rīcības atzīšanai par pretēju labiem tikumiem, lai tiesai, kas izskata konkrēto strīdu, būtu iespēja to pārbaudīt.

Citā lietā **Rīgas apgabaltiesa** izskatīja apelācijas lietu, kuras pamatā ir darba devēja prasība pret darbinieci saistībā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc DL 100. panta piektās daļas. Novērtējot kopsakarā visas strīdus periodā īstenotās prasītājas darbības attiecībā pret atbildētāju, tiesa ir secinājusi, ka prasītājas izvirzītie argumenti un iesniegtie pierādījumi neliecina par prasītājas objektīvu rīcību visās minētajās epizodēs. Prasītāja nav pierādījusi vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu, pieļāvusi diskrimināciju, bet prasītājas vadītāju komunikācijā ar atbildētāju ietvertas netiešas norādes uz to, ka viņa darba kolektīvā nav vēlama, ļaujot atbildētājam nojaust, ka labākais risinājums būtu darba tiesisko attiecību izbeigšana pēc darbinieces lūguma.

Tādējādi tiesa secina, ka pret atbildētāju no darba devēja puses salīdzinoši īsā laika posmā (2016. gada 14. novembris – 2016. gada 30. decembris) vērstas sistemātiskas darbības ar mērķi atbildētāju psiholoģiski ietekmēt, lai panāktu viņas aiziešanu no darba, proti, mobings jeb psiholoģiskais terors, kas atbildētājam rada tiesības uz morālā kaitējuma atlīdzību. Ņemot vērā nodibinātos apstākļus, tiesai attiecīgi ir pamats izspriest prasījumus par atlaišanas pabalsta un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu. Situāciju, kad mobingu īstenojušās personas attieksme pret upuri padarījusi viņa atrašanos darbavietā par neciešamu, ir pamats kvalificēt kā svarīgu iemeslu DL 100. panta piektās daļas izpratnē.¹¹⁴ Lai atlīdzinājums būtu atbilstīgs Satversmes

¹¹³ Dupate, K. 2021. *Tiesu prakse darba tiesībās; Eiropas Savienības tiesību un tiesu prakses, kā arī starptautisko konvenciju ietekme darba tiesību vidē (tiesu prakse, normatīvā regulējuma salīdzinājums. 2015.–2020. gads)*. Iegūts no: https://www.ta.gov.lv/lv/tiesu-prakses-apkopojumi-0?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F [sk. 01.03.2023.].

¹¹⁴ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021. gada 7. janvāra spriedums lietā Nr. C30407917 (Nr. CA-0180-21/18).

92. panta izpratnē, tam jābūt efektīvam tiesiskās aizsardzības līdzeklim, kuru tiesa nosaka pēc sava ieskata atbilstoši aizskāruma smagumam un sekām. Saskaņā ar CL 5. pantā noteikto gadījumos, kad jautājuma izlemšana atstāta tiesas ieskatam, tiesai jāspriež pēc taisnības apziņas un vispārīgiem tiesību principiem. Atbilstoši judikatūras atziņām gadījumā, kad mobingu īsteno darba devējs, šādu darbību saturs ir tuvs DL 29. panta pirmās un devītās daļas aizliedzošo imperatīvo normu sastāviem. Līdz ar to, risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu, pēc analogijas ir piemērojama DL 29. panta astotā daļa, neuzliekot darbiniekam pienākumu pierādīt morālā kaitējuma esamību atbilstoši CL 1635. pantam. Ņemot vērā to, ka nepastāv noteiktas vienotas likmes, uz kurām pamatojoties būtu novērtējams atlīdzības par morālo kaitējumu apmērs, kā arī DL neparedz kritērijus atlīdzības apmēra noteikšanai, tad, vadoties pēc taisnības apziņas un vispārīgiem tiesību principiem, nosakot morālā kaitējuma atlīdzības apmēru, tiesa ir ņēmusi vērā kaitējuma raksturu, ilgumu un sistemātiskumu, tā nodarīšanas apstākļus un mērķi, kā arī radītās sekas.

Ar minēto norādāma nepieciešamība vērst darba devēju uzmanību uz DL struktūru, kas paredzēta darbinieku interešu aizsardzībai mobinga īstenošanas gadījumos, kā arī CL klātesamību šo situāciju teorētiskās bāzes definēšanai.

Uzteikuma pamatojums var būt tikai tāda darbinieka rīcība, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi, turklāt darba devējam ir jāpamato, ka darbinieka konkrētā rīcība liedz turpināt darba tiesiskās attiecības. Judikatūrā un tiesību doktrīnā atzīts, ka labu tikumu jēdzienam piemīt ne tikai sociāls, bet arī tiesisks raksturs, tas ir, ne tikai vispārpieņemtās morāles normas, kas noteic savstarpējās uzvedības noteikumus, kurus sabiedrība vai kāda tās daļa atzīst par nepieciešamu ievērot, bet arī tiesiski ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās tiesībās.¹¹⁵ Situācijā, kad darba devējs, uzteicot darba līgumu, piemēro minēto jēdzienu, tam ir pienākums piepildīt šo jēdzienu ar juridiski nozīmīgu saturu, t. i., uzteikumā jānorāda, kas devis pamatu darbinieka rīcību vērtēt par pretēju labiem tikumiem. Darba devēja aizdomas nevar tikt uzskatītas par pierādījumu labu tikumu pārkāpumam.

Parasti mobinga mērķis ir padarīt upuri melnu un maziņu, klusējošu, tādu, kas neuzdrošinās runāt pretī, vai arī patiešām panākt, ka viņš aiziet no darba, nesaņem paaugstinājumu amatā, ja tāds bijis solīts.

Uzņēmumā vai organizācijā mobingu var īstenot arī vadītājs, to bieži sauc par bosingu. Tādā gadījumā psiholoģiskais terors pret vienu vai vairākiem padotajiem tiek īstenots ar konkrētu nolūku.¹¹⁶ Viens no iemesliem šādai situācijai ir nekorekts personāla menedžments,

¹¹⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 31. marta spriedums lietā Nr. SKC-1997/2015.

¹¹⁶ Колодей, К. *Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления.* // Пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр. Iegūts no: <https://www.labyrinth.ru/books/815180/> [sk. 28.04.2023.].

ko izraisa vadītāja nespēja veidot un uzturēt lietišķas attiecības ar darbiniekiem. Savukārt atsevišķi konflikti, domstarpības, kā arī tas, ka darba devējs izmanto likumā paredzētās tiesības, piemēram, stingrā saskaņā ar normatīvajos aktos noteiktiem priekšrakstiem atstādina no darba darbinieku, kurš rīkojies prettiesiski, vai uzteic viņam darba līgumu, mobingu neveido.¹¹⁷ Uz minēto AT atziņu ir jānorāda, jo ne vienmēr darbinieki, kas neizprot uzņēmumā noteikto darba kārtību, pareizi uztver darba devēja rīcību un cenšas savu taisnību pierādīt tiesā.

Pēc autores domām, galvenie mobinga cēloņi ir personiskās psiholoģiskās īpašības, uzņēmuma ārējā un iekšējā darba kultūra, neizstrādāts vai neatbilstošs personāla menedžments, kā arī informatīvās apmaiņas trūkums starp vadību un darbiniekiem, motivācijas programmu trūkums uzņēmumā, savlaicīgi neizrisinātas konfliktsituācijas, uzņēmuma vadītāja nekompetence, neprofesionālisms.

Zviedrijas medicīnas zinātņu doktors psihiatrs Heincs Leimans, kas ir mobinga pētījumu aizsācējs, apgalvo, ka ne visi uzņēmumā strādājošie kļūst par mobinga upuriem. Viņš raksturo mobinga gadījumus, kas lielākoties beidzas negatīvi, jo darbinieki pāriet uz citām struktūrvienībām, aiziet no uzņēmuma vai dodas strādāt konkurējošos uzņēmumos, vēl daļa darbinieku mēģina pielāgoties jauniem darba apstākļiem, izjutot iekšējo stresu vai trauksmi.¹¹⁸ Ir pietiekami daudz iespēju novērst gan mobingu, gan tā radītās negatīvās sekas, lai situācija nebūtu jārisina tiesā. Strīdus situācijas darba tiesiskajās un dienesta attiecībās ir maksimāli jācenšas risināt starp konfliktējošām pusēm darba vietā, resora ietvaros, tiklīdz ir domstarpību pazīmes ētiskā, lietišķā un cieņpilnā saskarsmē un eventuāli neeskalējas par ārējiem procesiem tiesību aizsardzības iestādēs vai tiesvedībā.

Emocionāla rakstura strīdus starp darbiniekiem un darba devējiem vai tiešo vadību nav iespējams atrisināt ar juridiskiem līdzekļiem vai administratīvi organizatoriskiem procesiem. Pārsūdzības procesi ārpus darba vietas vai resora un tiesāšanās, ja vien pierādījumi, faktiskie un tiesiskie apstākļi nav par labu darbiniekam vai amatpersonai, var nesniegt gaidīto apmierinājumu, tieši otrādi – var turpināt uzturēt rūgtumu, aizvainojumu un netaisnības izjūtu, tērēt finanšu un laika resursus neauglīgai cīņai, jo sevišķi, ja konfliktējošās puses turpina strādāt kopā.

Svarīgi, lai organizācijās būtu profesionāla personāla vadība, kvalificēti un sagatavoti darba tiesību speciālisti. DAL ir atrunāta iespēja darbavietā ievēlēt vienu vai vairākas uzticības

¹¹⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 6. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-308/2017 (C32231614).

¹¹⁸ Leymann, H. 2005. *The Definition of Mobbing at Workplaces The Mobbing Encyclopaedia; Bullying; Whistleblowing*, Available from: <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> [viewed 27.02.2023.].

personas, un šī likuma 21. pants¹¹⁹ nosaka, ka uzticības persona līdzdarbojas darba vides iekšējās uzraudzības veikšanā, tai skaitā piedalās darba vides risku novērtēšanā, darba aizsardzības pasākumu plānošanā. Ar šī regulējuma praktisku piemērošanu darbinieki varētu risināt arī mobinga jautājumus, jo mobings uzskatāms par darba vides psiholoģisko risku un saskaņā ar DAL 8. pantu darba devēja pienākums ir novērtēt darba vides riskus.

Pirmie pētījumi par mobingu darba organizācijās tika veikti 20. gadsimta 80. gados. Patiesībā mobings pastāvējis vienmēr, kopš eksistē darbavietas un darba attiecības, bet nereti emocionāli saspringta atmosfēra darbavietā ir tik ierasta lieta, ka tā ir tikusi pieņemta kā normāla parādība, un problēmas nav risinātas gadiem. Statistika liecina, ka katrā piektajā kolektīvā ir upuris, kuru regulāri tiranizē vadība vai kolēģi. Bieži vien vadītāji ar grūtībām atzīst, ka viņu organizācijā pastāv mobings, tāpēc arī šīs problēmas risināšana īsti nesokas.

Latvijas Personāla vadīšanas asociācijas viceprezidente Eva Selga uzskata, ka biznesa vidē mobings nav tik ļoti izteikts, tas varētu vairāk izpausties valsts iestādēs, jo tām nav konkurentu un darbinieki pieraduši visu mūžu rotēt zināmajā sistēmā, pārāk neuztraucoties par nākotni. Ja cilvēks nav pietiekami nodarbināts, rodas labvēlīga augsne intrigām un terorizēšanai.¹²⁰ Rīgas Stradiņa universitātes Socioloģijas katedras docente Silva Omārova uzsver, ka psiholoģiskais terors bieži vien tiek veikts, lai apliecinātu savu statusu un varu, tāpēc tas biežāk attiecas uz vadītājiem.¹²¹

Autore noskaidroja, ka vācu pētnieki ir analizējuši un klasificējuši mobinga gadījumus un ka 40 % gadījumu mobinga veicējs ir bijis vadītājs, 13 % gadījumu tas ir vadītājs kopā ar kādu kolēģi. Savukārt, pēc ASV pētījuma datiem, 89 % gadījumu, bet Eiropas pētījumos šis skaitlis ir zemāks: 50 % psiholoģisko terorizētāju darbavietās ir vadītāji.¹²²

Pētījumu, kas veikti Vācijā un Zviedrijā, dati rāda, ka aptuveni 3 % darbinieku ir saskārušies ar mobingu savās darbavietās. 1990. gadā Zviedrijā no 4,4 miljoniem strādājošo iedzīvotāju 154 tūkstoši bija mobinga upuri. ASV mobinga upuru skaits pārsniedz 4 miljonus, bet Lielbritānijā pētnieki ir pieļāvuši iespēju, ka mobinga upuri ir aptuveni 50 % no visiem strādājošajiem. Lielākās mediju aģentūras Latvijā *OMD Snapshots* aptauja liecina, ka 27 % vīriešu un 34 % sieviešu uzskata, ka savā darbavietā ir sastapušies ar psiholoģisko teroru. Aptauja rāda, ka vīrietim galvenokārt pieņemts uzbrukt, aizskarot viņu tieši profesionālajā jomā, bet sievieti tiranizē par kaut kādiem personīgās dzīves aspektiem.¹²³ Medicīnas zinātņu

¹¹⁹ Darba aizsardzības likums: Latvijas Republikas likums. 21. panta pirmā daļa. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105; 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums> [sk. 23.02.2023.].

¹²⁰ Rožukalne, A. 2003. Terors darbā, vārdā – mobings. // *Santa*. 5.

¹²¹ Keiriša, D. 2004. Cīnīties vai samierināties ar psiholoģisko teroru darbavietā? // *Sievietes Pasaule*. 12.

¹²² Nikodemusa, Z. 2005. Terors darbavietā jeb kas ir mobings un bosings. // *Cosmopolitan*. 8.

¹²³ Ieviņa, I. 2005. Uzņēmuma ķermenis – mobings. // *Psiholoģijas Pasaule*. 2.

doktors psihiatrs Heincs Leimans uzskata, ka mobinga dēļ 2/3 terorizēto darbinieku samazinās darba motivācija, vairāk nekā 50 % parādās domāšanas blokāde, apmēram pusei – darba kavējumi slimību dēļ. Trešdaļa darbinieku maina darbu savā uzņēmumā, 20 % aiziet no darba, 5 % tiek pazemināti amatā, 15 % tiek atlaisti no darba.¹²⁴

Pēc VDI datiem, darbinieki, pret kuriem vērsts mobings, nav gatavi aizstāvēt savas tiesības ne uzņēmumā, ne tiesā, jo nepārzina savas tiesības un nevar atspēkot darba devēja fiksētos pierādījumus.

Autore uzskata, ka, atpazīstot mobinga klātesamību uzņēmumā, tā cēloņus un izpausmes, katram uzņēmuma vadītājam ir jāapzinās reālās sekas, kuras var dezorganizēt gan uzņēmuma darbību un kultūru kopumā, gan psihoemocionālo vidi kolektīvā. Mobinga upurim ilgstošs psiholoģiskais terors rada nopietnu psihoemocionālu traumu, kas var izpausties kā depresija, psihosomatiskās slimības, destruktīvas darbības.

Dr. iur. Jānis Neimanis ir pārliecināts, ka psiholoģiskos teroristus var atlaist no darba, jo saskaņā ar DL 28. panta otro daļu viens no darba devēja pienākumiem, ko tas uzņemas ar darba līguma noslēgšanu, ir nodrošināt darbiniekam taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Psiholoģiskais terors darbavietā ir veselībai un drošībai kaitīgs darba apstākļis. Kāda darbinieka psiholoģiska terorizēšana ir vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums pret darbiniekiem. Mobinga pieļaušana ir darba līguma pārkāpums, kas rada juridiskas un mantiskas sekas darba devējam. DL piešķir tiesības darba devējam uzteikt darbu darbiniekam, kas veic psiholoģisko teroru.¹²⁵ Šāds uzteikums būs pamatots ar personas uzvedību.

Uzteikuma tiesiskais pamats ir DL 101. panta pirmās daļas otrais un trešais apakšpunkts, jo psiholoģiskā terora darbību veicējs rīkojas gan prettiesiski, gan pretēji labiem tikumiem. Savukārt, ja darbinieki veic psiholoģisko teroru pret kādu no kolēģiem un darba devējs šo rīcību neaptur un neizskauž, viņš pārkāpj ar līgumu uzņemto pamatpienākumu. Tas rada tiesības darbiniekam nekavējoties pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar darba devēju, neskatoties, cik nozīmīgu amatu darbinieks ieņem. Šādas tiesības darbiniekam piešķir DL 100. panta piektā daļa, jo psiholoģiskais terors darbavietā ir svarīgs iemesls, lai darba attiecības pārtrauktu.¹²⁶ Šāda atziņa ir nostiprināta arī tiesu praksē. Darbiniekam pienākas kompensācija viena mēneša algas apjomā, taču darbiniekam ir arī tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību no darba devēja par veselībai un cieņai nodarīto kaitējumu.

¹²⁴ Leymann, H. 2005. *The Mobbing Encyclopedia; Bullying; Whistleblowing, The Definition of Mobbing at Workplaces The Mobbing Encyclopaedia*. Available from: <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> [viewed 03.03.2023.].

¹²⁵ Neimanis, J. 2004. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. // *Jurista Vārds*. 40.

¹²⁶ Daugavpils Universitāte. 2016. *II. daļa. Valsts un tiesību aktuālās problēmas*. Iegūts no: https://du.lv/wp-content/uploads/2018/10/SZF-krajums_II_Tiesibas_2016_DRUKA.pdf [sk. 25.02.2023.].

Mobinga gadījumā darbinieks var prasīt atlīdzību un kompensāciju par morālo kaitējumu no darba devēja, vēršoties ar prasību tiesā, cietušais ir tiesīgs uzteikt darba līgumu saskaņā ar DL 100. panta pirmo vai piekto daļu. Savukārt darba devējs, kas konstatējis psiholoģisko teroru darbavietā, ir tiesīgs izteikt piezīmi vai rājienu darbiniekam, kurš veic mobingu, saskaņā ar DL 90. pantu vai uzteikt darba tiesiskās attiecības saskaņā ar DL 101. panta pirmās daļas 1., 2. un 3. punktu, 101. panta piekto daļu.¹²⁷

Jebkura darba vide paredz to, ka tiek doti noteikta veida norādījumi, rīkojumi, uzdevumi, līdz ar to padotās personas tiek psiholoģiski ietekmētas. Par prettiesisku var atzīt tādu psiholoģisku ietekmēšanu, kas savā būtībā ir destruktīva un vērsta uz personas nemitīgu pazemošanu. Starptautiskajā tiesu praksē ir izteiktas atziņas, ka pastāvīgu grūtību sagādāšana darbā (ieriebšana) ir psiholoģiskais terors, ja šīs darbības norisinājušās noteiktā īsā laika posmā. Lai atzītu ieriebšanu par psiholoģisko teroru, nepieciešams, lai darbības būtu sistemātiskas.¹²⁸

Latvijas DL pagaidām nav panta par mobingu, kas apgrūtina cīnīties ar juridiskiem līdzekļiem pret psiholoģisko teroru, arī arodbiedrības koplīgumā neiekļauj šādu punktu. Skatot likumu vienīgi no tajā lietoto vārdu gramatiskās izpausmes, var nonākt pie slēdziena, ka likums ir nepilnīgs. Taču šāda nepilnība ir šķietama, ja tiesību normas skata to sistēmā un par tiesību avotiem izmanto ne tikai likumus, bet arī tiesu judikatūru un tiesību zinātni. Jāņem vērā, ka ne visas tiesību normas satur tādas pazīmes, kas tieši atbilst dzīves situācijas aprakstam. Tiesību normu pazīmes var būt abstrakti formulētas, vispārīgas, taču tas nenozīmē, ka tiesību normas ir nesaprotamas vai nepiemērojamas. Satversmes 94. panta pirmais teikums nosaka, ka ikvienai personai ir tiesības uz personas neaizskaramību. Tieši personas neaizskaramība aizliedz darba tiesiskajās attiecībās psiholoģiskā terora pastāvēšanu.¹²⁹

Ārzemēs mobinga un bosinga upuri tiesas ceļā no darbavietas saņem milzīgas kompensācijas par nodarījumu. Anglijā psiholoģiskā terora upuri pulcējas atbalsta grupās, bet vairākās Vācijas pilsētās ir notikušas protesta akcijas pret mobingu darbavietās. Austrijā psiholoģiskā terora upuri raksta mobinga dienasgrāmatas, tās labi noder kā vizītē pie psihoterapeita, tā arī tiesas prāvās, jo dod iespēju izvērtēt situāciju. Tajās sīki tiek ierakstīts, kad konkrēti persona tika psiholoģiski terorizēta, kura persona to darīja, kas konkrēti tika darīts un sacīts. Dienasgrāmatā ieraksta notikumus, kuri personu sāpinājuši, tai skaitā pat šķietami banāli starpgadījumi. Mobingu vistiešāk var pierādīt ar audioierakstu. Otrs veids ir ļoti sarežģīts, tas

¹²⁷ Daugavpils Universitāte. 2016. II. daļa. Valsts un tiesību aktuālās problēmas. Iegūts no: https://du.lv/wp-content/uploads/2018/10/SZF-krajums_II_Tiesibas_2016_DRUKA.pdf [sk. 25.02.2023.].

¹²⁸ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021. gada 7. janvāra spriedums lietā Nr. C30407917 (Nr. CA-0180-21/18).

¹²⁹ Neimanis, J. 2004. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. // *Jurista Vārds*. 40.

ietver cēloņu sakarību meklēšanu, un, fiksējot katru izteikto frāzi un rīcību, tiek veidota pierādījumu bāze tam, ka process bijis vērsts pret konkrēto personu.¹³⁰

ECT judikatūrā ir nostiprināta atziņa, ka arī ar nodarbinātību saistītie strīdi nav izslēgti no “privātās dzīves” tvēruma Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 8. panta izpratnē,¹³¹ proti, ka tiesības uz privāto dzīvi ietver arī indivīda tiesības veidot attiecības ar citiem cilvēkiem, ieskaitot profesionālās un saimnieciskās attiecības, ņemot vērā, ka lielākajā daļā gadījumu tieši darba dzīvē rodas iespēja veidot attiecības ar ārpusauli. Priekšnoteikums minētās konvencijas 8. panta piemērojamībai darba strīdam ir vai nu tas, ka darba devējs pieņēmis darbiniekam nelabvēlīgu lēmumu saistībā ar kādiem uz darbinieka privāto dzīvi attiecināmiem apstākļiem (uz iemeslu balstītā pieeja), vai arī tas, ka pret darbinieku pieņemtais lēmums būtiski ietekmējis darbinieka privāto dzīvi (uz sekām balstītā pieeja). Apsverot, vai pieņemtais lēmums varēja ietekmēt darbinieku, tiesai jāņem vērā, vai negatīvās sekas ietekmēja personas iekšējo loku, jo īpaši, vai radīja mantiskas sekas, vai ierobežoja iespējas veidot attiecības ar citiem, vai ietekmēja reputāciju.

ECT arī atzinusi, ka darbiniekam ir jāpierāda, ka darba devēja lietotais līdzeklis (atļaišana) ir būtiski ietekmējis kādus darbinieka privātās dzīves aspektus, proti, jānorāda uz negatīvajām sekām privātās dzīves jomā, kas darbiniekam radušās. Atļautā darbinieka ciešanas jānovērtē, salīdzinot viņa dzīvi pirms un pēc tam, kad piemērots uzteikums. Nosakot seku nopietnību ar nodarbinātību saistītos strīdos, ir piemēroti novērtēt darbinieka norādīto subjektīvo uztveri iepretim lietā pastāvošajiem objektīvajiem apstākļiem. Šai analīzei būtu jāaptver gan apstrīdētā līdzekļa (uzteikums) mantiskās, gan nemantiskās sekas. Tomēr darbiniekam ir jānorāda un jāpamato raksturs un apmērs viņa ciešanām, kas ir saistītas ar uzteikumu.

Pētot ārvalstu pieredzi un tiesisko regulējumu, kas vērsts uz mobinga izskaušanu, var secināt, ka visveiksmīgāk šis jautājums tiek risināts Zviedrijā, kur jau 1993. gadā ir pieņemti tiesību akti, kas pieļauj sodīt par psiholoģisko terorismu darbavietā, definē mobingu un nosaka darba devēja pienākumus mobinga novēršanas jomā. Arī Beļģijā 2002. gadā tika pieņemts speciāls normatīvais regulējums par aizsardzību no vardarbības, mobinga un seksuālās uzmākšanās darbā. Dānija, Apvienotā Karaliste un Īrija ir izveidojušas uzvedības kodeksus un vadlīnijas, kas ļauj definēt darba devēja pienākumus mobinga gadījumā.¹³²

¹³⁰ Neimanis, J. 2004. Mobings jurista skatījumā. // *Karjeras Diena*. 28. septembris.

¹³¹ European Court of Human Rights (2018) case Denisov v. Ukraine, no 76639/11. Eiropas Cilvēktiesību tiesas (Lielās palātas) spriedums. 115. punkts. Iegūts no: <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam/darba-tiesibas/darba-likums/c-dala-darba-ligums-28-129pant> [sk. 25.02.2023.].

¹³² Кулакова, А. Б. *К вопросу изучения моббинга в системе трудовых отношений ЕС*. Iegūts no: <http://socialarea-journal.ru/article/28187/full> [sk. 25.02.2023.].

Izvērtējot tiesu praksi un iepazīstoties ar psihologu pētījumiem, autore meklēja atbildi uz jautājumu: vai ir nepieciešama likumā ietverta mobinga definīcija? Rezultātā autore pauž uzskatu, ka sniegt šādu definīciju DL nav lietderīgi, jo nav identisku mobinga situāciju un ekspertiem arī nav vienotas izpratnes par to, kas ir mobings. Turklāt mobinga saturs un tvērums nemitīgi evolucionē, un, jo lielāka būs mobinga satura un tvēruma konkrētība, jo vairāk sašaurināsies to gadījumu loks, kas varētu tikt atzīti par atbilstošiem tiesību normā ietvertajai definīcijai.

Tomēr autore atzīst, ka darba vidē īstenotais mobings ir viens no tipiskākajiem iemesliem darba tiesisko attiecību izbeigšanai gan pēc darbinieka, gan darba devēja iniciatīvas, gan slēdzot vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

2.3. Darba vide kā darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemesls

Darba vidē darbinieks pavada nozīmīgu savas dzīves daļu. No darba vides ir atkarīga ne tikai darbinieka veselība un drošība, bet arī uzņēmuma sekmīga darbība un tā nākotne. Tas, kādi darba apstākļi tiek nodrošināti darbiniekiem, ietekmē uzņēmuma darbības rezultātus. “Darba vide mainās, mainot riska faktoros un to iedarbību, radot jaunas kombinācijas. Mainīgie riska faktori liek mainīt pieeju darba videi un tās novērtēšanai, pārvērtēt iedarbību un sekas.”¹³³ Darba vides iekšējā uzraudzība ir uzņēmuma saimnieciskās darbības sastāvdaļa, kura ietver secīgu daudz dažādu pasākumu ķēdi un kuras mērķis ir drošas un veselībai nekaitīgas darba vides izveide un uzturēšana ilgtermiņā, prognozējot un novēršot riskus.

DAL 4. pantā ir nosaukti darba aizsardzības vispārīgie principi, kas jāievēro darba devējam, veicot darba aizsardzības pasākumus, tomēr jāatzīst, ka bez pašu darbinieku ieinteresētības, disciplinētības un līdzdarbības šo principu ievērošana ir visai problemātiska. Šie likumdevēja nosauktie principi raksturo darba aizsardzības un drošības būtību: 1) darba vidi izveido tā, lai izvairītos no darba vides riska vai mazinātu nenovēršama darba vides riska ietekmi; 2) novērš darba vides riska cēloņus; 3) darbu pielāgo indivīdam, galvenokārt darba vietas iekārtojuma, darba aprīkojuma, kā arī darba un ražošanas metožu izvēles ziņā, īpašu uzmanību pievērš tam, lai atvieglotu vienmuļu darbu un darbu ar iepriekš noteiktu ritmu un mazinātu tā negatīvo ietekmi uz veselību; 4) ņem vērā tehnikas, higiēnas un medicīnas attīstību; 5) bīstamo aizstāj ar drošo vai mazāk bīstamo; 6) izveido saskaņotu un visaptverošu darba aizsardzības pasākumu sistēmu; 7) dod priekšroku kolektīvajiem darba aizsardzības pasākumiem salīdzinājumā ar individuālajiem darba aizsardzības pasākumiem; 8) novērš darba

¹³³ Vanadziņš, I. 2019. *Jaunie un prognozējamie darba vides riski ekspertu skatījumā – bīstamība, sekas un iespējas tos ietekmēt*. Iegūts no: http://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/Jaunie_un_prognozejamie_darba_vides_riski.pdf [sk. 25.02.2023.].

vides riska ietekmi uz to nodarbināto drošību un veselību, kuriem saskaņā ar normatīvajiem aktiem noteikta īpaša aizsardzība; 9) veic nodarbināto instruktāžu un apmācību darba aizsardzības jomā; 10) darba aizsardzības jomā sadarbojas ar nodarbinātajiem un uzticības personām.¹³⁴

Darba aizsardzība nosaka tiesisku pamatu sociālo, ekonomisko, tehnisko, ārstnieciski profilaktisko un organizatorisko pasākumu realizēšanai, nodrošina normatīvajos dokumentos definēto prasību ieviešanu.¹³⁵ Tas nodrošina darba vides atvēršanu, darba drošību, nelaimes gadījumu darbā un arodslimību skaita samazināšanu, kā arī no darba attiecībām izrietošo sociālo garantiju stabilas sistēmas darbību. Zinātniskie un praktiskie pētījumi darba aizsardzībā ļauj izprast darba vides riska faktoru ietekmi uz nodarbinātajiem un izstrādāt aizsardzības un preventīvos pasākumus, lai novērstu arodslimības, ar darbu saistītās slimības un nelaimes gadījumus darbā dažādās tautsaimniecības nozarēs.

Kā norādīts Nacionālajā enciklopēdijā, tad darba drošība ir pasākumu kopums, kas saistās ar visiem iespējamiem drošības riskiem darbā, un pasākumi ir vērsti uz normatīvo aktu ievērošanu, lai izvairītos no nelaimes gadījumiem darbā, t. sk. no letālajiem, un no saslimšanām, kas saistītas ar darbu. Drošība darbā atkarīga no darbinieku attieksmes pret darbu, uzvedības darbā un darba apstākļiem.¹³⁶ Darba drošība sākas ar to, ka uzņēmuma vadība uzņemas nepārprotamas saistības attiecībā uz atbildību par darba vidi, par nelaimes gadījumu cēloņu novēršanu, par nodarbināto saslimšanu ar arodslimībām mazināšanu. Galvenie nelaimes gadījumu cēloņi ir darba drošības noteikumu vai instrukciju neievērošana no darbinieku puses, kā arī trūkumi darba vadībā un nepietiekama kontrole no darba devēja puses.

Normatīvajos aktos ir dota nelaimes gadījuma definīcija: “Nelaimes gadījums darbā ir apdrošinātās personas veselībai nodarītais kaitējums vai nāve, ja to cēlonis ir vienas darbadienas (maiņas) laikā noticis ārkārtējs notikums, kas radies, pildot darba pienākumus, kā arī rīkojoties, lai glābtu jebkuru personu vai īpašumu un novērstu tiem draudošās briesmas.”¹³⁷ Šī definīcija vērš uzmanību uz to, ka nelaimes gadījuma subjekts ir nodarbinātais (sociāli apdrošināta persona), viņa veselība un dzīvība, nevis notikums, kas bojājis vai iznīcinājis uzņēmuma materiālās vērtības, kā arī uz to, ka subjekts rīkojies, pildot savus darba pienākumus savā darba laikā.

¹³⁴ Darba aizsardzības likums: Latvijas Republikas likums. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105; 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums> [sk. 23.02.2023.].

¹³⁵ Kaļķis, H. 2021. *Darba aizsardzība*. Atjaunots. Iegūts no: <https://enciklopedija.lv/skirklis/59673-darba-aizsardz%C4%ABba> [sk. 23.02.2023.].

¹³⁶ Turpat.

¹³⁷ Likums “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”: Latvijas Republikas likums. 17.11.1995. *Latvijas Vēstnesis*. 179; 11.01.1996. *Ministru Kabineta Ziņotājs*. 1. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/37968-par-obligato-socialo-apdrosinasanu-pret-nelaimes-gadijumiem-darba-un-arodslimibam> [sk. 25.02.2023.].

Nelaiemes gadījuma definīcija ir viegli saprotama, ja tās nozīmē nemēģina iedziļināties. Ievainojumi vai kaitējums veselībai, ko var iegūt darbā, ir ļoti dažādi, un ne vienmēr tos sauc par nelaiemes gadījumiem darbā. Darba vidē pastāv arī tādi kaitīgie faktori kā traumatisma riska faktori, kas, iedarbodamies tikai vienu reizi vai arī ļoti īsu laika sprīdi, izraisa precīzi konstatējamus vieglus, smagus vai nāvējošus ievainojumus. Šāda veida kaitējumi arī ir nelaiemes gadījumi. Nelaiemes gadījumiem ir raksturīgs īss latentais periods un dažādu riska faktoru sakritība. Nereti daži sākotnējie negadījumi vai kļūdas, kas paši par sevi nerada nelaiemes gadījumus, noteiktā brīdī, sakrītot apstākļiem, rīcībai vai kļūdām, izraisa nelaiemes gadījumu. Var notikt tā, ka kaitējums veselībai nerodas brīdī, kad notiek nelaiemes gadījums, bet gan pēc kāda laika. Piemēram, nokrītot no noliktavas pacēlāja, darbinieks var iegūt ievainojumu un pēc dažām dienām nomirt. Ir svarīgi atšķirt nelaiemes gadījumus darbā no citiem ievainojumu veidiem, jo to novēršanas veidi un it īpaši preventīvās stratēģijas katram no tiem var būt atšķirīgas.

2017. gada 15. augusta spriedumā Administratīvā apgabaltiesa secināja, ka apstākļi, ka nelaiemes gadījumā cietušais darbinieks bija lietojis alkoholu, neapšaubāmi ir viens no apstākļiem, kas veicināja negadījumu, taču konkrētajos apstākļos nav konstatējama tieša cēloņsakarība starp nelaiemes gadījumu un alkohola lietošanas faktu, lai piemērotu MK noteikumu Nr. 950 35.1. apakšpunktu¹³⁸ un aktā par nelaiemes gadījumu darbā norādītu, ka nelaiemes gadījums darbā nav darba vides faktoru iedarbības rezultāts. Valsts darba inspekcija, izvērtējot ar nelaiemes gadījumu darbā saistītos apstākļus, konstatēja, ka cietušais darbinieks nav instruēts un apmācīts par darbiem, kurus veicot notika nelaiemes gadījums darbā. Cietušā darbinieka asinīs tika konstatēta alkohola koncentrācija 2,18 promiles.¹³⁹ Šādās situācijās darba devējam jārisina jautājums par darba disciplīnu, tostarp darba tiesisko attiecību izbeigšanu, piemērojot DL 101. panta pirmās daļas 1. punktu vai slēdzot vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja darba devēja rīcībā nav pierādījumu DL 101. panta pirmās daļas 1. punkta piemērošanai.

Ar darba vidi saprot pašu darba vietu ar visiem tajā un ap to esošajiem faktoriem: 1) fizikālajiem (mikroklimats, troksnis, vibrācija, elektriskā strāva, apgaismojums, statiskā elektrība, starojums, spiediens), 2) ķīmiskajiem (kodīgas vielas, kairinošas vielas, smacējošas vielas, kancerogēnas vielas, aerosoli un putekļi, organiskie šķīdinātāji), 3) psiholoģiskajiem

¹³⁸ MK noteikumu Nr. 950 "Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība" 35.1. punkts nosaka, ka aktā norāda, ka nelaiemes gadījums nav darba vides faktoru iedarbības rezultāts, ja izmeklēšanā noskaidrots, ka nelaiemes gadījums, pēc kura ir iestājies darbspēju zaudējums vai nāve, ir tieša cēloņsakarībā ar to, ka cietušais lietojis alkoholiskās, narkotiskās, toksiskās, psihotropās vai citas kaitīgas vielas vai to produktus, un nelaiemes gadījumu nav izraisījusi minēto vielu izmantošana darbā vai attiecīgo vielu neatbilstoša glabāšana vai pārvietošana.

¹³⁹ Administratīvās apgabaltiesas 2017. gada 15. augusta spriedums, lietas Nr. A420221215.

(informācijas daudzums un sarežģītība, stress, darba prasības, darba organizācija), 4) bioloģiskajiem (sēnītes, grauzēji, mikroorganismi, baktērijas, vīrusi), 5) fizioloģiskajiem (darba veikšanai nepieciešamais enerģijas patēriņš, fizisks darbs, piespiedu pozas, atkārtotas, vienmuļas kustības), 6) ergonomiskajiem (darba slodze, darba vietas aprīkojums, smagumu celšana un pārvietošana, darba monitonija, darba spriedze). Šiem faktoriem darbinieks ir pakļauts, veicot savu darbu. Galvenie aspekti, kas raksturo darba vides risku, ir varbūtība un sekas. Varbūtība, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums, un sekas, ko raksturo iespējamā kaitējuma smaguma pakāpe (trauma, ievainojums u.tml.). Katram riskam ir savs izcelsmes avots (cēlonis), kas to rada un kas tiek dēvēts par riska faktoru vai draudiem.

Piemēram, nodarbinātais strādā noliktavā un ar skrejratu pārvieto kravas. Skrejrats ir riska avots, kas rada risku nodarbinātajam traumēt kājas vai rokas. Tātad riska faktors ir skrejrats, bet risks – roku vai kāju trauma. Minētajā piemērā riska avotu var novērst, ja skrejrats tiek aprīkots ar atbilstošu aizsargmehānismu, kas nepieļauj nodarbinātā kāju nokļūšanu bīstamajā zonā, kā arī nodarbinātais tiek instruēt par drošām darba veikšanas metodēm. Saskaņā ar Satversmi valsts aizsargā cilvēka veselību un tiesības dzīvot labvēlīgā vidē.¹⁴⁰ Vienlaikus jāatzīmē, ka ikviena darbinieka tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem ir nostiprinātas arī DL, kurā ir arī noteikts, ka darbinieks līdz ar stāšanos darba tiesiskajās attiecībās apņemas pakļauties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

LBAS ir izdevusi rokasgrāmatu darba devējiem, kurā norādījusi uz darba vides risku, tostarp psihosociālo risku, ietekmi uz darba tiesisko attiecību kvalitāti, ilglaicību un uzteikuma iemesliem, kur norādīts, ka psihosociālo risku izraisa stress darbā. Stress ir stāvoklis, kas saistīts ar fiziska, psiholoģiska vai sociāla rakstura sūdzībām vai traucējumiem, kādi rodas, ja indivīds nejūtas spējīgs izpildīt visas prasības un uz viņu liktās cerības. Indivīds labi spēj pārciest īslaicīgu slodzi, ko var pat uzskatīt par pozitīvu parādību, bet daudz grūtāk ir sadzīvot ar ilgstošu pakļaušanu intensīvai slodzei darba vidē. Turklāt dažādi cilvēki līdzīgās situācijās rīkojas atšķirīgi, un pat viens un tas pats cilvēks dažādos dzīves posmos uz līdzīgu situāciju var reaģēt citādi.¹⁴¹

Lai noteiktu, vai tiešām pastāv problēmas saistībā ar stresu darbā, var būt nepieciešams analizēt dažādus faktorus, kas laikus norāda uz darba tiesisko attiecību izbeigšanās

¹⁴⁰ Republikas Satversme: Latvijas Republikas likums. 01.07.1993. *Latvijas Vēstnesis*. 43; 31.03.1994. *Ziņotājs*. 6; 30.06.1922. *Valdības Vēstnesis*. 141; 29.04.1993. *Diena*. 81. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme> [sk. 26.02.2023.].

¹⁴¹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2010. *Rokasgrāmata par Eiropas sociālo partneru darba programmas 2009.–2010. gadam un Eiropas sociālo partneru pamat nolīgumu īstenošanu un ieviešanu praksē*. Iegūts no: http://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/rokasgramata_es_programmas-1.pdf [sk. 26.02.2023.].

problemātiku: darba organizācija un process, (piemēram, darba laika, autonomijas pakāpes, darbinieka iemaņu atbilstības amata prasībām, darba slodzes atbilstība darba līgumam un amata aprakstam); darba apstākļi un darba vide (piemēram, aizskaroša uzvedība no kolēģu puses, pakļaušana troksnim, karstumam, bīstamām vielām kontekstā ar darba kārtības noteikumiem); saziņa (piemēram, neskaidrība par to, ko no darbinieka sagaida, par darba izredzēm, iespējamām izmaiņām kontekstā ar darba līgumu un amata aprakstu); subjektīvi faktori (piemēram, emocionāls un sabiedrības spiediens, izjūta, ka darbinieks nespēj ar visu tikt galā, šķietams atbalsta trūkums, kontekstā ar amata aprakstā noteikto atbalsta pieejamību).

Saskaņā ar Direktīvu 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, 5. pantu visiem darba devējiem ir pienākums rūpēties par darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā. Šis pienākums attiecas arī uz stresu darbā, ciktāl tas var apdraudēt darbinieku veselību un drošību. Ja stresu radošos apstākļus nevar izskaust, tad jācenšas tos samazināt un iesaistīt visus darbiniekus stresa samazināšanas politikā, informēt un apmācīt darbiniekus un vadību par stresu, tā cēloņiem, sekām un veidiem, kā mazināt vai ārstēt stresa radītās sekas. Labākais veids var būt proaktīva stresa apkarošanas politika, jo stresa radītās sekas mēdz parādīties novēloti, kad ar to cīnīties var būt daudz grūtāk.

Eiropas darba apstākļu aptauja (*European Working Conditions Survey*) liecina, ka 2020. gadā stress darba vietā ir viena no lielākajām darbinieku veselības problēmām. 22 % aptaujāto atzina, ka viņu veselība cieš no stresa darba vietā, norādot, ka visbiežākās stresa izpausmes ir slikta emocionālā un fiziskā labsajūta, kā arī biežāka prombūtne no darba slimības dēļ, vēlme mainīt darba vietu, kā arī biežāki nelaimes gadījumi darba vietā. Tas nozīmē, ka stress darba vietā rada augstas izmaksas gan darbiniekam, gan darba devējiem. Latvijas rādītājs bija augstāks nekā vidējais ES dalībvalstīs, jo 2020. gadā no stresa cietuši 37 % darbinieku, turklāt, salīdzinot ar 2001. gada datiem, vērojama pieaugoša tendence.¹⁴²

Uzdevumi, kas ir jāveic darba devējam, lai nodrošinātu nodarbinātajiem drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, ir noteikti DAL 2. nodaļā “Darba devēja pienākumi un tiesības”.¹⁴³ Savukārt DAL 3. nodaļas “Nodarbinātā un uzticības personas pienākumi un tiesības” 18. pantā ir definētas nodarbinātā tiesības atteikties no darba veikšanas, ja darbs rada vai var radīt risku viņa vai citu personu drošībai un veselībai.¹⁴⁴ Realizējot DAL 2. nodaļā

¹⁴² Eurostat. 2009. *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Available from: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5705547/KS-78-09-908-EN.PDF/6180b5e6-e482-4d5f-a681-6a9bce05d733> [sk. 26.02.2023.].

¹⁴³ Darba aizsardzības likums: Latvijas Republikas likums. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105; 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums> [sk. 23.02.2023.].

¹⁴⁴ Turpat.

noteiktos uzdevumus un pienākumus, darba devējam savas atbildības ietvaros jāinformē nodarbinātie par darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā.

DAL 4. un 10. pantā noteikts, ka darba devēja pienākums ir veikt nodarbināto instruktāžu un apmācību darba aizsardzības jomā, nodrošināt, lai nodarbinātajiem būtu pieejama informācija par darba vides riska novērtēšanas rezultātiem, darba aizsardzības pasākumiem un izmantojamiem aizsardzības līdzekļiem, nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām.¹⁴⁵

Administratīvā apgabaltiesa 2016. gada 9. novembra spriedumā¹⁴⁶ secina, ka darba devējam, veicot darbinieka instruktāžu, ir jāņem vērā apstākļi, ka darbinieks atrodas tiešā darba aprīkojuma tuvumā. Darba devējs nebija nodrošinājis darbinieku ar nepieciešamo informāciju un rakstiskām instrukcijām par darba aprīkojumu un visiem darba vides riskiem, līdz ar to ir pārkāptas MK noteikumu Nr. 526 86. un 89. punkta prasības. VDI veica nelaimes gadījuma darbā izmeklēšanu, kurā konstatēja, ka darbinieks nav informēts par darba aprīkojuma radīto risku un nav apmācīts darbam ar darba aprīkojumu. Šādā situācijā, kad darbinieks ir cietis nelaimes gadījumā, viņš pamatoti var pieņemt lēmumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz DAL 19. pantu.

Kaut arī nodarbinātajiem saskaņā ar DAL 17. pantu jā rūpējas par savu drošību un veselību, kā arī par to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt nodarbināto darbs, tomēr bez darba devēja instruktāžas attiecībā uz darba vides riskiem darbinieks nevar organizēt sev drošu darba vidi un pakļauj sevi riskam. Darba aprīkojums, bīstamās vielas, transports un citi ražošanas līdzekļi, kolektīvie un individuālie aizsardzības līdzekļi jālieto saskaņā ar normatīvajos aktos noteikto dokumentāciju, kā arī jāievēro darba vietās izvietotās drošības zīmes.

Viens no galvenajiem DAL nosacījumiem paredz darba devēja pienākumus organizēt aizsardzības pasākumus, lai novērstu riska faktorus darba vietā. Šos pienākumus var iedalīt divos veidos: organizatoriskajos un operatīvajos. Organizatoriskie ir saistīti ar preventīvo pasākumu organizēšanu riska novēršanai un samazināšanai darba vietā. Preventīvie pienākumi ir konkrētas darbības, piemēram, darba vides riska novērtēšana, paziņošana par nodarīto kaitējumu darbinieku veselībai, darbinieku un viņu pārstāvju informēšana un apmācība utt. Likums paredz atbildību, kas iestājas par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem.

¹⁴⁵ Darba aizsardzības likums: Latvijas Republikas likums. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105; 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums> [sk. 23.02.2023.].

¹⁴⁶ Administratīvās apgabaltiesas 2016. gada 9. novembra spriedums. Lietas Nr. A420187115.

MK noteikumu Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības kārtība” 36. punkts¹⁴⁷ nosaka, ka darba devējs informē visus nodarbinātos un uzticības personas vai nodarbināto pārstāvjus par riska faktoriem un no tiem izrietošo darba vides risku, kas pastāv uzņēmumā un katrā darba vietā. Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģija 2013. gada 14. jūnija spriedumā¹⁴⁸ atzīst, ka uzņēmums pamatoti saucams pie administratīvās atbildības par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, jo lietā nav dokumentāla pierādījuma par darbinieku iepazīstināšanu ar darba vides riskiem, tāpēc ka Valsts darba inspekcijas pārbaudes laikā darba devējs nevarēja uzrādīt dokumentu par darbinieku iepazīstināšanu ar darba vides riskiem. VDI veica uzņēmuma dokumentālo pārbaudi un konstatēja, ka darbinieki nav iepazīstināti ar darba vides riskiem, kā rezultātā ir nodarīts kaitējums viņu veselībai. Arī šādā situācijā, kad darbinieks ir guvis kaitējumu savai veselībai, viņš pamatoti var pieņemt lēmumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz DL 100. panta piekto daļu.

Lai veiksmīgi pildītu DAL, MK noteikumos Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”, kā arī citos darba aizsardzības normatīvajos aktos noteiktās prasības, katram uzņēmumam nepieciešams izstrādāt savus Darba kārtības noteikumus un Nolikumu par darba vides uzraudzības veikšanas kārtību, kurā būtu reglamentēti galvenie uzņēmuma darba aizsardzības jautājumi. Tāpat uzņēmumā ir nepieciešams izstrādāt arī darba aizsardzības instrukcijas konkrētiem darba veidiem vai profesijām, ņemot vērā veicamo darbu specifiku. Darba aizsardzības normatīvi nepieciešami arī tādēļ, lai darba devējs varētu informēt nodarbināto, dodot atbilstošus darba aizsardzības norādījumus, kas nodarbinātajam jāievēro, lai aizsargātu savu drošību un veselību. Pētot konkrēta nelaimes gadījuma cēloņus darba vietā, tiek noskaidrots, ka veiktas bīstamas darbības, kas izraisījušas nelaimes gadījumu, bet nav norādījumu un darba aizsardzības instrukciju, kā iespējams novērst šos riska faktoros, kas varētu rasties konkrētā darba izpildes gaitā.

Attiecībā uz ikvienu darbu, ja tā veikšana var ietvert riska faktoru, uzņēmumā ir jābūt izstrādātām preventīvām rekomendācijām. Kad šīs rekomendācijas ir apkopotas dokumentā, kurā noteikts, kā zināmā situācijā jārikojas, tās kļūst par darba aizsardzības instrukciju. Darba aizsardzības instrukcijā brīdināts par riska faktoriem, kuri var izraisīt nelaimes gadījumus darba vietās, interpretētas un izskaidrotas oficiālo reglamentējošo dokumentu prasības un piemērotas konkrētiem apstākļiem un vajadzībām.

Darba aizsardzības instrukcija ietver vadošus norādījumus, kas uzņēmuma personālu instruē par riska faktoriem, kādi var rasties, veicot konkrētu darba veidu, un norāda, kā rīkoties,

¹⁴⁷ Ministru kabineta 2007. gada 2. oktobra noteikumi Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”. 05.10.2007. *Latvijas Vēstnesis*. 161. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veikšanas-kartiba> [sk. 23.02.2023.].

¹⁴⁸ Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģijas 2013. gada 14. jūnija spriedums, lieta Nr. KA142266311.

lai ar drošu darbību palīdzību izvairītos no negadījumiem darba vietā. Darba aizsardzības instrukcijām ir saistošs raksturs, tās nepieciešams laikus izsludināt, izplatīt un ievērot, lai izvairītos no materiāliem zaudējumiem un fiziskiem ievainojumiem, kas var rasties, veicot konkrētu darbu. Darba aizsardzības instrukciju uzdevums ir garantēt papildus nodarbināto drošību un veselības aizsardzību.

Darba aizsardzības instrukcijas atkarībā no lietošanas iespējām var iedalīt vispārējās, kas ir izmantojamas jebkurā darba vietā un plašās darba vietu zonās, un īpašās vai specifiskās, kas paredzētas konkrētu darbību veikšanai. Tās nosaka, kādā veidā jāveic konkrēts darbs vai darba operācija.¹⁴⁹

Darbinieku pienākums ir sadarboties ar darba devēju, lai sasniegtu preventīvo pasākumu maksimālu efektivitāti. Šis pienākums ietver gan ražošanas iekārtu, individuālo aizsardzības līdzekļu un ķīmisko līdzekļu pareizu izmantošanu, gan konsekventu darba drošības prasību izpildi. Darbiniekiem ir tiesības saņemt pilnīgu informāciju, konsultācijas un piedalīties preventīvo pasākumu organizēšanā, riska novēršanā darba vietā, kā arī pārtraukt darbu smagu darba drošības pārkāpumu gadījumos, kontrolēt veselības stāvokli u. c.

Tomēr DAL nenosaka tikai tiesības, pienākumus un sankcijas. Šī likuma ceturtajā nodaļā “Valsts kompetence darba aizsardzības jomā” ir formulēti valsts politikas principi darba aizsardzības jomā, ieskaitot darbinieka drošības un veselības aizsardzības prioritāti un sadarbību starp valsts, pašvaldību, darba devēju un darbinieku organizācijām.¹⁵⁰ Savukārt to, ka darba vietā nepieciešams nodrošināt preventīvo pasākumu realizēšanu, lai uzlabotu darba vidi, izglītotu darba devējus un darbiniekus, novērstu nelaimes gadījumus darbā un saslimšanu ar arodslimībām, regulē likums “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”.¹⁵¹ Abi minētie normatīvie akti papildina DL regulējumu attiecībā uz darba apstākļiem, kas ir šo normatīvo aktu sociālā funkcija un darbinieka sociālās drošības garantēšanas elements. Ar norādi uz šo normatīvo aktu kompleksu piemērošanu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā autore vērs uzmanību uz regulējuma neievērošanas sociālo un drošības aspektu, kas izraisa darba tiesisko attiecību izbeigšanos.

Arī koplīgumos var ietvert noteikumus, kas attiecas uz darba drošības un nodarbināto veselības aizsardzības jautājumiem, jo DL 17. pants paredz, ka šī tēma tiek iekļauta koplīguma

¹⁴⁹ Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts. 2014. *Tiesu prakse lietās par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem apkopojums*. Iegūts no http://stradavesels.lv/Uploads/2015/10/06/232_2014_DA_Tiesu_prakses_apkopojs_gatavs.pdf [sk. 23.02.2023.].

¹⁵⁰ Darba aizsardzības likums: Latvijas Republikas likums. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105; 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums> [sk. 23.02.2023.].

¹⁵¹ Likums “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”: Latvijas Republikas likums. 17.11.1995. *Latvijas Vēstnesis*. 179; 11.01.1996. *Ziņotājs*. 1. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/37968-par-obligato-socialo-apdrosinasanu-pret-nelaimes-gadijumiem-darba-un-arodslimibam> [sk. 23.02.2023.].

apspriešanā. Visi ar darbinieku veselības aizsardzību saistītie nosacījumi, kas atrunāti līgumā, ir obligāti jāpilda, turklāt tos iespējams piemērot konkrētām situācijām. Preventīva rakstura aspektus satur arī darba kārtības noteikumi, kas ir obligāti visiem uzņēmumiem, kuros parasti nodarbināti ne mazāk kā 10 darbinieki.¹⁵² Darba kārtības noteikumos tiek reglamentētas minimālās prasības darba aizsardzības jomā, tādējādi palīdzot uzlabot riska novēršanas iespējas darba vietā. Ja šie noteikumi nav pretrunā ar vispārējām normām, tad tie ir obligāti jāpilda.

Iepazīstoties ar VDI veikto pārbaužu materiāliem un ierosinātajām administratīvajām lietām,¹⁵³ autore secina, ka darba vides problēmas ir viens no biežākajiem iemesliem, kas izraisa darba tiesisko attiecību izbeigšanu gan no darba devēja puses, gan no darbinieku puses, gan arī pēc tiesas vai trešo personu pieprasījuma.

2.4. Amata apraksta kā organizatoriska dokumenta problemātika darba tiesisko attiecību izbeigšanās kontekstā

DL 28. pants nosaka, ka darba tiesiskās attiecības starp darba devēju un darbinieku regulē darba līgums. Tas nozīmē, ka darba līgums ir dokuments, kurā tiek noteiktas darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesības un pienākumi. Būtiski ievērot, ka DL 40. pants cita starpā nosaka, kas obligāti norādāms darba līgumā. Jāuzsver, ka likumdevējs, definējot darba līgumā obligāti norādāmās ziņas, ierobežojis pušu līguma satura noteikšanas brīvību. Tādējādi secināms, ka minētā panta otrās daļas 5. punkts, kas paredz, ka darba līgumā norāda darbinieka arodu, amatu, specialitāti (profesiju) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgu nolīgtā darba raksturojumu, ir obligāta prasība, kā arī darba līgumā obligāti ietverama norāde uz darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām. Ar minēto norādāms uz DL noteikto darba līguma struktūru, kuras mērķis ir darba tiesisko attiecību stabilitātes nodrošināšana, ņemot vērā DL 39. panta norādi, ka darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem ar mērķi savstarpēji nodibināt darba tiesiskās attiecības un saistīties.

Darba līgums ir daudzpusējs darījums, jo ietver divu tiesību subjektu – darbinieka un darba devēja – saskanīgus gribas izteikumus, un divpusējs līgums, jo tajā abām pusēm ir gan tiesības, gan pienākumi pret otru. Autore uzskata, lai darba līgumā būtu noformulēts saskanīgs pušu gribas izteikums attiecībā uz pušu tiesībām un pienākumiem, nepietiek ar to, ka darba līgumā norāda darbinieka arodu, amatu, specialitāti (profesiju) atbilstoši Profesiju

¹⁵² Darba likums. Latvijas Republikas likums, 55. pants. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105 (2492); 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Iegūts no: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [sk. 29.02.2023.].

¹⁵³ Valsts darba inspekcija. 2021. gada darbības pārskats. Iegūts no: <https://www.vdi.gov.lv/lv/media/2193/download?attachment> [sk. 25.06.2023.].

klasifikatoram un vispārīgu nolīgtā darba raksturojumu. Bet darba līguma neatņemama sastāvdaļa ir nosakāms pielikums – amata apraksts.

Ja amats ir skaidri nodalīts darba pienākumu kopums, kas tiek uzticēts kādam darbiniekam,¹⁵⁴ tad amati ir organizāciju veidojumi, kuros saskaras organizācijas un darbinieku intereses – organizācijas ar amatu palīdzību nosaka prasības darbiniekiem, savukārt no darbiniekiem, kuri strādā organizācijā, ir atkarīga noteikto amata prasību izpilde.

Amata apraksts ir amatu raksturojošs dokuments ar mērķi precizēt pakļautību organizācijas hierarhijā, noteikt darbinieku atbildību un tiesības, uzskaitīt veicamos pienākumus, definēt darba izpildei nepieciešamo kompetenci.¹⁵⁵ Amata apraksts ir darba devēja apstiprināts organizatorisks dokuments, ar kuru darbinieks tiek iepazīstināts, noslēdzot darba līgumu, t. i., izsakot savu gribu stāties darba tiesiskajās attiecībās, darbinieks iepazīstas ar darba devēja gribu attiecībā uz to, kas no darbinieka tiek sagaidīts un par ko darbinieks saņems atalgojumu. Īpaši būtiski tas ir uzņēmumos, kuri nodarbina mazāk nekā 10 darbiniekus un kuros obligāti nav jābūt darba kārtības noteikumiem.

Precīzi un godprātīgi izstrādāts amata apraksts ir objektīvs attiecībā uz amata pienākumiem, satur tikai būtisku informāciju, raksturo amata nozīmi, mērķus un saturu, nosaka darbinieka atbildību un tiesības, ir viegli aktualizējams, ir saņēmis darbinieka un vadītāja akceptu. Amata apraksts top amatu analīzes rezultātā. Amatu analīze uzņēmumā ir sistemātisks process, kurā tiek iegūta detalizēta un objektīva informācija par pienākumiem un uzdevumiem, kas tiek veikti vai būtu jāveic konkrētā amatā. Tā kalpo kā pamats amata apraksta vai kompetenču modeļa izstrādei un dod skaidru priekšstatu par darba saturu gan vadītājam, gan darbiniekiem. Amatu analīze novērš darba pienākumu dublēšanos, mazina psiholoģisko spriedzi, uzlabo darba vidi, nosaka pakļautību, palīdz noteikt atbildību un piešķiramās pilnvaras. Tās rezultātā top skaidrs, kādas prasības izvirzāmas darbiniekiem.

Pētot tiesu praksi par darba tiesisko attiecību izbeigšanos gan strīdos par darbinieka uzteikumu, gan strīdos par darba devēja uzteikumu, kas pamatojas uz iemesliem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību vai darba vidi uzņēmumā, jāsecina, ka amata aprakstu neesamība vai to nepietiekama kvalitāte, kā arī neaktuāli darba kārtības noteikumi, nepilnīgi procedūru apraksti, formālas instrukcijas un cita organizatorisko dokumentu problemātika ir ļoti izplatīts iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar uzteikumu un sekojošu prasību celšanu tiesā, prasot zaudējumu atlīdzināšanu un/vai kompensāciju par morālo kaitējumu.

¹⁵⁴ Dāvidsone, G. 2008. *Organizāciju efektivitātes modelis*. ODA. Iegūts no: http://www.ibook.lv/BD_organizaciju-efektivitates-modelis-gitana-davidsone.aspx?BID=55dea6da-c2aa-4555-9ca3-49e3c56f817e [sk. 23.02.2023.].

¹⁵⁵ Gargurne, A. *Personāla vadības jēdziens un nozīme organizācijā*. Iegūts no: https://www.alberta-koledza.lv/Personala_vadiba [sk. 26.02.2023.].

DL nenosaka ne amata apraksta nepieciešamību, ne tā saturu, tomēr prakse rāda, ja amata apraksts tiek veidots pēc noteiktas struktūras, t. i., tajā ir ietverts: darbinieka amata nosaukums; amata vieta iestādes struktūrā un pakļautība; darbinieka pienākumi; kritēriji darba novērtēšanai; darbinieka tiesības; darbinieka atbildība; darbinieka pilnvaras un kompetence, t. i., noteikumi, kas paredz situācijas, kad darbinieks pats pieņem lēmumus, kad konsultējas ar vadītāju un kad lēmumus pieņem vadītājs; papildu nosacījumi, piemēram, nepieciešamība doties darījumu braucienos, darba veikšanas vieta, darba stundu skaits; amata pienākumu veikšanai nepieciešamās prasības, tad problēmas ar dažādu izpratni par veicamajiem amata pienākumiem ir daudz mazākas un pārkāpumu fiksēšanas procedūra ir vienkāršāka.

Amata aprakstam ir vairākas funkcijas: sniegt darbiniekam skaidru priekšstatu par darba saturu, kvalifikācijas prasībām, atbildības robežām un tiesībām, novērst situāciju, kad darbinieki mēģina novelt atbildību uz citiem, palīdzēt sagatavoties novērtēšanai, sniegt informāciju darbiniekiem, kas vēlas veidot karjeru uzņēmumā. Savukārt attiecībā uz pašu uzņēmumu amata apraksts palīdz sakārtot struktūru un koordinēt uzņēmuma darbu, izslēdz interpretēšanu, novērš darba dublēšanos, novērš situāciju, kad par neizpildītu darbu nav no kā prasīt atbildību, var tikt izmantots darbinieku novērtēšanā.¹⁵⁶

Autore uzskata, ka likumdevējs, nosakot, ka darba līgumā norādāms darbinieka arods, amats, specialitāte atbilstoši Profesiju klasifikatoram, nav pieņēmis, ka profesiju klasifikatorā sniegtā vispārīgā informācija profesiju grupām, norādot vispārīgus darba uzdevumus konkrētajam profesijas kodam, ir pietiekama, lai veidotos darba devēja un darbinieka saskaņots gribas izteikums attiecībā uz veicamajiem darba pienākumiem gan apjoma, gan kvalitātes ziņā. Pēc autores domām, likumdevēja norāde uz vispārīgu nolīgtā darba raksturojumu vērš darba devēja uzmanību uz efektīvu personālvadību, veidojot uzņēmuma struktūru, amata vietas, organizējot efektīvu saimniecisko darbību un personāla politiku ar dažādu instrumentu palīdzību, tostarp izstrādājot, aktualizējot organizatoriskos dokumentus, arī amata aprakstus. Lai darbinieka izteiktā griba, parakstot darba līgumu, saskanētu ar darba devēja gribu, nepieciešams, lai pirms darba līguma noslēgšanas darbinieks būtu sīki iepazinies ar amata aprakstu un izpratis šī amata vietu uzņēmuma organizatoriskajā struktūrā, izvērtējis savas spējas un piedāvāto samaksu par attiecīgo pienākumu veikšanu un profesionālo atbildību.

Praksē personālvadība nereti nošķir, kad amata apraksts tiek sagatavots kā darba līguma pielikums konkrētam darbiniekam un kad uzņēmuma organizatoriskajā struktūrā tiek izveidota amata vieta ar amata aprakstu, kas tiek izstrādāts kā organizatorisks dokuments (iekšējais normatīvais akts), ko apstiprina uzņēmuma vadība neatkarīgi no tā, kas konkrēti ieņem

¹⁵⁶ Gargurne, A. *Personāla vadības jēdziens un nozīme organizācijā*. Iegūts no: https://www.alberta-koledza.lv › Personala_vadiba [sk. 26.02.2023.].

izveidoto amatu. Jebkurā gadījumā darbiniekam ir saistošs gan darba līgums ar tā pielikumu, gan apstiprinātais amata apraksts konkrētajai amata vietai, būtiski, lai darbinieks ar savu parakstu apliecinātu, ka viņš ir iepazinies ar šo amata aprakstu un apņemas to ievērot.

Gadījumos, kad amata apraksts ir darba līguma sastāvdaļa un uzņēmumā ir apstiprināts arī amata apraksts konkrētajai amata vietai, tad prioritāte ir tam amata aprakstam pret konkrēto darbinieku, kura darba līguma pielikums ir šis amata apraksts. Saskaņā ar Satversmes 90. pantu ikvienam ir tiesības zināt savas tiesības. Līdz ar to darba devējam ir pienākums informēt darbinieku par viņa tiesībām un pienākumiem uzņēmumā, iepazīstinot ar dokumentiem, kas uzņēmumā regulē un nosaka darba kārtību.

Vairumā situāciju, uzsākot darba attiecības, darba devējs izsniedz darbiniekam darba kārtības noteikumu kopiju, kā arī lūdz parakstīties par iepazīšanos ar šiem noteikumiem, to izprašanu un ievērošanu. Tomēr darba devējam būtu vēlams ne vien izsniegt darba kārtības noteikumu kopiju, bet arī izskaidrot būtiskākos darba kārtības jautājumus, īpaši pievēršoties specifiskiem, tieši konkrētajā uzņēmumā esošajiem darba kārtības jautājumiem.

Darbinieka interesēs ir rūpīgi iepazīties ar darba kārtības noteikumiem, jo par to pārkāpšanu ir iespējamās sankcijas (rājiens, piezīme, uzteikums). Parakstīties par to, ka darbinieks ir iepazinies ar darba kārtības noteikumiem un tos sapratis, vajadzētu tikai tad, kad darbinieks tiešām to ir izdarījis, nevis pirms tam. Pretējā gadījumā darbiniekam, pārkāpjot kādu no šiem noteikumiem, nebūs iespējams pierādīt, ka viņš šādus darba kārtības noteikumus nav zinājis.

DL 54. pants paredz, ka darba kārtību uzņēmumā nosaka darba kārtības noteikumi, darba koplīgums, darba līgums un darba devēja rīkojumi. Šī tiesību norma uzskaita tos dokumentus, kuros darba devējs ir noteicis kārtību (režīmu), kādā uzņēmums veic savu saimniecisko darbību, bet šis uzskaitījums nav izsmeļošs. Darba devējs atsevišķus darba kārtības jautājumus var noteikt arī citos dokumentos, piemēram, amata aprakstos, instrukcijās, procedūrās, nolikumos. Būtiski ir darba līgumā vai darba kārtības noteikumos ietvert norādi, ka darbiniekam ir saistoši arī darba kārtību regulējošie dokumenti.

Piemēram, ja uzņēmumā tiek ieviests ISO standarta kvalitātes sertifikāts, tiek izstrādāta virkne procedūru, nolikumu un citu uzņēmuma iekšējo dokumentu, kuros ir precīzi definēta biznesa vide un biznesa attiecības uzņēmumā, darbu izpildes kārtība, savstarpējā komunikācija, projektu vadība no projekta sākuma līdz pat beigām utt. Šie noteikumi nosaka darba kārtību, līdz ar to tā darbiniekam ir jāievēro, ja viņš par to ir atbilstoši informēts un atbilstoši iepazīstināts.

Ne tikai ISO standarta kvalitātes sertifikāta iegūšana ir iemesls darba kārtības noteikumos ietvert arī uzvedības un citus noteikumus, kuri, darba devēja ieskatā, ir jāievēro

darbiniekiem darba pienākumu pildīšanas laikā. Šādi nosacījumi var būt saistīti gan ar normālas darba gaitas nodrošināšanu darbā, gan darba devēja reputāciju, gan arī noteiktu standartu uzturēšanu uzņēmumā. Piemēram, darba devējs var noteikt uzvedības pamatnoteikumus darbinieka attiecībās ar darba devēju, kolēģiem, klientiem, sadarbības partneriem (būt laipnam, pieklājīgam, lojālam u. c.) utt. Iespējams arī paredzēt īpašas prasības attiecībā uz darbinieku apģērbu. Tāpat darba devējs var norādīt, kādā kārtībā darbiniekam ir pienākums informēt darba devēju, ja tas kavē darba laiku vai nevar ierasties darbā, kā arī paredzēt citus noteikumus.

Šajā sakarā būtiski ir norādīt, ka Latvijas arodbiedrībām, to vadītājiem un speciālistiem, veidojot un uzlabojot nacionālo sociālo dialogu, ir ļoti svarīgi pārzināt Eiropas Savienības līmeņa sociālā dialoga principus un sociālā dialoga galvenos instrumentus – pasākumus un dokumentus, kas radušies ilgstošu pārrunu rezultātā ar darba devēju organizācijām, pamatojoties uz sociālo partneru darba programmām. Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumi un darbību ietvari ir saistoši ES dalībvalstu nacionālā līmeņa sociālajiem partneriem – darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem. Minētais attiecināms uz visiem tiem apstākļiem un iemesliem, kas rodas vai var rasties darba vidē un izraisa darba tiesisko attiecību izbeigšanos, darba strīdus, kas risināmi tiesā. Tāpēc arī viena no sociālā dialoga prioritātēm ir darba tiesisko attiecību drošība, kas panākama arī ar kvalitatīvas organizatoriskās dokumentācijas izstrādāšanu, aktualizēšanu un ievērošanu.

Tā kā darbinieka pienākums veikt darbu izriet no darba līguma, tad darba līgumā jābūt noteiktām galvenajām darbinieka darba izpildījuma prasībām. Papildus darba devējam ir pienākums informēt darbinieku par darba kārtības noteikumiem uzņēmumā. Darba devējam jāiepazīstina darbinieks arī ar darba aizsardzības instrukcijām, lai darbinieks būtu informēts, kādā veidā izmantot darba devēja iekārtas un inventāru un kā rīkoties ārkārtas situācijās, piemēram, ugunsgrēka gadījumā. Vēlams arī sniegt vispārēju informāciju par darba devēju, tā vietu tirgū, mērķiem un attīstības tendencēm, lai darbinieks justos piederīgs organizācijai, kā arī lai darba izpildījums būtu vērsts uz darba devēja mērķu sasniegšanu. DL 51. pants nosaka, ka darbiniekam ir pienākums veikt tos darbus, kuri nepieciešami viņa saistības pienācīgam izpildījumam, bet tikai tad, ja darbinieks precīzi zina šo darbu apjomu, specifiku un nepieciešamo kvalitāti, kas var tikt noteikts gan amata aprakstā, gan citos organizatoriskajos dokumentos, lai darbinieks varētu pienācīgi izpildīt saistības.

Minētais attiecināms arī uz DL 50. panta ievērošanu, kas nosaka darbinieka pienākumu veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma, un darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu.

Jāsaka, arī CL 2182. pants paredz darbinieka pienākumu pildīt darba līgumu ar lielu rūpību un darbinieka rūpība ir saistāma ar pašu darba raksturu, darbinieka spējām, kā arī darbinieka piemērotību darbam. Turklāt darbinieka rūpība ir jāizvērtē, vadoties no taisnīgiem apsvērumiem, nevis darba devēja nesamērīgi izvirzītām prasībām un kritērijiem. Tātad, lai varētu izprast, kas konkrētā gadījumā ir taisnīgi apsvērumi, viens no kritērijiem būs darba līgums un amata apraksts, otrs – darba kārtības noteikumi u. c. organizatoriskie dokumenti 2018. gada 4. septembra Ministru kabineta noteikumu Nr. 558 “Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība” tvērumā.

“Pienācīga rūpība ir apdomīgas rīcības veids/īpašība, kādu noteiktos apstākļos sagaida no saprātīgas personas.”¹⁵⁷ Šādu darbinieka rūpību nevar vērtēt absolūti, pēc vienota standarta, jo katrā situācijā īstenotās rūpības apmērs atkarīgs no faktiskajiem un relatīvajiem apstākļiem. Pēc būtības darbiniekam darbs ir jāveic ar tāda līmeņa prasmi un rūpību, ko darba devējs var pamatoti sagaidīt un kas atbilst attiecīgajā saimnieciskās vai profesionālās darbības jomā vispāratzītai praksei. Rūpības kritērijs tiek vērtēts, ņemot vērā darbinieka objektīvās spējas, kvalifikāciju, pieredzi, atbilstību un citus individuālus kritērijus, kas raksturo darbinieku un ir nepieciešami darba izpildei. Minētie kritēriji, kas liecina par darbinieka atbilstību veicamajam darbam, lielākoties tiek izvērtēti pārbaudes laikā.

Ja darba devējs pārbaudes laikā nav konstatējis šādas rūpības trūkumu un tikai pēc tam, turpinot ar darbinieku darba attiecības, tiek atklāts, ka darba pienākumus darbinieks neveic ar vajadzīgo vērību, nepieciešams novērtēt, vai no darbinieka rīcības ir radies un konstatējams darba līguma pārkāpums. Apstiprinoties pārkāpuma esībai, darba devējs var darbiniekam izteikt DL 90. panta pirmajā daļā paredzēto disciplinārsodu – piezīmi vai rājienu. Savukārt, ja darbinieka veiktā rīcība vai pieļautā bezdarbība atbilst kādam no DL 101. pantā regulētajiem uzteikuma pamatiem, darba devējs var uzteikt darba līgumu, likumā noteiktajā termiņā par to informējot darbinieku. Tā kā darbiniekam ir pienākums ievērot darba aizsardzības prasības, kas saistītas ar darba inventāra un iekārtu izmantošanas kārtību, ar kuru instrukcijām darba devējam ir pienākums iepazīstināt darbinieku, tad arī šis jautājums lielā mērā risināms ar organizatorisko dokumentu palīdzību. Tāpat darbiniekam ir pienākums ievērot ugunsdrošības, drošības tehnikas, darba higiēnas un citas normatīvajos aktos noteiktās prasības. Darba devējs var noteikt mantas izmantošanas kārtību darba līgumā, darba kārtības noteikumos, darba aizsardzības dokumentos, kā arī ar rīkojumiem precizējot darba pienākumu saturu. Saistības izpildījuma noteikšanai darba līgumā ir būtiska nozīme ne tikai DL 90. panta pirmās daļas kontekstā, kas paredz, ka darba devējs darbiniekam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu, ja darbinieks ir

¹⁵⁷ *Eiropas Savienības terminu vārdnīca*. 2004. Rīga: UNDP, s. v. “pienācīga rūpība”.

pārkāpis darba līgumu vai darba kārtības noteikumus, bet arī DL 101. panta pirmās daļas 1. punkta kontekstā. Tomēr, lai konstatētu darbinieka pārkāpumu, darbinieka saistību izpildījumam jābūt precīzi norādītam darba līgumā, kas, vadoties no DL 40. panta formulējuma, faktiski nav iespējams un norāda uz amata apraksta kā darba līguma pielikuma objektīvu nepieciešamību. Tātad darba devējam, norādot darbinieka saistības izpildījuma kritērijus, tie jānorāda pēc iespējas precīzāk un detalizētāk, lai gan darbiniekam, gan pašam darba devējam būtu pilnīga skaidrība par veicamā darba veidu, apmēru, laiku un vietu, lai ievērotu DL 49. panta prasības, tomēr bez amata apraksta un aktuāliem noteikumiem (organizatoriskajiem dokumentiem), tas nav iespējams.

3. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās veidi darba tiesību sociālās funkcijas tvērumā

Nodaļā autore sniegs skaidrojumu tiesisko attiecību, kas pastāv starp darbinieku un darba devēju, izbeigšanās veidiem atbilstoši DL C daļas piektajai sadaļai, aplūkojot šo veidu specifiku kontekstā ar CL ietvertu regulējumu. Tāpēc vispirms autore pēta DL 114. pantā paredzēto iespēju darba devējam un darbiniekam vienoties par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, noslēdzot savstarpēju vienošanos. Judikatūrā atzīts, ka darba līguma uzteikums ir darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums (vienpusējs tiesisks darījums), ar ko tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, respektīvi, šim gribas izteikumam ir tiesisko seku nodibinošs spēks.¹⁵⁸ No DL ietvertā regulējuma izriet, ka darbiniekam nav detalizēti jānorāda objektīvs un pamatots uzteikuma iemesls, savukārt 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 DL noteiktos gadījumos.

3.1. Darba devēja un darbinieka vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu tiesiskā regulējuma juridiskā daba sociālās drošības kontekstā

Darba devēja un darbinieka savstarpēja vienošanās par darba attiecību izbeigšanu ir viens no praksē biežāk sastopamajiem veidiem, kā izbeigt darba attiecības. Vienošanās ir patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats.¹⁵⁹ Ierosināt izbeigt darba attiecības var gan darbinieks, gan darba devējs.

Tiesu praksē atzīts, ka pušu noslēgtās vienošanās tiesiskums un spēkā esamība ir apspriežama atbilstoši civiltiesību normām. DL 114. pantā *expressis verbis* noteikts, ka darbinieka un darba devēja vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir civiltiesisks līgums. Līdz ar to šādas vienošanās noslēgšanas, grozīšanas un izbeigšanas, kā arī spēkā esamības jautājumi apspriežami atbilstoši CL noteikumiem. Šāda DL 114. panta izpratne atbilst arī DL 1. pantam, kurā noteikts, ka darba tiesiskajās attiecībās paredzēts piemērot ne tikai Satversmes un DL normas, bet arī citus normatīvos aktus, tostarp CL. Saskaņā ar CL,¹⁶⁰ lai līgumu uzskatītu par noslēgtu, nepieciešami vismaz četri priekšnosacījumi: 1) pilnīga pušu vienošanās, 2) līguma būtiskās sastāvdaļas, 3) nolūks savstarpēji saistīties, 4) pienācīga līguma forma. Vienošanās par darba attiecību izbeigšanu noformējama rakstveidā. Tas nozīmē, ka,

¹⁵⁸ Kalniņš, E. 2005. *Privāttiesību teorija un prakse*. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 288.

¹⁵⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2014. gada 7. marta spriedums lietā Nr. SKC-1491/2014 (C32378712).

¹⁶⁰ Civillikums: Latvijas Republikas likums. 1533. pants. 20.02.1937. *Valdības Vēstnesis*. 41. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums> [sk. 01.03.2023.].

izbeidzot darba attiecības, pamatojoties uz Darba līguma 114. pantu, mutvārdu sarunām nav juridiskas nozīmes.

Kā atzinusi AT 2010. gada 7. aprīļa spriedumā lietā Nr. SKC-465/2010, sarunas par iespējamo atlaišanu nevar traktēt kā pierādījumu ne tam, ka darba devējs izdevis rīkojumu, kas pamatots ar uzteikumu, ne tam, ka darbinieks darba līguma uzteikumu saņēmis, ne tam, ka pusēm ir nodoms vienoties par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.¹⁶¹ Pēc tiesas ieskata, sarunām par iespējamo darbinieka atlaišanu nav juridiskas nozīmes tāpēc, ka darba devēja paziņojums par atlaišanu, neizsniedzot darbiniekam darba līguma uzteikumu, nekādas sekas nerada.

DL nav noteikts, kam būtu jāierosina slēgt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu – darba devējam vai darbiniekam. Ja darbinieks vēlas izbeigt darba attiecības, pamatojoties uz DL 114. pantu, viņš var vērsties pie darba devēja un izteikt šādu lūgumu. To var izteikt gan mutvārdos, gan rakstveidā – rakstot iesniegumu. Tomēr, rakstot iesniegumu, jāievēro, lai tajā būtu izteikta darbinieka patiesā griba. No iesnieguma skaidri jāsaprot, ka darbinieks vēlas izbeigt darba attiecības, noslēdzot savstarpēju vienošanos, pamatojoties uz DL 114. pantu, un lūdz darba devēju sagatavot šo vienošanos.

Praksē vienošanās ir izdevīga abām pusēm, un ir grūti spriest, kā ieguvumi ir lielāki. Ja darba attiecības tiks izbeigtas uz pušu saskaņotas gribas pamata, darbinieks pēdējā darba dienā saņems tikai algu par pēdējo nostrādāto posmu un neizmantotā atvaļinājuma kompensāciju proporcionāli nostrādātajam laikam. Atbilstoši DL 112. pantam darba devējam nav pienākuma izmaksāt atlaišanas pabalstu. Tomēr vienošanās ir īpaša ar to, ka puses var vienoties arī par atlaišanas pabalsta izmaksu.

Neatkarīgi no finansiālajiem ieguvumiem pušu vienošanās darbiniekam ir noderīga tādā gadījumā, ja momentā nav iespēju nodibināt jaunas darba attiecības un ir jāvēršas Nodarbinātības valsts aģentūrā, stājoties bezdarbnieku uzskaitē. Likuma “Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam” 13. panta pirmās daļas 1. punktā¹⁶² paredzēts, ka bezdarbnieka pabalsts gadījumā, ja darba līgumu izbeidz uz pušu vienošanās pamata, tiek izmaksāts no dienas, kad bezdarbnieks iesniedzis iesniegumu par bezdarbnieka pabalsta piešķiršanu. Savukārt situācijā, kad uzteikumu iesniedzis pats darbinieks vai no darba atlaists sakarā ar pārkāpumu, bezdarbnieka pabalstu izmaksā no dienas, kad bezdarbnieks ir iesniedzis iesniegumu par

¹⁶¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 7. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-465/2010.

¹⁶² Likuma “Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam”: Latvijas Republikas likums 13. panta pirmās daļas 1. punkts. 15.12.1999. *Latvijas Vēstnesis*. 416/419; 30.12.1999. *Ziņotājs*. 24. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/14595-par-apdrosinasanu-bezdarba-gadijumam> [sk. 01.03.2023.].

bezdarbnieka pabalsta piešķiršanu, bet ne agrāk kā divus mēnešus pēc bezdarbnieka statusa iegūšanas dienas.

Darbiniekam jāzina, ka pēc vienošanās parakstīšanas vispārēji darba devējam nav tiesiska pienākuma darbiniekam nolīgtā darba laika ietvaros piešķirt laiku cita darba meklēšanai. Tomēr, sagatavojot vienošanās līgumu, puses ir tiesīgas vienoties arī par citādu kārtību. Vēl vienošanās (atbilstoši DL 84. pantam) var ietvert konkurences ierobežojumus un komercnoslēpuma neizpaušanu pēc darba attiecību izbeigšanās.

Ja iniciatīvu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu izrāda darbinieks, tad viņam jāņem vērā, ka tieši viņa interesēs ir izvēlēties precīzu formulējumu savam nodomam. No iesnieguma jābūt skaidri saprotamam, vai tas ir uzteikums vai lūgums vienoties par darba līguma izbeigšanu. Formulējums ir būtisks, jo saskaņā ar CL 1504. un 1505. panta noteikumiem, iztulkojot darījumu, jāvērtē lietoto vārdu nozīmi. Ja tie nav saprotami divējādā nozīmē, tad tie precīzi jāievēro, ja vien nepierāda, ka vārdi nesaskan ar dalībnieku gribu. Savukārt, ja rodas šaubas par vārdu nozīmi, jāievēro to jēga un darījuma dalībnieku skaidri izsacītais vai kā citādi izrādītais nodoms.¹⁶³

Ja darbinieks (vai darba devējs) tieši un noteikti vēlas izbeigt darba tiesiskās attiecības uz DL 114. panta pamata, tad šāds lūgums otrai pusei nav obligāti saistošs, jo nevienu nevar piespiest slēgt vienošanos. Ja darba devēju apmierina, ka darbinieks izteicis vēlmi izbeigt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz DL 114. pantu, viņam jāizsaka sava piekrišana un jāsagatavo vienošanās.

Darbinieka un darba devēja gribas izteikumam vienošanās aktā ir tiesisko seku nodibinošs spēks.¹⁶⁴ Kaut arī darba tiesisko attiecību izbeigšana, pusēm savstarpēji vienojoties, ir patstāvīgs divpusējs darījums un tajā noteiktās tiesiskās sekas ir saistošas līgumslēdzējām pusēm, DL neparedz īpašas prasības vienošanās saturam. Tomēr vienošanās līgumā papildus pušu rekvizītiem obligāti jānorāda, ka darba attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz DL 114. pantu (lai nerastos strīdi par to, vai tā ir vienošanās par īsāku uzteikuma termiņu), un datums, kurā tiks izbeigtas darba attiecības.

Vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu var uzskatīt par *rebus sic stantibus* principa piemērošanas gadījumu. Saskaņā ar šo principu “jebkura vienošanās ir apskatāma kopsakarā ar tās noslēgšanas brīdī pastāvošajiem apstākļiem; jāpresumē, ka līgumslēdzējas

¹⁶³ Civillikums: Latvijas Republikas likums. 1504. pants, 1505. pants. 20.02.1937. *Valdības Vēstnesis*. 41. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums> [sk. 01.03.2023.].

¹⁶⁴ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 11. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-371/2008.

puses līguma esamību ir saistījušas ar šiem apstākļiem, līdz ar to radikāla un neparedzēta šo apstākļu maiņa var būt par pamatu līguma atzīšanai par spēkā neesošu”.¹⁶⁵

Vienošanos būtībā var formulēt vienā teikumā, un nav nepieciešams pēc tam izdot rīkojumus par darba attiecību izbeigšanu. Tas neatbrīvo darba devēju no visu DL noteikto pienākumu izpildes – atlaišanas dienā izmaksāt darbiniekam visas viņam pienākošās naudas summas (DL 128. pants), tostarp kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu (DL 149. panta piektā daļa). Tāpat darba devējam jāapzinās, ka saskaņā ar DL 6. pantā noteikto nav spēkā vienošanās noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieku tiesisko stāvokli (ja darbinieks tiek pierunāts, parakstot vienošanos, atteikties no kompensācijas par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu). Savukārt darbiniekam jāapzinās, ka, izbeidzot darba attiecības, pamatojoties uz DL 114. pantu, darba devējam nav pienākuma izmaksāt atlaišanas pabalstu. Tādējādi darba devējam jāizmaksā likumā paredzētās summas, savukārt, ja darbinieks vēlas ko vairāk, tas jānosaka vienošanās saturā.

Tāpat darba devējam nav noteikts pienākums prasīt arodbiedrības piekrišanu atlaišanai un ievērot DL 109. pantā paredzētos darba līguma uzteikuma ierobežojumus. Pārejoša darbnespēja nav šķērslis darba tiesisko attiecību izbeigšanai saskaņā ar DL 114. pantu.¹⁶⁶ Tādējādi DL 109. pantā noteiktie ierobežojumi un aizliegumi nav attiecināmi uz darba līguma izbeigšanu DL 114. panta kārtībā, turklāt tas vienlīdz attiecināms gan uz šādas vienošanās noslēgšanas brīdi, gan arī uz darba tiesisko attiecību faktiskās izbeigšanas brīdi (datumu), kas noteikts ar šādu vienošanos.¹⁶⁷

DL 122. pantā noteikts, ka gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš var celt tiesā prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas. Tiesu praksē ir atzīts: noteikums, ka ci

tos gadījumos darba devēja pienākums ir pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, katrā ziņā saistāms ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc DL 100. panta pirmās daļas, kā arī 114. pantu.¹⁶⁸ Zvērinātu advokātu biroja *Cobalt* partneris zvērināts advokāts Toms Šulmanis uzskata, ka vienmēr labākais risinājums būs vienošanās par darba attiecību izbeigšanu.

¹⁶⁵ Rudevskis, J. 2006. Latvijas un Svētā Krēsla līgums: iedomātās bažas un realitāte. // *Jurista Vārds*. 4 (407). Iegūts no: http://home.lu.lv/~rbalodis/Publikacijas/Citu-raksti/Rudevskis_konkordats.doc [sk. 14.02.2023.].

¹⁶⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 11. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-371/2008.

¹⁶⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 27. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-274/2010.

¹⁶⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 10. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).

Saskaņā ar DL 125. pantu, ja darbinieks cēlis prasību par atjaunošanu darbā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka, atlaižot viņu no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības. Ja darbinieks uzskata, ka ar vienošanos darba attiecības izbeigtas nepamatoti, viņš var tiesā celt prasību par atjaunošanu iepriekšējā darbā, vienlaikus lūdzot arī atzīt vienošanos par spēkā neesošu. Piemēram, nopietns pamats apsvērt vienošanās apstrīdēšanu būtu darbiniekiem, kas veselības stāvokļa dēļ nevar veikt darbu, ir ilgstošie slimotāji vai potenciāli pakļauti darbinieku skaita samazināšanai, ja viņiem lūdz parakstīt vienošanos par darba attiecību izbeigšanu, bet neparedz atlaišanas pabalstu, lai gan, uzteicot darba līgumu, darba devējam pabalsts būtu jāmaksā.

Šādu vienošanos darba devējs var panākt arī draudu ietekmē. Arī gadījumā, ja darba devējs vēlas no kāda darbinieka atbrīvoties. Lai darbiniekam uzteiktu darbu, ir jābūt pamatotam iemeslam, tie norādīti DL 101. pantā. Ja šāda iemesla nav, piemēram, panākot, ka darbinieks ir pašrocīgi uzrakstījis iesniegumu par darba attiecību izbeigšanu ar vienošanos, ir pirmšķietami atrisināta virkne neērtību – tikts vaļā no nevēlama darbinieka, nav jānoformē dokumenti, kas saistīti ar uzteikuma pamatojumu, atsevišķos gadījumos nav bijis jāizmaksā likumā noteiktais atlaišanas pabalsts.

Darbiniekam būtu jāzina, ka, nonākot šādā situācijā, viņam ir tiesības celt prasību tiesā par vienošanās atzīšanu par spēkā neesošu, jo tā panākta draudu ietekmē. Tiesvedībās, kas saistītas ar darba tiesiskajām attiecībām, saskaņā ar CPL 43. panta pirmās daļas pirmo punktu¹⁶⁹ darbinieks ir atbrīvots no tiesāšanās izdevumu samaksas. Savukārt, ja vienošanās par darba līguma izbeigšanu nav apstrīdēta, t. i., darba tiesisko attiecību izbeigšanas tiesiskais pamats vienošanās ir spēkā esošs, tad nav piemērojamas tiesību normas, kas regulē citu darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu, proti, darba devēja uzteikumu.¹⁷⁰

Kā piemērs norādāms Rīgas apgabaltiesas 2020. gada 9. jūnija spriedums¹⁷¹ lietā, kur prasītāja lūdz atzīt par spēkā neesošu abpusējo vienošanos par darba līguma izbeigšanu, jo sarunas starp darba devēju un darbinieci, kuru laikā tikusi noslēgta vienošanās, notikušas piektdienā īsi pirms darba laika beigām, piedaloties psihologam. Sarunas laikā darba devējs norādījis darbiniecei uz kolēģu sūdzībām par viņas uzvedību; uz to, ka viņai tiks sniegts uzteikums, ja darbiniece nenoslēgs vienošanos; uz to, ka darbiniece varēs uzreiz saņemt bezdarbnieka pabalstu; uz to, ka darbiniece nevar iziet no telpas, kamēr tiek gatavota vienošanās. Tādējādi darbiniece lūdz tiesu atzīt vienošanos par spēkā neesošu, jo tā panākta ar

¹⁶⁹ Civilprocesa likums: Latvijas Republikas likums. 43. pants. 03.11.1998. *Latvijas Vēstnesis*. 326/330; 03.12.1998. *Ziņotājs*. 23. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/50500-civilprocesa-likums> [sk. 15.02.2023.].

¹⁷⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-611/2010.

¹⁷¹ Rīgas apgabaltiesas 2020. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. C30746519.

spaidu (psihologa klātbūtne sarunā un rīkojums neatstāt telpu, līdz rakstveidā sagatavota vienošanās); viltu (nekorekta informācija par tiesībām saņemt bezdarbnieka pabalstu); maldiem (vienošanās paraksta uzņēmuma pārstāvis bez attiecīga pilnvarojuma); atšķirīgas attieksmes (viņa ir sūdzējies par citiem darbiniekiem, bet ar tiem nav izbeigtas darba attiecības); diskriminācijas, nelabvēlīgu seku radīšanas un mobinga (nekorekti kolēģu izteikumi) rezultātā.

Izpētot minēto lietu, norādāms, ka, izvērtējot vienošanās noslēgšanas tiesiskumu, jāņem vērā darbinieka izglītība, kas norāda uz viņa zināšanām un intelektuālām spējām izvērtēt piedāvātā darījuma atbilstību viņa interesēm. Prasītājam ir augstākā juridiskā izglītība tiesību zinātnē, līdz ar to nav šaubu par prasītājas spējām novērtēt izveidojušos situāciju un pieņemt savām interesēm atbilstošu lēmumu. Tiesa norādījusi, ka izšķiršanās noslēgt vienošanos ir darbinieces brīva griba, bet lietā nav konstatēts, ka sarunas dalībnieku rīcība fiziski vai psiholoģiski ietekmējusi darbinieces lēmumu, kā arī to, ka kolēģu, iespējams, nekorekta rīcība nav atšķirīga attieksme, jo darbiniece nav pierādījusi, ka viņas sūdzības nav tikušas izskatītas, kā arī to, ka pret darbinieci tika vērstas kolēģu vai vadības psiholoģiskais terors ar vienotu mērķi izstumt prasītāju no kolektīva un panākt darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Autore piekrīt tiesas viedoklim un uzsver to, ka lietā skatīta civiltiesiskās vienošanās atzīšana par spēkā neesošu, tātad šajā gadījumā pusēm nav saistošs apgrieztās pierādīšanas princips.

Liepājas tiesa 2013. gada 11. decembrī¹⁷² skatījusi personas prasību lietā Nr. C20297513 pret darba devēju par darba tiesisko attiecību atzīšanu par izbeigtām pēc DL 101. panta 9. punkta, kaut darba devējs ir sagatavojis un pieprasījis darbiniekam parakstīt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar DL 114. pantu, ko darbinieks atteicies parakstīt. Tiesa atzinusi darba tiesiskās attiecības par spēkā esošām, jo, vadoties ne tikai, bet arī no CL 1537. panta, kas nosaka, ja līgumu slēdz starp klātneesošiem, tad tas uzskatāms par noslēgtu no tā brīža, kad priekšlikuma piedāvātāju ir sasniegusi priekšlikuma saņēmēja beznosacījuma piekrišana,¹⁷³ prasītājs savu piekrišanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai nav devis, savukārt darba devējs nav uzteicis darbu darbiniekam sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu.

Ņemot vērā DL 114. panta pašreizējo redakciju, darba apakšnodalā izklāstīto, kā arī tiesu praksi un autores pieredzi, strādājot arodbiedrībā, autore saskata iespēju mazināt problēmsituācijas, kas rodas sakarā ar DL 114. panta piemērošanu, nepareizu piemērošanu vai nepiemērošanu, ja DL 114. panta redakcija tiktu mainīta šādi: 114. pants. Darbinieka un darba devēja vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, slēdzot līgumu.

¹⁷² Liepājas tiesas 2013. gada 11. decembra spriedums lietā Nr. C20297513 (C-2975-13/16).

¹⁷³ Civillikums: Latvijas Republikas likums. 1537. pants. 20.02.1937. *Valdības Vēstnesis*. 41. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums> [sk. 01.03.2023.].

(1) Darbinieks un darba devējs var izbeigt darba tiesiskās attiecības, savstarpēji vienojoties un rakstveidā noslēdzot līgumu, kurā iekļaujami šādi noteikumi:

- 1) darba tiesisko attiecību pastāvēšanas pamats (darba līgums, tā noslēgšanas datums);
- 2) darba līguma veids (uz noteiktu vai nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums);
- 3) datums, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības;
- 4) neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas izmaksa;
- 5) atlaišanas pabalsta izmaksa;
- 6) līguma atcelšanas iespējas.

(2) Līgumā var ietvert arī citus noteikumus, par kuriem darbinieks un darba devējs vienojušies, tostarp noteikumus par:

- 1) konkurences ierobežojuma regulējumu,
- 2) komercnoslēpuma neizpaušanas regulējumu,
- 3) personas datu aizsardzības noteikumu ievērošanu.

Ar šādu regulējumu tiktu pievērsta darba devēju uzmanība tam, ka vienošanās ir civiltiesisks līgums, kas nodibina saistības, kuras ir jāpilda (*pacta sunt servanda*) abām pusēm. Kā arī darbinieka uzmanība tam, ka līgumā ietveramie noteikumi ir pamats tam, vai puses var vai nevar vienoties par šiem sociāli būtiskajiem jautājumiem.

VDI ir konstatējusi, ka vismazāk finanšu un laika resursu tiek patērēts, risinot darba strīdus pārrunu ceļā starp darba devēju un darbinieku, tomēr tas ir iespējams situācijās, kad uzņēmumā pastāv noteikta komunikācijas kultūra, kas paredz darbinieku uzklauššanu un domstarpību risināšanu pārrunu ceļā. Būtiska nozīme pārrunu procesā ir cieņpilnām personu savstarpējām attiecībām, kas mazina emociju eskalācijas iespēju.¹⁷⁴ Izmaksas, kas rodas šādā situācijā, veido galvenokārt pārrunām veltītais darba laiks vai daļa atpūtas laika. Tas noteikti ir ieguldījums no darba devēja puses, jo viņš apmaksā savu vai tā speciālista, kas iesaistīts pārrunās, sarunām veltītās darba stundas, turklāt, ja darba devējs maksā algu strīdā iesaistītajam darbiniekam par to laiku, kas veltīts sarunām, arī tās ir darba devēja izmaksas. Darbinieka pusē šīs izmaksas var rasties un var nerasties atkarībā no vienošanās ar darba devēju. Ja darba devējs piekrīt apmaksāt darbinieka laiku, ko viņš/ viņa veltījis sarunām ar darba devēju, tad viņam pašam tās nav izmaksas, un otrādi. Ja darbiniekam ir jāvelta savs brīvais laiks sarunām ar darba devēju, tās ir darbinieka papildu izmaksas.

Savā jurista praksē autore ievērojusi, ka sarunām veltītais stundu skaits parasti ir samērā neliels. Atkarībā no darba strīda veida un tēmas (piemēram, darba samaksas izmaksa,

¹⁷⁴ Baltic Institute of Social Science. 2018. *Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā*. Iegūts no: https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/dati/petijums_darba_stridu_efektivakas_risinanas_iespejas_latvija_028611.pdf [sk. 01.03.2023.].

darbinieka atlaišana) vidējais pārrunām veltītais laiks no darba devēja puses ir 2–3 stundas. Darbinieka pārrunām veltītais laiks parasti ir mazāks, jo darba devējam papildu laiku prasa dokumentu sagatavošana, kas pierāda viņa pozīcijas pamatotību.

3.2. Darbinieka uzteikums kā vienpusējs gribas akts, tā sociālie aspekti

Darbinieka uzteikums ir dokuments, ar kuru vienpusēji tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Lai dokumentam būtu juridisks spēks, tajā iekļauj šādus rekvizītus: 1) dokumenta autoru nosaukums; 2) dokumenta datums; 3) paraksts.¹⁷⁵ Darbiniekam uzteikumā nav jānorāda uzteikuma iemesls, vien ieteicams atsaukties uz DL 100. pantu, norādot attiecīgo panta daļu. “Tiesības uzteikt darba līgumu nevar tikt ierobežotas, jo tas nonāktu pretrunā ar piespiedu darba aizlieguma principu.”¹⁷⁶ Šāda principa starptautiskie standarti ir saistoši arī Latvijai.

Atbilstoši DL 100. panta pirmajā daļā noteiktajam vispārīgajā kārtībā darbiniekam pēc uzteikuma iesniegšanas vēl vienu mēnesi jāveic darba pienākumi, ja darba līgumā vai koplīgumā nav noteikts īsāks termiņš.

Ja darbinieks pēc uzteikuma iesniegšanas un laikā, kad viņam vēl jāveic darba pienākumi, saslimst, viņš darba devējam rakstveidā var iesniegt lūgumu pārejošu darbnespēju šajā termiņā neieskaitīt un attiecīgi to pagarināt par pārejošas darbnespējas laiku. Tādējādi darbinieka uzteikums tiks pagarināts. Darbiniekam par darba nespējas laika neieskaitīšanu uzteikuma termiņā jāpaziņo līdz uzteikuma termiņa beigām. Uzteikums jā sagatavo rakstveidā, savukārt pieprasījumam uzteikuma termiņā neieskaitīt pārejošas darbnespējas laiku DL neparedz noteiktu formu. Tomēr darbiniekam jāņem vērā, ka strīda gadījumā viņam būs jāspēj pierādīt šāda pieprasījuma esība. Ja darba līgumā vai darba koplīgumā noteikts īsāks darbinieka uzteikuma termiņš, piemērojams starp pusēm noteiktais īsākais termiņš.

Darbiniekiem, kuri nodarbināti algotā pagaidu darbā vai citā darbā saistībā ar viņa dalību aktīvajos nodarbinātības pasākumos, ir tiesības darba līgumu uzteikt vienu dienu iepriekš. Algotie pagaidu darbi ir daļa no aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem,¹⁷⁷ tie ir pasākumi noteiktām personu grupām (personām no 15 līdz 24 gadu vecumam; personām, kurām ir noteikta invaliditāte, personām sešu mēnešu laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām), profesionālā apmācība, kvalifikācijas paaugstināšana, pārkvalifikācija, kompleksie atbalsta pasākumi, algoti pagaidu darbi.

¹⁷⁵ Dokumentu juridiskā spēka likums: Latvijas Republikas likums. 4. panta pirmā daļa. 19.05.2010. *Latvijas Vēstnesis*. 78. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/210205-dokumentu-juridiska-speka-likums> [sk. 18.02.2023.].

¹⁷⁶ Slaidiņa, V., Skutāne, I. 2017. *Darba tiesības. Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC, 121.

¹⁷⁷ Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums: Latvijas Republikas likums. 29.05.2002. *Latvijas Vēstnesis*. 80; 27.06.2002. *Ziņotājs*. 12. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/62539-bezdarbnieku-un-darba-mekletaju-atbalsta-likums> [sk. 18.02.2023.].

Algoti pagaidu darbi ir valsts līdzfinansēts aktīvais nodarbinātības pasākums bezdarbnieku nodarbināšanai darba devēju piedāvātajos nekvalificētos vai mazkvalificētos darbos, kuri ilgstoša bezdarba periodā veicina bezdarbnieku darba iemaņu atjaunošanu un iegūšanu, rada sociālu labumu sabiedrībai un par kuru veikšanu bezdarbniekam izmaksā atlīdzību. Pagaidu darbos iesaista bezdarbniekus, kas vēlas strādāt, bet dažādu iemeslu dēļ piemērotu pastāvīgu darbu nevar atrast.¹⁷⁸ Ja darbinieks ir iesniedzis darba devējam uzteikumu, bet pēc dažām dienām darbinieks pārdomā un vēlas uzteikumu atsaukt, tad darba devējs lems par iespēju atsaukt uzteikumu. Ja uzteikuma atsaukšanas kārtība ir atrunāta darba līgumā (darba koplīgumā), tad darbinieks un darba devējs rīkojas saskaņā ar līgumā paredzēto kārtību.

DL 100. panta ceturtajā daļā ir norādīts, ja darbinieks un darba devējs ir vienojušies, tad darbinieks var izbeigt darba tiesiskās attiecības ātrāk nekā viena mēneša laikā, bet nav noteikts, kādā formā ir slēdzama vienošanās par to, ka darba attiecības tiek izbeigtas pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās. Tomēr šāda vienošanās būtu slēdzama rakstveidā, norādot, ka vienošanās noslēgta par darbinieka uzteikuma termiņa saīsināšanu, vai arī darbinieks savā uzteikumā ieraksta šādu lūgumu, bet darba devējs uzraksta apliecinājumu, parakstās, norāda savu vārdu, uzvārdu, amatu, datumu un vietu.

Ja puses būs vienojušās mutvārdos par uzteikuma termiņa saīsināšanu, pēc analogijas būtu piemērojami DL 41. panta noteikumi, proti, ja darbinieks un darba devējs uzsākuši izpildīt darbu atbilstoši rakstveidā nenoformētajiem darba līguma grozījumiem, rakstveida formas neievērošanai ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktiem darba līguma grozījumiem, un puses var prasīt šādu grozījumu izteikšanu rakstveidā.

Vienošānās par uzteikuma termiņa saīsināšanu nav pamats darba attiecību izbeigšanai – darba attiecības tiek izbeigtas uz uzteikumā norādītā pamata, bet tikai īsākā termiņā.

DL 100. panta piektajā daļā ir noteikts, ka darbiniekam ir tiesības uzteikt darba līgumu nekavējoties, ja tam ir svarīgs iemesls. DL 100. panta piektajā daļā ir norādīts, ka par svarīgu iemeslu atzīstams katrs apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Šāds uzteikums stājas spēkā nekavējoties un izbeidz darba tiesiskās attiecības nekavējoties. Darba devējs nevar nepieņemt darbinieka uzteikumu.

Autore vēlas norādīt, ka līguma uzteikums, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, tika regulēts jau pirms DL pieņemšanas. Šāda norma bija un joprojām ir iekļauta CL, 2193. pantā. Tādējādi, pēc autores domām, veidojas tiesību normu kolīzija, jo lietas faktisko sastāvu, kas saistīts ar darbinieka darba līguma uzteikumu, regulē divas tiesību normas – CL 2193. pants un DL 100. panta piektā daļa. Šīs abas tiesību normas kā likuma

¹⁷⁸ Jonikāns, V. 2020. *Darba likums ar komentāriem*. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Rīga.

normas ir ar vienādu juridisko spēku, tādēļ novērojama horizontālā tiesību normu kolīzija. Taču DL šajā gadījumā ir likumdevēja izdotā speciālā tiesību norma. CL regulējums atzīts par vispārīgu un izmantojamu gadījumos, kad DL nav speciālā regulējuma.¹⁷⁹ Tādēļ primāri darba līguma izbeigšanas problēmgadījumu risināšanai piemērojams DL, turklāt arī DL 28. panta trešajā daļā norādīts, ka “Darba līgumam piemērojami Civillikuma noteikumi, ciktāl šajā likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi”.¹⁸⁰ Judikatūrā atzīts, ka šāda “uzteikuma pamats ir darbinieka subjektīvs vērtējums par izveidojušos situāciju un apstākļiem, viņam nonākot pie kategoriska atzinuma, ka darba tiesisko attiecību turpināšana šo iemeslu dēļ nav iespējama”.¹⁸¹ Tālāk šī subjektīvā vērtējuma atbilstību normatīvajiem aktiem vērtē tiesa. Darba tiesisko attiecību turpināšanas neiespējamība sprieduma SKC-308/2017 kontekstā varētu tikt saistīta ar darbinieka uzticības zudumu darba devējam. Nepastāvot šādai uzticības saiknei, vairs nepastāv tie apstākļi, kādi bijuši līguma slēgšanas laikā.

Civillikuma 2193. pantā noteiktā norma, kas ņemta par pamatu pašreizējam DL 100. panta piektās daļas regulējumam, pieņemta atšķirīgos apstākļos, salīdzinot ar mūsdienās esošajiem, tādēļ, ņemot vērā, kā attīstījušās darba tiesības ne tikai Latvijā, bet arī pasaulē, būtu nepieciešams pārskatīt Latvijas darba tiesību regulējuma un tiesu prakses atbilstību mūsdienu darba tiesībām, citiem normatīvajiem aktiem un aktuālajām nozares atziņām.

Ja tiesību normā – DL 101. panta piektā daļa – ir ietverts svarīgs termina iemesls, tad šajā pašā tiesību normā ir norādīti galvenie kritēriji, kas jāņem vērā, lai iemeslu atzītu par svarīgu, proti, tas ir katrs apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības – šādi iemesli darbiniekam būs objektīvi jāpamato.

Neatkarīgi no tā, ka norādīti svarīgākie vērā ņemamie kritēriji, jēdziens uzskatāms par ģenerālklauzulu, kuras saturu veido sabiedrības vērtību, morāles sistēma un esošā tiesu prakse. Kā atzīts AT 2015. gada 20. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-1793/2015, tad darbinieka uzteikuma pamatā atbilstoši DL 100. panta piektajai daļai ir darbinieka subjektīvais skatījums un vērtējums par tajā brīdī esošo situāciju un apstākļiem, kas liek secināt, ka darba tiesiskās attiecības ar darba devēju nav iespējams turpināt, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem.¹⁸² Tiesu praksē ir atzīts, ka šīs normas mērķis ir aizsargāt darbinieku pret tādu

¹⁷⁹ Ose, D. 2007. *Darba tiesību pamati: Mācību līdzeklis*. Rīga: RTU izdevniecība, 18.

¹⁸⁰ Darba likums. Latvijas Republikas likums, 28. pants. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105 (2492); 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Iegūts no: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [sk. 28.02.2023.].

¹⁸¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 06.04.2017. spriedums lietā SKC-308/2017. Iegūts no: <http://at.gov.lv/downloadlawfile/5142> [sk. 28.02.2023.].

¹⁸² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).

darba devēja rīcību, kas neatbilst vispārpieņemtajam uzskatam par morāli vai ētiku, aizskar darbinieku kā personību, rada situāciju, kas var būt traumējoša darbinieka fiziskajai vai garīgajai veselībai u.tml. Ja šādā situācijā darbiniekam, lai aizietu no darba, būtu jāstrādā vēl mēnesis, kā to vispārīgi nosaka DL, tad tas varētu radīt kaitējumu darbinieka psihiskajai veselībai, tāpēc likumā tiek paredzēta arī nekavējoša darba tiesisko attiecību izbeigšana.¹⁸³ Uzteikuma pamats ir darbinieka subjektīvais vērtējums par izveidojušos situāciju un apstākļiem, viņam nonākot pie kategoriska atzinuma, ka darba tiesisko attiecību turpināšana nav iespējama, pamatojoties tieši uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, un šādam darbinieka lēmumam pēc būtības ir darba devēju sodoša daba sakarā ar tā neattaisnojamo, prettiesisku, iespējams, neētisku rīcību.¹⁸⁴ Ja darbinieks uzteic darba līgumu, darba devējam šis uzteikums ir saistošs. Arī tiesu praksē atzīts, ka darbinieka uzteikums ir viņa gribas brīvs izpaudums, un šī vienpusēji izteiktā griba ir obligāta darba devējam. Darba devējs nevar atteikties pieņemt uzteikumu.

DL 100. panta piektās daļas regulējums pilda “audzinošu” funkciju, kas vērsta uz sabiedrības, indivīdu un darba devēja audzināšanu,¹⁸⁵ jo “audzināšana” izpaužas sankciju veidā. Tiesu praksē noteikts, ka darbinieka uzteikumam un tam sekojošajam pienākumam izmaksāt atlaišanas pabalstu ir darba devēju sodoša funkcija “sakarā ar tā neattaisnojamo, prettiesisku, iespējams, neētisku rīcību”.¹⁸⁶ Sankcija izpaužas ne tikai pienākumā izmaksāt atlaišanas pabalstu un atlīdzību, bet arī uzteikuma termiņa zaudēšanā. Turklāt darbinieks saglabā tiesības prasīt arī zaudējumu atlīdzību, ja tādi prettiesiskas rīcības dēļ radušies.¹⁸⁷ Šāds regulējums attur darba devēju no likuma normai pretējas rīcības, līdz ar to var uzskatīt, ka tas pilda arī preventīvo funkciju.

Autore uzskata, ka DL iekļauta darbinieka aizsardzība darba devējam piemērojamas sankcijas veidā. Tieši darbinieka aizsardzībā izpaužas vēl viena šīs normas funkcija – sociālās drošības nodrošināšanas funkcija –, kuras uzdevums ir aizsargāt vājākos subjektus un mazināt sociālās atšķirības.

¹⁸³ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018. gada 11. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-860/2018 (C29564416).

¹⁸⁴ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).

¹⁸⁵ Neimanis, J. *Ievads tiesībās*. 26. Iegūts no: https://www.researchgate.net/profile/Janis-Neimanis/publication/328807991_Ievads_tiesibas_Introduction_to_law/links/5bff987e92851c63caafd868/Ievads-tiesibas-Introduction-to-law.pdf [sk. 25.03.2023.].

¹⁸⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015, 11. punkts.

¹⁸⁷ Jonikāns, V. 2013. Darba likumā ietvertu ģenerālklauzulu aizpildīšana. // *Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Biļetens*. 6/2013, aprīlis, 68. Iegūts no: http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/2013/ATBiletens6_web.pdf [sk. 28.02.2023.].

AT 2016. gada 8. decembra spriedumā lietā SKC-2672/2016 ir atzinusi, ka DL 100. panta piektās daļas regulējuma mērķis ir vērsts uz darbinieka sociālo tiesību, arī viņa veselības, cieņas un goda aizsardzību.¹⁸⁸ Darbinieka uzteikuma regulējumā bieži vien tiek meklēti veidi, kā sabalansēt darbinieka un darba devēja intereses un piešķiramo tiesību apjomu. It īpaši to svarīgi veikt situācijās, kad puses, saistoties līgumtiesiskajās attiecībās, neatrodas līdzvērtīgās pozīcijās. Var apgalvot, ka darbinieks atrodas darba devēja ekonomiskā un psiholoģiskā padevībā un šāda rakstura attiecību aspekts potenciāli var atsaukties arī uz darbinieka vēlmi īstenot savas tiesības, tajā skaitā pēc paša vēlmes izbeidzot darba tiesiskās attiecības.

Ārvalstu juridiskajā literatūrā tiek minēts, ka tā iemesla dēļ, ka darbiniekam pret darba devēju jāizturas ar cieņu un jāpilda dotie uzdevumi, konkrētās situācijās var parādīties tendence, ka darbinieks neuztver darba devēja neprofesionālas vai netikumīgās darbības.¹⁸⁹

Darbiniekam, uzteicot darba līgumu atbilstoši DL 100. panta piektajai daļai, ir jānorāda konkrēti apstākļi, kas bijuši šāda lēmuma pieņemšanas pamatā. Uzteikuma pamatojuma esamība, ja vien tas nav saistīts ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jāpierāda darbiniekam. Konkrētos apstākļus un to atbilstību svarīgu iemeslu jēdzienam strīda gadījumā vēlāk vērtē tiesa, taču tos svarīgi zināt ir arī pašam darba devējam. Aplūkojot jaunākos tiesu nolēmumus, var secināt, kāda ir apstākļu izvērtēšanas shēma. AT 2015. gada 20. janvāra lietā Nr. SKC-1793/2015¹⁹⁰ noteikts, ka tiesai ir jānošķir katrs faktiskais apstāklis ar dažādo saturu un jāizvērtē, kādas sekas izsauc konkrētie apstākļi. Turklāt, vērtējot šos apstākļus, jāņem vērā arī to hronoloģija. Nepieciešams noskaidrot, vai darbinieks savu gribu izteicis pirmais, tādā veidā padarot par juridiski nenozīmīgiem kādus sekojošos darba devēja izteikumus vai paziņojumus, jo darba tiesiskās attiecības izbeigtas ar darbinieka uzteikuma paziņošanas brīdi.

Tātad Latvijas tiesu praksē izveidotais uzteikuma tiesiskuma pamats ir – hronoloģiskā secībā tiek vērtētas uzteikumā minētās darba devēja darbības, kā arī citi apstākļi, un vai šie apstākļi ir pietiekami svarīgi, lai uzskatītu, ka aiz tikumības un taisnprātības apsvērumiem darba tiesiskās attiecības nav turpināmas.

Darba devējam atbilstoši sacīkstes principam un CPL 93. panta pirmajai daļai jāpierāda savu iebildumu pamatotība,¹⁹¹ ja viņš vēlas apstrīdēt darbinieka uzteikumu. Jautājums par darbinieka uzteikuma pamatotību tiesai jāizvērtē arī tad, kad, neesot attiecīgai darba devēja

¹⁸⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016.

¹⁸⁹ Harrison, R. J. 1972. Termination of employment. *Alberta Law Review*. 10(2), 278. Iegūts no: <http://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/alblr10&i=264> [sk. 19.02.2023.].

¹⁹⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).

¹⁹¹ Turpat.

prasībai, darbinieks cēlis prasību par atlaišanas pabalsta piedziņu.¹⁹² Ņemot vērā pretrunīgo tiesu praksi, 2018. gadā DL tika veikti grozījumi 112. un 122. pantā. DL 112. pantā, kas regulē atlaišanas pabalsta izmaksas nosacījumus, tika izdarīts papildinājums, kurā noteikts, ka situācijās, kad darbinieks atbilstoši DL 100. panta piektās daļas noteikumiem uzteic darba līgumu un darba devējs piekrīt, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu DL 112. panta pirmajā daļā noteiktajā apmērā. Vispārīgais princips paliek nemainīgs – darbiniekam ir tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz DL 100. panta piekto daļu, savukārt darba devējam ir jāmaksā atlaišanas pabalsts, ja darbinieka uzteikums darba devēja izpratnē ir pamatots. Tomēr var būt situācija, kurā darba devējs uzskata, ka darbinieka uzteikums nav pamatots. Šādu situāciju regulējums ir noteikts ar grozījumiem DL 122. pantā.

Darba devējam ir pienākums respektēt darbinieka uzteikumu un atbrīvot darbinieku no darba, bet darba devējs var nemaksāt atlaišanas pabalstu. Ja darbinieks šādā situācijā vēlēšies tomēr atlaišanas pabalstu saņemt, tad viņam viena mēneša laikā no uzteikuma izsniegšanas darba devējam ir tiesības celt prasību tiesā. Tātad, ja darba devējs nepiekrīt darbinieka uzteikuma pamatā norādītajiem apstākļiem, darba devējs atlaišanas pabalstu darbiniekam var neizmaksāt, savukārt prasības celšanas nasta ir pārcelta no darba devēja uz darbinieku.

AT 2018. gada 11. oktobrī spriedumā lietā Nr. SKC-860/2018 ir izteikusi atziņas attiecībā uz darba devēja tiesībām prasīt tiesā darba līguma uzteikuma pamatojuma grozīšanu¹⁹³ no DL 100. panta piektās daļas uz 100. panta ceturto daļu, to pamatojot ar šādiem argumentiem: tā kā pirmās instances tiesa un apelācijas instances tiesa nav konstatējusi pamatu uzteikumam pēc DL 100. panta piektās daļas, ņemot vērā darba attiecību tūlītēju izbeigšanu pēc uzteikuma iesniegšanas, darba tiesisko attiecību izbeigšana atbilstoši darba devējas priekšlikumam pamatoti pārkvalificēta uz DL 100. panta pirmo daļu un 100. panta ceturto daļu. Apstrīdot uzteikuma pamatojumu pēc DL 100. panta piektās daļas, darba devējs pamatoti lūdzis noteikt citu patiesajai situācijai atbilstošu darba attiecību izbeigšanas formulējumu. Šādas tiesības izriet no CPL 1. panta. Ja tiesa var nepiekrīt DL 100. panta piektās daļas kārtībā iesniegtā uzteikuma pamatojumam un atzīt, ka nav pastāvējuši tādi uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem balstīti apstākļi, kas būtu vērtējami kā šķēršļi darba tiesisko attiecību turpināšanai, situācijā, kad darba līgums ir neatgriezeniski izbeigts, ir jābūt noteiktam citam likumiskam faktiskajai situācijai atbilstošam darba attiecību izbeigšanas pamatam.

¹⁹² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016 (C20293115).

¹⁹³ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018. gada 11. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-860/2018 (C29564416).

Autore norāda, ka minētajā lietā prasība tika celta arī par izmaksātā atlaišanas pabalsta piedziņu, tāpēc AT noteica, ka darba devējam ir tiesības celt tiesā prasību savu tiesību aizskāruma novēršanai uz tā pamata, ka darbinieka uzteikuma pamatā norādītie apstākļi neatbilst īstenībai, situācijā, kad tas ir izmaksājis atlaišanas pabalstu, lai gan pēc tā pārliecības nav pastāvējis svarīgs iemesls.

Ar citātu no AT 2016. gada 13. aprīļa sprieduma lietā Nr. C33496513¹⁹⁴ tiek norādīta problemātika attiecībā uz DL 100. panta piektās daļas piemērošanu. Prasītāja iesniegusi darba devējam uzteikumu, pamatojoties uz DL 100. panta piekto daļu, kā iemeslu norādot mātes slimību un kopšanas nepieciešamību. Darba devējs ar rezolūciju piekritis uzteikumam, nosakot, ka darba līgums izbeigts, pamatojoties uz DL 100. panta ceturto daļu un noslēdzot vienošanos, kurā noteikts īsāks uzteikuma termiņš. Parakstot vienošanos, prasītāja norādījusi, ka darba līguma izbeigšanas pamats ir DL 100. panta piektā daļa, savukārt darba devējs norādījis, ka mātes slimība nav uzskatāma par tikumības un taisnprātības apsvērumu. Tāpēc prasītāja cēlusi prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc DL 101. panta piektās daļas, atlaišanas pabalsta izmaksāšanu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu. Rajona tiesa prasību apmierina daļēji. Uz darba devēja apelācijas sūdzību apgabaltiesa sniegusi skaidrojumu, kurā cita starpā norādīts, ka prasītājas uzteikums ir stājies spēkā nekavējoties, jo darba devējs ir uzlicis rezolūciju un nav apstrīdējis uzteikumu, ka tiesai nav jāvērtē uzteikuma pamata piemērošanas pareizība. Šāds izvērtējums būtu nepieciešams, ja darba devējs likumā noteiktā termiņā un kārtībā būtu apstrīdējis prasītājas uzteikumu, ka prasītājai ir tiesības prasīt morālā kaitējuma atlīdzību, jo morālā kaitējuma atlīdzinājuma tiesiskais pamats ir atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums (DL 29. panta astotā daļa neparedz prasītājas pienākumu pierādīt morālo kaitējumu), un ka tiesa konstatējusi – darba devējs ir pieļāvis atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu. Par apelācijas tiesas spriedumu darba devējs iesniedzis kasācijas sūdzību, kuru LR Augstākā tiesa noraidījusi savā spriedumā, norādot, ka saskaņā ar vispārēju noteikumu pusei, kas uzskata, ka tās subjektīvās tiesības ir traucētas un tai nepieciešams novērst šo aizskārumu, ir tiesības uz savu aizskarto vai apstrīdēto civilo tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību tiesā. Tādējādi, lai no tiesiskā viedokļa secinātu, ka konkrētajā gadījumā darba tiesiskās attiecības juridiski nav izbeigušās ar darbinieka uzteikumu, šo uzteikumu pēc darba devēja pieprasījuma jāatzīst par spēkā neesošu, ceļot atbilstošu prasību. Turklāt, ievērojot CPL noteikto dispozivitātes principu, persona ir tiesīga izmantot prasības tiesvedības pēc saviem subjektīviem ieskatiem, t. i., pusei pašai jāizlemj, vai tā vēlas un vai tai ir vajadzība vērsties

¹⁹⁴ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2016. gada 13. aprīļa sprieduma lietā Nr. C33496513 (SKC-1608/1016).

tiesā vai labāk paciest tiesību traucējumu.¹⁹⁵ Autore secina, ka darbinieks un darba devējs dažādi skaidro DL 100. panta piekto daļu. Darbinieki bieži vien uzsver tikai šīs normas pirmo teikumu, akcentējot formulējumu “svarīgi iemesli”. Savukārt darba devēji, izmantojot tiem pieejamo juridisko speciālistu specifiskās zināšanas un pieredzi darba tiesisko attiecību nodibināšanā un izbeigšanā, uztver un piemēro arī normas otro teikumu, kas skaidro formulējumu “svarīgi iemesli”, attiecinot tos tikai uz tādu apstākli, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Tomēr darba devēji, neatzīstot darbinieka sniegto pamatojumu, izbeidz darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, nevis izskaidrojot darbiniekam likuma normas jēgu, bet patvarīgi nomainot 1001. panta piekto daļu uz 101. panta ceturto daļu, kas līdz grozījumu izdarīšanai DL bija iemesls darbinieka prasībām tiesā par atļaušanas pabalsta izmaksāšanu.

Analizējot Zemgales apgabaltiesas 2010. gada 26. janvāra spriedumu lietā Nr. C15176506,¹⁹⁶ norādāma līdzīga problemātika attiecībā uz DL 100. panta piektās daļas piemērošanu. Prasītāja iesniegusi uzteikumu darba devējam ar lūgumu viņu atbrīvot no darba pēc DL 100. panta piektās daļas, norādot, ka viņai ir svarīgi iemesli: algas sistemātiska aizturēšana un neizmaksāšana par divu gadu darbu; atvaļinājuma naudas aizturēšana un neizmaksāšana; neadekvāts atalgojums; neapmierinoši darba apstākļi; necienīga attieksme; rupji darba likumdošanas pārkāpumi; cilvēktiesību neievērošana un ignorēšana. Tiesa konstatē, ka prasītāja ir atbrīvota no darba 28. augustā saskaņā ar DL 100. panta ceturto daļu un ka darba devējs nav pārkāpis likumā noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību, bet ievērojis prasītājas lūgumu attiecībā uz datumu, nepiekrītot prasītājas nosauktajiem iemesliem. Pārbaudot prasītājas nosauktos iemeslus, tiesa konstatē, ka tie nav atzīstami par tādiem apstākļiem, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Izvērtējot visus lietas apstākļus, tiesa atzīst, ka prasītāja nav pierādījusi tādu apstākļu pastāvēšanu, kas dotu viņai pamatu prasīt atļaušanu no darba pēc DL 100. panta piektās daļas. Autore secina, ka minētie gadījumi norāda uz likuma normas dažādi interpretējamo saturu normas piemērošanas brīdī, kas izraisa nevajadzīgas tiesvedības, jo tiesu prakse šajās lietās nav pretrunīga, bet ilga.

Autore secina, ka darbinieku izpratne par darba tiesisko attiecību uzteikšanu pēc DL 100. panta piektās daļas ir atšķirīga no šīs normas tvēruma, ko uzsvērusi arī Latgales apgabaltiesa lietā Nr. C12118816.¹⁹⁷ Tajā tika izskatīta darbinieka prasība pret darba devēju, kurā darbinieks, norādot, ka darba devējs ir rīkojies negodprātīgi, nodarbinājis darbiniekus bez

¹⁹⁵ Civilprocesa likuma komentāri. 2006. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 214.

¹⁹⁶ Zemgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2010. gada 26. janvāra spriedums lietā Nr. C15176506.

¹⁹⁷ Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016. gada 19. jūlija spriedums lietā Nr. C12118816. Iegūts no: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/285050.pdf> [sk. 01.03.2023.].

darba līgumiem, maksājis algas “aploksnē”, pārkāpis darba sanitārās normas, draudējis darbiniekam ar atlaišanu, tādēļ darbinieks vēlējies uzteikt darba līgumu DL 100. panta piektajā daļā noteiktajā kārtībā. Tiesa, izvērtējot lietā iesniegtos pierādījumus, secināja, ka darbinieka apgalvojumiem nav pamata, ņemot vērā, ka lietā tika iesniegti attiecīgo institūciju – Pārtikas un veterinārā dienesta, Valsts ieņēmumu dienesta un Valsts darba inspekcijas – pārbaūžu rezultātā veiktie atzinumi, kas darbinieka apgalvojumus neapstiprināja. Tā kā darbinieka minētajiem faktiem netika gūts apstiprinājums arī ar citiem pierādīšanas līdzekļiem, tad prasība tika noraidīta.

Darbiniekam pierādīšanas pienākums noteikts arī AT 2015. gada 20. janvāra lietā Nr. SKC-1793/2015,¹⁹⁸ norādot, ja vien darbinieka uzteikums nav saistīts ar DL 29. pantā noteikto atšķirīgās attieksmes aizlieguma pārkāpumu, uzteikuma pamatojums atbilstoši sacīkstes principam un CPL 93. panta pirmajai daļai jāpierāda darbiniekam, savukārt darba devējam jāizskaidro savu iebildumu pamatotību. Svarīgi ir noteikt uzteikuma jeb paziņošanas brīdi DL 100. panta piektās daļas gadījumā, jo ar to tiek fiksēta darba tiesisko attiecību izbeigšanās un uzlikts pienākums darba devējam samaksāt atlaišanas pabalstu. Šis apgalvojums ir apstiprinājies arī tiesu praksē, gan lietā Nr. SKC-300/201159 gan lietā Nr. SKC-2672/201660 atzīstot, ka uzteikums stājas spēkā nekavējoties pēc tā iesniegšanas un ir atzīstams, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigušās.

DL neierobežo darba devēja tiesības celt prasību tiesā, ja tas vēlas noteikt citu patiesajai situācijai atbilstošu darba attiecību izbeigšanas formulējumu vai kad darbinieka uzteikuma dēļ sakarā ar nekavējošu darba tiesisko attiecību pārtraukšanu tam ir radušies zaudējumi, uzteikumā ietvertā pamatojuma dēļ ir aizskarta tā cieņa vai reputācija.

Pabalsta apmērs tiek noteikts atkarībā no darbinieka nodarbinātības ilguma, ja lielāks apmērs nav noteikts darba līgumā vai koplīgumā. Taču tas ir fiksēts tādā ziņā, ka to nevar grozīt atkarībā no uzteikuma pamata. Tā piemērošana nav paredzēta katram individuālam gadījumam, bet gan tiek piemērota individuālam darbiniekam vai darbinieku grupām.

Jau iepriekš minētajā piemērā tiesu praksē¹⁹⁹ tika atzīts, ka atlaišanas pabalsts pilda sociālās drošības nodrošināšanas funkciju. Tāpat atlaišanas pabalsts kompensē darbinieka situācijas nenoteiktību gadījumā, ja darba attiecības neturpinās.²⁰⁰ Atlaišanas pabalsta naudas summa darbojas kā finansiāls “drošības spilvens”, līdz darbinieks atrod jaunu darbavietu.

¹⁹⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015, 16. punkts.

¹⁹⁹ Turpat.

²⁰⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016.

AT lietā Nr. SKC-2672/2016 tika vērtēts vēl kāds ar pabalsta izmaksu saistīts jautājums. Atzīts, ka situācijā, ja darba devējs ir izmaksājis pabalstu, bet uzskata, ka nav pastāvējuši tikumības un taisnprātības apsvērumi un darba devējam šī uzteikuma procesa dēļ ir radušies zaudējumi vai radīts nemantisks aizskārums (piemēram, aizskarta reputācija), var prasīt savu tiesību aizskāruma novēršanu pēc CPL 1. panta sakarā ar uzteikumā norādīto apstākļu neatbilstību īstenībai. Savukārt, ja pabalstu, neievērojot DL noteikto, darba devējs neizmaksā, darbinieks var celt prasību par atlaišanas pabalsta samaksu un arī tādā gadījumā tiesai jāvērtē uzteikuma pamatotība.

Autore, analizējot šo spriedumu, varētu konstatēt reālu situāciju, kurā darba devējs var izvēlēties – maksāt vai nemaksāt pabalstu. Šāda izpratne ir kļūdaina, jo likumdevējs DL 112. pantā izvirzījis imperatīvu nosacījumu – pienākumu izmaksāt atlaišanas pabalstu. Tādējādi darba devējs nav tiesīgs pats vērtēt, vai pastāv DL 100. panta piektajai daļai atbilstoši nosacījumi, jo atlaišanas pabalsts jāizmaksā sakarā ar pašu uzteikuma faktu, nevis darba devējam izvērtējot apstākļus. Līdz ar to darba devēja rīcība, neizmaksājot atlaišanas pabalstu, būtu pretrunā DL normām un jēgai.

Tā kā ne DL, ne CL konkrēti nav norādīts, kādas darba devēja veiktās rīcības uzskatāmas par svarīgu iemeslu, atbilstoši tiesu praksē noteiktajam un ņemot vērā morāles normas un ētikas apsvērumus, par svarīgu iemeslu var uzskatīt: darba devējs uzmācas darbiniekam; darba devējs ar saviem rīkojumiem liek pārkāpt autortiesības vai norādījis veikt darbības, kas aizskar trešās personas godu un cieņu; darba devējs ilgstoši nemaksā darbiniekam darba samaksu, kā rezultātā darbiniekiem nav iztikas līdzekļu; darbinieks piedzīvojis psiholoģisku teroru un tādēļ nevēlas vairs turpināt darba attiecības.

Tiesu praksē ir skatītas arī vairākas situācijas, kas nebūtu uzskatāmas par svarīgu iemeslu darba līguma uzteikumam: ne katrs ētikas un morāles normu pārkāpums ir atzīstams par tādu apstākli, kas taisnprātības un tikumības apsvērumu dēļ neļauj darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības un tāpēc var tikt atzīts par pamatu darbinieka uzteikumam saskaņā ar DL panta piekto daļu.²⁰¹

Autore uzskata, ka DL 100. panta piektās daļas regulējums pilda vairākas funkcijas. 1) **“Audzinošā” funkcija** darbojas kā sabiedrības indivīdu audzināšana, jo konkrētā norma “audzina” darba devējus, kas ar savu uzvedību, vadības stilu rada iemeslu darba tiesisko attiecību uzteikumam. Tiesu praksē noteikts, ka darbinieka uzteikumam un tam sekojošam pienākumam izmaksāt atlaišanas pabalstu ir darba devēju 2) **sodoša funkcija** sakarā ar tā

²⁰¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2016. gada 30. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2038/2016 (C28425113).

neattaisnojamu, prettiesisku, iespējams, neētisku rīcību”.²⁰² Tātad sankcija izpaužas ne tikai pienākumā izmaksāt atlaišanas pabalstu un atlīdzību, bet arī uzteikuma termiņa zaudēšanā. Turklāt darbinieks saglabā tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību, ja tādi radušies.²⁰³ Šāds regulējums attur darba devēju no likuma normai pretējas rīcības, līdz ar to varētu uzskatīt, ka tas pilda arī 3) **prevencijas funkciju**. Turklāt DL regulējums faktiski paredz arī darbinieka aizsardzību darba devējam piemērojamas sankcijas veidā. Tieši darbinieka aizsardzībā izpaužas vēl viena šīs normas funkcija – 4) **sociālās drošības nodrošināšanas funkcija**. Tās uzdevums ir aizsargāt vājākos subjektus un mazināt sociālās atšķirības. AT 2016. gada 30. decembra spriedumā lietā Nr. SKC-2038/2016 ir atzinusi, ka DL 100. panta piektās daļas regulējuma mērķis ir vērsts uz darbinieka sociālo tiesību, arī viņa veselības, cieņas un goda aizsardzību.²⁰⁴

Darbinieka uzteikuma regulējums ietver likumdevēja centienus sabalansēt darbinieka un darba devēja intereses darba tiesisko attiecību jomā un piešķiramo tiesību apjomu izbeigt darba tiesiskās attiecības.

Autore uzskata, ka nepieciešams pieminēt darbinieka uzteikuma termiņa regulējumu DL. Iepazīstoties ar ārvalstu juridisko literatūru par salīdzinošajām darba tiesībām, autore konstatē, ka ir uzskaitīti vairāki darba tiesisko attiecību uzteikumu termiņu veidi.

Tiek nodalīti tādi uzteikumu termiņi, kur likumā tiek noteikts minimālais laika termiņš (fiksētais uzteikuma termiņš), kuru var vēlāk pagarināt koplīgumā vai līgumā. Līdzīgs regulējums ir noteikts arī Latvijā, tomēr tas atšķiras no iepriekšminētā modeļa. Latvijā ir noteikts maksimālais fikss uzteikuma termiņš, kaut arī DL 100. panta pirmajā daļā tiek minēta iespēja noteikt īsāku uzteikuma termiņu, un šī paša panta ceturtajā daļā noteikts, ka var vienoties par īsāku termiņu, taču DL nav paredzēta iespēja vienoties par garāku uzteikuma termiņu.

Ir nodalāmi pieaugošie uzteikuma termiņi. Šādi termiņi pieaug, pieaugot darbinieka darba stāžam. Jo ilgāk darbinieks nostrādājis konkrētajā darba vietā, jo lielāks uzteikuma termiņš darbiniekam pienākas. Latvijā vienīgi darba devēja uzteikums saskaņā ar DL 103. pantu tiek diferencēts atkarībā no tā, kāds ir uzteikuma iemesls.

Var nodalīt uzteikuma termiņus atkarībā no darbinieka izpildāmā darba veida. Kritērijs – vai darbinieks ir fiziska darba strādnieks (*blue-collar*) vai biroja darbinieks (*white-collar*). Tā tas ir noteikts Beļģijā, kur attiecībā uz biroja darbiniekiem tiek paredzēti garāki

²⁰² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015, 11. punkts.

²⁰³ Jonikāns, V. Darba likumā ietverta ģenerālklausulu aizpildīšana. *Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Biļetens*. 6/2013, aprīlis, 68. Iegūts no: http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/2013/ATBiletens6_web.pdf [sk. 01.03.2023.].

²⁰⁴ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016.

uzteikuma termiņi, nekā strādniekiem, lai būtu iespēja atrast atbilstošu aizvietotāju un to apmācīt. Nozīme ir tam, vai darbinieks strādā privātajā vai publiskajā sektorā.

Arī likumā tiek noteikti uzteikuma termiņi, kas tiek piemēroti tikai tādos gadījumos, ja uzteikuma termiņš netiek noteikts darba līgumā. Tas ir brīvais uzteikuma termiņš, jo faktiski neuzliek uzteikuma termiņa ierobežojumus. Šāda sistēma sniedz lielākas brīvības iespējas pusēm vienoties par īsākiem vai garākiem uzteikuma termiņiem.

Faktiski nevar ar likumu noteikt, kāds ir pareizākais uzteikuma termiņš. Anglosakšu tiesībās tiek lietots termins “saprātīgs uzteikuma termiņš”. Šāds termins neiekļauj konkrētu laika periodu, jo darba uzteikuma gadījumā tiek ņemti vērā dažādi faktori, kas tikuši analizēti tiesu praksē.²⁰⁵ Lai noteiktu, kāds būtu atbilstošākais uzteikuma termiņš, noderīgi vērtēt arī šos faktorus tādēļ, ka uzteikuma termiņš ir jebkuru darba tiesību sastāvdaļa neatkarīgi no tiesību sistēmas.

Attiecībā uz terminu “saprātīgs uzteikuma termiņš” Kanādas darba tiesībās²⁰⁶ noteikts: lai gan pienākums sniegt uzteikuma termiņu ir abām pusēm – darbiniekam un darba devējam –, tomēr tiem uzteikuma termiņiem, kas jāsniedz darba devējam un darbiniekam, nevajadzētu būt identiskiem, jo iemesli tam, kāpēc nepieciešams noteikt uzteikuma termiņu, ir atšķirīgi, proti, darbiniekam tas nepieciešams ne tikai, bet arī jauna darba meklēšanai, bet darba devējam tas nepieciešams jaunu darbinieku atrašanai un/vai apmācīšanai. Termiņa noteikšanai ir arī papildu aspekti. To vidū apstākļi, kas nosaka darba devēju iespējas. Darba devējam, kuram ir vairāk resursu, ir vieglāk atrast jaunu darbinieku, kā arī ir iespējams pārkārtot esošo darba apjomu tā, lai pēc iespējas samazinātu trūkstošā darbinieka ietekmi uz kopējo darba procesu. Tāpat šāds darba devējs var nolīgt kādu personu uz noteiktu termiņu, līdz tiek atrasts cits. Viens no faktoriem ir konkrētā ekonomiskā situācija, piemēram, ja darba devējam ir finansiālas grūtības, uzteikuma termiņš varētu būt maksimālais likumā atļautais. Ņemams vērā arī apstākļi, vai darba devējs ir ieguldījis līdzekļus konkrētā darbinieka apmācībā un vai darba tirgū ir pietiekami daudz pretendentu, lai aizstātu darbinieku.

Latvijā uzteikuma termiņi tiek diferencēti pēc darba attiecību rakstura, pārsvarā nosakot viena mēneša uzteikuma termiņu. Latvijas likumdevējs, mēģinot sabalansēt abu pušu intereses, ir radījis atsevišķas normas (DL 100. panta pirmā un ceturtā daļa), kas paredz, ka darba līgumu

²⁰⁵ Rodriguez, A. F. 2020. *A study on labour inspectors' careers*. ILO. International Labour Office, Geneva. Available: https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS_739165/lang--en/index.htm [viewed 15.06.2023.].

²⁰⁶ Schiller, T. D., Gibson, C. G. 1989. *Constructive dismissal and wrongful resignation. Advocate*. Vancouver: Bar Association. 47(6), 872–873. Available: <http://heinonline.org/HOL/P?h=hein.barjournals/advvba0047&i=865> [viewed 28.02.2023.].

var izbeigt pirms uzteikuma termiņa beigām – nosakot to līgumā, koplīgumā vai pusēm par to vienojoties.

Autore uzskata, ka DL būtu lietderīgi izmantot terminu “saprātīgs uzteikuma termiņš”, jo uzteikuma termiņa ilgumu varētu noteikt pēc nepieciešamības, taču pašlaik šāda jēdziena ieviešana sarežģītu tiesību normas piemērošanu, jo, ieviešot jaunu ģenerālklausulu, nāktos veidot jaunu tiesu praksi, kurā šis termins tiktu izskaidrots.

Jāatzīst, ka attiecībā uz uzteikuma termiņa pagarināšanu pietiek ar pašreiz noteikto DL 114. panta regulējumu, jo, domājams, gadījumu skaits, kuros nepieciešams noteikt garāku termiņu, nekā likumā noteiktais, nav liels, un pārsvarā puses vēlas darba tiesiskās attiecības izbeigt pēc iespējas ātrāk.

Salīdzinājumam, Somijas Darba līgumu aktā (*Employment contracts act*),²⁰⁷ 6. nodaļas otrajā punktā, speciāli noteikts, ka darbinieka uzteikuma termiņš var būt garāks par darba devējam noteikto un gadījumā, ja darbiniekam noteikts īsāks uzteikuma termiņš, tad viņam ir tiesības ievērot tādu uzteikuma termiņu (taču uzteikuma termiņš nedrīkst būt ilgāks par sešiem mēnešiem), kāds noteikts darba devējam. Šādi darbinieka vēlmes un tiesības, dodot darbiniekam vairāk iespējas noteikt viņam izdevīgāko uzteikuma termiņa ilgumu, tiek vērtētas augstāk par darba devēja nepieciešamību.

3.3. Darba devēja uzteikums, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, kā sociāli atbildīgas personas gribas akts, tā preventīvie aspekti

Autore savā darbā jau norādījusi, ka “darba līguma uzteikums ir darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums (vienpusējs tiesisks darījums), ar ko tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, respektīvi, šim gribas izteikumam ir tiesisko seku nodibinošs spēks”.²⁰⁸ Atbilstoši tiesu praksei uz uzteikumu kā vienpusēju gribas izteikumu attiecināmi arī vispārējie saistību tiesību noteikumi par tiesiska darījuma spēkā esamību. Tādēļ darba devējam ir jāievēro gan CL regulējums attiecībā uz uzteikumu kā vienpusēju darījumu, gan DL 101. panta regulējums attiecībā uz situācijai atbilstoša iemesla norādīšanu uzteikumā, ņemot vērā apgrieztās pierādīšanas principu.

Kad darba devējs vēlas ar darbinieku izbeigt darba tiesiskās attiecības, viņam uzteikums ir jāpamato, norādot uz konkrēto apstākli, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Darba devējs var izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbiniekiem tikai tad, ja šādai izbeigšanai ir likumīgs pamats, kas saistīts ar strādājošo uzvedību, spējām vai izraisīts uzņēmēja, iestādes vai dienesta

²⁰⁷ Finland Ministry of Economic Affairs and Employment. 2001. *Employment Contracts Act*. Iegūts no: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> [sk. 01.03.2023.].

²⁰⁸ Kalniņš, E. 2005. *Privāttiesību teorija un prakse*. Rīga, Tiesu namu aģentūra, 288.

ražošanas nepieciešamības dēļ.²⁰⁹ DL 101. pantā regulētie uzteikuma gadījumi ir izsmelīgi, un darba devējs, vienojoties ar darbinieku, nevar paplašināt un papildināt likumā sniegto uzskaitījumu, taču pusēm ir iespēja savstarpēji konkretizēt tā piemērošanas gadījumus.²¹⁰ Pastāvot apstākļiem, kuros darba devējam rodas aizdomas vai pārliecība par to, ka darbinieks kaitē vai var kaitēt darba devēja pamatotām interesēm, sākotnēji jāizvērtē, vai pastāvošie apstākļi ir savienojami ar darba tiesisko attiecību turpināšanu. Ja pastāv darba devēja pamatotu interešu aizskārums vai tā iespējamība, tad visbiežāk darba devējs uzteikumu izmanto, lai novērstu apdraudējumu vai aizskārumu uzņēmumam.²¹¹ DL 102. pants nosaka darba devēja pienākumu, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tas nozīmē, ka ir jānorāda arī konkrēti faktiskie apstākļi, kas veido uzteikuma tiesisko pamatu.

Darba līguma uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apjomā, lai strīda gadījumā būtu iespējams pārbaudīt uzteikuma tiesiskumu. Uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba līguma uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā. Minētās tiesību normas prasības ir pamats uzskatīt par izpildītām, ja no darba līguma uzteikuma vai dokumentiem, uz kuriem tajā ir atsauce, skaidri izriet, kādu pārkāpumu darbinieks izdarījis un kā tas izpaudies. Pārkāpums var tikt norādīts atzinumā, ar kuru darbinieks ir pienācīgi iepazīstināts.²¹²

Turpmāk autore analizēs DL 101. panta pirmās daļas 1.–5. punktā minētos iemeslus darba līguma uzteikumam.

Darba devējs var uzteikt darbu darbiniekam, **pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību.** Šim pamatojumam DL 101. panta pirmajā daļā ir minēti pieci gadījumi, kuru piemērošana prasa noteiktu procedūru ievērošanu un darba devēja izpratni par pantā doto formulējumu tvērumu. Likumdevēja griba attiecībā uz šādu DL regulējumu skaidri pauž nepieciešamību nodrošināt kārtību un likumību darba pienākumu pildīšanā darba tiesisko attiecību ietvaros, kas vērš uzmanību gan uz darbinieka amata pienākumu precīzu ietveršanu darba līgumā un amata aprakstā, gan uz darba devēja pienākumu nodrošināt drošus darba apstākļus un normatīvajiem aktiem atbilstošu darba vidi, kā arī uzņēmuma darbības jomai atbilstošu darba organizāciju.

²⁰⁹ Starptautiskās darba organizācijas 1982. gada konvencija Nr. 158 “Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”.

²¹⁰ Latvijas Republikas Augstākā tiesa. 2004. *Tiesu prakses apkopojums “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”*. 3.

²¹¹ Ozoliņš, J., Markus, K. 2015. Atstādināšana no darba, ja darbinieks, veicot darbu, var kaitēt darba devēja pamatotām interesēm. // *Juridiskie Padomi*. 4, 25.

²¹² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2019. gada 14. jūnija spriedums Nr. SKC-786/2019.

Ja var ņemt vērā uzskatu, ka darbinieka personību veido virkne izturēšanās veidu, kas tiek iesaistīti tādu ārēju faktoru dēļ kā atlīdzība, sods, darba apstākļi, sociālā vide, tad darbinieka personība ir konstrukcija, kas lielā mērā ir balstīta uz apkārtni – darba vidi.²¹³ Tas nozīmē, ka darbinieku jeb viņa uzvedību darba vietā lielā mērā veido organizācijas kultūra, kas ietver darba organizācijas objektīvos aspektus, ētiskās prasības un to īstenošanu, kā arī darba vides subjektīvos jeb psihosociālos aspektus. Ja uzņēmumā līdzsvaroti un uzņēmuma darbības jomai atbilstoši strādā personāla vadība, darba aizsardzības sistēma un vispārējais menedžments, dokumentu pārvaldība, tad problemātika attiecībā uz darba devēja uzteikumu sakarā ar darbinieka uzvedību būtībā nepastāv. Savukārt ikviena nepilnība nosauktajās struktūrās deformē organizācijas kultūru, kā rezultātā veidojas objektīvas un subjektīvas problēmas darbinieku uzvedībā, kuru risināšanai var tikt izmantots DL 101. panta 1. daļas 1.–5. punkta regulējums.

Ir zināms, ka pazemojoša un aizvainojoša uzvedība, visatļautība, nedisciplinētība, darba aizsardzības prasību ignorēšana darba vietā var izraisīt nopietnas sekas darbinieku fiziskajai un emocionālajai veselībai, piemēram, pazemināta motivācija, bieži darba kavējumi un samazināta darba kvalitāte. Šīs sekas var radīt arī negatīvu ietekmi darba devējam kā saimnieciskai vienībai. To rezultātā var rasties darba apstākļu pasliktināšanās ar ļoti lielām organizatoriskām, ekonomiskām un arī iespējamām juridiskām sekām.²¹⁴ Aizvainošana un pazemošana var izpausties visdažādākajās formās, sākot ar vienkāršu verbālu agresiju, sliktu izturēšanos, pazemošanu tiešsaistē (kiberterorizēšanu) vai seksuālo diskrimināciju, beidzot ar dažāda veida fizisku agresiju, izraisot nopietnus ievainojumus, apreibinošu vielu lietošanu, apdraudot darba kolēģus un graujot darba devēja reputāciju. Agresivitāte var izpausties ķermeņa valodā pazemošanas, nicināšanas vai nievājuma formā.

Fiziskas aizvainošanas un pazemošanas sekas ir viegli noteikt acīmredzamo ārējo pazīmju dēļ. Tomēr to pašu nevar teikt par emocionālās aizvainošanas un pazemošanas sekām, kuras bieži tiek noliegtas vai sagrozītas. Pateicoties sociālo partneru darbam, visā ES pieaug informētība par aizvainojošu un pazemojošu uzvedību darba vietās un visas dalībvalstis arvien nopietnāk pievēršas šai problēmai. Ir nozares, kas, rūpējoties par drošu un draudzīgu darba vidi, tās veidošanu un uzturēšanu, jau pirms 15 gadiem izstrādājušas vadlīnijas ne tikai attiecībā uz profesionālo organizāciju (asociāciju, starptautisku organizāciju) lomu šādas parādības analīzē, identificēšanā un novēršanā, bet arī attiecībā uz pastāvīgu šīs problēmas aktualizēšanu, tiesisku

²¹³ Anon. 2023. *Uzvedības teorija, uzvedības psiholoģija vai biheiviorisms? Kā krustojas uzvedība un personība?* Iegūts no: <https://liv.lifehackk.com/behavioral-theory-behavioral-psychology> [sk. 15.02.2023.].

²¹⁴ ECSA, ETF. 2013. *Aizvainojošas un pazemojošas uzvedības izskaušana darba vietā. Vienādas iespējas un daudzpusība Eiropas kuģniecībā.* Iegūts no: <https://www.ecsa.eu/sites/default/files/2018-03/Guidelines%20to%20shipping%20companies%20LTV.pdf> [sk. 15.02.2023.].

rīku izstrādāšanu un vienveidīgu piemērošanu arī nacionālajos darba tiesiskās attiecības regulējošajos normatīvajos aktos.

Darbinieka uzvedība un apkārtējo kolēģu izturēšanās ietekmē un rada gribu, personību un motivāciju, ar ko jārēķinās, īstenojot menedžmentu un dibinot, grozot vai izbeidzot darba tiesiskās attiecības. Tāpat kā personība tiek veidota atbilstoši ārējām ietekmēm, darbinieka griba un motivācija tiek radīta un sakārtota atbilstoši apkārtnei jeb darba videi. Dažiem darbiniekiem ārējie jeb darba vides motivatori patiesībā ir ārkārtīgi spēcīgi, radot ideālus apstākļus personības vai garastāvokļa traucējumiem. Savukārt citiem iekšējie jautājumi, motivācija, karjeras izaugsme ir nozīmīgāki. Ar iepriekš minēto ir skaidrojama DL 101. panta 1. daļas 1.–5. punkta piemērošana situācijās, kad darba devējs un darbinieks nespēj vienoties par darba tiesisko attiecību izbeigšanu vai grozīšanu atbilstoši faktiskajai objektīvajai un arī subjektīvajai situācijai. Šāda regulējuma nepieciešamība norāda uz darba devēju nepietiekamu prasmi organizēt darba vidi, reglamentēt uzvedības noteikumus un kontrolēt to ievērošanu, kas noved pie konfliktsituācijām, kuras tiek risinātas ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu, tostarp darba devēja uzteikumu.

Darbinieka rīcība, bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpjot darba līgumu vai noteikto darba kārtību

Saskaņā ar DL 101. panta 1. daļas 1. punktu darba devējs var uzteikt darbiniekam darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

DL 101. panta pirmās daļas 1. punkts piemērojams, ja darbinieka pārkāpums izpaužas konkrētu darba pienākumu, kas noteikti vai nu darba līgumā (amata aprakstā), vai darba kārtības noteikumos, procedūru aprakstos, instrukcijās u. c. darba devēja organizatoriskajos dokumentos, nepildīšanā. Būtiski atcerēties, lai piemērotu šādu uzteikumu, vienlaikus jāpastāv trim elementiem, par kuriem jābūt vienādei izpratnei gan darba devējam, gan darbiniekam:

- 1) darbinieks pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību (darba devēja ar pārbaudes aktu fiksēti amata instrukciju noteikumi,²¹⁵ veido DL 101. panta pirmās daļas pirmajā punktā paredzēto darba līguma uzteikšanas pamatu);
- 2) pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla (darba devēja fiksēts fakts, ka darbinieks sistemātiski bez attaisnojoša iemesla neierodas darbā,²¹⁶ darbinieka

²¹⁵ Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2017. gada 10. aprīļa spriedums lietā Nr. C29592815 (CA-1227-17/10).

²¹⁶ Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2017. gada 9. maija spriedums lietā Nr. C32219716 (CA-1673-17/36).

prombūtne nav saistīta ar pārejošu darbnespēju, vai nav konstatēts kāds cits no DL 74. pantā noteiktajiem iemesliem);

- 3) pārkāpums ir būtisks (darba devējs sniedzis motivējumu darbinieka izdarīto pārkāpumu būtiskumam).²¹⁷

Tas, vai pārkāpums ir atzīstams par būtisku, jāvērtē katrā situācijā individuāli, jo jēdziens “būtiski” ir nenoteikta satura un tā piepildīšanu ar saturu likumdevējs ir atstājis tiesību normas piemērotāja (darba devēja) ziņā. Tātad vispirms darba devējam ir izvērtējams, vai un kāpēc pārkāpums ir būtisks. Lai darbinieka pārkāpumu uzskatītu par būtisku, darba devējam jāpierāda, ka, klaji ignorējot darba līgumā vai darba kārtībā noteikto, darbinieks ir radījis vai, sagadoties citiem apstākļiem, varēja radīt darba devējam zaudējumus, ietekmēt parasto darba gaitu vai radīt kāda cita veida negatīvas sekas²¹⁸ (rupju un necienīgu darba attiecību uzturēšana darba laikā ar kolēģiem un klientiem, kas ir bijis cēlonis nepienācīgai tiešo pienākumu izpildīšanai, apdraudot pārvadājumu drošību, speciālo instrumentu nozaudēšana, apdraudot pārvadājumu drošību).²¹⁹

Darba devējam ir pienākums izvērtēt pārkāpuma samērīgumu ar konkrētajām sekām – darba līguma uzteikumu. Jāievēro arī tiesu praksē noteiktais, ka darba devējam katrā situācijā, kad jāizvērtē konstatētais pārkāpums, arī būtisks pārkāpums, jāņem vērā darbinieka līdzšinēji veiktais darbs, jo likumdevēja mērķis ir bijis nodrošināt, lai katrā gadījumā, kad tiek konstatēts pārkāpums, darbinieks netiktu atlaists no darba, bet tiktu stiprināta darba disciplīna.²²⁰

Tiesu praksē atzīts, ka jēdziens “darba kārtības un darba līguma noteikumi” aptver ne tikai atsevišķus darba devēja dokumentus ar šādiem nosaukumiem, bet arī normatīvos aktus, kas regulē atsevišķu profesiju pārstāvju pienākumus darbā. Piemēram, lietā Nr. C-31331115 Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģija atzina darba devēja uzteikumu par DL 101. panta pirmās daļas pirmajam punktam atbilstošu, jo tika konstatēts, ka darbiniecei bija zināmi trolejbusa vadītāja darba kārtības un amata apraksta noteikumi, kas jāpilda ar tādu rūpību, kas atbilst darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai, tomēr viņa, ar trolejbusu uzbraucot šķērslim, aizbrauca no notikuma vietas, neizsauca policiju, nepaziņoja dispečeram, nerīkojās, kā to paredz atbilstoši amata aprakstam un darba instrukcijai, kas ir noticis atkārtoti, darbiniecei ir piemēroti disciplinārsodi, turklāt trolejbusam nodarīti ievērojami

²¹⁷ Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2015. gada 29. jūnija spriedums lietā Nr. C26129314 (CA-0222-15).

²¹⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 29. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1769/2013.

²¹⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 9. februāra spriedums lietā Nr. SKC-299/2011; Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 9. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1275/2012.

²²⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 22. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2455/2013.

bojājumi. Tiesa uzsver, ka, izskatot lietu par uzteikuma pamatotību, nav jāvērtē, vai darbiniecei ir vai nav piemērots administratīvais sods par Ceļu satiksmes noteikumu pārkāpumu, bet tas, vai darbiniece bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpusi viņai noteikto darba kārtību.²²¹

Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģija norādījusi, ka nevar atzīt, ka darbinieces pārkāpumam ir formāls raksturs un pārkāpums nav atzīstams par būtisku, kā to izdarījusi pirmās instances tiesa, jo neesot pierādīta attaisnojošu iemeslu neesamība noteiktās darba kārtības noteikumu ignorēšanai no darbinieces puses un ka darbinieces darba kārtības pārkāpumi nav tādi, kas varēja radīt negatīvas sekas. Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģija nepiekrīt pirmās instances tiesai arī attiecībā uz to, ka ir pieļaujams pārkāpt darba kārtības noteikumus, lai nekavētu intensīvo satiksmes plūsmu, pārkāpjot arī Ceļu satiksmes noteikumus, sazinoties ar dispečeru pa mobilo tālruni, tādējādi apdraudot pasažieru dzīvību un veselību. Tā kā Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģija ir nodibinājusi, ka konkrētajā lietā darbiniece bez attaisnojoša iemesla ir būtiski pārkāpusi noteikto darba kārtību un darba devējs ir pareizi novērtējis izdarītā pārkāpuma smagumu un apstākļus, kādos tas izdarīts, tad autore secina, ka gadījumos, ja darba devējs, nodibinot darba tiesiskās attiecības, ir rūpīgi izstrādājis darba līgumu, kam pievienots amata apraksts, un darba vietā ar organizatoriskajiem dokumentiem ir noteikta darba kārtība un darbinieku rīcības algoritmi konkrētās situācijās, tad darbinieka izdarīta pārkāpuma fiksēšana un būtiskuma izvērtēšanas process ir skaidrs un atbilst izskatāmās normas saturam.

Konkrētajā lietā sniegtais darba devēja un arī tiesas vērtējums tam, ka darbinieces personiskās īpašības un līdzšinējais darbs liedz darba devējam turpināt ar darbinieci darba tiesiskās attiecības drošības apsvērumu dēļ, liecina par DL 101. panta pirmās daļas 1. punkta tvēruma pietiekamību, lai vispusīgi izvērtētu problēmsituācijas attiecībā uz darbinieka uzvedības atbilstību noteiktajai darba kārtībai un veicamajiem darba pienākumiem darba tiesisko attiecību ietvaros.

Kā zināms, DL 101. panta pirmās daļas 1. punkts paredz darba devēja tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu gadījumos, kad darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Šāds uzteikums pieļaujams, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Tādēļ nākas saskarties ar prakses problēmsituācijām, kad ir apdraudētas darbinieku likumīgās intereses un tiesības. Apdraudējuma iemesls – kompetentas ārstniecības personas (ģimenes ārsta) darbinieka pacientam izsniegtas darbnespējas lapas vēlāka anulēšana ārstniecības personas pielaisto profesionālās darbības pārkāpumu dēļ.

²²¹ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017. gada 21. marta spriedums lietā Nr. C31331115.

Administratīvās tiesvedības praksē attiecībā uz šāda veida situācijām nostiprinājies viedoklis, ka pacientam nav jāatbild par ārsta pieļautajiem pārkāpumiem,²²² proti, Senāts ir norādījis, ka par ārsta pieļautajām kļūdām medicīniskās dokumentācijas sastādīšanā pacients nevar atbildēt. Taču, ja pieļauto kļūdu dēļ darbnespējas lapa ir bijusi izsniegta nepamatoti, tas ir, ja patiesībā nav konstatējama to apstākļu esība, kas nepieciešami darbnespējas lapas izsniegšanai, tad tā ir anulējama. Pretējs secinājums neatbilstu tiesību normu, tostarp Ministru kabineta 2001. gada 3. aprīļa noteikumos Nr. 152 “Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība” 12.2. apakšpunkta, mērķim.²²³

Darba devēja uzticības zaudēšana darbinieka prettiesiskās rīcības rezultātā

Atbilstoši DL 101. panta 1. daļas 2. punktam darba devējs var uzteikt darbiniekam darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

Judikatūrā attiecībā uz minēto tiesību normu ir izteikta atziņa, ka nepieciešami vairāki priekšnoteikumi darbinieka atlaišanai: 1) darbinieka prettiesiskas rīcības konstatēšana; 2) prettiesiskā rīcība pieļauta darbinieka amata pienākumu izpildīšanas laikā; 3) noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga un būtiska darba devēja uzticība; 4) pārkāpums ir tāds, kas ir pamats darba devēja uzticības zaudēšanai.²²⁴ No minētā secināms, lai gan darbinieka prettiesiska rīcība var izpausties dažādos veidos, minētā norma nosaka, ka šai rīcībai jābūt saistītai ar darbinieka pienākumu izpildi, bet, ja tas netiek konstatēts, tad par šādu prettiesisku rīcību uzteikuma pamats nav piemērojams.

Lai noskaidrotu jēdziena “rīkojies prettiesiski” saturu un nozīmi, jāņem vērā darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgie noteikumi, kas ietverti DL citās normās. Tā DL 50. panta pirmā daļa nosaka, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma, bet otrā daļa nosaka, ka darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu. Savukārt DL 86. panta pirmā daļa paredz, ka gadījumos, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi, vai citādas prettiesiskas,

²²² Latvijas Republikas Senāta administratīvo lietu departamenta 2020. gada 27. augusta sprieduma lietā Nr. SKA-215/2020 (A420277613) 14. punkts.

²²³ Latvijas Republikas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2015. gada 25. maija sprieduma lietā Nr. SKA-184/2015 (A420454211) 7. punkts; Latvijas Republikas Senāta 2019. gada 13. novembra lēmuma lietā Nr. SKA-432/2019 (ECLI:LV:AT:2019:1113.A420195115.4.L) 3. punkts; Latvijas Republikas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2013. gada 16. maija lēmuma lietā Nr. SKA-461/2013 (A42965609) 8. punkts.

²²⁴ Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017. gada 16. marta spriedums lietā Nr. C26188215 (CA-0057-17).

vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumus darba devējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt zaudējumus.

Tādējādi minēto normu analīze ļauj secināt, ka darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai tad, ja viņš pārkāpj konkrētu normatīvā akta normu, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā (amata aprakstā) un citos darba devēja organizatoriskajos dokumentos (noteikumos, instrukcijās, procedūru aprakstos), kuri ir saistoši attiecīgajam darbiniekam.²²⁵ Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ir norādījusi, ka, cita starpā piemērojot DL 101. panta pirmās daļas 2. punktu, kaitīgās sekas būs kvalificējoša pazīme, kuru konstatējot atbildība pastiprinās. Sekas pašas par sevi nenosaka pārkāpuma esību, bet vienīgi kvalificē pārkāpumu, kuru veido prettiesiskā rīcība.²²⁶ Tādējādi par noteicošo nosakot vainas formu par pārkāpumu kopumā, atzīstama personas attieksme pret prettiesisko rīcību. Jāņem vērā, ka prettiesiskās rīcības rezultātā darba devējam radīti zaudējumi nav DL 101. panta pirmās daļas otrajā punktā minētā uzteikuma piemērošanas obligāts priekšnoteikums, taču obligāti nepieciešams konstatēt, ka prettiesiskai rīcībai bijis tāds raksturs, kura dēļ darbinieks zaudējis darba devēja uzticību, turklāt uzticības zaudēšanas izvērtēšanai piemērojams gan sabiedrībā vispārpieņemtais viedoklis par prettiesisku rīcību, gan ņemama vērā arī konkrētā darba devēja attieksme pret attiecīgo darbinieka pārkāpumu, kā arī tas, kādu ietekmi attiecīgais pārkāpums ir radījis konkrētajās darba tiesiskajās attiecībās, attiecīgajā darba vidē, kādu iespaidu tas ir atstājis uz darba devēja reputāciju. Šāda izvērtējuma veikšanu likumdevējs kā pienākumu ir uzlicis darba devējam. AT ir paudusi viedokli, ka prettiesiskas rīcības izvērtējums, tās pakāpe ir darba devēja kompetence. Un tikai darba devējs var izlemt, vai viņš var uzticēties darbiniekam, kurš pieļāvis prettiesisku rīcību. Piemēram, ja darba devējs ir pašvaldības policija, tad tam ir svarīgi un būtiski uzticēties darbiniekam – policijas inspektoram, kura darba pienākumi ir saistīti ar personu tiesību, sabiedrības un valsts interešu aizsardzību no prettiesiskiem apdraudējumiem, un darba devējs nevar uzticēties darbiniekam, kurš pats ir pieļāvis prettiesisku rīcību, pildot savus amata pienākumus.²²⁷

Būtiski, 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. Saskaņā ar judikatūras atziņām par atskaites punktu

²²⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 6. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-201.

²²⁶ Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016. gada 11. jūlija spriedums lietā Nr. C25074015 (CA-0237-16).

²²⁷ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017. gada 8. maija spriedums lietā Nr. C33630716 (CA-1838-17/35).

pārkāpuma atklāšanai nosakāma diena, kad darba devējs saņēmis informāciju par faktiem vai pats ir konstatējis faktus, kas liecina par iespējamu darbinieka prettiesisku rīcību – pārkāpuma izdarīšanu. Ir jābūt noskaidrotiem apstākļiem, kas norāda uz konkrētās personas iespējami prettiesisku, sodāmu rīcību. Informācija par iespējamu pārkāpuma izdarīšanu darba tiesisko attiecību ietvaros prasa zināmu apstrādi, tostarp faktu pārbaudi un secinājumu izdarīšanu. Te ir būtiski novērtēt, vai darba devējs ir savlaicīgi veicis darbības, lai iegūtu un apstrādātu datus, kas nepieciešami lēmuma pieņemšanai par darba līguma uzteikumu, vai ar savu organizatorisko vadību nav veicinājis darbinieka rīcību, kas atzīstama par prettiesisku konkrētā laika intervālā.

Zemgales apgabaltiesa, 2016. gada 29. martā²²⁸ skatot darbinieces prasību pret darba devēju par atjaunošanu darbā sakarā ar uzteikumu un darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc DL 101. panta pirmās daļas 2. punkta, norāda, ka darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai tad, ja viņš neievēro normatīvo aktu prasības, bet arī tad, ja viņš savus darba pienākumus pilda, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai arī vispār tos nepilda. Konkrētajā lietā darbiniece kā grāmatvede nav veikusi finanšu uzraudzību uzņēmumā, nav nodrošinājusi grāmatvedības kārtošānu atbilstoši likuma prasībām, pārkāpusi likumu “Par grāmatvedību” un MK noteikumus, kas atzīstama par prettiesisku rīcību un īstenota, darbiniecei nolaidīgi pildot darba pienākumus, kas ir pietiekams pamats darba devēja uzticības zaudēšanai.

Tā kā DL 102. pantā ir noteikts, ka uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, tad nav pietiekami norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no DL 101. panta pirmās daļas punktiem, bet jānorāda uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas veido uzteikuma tiesisko pamatu, un tādā apmērā, lai būtu iespējams pārbaudīt uzteikuma pamatotību.

Rīgas Kurzemes rajona tiesa, 2013. gada 24. septembrī skatot lietu,²²⁹ atzīst, ka darba devējs savu uzteikumu pēc DL 101. panta pirmās daļas 2. punkta ir pamatojis nepilnīgi. Ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu. Darba devējs uzteikumā darbiniecei ir minējis trīs pārkāpumus, norādot, ka elektroniskajā reģistrā “Maksas autostāvvietās realizētās riteņu bloķēšanas iekārtu pielietošanas elektroniskā uzskaitē” nav reģistrēta pamatojuma informācija pēcapmaksas samazināšanai par elektroniskās kontroles iekārtu bojājumu. Pirmajā un trešajā gadījumā nekādi komentāri nav reģistrēti, bet otrajā – reģistrēta piezīme “par laiku”. Norādīts, ka ar to pārkāpts Darba kārtības noteikumu 6.3.2., 6.3.4. punkts un autostāvvietu datu ievadu operatora amata apraksta 5.3.–5.8. punkts. Taču

²²⁸ Zemgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016. gada 29. marta spriedums lietā Nr. C10089614 (CA-0247-16/11).

²²⁹ Rīgas Kurzemes rajona tiesas 2013. gada 24. septembra spriedums lietā Nr. C28286213 (C-2862-13/10).

darba devējs nav konkretizējis Darba kārtības noteikumu 6.3.2. un 6.3.4. punkta pārkāpumus. Lietā nav atzīstams par pierādītu, ka prasītāja nav pildījusi tajos norādītos pienākumus. Darba devējs nav atspēkojis prasītājas argumentu, ka nekādas rakstiskas instrukcijas par šī reģistra aizpildīšanu netika sagatavotas. Lietā nav pierādīts, no kādiem konkrētiem autostāvvietu mehāniķiem, kontrolieriem un par ko ir saņemta informācija, kura nebūtu ievadīta. Darba uzteikumā nav norādīts, ka sarunā ar lietotājiem prasītāja būtu bijusi nelaipna vai nav sniegusi informāciju atbilstoši autostāvvietu datu ievades operatora amata apraksta 5.7. punktam, līdz ar to nav uzskatāms, ka arī šis punkts būtu pārkāpts. Amata apraksta 5.8. punkta neizpilde arī nav atzīstama par pierādītu, jo ir fiksēts ienākošais zvans no lietotāja. Atbildētājs lietā nav atspēkojis prasītājas norādi, ka prasītāja nelemj par pēcapmaksas samazināšanas pamatojumu un ir reģistrējusi to informāciju, kura tika sniegta. Lietā nav iesniegti pierādījumi par konkrētu prasītājas telefonsarunu vai rācijas sarunu ierakstu datu sasaisti ar uzteikumā minēto kartīti reģistrācijas ierakstiem. Darba devējs nav pierādījis, ka, izvērtējot prasītājas iepriekšējo darbu, ir ņemts vērā, ka līdz 2012. gada 28. martam prasītāja strādāja bez amata apraksta vai citām rakstiskām instrukcijām, kas noteiktu, kā veicami ieraksti reģistrā. Darba līgums tika izbeigts, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 2. punktu, bet nav konstatēta prettiesiska rīcība un nav pierādīts darba devēja uzticības zuduma pamatojums. Lietā nav pierādījumu par cēlonisko sakaru starp prasītājas rīcību, kas būtu vērtējama kā prettiesiska, un konkrētām prettiesiska rakstura sekām.

Ar minēto konstatējama problemātika, kas rodas praksē saistībā ar darbinieku amata aprakstu savlaicīgu un kvalitatīvu neizstrādāšanu struktūrās, kurās ir sazarota pakļautība un paralēls darbs ar klientiem. Minētais gadījums arī liecina par to, ka darba devēji personālvadības problēmas risina ar DL 101. panta pirmās daļas pamatojumu piemērošanu, nevis pilnveido darba vides organizatorisko struktūru, nosakot darba pienākumus un pakļautību, veidojot procesu aprakstu shēmas.

Darbinieka rīcība pretēji labiem tikumiem, kas nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu

Saskaņā ar DL101. panta pirmās daļas 3. punktu darba devējs var uzteikt darbiniekam darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Lai darba devējs tiesiski piemērotu šo uzteikuma pamatu, viņam uzteikumā jānorāda arī uz konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido šī uzteikuma pamatu, tostarp jāsniedz darbinieka darbības vai bezdarbības objektīvs izvērtējums un pamatojums šādas

rīcības atzīšanai par pretēju labiem tikumiem.²³⁰ Uzteikuma pamatojums var būt tikai tāda pretēji labiem tikumiem īstenota darbinieka rīcība, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi, turklāt darba devējam ir jāpamato, kāpēc nav iespējams turpināt darba tiesiskās attiecības.

Tas nozīmē, ka darba devējam jāpierāda, ka: 1) darbinieks, veicot savus amata pienākumus, rīkojies pretēji labiem tikumiem un 2) šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Augstākās tiesas Senāts par DL 101. panta pirmās daļas 3. punktā minēto uzteikuma pamatu ir paudis viedokli, ka uzteikuma pamatojums var būt darbinieka rīcība, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi, turklāt darba devējam ir jāpamato, ka darbinieka konkrētā rīcība liedz turpināt darba tiesiskās attiecības.²³¹ 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.²³² Romiešu tiesības ar apzīmējumu *boni mores* (lat.) – “labi tikumi” (arī “labi paradumi, paražas”) – saprot sabiedrības, tautas, kopienas atzītos un tradicionāli ievērotos ierastos labas, godīgas un tikumīgas (morālas) uzvedības principus (*mores populi, mores antiqui*). Likumisku svaru jēdziens ieguva brīdī, kad kaut kas tika darīts, pārkāpjot to, kas saskaņā ar ierastajām sajūtām bija labo tikumu pieprasīts (*adversus/contra bonos mores* (lat.) – pret/preteji labiem tikumiem).²³³ 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. 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 arī tiesiski ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās

²³⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018. gada 20. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-213/2018 (C12177516).

²³¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 27. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-928/2010.

²³² Melņķis, E. 2000. Tiesību normu iztulkošana. // *Likums un Tiesības*. 9.

²³³ Tarasova, D., Apsītis, A. Darba likumā ietvertā jēdziena “labi tikumi” sākotnējā jēga un būtība romiešu tiesībās. Iegūts no: <https://juristavards.lv/doc/283584-darba-likuma-ietverta-jedziena-labi-tikumi-sakotneja-jega-un-butiba-romiesu-tiesibas/> [sk. 15.07.2023.].

tiesībās, tostarp valstu konstitūcijās.²³⁴ Tādējādi jēdziens “labi tikumi” ir ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā.²³⁵

Vai labu tikumu jēdziens ir tikai privāttiesību kritērijs vai arī tam tomēr jābūt tiesiskas valsts drošam pamatbalstam arī publisko tiesību jomā²³⁶ – šis jautājums saturiski atbilst normatīvā regulējuma būtībai attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām, jo regulējuma nepieciešamība balstās uz vispārīgiem tiesību principiem, kas kopīgi gan civiltiesībām, gan administratīvajām tiesībām.

Ne DL ne CL jēdziens “labi tikumi” nav skaidrots vai piepildīts ar saturu. Tiesu praksē izteikta atziņa: tā kā likumdevējs nav noteicis labu tikumu definīciju, tas īpaši kvalificētās nenoteiktības pakāpes dēļ ir atzīstams par ģenerālklausulu, kuras satura konkretizācija atstāta tiesību piemērotāju ziņā. Tātad ikvienam darba devējam, lemjot jautājumu par darba līguma uzteikumu, būtu jāzina, ko nozīmē rīkoties pretēji labiem tikumiem, veicot darba pienākumus darba tiesisko attiecību ietvaros. 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.²³⁷ 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. Pēc autore 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 profesora K. Torgāna atziņu, ka amorāls pārkāpums un rīcība pretēji labiem tikumiem nav nekas abstrakts un nav interpretējams pēc puses subjektīvajiem ieskatiem, autore secina, ka darbiniekam varētu uzteikt darba līgumu pēc analizējamā uzteikuma pamata, ja viņa rīcība bijusi konkrēta un pierādīta.²³⁸ Tādējādi, lai darba devējs varētu uzteikt darba līgumu, viņam jāpierāda, ka darbinieks ir rīkojies pretēji labiem tikumiem un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu. Lai veicinātu DL 101. panta pirmās daļas

²³⁴ Slicāne, E. Labi tikumi un to nozīme darījumu tiesiskajās attiecībās. // 2005. *Jurista Vārds*. 15(370). Iegūts no: <http://www.juristavards.lv/doc/106661-labi-tikumi-un-to-nozime-darijumu-tiesiskajas-attiecibas/> [sk. 19.02.2023.].

²³⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 27. oktobra spriedums civillietā Nr. SKC-928/2010.

²³⁶ Milberga, K. *Par labiem tikumiem*. Iegūts no: <https://kristamilberga.com/par-labiem-tikumiem/> [sk. 20.02.2023.].

²³⁷ Tarasova, D. 2016. *Darba tiesisko attiecību izbeigšanas problemātika Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. un 4. punktā noteiktajos gadījumos*. Iegūts no: https://dspace.rsu.lv/jspui/bitstream/123456789/1021/1/17-005_Socrates_6_2016_08_Tarasova_099-107_.pdf [sk. 19.02.2023.].

²³⁸ Torgāns, K. 1998. *Civillikuma komentāri*. Rīga: Mans īpašums, 31.

3. punkta piemērošanu, pēc autores domām, 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, ģērbusies 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,²³⁹ 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 DL 101. panta pirmās daļas 3. punktu uzteikt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku.

Autore uzskata, ka šim kritērijam atbilst īpaši tāda darbinieka apzināta rīcība, kas saistīta ar mobinga īstenošanu vai atbalstīšanu, kā arī apzināta rīcība, kas rada psihosociālus darba vides riskus uzņēmumā.

Psihosociālo risku pamatā cita starpā ir arī slikti sociālie apstākļi darbā, kas var psiholoģiskā, fiziskā un sociālā ziņā nelabvēlīgi ietekmēt darbiniekus, izraisot, piemēram, stresu darbā, profesionālo izdegšanu vai depresiju. Daži no darba apstākļiem, kas rada psihosociālos riskus, ir lēmumu pieņemšana attiecībā uz darbiniekiem, neiesaistot viņus šajā procesā, kā arī norāžu nesniegšana par to, kā darbs ir jāveic; nepārdomāta organizatorisko pārmaiņu pārvaldība, nedrošība par savu darba vietu; neefektīva komunikācija, atbalsta trūkums no vadības un kolēģu puses; psiholoģiskā un seksuālā uzmākšanās, trešās personas vardarbība.²⁴⁰ Laba psihosociālā vide uzlabo darba efektivitāti un personīgo pilnveidi, kā arī darbinieku garīgo un fizisko labklājību. Darbinieki izjūt stresu, negatīvismu, ja darba prasības ir nesamērīgas un lielākas, nekā paredzēts darba līgumā, nekā darbinieka spēja tikt ar tām galā. Ja darbinieki ilgstoši cieš no stresa, viņiem var rasties ne vien garīgās veselības traucējumi, bet arī smagi fiziskās veselības traucējumi, piemēram, sirds un asinsvadu slimības vai arī balsta un kustību aparāta slimības.

Psihosociālais stress nelabvēlīgi ietekmē uzņēmumus un organizācijas tādā veidā, ka samazinās kopējā uzņēmējdarbības efektivitāte, palielinās darba kavējumu skaits, darbā ierodas aizvien vairāk darbinieku, kuri slimo un nespēj pienācīgi veikt savus darba pienākumus, kā arī

²³⁹ Latvijas zvērinātu advokātu kolēģija. 2022. *Latvijas Zvērinātu advokātu kolēģijas ētikas kodekss*. Iegūts no: <https://www.advokatura.lv/lv/dokumenti-par-advokaturas-jautajumiem/radit/23/> [sk. 20.02.2023.].

²⁴⁰ Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. 2021. *Psihosociālie riski un stress darbā*. Iegūts no: <https://osha.europa.eu/lv/themes/psychosocial-risks-and-stress> [sk. 19.02.2023.].

pieaug negadījumu un ievainojumu skaits. Psihosociāla stresa dēļ darbinieki mēdz kavēt darbu ilgāk nekā citu iemeslu dēļ, un stress darbā var biežāk veicināt darba tiesisko attiecību uzteikšanu no darbinieku puses.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) 2019. gadā svinēja 25 gadus, kuru laikā veiksmīgi izveidots Eiropas partneru tīkls, lai kopā padarītu Eiropas darbavietas drošākas, veselīgākas un produktīvākas. Darbinieku drošība un veselība ir cilvēka aizsardzības neatņemama sastāvdaļa.[..] Drošs darbs nav tikai saprātīga ekonomikas politika, bet gan viena no cilvēka pamattiesībām. Savās aptaujās EU-OSHA galveno uzmanību vērš uz darbinieku viedokli. EU-OSHA iegūst ticamus Eiropas mēroga datus par sabiedrisko domu attiecībā uz Darba drošību un veselības aizsardzību (DDVA), kā arī darba vides psihosociālajiem riskiem. Piedalīšanās šajās aptaujās liek cilvēkiem domāt, palīdzot paaugstināt informētību par DDVA jautājumiem.²⁴¹ To rezultāti akcentē DDVA svarīgo nozīmi un tās lomu cilvēka aizsardzībā un veiksmīgā uzņēmuma darbībā. Veicot aptaujas visā Eiropā, tiek ņemti vērā dažādu cilvēku viedokļi par DDVA. Aptauju rezultāti palīdz izprast atšķirības starp dažāda vecuma, dzimuma, izglītības līmeņa, sektora, uzņēmuma lieluma u.tml. cilvēku viedokļiem. Pēc EU-OSHA veikto aptauju datiem, psihosociālais stress darba vidē sabiedrībai izmaksā dārgi – miljardiem EUR valsts mērogā.²⁴²

Tā kā EU-OSHA savā darbībā īsteno trīspusēju modeli, kas ļauj apkopot valdību, darba devēju organizāciju un darbinieku apvienību viedokļus, tad šim modelim kopā ar EU-OSHA plašo kontaktpunktu un partneru tīklu valsts līmenī ir divējāda ietekme: 1) tas ir bijis būtisks, lai izveidotu vienotu izpratni par riskiem darbavietā un veidiem, kā tos risināt darba tiesisko attiecību ietvaros; 2) tas ir ļāvis aģentūrai efektīvi attīstīt un veicināt riska novēršanas kultūru Eiropas darbavietās, vērst valstu uzmanību uz darba tiesisko attiecību regulējuma pilnveidošanu un regulējuma vienveidīgu piemērošanu.

Šie sasniegumi ir palīdzējuši ievērojami uzlabot gan darba apstākļus ES dalībvalstīs, gan tiesību aktu kvalitāti un to piemērošanas kvalitāti.²⁴³ Viens no ES DDVA mērķiem ir ar darbu saistīta psihosociāla stresa kā organizatoriska jautājuma atzīšanas palielināšana un risināšana darba tiesisko attiecību ietvaros.

²⁴¹ Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. 2021. *EU-OSHA iekšienē*. Iegūts no: <https://osha.europa.eu/lv/about-eu-osha> [sk. 20.02.2023.].

²⁴² Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. 2013. *European opinion poll on occupational safety and health 2013*. Iegūts no: <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013> [sk. 21.02.2023.].

²⁴³ Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. 2021. *Eiropas sabiedriskās domas aptaujas par darba drošību un veselības aizsardzību*. Iegūts no: <https://osha.europa.eu/lv/facts-and-figures/european-opinion-polls-safety-and-health-work> [sk. 22.02.2023.].

Judikatūrā un tiesību doktrīnā atzīts, ka labu tikumu jēdzienam piemīt ne tikai sociāls, bet arī tiesisks raksturs, tas ir, ne tikai vispārpieņemtās morāles normas, kas noteic savstarpējās uzvedības noteikumus, kurus sabiedrība vai kāda tās daļa atzīst par nepieciešamu ievērot, bet arī tiesiski ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās tiesībās.

Tiesību normas atvērtība ļauj meklēt individuālas lietas taisnīgāko risinājumu. Līdz ar to situācijā, kad darba devējs, uzteicot darba līgumu, piemēro minēto jēdzienu, tam ir pienākums piepildīt šo jēdzienu ar juridiski nozīmīgu saturu, t. i., uzteikumā jānorāda, kādi palīgavoti (piemēram, morāle, sociālās vērtības, lietu dabiskā kārtība u.tml.) devuši pamatu darbinieka rīcību vērtēt par pretēju labiem tikumiem. Savukārt tiesas uzdevums strīda gadījumā ir pārbaudīt, vai darba devēja vērtējums darbinieka konkrētai rīcībai atbilst labiem tikumiem pretējas darbības (bezdarbības) objektīviem kritērijiem un tiesību palīgavotos meklējamam šā jēdziena saturam.²⁴⁴ Ar vārdiem “tikums”, “tikumība” parasti pieņemts apzīmēt morālās apziņas stāvokli, attiecības, cilvēku rīcību, tātad esošā pretstatu vēlamajam. Vārds “tikums” izsaka tieksmi pilnveidoties, virzīties, kļūt labākam, krietnākam.²⁴⁵ Tā kā jēdziens “labi tikumi” ietverts CL 1415. pantā,²⁴⁶ nosakot, ka neatļauta un nepieklājīga darbība, kuras mērķis ir pretējs reliģijai, likumiem vai labiem tikumiem vai kura vērsta, lai apietu likumu, nevar būt par tiesiska darījuma priekšmetu, tad minētais attiecināms uz darba līguma kā tiesiska darījuma izpildi tādējādi, ka darba tiesiskās attiecības izbeidzamas ar darbinieku, kas mērķtiecīgi rīkojas pretlikumīgi un/vai netikumīgi.

Tiesu prakses apkopojumā par CL 1415. panta piemērošanu minēts, ka lietās, kuras saistītas ar labu tikumu pārkāpumiem, tiesai būtu jānosaka konkrēts tikums, kurš ticis pārkāpts. Bieži labiem tikumiem pretēja rīcība jau ir iekļauta pozitīvajās normās, līdz ar to tā tiek kvalificēta par darbību, kas pretēja likumam.²⁴⁷ Piemēram, par labu tikumu pārkāpumu būtu uzskatāms, ja darbinieks nodibinājis darba tiesiskās attiecības ar mērķi kaitēt konkrētam kolēģim, diskreditēt viņu, sabojāt viņa reputāciju, kaut arī savus darba pienākumus veic atbilstoši darba līguma prasībām. Minētā sakarā ir būtiski, ka darba devējam būs pienākums pierādīt, ka pastāvēja apstākļi, lai piemērotu DL 101. panta pirmās daļas 3. punktu. Darba devēja aizdomas nevar tikt uzskatītas par pierādījumu labu tikumu pārkāpumam.

²⁴⁴ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 31. marta spriedums lietā Nr. SKC-1997/2015.

²⁴⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018. gada 20. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-213/2018 (C12177516).

²⁴⁶ Civillikums: Latvijas Republikas likums. 1415. pants. 20.02.1937. *Valdības Vēstnesis*. 41. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums> [sk. 01.03.2023.].

²⁴⁷ Augstākā tiesa. 2008. *Tiesu prakses apkopojums "Par Civillikuma 1415. panta piemērošanu"*, 37. Iegūts no: https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/docs/summaries/2008/tiesu_prakses_apkopojums_3_2008.doc [sk. 01.03.2023.].

Tiesu praksē ir skatītas lietas par darbinieku prasībām atjaunot darbā, kurās darbinieka izpratne par savu darba pienākumu saturu robežojas ar vadības pārņemšanu un uzņēmuma vai organizācijas reputācijas graušānu, īstenojot savas ambīcijas, ignorējot uzņēmuma iekšējos noteikumus, ētiku un kultūru.

Viens no piemēriem, ko autore uzskata par tipisku, kad DL 101. panta pirmās daļas 3. punkta piemērošana darba tiesisko attiecību izbeigšanai ir pamatota un nepieciešama, ir izklāstīts Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2017. gada 1. februāra spriedumā, kur darbinieks uz darba līguma pamata pieņemts darbā NVO, lai īstenotu EK finansētu projektu kopā ar ārvalsts partnerorganizāciju, kas ir vadošais projekta partneris. Projekta ietvaros darbinieka pienākums bija katru ceturksni sagatavot saturisku pārskatu par projekta aktivitāšu norisi un veikt projekta finanšu vadības uzskaiti, ko darbinieks nav veicis. Starp NVO un darbinieku izveidojās konfliktsituācija, jo darbinieks nav pakļāvies darba devēja (NVO) prasībām, nav pildījis darba līgumā noteiktos uzdevumus – atskaitīties darba devējam (NVO) par projektā paveikto, sniedzis partnerorganizācijai finanšu atskaites bez saskaņošanas ar darba devēju (aizmuguriski), pamatojot rīcību ar to, ka viņš atskaitās tikai vadošajam partnerim. Lietā konstatēts, ka darbinieks nav saskaņojis savu dalību citos pasākumos (arī ārvalstīs), ignorējot darba devēja (NVO) rīkojumus, atradies patvaļīgā prombūtnē. Darbinieks nav sniedzis paskaidrojumus par savu rīcību uz darba devēja pieprasījumiem, nav ieradies valdes sēdēs, kur aicināts sniegt paskaidrojumus. Lietā konstatēts, ka darba devējs pamatoti uzskata, ka darbinieks, ar savu rīcību ignorējot darba devēja norādījumus un lēmumu, tajā pašā laikā izmantojot juridiskās pārstāvības tiesības, ir diskreditējis darba devēju. Tiesa norāda uz darba tiesisko attiecību būtību – darba līgumu, kas noslēgts starp darba devēju (NVO) un darbinieku, nevis starp darbinieku un vadošo partneri, tāpēc darbinieka pienākums ir ievērot darba līguma noteikumus un darba devēja noteikto darba kārtību un procedūras, kas nedod darbiniekam tiesības patvarīgi izlemt, cik lielā mērā un par ko viņš informē darba devēju.²⁴⁸

Ar minēto autore atkārtoti norāda uz nepieciešamību, nodibinot darba tiesiskās attiecības, rūpīgi izstrādāt darba līgumu un darba vietā ar organizatoriskajiem dokumentiem noteikt darba kārtību un darbinieku rīcības robežas konkrētās situācijās, tad darbinieka rīcības izvērtēšanas process ir skaidrs un atbilst izskatāmās normas saturam. Kā kvalitatīvu piemēru var norādīt starptautiskās kompānijas *Fortum* darba līgumā ietvertu regulējumu attiecībā uz kompānijas nostāju pret apreibinošu vielu lietošanu, darba devēja kontroles tiesībām un darbinieka uzvedības novērtējumu DL 101. panta pirmās daļas 1.–5. punkta kontekstā.

²⁴⁸ Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2017. gada 1. februāra spriedums lietā Nr. C28345716 (C-2199-17/5).

“Darbinieks apņemas nelietot alkoholiskos dzērienus, narkotiskās, psihotropās vai citādas apreibinošās vielas, tostarp medikamentus, kuru lietošanu darbiniekam nav noteicis ārsts (izņemot medikamentus, kuru lietošana ir saprātīgi nepieciešama un vispārpieņemta ārkārtas situācijās, par to nekavējoties paziņojot darba devējam), darba laikā, kā arī ārpus darba laika, atrodoties darba vietā vai pildot darba pienākumus, vai pārstāvēt darba devēju.

Ja darbiniekam saskaņā ar ārsta norādījumiem jālieto jebkādu medikamentus, kas var ietekmēt darbinieka koncentrēšanās spējas, reakcijas ātrumu vai atstāt līdzīgu ietekmi uz darbinieku, darbinieka pienākums ir par to informēt darba devēju, un šādā gadījumā darba devējs lemj par iespēju darbiniekam veikt darba pienākumus vai citādi risināt radušos situāciju.

Ņemot vērā darbinieka darba specifiku un darba vietu un darba devēja saimniecisko darbību un ar to saistīto bīstamību, līdzīgi vienojas un darbinieks ar šo piekrīt, ka darba devējs ir tiesīgs jebkurā brīdī veikt pārbaudes nolūkā noskaidrot, vai darbinieks nav lietojis alkoholu vai citas apreibinošās vielas. Šādas pārbaudes darba devējs ir tiesīgs veikt patstāvīgi un/vai pieaicinot trešās personas (ieskaitot ārstniecības personas), kā arī izmantojot atbilstošas ierīces un aprīkojumu (piemēram, ierīces alkohola koncentrācijas noteikšanai izelpā). Darbinieks piekrīt pakļaut sevi minētajām pārbaudēm.

Ja darbinieks motivēti atsakās pakļaut sevi kādai konkrētai darba devēja realizētai pārbaudei, darbinieks šādā gadījumā apņemas pakļaut sevi darba devēja pieaicinātas vai norādītas ārstniecības personas veiktai pārbaudei.

Izmaksas, kas saistītas ar ārstniecības personas veiktu pārbaudi, sedz darba devējs, izņemot gadījumu, kad šādā pārbaudē konstatēts, ka darbinieks ir lietojis augšminētās vielas, kad darbinieka pienākums ir segt vai atlīdzināt darba devējam ar ārstniecības personas veikto pārbaudi saistītās izmaksas.

Ja darbinieks atsakās vai izvairās pakļaut sevi ārstniecības personas veiktai pārbaudei vai darba devēja veiktai alkohola pārbaudei, izmantojot ierīci alkohola koncentrācijas noteikšanai izelpā, līdzīgi vienojas, ka šāds atteikums vai izvairīšanās no pārbaudes tiks uzskatīta par būtisku darba līguma un darba kārtības pārkāpumu un var būt par pamatu Darba līguma uzteikšanai.”²⁴⁹ Autore secina, ka jau darba līguma saturs vērš uzmanību uz DL un konkrētā uzņēmuma prasībām darba tiesisko attiecību īstenošanā un organizācijas kultūras uzturēšanā atbilstoši sociālās atbildības principam.

AT ieskatā, Civillietu tiesas kolēģija pamatoti kvalificējusi kā rīcību, pretēju labiem tikumiem, DL 101. panta pirmās daļas 3. punkta izpratnē, situāciju, ka darbinieks darba devēja

²⁴⁹ Kravale, S. Reibuma izskaušanas darbā juridiskie aspekti – darba devēja iespējas un problēmjaucājumi. Iegūts no: http://stradavesels.lv/Uploads/2016/01/08/03_Tiesu_prakse_reibuma_negadījumi_Kravale_08062015.pdf [sk. 02.03.2023.].

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.²⁵⁰ Tādēļ autore 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 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 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.

Pēc autores domām, darba devējam būtu lietderīgi izstrādāt “labo tikumu” definīciju, ko ietvert iekšējos normatīvajos aktos, piemēram, darba kārtības noteikumos. 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 un nozarēs kopumā atšķirsies. Labo tikumu definīcijas izstrāde būtu vērtējama kā ieguvums gan darba devējam, gan darbiniekam, jo tiktu ekonomēts laiks un finansiālie resursi, kā arī tiktu atvieglots tiesu darbs vai arī atslogota tiesa.

Autore uzskata, ka DL 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 DL 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.”

Darbinieka atrašanās alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī darba pienākumu izpildes brīdī

Darba devējs var uzteikt darbiniekam darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, šādu regulējumu paredz DL 101. panta pirmās daļas 4. punkts.

²⁵⁰ Slicāne, E. 2005. Labi tikumi un to nozīme darījumu tiesiskajās attiecībās. // *Jurista Vārds*. 15(370). Iegūts no: <http://www.juristavards.lv/doc/106661-labi-tikumi-un-to-nozime-darijumu-tiesiskajas-attiecibas/> [sk. 28.02.2023.].

AT Civillietu kolēģija kvalificējusi kā rīcību, pretēju labiem tikumiem, DL 103. panta pirmās daļas 3. punkta izpratnē, situāciju, kad darbinieks darba devēja organizētā un apmaksātā pasākumā, veicot pārrunas ar uzņēmumam svarīgiem klientiem, bijis tādā alkohola reibumā, kas apkauno darba devēju, 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.²⁵¹ Citējot minēto tiesas spriedumu, norādāms uz DL 101. panta pirmās daļas 1.–5. punktā minēto uzteikuma iemeslu savstarpējo saistību, gan konkrēti formulējot izdarīto pārkāpumu, gan piemērojot attiecīgu tiesību normu.

Darbinieka alkohola reibuma stāvoklis darba vietā un darba laikā ir svarīgs iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Tas ir noteikts DL un ir saistīts ar darbinieka uzvedību. “Darba devējam, izvērtējot pārkāpuma būtību, darbinieka uzvedību, attieksmi ir tiesības, bet ne pienākums uzteikt darba līgumu.”²⁵² Pēc autores domām, DL 101. panta pirmās daļas 4. punktā lietotais jēdziens “reibums” nav pietiekami precīzs. Reibums ir stāvoklis, kad zūd līdzsvara sajūta, skaidra uztveres un spriešanas spēja (parasti kādu vielu iedarbības dēļ). AT Senāta 2012. gada 24. augusta spriedumā lietā Nr. SKC-1041/2012, norādīts, ka reibums konstatēts pēc pārbaudāmās personas ārējā izskata, bet darbinieka izelpā konstatētais alkohola daudzums 0,09 promiles neliecina nedz par viņa atrašanos alkohola ietekmes, nedz alkohola reibuma stāvoklī. Senāts atsaucas uz MK noteikumu Nr. 394 28. punktu un uz Veselības inspekcijas skaidrojumu par to, kā atšķiras alkohola reibums no alkohola ietekmes.

Veselības inspekcija skaidro, ka slēdziens “ir konstatēta alkohola ietekme” tiek dots gadījumos, ja alkohola koncentrācija pārbaudāmās personas asinīs pārsniedz 0,5 promiles (ieskaitot), 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 mīmika u.tml.²⁵³

Autore uzsver, ka DL neparedz nekādas reibuma pakāpes gradācijas, svarīgs ir tikai alkohola reibuma fakts, kuru, kā tas ir atzīts juridiskajā literatūrā, iespējams konstatēt gan

²⁵¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 27. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-928/2010.

²⁵² Bite, K. 2016. Alkohola reibums kā uzteikuma iemesls darba un dienesta tiesiskajās attiecībās. // *Administratīvā un Kriminālā Justīcija*. 1/2(74/75), 64.

²⁵³ Kurzemes rajona tiesas 2014. gada 29. janvāra spriedums civillietā Nr. C40141313.

medicīniskajā pārbaudē, gan fiksējot ar darba devēja sastādīto aktu. Mediķu atzinuma iegūšana ir drošākais ceļš reibuma stāvokļa pierādīšanai. Bet medicīnisko pārbaudi iespējams veikt tad, ja darbinieks šādai pārbaudei, kuras veikšanu reglamentē noteikumi “Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība”,²⁵⁴ piekrīt. Saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 394 medicīnisko pārbaudi veic, pamatojoties uz tiesībaizsardzības iestādes (prokuratūras, tiesas, Valsts policijas, pašvaldības policijas, ostas policijas) amatpersonas, valsts vai pašvaldības iestādes, kā arī komercsabiedrības vai citas institūcijas vadītāja vai viņa pilnvarotas personas rakstisku nosūtījumu, kurā norādīts medicīniskās pārbaudes iemesls (2. pielikums).²⁵⁵ Medicīnisko pārbaudi veic pēc fiziskas personas pieprasījuma, ja viņa iesniedz ārstniecības iestādē iesniegumu (3. pielikums), kurā pamatota pārbaudes nepieciešamība, un uzrāda personu apliecinošu dokumentu. Iesniegumu pievieno medicīniskās pārbaudes protokolam. Medicīniskās pārbaudes protokolu sastāda ārsts divos eksemplāros (8. vai 9. pielikums).²⁵⁶

MK noteikumos Nr. 394 norādīts, ka medicīniskās pārbaudes protokolam piešķir numuru, kā arī reģistrācijas žurnālā (11. pielikums) ieraksta medicīniskās pārbaudes faktu un citus nepieciešamos datus par personu, kurai noteikta alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekme. Medicīniskās pārbaudes protokola atzinumā alkohola ietekme tiek norādīta, ja alkohola koncentrācija pārbaudāmās personas asinīs pārsniedz 0,5 promiles (ieskaitot). Medicīniskās pārbaudes protokolā detalizēti apraksta rezultātus, kas iegūti, veicot noteikumos paredzētās darbības, un apstiprina vienu no noteikumos nosauktajiem pārbaudāmās personas stāvokļiem. Medicīniskās pārbaudes protokols jāparaksta arī personai, kurai medicīniskā pārbaude tika veikta. Pārbaudāmā persona var atteikties gan no pārbaudes veikšanas, gan no medicīniskās pārbaudes protokola parakstīšanas. Tādā gadījumā noteikumi paredz: ja pārbaudāmā persona atsakās no medicīniskās pārbaudes, atsakās nodot bioloģiskās vides paraugus laboratoriskai izmeklēšanai, nav spējīga parakstīties vai atsakās parakstīt medicīniskās pārbaudes protokolu, kā arī mēģina veikt darbības, kas var ietekmēt medicīniskās pārbaudes rezultātu, ārsts to norāda medicīniskās pārbaudes protokolā un faktu par atteikšanos no medicīniskās pārbaudes norāda medicīniskās pārbaudes protokola sadaļā “Atzinums”

²⁵⁴ MK 2008. gada 2. jūnija noteikumi Nr. 394 “Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība”. 07.06.2008. *Latvijas Vēstnesis*. 88. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/176425-alkohola-narkotisko-psihotropo-vai-toksisko-vielu-ietekmes-parbaudes-kartiba> [sk. 26.02.2023.].

²⁵⁵ Turpat.

²⁵⁶ Turpat.

(atzinumu sniedz, ņemot vērā klīniskās izmeklēšanas rezultātus, un norāda, ka atzinuma pamatā ir klīniskā simptomātika).²⁵⁷

Autore norāda, ka MK noteikumi Nr. 394 ir palīgīdzeklis, 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. Autore uzskata, ka darba devējam ir būtiski zināt minēto noteikumu regulējumu, jo viedoklis, ka tikai medicīniskās pārbaudes protokols var būt par pamatu DL 101. panta pirmās daļas 4. punkta piemērošanai, nav pareizs, uz ko norāda arī tiesu prakse.²⁵⁸ Darba devēja tiesības konstatēt darbinieka atrašanos darbā alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī nav ierobežotas, jo darba devējs var izvēlēties un lietot jebkurus CPL minētos pierādīšanas līdzekļus.

DL nav tiesību normas, kas noteiktu, ka medicīniskā pārbaude un tās rezultātus fiksējošais protokols ir vienīgais un ekskluzīvais veids, kādā var konstatēt darbinieka atrašanos reibuma stāvoklī. Jau minētie MK noteikumi Nr. 394 ir piemērojami tādās situācijās, kurās precīzi nepieciešams noteikt alkohola reibuma pakāpes smagumu, piemēram, konstatējot alkohola ietekmi transportlīdzekļa vadītājam. Arī tiesa uzskata, ka to, vai persona atrodas alkohola reibuma stāvoklī, pareizi novērtēt ir spējīgi arī cilvēki bez speciālām zināšanām, ja par to liecina pazīmju kopums (specifiska alkohola smaka, grīlīga gaita, nesakarīgs runas veids, netipiska uzvedība utt.).²⁵⁹ Ir zināms, ka alkohola reibumā darbinieks var rīkoties pārgalvīgi un tādējādi gūt traumas. Piemēram, kā gadījumā, kad palīgstrādnieks alkohola reibumā tīrīja graudu apcirkni un, lecot pāri apcirkņa malai, guva kājas lūzumu,²⁶⁰ vai gadījumā, kad palīgstrādnieks strādāja kopā ar motorzāģa vadītāju un zāģējot motorzāģa sliede atsitās un tika iezāģēts palīgstrādniekam kreisajā kājā.²⁶¹ Tiesu praksē secināts, ka alkohola reibumā nav iespējams droši veikt darba pienākumus, darbiniekam ir iespējams apdraudēt sevi, citus un graut darba devēja reputāciju.

Jāuzsver, ka darba devējam nav dotas pilnvaras izmantot policijas varu darba tiesisko situāciju risināšanā. Policijas nepamatota iesaistīšana darbinieka piespiedu nogādāšanai uz medicīnisko pārbaudi alkohola reibuma stāvokļa konstatēšanai būtu uzskatāma par darbinieka

²⁵⁷ MK 2008. gada 2. jūnija noteikumi Nr. 394 "Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība". 07.06.2008. *Latvijas Vēstnesis*. 88. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/176425-alkohola-narkotisko-psihotropo-vai-toksisko-velu-ietekmes-parbaudes-kartiba> [sk. 26.02.2023.].

²⁵⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2014. gada 19. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2712/2014.

²⁵⁹ Turpat.

²⁶⁰ Valsts darba inspekcija. 2020. *Nelaiemes gadījumu darbā statistika uz 01.03.2020*. Iegūts no: <http://vdi.gov.lv/lv/jaunumi/nelaiemes-gadijumu-darba-statistika-uz-01-03-2020/> [sk. 25.03.2023.].

²⁶¹ Tilgase, G. 2014. *Nelaiemes gadījumu statistika 2013. gadā, 2014. gada aktualitātes Vidzemes reģionā*. Iegūts no https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Zinātnes%20departaments/DDVVI/2014_seminari/06022014_G_NNG_Madona/02_Tilgase_VDI_regiona_situacija_07022014.pdf [sk. 26.02.2023.].

pamattiesību pārkāpumu. Ja darba devējs vēlas darbinieku atbrīvot no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 4. punktu, darba devējam ir pienākums no darbinieka pieprasīt rakstveida paskaidrojumu.

Lemjot par darbinieka darba līguma uzteikumu, ir jāņem vērā un jāizvērtē vairāki faktori: 1) veiktā pārkāpuma smagums, 2) apstākļi, kādos tas ir izdarīts, 3) vai darbinieks jau iepriekš ir atradies alkohola reibumā, 4) darbinieka personiskās īpašības, 5) darbinieka pirms pārkāpuma veiktais darbs.²⁶² Ja darbinieks tiks atbrīvots no darba uz šāda tiesiskā pamata un pēc tam cels prasību tiesā ar lūgumu atzīt darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu un darba tiesisko attiecību atjaunošanu, tiesa ņems vērā faktorus, vai ir pietiekami daudz pamatotu pierādījumu, ka darbinieks darbā atradies reibuma stāvoklī, un vai atbrīvošana no darba notikusi atbilstoši likumā paredzētajai kārtībai.

Likumdevējs ir izdalījis īpašu pamatu nekavējošai darba līguma uzteikšanai, tādējādi uzsverot, ka reibuma smagumam (pakāpei) nav izšķirošas nozīmes šī pamata piemērošanai un ka tam, ka darbinieks atrodas reibuma stāvoklī, nav un nevar būt nekādi attaisnojoši iemesli. Tomēr vienīgi pēc paša darba devēja ieskatiem ir izlemjams, kā reaģēt konkrētajos apstākļos ar DL 90. pantā paredzētiem disciplinārsodiem vai uzteikt darba līgumu saskaņā ar DL 101. panta pirmās daļas 4. punktu, un darba devējs nav saistīts ar kādiem likumiskiem vai citiem ierobežojumiem vai nosacījumiem šāda lēmuma pieņemšanā.²⁶³ DL noteiktais darba devēja pienākums izvērtēt darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu neietver norādi uz veidu, kādā jāveic izvērtējums.

No Administratīvā rajona tiesas 2012. gada 23. oktobra sprieduma lietā A420577011 redzams, ka situācijā, kad, no vienas puses, konstatējams fakts par darbinieka atrašanos darba vietā alkohola reibumā, kā pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai var būt arī iemesls, lai vērtētu vadītāja īstenoto vadības stilu, pieļauto uzvedību un akcentētu iepriekš norādīto Valsts darba inspekcijas viedokli.

Tātad no lietas materiāliem redzams, ka darbiniekam darba veikšanas laikā tika konstatētas 1,52 promiles. Darbinieks iesniedz iesniegumu ar lūgumu viņu atbrīvot no darba pēc paša vēlēšanās, kaut arī uz viņu no tiešā vadītāja puses izdarīts spiediens. Darbinieks ceļ prasību tiesā, kurā norāda uz spaidiem, jo struktūrvienības vadītāja vietnieks izdarījis morālu spiedienu, draudēts ar disciplinārlietu, kuras rezultātā darbinieks tiks atbrīvots no amata. No tiesā sniegtās liecinieka liecības izriet, ka struktūrvienības vadītājs bija ļoti emocionāls, izrādīja

²⁶² Valsts darba inspekcija. 01.07.2017. *Kā rīkoties, ja darbinieks ierodas darbā iereibis?* Iegūts no: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/ka-rikoties-ja-darbinieks-ierodas-darba-iereibis/11833>. [sk. 27.02.2023.].

²⁶³ Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2016. gada 15. jūlija spriedums lietā Nr. C30487416. Iegūts no: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [sk. 27.02.2023.].

neapmierinātību ar konstatēto situāciju, uzstājīgā formā lika pieteicējam rakstīt iesniegumu par atbrīvošanu no darba pēc paša vēlēšanās, norādot, ka pretējā gadījumā viņš tiks atbrīvots par disciplīnas pārkāpumu. Tiesa konstatē, ka struktūrvienības vadītājs, lai gan pārmērīgi emocionālā un kategoriskā formā ir informējis darbinieku par iespējamām sekām – disciplinārlietas ierosināšanu (iespējamais rezultāts – atbrīvošana no amata), tomēr darbiniekam nebija pamats uztvert šo informāciju kā draudus vai nepelnītu un pārmērīgu ļaunumu, kurš novēršams, tikai padodoties spiedienam un uzrakstot ieteikto iesniegumu. Tiesa norāda uz to, ka darba devējs nav ņēmis vērā un izvērtējis visus faktorus, lai izteikto draudu vietā kopumā izvērtētu darbinieka konkrēto un līdzšinējo rīcību, sasniegumus darbā un reputāciju, lai kā vienīgo soda veidu un risinājumu piemērotu uzteikumu darbiniekam.

Tiesa atšķirīgos spriedumos ir vērtējusi darba pienākumus, kurus, pēc tiesas ieskata, drīkstētu un kurus nedrīkstētu veikt alkohola vai citu vielu reibumā. Proti, 2016. gada 14. decembra lietā Nr. C40105416 tiesa ir skaidrojusi, ka veicamie darba pienākumi bija saistīti ar darbu augstumā un paaugstinātas bīstamības apstākļos (darbs ar bīstamām, ķīmiskām, ugunsnedrošām kravām), kas acīmredzami norāda uz to, ka šie darba pienākumi nav savienojami ar reibuma stāvokli.²⁶⁴ Savukārt 2019. gada 6. jūnija lietā Nr. CA-0366-19/9, kur darbinieka darba pienākumi bija saistīti ar santehniķa profesiju, tiesa atzina, ka santehniķa darba pienākumu veikšana, darbiniekam atrodoties 0,38 promiņu alkohola ietekmē, nekādi netraucēja viņam veikt darba pienākumus – tīrīt aizdambētās kanalizācijas sistēmas un remontēt tualetes podus.²⁶⁵ Šie gadījumi norāda uz to, ka darba devējam ir tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības, tikai pamatojoties uz darbinieka spējām, uzvedību vai saimnieciskiem apstākļiem, un konkrētajā gadījumā, darbiniekam veicot darbu alkohola vai citu vielu reibumā un nerasniedzot konkrēto reibuma gradāciju vai nenovērojot izteiktas reibuma pazīmes, darba devējam papildus ir arī būtiski vērtēt, vai konkrētos darba pienākumus atbilstošajā stāvoklī darbinieks spēj veikt.

Autore, analizējot Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2015. gada 5. maija spriedumu lietā Nr. 30745112, ir guvusi pamatojumu tam, ka atbilstoši juridiskajā literatūrā norādītajam darba devējs ir tiesīgs izvēlēties jebkuru CPL paredzēto pierādīšanas līdzekli. Konkrētajā lietā darba devējs sastādīja aktu par darbinieka atrašanos alkohola reibumā darba vietā, darba laikā, norādot konkrētas darbinieka pazīmes, kas liecināja par darbinieka atrašanos alkohola reibumā, – runas veids, uzvedība, grīļīga gaita un alkohola smaka pierādīja darbinieka

²⁶⁴ Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016. gada 14. decembra spriedums lietā Nr. C40105416.

²⁶⁵ Zemgales apgabaltiesas 2019. gada 6. jūnija spriedums, lietas arhīva Nr. CA-0366-19/9.

atrašanos alkohola reibumā. Turklāt darbinieks ar savu rīcību izraisījis dīkstāvi un tādējādi nodarījis uzņēmumam zaudējumus.²⁶⁶

2019. gada 6. jūnija spriedumā lietā Nr. CA-0366-19/9 tiesa nekorekti lieto jēdzienu “alkohola ietekme”, norādot, ka “0,38 promiļu alkohola ietekme nekādi netraucēja darbiniekam veikt darba pienākumus”, tomēr tālāk spriedumā tiesa atsaucās gan uz tiesību teorijas, gan judikatūras skaidrojumu: ja konstatētais alkohola daudzums nesasniedz 0,5 promiles, tas neliecina nedz par darbinieka atrašanos alkohola ietekmē, nedz alkohola reibuma stāvoklī.²⁶⁷ Minētais liecina, ka nav vienotas prakses par to, kā būtu apzīmējams darbinieka stāvoklis, ja konstatētā alkohola koncentrācija nepārsniedz 0,5 promiles.

Stāvoklis, kad darba devējs izbeidzis darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 4. punktu, tomēr darbinieka alkohola koncentrācija nebija uzskatāma ne par alkohola ietekmi, ne reibumu, konstatēts Ventspils tiesas 2014. gada 29. janvāra spriedumā lietā Nr. C40141313. Proti, pārbaudē darbinieka izelpā konstatētas 0,20 promiles alkohola, bet pēc atkārtotas pārbaudes tika konstatētas 0,12 promiles alkohola. Darba devējs atstādināja darbinieku, norādot, ka ir konstatēts alkohola reibums, un uzteica darba tiesiskās attiecības. Tiesa norādīja, ka komercsabiedrību amatpersonām ir tiesības, bet ne pienākums lūgt darbiniekus veikt sarežģītu alkohola reibuma pārbaudi atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem, ja tās vēlas nostiprināt civiltiesiskos pierādījumus īpašā veidā, turklāt komercsabiedrībai ir tiesības iekšējos noteikumos paredzēt kārtību personas nogādāšanai ārstniecības iestādē. Papildus tiesa norāda, ka darba devējs nav iesniedzis pierādījumus, kuros norādīts, ka darbinieka ārējais izskats nebūtu kārtīgs, ka viņš neorientējas apkārtējā vidē vai būtu nestabils, uzbudināts, būtu jūtama alkohola smaka.²⁶⁸ Secināms, ka darba devējs nebija fiksējis konkrētas alkohola reibuma pazīmes, ne arī to, ka darbinieka izskats un uzvedība liecinātu par atrašanos alkohola reibumā.

Analizējot 2016. gada 15. jūlija spriedumu lietā Nr. C30487416, autore ir secinājusi, lai gan darbiniekam alkohola pārbaudē tika konstatētas 0,63 promiles, tiesa šādu alkohola koncentrācijas daudzumu ir uztvērusi kā alkohola reibumu,²⁶⁹ kaut arī šāda gradācija tiek uzskatīta par alkohola ietekmi, nevis reibumu, bet alkohola ietekme nevar būt par pamatu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 4. punktu. Turklāt konkrētajā situācijā tiesa nav vērtējusi, ka darba devējs nav aprakstījis darbinieka reibuma

²⁶⁶ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2015. gada 5. maija spriedums lietā Nr. 30745112. Iegūts no: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [sk. 27.02.2023.].

²⁶⁷ Zemgales apgabaltiesas 2019. gada 6. jūnija spriedums, lietas arhīva Nr. CA-0366-19/9.

²⁶⁸ Kurzemes rajona tiesas 2014. gada 29. janvāra spriedums lietā Nr. C40141313. Iegūts no: <https://www.tiesas.lv/nolemumi/pdf/150168.pdf> [sk. 27.02.2023.].

²⁶⁹ Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2016. gada 15. jūlija spriedums lietā Nr. C30487416.

pazīmes, piemēram, grīļīga gaita, neskaidra runa, alkohola smaka, nav arī pierādījumu, ka šādas pazīmes būtu uzrādītas medicīniskās pārbaudes aktā. Darba devējs tiesiski var darbinieku atbrīvot no darba tikai tad, ja protokolā mediķis apliecinājis, ka pārbaudāmajam ir konstatēts reibums, savukārt, ja protokolā minēta alkohola vai narkotisko vielu ietekme, tad tas pats par sevi nav atzīstams par iemeslu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, jo DL kā atbrīvošanas iemeslu paredz alkohola reibumu, nevis ietekmi.

Lai nepieļautu darbinieka atrašanos darba devēja telpās reibuma stāvoklī, iekšējos normatīvajos aktos vai darba līgumā (kā autore ir norādījusi iepriekš) nepieciešams ietvert aizliegumu lietot apreibinošas vielas darba vietā, darba laikā arī ārpus darba laika un vietas, bet saistībā ar amata pienākumu pildīšanu. Piemēram, 2016. gada 14. decembra spriedumā lietā Nr. C40105416 norādīts, ka SIA ““Ventspils nafta” termināls” darbiniekiem ir saistoša “0” alkohola promiņu politika un šī noteikuma neievērošana tiek uzskatīta par pārkāpumu, kas var būt par pamatu darba tiesisko attiecību izbeigšanai.²⁷⁰ Ar šo iekšējo regulējumu darbiniekam ir noteikts, ka jebkāda alkohola koncentrācija nav pieļaujama, atrodoties darba vietā.

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 DL pieļauj atlaišanu no darba tikai alkohola reibuma gadījumos.²⁷¹

Savukārt 2016. gada 21. novembra spriedumā lietā Nr. C28275916 norādīts, ka SIA “Rīgas satiksme” darba kārtības noteikumos ir noteikts: lai noteiktu alkohola lietošanas faktu, katram pārbaudāmajam darbiniekam veic alkohola koncentrācijas izelpotajā gaisā noteikšanas pārbaudi, izmantojot sertificētu kontroles aparātu – distancēto alkometru un/vai alkometru, kas paredz čeka izdrukāšanu. Ja alkometrs konstatē alkohola koncentrāciju izelpotajā gaisā (alkometra rādījums ir lielāks par 0,00 %), laika intervālā 15–20 minūtes pārbaudāmajai personai veic atkārtotu pārbaudi. Par katru pārbaudi, kurā alkometrs konstatē alkohola koncentrāciju izelpotajā gaisā, tiek izdrukāts čeks, ar kura saturu pret parakstu iepazīstina pārbaudāmo darbinieku. Darba devējs uzsaka darba līgumu darbiniekam, ja alkohola koncentrācija izelpojamā gaisā pārsniedz 0,5 promiles (ieskaitot).²⁷²

²⁷⁰ Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016. gada 14. decembra spriedums lietā Nr. C40105416.

²⁷¹ Jonāne, J. T. 18.09.2009. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot. *Latvijas Vēstneša portāls*. Iegūts no: <http://www.lvportals.lv/visi/likumi-prakse/197840-alkohola-reibuma-darba-pienakumusveicot/> [sk. 28.02.2023.].

²⁷² Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016. gada 21. novembra spriedums lietā Nr. C28275916.

Tiesu praksē norādīts, ka ne vienmēr nepieciešams uzsākt darbu, lai būtu iespējams piemērot konkrēto normu. 2017. gada 4. decembra spriedumā lietā Nr. C-4988-17/24 prasītājs, būdams transportlīdzekļa vadītājs, cēlis prasību Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā pret atbildētāju par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Uzteikums pamatots ar 2017. gada 18. jūnijā veikto pirmsreisa pārbaudi alkohola ietekmes un reibuma noteikšanai, kurā konstatēts, ka prasītājs darbā ieradies alkohola reibuma stāvoklī un alkohola koncentrācija izelpotajā gaisā bijusi 0,23 promiles. Veicot atkārtotu medicīnisko pārbaudi alkohola ietekmes (koncentrācijas) noteikšanai valsts SIA "Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs", alkohola koncentrācija izelpotajā gaisā bija 0,26 promiles, bet asinīs 0,38 promiles. Pārbaudes rezultātus prasītājam neizsniedza, jo abus eksemplārus paņēma atbildētāja. Prasītājs uzskata, ka darba pienākumus darba devējas veiktās pārbaudes laikā neveica, jo pārbaude tika veikta pirms prasītāja maiņas darba laika sākuma. Prasītājs strādā pirmajā maiņā, un 18. jūnijā bija noteikts darba laiks no plkst. 9.17, bet alkohola pārbaude veikta plkst. 9.12, pēc prasītāja domām, ārpus darba laika.²⁷³ Par faktu lietā atzīts, ka darbinieks, ierodoties uz pirmsreisa pārbaudi, bija nolēmis veikt darba pienākumus.

Konkrētajā lietā prasītāja amata aprakstā bija noteikts, ka transportlīdzekļa vadītājam papildus pamatdarbam vadītāja darba laikā ieskaita un apmaksā pirmsreisa alkohola un citu apreibinošo vielu ietekmes un veselības stāvokļa pārbaudes laiku (5 minūtes) un laiku transportlīdzekļa pieņemšanai pirms darba laika sākuma (12 minūtes vasaras periodā un 17 minūtes ziemas periodā). Līdz ar to, ja prasītājam no parka bija jāizbrauc plkst. 9.17, tad par viņa darba laiku tiek uzskatīts un darba laikā tiek ieskaitīts arī laiks pirmsreisa alkohola un citu apreibinošo vielu ietekmes un veselības stāvokļa pārbaudei un laiks transportlīdzekļa pieņemšanai pirms maiņas sākuma jeb laiks no plkst. 9.00. Tādējādi saskaņā ar iekšējo normatīvo aktu, ar kuru prasītājs ir iepazīstināts, prasītājam tiek noteikts un darba laikā ieskaitīts 17 minūšu sagatavošanās laiks pirms izbraukšanas maršrutā noteiktā laika.²⁷⁴

Autore uzskata, ja darbinieks vēl nav sācis veikt konkrētos darba pienākumus, bet darbiniekam ir konstatēts alkohola vai citu vielu reibums, tad situācija vērtējama no drošības aspekta. Proti, konkrētajā lietā prasītājs ir sabiedriskā transporta vadītājs, kura pienākums ir ievērot ceļu satiksmes noteikumus, neapdraudēt savu un pasažieru drošību, dzīvību un veselību.

²⁷³ Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2017. gada 4. decembra spriedums lietā Nr. C-4988-17/24.

²⁷⁴ Turpat.

Tiesas ieskatā, ir vērtējams apstākļi, vai prasītājs, ierodoties darbā, bija spējīgs un drīkstēja pildīt savu galveno darba pienākumu – vadīt sabiedrisko transportlīdzekli.²⁷⁵

Secināms, ka darbiniekam nav jāšak veikt darba pienākumus alkohola reibumā, jo svarīgs ir tikai fakts, ka darbinieka mērķis, ierodoties darbā, bija veikt darba pienākumus, bet darba devēja pienākums ir nodrošināt drošus darba apstākļus, tas ietver arī pārliecināšanos par darbinieka spējām veikt darbu un par to, ka darbinieks neatrodas alkohola vai citu vielu reibumā. Savukārt 2016. gada 14. decembra spriedumā lietā Nr. C4015416 darbinieks, kuram konstatēts alkohola reibums, tiesai skaidroja, ka uz darba vietu viņš nav devies nolūkā uzsākt darba pienākumu pildīšanu, bet gan atprasīties no darba, jo apzinājies, ka alkohola reibumā nedrīkst strādāt. Tiesa, vadoties pēc loģikas likumiem, atzina, ka situācijā, kad darbinieks apzinās, ka nedrīkst uzsākt pildīt savus darba pienākumus, jo ir alkohola reibumā, viņam pēc iespējas savlaicīgi par to jāpaziņo savam darba devējam, lai darba devējs var pārorganizēt darba procesus.²⁷⁶ Tomēr vispārzināms, ka mūsdienās paziņot par darba kavēšanu ir iespējams elektroniski vai telefoniski. Ierasties darba vietā reibuma stāvoklī un mēģināt iestāstīt, ka ierašanās nolūks nav strādāšana, bet brīvdienas pieprasīšana, ir naivi un neloģiski.

Tiesa atzina, ka prasītājs nenokļuva līdz savai darba vietai un neuzsāka pildīt savus tiešos darba pienākumus nevis tādēļ, ka viņam nebija tāds nodoms, bet gan tādēļ, ka darba devējs operatīvi fiksēja alkohola reibumu, kas nebija savienojams ar prasītāja darba pienākumu izpildi.²⁷⁷ Tiesa ir secinājusi, ka DL 101. panta pirmās daļas 4. punkts nevar tikt tulkots tikai gramatiski, jo tad tas noved pie strupceļa un neloģiska risinājuma. Darba devējam savlaicīgi konstatējot, ka darbinieks ir reibuma stāvoklī, obligāti būtu jāpielaiž šis darbinieks pie darba pienākumu pildīšanas un tikai pēc tam jāfiksē pārkāpums, jāatstādina no pienākumu pildīšanas un jāuzsaka darba līgums. Tomēr, laikus konstatējot darbinieka reibuma stāvokli un nepielaižot darbinieku pie tālākas darba pienākumu pildīšanas, darba devējs izpilda savu pienākumu nodrošināt drošu darba vidi.

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, tas disciplinēs darbinieku attiecībā uz

²⁷⁵ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums: Latvijas Republikas likums. 30.06.2006. *Latvijas Vēstnesis*. 101(3469). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/138750-iekšlietu-ministrijas-sistemas-iestazu-un-ieslodzijuma-vietu-parvaldes-amatpersonu-ar-specialajam-dienesta-pakapem-dienesta-gai...> [sk. 28.02.2023.].

²⁷⁶ Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016. gada 14. decembra spriedums lietā Nr. C40105416.

²⁷⁷ Turpat.

nepieļaujamu rīcību. Nepieciešams izstrādāt arī pārbaudes veikšanas kārtību. Papildus autore uzskata, ka darba tiesiskajās attiecībās nebūtu korekti lietot terminu “reibumā”, bet pareizāk būtu lietot terminu “ietekmē”, jo būtu aplami uzskatīt, ka persona var atrasties narkotisko un toksisko vielu reibumā. Persona var būt narkotisko un toksisko vielu ietekmē. Šī termina lietošanas piemērs atrodams Krimināllikumā, piemēram, 262. pants: transportlīdzekļa vadīšana alkohola, narkotisko, psihotropo, toksisko vai citu apreibinošu vielu ietekmē.²⁷⁸ 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.²⁷⁹

Autore uzskata, ka ir nepieciešams grozīt DL 101. panta pirmās daļas 4. punktu, lai darba devējam būtu tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības, darbiniekam konstatējot ne tikai alkohola vai citu vielu reibumu, bet arī alkohola vai citu vielu ietekmi. Autore šo DL grozījumu pamato ar drošības aspektu, jo, pēc autores domām, arī alkohola vai citu vielu ietekmes stāvokļa konstatēšana ir par pamatu tam, ka darbinieka rīcība šādā stāvoklī var apdraudēt gan pašu darbinieku, gan apkārtējos, gan darba devēja reputāciju, turklāt, analizējot tiesu praksi, autore ir konstatējusi, ka atsevišķos gadījumos tiesa norāda uz darbinieka reibuma stāvokli, lai gan gradācija, pēc Valsts zāļu aģentūras datiem, ir atbilstoša alkohola vai citu vielu ietekmei.

Autore uzskata, ka šāds grozījums radītu lielāku skaidrību gan darba devēju, gan darbinieku vidū, proti, ka alkohola vai citu vielu gradācija nav noteicošais darba tiesisko attiecību izbeigšanai, bet svarīgs ir pats fakts, ka darbinieks ir lietojis alkoholu vai citas apreibinošās vielas un nodomājis attiecīgajā stāvoklī veikt darba pienākumus.

Ņemot vērā iepriekš minēto, var norādīt, ka AT jau 2005. gada apkopojumā “Jautājumi par DL normu piemērošanu” ir atzinusi, ka DL normas neiekļauj 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 CPL 17. nodaļā paredzētajiem pierādīšanas līdzekļiem (ar paša darbinieka paskaidrojumu, ar attiecīga akta

²⁷⁸ Krimināllikums: Latvijas Republikas likums. 08.07.1998. *Latvijas Vēstnesis*. 199/200(1260/1261). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/88966-kriminallikums> [sk. 28.02.2023.].

²⁷⁹ Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums: Latvijas Republikas likums. 30.06.2006. *Latvijas Vēstnesis*. 101(3469). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/138750-iekšlietu-ministrijas-sistemas-iestazu-un-ieslodzijuma-vietu-parvaldes-amatpersonu-ar-specialajam-dienesta-pakapem-dienesta-gai...> [sk. 28.02.2023.].

sastādīšanu, ar liecinieku liecībām, ar medicīnas darbinieku atzinumu, ārstu ekspertīzes atzinumu u.tml.).²⁸⁰

Autore piekrīt, ka darbinieka atrašanās alkohola, narkotiku vai toksisku vielu ietekmē ir jākonstatē ar CPL paredzētajiem pierādīšanas līdzekļiem. Tādēļ nepieciešams DL 101. panta pirmās daļas 4. punktu izteikt šādā redakcijā: “[..] darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksisku vielu ietekmē. Šos apstākļus darba devējs pierāda ar CPL paredzētajiem pierādīšanas līdzekļiem.”

Darbinieka rīcība, rupji pārkāpjot darba aizsardzības noteikumus un apdraudot citu personu drošību un veselību

Atbilstoši DL 101. panta pirmās daļas 5. punktam darba devējs var uzteikt darbiniekam darba līgumu, ja darbinieks ir rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību.

Lai darba devējs varētu uzteikt darba līgumu uz šī pamata, viņam jāvadās no DAL un uz tā pamata 2009. gada 28. aprīlī izdoto MK noteikumu Nr. 359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās”,²⁸¹ kas nosaka nodarbināto drošības un veselības aizsardzības prasības darba vietās, regulējuma. Darba devējam jāņem vērā, ka šis punkts nav piemērojams, ja darbinieks rada draudus tikai savai drošībai un veselībai, piemēram, būvobjektā nenēsā ķiveri. Darba līguma uzteikuma pamatā var būt tikai tāda darbinieka rīcība, kas apdraud citu drošību un veselību, piemēram, ja atbildīgais darbinieks nav nožogojis uz gājēju celiņa izrakto bedri. Tas var tikt klasificēts kā rupjš darba drošības un aizsardzības pārkāpums.

Lai darbiniekam uzteiktu darba tiesiskās attiecības atbilstoši DL 101. panta pirmās daļas 5. punktam, nepieciešams konstatēt divus vienlaikus pastāvošus elementus: 1) darbinieks pārkāpis darba aizsardzības noteikumus; 2) darba aizsardzības noteikumu pārkāpums ir rupjš; 3) darbinieks ar savu rīcību apdraudējis citu personu drošību un veselību. Bet pārkāpums var nebūt saistīts ar darba pienākumu veikšanu.

Šādu darba strīdu 2014. gada 27. janvārī ir izskatījusi Latgales apgabaltiesa²⁸² un konstatējusi, ka nav pamata atzīt par spēkā neesošu darba devēja uzteikumu prasītājam pēc DL 101. panta pirmās daļas 5. punkta, jo prasītājs atzīst un lietā nav strīda par to, ka viņš bez darba devēja atļaujas paņēmis būvobjektā esošo pasūtītājam piederošo traktoru un ar to, atstājot

²⁸⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments. 2005. *Tiesu prakses apkopojums “Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu”*, 15.

²⁸¹ Ministru kabineta 2009. gada 28. aprīļa noteikumi Nr. 359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās”. 06.05.2009. *Latvijas Vēstnesis*. 69. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/191430-darba-aizsardzibas-prasibas-darba-vietas> [sk. 01.03.2023.].

²⁸² Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2014. gada 27. janvāra spriedums lietā Nr. C12153913.

būvlaukumu, aizbraucis uz 3 km attālo ciemata veikalu un atbraucis atpakaļ uz būvobjektu. No darba līguma, kas noslēgts ar prasītāju, redzams, ka prasītājs pieņemts darbā par būvstrādnieku. Darba līguma 3. punktā uzskaitīti darbinieka pienākumi, kuros norādīts, ka būvstrādnieka pienākumos saskaņā ar amata instrukciju ietilpst: pienest ķieģeļus un javu; tīrīt lietotus ķieģeļus; veikt vienkāršus ēku nojaukšanas darbus; veikt līdzīga rakstura uzdevumus. Minētajā darba līguma punktā darbinieks apņemas ievērot darba kārtības noteikumus, darba aizsardzības, drošības tehnikas noteikumus, kā arī norādīts, ka darbinieks garantē, ka viņa zināšanas un profesionālā sagatavotība atbilst darba līgumā atrunātajam amatam. Atbilstoši DL 56. panta trešajai daļai darba devējs drīkst nodarbināt darbinieku tikai darba līgumā paredzētā darba veikšanai. Atbilstoši DAL 5. punktam darba devējam ir pienākums organizēt un nodrošināt darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā un tās ietvaros atbilstoši 14. pantam nodrošināt, lai ikviens nodarbinātais saņemtu instruktāžu un tiktu apmācīts darba aizsardzības jomā, kas tieši attiecas uz viņa darba vietu un darba veikšanu, un atbilstu darbinieka profesionālajai sagatavotībai. DAL 17. pantā noteikti nodarbinātās personas pienākumi, kas paredz, ka darbiniekam jā rūpējas par savu drošību un veselību, kā arī to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt nodarbinātā darbs, transportu ir pienākums lietot saskaņā ar normatīvajos aktos noteikto dokumentāciju, bet DAL 18. pantā paredzētas nodarbinātā tiesības atteikties no tāda darba veikšanas, kas neatbilst viņa profesionālajai sagatavotībai vai darba devēja sniegtajai instruktāžai un apmācībai darba aizsardzības jomā.

Tiesai nav iesniegti pierādījumi, ka prasītājs tika nodarbināts par traktora vadītāju vai arī, ka viņam tika atļauts strādāt ar traktoru, ka viņš būtu iepazīstināts ar darba drošības un darba aizsardzības noteikumiem, strādājot ar traktortehniku. Prasītājs nevarēja tiesai uzrādīt traktora vadītāja tiesības, kas pierādītu, ka viņam vispār ir tiesības strādāt ar traktortehniku. Tādējādi prasītājs pārkāpis darba aizsardzības noteikumus, jo, nebūdams norīkots darbā uz traktortehnikas, nesaņēmis instruktāžu par darba drošības un aizsardzības noteikumiem darbam ar traktoru, bez apliecības, kas apstiprinātu, ka prasītājs prot un ir tiesīgs vadīt traktortehniku, bez saskaņošanas ar darba devēju paņēmis darbu pasūtītājam piederošu traktoru, ar kuru aizbraucis ārpus būvlaukuma un pārvietojies sabiedriskā vietā.

Tiesa ir konstatējusi, ka ar savām darbībām prasītājs apdraudējis gan darba vietā – būvlaukumā – esošās personas, gan arī citas sabiedriskā vietā esošās personas, viņu dzīvību un veselību. Tiesa atzīst, ka darba devēja uzteikums prasītājam pēc DL 101. panta pirmās daļas 5. punkta atbilst konstatētajam nodarījumam un, vērtējot pārkāpuma nodarīšanas apstākļus, ir samērīgs un atbilstošs nodarītajam.²⁸³

²⁸³ Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2014. gada 27. janvāra spriedums lietā Nr. C12153913.

Traktortehnika ir paaugstinātas bīstamības avots, kura vadīšanai un darbam ar to nepieciešama speciāla apmācība, ko apliecina tiesības vadīt traktortehniku, kuru prasītājam nav. Izbraucot ārpus būvlaukuma un braucot uz ciemata veikalu bez traktora vadītāja tiesībām un ar traktoru, kam nav izieta tehniskā apskate, prasītājs iesaistījās ceļu satiksmē, ar to apdraudot gan gājējus, gan citus transportlīdzekļu vadītājus.

DL 101. panta pirmās daļas 5. punktā minētais uzdevums ir vērst nodarbināto uzmanību uz nepieciešamību ievērot noteiktās darba aizsardzības prasības, tādējādi gan saudzējot savu veselību, gan nodrošinot savu drošību, gan saglabājot savas darbaspējas, norādot uz iespējamām sekām, ja minētais netiek ievērots. Ja darba devējs ir izpildījis savus pienākumus (veicis darba vides riska novērtēšanu, nodrošinājis nodarbinātos ar piemērotu darba aprīkojumu, individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, nosūtījis nodarbinātos uz obligātajām veselības pārbaudēm, instruējis un apmācījis nodarbinātos, apmācījis nodarbinātos pirmās palīdzības sniegšanā u. c.), bet pats nodarbinātais neievēro kādu no noteiktajām darba aizsardzības prasībām un apdraud sevi un citus, tad šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Ja darba aizsardzības noteikumu pārkāpumu dēļ darbinieks radījis apdraudējumu tikai savai personiskajai drošībai, tas vēl nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam, pamatojoties uz šo normu. Ar reālu citu personu apdraudējumu jāsaprot sekas, kas iestājušās, pārkāpjot darba aizsardzības noteikumus.²⁸⁴ Tiesību literatūrā ir secināts, ka pārkāpums ir atzīstams par rupju tad, kad tas ir izdarīts ar nolūku vai arī aiz rupjas neuzmanības.²⁸⁵ Par rupju darba aizsardzības pārkāpumu varētu atzīt gadījumu, kad darbinieks, pildot uzticētos pienākumus, būs rīkojies vieglprātīgi, uzsākot tādu darbību, kuras kaitīgums un bīstamība nevarēja palikt viņam nezināma.²⁸⁶ Līdzīgi varētu būt arī tieši pretēji – darbinieks būtu vainīgs bezdarbībā, piemēram, elektriķis aizgājis pusdienās, atstājot nepabeigtu darbu, tajā skaitā elektrībai pieslēgtus, neizolētus vadus, tādējādi šo darbību rezultātā tikusi apdraudēta citu uzņēmumā strādājošo darbinieku veselība un drošība. Svarīgi uzsvērt, ka pārkāpumam jābūt būtiskam, tādām, kas apdraudējis citu personu drošību un veselību. Apstākļi, ka darbinieks pārkāpis darba drošības noteikumus, bet pārkāpums ir bijis nenozīmīgs, nevar būt par pamatu, lai darbiniekam uzteiktu darba tiesiskās attiecības.²⁸⁷

²⁸⁴ Rācenāja, N. 2009. *Darba līgums kā tiesību avots*. Rīga: Biznesa augstskola "Turība", 48.

²⁸⁵ Gailums, I. 2004. *Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3. grāmata, C (100.–129. pants) un D daļa*. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 32.

²⁸⁶ Rācenāja, N. 2009. *Darba līgums kā tiesību avots*. Rīga: Biznesa augstskola "Turība", 48.

²⁸⁷ Gailums, I. 2004. *Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3. grāmata, C (100.–129. pants) un D daļa*. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 32.

Darba devējam jāspēj pierādīt darbinieka pārkāpuma cēlonisko sakarību ar citu personu apdraudējumu, kurš vai nu ir iestājies, vai varēja iestāties, varbūtībai, ka pārkāpums varēja izraisīt citu personu apdraudējumu, tai jābūt pietiekami lielai un reālai. Autore norāda, ka cēloniskā sakara noskaidrošana ir darbību kopums, kuru mērķis ir konstatēt vienas personas prettiesisko rīcību un otrai personai (cietušajam) vai tās īpašumam radušās sekas (nodarītais bojājums), kuru novēršana vai kompensācija tiek vai var tikt prasīta, un šīs darbības kopums ir vērsts uz to, lai noskaidrotu, vai tieši konkrētā prettiesiskā rīcība ir izraisījusi konkrētas sekas.²⁸⁸

Veicot uzņēmumu apsekošanu darba aizsardzības jomā, iespējams novērot ļoti daudzus un dažādus piemērus, kas parāda, kā nodarbinātie neievēro darba aizsardzības prasības, piemēram: izsniegto individuālo aizsardzības līdzekļu un darba apģērba nelietošana; darba aprīkojuma, bīstamo vielu, transporta un citu ražošanas līdzekļu nelietošana saskaņā ar normatīvajos aktos noteikto dokumentāciju (ražotāja instrukcijām, ķīmisko vielu un ķīmisko maisījumu drošības datu lapām u. c.); darba aizsardzības instrukciju prasību neievērošana; nepareizu vai nepiemērotu darba paņēmieni, metožu, darba aprīkojuma izvēle; darba izpildes tehnoloģiju neievērošana; nepietiekama uzmanība, veicot darbu; noteiktās darba kārtības neievērošana (piemēram, darbs alkohola reibuma stāvoklī, darba līgumā neparedzēta darba veikšana u. c.).²⁸⁹

Kā vienu no svarīgākajiem cēloņiem, kuru novēršanai nav nepieciešami ievērojami finansiāli ieguldījumi, var minēt nodarbināto nolaidību, paviršību, alkoholisko vai narkotisko vielu lietošanu darba vietā darba laikā vai “darba kultūru”. Nav cita izskaidrojuma tam, ka ļoti daudzos uzņēmumos darba vietās un telpās novērojama nekārtība, netīrība, kaitīgu ķīmisko vielu un maisījumu uzglabāšana pārtikas produktu traukos, ka nodarbinātie smēķē savās darba vietās. Lai gan apstākļi, ka darbinieks pārkāpis darba drošības noteikumus, bet pārkāpums ir bijis nenozīmīgs, nevar būt par pamatu, lai darbiniekam uzteiktu darba tiesiskās attiecības, tomēr darba devēja nereaģēšana uz šādiem pārkāpumiem var novest arī pie traģiskām sekām, kad tiek ierosināti kriminālprocesi un pie kriminālatbildības saukti darbinieki un darba devēji. DAL VI nodaļas regulējums²⁹⁰ paredz darba devēja administratīvo atbildību par darba aizsardzības prasību nenodrošināšanu un/vai neievērošanu. Bet šis normatīvais akts nesatur regulējumu attiecībā uz administratīvās atbildības piemērošanu nodarbinātajiem par darba aizsardzības prasību neievērošanu.

²⁸⁸ Girgensone, B., Mihailovs, I. J. Prof. Dr. hab. iur. Ostvalda Joksta vispārējā zinātniskā redakcija. 2016. *Terminu skaidrojošā vārdnīca civiltiesībās (lietu tiesības)*. Rīga: SIA “Drukātava”, 33.

²⁸⁹ Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts. 2011. *Sekas, kas var rasties, ja nodarbinātais neievēro darba aizsardzības prasības*. Iegūts no: http://stradavesels.lv/Uploads/2014/07/02/78_2011_Info_mat_Sekas_neieverojot_DA_prasibas.pdf [sk. 01.03.2023.].

²⁹⁰ Darba aizsardzības likums: Latvijas Republikas likums. VI nodaļa. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105; 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums> [sk. 23.02.2023.].

Darba aizsardzības noteikumi no juridiski formālā viedokļa iekļauj visu to tiesību un tehnisko normu kopumu, kas koncentrēts dažādos normatīvajos aktos (noteikumos, instrukcijās, nolikumos, standartos, reglamentos, normās, vadlīnijās). Šis kopums var attiekties uz drošības tehniku, ražošanas sanitāriju, ārstniecisko profilaksi, obligātajām veselības pārbaudēm.

Ja drošības tehnikas noteikumi apkopo tiesību normas, kas satur obligātas prasības, reglamentē dažādu tehnisko ierīču ekspluatācijas kārtību un apstākļus, kā arī atsevišķu darbu veidu, kas sekmē darba vides drošību, veikšanu, tad ražošanas sanitārijas normas ir tādas tiesību normas, kas reglamentē sanitārijas sistēmisku organizāciju, kā arī tehnisko līdzekļu lietošanas noteikumus un metodes, kas novērš vai samazina kaitīgo ražošanas faktoru ietekmi uz darbiniekiem (toksiskās vielas un materiāli, gāzes, putekļi, vibrācija, troksnis, visādu veidu starojums, temperatūras izmaiņas). Ar normatīvajiem aktiem ir aizliegts nodarbināt personas, kuras nav apmācītas, instruētas darba aizsardzības jautājumos un kuru zināšanas un prasmes nav pārbaudītas.

Ja tiek pierādīts, ka darbinieks nav iepazīstināts ar darba aizsardzības noteikumiem, nav noteiktā kārtībā veicis instruktāžu, tad darbinieka atļaušana pēc DL 101. panta pirmās daļas 5. punkta, kaut pastāv visi pārējie nosacījumi, nav likumīga.

Darba aizsardzības noteikumu rupja pārkāpšana ir uzskatāma par pārkāpumu ar kvalificējošu sastāvu, kurš prasa novērtējumu, kas savukārt ir atkarīgs no vairākiem citiem kritērijiem, kuri jāvērtē kopumā: darbinieka vaina (nodoms), acīmredzams apdraudējums apkārtējo veselībai un drošībai.

Akcentis, vērtējot darba aizsardzības noteikumu pārkāpumu, ir liekams uz acīmredzamu darba aizsardzības noteikumu pārkāpumu, kas ir tiešs iemesls sekām, kas iestājušās (citu darbinieku veselības bojājumi, nāve). Tiesu praksē par rupju darba aizsardzības noteikumu pārkāpumu tiek uzskatīts pārkāpums, kas visiem ir acīmredzams, gan darbiniekiem, gan darba devējam, gan tiesai, tātad acīmredzama ir pārkāpēja vaina.

Atbilstoši Satversmes 92. pantam vainas princips ir viens no svarīgākajiem konstitucionālajiem principiem, kur ar vainu saprot fiziskas personas, kura izdarījusi likumpārkāpumu, psihisko attieksmi pret viņas veikto prettiesisko darbību vai bezdarbību, kā arī pret likumā paredzētajām kaitīgajām sekām un cēloņsakarību starp šiem faktoriem.²⁹¹

Vainīgums darbībā vai bezdarbībā nozīmē to, ka persona, apzinoties nodarījuma kaitīgumu, paredz un tieši vēlas vai apzināti pieļauj kaitējuma nodarīšanu ar likumu aizsargātām interesēm.²⁹² Tiesību zinātnieks B. Puginskis uzskata, ka ar vainu civiltiesībās jāsaprot nevis

²⁹¹ Krastiņš, U. 2008. Vaina kā obligāts kriminālbildības nosacījums. // *Jurista Vārds*. 45.

²⁹² Krastiņš, U., Liholaja, V., Niedre, A. 2001. *Krimināltiesības*. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 23.

apziņas akts, bet pārkāpēja rīcības raksturojums konkrētos tās realizācijas apstākļos.²⁹³ Savukārt jurists O. Jofe ir teicis, ka civiltiesībās vainas konstatācija nepieciešama kā pamatojums prettiesiskai rīcībai, nevis atbildības mēram.²⁹⁴ Tādējādi civiltiesiskā tiesību pārkāpumā objektīvā un subjektīvā puse nav nošķirama.

Vaina tiek definēta arī kā taisnībai pretējs stāvoklis, kādā atrodas cilvēks, kas pārkāpis tikumiskās vai tiesiskās normas, izdarījis pārkāpumu vai noziegumu. Vainas stāvoklis izsaka morālās attiecības, kādā persona ir attiecībā pret citiem cilvēkiem un sabiedrību kopumā.²⁹⁵ Vaina civiltiesībās – tā nav personas psihiska attieksme, bet tiesību aizskārēja rīcības vērtējums pēc objektīviem kritērijiem, prettiesiskas rīcības konstatēšana, noskaidrojot rīcības attaisnojumu neesamību, gadījumos, kad ar prettiesisko rīcību ir nodarīts kaitējums un pastāv cēloniskais sakars starp prettiesisko rīcību un nodarīto kaitējumu. [..]²⁹⁶

Tā kā persona, balstīdamās uz prātu un gribu, izvēlas savas darbības veidu un ir atbildīga sabiedrības priekšā par savu rīcību, viņa tiek uzskatīta par vainīgu, ja ir izvairījies no uzliktās atbildības un uzņemto pienākumu pildīšanas, ir ignorējusi pieņemtās morālās vērtības, pārkāpusi tiesību normas.

Darba aizsardzības noteikumu pārkāpēja vaina privāttiesībās ir nosacījums, lai pārkāpējs tiktu sodīts, pamatojoties uz tiesību normām, un ir privāttiesiska pārkāpuma sastāva neatņemama sastāvdaļa kopā ar prettiesisku rīcību, cēloņsakarību un kaitējumu. “Civiltiesībās, kad nepieciešams konstatēt personas vainu un tās pakāpi (tīšu nodomu), vispirms jānoskaidro, vai atbildībai vispār ir jāiestājas un kad ir konstatēti atbildības iestāšanās priekšnoteikumi.”²⁹⁷ Tātad, lai uzteiktu darbu pēc DL 101. panta pirmās daļas 5. punkta, nepieciešams fiksēt darba aizsardzības noteikumu pārkāpumu un to, ka pārkāpējs ar savu rīcību apdraudējis citu personu drošību un veselību.

Tiesu prakse rāda, ka, izskatot lietas, kurās tiesai ir jāizvērtē darbinieka prettiesiskā darbība, kas izpaudusies darba aizsardzības noteikumu pārkāpumā, nodoms, nodarītais kaitējums (citu personu drošība un veselība) un cēloņsakarība, tiesas nepiemēro civiltiesībās pastāvošo pārkāpēja (kaitējuma nodarītāja) vainas prezumpciju, kas nozīmē, ka pārkāpējs tiek uzskatīts par vainīgu, kamēr viņš pats nepierādīs pretējo, t. i., savu nevainību. Civiltiesībās pēc likuma jēgas personas rīcība būtu jāsamēro ar reālajiem lietas apstākļiem un likumpaklausīgas

²⁹³ Пугинский, Б. В. Проблема понятия вины в гражданском праве. Iegūts no: <http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/ru/vypusk-4222013/26-2010-12-01-13-31-58/4-22-2013/488-godo-valovamponyatie-i-znachenie-prezumirovaniya-viny-v-grazhdanskom-prave> [sk. 01.03.2023.].

²⁹⁴ Torgāns, K. zin. red. 2013. *Līgumu un deliktu tiesību problēmas*. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 122.

²⁹⁵ *Ētikas vārdnīca*. 1987. Rīga: Avots, 253.

²⁹⁶ Girgensone, B., Mihailovs, I. J. Prof. Dr. hab. iur. Ostvalda Joksta vispārējā zinātniskā redakcija. 2016. *Terminu skaidrojošā vārdnīca civiltiesībās (lietu tiesības)*. Rīga: SIA “Drukātava”, 196.

²⁹⁷ Torgāns, K. zin. red. 2013. *Līgumu un deliktu tiesību problēmas*. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 123.

personas rīcību konkrētajos apstākļos, jeb personas reālā rīcība jāattiecinā pret nepieciešamo rīcību, kuru diktē konkrētie apstākļi, ņemot vērā personas individuālās īpatnības un rīcības motivāciju.²⁹⁸ Autore uzskata, ka likumdevējam DL 101. panta pirmās daļas 5. punktā būtu jāprecizē rupja pārkāpuma kvalifikācija.

3.4. Būtiskākie aspekti darba devēja uzteikuma sakarā ar darbinieka uzvedību tiesiskajā regulējumā Somijā, Igaunijā un Lietuvā

Salīdzinājumam norādāms, ka Somijā no darba līguma izrietošus jautājumus pamatā regulē parlamenta pieņemts likums ar nosaukumu “Darba līguma akts”.²⁹⁹ Darba devējs var uzteikt darba līgumu, pastāvot ar darbinieku saistītam pamatojumam, kas ietver uzteikumu, kura pamatā ir darbinieka veikts nopietns pārkāpums, nolaidīga pienākumu izpilde, nepietiekamas spējas darba veikšanai, kā arī citiem pamatiem, piemēram, saistībā ar uzņēmuma saimniecisko darbību vai ražošanu saistītiem iemesliem, uzņēmuma pāreju, reorganizāciju un maksātnespēju. Galvenais princips, ko nepieciešams ievērot, ir tas, ka uzteikumam vienmēr jābūt pienācīgam un pamatotam iemeslam.

Somijā darba devēja uzteikumu, kas ir saistīti ar darbinieka uzvedību, specifika ietver sociālās drošības garantēšanas aspektu, proti, darba devējam, iegūstot informāciju, kas var būt par pamatu darba līguma uzteikumam, ir pienākums saprātīgā termiņā pieņemt lēmumu par uzteikumu. Šis termiņš konkrēti likumā nav noteikts, bet tas nevar būt pārmērīgi ilgs, lai darba devējs savu uzteikuma tiesību vēlāk neizmantotu pretēji Civillikuma 1. pantam.

Turklāt darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu par jebkāda veida vai smaguma pārkāpumu, jo darbiniekiem, kuri izdarījuši pārkāpumu vai nav pienācīgi pildījuši savus pienākumus, vispirms ir jāizsaka brīdinājums, lai tiktu dota iespēja laboties.³⁰⁰ Autores ieskatā, tas nepārprotami mazina sociālo spriedzi darbinieku vidū, bet uzliek papildu organizatoriskus pienākumus darba devējiem, piemēram, kvalitatīvi izstrādāt organizatoriskos dokumentus, veidot personāla politiku, uzturēt darba vidi un organizācijas kultūru atbilstoši normatīvo aktu un profesionālās ētikas prasībām.

Somijas likumā gan nav uzskaitīti gadījumi, kas būtu uzskatāmi par darba tiesisko attiecību pārkāpumiem, uz kuru pamata darba devējs varētu uzteikt darba līgumu. Tieši pretēji –

²⁹⁸ Идрисов, Х. Проблемы понятия вины в гражданском праве. Iegūts no: <https://territoriaprava.ru/book/book/bool.asp?bookID=1302222> [sk. 12.10.2022.].

²⁹⁹ Finlands Ministry of Economic Affairs and Employment. 2001. *Employment Contracts Act*. Iegūts no: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> [sk. 01.03.2023.].

³⁰⁰ Keall, S., Smith, T. 2015. *Employment & Labour law*. London: Thomson Reuters, 196.

likums nosaka tikai tos gadījumus, kurus nevar uzskatīt par pamatotiem un attaisnojošiem darba tiesisko attiecību izbeigšanai pēc darba devēja iniciatīvas, un tie ir šādi:

- 1) darbinieka slimošana, invaliditāte vai negadījums, kas ietekmē darbinieku, ar izņēmumu, ka šāda darbinieka darbaspēju samazināšana ietekmē darbinieka spēju veikt darbu tik ilgi, ka prasība darba devējam turpināt darba attiecības būtu uzskatāma par nesamērīgu;
- 2) darbinieka līdzdalība darbinieku arodorganizācijas rīkotā streikā;
- 3) darbinieka politiskie, reliģiskie un citi uzskati vai dalība biedrībā;
- 4) darbiniekam pieejamo tiesību aizsardzības līdzekļu izmantošana.

Šajā gadījumā norādāma nevalstiskā sektora lielā ietekme uz darba tiesisko attiecību īstenošanu Somijā, kas ir gan sociālo spriedzi mazinošs faktors, gan iespēja dialogam ar darba devējiem un pašvaldībām, kurām ir ļoti liela loma dažādu sociālu jautājumu risināšanā Somijā. Citi papildu gadījumi, kad darba devējs nav tiesīgs uzteikt darbiniekam darba attiecības saskaņā ar Darba līguma akta 7. nodaļas 9. un 10. sadaļu ir tāpat kā Latvijā, piemēram, grūtniecība, darbinieka atvaļinājums, kas saistīts ar ģimenes apstākļiem, darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba attiecības darbinieku pārstāvim, kurš darbinieku vārdā ved pārrunas ar darba devēju, ja vien šādam uzteikumam nepiekrīt lielākā daļa darbinieku vai tam piekrīt pats ievēlētais pārstāvis. Šis regulējums nav formāls, bet praksē tiek īstenots, kas ievērojami mazina darba strīdu nonākšanu tiesā.

Somijas likumā nav noteikti konkrēti uzteikuma pamati, jo vispārējā regulējuma aizpildīšana ar konkrētu saturu atstāta darba devēju ziņā, kuri atbilstoši savai darbības sfērai par pienācīgiem un pamatotiem uzteikuma iemesliem atzīst darba pienākumu nolaidīgu pildīšanu vai acīmredzami vieglprātīgu pienākumu pildīšanu, atteikšanos strādāt, nepakļaušanos darba devēja norādījumiem, darba kārtības noteikumiem, darbinieka uzvedību darba vietā, kas liecina par nopietnu ētiskas attieksmes un profesionalitātes trūkumu, kā arī negodprātīgu amata pienākumu veikšanu, kas izraisa darba devēja uzticības zaudēšanu.³⁰¹ Autore ir noskaidrojusi, ka Somijas darba devēji ļoti rūpīgi izstrādā uzņēmuma organizatoriskos dokumentus, kas atbilst vispārīgām darba devējiem un sociālajiem partneriem izvirzītajām prasībām gan no valsts, gan pašvaldību, gan nevalstiskā sektora puses, jo šāda pieeja tiek uzskatīta par sociāli atbildīgu un nodrošina vienveidīgu kārtību darba tiesību sociālās funkcijas īstenošanas kontekstā.

Lai uzteiktu uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, Somijā darba devējam par to obligāti jāpaziņo darbiniekam vai nu personīgi, vai, ja tas nav iespējams, jāsūta paziņojums

³⁰¹ Finland Ministry of Employment and the Economy, Labour and Trade Department: 2004. *Employment Contracts Act*. Iegūts no: <http://tem.fi/documents/1410877/2918935/Employment+Contracts+Act/b0fca473-f224-46b9-974c-acd153587680/Employment+Contracts+Act.pdf> [sk. 01.03.2023.], 41.

elektroniski vai ar vēstuli. Tādā gadījumā paziņojums par uzteikumu tiek uzskatīts par saņemtu septītajā dienā pēc tā nosūtīšanas atbilstoši Darba līguma akta 7. nodaļas 4. sadaļai. Autore uzskata, ka arī šis regulējums ir uzskatāms par darbinieka sociālo drošību garantējošu, jo nepieļauj situāciju, kad darbinieks pēkšņi paliek bez iztikas līdzekļiem.

Tāpat Darba līguma akta 9. nodaļas 5. sadaļa paredz, ka pēc darbinieka lūguma darba devējam ir pienākums bez kavēšanās rakstveidā informēt darbinieku par darba līguma izbeigšanās datumu, kā arī darba līguma uzteikuma pamatiem. Saskaņā ar Darba līguma akta 6. nodaļas 3. sadaļu³⁰² noteiktie darba devēja uzteikuma termiņi ir šādi:

- 1) ja darbinieks pie darba devēja ticis nodarbināts līdz vienam gadam – 14 dienas;
- 2) ja darbinieks pie darba devēja ticis nodarbināts ilgāk nekā vienu gadu, bet ne vairāk kā četrus gadus – viens mēnesis;
- 3) ja darbinieks pie darba devēja ticis nodarbināts ilgāk nekā četrus gadus, bet ne vairāk kā astoņus gadus – divi mēneši;
- 4) ja darbinieks pie darba devēja ticis nodarbināts ilgāk nekā astoņus gadus, bet ne vairāk kā divpadsmit gadus – četri mēneši;
- 5) ja darbinieks pie darba devēja ticis nodarbināts ilgāk nekā divpadsmit gadus – seši mēneši.

Savukārt, ja augstākminētie uzteikuma termiņi netiek ievēroti, darba devējam ir pienākums maksāt darbiniekam kompensāciju pilnā apmērā par visu neievēroto uzteikuma termiņu, kas vērš uzmanību uz darba devēja sociālo atbildību. Vēl svarīgi pieminēt, ka, pirms uzteikt darbiniekam darba līgumu, pamatojoties uz darbinieka uzvedību vai rīcību, darba devējam ir pienākums nodrošināt darbiniekam iespēju tikt uzklautam, sniedzot savu skaidrojumu par uzteikuma iemesliem, kā to paredz Darba līguma akta 9. nodaļas 2. sadaļa. Šāds darba devēja pienākums gan neattiecas uz gadījumiem, kad darba līgums darbiniekam tiek uzteikts nekavējoties, to pamatojot ar būtisku pārkāpumu, tāpat darba devējam šādā gadījumā nav jāievēro iepriekšminētie uzteikuma termiņi, bet ir jāsaņem rakstisks darbinieka paskaidrojums.

Lai darba devējs Somijā varētu nekavējoties uzteikt darba tiesiskās attiecības, iemesls var būt darbinieka izdarīts pārkāpums vai pienākumu neizpilde, kas radījuši būtisku ietekmi uz darba kārtību vai darba attiecībām uzņēmumā, nevis materiālu kaitējumu darba devējam. Šāda pieeja norāda uz darba tiesisko attiecību sociālā aspekta pārkāpumu pār privāttiesībās noteikto zaudējumu atlīdzināšanu, ko darba devējs vienmēr var prasīt no darbinieka, nesaistot šo prasību ar darba tiesiskajām attiecībām. Somijas likumdevējs ar šo regulējumu ir uzsvēris, ka tieši

³⁰² Finland Ministry of Economic Affairs and Employment. 2001. *Employment Contracts Act*. Iegūts no: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> [sk. 01.03.2023.].

darbinieka attieksme ir pamats tam, lai darba devējam tiktu piešķirtas tiesības nekavējoties uzteikt darba tiesiskās attiecības, jo konkrētā situācija norāda uz to, ka nepamatoti ir prasīt, lai darba devējs turpinātu ar darbinieku darba tiesiskās attiecības, nosakot saprātīgu termiņu, jo šajā termiņā var tikt ietekmēta sociālā kārtība un/vai darba vide uzņēmumā, kas nav pieņemams arī citiem darbiniekiem, jo tiek prasīts darbinieku pārstāvju sociāli atbildīgs viedoklis. Ja par šādu iemeslu tiek atzīts gadījums, kad darbinieks bez pamatota iemesla nav atradies darba vietā vismaz septiņas dienas, tad šāda darba devēja pieeja darbiniekiem ir zināma, jo ietverta darba kārtības noteikumos vai citos organizatoriskajos dokumentos.

Darba līguma akta 8. nodaļas 2. sadaļa nosaka, ka darba devēja tiesības uzteikt darba attiecības nekavējoties tiek zaudētas, ja darba līgums netiek izbeigts 14 dienu laikā pēc konkrēta apstākļa konstatēšanas darba devēja organizatoriskajos dokumentos noteiktajā kārtībā. Attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzības iespējām Somijā darbiniekam, kurš uzskata, ka viņam darba līgums uzteikts nepamatoti, ir tiesības celt prasību tiesā divu gadu laikā no darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienas. Savukārt pienākums pierādīt uzteikuma pamatotību gulstas uz darba devēju.³⁰³ Jāteic, ka Somijas tiesās maz tiek skatītas šādas darbinieku prasības, jo pastāv konstruktīvs darba devēju un sociālo partneru dialogs, efektīva sadarbība ar pašvaldībām un nevalstisko sektoru, kā arī prasība pēc kvalitatīviem organizatoriskajiem dokumentiem ikvienā uzņēmumā un darba vides un drošības valstiska uzraudzība.

Ja tomēr strīds nonāk līdz tiesai un tiesa atzīst uzteikumu par nepamatotu, darba devējam ir pienākums maksāt darbiniekam kompensāciju, kuru tiesa nosaka robežās no 3 līdz 24 darbinieka mēnešalgu apmēram, izvērtējot dažādus kompensācijas noteikšanas kritērijus. Šis regulējums ir ar preventīvu nozīmi, jo var teikt, ka neviens darba devējs negribēs atrasties situācijā, kad viņam rodas šādi izdevumi.

Ņemot vērā visu iepriekš minēto, var secināt, ka darba devēja uzteikuma tiesiskais regulējums Somijā un Latvijā atšķiras nevis pēc burta, bet pēc sociālās situācijas un darba tiesisko attiecību lomas sabiedrības drošības un cilvēku labklājības kontekstā. Apstākļi, ka Somijas likumā nav uzskaitīti darba devēja uzteikuma pamati, kā tas ir Latvijā, bet šo gadījumu noteikšana ir darba devēja uzdevums, norāda uz to, ka likumdevējs atzīst darba devēju par sociāli atbildīgu un profesionāli kompetentu subjektu. Likumdevējs darba tiesisko attiecību regulējuma kontekstā rūpējas par veselīgu darba vidi uzņēmumā arī tādējādi, ka, paredzot situāciju, ka tiesa darba devēja uzteikumu ir atzinusi par prettiesisku, darba devēja pienākums ir izmaksāt ievērojamu kompensāciju, nevis atjaunot darbinieku darbā. Somijā darba devējam

³⁰³ Finland Ministry of Employment and the Economy, Labour and Trade Department: 2004. *Employment Contracts Act*. Iegūts no: <http://tem.fi/documents/1410877/2918935/Employment+Contracts+Act/b0fca473-f224-46b9-974c-acd153587680/Employment+Contracts+Act.pdf> [sk. 01.03.2023.], 41.

nav jāizmaksā darbiniekam atlaišanas pabalsts. Šis jautājums tiek risināts pašvaldību un sociālo garantiju izmaksu jomā, atbrīvojot darba devēju no šādu uzdevumu pildīšanas, kas arī norāda uz darba tiesisko attiecību kvalitāti un stabilitāti Somijā. Te jāmin arī vispārīgā tendence attiecībā uz uzteikuma termiņiem, kas formāli ir noteikti ievērojami lielāki nekā Latvijā, bet, rūpējoties par sociālo aspektu, darba devējam ir piešķirtas tiesības vienoties ar darbinieku par termiņu samazināšanu un kompensāciju izmaksu, kas nodrošina darbiniekam iespēju uzturēt sevi, kamēr tiek meklēts cits darbs. Tādējādi var uzskatīt, ka Somijā darba devējs pēc saviem ieskatiem var piešķirt darbiniekam laiku cita darba meklēšanai neatkarīgi no iemesla, kāpēc ir izdarīts uzteikums, vienojoties par kompensāciju, kuras apmērs nav obligāti jāpamato ar vidējo izpeļņu.

Igaunijas Republikas Nodarbinātības līguma akta³⁰⁴ (Igaunijas likums) 88. paragrāfa 1. daļa nosaka astoņus gadījumus, kad darba devējam ir tiesības izsniegt uzteikumu, jo darba tiesisko attiecību turpināšana nevar tikt īstenota, un kad tie nav saistīti ar uzņēmuma ekonomiskajām vai tehnoloģiskajām izmaiņām:

- 1) darbinieks ilgstošu laiku, vismaz četrus mēnešus, nav varējis pildīt darba pienākumus veselības stāvokļa dēļ, kas neļauj turpināt darba attiecības;
- 2) darbinieks ilgstoši nav bijis spējīgs pildīt darba pienākumus nepietiekamu darba prasmju vai neatbilstības amatam dēļ, kas neļauj turpināt darba attiecības;
- 3) darbinieks nav ņēmis vērā saprātīgus darba devēja norādījumus (instrukcijas) vai nav pildījis saistības, neskatoties uz darba devēja brīdinājumiem;
- 4) darbinieks ieradies darbā reibuma stāvoklī, neskatoties uz darba devēja brīdinājumiem;
- 5) darbinieks izdarījis zādzību, krāpšanu vai veicis darbību, kas izraisījusi darba devēja uzticības zudumu;
- 6) darbinieks izraisījis trešās personas neuzticību darba devējam;
- 7) darbinieks pretlikumīgi un līdz būtiskai pakāpei radījis zaudējumus darba devēja mantai vai izraisījis mantas bojājuma draudus;
- 8) darbinieks pārkāpis pienākumu glabāt konfidencialitāti vai komercnoslēpumu.

Darba devējam uzteikums ir jāiesniedz rakstiski, ievērojot uzteikuma termiņu un pamatojot atlaišanas iemeslus. Ja uzteikums nav iesniegts rakstiski vai izteikts varbūtības paziņojuma (*contingent declaration*) formā, tas nav spēkā. Taču, ja darba devējs neievēro

³⁰⁴ Igaunijas Republikas Nodarbinātības līguma akts. Igaunijas Republikas likums. 17.12.2008. RT I. 2009. 5, 35, 88. paragrāfa 1. daļa. Iegūts no: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide> [sk. 02.03.2023.].

prasību pamatot uzteikumu, tas neietekmē uzteikuma spēkā esamību, taču nosaka darba devēja pienākumu atlīdzināt saistībā ar šo radušos kaitējumu.³⁰⁵

Autore secina, ka Igaunijas likums nosaka līdzīgus darba devēja uzteikuma gadījumus Darba likumā saistībā ar darbinieka uzvedību. Būtiski uzsvērt, ka abos valstu regulējumos ir ietverta noteikta uzteikuma forma – darba devējam uzteikums darbiniekam ir jāiesniedz rakstiski. Igaunijas likums strikti nosaka darba devējam prasību ievērot atlaišanas pamatojumu, kaut gan tas neietekmē uzteikuma spēkā esamību.

Pirms uzteikuma izdarīšanas darba devējam pēc iespējas jāpiedāvā darbiniekam cits darbs, taču tikai divos gadījumos: ja darbinieks veselības stāvokļa dēļ nepilda darba pienākumus vai darbinieka neatbilstības ieņemamajam amatam dēļ. Piedāvājot darbiniekam jaunu darba vietu, likums nosaka darba devējam pienākumu, ja nepieciešams, organizēt darbinieka apmācību, pielāgot darba vietu un mainīt darbinieka darba apstākļus, ja vien šādas darbības neveido neproporcionāli augstas izmaksas. Turklāt jānorāda, ka, uzteicot darba līgumu, pamatojoties uz darbinieka pārkāpumu vai nepietiekamajām spējām (nepietiekamā kapacitāte), pirms uzteikuma darba devējam ir pienākums nosūtīt darbiniekam rakstisku brīdinājumu. Taču tiesību norma iekļauj vispārēju klauzulu – ja atbilstoši labas ticības principam, ņemot vērā pārkāpuma nopietnību vai citu iemeslu dēļ darbinieks šādu brīdinājumu nevar sagaidīt no darba devēja, darba līgumu var uzteikt bez iepriekšējās brīdināšanas.³⁰⁶ Tieši vispārējās klauzulas iekļāvums vērš darba devēja uzmanību uz normas sociālo funkciju. Arī tas, ka Igaunijas likumā ir ietverta prasība par darba devēja pienākumu piešķirt darbiniekam saprātīgu laiku jauna darba meklēšanai pietiekamā apmērā, liecina par darba tiesību regulējuma un sociālās drošības vienotību Igaunijā. Turklāt Igaunijā darba devējam ir pienākums piešķirt šādu laika posmu visos darbinieka atlaišanas gadījumos neatkarīgi no darbinieka atlaišanas iemesla.

Igaunijas likumā, tāpat kā DL, ir ietverts konkrēts uzteikuma termiņš, kas piešķir darbiniekam laiku iepazīties ar darba devēja uzteikuma saturu, kā arī dod laiku jauna darba meklējumiem. Igaunijas likumā darba devējs, ņemot vērā labas ticības principu un darbinieka radītā pārkāpuma smagumu, ir tiesīgs uzteikt darba līgumu bez darbinieka iepriekšējās brīdināšanas, kam ir preventīva nozīme. Igaunijas likuma 97. paragrāfa 2. daļas regulējums ietver darba devēja uzteikuma termiņu, ņemot vērā darbinieka nostrādāto laiku.

³⁰⁵ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2012. *Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs*. Iegūts no: http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012_gala.pdf [sk. 01.03.2023.].

³⁰⁶ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2012. *Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs*. Iegūts no: http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012_gala.pdf [sk. 01.03.2023.].

Visos gadījumos, kurus Igaunijas likums nosauc darba devēja uzteikumam (uzticības zudums, ilgstoša slimība, spēju neatbilstība ieņemamajam amatam u. c.), darba devējs var neievērot noteikto uzteikuma termiņu, ja, ņemot vērā visus apstākļus un savstarpējās intereses, nevar pieprasīt darba turpināšanos līdz uzteikuma termiņa beigām. Igaunijas likuma 97. paragrāfa 4. daļa iever to, ka uzteikuma termiņu var ietvert darba koplīgumā,³⁰⁷ kas ir būtiska sociālo partneru viedokļa respektēšana un sociālās spriedzes mazināšana.

Igaunijas likums neparedz atlaišanas pabalsta apmēra diferencēšanu atkarībā no nostrādātā laika posma. Uzteicot darba līgumu, kas ir noslēgts uz noteiktu laiku, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kas ir atlicis līdz līgumā paredzētajām darba attiecību beigām. Būtiski uzsvērt, ka to dara tikai tad, ja darba līgumu uzteic ekonomisko apstākļu dēļ un ja uzteikums nav saistīts ar nepārvaramas varas apstākļiem (*force majeure*).³⁰⁸ Tātad darbinieks, kuram darba devējs uzteic darba līgumu, uzteikumu pamatojot ar darbinieka uzvedību, atlaišanas pabalstu nesaņem, bet gadījumos, kad uzteikums saistīts ar darbinieka spējām un kvalifikāciju vai darba devēja reorganizāciju, atlaišanas pabalsts tiek izmaksāts. Minētais liecina gan par regulējuma sociālo, gan audzinošo funkciju attiecībā uz pamatojumu darba devēja uzteikumam.

Autore secina, ka Igaunijas likums, ietverot darba devēja pienākumu piešķirt darbiniekam laiku jauna darba meklējumiem jebkurā uzteikuma gadījumā, ir sociāli atbildīgs, jo mazina sociālo spriedzi un rada vairāk iespēju darbiniekam atrast darbu, nevis reģistrēties kā bezdarbniekam. Var arī teikt, ka Igaunijas likums sociāli aizsargā darbinieka tiesības ar to, ka nepieļauj darba devējam izbeigt darba tiesiskās attiecības nekavējoties, ja darbinieks tam nepiekrīt. Tomēr autore uzskata, ka DL šāda aizsardzība nav nepieciešama.

Lietuvas Darba kodeksa 58. pants regulē darba tiesisko attiecību izbeigšanos pēc darba devēja iniciatīvas, ja iemesls ir darbinieka uzvedība (Lietuvas likums),³⁰⁹ un nosaka, ka darba devējam ir tiesības pārtraukt darba tiesiskās attiecības un neizmaksāt kompensāciju, ja darbinieks, apzināti rīkojoties, pārkāpj ar likumu noteiktās darba aizsardzības prasības vai neievēro darba līguma un/vai darba kārtības noteikumus. Par iemeslu ir atzīstams: 1) rupjš darbinieka pienākumu pārkāpums; 2) pēdējo 12 mēnešu laikā darbinieks ir izdarījis vismaz divus būtiskus pārkāpumus. Savukārt par darba pienākumu pārkāpumu ir atzīstama:

³⁰⁷ Igaunijas Republikas Nodarbinātības līguma akts. Igaunijas Republikas likums. 17.12.2008., nr. RT I 2009, 5, 35, 88. paragrāfa 1. daļa. Iegūts no: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide> [sk. 02.03.2023.].

³⁰⁸ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2012. *Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs*. Iegūts no: http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012. [sk. 02.03.2023.].

³⁰⁹ Lietuvas Republikas Darba kodekss. Lietuvas Republikas likums. 58. pants. 14.09.2016., nr. XII-2603, TAR. 19.09.2016. No. 23709. Iegūts no: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89> [sk. 02.03.2023.].

- 1) neierašanās darbā bez attaisnojoša iemesla;
- 2) ierašanās darbā alkohola reibumā vai narkotisko vai psihotropisko vielu iespaidā;
- 3) situācija, kad darbinieks atsakās no obligātās veselības pārbaudes;
- 4) situācija, kad tikusi aizskarta citu darbinieku seksuālā orientācija, dzimums, reliģija, ir izteikta diskriminējoša piezīme, kā arī darbinieks ir seksuāli uzmācies darba vietā, darba laikā;
- 5) ar nodomu izdarīts vai veikts mēģinājums nodarīt zaudējumus uzņēmumam;
- 6) situācija, kad darba laikā un darba vietā ir ticis veikts noziedzīgs nodarījums.

Lietuvas likuma 235. panta otrās daļas 8. punkts paredz izņēmumu, kad darbinieka atrašanos darba laikā reibuma stāvoklī tomēr nevar uzskatīt par rupju darba pienākumu pārkāpumu un pamatu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, proti, ja reibums bijis saistīts ar uzņēmumā notiekošo ražošanas procesu, kas ir sociāli atbildīgi, jo vērš uzmanību uz nodomu, nošķirot to no ražošanas nepieciešamības, tādējādi mazinot strīdus par interpretāciju.

Uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma gadījumā darba devējs var uzteikt to tikai īpašos gadījumos, kad darbinieku ar viņa piekrišanu nevar pārcelt citā darbā vai arī izmaksājot vidējo izpeļņu par mēnešiem, kuri ir atlikuši līdz darba līguma termiņa beigām. Šāds regulējums ir vērsts uz sociālās spriedzes mazināšanu un darbinieku nevajadzīgu savstarpēju konkurenci, radot neveselīgu darba vidi. Tādējādi darbinieks var izvēlēties sev izdevīgāko variantu.

Lietuvas likums uzskaita tos apstākļus, kas nevar būt par pamatu darbinieka atlaišanai, piemēram, darbinieka dalība arodbiedrībā, vecums, dzimums, rase, seksuālā orientācija, kā arī darbinieka militārajā dienestā pavadītais laiks. Lietuvas likuma regulējums darba devēja uzteikuma gadījumu noteikšanā ir elastīgs un dod darba devējam iespējas sociāli atbildīgi ietvert atlaišanas pamatojumu vispārīgi izteiktajā klauzulā. Lietuvas likuma uzteikuma termiņa regulējumā noteikti gadījumi, kuros darba devējs var darbinieku atlaist, neievērojot uzteikuma termiņu, proti, gadījumi, par kuriem darba devējs var uzlikt darbiniekam disciplinārsodu,³¹⁰ tādējādi vēršot uzmanību uz iekšējo vai ārējo normatīvo aktu noteikumu pārkāpumiem.

Lietuvas likumā, regulējot darba devēja uzteikuma pamatus, viens no iemesliem ir darbinieka uzvedība darba pienākumu veikšanas laikā. Lietuvas likumā tiek konkrēti uzskaitīti, kāds iemesls ir atzīstams par tādu, kam seko darba devēja uzteikums, kā arī šauri tiek definēti darba pienākuma pārkāpums. Līdz ar to Lietuvas likumā darba devējam ir piešķirtas tiesības piemērot konkrētu uzteikuma pamatu, ņemot vērā darbinieka pārkāpumu darba vietā, vai izbeigt darba tiesiskās attiecības ar savstarpēju vienošanos.

³¹⁰ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2012. *Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs*. Iegūts no: http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012. [sk. 02.03.2023.].

Darba devējam uzteikumā jānorāda darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatojums un motīvi, atlaišanas datums un norēķināšanās kārtība. Ja atlaišana tiek noteikta, balstoties uz iemesliem, kas nav saistīti ar darbinieka vainojamu uzvedību, darba devējam ir pienākums izvērtēt iespējas pārcelt darbinieku citā amatā.³¹¹ Darba devējam ir jāpiešķir darbiniekam laika posms jauna darba atrašanai, ne mazāk kā 10 % apmērā no darba laika, un darbiniekam šajā laika posmā tiek saglabāta darba alga. Autore uzsver, ka sociālās drošības kontekstā ir būtiski, ka likums paredz darbinieka pēdējā darba dienā darba devēja pienākumu norēķināties ar darbinieku, izmaksājot viņam pienākušos atlīdzību, aizpildīt sociālās apdrošināšanas sertifikātu. Turklāt, ja darbinieks papildus pieprasa, tad darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam viņa darba novērtējumu/rekomendāciju, informāciju par darbinieka darba algu un sertifikātu par darbu, norādot darbinieka funkcijas uzņēmumā. Ja darbiniekam ir tiesības uz atlaišanas pabalstu, tad darba devējam ir pienākums to izmaksāt.

Ja darba devēja uzteikums ir izdarīts bez iepriekšēja paziņojuma, pamatojoties uz būtisku darba kārtības pārkāpumu, tad darba devējam ir jāievēro Lietuvas likuma noteiktās disciplinārsoda piespriešanas prasības. Pirms disciplinārsoda uzlikšanas darba devējam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumus. Turklāt darba devējs var uzlikt disciplinārsodu tikai tad, ja noteiktajā termiņā darbinieks paskaidrojumu ir sniedzis un tas neattaisno viņa rīcību vai nav sniedzis pieprasītos paskaidrojumus.³¹²

Lietuvas likumā ir regulēta atlaišanas pabalstu izmaksu kārtība. Atlaišanas pabalsts tiek izmaksāts atkarībā no darbinieka nostrādātā laika uzņēmumā. Lietuvas likuma 58. panta 4. daļa nosaka, ka pirms lēmuma par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu pieņemšanas darba devējam ir jāpieprasa darbinieka paskaidrojums rakstiskā veidā, bet 58. panta 5. daļa nosaka, ka lēmumu par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu sakarā ar darbinieka pārkāpumiem darba devējs pieņem, noskaidrojot to, cik lielus zaudējumus darbinieks ir nodarījis uzņēmumam un/vai apkārtējai videi. Atlaišanai no darba ir jābūt proporcionālai tam, kādi ir tikuši nodarīti zaudējumi.³¹³ Ar minēto tiek uzsvērta samērīguma principa nozīme, jo darba devēja rīcībā ir dažādi sodīšanas mehānismi par darbinieka izdarītajiem pārkāpumiem, tostarp arī tiesības pieņemt sociāli atbildīgu lēmumu, vadoties no tikumības un taisnprātības, kā arī ētikas un morāles apsvērumiem, ja tādi ir iekļauti darba devēja organizatoriskajos dokumentos.

³¹¹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2012. *Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs*. Iegūts no: http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012. [sk. 02.03.2023.].

³¹² Turpat.

³¹³ Lietuvas Republikas Darba kodekss. Lietuvas Republikas likums. 14.09.2016., nr. XII-2603, TAR, 19.09.2016. No. 23709. Iegūts no: <https://www.etar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89> [sk. 02.03.2023.], 58. pants.

Autore secina, ka Baltijas valstīs ir atšķirīgi uzteikuma termiņi. Ja Latvijā uzteikuma termiņu nosaka atkarībā no atlaišanas pamata, tad Lietuvā to nosaka atkarībā no tā, vai darbinieks iekļūst īpaši aizsargājamo personu grupā, vai no atlaišanas pamata, bet Igaunijā to nosaka atkarībā no darbinieka nostrādātā laika uzņēmumā. Latvijā un Igaunijā likums atļauj noteikt uzteikuma termiņu darba koplīgumā darbiniekam īsāku, darba devējam garāku. Bet Lietuvas likums neparedz šādu uzteikuma noteikšanu.³¹⁴ Minētais liecina arī par dažādību darba devēju sadarbībā ar sociālajiem partneriem un pašvaldībām.

Uzteikuma apstrīdēšanas kārtība Lietuvai un Latvijai ir vienāda – to var apstrīdēt tikai tiesā, taču Igaunijā darba līguma uzteikumu var apstrīdēt Darba strīdu komisijā, kuru izveido Darba inspekcijas vietējās nodaļās. Autore uzskata, ka šis regulējums ir efektīvs, jo tas mazina tiesu noslodzi ar tipveida lietām un šajās komisijās ir iespēja detalizētāk izskatīt problēmas, pieņemot lēmumus, kas ir tuvāk kompromisam.

Attiecībā uz uzteikumu darbiniekiem, kas ir arodbiedrības biedri, jānorāda, ka Latvijā šāda aizsardzība darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā ir paredzēta visiem arodbiedrības biedriem un tikai arodbiedrībām kā darbinieku pārstāvjiem. Latvijā nevar atlaist darbinieku bez arodbiedrības piekrišanas, izņemot atlaišanu pārbaudes laikā un gadījumus, kad darbinieks ir alkohola vai citu vielu reibuma stāvoklī. Turpretim Igaunijā darba devējs var atlaist darbinieku bez arodbiedrības piekrišanas, taču darba devējam ir pienākums prasīt arodbiedrības viedokli. Darba devējam tas nav saistošs, bet tikai vērā ņemams. Gadījumā, ja darba devējs šo viedokli neņem vērā, tad likums nosaka, kā darba devējam tas ir jāpaskaidro, bet darba tiesiskās attiecības var tikt izbeigtas.³¹⁵ Līdz ar to var secināt, ka visefektīvāk arodbiedrības biedrus aizsargā Latvijas DL.

Visu minēto valstu normatīvajos aktos ir ietverta prasība pamatot uzteikumu, pieprasīt darbinieka paskaidrojumu, ievērot uzteikuma rakstisku formu, vērst uzmanību uz darba tiesisko attiecību izbeigšanas sociālajiem un audzinošajiem aspektiem, izmantot preventīvas iespējas. Promocijas darba kontekstā autore saskata īpaši Baltijas valstu darba tiesības regulējošajos normatīvajos aktos aktualizēt darba devēja pienākumu un atbildību par organizatorisko dokumentu (instrukcijas, rīkojumi, lēmumi u. c.) izstrādi un to piemērošanas kontroli attiecībā uz amata aprakstu un darba kārtības noteikšanu. Autore secina, ka ar normatīvo regulējumu gan darba devējs, gan darbinieks kopumā tiek aizsargāts pret prettiesisku un labiem tikumiem pretēju otras darba tiesisko attiecību puses rīcību, sagaidot no darba devēja profesionalitāti un iniciatīvu atbilstoši uzņēmuma lielumam un darbības sfērai darba procesu organizācijā, tostarp

³¹⁴ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2012. *Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs*. Iegūts no: http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012_gala.pdf [sk. 02.03.2023.].

³¹⁵ Turpat.

izmantojot organizatoriskos dokumentus, sociālos partnerus, personāla vadības prasmju pilnveidošanas iespējas. Tā kā nevienā no minētajām valstīm darba devējam ar likumu netiek piešķirtas tiesības izņēmuma kārtā viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja viņam ir svarīgs iemesls jeb katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, tad nākamajā sadaļā autore skaidros šo DL ietverto regulējumu kā sociālu nepieciešamību.

3.5. Darba devēja tiesības izņēmuma kārtā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu kā sociāla nepieciešamība

Izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, kas nav minēti DL 101. panta pirmajā daļā, ja viņam ir svarīgs iemesls.³¹⁶ Likumdevējs ir atzinis, ka par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz **tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem**, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.

Izlemjot jautājumu par darba līguma izbeigšanu saskaņā ar DL 101. panta piekto daļu, tiesai konkrētā gadījumā, izvērtējot faktiskos apstākļus un pierādījumus lietā, jāapsver, vai pastāv tieši tādi svarīgi apstākļi, kas aiz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem neatļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.³¹⁷

Lai pamatoti izbeigtu darba tiesiskās attiecības atbilstoši DL 101. panta piektajai daļai, nedrīkst eksistēt kāds no citiem tiesību normā noteiktajiem darba attiecību izbeigšanas pamatiem – jāpastāv pilnīgi patstāvīgam pamatam un gadījumam, līdz ar to no sākuma tiesa izvērtē, vai nav piemērojams kāds no citiem darba devēja uzteikuma pamatiem, un tikai pēc tam analizē, vai šeit ir lietojams jēdziens “svarīgs iemesls”, un konkretizē tā būtību. Tiesai jāņem vērā tikumības un taisnprātības apsvērumi, kuri ir saistīti ar ētikas un morāles normām un sabiedrībā pastāvošām vērtībām – tās ir nemantiskas vērtības, kuras kādā veidā ietekmē vai var ietekmēt darba devēju.³¹⁸ Šādā gadījumā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas nevis ar darba devēja uzteikumu, kas iespējams tikai DL 101. panta pirmajā daļā minētajos gadījumos, bet gan darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ar tiesas spriedumu, kas nozīmē, ka sabiedrības interesēs ir konkrēto darba tiesisko attiecību izbeigšana, ka šāda rīcība ir sociāli nepieciešama.

Senāts arī norādījis: lai izbeigtu darba tiesiskās attiecības atbilstoši DL 101. panta piektajai daļai, Senāta ieskatā, ir jābūt pilnīgi patstāvīgam pamatam, ko nevar saistīt ar panta

³¹⁶ Darba likums. Latvijas Republikas likums, 101. panta piektā daļa. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105 (2492); 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Iegūts no: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019> [sk. 29.02.2023.].

³¹⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 8. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1219/2013.

³¹⁸ Turpat.

pirmajā daļā norādītajiem gadījumiem. Tas nozīmē, ka gadījumā, ja darbinieks ir izdarījis pārkāpumu, kas atbilst kādam no DL 101. panta pirmās daļas 1.–5. punktā noteiktajiem gadījumiem, darba devējam ir jāuzsaka darba līgums, ievērojot visus uzteikuma procedūrai piemērojamus noteikumus.³¹⁹ DL 101. panta pirmās daļas 1.–5. punktā uzskaitītie pārkāpumi ir saistīti ar darbinieka rīcību, veicot darba pienākumus, tāpēc gadījumos, ja darbinieks ir pieļāvis pārkāpumu ārpus darba pienākumu izpildes, taču šāds pārkāpums nav savienojams ar darba tiesisko attiecību turpināšanu, darba devējs ir tiesīgs vērsties tiesā ar prasību par darba līguma izbeigšanu saskaņā ar DL 101. panta piekto daļu, ievērojot arī viena mēneša termiņu šādas prasības celšanai. Svarīga iemesla esamību konstatē un atzīst tiesa.

Uzraudzību pār to, kā tiek ievērotas darbinieka tiesības gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, sākotnēji veic arodbiedrība. Savukārt, izskatot darba devēja prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz DL 101. panta piekto daļu, veic tiesa.³²⁰

DL 100. panta piektajā daļā minētais termins “svarīgi iemesli” ir ģenerālklausula. Šāds termins sastopams gan darba tiesībās, gan saistību tiesībās, gan ģimenes tiesībās. Tomēr Civillikuma 87. pantā tas atšķiras no darba tiesībās minētā. Darba tiesību gadījumā pats likumdevējs ierobežojis ģenerālklausulas tvērumu ar papildu ģenerālklausulu, nosakot, ka tā saistāma tikai ar tikumības un taisnprātības apsvērumiem.

CL 2193. panta trešā daļa un DL 101. panta piektā daļa nosaka, ka jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir nevis darba devējs, kas pirmšķietami ir izdarījis šādu pieņēmumu, bet tiesa pēc sava ieskata. CL 5. pants nosaka, ka gadījumos kad lieta jāizšķir, vērtējot atkarībā no svarīgiem iemesliem, tiesnesim jāspriež pēc taisnības apziņas un vispārīgiem tiesību principiem, kas ir būtiski gadījumos, kad darba devējs izšķīries par šādas prasības celšanu tiesā. Periodikā īpaši tiek uzsvērtā pirmās tiesu instances loma kā sākotnējai likuma piemērotājai, jo tai “ģenerālklausula jāinterpretē tā, lai, piemērojot normās paredzētās sekas, tā būtu attiecināma tikai uz tādām situācijām, kuras būtu taisnīgas”.³²¹ Līdz ar to, vērtējot svarīgu iemeslu esamību un tikumības un taisnprātības apsvērumus, nozīmīgi būtu analizēt, kā šos aspektus interpretē tiesas, kuras lietu izskata pēc būtības, un kā tiek piemērotas attiecīgās tiesību normas.

Tiesību piemērotājam, šajā gadījumā tiesai, laika gaitā ar nolēmumu palīdzību būtu jāizveido objektīva izvērtēšanas sistēma, lai nodrošinātu konsekvenci, paredzamību un

³¹⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2008. gada 20. marta spriedums lietā Nr. SKC-211/2008.

³²⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017. gada 20. marta spriedums lietā Nr. SKC-543/2017.

³²¹ Levits, E. 2003. Ģenerālklausulas un iestādes (tiesas) rīcības brīvība. Funkcijas likumā, piemērošana konkrētā gadījumā, kontrole augstākā iestādē un tiesā. // *Likums un Tiesības*. 5, 6 (46), 2003. g. jūnijs, 162.

taisnīgumu turpmāku nolēmumu pieņemšanā. Ir nepieciešams tādu likumā noteiktu apstākļu uzskaitījums, kas ļautu konkrētāk noteikt, ar ko ir saprotama šī ģenerālklausula. Tas dotu zināmas vadlīnijas šī jautājuma izskatīšanai un izpratnes attīstībai. Uzskaitījumu varētu turpināt, papildināt, apkopojot tiesu praksi, taču aktuālās tikumības un taisnprātības jēdzienu pazīmes un izpratni var atrast arī jau izveidotajā tiesu praksē.

Darba devēja prasības pamats ir balstīts uz darba devēja subjektīvu izpratni par konkrēto apstākli un tā atbilstību DL 101. panta piektajai daļai, bet it īpaši uzņēmumā noteiktajai darba kārtībai, izveidotajai darba videi un uzņēmuma kultūrai. Tā kā DL nav noteikts, ka apstāklim ir jārodas sakarā ar darbinieka rīcību, tad tiesai vien jākonstatē, ka konkrētais apstāklis tikumības un taisnprātības apsvērumu dēļ neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Tikumi ir cilvēka īpašības, kas viņam piemīt kā indivīdam un izpaužas ne tikai darbā, bet uzvedībā vispār. Darba tiesiskajās attiecībās amatpersonu tikumības apsvērumi ir būtiski svarīgi darba attiecību turpināšanai.³²² Ceļot prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz DL 101. panta piekto daļu, darba devējam nav jāprasa iepriekšēja arodbiedrības piekrišana.

Augstākās tiesas Civillietu kolēģijas Senāts lietā SKC-145/2010 atzinis, ka prasītājs, ceļot prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar atbildētāju, uzskatījis, ka atbildētāja rīcība, izmantojot pašvaldības policijas degvielas karti, lai iepildītu degvielu viņam piederošajā transportlīdzeklī, nav savienojama ar atbildētāja amata pienākumu veikšanu. Apelācijas instances tiesa, vērtējot prasītāja iesniegtos pierādījumus un argumentus, atbildētāja paskaidrojumus, atzinusi, ka ir pamats pārtraukt darba tiesiskās attiecības pēc DL 101. panta piektās daļas, jo atbildētājs nav līdz galam izpratis savas rīcības sekas. Ņemot vērā lietā konstatētos apstākļus, Senāts piekrīt tiesas vērtējumam par atbildētāja rīcības nesavienojamību ar viņa ieņemamo pašvaldības policijas apsardzes pārvaldes priekšnieka vietnieka amatu. Tiesa uzskata, ka atbildētāja kā pilsoņa pienākums ir ievērot normatīvo aktu prasības un morāles normas gan darbā, gan ārpus tā, turklāt viņam kā apsardzes pārvaldes priekšnieka vietniekam ir pienākums rādīt pozitīvu piemēru arī darbiniekiem, kas amata pakāpē atrodas zemākā stāvoklī.³²³ Šāds tiesas skaidrojums un konkrētā lieta pēc būtības norāda uz šādas tiesību normas sociālo nepieciešamību.

Lai gan tiesas, vērtējot pieteikuma atbilstību tikumības un taisnprātības apsvērumiem, faktiski pievēršas tikai “tikumības” terminam, starp abiem terminiem liekot vienādības zīmi, tomēr sociālā regulējuma kontekstā jāatceras, ka sociālās normas ir nerakstīti likumi, kas sabiedrībā ir pieņemami. Šie likumi ne tikai sabiedrībai kopumā, bet arī uzņēmumam kā

³²² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2009. gada 6. oktobra rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKC-1012/2009.

³²³ Latvijas Republikas Augstākā tiesa. 2010/2011. *Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem*. Iegūts no: <https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf> [sk. 28.02.2023.].

sociālais sistēmai sniedz gaidīto ideju par to, kā uzvesties konkrētajā vidē, tāpēc sociālās normas mainās, ko ietekmē gan iekšējā, gan ārējā vide. Sociālās normas darbojas, lai veidotu un uzturētu sabiedrību, arī konkrētu sociālu sistēmu – uzņēmumu. Ievērojot savas sociālās sistēmas normas, darbinieki piedalās vai nu tās uzturēšanā, vai apstrīdēšanā. Normu ideja sniedz atslēgu sociālās ietekmes izpratnei kopumā. Normas nodrošina kārtību sabiedrībā un konkrētās sociālās sistēmās, kas integrē šīs normas savā iekšējā regulējumā, pieprasot tā ievērošanu konkrētā vidē. Cilvēkiem gan kā indivīdiem, gan kā darbiniekiem, gan kā darba devēju pārstāvjiem ir nepieciešamas normas, kas viņu uzvedību vada kārtības nodrošināšanai. Sabiedrībai un sociālajām sistēmām, tikpat cik indivīdiem, ir nepieciešama kārtība sociālajās attiecībās un jēgas izpratne, kā arī izpratne par tikumību un taisnprātību. Sociālo normu pārkāpšanai vienmēr ir sekas ne tikai, bet arī juridiskas.

Ir vispārzināms, ka ikviena indivīda personiskā brīvība tiek ierobežota ar sabiedrības vai sociālās sistēmas sociālo normu palīdzību. Šie nerakstītie likumi nodrošina sabiedrības vai sociālās sistēmas spēju eksistēt. Ja indivīds vēlas iekļauties sabiedrībā un/vai konkrētajā sociālajā sistēmā, tad viņš ievēro sabiedrības un/vai sociālās sistēmas izstrādātās un pieņemtās vai vēsturiski izveidojušās normas. Sociālās normas nosaka spēju ievērot ierobežojumus, palīdzēt tiem, kam nepieciešama palīdzība, un respektēt sabiedrības sociālās sistēmas noteikumus. Sociālās normas eksistē vien tad, ja tās atzīst sabiedrības vai sociālās sistēmas vairākums un pieprasa vai kontrolē to ievērošanu, kā tas ir uzņēmumā, uzturot uzņēmuma kultūru un darba vidi.

Sociālo normu ievērošana jeb izvēle darīt to, kas ir vairākumam morāli un ētiski pieņemams, var būt pretrunā ar indivīda uzskatiem un personisko gribu. Tad personiskā brīvība ir jāierobežo sabiedrības vai sociālās sistēmas – uzņēmuma – interešu vārdā.

Kontekstā ar minēto nepieciešams analizēt pēc iespējas plašāku iespējamo DL 101. panta piektās daļas interpretāciju, tādēļ termini “tikumība” un “taisnprātība” aplūkojami nošķirti. Gramatiski termins “tikumība” varētu tikt uzskatīts par plašāku, jo normatīvajos aktos pārsvarā tiek minēts tikai šis termins. Tikumība tiek skaidrota kā “sabiedrības un vispārcilvēcisko prasību noteikta, apziņā abstrahētu morāles normu, principu un noteikumu sistēma, kas regulē cilvēka rīcību, izturēšanos sabiedrībā un attieksmē pret citiem cilvēkiem”.³²⁴ Tikumība tiek saistīta ar ētiku un morāli. “Tikumība ir normu, vērtību, ideālu, direktīvu kopums, kas regulē cilvēku uzvedību.”³²⁵ No vienas puses, ir jāvērtē katras personas iekšējais

³²⁴ *Terminu un svešvārdu skaidrojošā vārdnīca*. Iegūts no: <http://letonika.lv/groups/default.aspx?r=1107&q=tikum%C4%ABba&id=2060776&&g=1> [sk. 28.02.2023.].

³²⁵ Iļjina, J. *Ievadlekcija. Ētikas priekšmets. Lekciju cikls*. Iegūts no: <http://www.sirius-riga.lv/dokumenti/Universitate/Ievadlekcija%20etika.doc> [sk. 28.02.2023.].

morāles un ētikas standarts, no otras puses, jāņem vērā sabiedrības vai sociālās sistēmas izpratne par to.

Par taisnprātības terminu izteicies tiesnesis Valerijans Jonikāns, atzīstot, ka termins “taisnprātība” ir tulkojams arī kā kaut kas taisnīgs, godīgs,³²⁶ kā subjektīvas kategorijas, kuras nav definējamas, bet konkrētos apstākļos atpazīstamas. Izmantojot šādu gramatisko tulkojumu, tiek paplašināts ģenerālklausulas tvērums, jo ļauj vērtēt konkrētas situācijas taisnīgumu, nevis tikai tās atbilstību sabiedrības uzskatam par to, kas ir ētiska rīcība. “Taisnīgums pieprasa pieņemt ekonomiski efektīvus lēmumus attiecībā uz personas rīcības regulēšanu, jo tikai tā var panākt saskaņu un līdzsvaru”,³²⁷ tikai tā var nodrošināt vienlīdzību un labumu proporcionālu sadali sociālās sistēmas ietvaros.

Satversmes ievads norāda, ka taisnīgums ir viens no elementiem, kas ir saliedētas sabiedrības pamatā. Taisnīgums aizsargā personas tiesības un brīvības, ļaujot tiekties pēc laimes. Justiniāna kodeksa *Corpus iuris civilis* kodifikācijas “Institūcijas” pirmās nodaļas preambulā noteikts, ka taisnīgums ir pamats, kurš dod katram cilvēkam to, kas tam pienākas.³²⁸ Latvijas Augstākā tiesa vērsusi uzmanību uz to, ka taisnīguma princips ir fundamentāls vispārējais tiesību princips un atbilstoši objektīvai izpratnei par taisnīgumu ikviens saņem to, kas viņam pienākas.³²⁹ Taisnīgums un tā nodrošināšana ir demokrātiskas tiesiskas valsts tiesiskās sistēmas galīgais mērķis.³³⁰ Taisnīgums padara personu brīvu – brīvu dzīvot, brīvu pašrealizēties, brīvu konfliktēt.

Taisnīgums ietver arī cilvēktiesību ievērošanu, kur cilvēktiesību nodrošināšana sekmē personas laimi vai vismaz tiekšanos pēc tās. Ja persona, piemēram, var baudīt savas tiesības uz darbu un privāto dzīvi, tai ir labākas iespējas tiekties pēc laimes veidā, kādā tas tai šķiet vislabāk. Taisnīguma princips prasa panākt iespējami taisnīgāku līdzsvaru starp dažādu

³²⁶ Jonikāns, V. 2013. Darba likumā ietverto ģenerālklausulu aizpildīšana. // *Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Biļetens*. 6./2013, aprīlis, 68. Iegūts no: http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/2013/ATBiletens6_web.pdf [sk. 28.02.2023.].

³²⁷ Satversmes tiesas tiesneša atsevišķās domas. 2017. *Satversmes tiesas tiesneses Daigas Rezevskas atsevišķās domas lietā Nr. 2016-14-01 “Par Solidaritātes nodokļa likuma 3., 5., 6., 7. un 9. panta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91. panta pirmajam teikumam un 109. pantam”*. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/296447-satversmes-tiesas-tiesneses-daigas-rezevskas-atseviskas-domas-lieta-nr-2016-16-01-par-solidaritates-nodokla-likuma-3-5-un-6-panta-atbilstibu-latvijas-republikas-satversmes-91-panta-pirmajam-teikumam> [sk. 28.02.2023.].

³²⁸ Moyle, J. B. trans. 1911. *Iustinian. Institutes*. Iegūts no: <http://amesfoundation.law.harvard.edu/digital/CJCiv/JInst.pdf> [sk. 28.02.2023.].

³²⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 7. jūnija sprieduma lietā Nr. SKA-238/2007 15. punkts.

³³⁰ Satversmes tiesas tiesneša atsevišķās domas. 2017. *Satversmes tiesas tiesneses Daigas Rezevskas atsevišķās domas lietā Nr. 2016-14-01 “Par Solidaritātes nodokļa likuma 3., 5., 6., 7. un 9. panta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91. panta pirmajam teikumam un 109. pantam”*. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/296447-satversmes-tiesas-tiesneses-daigas-rezevskas-atseviskas-domas-lieta-nr-2016-16-01-par-solidaritates-nodokla-likuma-3-5-un-6-panta-atbilstibu-latvijas-republikas-satversmes-91-panta-pirmajam-teikumam> [sk. 28.02.2023.].

sabiedrības locekļu pretrunīgajām interesēm, tostarp darba vidē.³³¹ Taisnīgums neietver tikai vienas ieinteresētās puses interešu pilnīgu apmierināšanu. Ir nepieciešams panākt taisnīgumu gan attiecībā uz katru indivīdu, gan attiecībā uz sabiedrību vai sociālo sistēmu kopumā.³³² Darba vidē, kad saduras vairāku cilvēku intereses (arī veids, kādā tie tiecas aizstāvēt savas intereses), būs nepieciešamība pēc kompromisa, pēc taisnīga noregulējuma. Par taisnīgu nebūs uzskatāma situācija, kura nesamērīgi ierobežo kādas personas pamattiesības. Taisnīgums nenozīmē, ka darba vidē darba devējam jānodrošina, lai visi saņem to, ko tie vēlas, vai ka visi būs apmierināti ar darba vidi, organizāciju un samaksu. Tomēr, ja darbinieki saņem to, kas tiem pienākas, tad taisnīgums ir ievērots. Dažreiz tas personas dara apmierinātas vai dod gandarījumu, dažreiz ne.³³³ Tas būs atkarīgs no tā, vai konkrētās personas intereses būs tādas, kas nesamērīgi neierobežos citu cilvēku tiesības, un atbildīs tam, ko tā ir pelnījusi.

³³¹ Thomas, L. 1986. Justice, Happiness and Self-Knowledge. // *Canadian Journal of Philosophy*. 16, 1, 63–82.

³³² Satversmes tiesas 2003. gada 25. marta spriedums lietā Nr. 2002-12-01, secinājumu daļas 1. punkts.

³³³ Birģelis, M. 2021. Laimes un taisnīguma kolīzija tiesību zinātnē. // *Jurista Vārds*. Iegūts no: <https://juristavards.lv/eseja/278294-laimes-un-taisniguma-kolizija-tiesibu-zinatne/> [sk. 01.03.2023.].

4. Darba tiesisko attiecību izbeigšana kā personu gribas akts

Tā kā tiesisko attiecību nodibināšanai, pārgrozīšanai un arī izbeigšanai ir jāsasniedz konkrēts mērķis, tad lēmuma pieņemšanai par šī mērķa sasniegšanu jābalstās konkrētos iemeslos, kas tika skaidrots promocijas darba otrajā nodaļā. Lēmuma pieņemšana ir process, ko īsteno persona un kas rezultējas ar gribas izteikumu gan no juridiskas, gan fiziskas personas puses. Autore šajā nodaļā analizēs personas (darbinieka un darba devēja) gribas veidošanos, tās izpausmes un gribas realizāciju darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā.

4.1. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas gribas veidošanas un izpausmes tiesiski organizatoriskie mehānismi

DL nosaka, ka normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši visiem darba devējiem (darba devējs ir fiziska vai juridiska persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku, DL 4. pants) neatkarīgi no to tiesiskā statusa un visiem darbiniekiem (darbinieks ir fiziska persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā, DL 3. pants), ja darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata. Tātad, ja personas savā starpā noslēdz līgumu atbilstoši Civillikuma 1511. pantam, kas norāda uz to, ka ikviens līgums, arī darba līgums, ir vairāku personu savstarpējs ar vienošanos pamatots gribas izteikums, kura mērķis ir nodibināt saistību tiesību, un pie līguma būtības pieder savstarpējs apsolījums un tā pieņemšana no abām pusēm, tad personu mērķis ir ar saskanīgu gribas izteikumu nodibināt darba tiesiskās attiecības.

Personai tiesībās piemīt abstrakts raksturs, un šis tiesību institūts, radies romiešu tiesībās,³³⁴ sākotnēji neattiecās uz jebkuru cilvēku – tas liek mums secināt, ka personas jēdziens ir juridiska konstrukcija un tiesiska abstrakcija, jo cilvēkam pašam no sevis tāda lieta nepiemīt. Cilvēkam personas statusu piešķir tiesības, tādējādi notiek fiziski, ekonomiski un sociāli nevienlīdzīgu cilvēku savstarpēja tiesiska personību vienādošana.

Personas jēdziens ir vienlīdzības jēdziens, bez šī vienlīdzības jēdziena nebūtu iedomājamas privāttiesības, jo privāttiesības ir komutatīvās (izlīdzinošās) taisnības joma, tā ir vienlīdzīgas apmaiņas joma, bet rezultāti var būt vienlīdzīgi tikai tad, ja subjekti, kas veic apmaiņu, tāpat ir vienlīdzīgi.³³⁵ Līdz šim autore ir analizējusi darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu ģenēzi, kā arī uzteikumu. Šīs nodaļas uzdevums ir noskaidrot, kā veidojas

³³⁴ Kalniņš, V. 1977. *Romiešu civiltiesību pamati*. Rīga: Zvaigzne, 73–74.

³³⁵ Радбрух, Г. 2004. *Философия права*. Москва: Международные отношения. Iegūts no: <https://studfile.net/preview/13319982/> [sk. 12.10.2022.], 147.

juridiskās personas (darba devēja) griba attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu un kā šis faktors ir vai nav ietekmējis darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesisko regulējumu.

Juridiskajai personai, kā jebkurai personai, piemīt pašapziņa, kā arī ir nepieciešama tās personības publiska atzišana, jo šeit atbilstoši lietu tiesībām ir spēkā *numerus clausus* princips. Lai tiesību subjektu atzītu par juridisku personu, formāli nepieciešams vismaz viens vai vairāki publisko tiesību akti. Juridiskā persona kā jebkura persona, lai sasniegtu savus mērķus, ir apveltīta ar gribu un interesi. Personas jēdziens ietver mērķi, kur ar šo mērķi tiek samērota gan juridiskās personas dibināšana, gan darbība, gan tās izbeigšanās, sasniedzot mērķi vai arī piespiedu kārtā. Juridiskai personai piemīt griba. Pēc autores domām, darbā būtiski ir uzsvērt, ka juridiskās personas griba atšķiras no juridiskās personas pārstāvības orgānu sastāvā ietilpstošo fizisko personu gribas. Juridiskā persona spēj formulēt savu gribu un to paust atbilstoši iekšējam un ārējam normatīvajam regulējumam.

Katrai juridiskai personai piemīt organizācija, kas sastāv no juridiskās personas resursiem un tās orgāniem. Privāto tiesību jomā ikkatra juridiskā persona ir pilntiesīga. Pats personas jēdziens nozīmē pilntiesību, pilnas un visaptverošas personas tiesības privāttiesiskā apgrozībā. Juridiskās personas gribas formēšanai, izpaušanai un realizācijai pastāv juridiskās personas orgāni.³³⁶ Tādējādi ikkatra juridiskā persona ir tiesībspējīga, jo tiesībspēja pilnā apmērā piemīt tikai personām, tas ir, fiziskām personām un juridiskām personām, no to rašanās brīža. Un ikkatra juridiskā persona ir tieši un personiski rīcībspējīga savu orgānu personā. Orgāni ir juridiskās personas gribas nesēji, bet ne to tiesību subjekti, ko realizē šo orgānu griba kā juridiskās personas griba.

Profesors E. Bernatciks³³⁷ uzskata, ka mērķa vienība un tā sasniegšanai nepieciešamā griba ir vienīgā pazīme, kas vieno abu personu (fiziskas un juridiskas personas) darbības pamatu, kas citādi būtiski atšķiras viens no otra, jo fiziskai personai gribas vienotība lēmuma pieņemšanas procesā rodas no dabas, bet juridiskai personai tā jāveido no vairākām dažādām gribām, ņemot vērā normatīvus un ievērojot procesus. Fiziskai personai ir raksturīga psihiskā gribas kopība, bet juridiskai personai parasti ir raksturīga gribu dažādība, kas jāapvieno par vienotu caur procedūrām, kas noteiktas ar iekšējo un ārējo normatīvo regulējumu.

Gribas autonomija ir tāda gribas īpašība, ar kuru tā pati ir likums pati sev (neatkarīgi no jebkādam gribēšanas priekšmetu īpašībām). Tātad autonomijas princips ir tāds: izvēlēties tikai

³³⁶ Muciņš, L. 2014. *Juridiskās personas pazīmes un definīcija*. Iegūts no: https://www.academia.edu/43639572/Likumdev%C4%93ja_un_Tiesas_R%C4%ABc%C4%ABbas_Robe%C5%BEas_Juridisk%C4%81s_Personas_Paz%C4%ABmes_un_Defin%C4%ABCija_Borderlines_of_the_Actions_of_Legislator_and_Courts_The_Characteristics_and_Definition_of_a_Legal_Entity [sk. 24.02.2023.].

³³⁷ Edmunds Bernatciks (1854–1919), Vīnes Universitātes profesors. Vairāk sk.: Bernatzik, E. 1890. *Kritische Studien über den Begriff der juristischen Personen und über die juristische Persönlichkeit der Behörden insbesondere*. Archiv für öffentliches Recht. Bd. V, S. 169–318.

tā, lai mūsu izvēles, maksimums, būtu ietvertas mūsu izvēlē kā vispārējs likums. Ja griba meklē savu likumu kaut kur citur, nevis savu maksimumu derīgumā savai vispārīgajai likumdošanai, ja tā ar to iziet ārpus sevis pašas, meklē likumu, kuram tā būtu jānosaka kādā no savu objektu īpašībām, tad no tā vienmēr iznāk heteronomija. Nevis griba šajā gadījumā pati sev dod, bet to gribai dod objekts caur savu attiecību pret gribu. Tāda attiecība, vienalga, vai tā balstās uz tieksmi vai uz prāta priekšstatiem, dara iespējamus tikai hipotētiskos imperatīvus: man kaut kas jāizdara tāpēc, ka es vēlos kaut ko citu. Pretēji tam morālais, tātad kategoriskais, imperatīvs saka: man jārikojas tā vai citādi, it kā es nebūtu vēlējies neko citu.³³⁸

Kaut arī ir vispārzināms, tomēr promocijas darba kontekstā ir būtiski uzsvērt, ka juridiskā persona nepastāv tikai viena veida organizācijas formā, bet gan atšķirīgos veidos un paveidos, kas principā atšķiras kā pēc iekšējas struktūras, tā arī civiltiesiskās atbildības spējas īstenošanas un atbildības apjoma. Ņemot vērā atšķirīgus juridisko personu veidus un viņu raksturīgās pazīmes, var runāt par institūtu, kas ir dinamisks un pastāvīgi attīstās. Visu veidu juridiskās personas raksturo tām piešķirtais juridiskais statuss spēkā esošajā tiesiskajā kārtībā un tiesībspējā kā to blakus parādība. Autore secina: tā kā jebkura persona, arī juridiskā persona, visos tās veidos un izpausmēs privāttiesību jomā ir ar pilnu tiesībspēju, tad jebkura juridiska persona ir privāttiesiski pilntiesīga, kas īsteno savu saimniecisko darbību atbilstoši tās veidam un darbības jomai, organizējot vadības procesus, nosakot mērķus un uzdevumus, formulējot savu gribu, tostarp ar dažādiem organizatoriskajiem dokumentiem kā instrumentiem gribas formulēšanai.

Kaut arī, nodibinot darba tiesiskās attiecības, darba līgumā tiek norādīts gan darba devējs, gan darbinieks, tomēr dažādos strīdos, kas tiek risināti arī tiesā, iezīmējas pretruna, ka darbinieks par darba devēju, proti, personu, kas izteikusi gribu, formulējot prasības, sniedzot instruktāžu, veicot apmācību, pieprasot atskaites, organizējot darba vidi utt., uzskata darba devēja struktūrvienību vai filiāli. Darbinieks vēlas būt lojāls, tas ir, ar labvēlīgu, korektu, cieņas pilnu attieksmi pret darba devēju savā izpratnē, ievērojot normas, noteikumus, bet nav identificējis uzņēmuma organizatorisko struktūru, savu vietu, pakļautību, sadarbību, atbildību, jo nav saņēmis amata aprakstu, kurā būtu skaidrota viņa amata vieta darba devēja organizatoriskajā struktūrā. Jau iepriekš minētajā Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2017. gada 1. februāra lietā Nr. C28345716³³⁹ tieši šī iemesla dēļ darba devēja prasība nonākusi tiesā.

³³⁸ Kants, I. 2020. *Tikumu metafizikas pamatojums*. Rīga: Zinātne, 56–57.

³³⁹ Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2017. gada 1. februāra spriedums lietā Nr. C28345716.

4.2. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas gribas realizācijas psiholoģiski tiesiskie aspekti

Attiecībā uz juridiskās personas gribas veidošanos un izteikšanu darba tiesisko attiecību izbeigšanās kontekstā jāatceras, ka pēc būtības griba ir psiholoģisks process, bet tā pilda arī tiesību funkciju, kas izpaužas kā uzvedības regulators. Tādējādi juridiskā persona kā darba devējs, regulējot savu uzvedību ar dažādiem iekšējiem normatīvajiem aktiem, kas pamatojas uz ārējiem normatīviem aktiem, regulē arī fiziskās personas darbinieka uzvedību, pieprasot konkrētu noteikumu, instrukciju, procedūru ievērošanu, kas savukārt ietekmē darba tiesisko attiecību uzturēšanu, pilnveidošanu, grozīšanu vai izbeigšanu. Var teikt, ka darba devēja gribas trūkumam vai neesamībai attiecībā uz minēto, t. i., uz uzvedības noteikumu nepilnīgu formulēšanu un neievērošanas ignorēšanu, nepārprotami jānovēd pie konkrētām tiesiskām sekām, kā tas notiek, ja fiziskas personas griba ir vērsta pretēji sociālajās normās pieņemtajam. Attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām, to saturu un arī darba aizsardzības jautājumiem darba devēja griba ir pēc iespējas konkrētāk jādara zināma visiem darbiniekiem vispirms jau darba līgumā ar obligātu pielikumu – amata aprakstu, tad darba kārtības noteikumos, instrukcijās, drošības noteikumos u. c. organizatoriskajos dokumentos, lai katrs darbinieks precīzi zinātu savas funkcijas, atbalsta mehānismus, sadarbības iespējas, konfidencialitātes jautājumus, profesionālās atbildības robežas.

Autore piekrīt tiesībzinātnieku viedoklim, ka īpaši darba tiesiskajās attiecībās ar darba devēja (juridiskās personas) gribu jāsaprot tie uzvedības noteikumi, kas vērsti uz juridiskās personas darbības regulēšanu, un noteikumi, kuriem atbilst darba devēja (juridiskās personas) rīcība.³⁴⁰ Šajā sakarā jānorāda, ka attiecībā uz trešajām personām, kāds ir arī darbinieks, darba devējam kā juridiskajai personai sava griba jādara zināma tā, ka šī trešā persona var paļauties uz ārēji redzamo juridiskās personas darbību un ka tai nav jāuzņemas risks par to, ka šī darbība neatbilst patiesajiem uzvedības noteikumiem (uzņēmuma kultūrai), kas atbilst īstajai juridiskās personas gribai. Organizācijas vērtības var būt atklātas un slēptas. Atklātās vērtības parasti tiek formulētas no vadības puses un nostiprinātas organizācijas iekšējos dokumentos.

Šajā apstākļī kā profesionālās ētikas pamatproblēmā nereti balstās darbinieku uzteikumi, minot atšķirīgas attieksmes, psiholoģiskā un/vai emocionālā terora problēmas, dubultstandartus. Piemēram, Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģija, 2021. gada 7. janvārī izskatot lietu Nr. C30407917,³⁴¹ analizēja darbinieka un darba devēja dažādo izpratni par uzņēmuma iekšējās darba kārtības procedūrām un to interpretāciju pienākumu veikšanas

³⁴⁰ Понятие воли юридического лица. Iegūts no: <https://lawbook.online/dissertatsii-grajdanskomu-pravu-kniga/ponyatie-voli-yuridicheskogo-14514.html> [sk. 20.02.2023.].

³⁴¹ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021. gada 7. janvāra spriedums lietā Nr. C30407917.

kontekstā, lai konstatētu darba devēja patieso gribu, nosakot darba organizāciju uzņēmumā. Līdzīgu analīzi 2020. gada 14. janvārī lietā Nr. C29431218³⁴² ir veikusi Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesa, cita starpā atzīstot, ka darbinieka rīcība bija nepamatota, neētiska un nosodāma. Lietā sniegtās liecinieku liecības pierāda to, ka darbinieks, kas cēlis prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par prettiesisku, negatīvi ietekmēja atmosfēru darba kolektīvā. Kolēģi uzskata, ka darbinieks nav bijis lojāls pret darba devēju un grāvis uzņēmuma reputāciju, nepamatoti tiesājoties ar darba devēju. Citi darbinieki izteikuši neapmierinātību ar prasītāja attieksmi pret kolēģiem un darba pienākumu pildīšanu. Minētais liecina par darba devēja gribas kā uzņēmuma uzvedības noteikumu iekļaušanu organizatoriskajos dokumentos, kas ļauj argumentēti izvērtēt darba devēja uzteikumā izteiktās gribas atbilstību normatīvo aktu prasībām. Tēlaini izsakoties, juridiskas personas griba tāpat kā cilvēka griba ir iekļauta subjekta iekšējās darbības sfērā. Tāpēc trešās personas (piemēram, tiesa) var iepazīties ar juridiskās personas gribu, jo tā iegūst nepieciešamo izpausmi caur juridiskās personas organizatoriskajiem dokumentiem, īstenotajiem vadības procesiem.

Tieši no trešo personu attieksmes pret tiem juridiskās personas dokumentiem, kuros iekļauta juridiskās personas griba, jeb, precīzāk, šo dokumentu juridiskais nozīmīgums attiecībā pret trešajām personām ir pamatojums juridiskās personas orgānu dalījuma gribu veidojošajos orgānos un gribu izsakošajos orgānos. Gribu veidojošais orgāns uzņēmumā nav tas, kas, formējot juridiskās personas gribu, izpauž to uz ārpusi, bet tas orgāns, kurš ar gribas izteikšanas procesu neietekmē juridiskās personas attiecības ar trešajām personām. Un otrādi. Gribu izsakošais orgāns nav tas, kas tikai izsaka noformētu gribu, turklāt nepiedaloties tās veidošanā, bet tas orgāns, kas ar gribas izteikšanas procesu ietekmē juridiskās personas attiecības ar trešajām personām.³⁴³ Secināms, ka par juridiskās personas gribu uzskatāmi tādi uzvedības noteikumi, kurus veido un piemēro fiziskās personas, īstenojot pilnvaras, kuras tām piešķir tas juridiskās personas orgāns (gribas veidošanās process), kas izpilda juridiskās personas darbības regulatora funkciju.

Pagājušā gadsimta divdesmitajos gados attīstījās virziens, ko dēvē par Cilvēcisko attiecību skolu. Tās pamatlicējs Eltons Meijo (1880–1949) atklāja sociālo attiecību nozīmi darba tiesiskajās attiecībās, kuras pamatbūtība ir uzticēšanās un cieņa pret darbiniekiem, rūpes par viņu labklājību, konsultēšanās un daļēja darbinieku līdzdalība lēmumu pieņemšanā.³⁴⁴ Šīs

³⁴² Rīgas Latgales priekšpilsētas tiesas 2020. gada 14. janvāra spriedums lietā Nr. C29431218 (lietas arhīva Nr. C- 0412-20/5).

³⁴³ Понятие воли юридического лица. Iegūts no: <https://lawbook.online/dissertatsii-grajdanskomu-pravukniga/ponyatie-voli-yuridicheskogo-14514.html> [sk. 21.02.2023.].

³⁴⁴ Digitālā Biznesa Rokasgrāmata. 2011. *Hotornas efekts*. Iegūts no: <https://rokasgramata.lv/vadiba/hotornas-efekts/> [sk. 21.02.2023.].

skolas atziņas ir ietvertas arī mūsdienu darba tiesisko attiecību regulējumā gan dažādos ES tiesību aktos, gan DL. Tā kā savstarpējās attiecības darbā būtiski ietekmē gan darba produktivitāti, gan darba tiesisko attiecību saturu, tad autore sava promocijas darba 2.4. apakšnodaļā analizēja amata apraksta un darba kārtības noteikumu izstrādāšanas saistību ar darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemesliem. Autore, pētot tiesu praksi un darba tiesību speciālistu publikācijas, kā arī personālvadības juridiskos aspektus, atzīst, ka juridiskās personas griba attiecībā uz personāla vadības juridiskajiem aspektiem ir izteikta uzņēmuma organizatoriskajos dokumentos. Savukārt fiziskās personas griba ir psihisks process, kas darba tiesiskajās attiecībās rezultējas ar tiesisku jeb tādu lēmumu pieņemšanu, kas atbilst darba devēja izvirzītajiem noteikumiem (darba devēja gribai) vai arī neatbilst, un personas rīcība tiek uzskatīta par prettiesisku.

Darba tiesiskajās attiecībās gribu veidojošajiem psihiskajiem procesiem nepieciešama mērķtiecība jeb apzināta uztveres, domāšanas, atmiņas procesu emocionālo stāvokļu regulācija. Griba ir psihisko procesu aktīvā daļa, kas izpaužas apzinātā personas rīcībā, kas savukārt ir vērsta uz izvirzīto mērķu sasniegšanu un grūtību pārvarēšanu. Galvenā gribas regulatīvā īpatnība ir personas spēja mobilizēt savas psihiskās un fiziskās kvalitātes, lai pārvarētu grūtības, veicot mērķtiecīgu darbību. Turklāt griba nodrošina divu savstarpēji saistītu funkciju, proti, ierosinošās un bremzējošās, izpildi.³⁴⁵

Darba tiesisko attiecību kontekstā ir jāatceras, ka ierosinošās funkcijas uzdevums ir nodrošināt darbinieka aktivitāti atbilstoši amata pienākumiem (definēti amata aprakstā) un uzņēmuma mērķim (definēts uzņēmuma plānošanas dokumentos). Griba virza cilvēku uz darbību, ietekmē darbības saturu, nozīmi, izsauc pārdzīvojumus, kas saistīti ar paredzamajām darbības sekām. Savukārt bremzējošās funkcijas uzdevums ir nevēlamas aktivitātes neitralizēšana. Tā kā darbinieka griba darba tiesiskajās attiecībās saistībā ar uzvedību un amata pienākumu veikšanu veidojas īsākā vai garākā procesā, tad sagatavošanās posms šajā procesā ir iemesli vai motīvi, kas noved pie lēmuma pieņemšanas un rīcības. Šie motīvi ir saistīti ar darba kārtību, kas noteikta organizatoriskajos dokumentos, un darba vidi, uzņēmuma kultūru, darba devēja vadības prasmēm, nodrošinot šīs kārtības ievērošanu.

Autore secina, ka darba tiesiskajās attiecībās darbinieka gribas veidošanās process lielā mērā ir atkarīgs no darba devēja organizatoriskajos dokumentos izteiktās gribas, kas ietekmē visu uzņēmumu kopumā, nosaka tā vērtības, darba kultūru, organizāciju, ekonomisko un psiholoģisko situāciju. Ja attiecībā uz darba līgumu, to slēdzot, grozot un vienojoties par tā izbeigšanu starp darba devēju un darbinieku, tiek panākts saskanīgs gribas izteikums, tad

³⁴⁵ Крушельницкая, Я. В. *Физиология и Психология Труда*. Iegūts no: <http://lybs.ru/index-782.htm> [sk. 21.02.2023.].

uzteikuma gadījumā katras puses gribas veidošanās notiek atšķirīgi, kas jāņem vērā, strīdīgās situācijās formulējot iemeslus, t. i., sniedzot pamatojumu uzteikumam. Autore uzskata, ka darba devējiem nepieciešamas vienotas vadlīnijas, kas skaidrotu darba tiesisko attiecību izbeigšanas juridiskos un arī psiholoģiskos aspektus. Šādi tiktu veicināta procesuālā ekonomija, ietaupot pušu resursus attiecībā uz nepieciešamību algot juristus un tērēt laiku tiesā, organizēt mediāciju vai risināt strīdu atbilstoši Darba strīdu likuma regulējumam. Vadlīnijas būtu apstiprināmas Labklājības ministrijā, tādējādi norādot uz darba tiesisko attiecību sociālās funkcijas nozīmību valstī.

Lai apstiprinātu iepriekš minēto, norādāms uz Kurzemes apgabaltiesas skatītu [Darbinieka – autobusa šofera] prasību pret [Darba devēju],³⁴⁶ lūdzot atzīt par spēkā neesošu darba līguma uzteikumu un atjaunot prasītāju darbā. Lietas izskatīšanas gaitā tika nodibināts un netika pierādīts pretējais prasītāja apgalvojumam, ka sestdienā prasītājam saasinājušās muguras sāpes, tādēļ viņš brīdinājis autoostas dispečeri, ka darbā ierasties nevarēs. Ģimenes ārste atvērusi prasītājam darbnespējas lapu, taču šī darbnespējas lapa tika anulēta, jo ārste nebija veikusi [Darbinieka] apskati un izmeklēšanu, slimības diagnozi noteikusi bez objektīva pamatojuma medicīniskajā dokumentācijā. Darbiniekam tika izsniegts darba uzteikums, viņš atbrīvots no darba saskaņā ar DL 101. panta pirmās daļas 1. punktu – darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. [Darba devējs] uzskatīja, ka [Darbinieks] nepamatoti kavējis darbu piecas dienas, un uzteikumā norādīts, ka darbiniekam darbnespējas lapa izsniegta nepamatoti, tā secinot, ka darbinieks šajā laikā neieradās darbā bez attaisnojoša iemesla un būtiski traucēja darba devēja darbību. Par citiem pārkāpumiem vai apstākļiem darba uzteikumā netika minēts. Prasības pieteikumā [Darbinieks] norādījis, ka attiecīgās piecas dienas darbā nav bijis, bet tam bija attaisnojums – darbnespēja muguras sāpju dēļ. Viņam arī nebija saprotams, kāpēc ģimenes ārstes kļūdas dēļ ir ticis izsniegts darba uzteikums. Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija atzinusi, ka darbnespējas lapas anulēšana iepriekš minēto iemeslu dēļ nevar kalpot par pamatu secinājumam, ka prasītājs darbā neieradās bez attaisnojoša iemesla, jo prasītājs kā pacients nevar ietekmēt ģimenes ārsta rīcību un ārsta neprofesionāla rīcība nedrīkst radīt tādas nelabvēlīgas sekas prasītājam kā atlaišana no darba. Turklāt no ģimenes ārstes ziņojuma izriet, ka prasītājs apmeklēja konkrēto ārsti 20 gadus un ģimenes ārstei ir labi zināms viņa veselības stāvoklis. Tiesa secinājusi, ka lietā nav iegūti tādi pierādījumi, uz kuru pamata būtu izdarāms secinājums, ka prasītājam izsniegtā darbnespējas lapa bijusi medicīniski nepamatota un darbinieks darbu kavējis bez attaisnojoša

³⁴⁶ Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021. gada 5. februāra spriedums lietā Nr. C69312620, lietas arhīva Nr. CA-0036-21/10.

iemesla, pārkāpums nevar tikt atzīts par būtisku.³⁴⁷ Ar minēto norādāms, ka, pieņemot lēmumu par neierašanos darbā (gribas rezultāts), darbinieks vadās no motīviem – slimība un attaisnojums darba kavējumam, ievērojot darba kārtības noteikumus, bet darba devējs, pieņemot lēmumu par uzteikumu darbiniekam (gribas rezultāts), vadās no motīviem – traucēta saimnieciskā darbība, darbnespējas lapas anulēšana nozīmē attaisnojuma neesamību. No juridiskā aspekta situāciju vērtēja tiesa, bet no psiholoģiskā aspekta ir redzams, ka atšķirīgi gribas veidošanās procesi noved pie pretrunīgiem lēmumiem, kas darba devējam primāri būtu jāņem vērā, īstenojot personāla vadību, izdodot organizatoriskus dokumentus, kontrolējot šo dokumentu vienveidīgu ievērošanu.

Jāuzsver, ka uzņēmuma personāla vadību īsteno uzņēmuma gribu izsakošais orgāns (persona vai struktūrvienība), kura uzdevumi ir: 1) izstrādāt un realizēt vienotu personāla politiku, 2) piesaistīt kvalificētu personālu, 3) nodrošināt efektīvu cilvēkresursu izmantošanu, 4) nodrošināt personāla attīstību, 5) nodrošināt personāla motivāciju un apmierinātību ar darbu, 6) veidot un uzturēt darba tiesiskās attiecības.³⁴⁸ Personāla vadība īstenojama, izmantojot konkrētas metodes, kas ir noteiktu paņēmieni un līdzekļu kopums, ar ko vadītājs iedarbojas uz atsevišķiem darbiniekiem vai darbinieku grupu ar mērķi koordinēt viņu darbību un panākt noteikto uzdevumu izpildi atbilstoši uzņēmuma (juridiskās personas) gribai, kas izteikta organizatoriskajos dokumentos.

Uzņēmumā svarīgi darba tiesisko attiecību kontekstā ir definēt administratīvās metodes, kas pamatojas uz vienvadību, disciplīnu, atbildību un tiek realizētas ar organizatoriskiem paņēmieniem. Pastāv arī ekonomiskās metodes, kas nodrošina organizācijas rentabilitāti un augšupeju, tās tiek izmantotas darba optimizēšanai, darbinieku motivēšanai un tiek uzskatītas kā efektīvas. Nedrīkst ignorēt sociāli psiholoģiskās metodes, kas sekmē apmierinātību ar darbu, nodrošina pozitīvu mikroklīmatu, gādā par darbinieku labsajūtu un rūpējas par darba tiesisko attiecību sociālo funkciju. Ar socioloģiskajām metodēm tiek dota iespēja noteikt darbiniekam visatbilstošāko darbu un vietu kolektīvā, atklāt līderus, rūpēties par sociālo labklājību, sasaistīt motivēšanas sistēmu ar darba rezultativitātes rādītājiem, tās sniedz nepieciešamos datus un informāciju, ko pēc tam izmanto personāla atlasei, darba veikuma novērtēšanai, rotēšanai, apmācībai, kas kopumā veido darba vidi. Ar psiholoģisko metožu palīdzību tiek veidota pozitīva psiholoģiskā gaisotne un augsta korporatīvā kultūra, formētas komandas, ievērojot darbinieku psiholoģisko saderību, samazināti un risināti konflikti, plānota un attīstīta darbinieka karjera, ņemot vērā viņa psiholoģiskās īpatnības. Psiholoģiskās metodes izmanto pretendentu

³⁴⁷ Tarasova, D. 2021. Darbnespējas lapas anulēšana – vai pamats darba līguma uzteikumam. // *Jurista Vārds*. 17/18 (1179/1180), 44–46.

³⁴⁸ Gargurne, A. *Personāla vadības jēdziens un nozīme organizācijā*. Iegūts no: https://www.alberta-koledza.lv › Personala_vadiba [sk. 20.02.2023.].

novērtēšanai, adaptācijas procesā, darbinieku novērtēšanai, motivēšanai un lojalitātes veidošanai u. c. ar darba tiesiskajām attiecībām saistītajiem jautājumiem, tostarp uzteikuma izvērtējumam.

Ētikas kodeksa kā iekšējā normatīvā dokumenta prasības ir jāakceptē ikvienam organizācijas darbiniekam. Kodekss kalpo arī kā vēstījums, kādi esam, sabiedrībai. Ētikas kodeksā precīzi izklāstot norādījumus par to, kā uzņēmums vēlas, lai tā darbinieki rīkotos, un iekļaujot tās vērtības, kas uzņēmumā tiek uzskatītas par svarīgām, tiek izteikta uzņēmuma (juridiskas personas) griba. Nevar gaidīt, lai visi darbinieki zinātu un saprastu, kādi rīcības standarti jāievēro, ja viņi nav informēti, kādi tie ir.

5. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās kārtības tiesiskais regulējums kā personas sociālās drošības garants

Sociālās tiesības ir ļoti nozīmīgas, taču vienlaikus īpašas un atšķirīgas cilvēktiesības, jo šo tiesību īstenošana ir atkarīga no katras valsts ekonomiskās situācijas un pieejamiem resursiem – tā ir cieši saistīta ar katras valsts iespējām.³⁴⁹ Starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos sociālās tiesības ir formulētas kā vispārīgi valsts pienākumi, ko katra valsts īsteno atbilstoši saviem resursiem. Ikvienai valstij ir plaša rīcības brīvība, veidojot savu sociālās drošības sistēmu, izmantojot īpašu tiesisko regulējumu, ko veido gan materiālās, gan procesuālās tiesību normas. Vienlaikus starptautiskās tiesības uzliek par pienākumu valstij apņemties maksimālajos pieejamo resursu ietvaros un ar atbilstošu līdzekļu palīdzību augošā tempā panākt pēc iespējas pilnīgu sociālo tiesību īstenošanu. Šajā kontekstā arī DL normas, kas nosaka kārtību, kādā īstenojams darba līguma uzteikums, garantē sociālo drošību, jo aizsargā puses no sociālās spriedzes un ekonomiskiem zaudējumiem.

DL regulējums ietver tiesību normas, kas nosaka kārtību, kura attiecināma uz darba līguma uzteikuma formu, pamatojumu, saturu, termiņiem, paziņošanu, apstrīdēšanu u. c. procesuāliem jautājumiem, kas garantē materiālo tiesību normu tiesisku piemērošanu.

Saskaņā ar DL 124. panta pirmo daļu darba devēja uzteikums ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu, ja tas nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība. Tiesu praksē bieži ir gadījumi, kad darba devēja uzteikums ir tiesiski pamatots, taču darba devējs nav ievērojis kādu no likumā noteiktajām prasībām saistībā ar darba līguma uzteikšanas kārtību. AT Senāts ir atzinis,³⁵⁰ ka uzteikšanas kārtības neievērošana vai pārkāpšana var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, tomēr ne katra darba devēja pienākuma neizpildīšana vai neievērošana pati par sevi izraisa iepriekš minētās tiesiskās sekas. Līdz ar to secināms, ka DL nosaka uzteikšanas kārtību, kura garantē sociālo drošību, beidzoties darba tiesiskajām attiecībām, jo vērš iesaistīto pušu uzmanību uz tiesiskajām un ekonomiskajām sekām, kādas iestāsies gadījumā, ja šī kārtība netiks ievērota. Tomēr katra situācija, kas pirmšķietami var būt saistīta ar noteiktās kārtības pārkāpumu, izvērtējama kopsakarā ar samērīgumu un citiem darba tiesību principiem.

Turpmāk autore raksturos būtiskākās DL prasības attiecībā uz darba līguma uzteikšanas kārtību no sociālās drošības aspekta. Uzteicot darba līgumu, darba devējam ir ļoti būtiski ievērot pareizu DL atbilstošu darba tiesisko attiecību uzteikšanas kārtību. Vispirms ir jāievēro likumā

³⁴⁹ Tiesībsarga birojs. Cilvēka pamattiesības. Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/cilvektiesibas/socialas-un-ekonomiskas-tiesibas/tiesibas-uz-socialo-nodrosinajumu> [sk. 20.02.2023.].

³⁵⁰ Latvijas Republikas Augstākā tiesa. 2005. *Tiesu prakses apkopojums. Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu*, 18. Iegūts no: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas/> [sk. 20.02.2023.].

noteiktā uzteikuma rakstveida forma. DL 102. pants paredz, ka, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apmērā, lai būtu iespēja pārbaudīt uzteikuma pamatotību. Tiesai nav tiesību vērtēt un ņemt vērā apstākļus, kas nav bijuši norādīti uzteikumā vai no tā neizriet. Minēto varētu attiecināt arī uz pašu darbinieku, kuram tiek uzteiktas darba tiesiskās attiecības.

DL 102. pants ir viena no darba līguma uzteikšanas kārtības sastāvdaļām, kas ir jāievēro ar mērķi nodrošināt likumam atbilstošu darba līguma uzteikumu. Tas nozīmē, ka šīs normas neievērošanas gadījumā darba devēja uzteikums var tikt atzīts par spēkā neesošu, savukārt darbinieks atjaunots darbā. Šis regulējums kalpo kā personas sociālās drošības garants, un tam ir arī izglītojoša funkcija attiecībā uz darba devēja kā tiesību normu piemērotāja izglītošanu. Darba devējs ir tiesīgs noformēt uzteikumu arī cita dokumenta veidā, piemēram, kā rīkojumu par uzteikumu, ar kuru pēc tā sastādīšanas ir jāiepazīstina attiecīgais darbinieks. Tomēr tam, kā tiek nosaukts dokuments, ar kuru tiek uzteikts darba līgums, nav izšķirošas nozīmes, jo noteicošais ir dokumenta saturs, nevis forma, kas minēts arī Civillikumā.

Uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba devēja uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā, piemēram, disciplinārlietas izmeklēšanas atzinumā, ja uz to ir atsauce uzteikumā vai arī tiek konstatēts, ka darbinieks ir ar to rakstveidā iepazīstināts.³⁵¹ Lai darba devēja uzteikums būtu spēkā esošs, tam, pirmkārt, jābūt tiesiski pamatotam, otrkārt, uzteikumam jābūt izteiktam, ievērojot likumā noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību.³⁵² Jāatzīmē, ka izvērstu un rūpīgi pamatotu uzteikumu rakstīšana sekmē tiesiskuma pilnveidošanos darba tiesību laukā un līdz ar to ietaupa pavadīto laiku tiesu zālēs, jo izvērtējot faktus, pierādījumus, nosakot darbinieka vainu un pārkāpuma smagumu, darba devējs var nākt pie atziņas, ka uzteikumam ir pārlieku vājš tiesiskais pamatojums,³⁵³ bet tā sociālās sekas ir pārāk smagas konkrētajā sociālajā sistēmā.

To, ka darba devējam ir pienākums norādīt iemeslu, uzsakot darba tiesiskās attiecības, ir noteikusi arī ECT, minot, ka uzteikuma pamata nenorādīšana aizskar Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas³⁵⁴ 6. panta pirmajā daļā noteiktās personas tiesības

³⁵¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011. gada tiesu prakses apkopojums. *Lietās par individuālajiem darba strīdiem*, 20. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-praksesakopojumi/civiltiesibas/> [sk. 14.02.2023.].

³⁵² Slaidiņa, V., Skultāne, I. 2011. *Darba tiesības*. Rīga: Zvaigzne ABC, 125.

³⁵³ Gailums, I. 2004. *Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse*. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 53.

³⁵⁴ Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija: Starptautisks daudzpusējs dokuments. 13.06.1997. *Latvijas Vēstnesis*. 143/144.

uz pieeju tiesai, jo tādā gadījumā personai, nezinot uzteikuma pamatu, nav arī pilnvērtīgu iespēju šo uzteikumu apstrīdēt tiesā vai paskaidrot.

Tiesu praksē atzīts, ka ir nepietiekami darbinieku ar uzteikumu tikai iepazīstināt. No DL 122. panta izriet, un to apstiprina judikatūra, ka uzteikums darbiniekam ir jāizsniedz kā rakstisks dokuments un no šā dokumenta saņemšanas dienas sākas minētajā likuma normā noteiktais prasības celšanas termiņa skaitījums.³⁵⁵ Tā kā, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, tad uzteikumā ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu, tostarp jādod darbinieka rīcības objektīvs izvērtējums un pamatojums.

Pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, ietver arī darba devēja pienākumu rakstīt darba līguma uzteikumu valodā, kas ir saprotama darbiniekam, kurš pietiekamā līmenī nepārvalda valsts valodu. Pamatojumam ir jābūt pietiekami detalizētam, lai tiesai, kas izskata konkrēto strīdu, būtu iespēja to pārbaudīt. Ja minētais noteikums netiek ievērots, uzteikums var tikt atzīts par nepamatotu. Jāatgādina, ka darba devējam tiesvedības laikā nav tiesību atsaukties uz jauniem apstākļiem, kurus tas nav norādījis uzteikuma pamatojumā, un tiesa šos papildu apstākļus nevērtē, kam darba devēji dažkārt nepievērš uzmanību. Pamatojot uzteikumu, darba devējam ir jānorāda fakti jeb lietas apstākļi, jāsigatavo faktus fiksējoša dokumentācija atbilstoši iekšējam normatīvajam regulējumam, kā arī jāmin pierādījumi, kas pamato, ka fakti ir patiesi.

Autore vēlas norādīt uz vēl vienu sociālās drošības aspektu, kas akcentē izvērstā uzteikuma pamatojuma nozīmi, jo darbiniekam, neesot pilnīgai informācijai par uzteikuma pamatā esošiem faktiskajiem apstākļiem, rodas nepieciešamība viena mēneša laikā celt prasību tiesā, lai pārbaudītu uzteikuma tiesiskumu. Ja darba devējs nepamato darba līguma uzteikumu un nepieciešamības gadījumā viņam tiesā būtu jālūgts uzteikuma pamatojumam iesniegt visus nepieciešamos dokumentus, tas būtu pretrunā ar tiesībām uz taisnīgu tiesu. Ņemot vērā, ka jauni apstākļi tiesas procesā netiek akceptēti, savlaicīgs apstākļu izklāsts uzteikuma izsniegšanā attur darbinieku no nepamatotas tiesvedības ierosināšanas. Savukārt, samazinot nepamatotu pieteikumu skaitu, tiek mazināta tiesu noslodze un nodrošinātas citu personu tiesības uz taisnīgu tiesu, proti, tiesības uz lietas izskatīšanu saprātīgā termiņā. Darba devēja tiesības tikai tiesvedības laikā detalizēti pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai uzteikšanas kārtībai, veicina tiesisko nenoteiktību, darba devēja patvaļu, kas ir pretrunā labas ticības principam.

³⁵⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 22. februāra spriedums lietā Nr. SKC-606/2017.

Pamatojot darba līguma uzteikumu sakarā ar darbinieka uzvedību, jāizklāsta izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs atbilstoši DL 101. panta otrajai daļai. Turklāt, ja darba līguma uzteikums ir saistīts ar darbinieka vainojamu rīcību, tad uzteikuma pamatojumā tas ir atsevišķi jānorāda un pēc iespējas jāpamato. Autore uzskata, ka ir ieteicams uzteikumā norādīt arī informāciju, ka darba devējam nebija iespējas nodarbināt darbinieku citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā atbilstoši, kā arī ietvert norādi, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs atbilstoši darba devēja rīcībā esošiem datiem un kādas darbības darba devējs ir veicis šī apstākļa noskaidrošanai (par darba līguma uzteikumu arodbiedrības biedram skatīt DL 110. pantu un tā komentāru).

Vērtējot uzteikuma pamatojumu, tiesai faktiskie apstākļi ar dažādu saturu jānošķir un jāvērtē pēc katrai faktiskajai situācijai atbilstošu tiesību normu sastāva pazīmēm, kā arī jāizvērtē, kādas tiesiskās sekas konkrētie apstākļi ir izsaukuši. Turklāt situācijas juridiskā analīze jāveic, ņemot par pamatu darba tiesiskās attiecības ietekmējošo darbību hronoloģiju, it īpaši, ja vienas tiesiskas darbības veikšana izslēdz citu darbību realizēšanu. Tāpat uzteikuma pamatojuma vērtēšanas procesā ir jāpārlicinās, vai konkrētos apstākļos darbinieka rīcība veido uzteikuma tiesisko pamatu un vai faktiski izdarītais pārkāpums samērojams ar atlaišanu no darba. Kaut arī uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba devēja uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā, piemēram, dienesta ziņojumā vai iekšējā audita ziņojumā, vai revīzijas ziņojumā, ja uz to ir atsauce uzteikumā, nepieciešams konstatēt, ka darbinieks ar to ir rakstveidā iepazīstināts.

Tikpat būtiski, kā norādīt izvērstu uzteikuma pamatojumu, ir paziņot darbiniekam par darba līguma uzteikumu. DL nosaka, ka uzteikumu otrai pusei var izsniegt uz vietas personīgi vai piegādājot ar ziņneša, tai skaitā zvērināta tiesu izpildītāja, starpniecību, kā arī izmantojot pasta komersanta pakalpojumus. Uzteikumu otrai pusei var nosūtīt arī pa elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, ja tas noteikts darba līgumā vai darba koplīgumā. Šis uzskaitījums ir izsmeļošs. DL ietvertais tiesiskais regulējums sakrīt ar Administratīvā procesa likumā un Paziņošanas likumā noteikto.³⁵⁶ Ja darbinieks kādu apstākļu dēļ atsakās pieņemt darba devēja personīgi izsniegtu rakstveida uzteikumu (piemēram, uzskata, ka uzteikums ir nepamatots vai emocionālu apsvērumu dēļ pretojas to pieņemt), darba devējam šis fakts ir jāfiksē ar aktu. Darba devējam būtu jāpieaicina liecinieki vai akts jā sastāda ar komisiju un

³⁵⁶ Administratīvā procesa likums: Latvijas Republikas likums. 14.11.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 164; 13.12.2001. *Ziņotājs*. 23. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/55567-administrativa-procesa-likums> [sk. 21.02.2023.]; Paziņošanas likums: Latvijas Republikas likums. 30.06.2010. *Latvijas Vēstnesis*. 102. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/212499-pazinosanas-likums> [sk. 21.02.2023.]; Darba likums: Latvijas Republikas likums. 112. *prim pants*. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105; 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> [sk. 21.02.2023.].

liecinieku vai komisijas locekļu klātbūtnē jāiepazīstina darbinieks ar darba līguma uzteikumu (jānolasa uzteikums). Tas nepieciešams, lai uzteikums stātos spēkā ar brīdi, kad darba devējs ir iepazīstinājis darbinieku ar darba līguma uzteikuma saturu. Savukārt tikai pēc tam, kad uzteikums stājies spēkā, sākas uzteikuma termiņš.

Ja uzteikumu uz otras puses darba līgumā norādīto adresi nosūta ierakstītā pasta sūtījumā, uzteikums uzskatāms par saņemtu septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā. Uzteikums uzskatāms par saņemtu septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā arī tad, ja otra puse uzteikumu faktiski saņēmusi agrāk. Prezumpciju, ka uzteikums ir saņemts septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā, saņēmējs var atspēkot, norādot uz objektīviem apstākļiem, kas neatkarīgi no adresāta gribas bijuši par šķērsli uzteikuma saņemšanai norādītajā adresē. Ja rodas domstarpības, pusei, kas sūtījusi uzteikumu ierakstītā pasta sūtījumā, ir pienākums pierādīt, ka uzteikums ir nosūtīts.

Ja uzteikumu uz otras puses darba līgumā norādīto elektroniskā pasta adresi nosūta pa elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, uzteikums uzskatāms par saņemtu otrajā darba dienā pēc tā nosūtīšanas. Prezumpciju, ka uzteikums ir saņemts otrajā darba dienā pēc tā nosūtīšanas pa elektronisko pastu, saņēmējs var atspēkot, norādot uz objektīviem apstākļiem, kas neatkarīgi no adresāta gribas bijuši par šķērsli uzteikuma saņemšanai norādītajā adresē. Ja rodas domstarpības, pusei, kas sūtījusi uzteikumu pa elektronisko pastu, ir pienākums pierādīt, ka elektroniskais dokuments ir nosūtīts.

AT Senāts ir norādījis, ka DL 122. pantā noteiktais viena mēneša termiņš ir materiāltiesisks prekluzīvs termiņš,³⁵⁷ proti, tas ir subjektīvo tiesību izbeidzošs termiņš, kas aprobežo attiecīgās tiesības pastāvēšanu laikā. Prekluzīvam termiņam pakļautā tiesība jau no tās izcelšanās brīža rodas tikai uz zināmu, aprobežotu laiku, tāpēc gadījumā, ja šāda termiņa laikā minētā tiesība netiek atbilstošā veidā izlietota, tā pati par sevi izbeidzas ar prekluzīvā termiņa notecējumu.³⁵⁸ Senāts jau agrāk vairākkārt ir norādījis, ka prasības celšanas termiņa nokavējums atzīstams par absolūtu materiāltiesisku šķērsli attiecīgas prasības apmierināšanai un ir patstāvīgs pamats celtās prasības noraidīšanai. Konstatējot prasības celšanas termiņa nokavējumu, tiesai nav pienākuma pārbaudīt darba līguma izbeigšanas pamatotību.

DL 103. pants apkopo termiņus, kas ievērojami, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar darba devēja uzteikumu pēc dažādiem pamatiem. Normā ietvertais termiņu lielums cita starpā norāda uz darba tiesisko attiecību sociālo dabu, jo gadījumos, kad uzteikuma pamats ir

³⁵⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments. 2011. *Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem*, 23. Iegūts no: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-praksesapkopojumi/civiltiesibas/> [sk. 21.02.2023.].

³⁵⁸ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2015. gada 9. februāra spriedums lietā Nr. C28472412. Iegūts no: https://www.google.lv/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwje3KW_nvnTAhVRKywKHcwwB1cQFgggMAA&url=https%3A%2F%2Ftiesas.lv%2Fnolemumi%2Fpdf%2F234918.pdf&usq=AFQjCNElbyA1E7RP128G94Jd6kjemG1ABw&cad=rja [sk. 21.02.2023.].

darbinieka uzvedība, ievērojot likumā noteikto termiņu, tiek aizsargāts uzņēmuma darbinieku kopums, rūpējoties par darba vidi. Savukārt gadījumos, kad pamatojums ir organizatoriska nepieciešamība vai darbinieka spējas, ievērojot likumā noteikto termiņu, tiek aizsargāts darbinieks gan sociāli, gan ekonomiski. Tātad, uzteicot darba līgumu, darba devējam jāievēro šādi termiņi:

- 1) nekavējoties – ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 2., 4. vai 7. punktā noteiktajos gadījumos;
- 2) 10 dienas – ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 3., 5. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos;
- 3) viens mēnesis – ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 6., 8., 9. vai 10. punktā noteiktajos gadījumos.

Darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt arī pirms darba devēja uzteikuma termiņa izbeigšanās.

Uzteikuma termiņš ir procesuālas dabas jautājums, kas pakārtots uzteikumam. Uzteikuma termiņš ir laika periods starp brīdi, kad darba devējs izsniedz uzteikumu, un brīdi, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas. Tātad norma nodrošina darbiniekam savlaicīgu informāciju par gaidāmo darba tiesisko attiecību izbeigšanu un iespēju saprātīgā laika posmā darbiniekam rūpēties par turpmāko nodarbinātību pēc darba līguma izbeigšanas.

Uzteikuma mērķis ir darbinieka informēšana par paredzamo darba attiecību izbeigšanu, lai atkarībā no atlaišanas pamatojuma darbinieks varētu iegūt laiku, kas viņam ļautu sagatavoties atlaišanai, kā arī izmantot citas šādam gadījumam likumā garantētās tiesības. Tiesību norma pēc būtības reglamentē situāciju, kāda rodas uzreiz pēc uzteikuma spēkā stāšanās, un nosaka, cik ilgi *de jure* atlaistais darbinieks saglabā darbinieka statusu *de facto*, jo vēl netiek izslēgts no darbinieku skaita un var turpināt strādāt un saņemt nolīgto atalgojumu. Darbinieks, kurš rīkojies prettiesiski un tāpēc zaudējis darba devēja uzticību vai, veicot darbu, ir bijis alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, šī panta aizsardzību nebauda, un no strādājošo skaita viņš var tikt izslēgts nekavējoties.³⁵⁹

Termiņš “nekavējoties” nozīmē, ka darba attiecības tiek izbeigtas tajā dienā, kad darba devējs izsniedz uzteikumu. Ja darba devējs ir uzteicis darba līgumu, tad tas stājas spēkā ar tā izsniegšanas brīdi. Darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz DL 101. 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

³⁵⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2016. gada 22. marta spriedums lietā Nr. SKC-1565/2016.

12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Ir svarīgi precīzi noteikt pārkāpuma atklāšanas dienu, no kuras sākas mēneša termiņš darba līguma uzteikšanai. Tiesu praksē vairākkārt apstiprināts, ka ilgstošu pārkāpumu gadījumā par pārkāpuma atklāšanas laiku var atzīt dienu, kurā sastādīts slēdziens, ar kuru konstatēts pārkāpums.³⁶⁰

DL 101. panta trešās daļas mērķis ir aizsargāt tādu darbinieku, kurš, neskatoties uz pieļauto pārkāpumu, turpina strādāt pie attiecīgā darba devēja, un darba devējs nav izbeidzis darba tiesiskās attiecības mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas. Darīt to vēlāk DL liedz gan darba tiesisko attiecību stabilitātes dēļ, gan acīmredzami tāpēc, ka darba devēja nespēja izšķirties mēneša laikā, vai darbiniekam uzteikt darbu, neliecina par tādu pārkāpumu, kas būtu šķērslis turpmākai darba līgumā paredzētā darba izpildei. Minētais liecina par vēl vienu sociālās drošības garantu darba līguma uzteikuma sakarā.

Ietvertais viena mēneša uzteikuma termiņš attiecībā uz norādītajiem pārkāpumiem ir prekluzīvs termiņš – tas nav atjaunojams, līdz ar to, ja darba devējs neuzsaka darba līgumu likumā noteiktajā termiņā, tiesības uzteikt darba līgumu attiecībā uz konstatēto darbinieka pārkāpumu beidzas. Savukārt, ja darba devējs tomēr izsaka uzteikumu, kad termiņš beidzies, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, jo pārkāpta darba līguma uzteikuma kārtība.

Maksimālais periods, kādā darba devējs var uzteikt darbinieka darba līgumu, pamatojoties uz kādu no DL 101. pantā norādītajiem punktiem, ir 12 mēneši no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Ja no pārkāpuma izdarīšanas dienas ir pagājuši 1 mēneši, neatkarīgi no tā, kad pārkāpums atklāts, darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam. 12 mēneši ir galīgais noilguma termiņš, kas nav pagarināms. Tiesu praksē atzīts, ka DL 101. panta trešā daļa tieši saistīta ar 109. panta trešo daļu, kas noteic, ka darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā.

Darba līguma uzteikums darbinieka darbnespējas laikā vērtējams kā DL 109. panta trešās daļas pārkāpums. DL 101. panta trešā daļa ļauj darba devējam tiesiskā veidā aizsargāt savas intereses, izsniedzot uzteikumu pēc darbinieka darbnespējas izbeigšanās, tādēļ darba devējs, izsniedzot uzteikumu darbinieka darbnespējas laikā, nav rīkojies labā ticībā.³⁶¹

DL 101. panta trešajā daļā ietvertie citi attaisnojoši iemesli nosaukti DL 74. panta pirmajā daļā: laiks, kad darbinieks veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē vai nodod asinis, piedalās profesionālā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā, pārceļas uz citu dzīvesvietu

³⁶⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments. 2011. *Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem*, 23. Iegūts no: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-praksesapkopojumi/civiltiesibas/> [sk. 21.02.2023.].

³⁶¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 14. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2031/2012.

u. c. Jēdziena “neveic darbu citu attaisnojošu apstākļu dēļ” tvērumā aplūkojami tie gadījumi, kad saskaņā ar darba līgumā noteikto darba režīmu darbiniekam būtu jāatrodas darbā un jāveic darba pienākumi, taču attaisnojošu iemeslu dēļ tie netiek veikti, turklāt par šo laiku darbiniekam tiek veikta darba samaksa. DL 101. panta trešās daļas mērķis, neieskaitot viena mēneša termiņā laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, ir neradīt tādu situāciju, kad darbinieka prombūtnes dēļ darba devējam būtu liegta iespēja uzteikt darba līgumu, kas arī ir vērtējams kā sociālo spriedzi mazinošs faktors. Normas mērķis ir sniegt iespēju noskaidrot faktiskos apstākļus, saņemt darbinieka paskaidrojumu un izsvērt viņa argumentus, kā arī veikt viņa personības izvērtējumu pēc tam, kad viņš būs atgriezies darbā, ievērojot 12 mēnešu termiņu.³⁶²

Autore uzskata, ka darbinieka atstādināšana pretēji slimībai, atvaļinājumam un citiem attaisnojošiem prombūtnes apstākļiem neliedz iespēju darba devējam komunicēt ar darbinieku, pieprasīt paskaidrojumu un veikt situācijas izvērtējumu attiecīgā lēmuma pieņemšanai, kādēļ tā neietilpst DL 101. panta trešajā daļā uzskaitīto pazīmju lokā.³⁶³

DL 101. panta trešā daļa nosaka termiņu, kādā darba devējs var realizēt savas uzteikuma tiesības, ja uzskata par nepieciešamu izbeigt darba līgumu, un vienlīdz attiecas gan uz darbiniekiem, kuri ir arodbiedrības biedri, gan uz darbiniekiem, kuri nav arodbiedrības biedri. Savukārt DL 110. panta trešajā daļā noteiktais attiecas uz arodbiedrības lēmuma spēkā esamības laiku, paredzot, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana. Ja pēc arodbiedrības piekrišanas saņemšanas uzteikumam darbinieks, piemēram, kļūst darbnespējīgs, kas turpinās vairāk par mēnesi, darbnespējai beidzoties, darba devējam ir jāsaņem jauna arodbiedrības piekrišana darba attiecību izbeigšanai. Taču arī šajā gadījumā darba devējam ir jāiekļaujas 101. panta trešajā daļā noteiktajā termiņā.³⁶⁴

DL paredz iespēju, ka darba devējs var uzteikumu atsaukt, ja darbinieks tam ir piekritis. Proti, nebūtu pieļaujama uzteikuma vienpusēja atsaukšana, jo darbinieks, saņemot uzteikumu, rēķinās, ka jāmeklē cita darba vieta, un nebūtu akceptējama situācija, kad darbinieks jau atradis citu darbu, bet darba devējs uzteikumu vienpusēji atsauc. Šī norma aizsargā darbinieku pret nekonsekventu un nenoteiktu darba devēja rīcību. Šīs tiesību normas mērķis ir radīt tiesisko stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma.

³⁶² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 15. marta spriedums lietā Nr. SKC-704/2017.

³⁶³ Latvijas Republikas Augstākā tiesa. Tiesu prakse darba lietās (2012. gada jūlijs – 2021. gads). Iegūts no: https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2021/Apkopojums_darba_%20lietas_2022_aktualizets.docx [sk. 11.07.2023.].

³⁶⁴ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018. gada 14. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-462/2018.

Tomēr, ja darba līgumā vai koplīgumā darba devējam ir noteiktas tiesības uzteikumu atsaukt, tad darbiniekam ar to ir jārēķinās. Situācijā, ja darba devējs ir prettiesiski uzteicis darba līgumu un darbinieks šo uzteikumu apstrīd, DL neaizliedz darba devējam labprātīgi apmierināt darbinieka prasījumu, kas vērsts uz darba tiesisko attiecību turpināšanu. Darba devējs drīkst atsaukt darba līguma uzteikumu un atjaunot darbinieku darbā ne tikai pirms tiesas sprieduma attiecīgajā jautājumā stāšanās likumīgā spēkā, bet arī vispār pirms sprieduma taisīšanas lietā.³⁶⁵ Tiesu praksē ir atzīts, ka darbinieks var nepiekrīst uzteikuma atsaukšanai un prasīt atļaušanu no darba pēc darba devēja uzteikumā norādītā pamatojuma, izmaksājot likumā paredzētās kompensācijas. Tomēr darbiniekam nav pamata prasīt atjaunošanu darbā, ja darba devējs atsauc uzteikumu un aicina turpināt darba attiecības. Prasība par atjaunošanu darbā ir saistīta ar prasījumu par uzteikuma atzīšanu par nelikumīgu. Tā kā uzteikums ir atcelts, šāds prasījums kļūst bezpriekšmetisks.³⁶⁶

Nav noteikts, kādā formā slēdzama vienošanās par to, ka darba attiecības tiek izbeigtas pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās. Juridiskajā literatūrā norādīts, ka šāda vienošanās izsakāma rakstveidā, kā arī tajā obligāti jāietver darbinieka piekrišana izbeigt darba tiesiskās attiecības pirms likumā noteiktā termiņa. Vienlaikus jānorāda, ja puses būs vienojušās mutvārdos par uzteikuma termiņa saīsināšanu, tad pēc analogijas būtu piemērojami DL 41. panta noteikumi, proti, ja darbinieks un darba devējs ir uzsākuši izpildīt darbu atbilstoši rakstveidā nenoformētajiem darba līguma grozījumiem, rakstveida formas neievērošanai ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktiem darba līguma grozījumiem un puses var prasīt šādu grozījumu izteikšanu rakstveidā. Vienošanās par uzteikuma termiņa saīsināšanu nav patstāvīgs pamats darba attiecību izbeigšanai, darba attiecības tiek izbeigtas uz uzteikumā norādītā pamata, bet tikai īsākā termiņā.

Tiesa ir norādījusi, ka DL nenosaka aizliegumu darba devējam atsaukt darba uzteikumu, ja vien tas nenonāk pretrunā ar DL103. panta trešās daļas mērķi. Tas nozīmē, ka to, vai turpināt darba tiesiskās attiecības pēc tam, kad darba devējs ir atsaucis savu uzteikumu, izlemj darbinieks (ja vien šīs tiesības nav ierobežotas darba līgumā vai darba koplīgumā). Darbinieks var izvēlēties neturpināt darba tiesiskās attiecības, nepiekrīst uzteikuma atsaukšanai un uzstāt uz darba attiecību izbeigšanu atbilstoši sākotnējam uzteikumam. Tajā pašā laikā, izvēloties darba tiesisko attiecību izbeigšanu, darbiniekam vairs nav tiesību apstrīdēt uzteikuma tiesiskumu, prasīt atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējumu izmaksu, jo

³⁶⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 20. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1513/2012.

³⁶⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 6. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-514/2004.

darba devējs jau ir novērsis pašu pārkāpuma pamatu un atsaucis savu uzteikumu, tādējādi novēršot tā negatīvās sekas attiecībā uz darbinieku.

Atbilstoši DL 101. panta otrajai daļai, ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu saistībā ar darbinieka uzvedību, to pamatojot ar kādu no DL 101. panta pirmās daļas 1.–5. punktiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Tātad, lai veiktu darbinieka rīcības un tās tiesiskuma izvērtēšanu, darba devējs nedrīkst rīkoties patvaļīgi, bet tikai precīzi ievērojot DL noteikumus – noskaidrojot faktiskos apstākļus.

Kā norādīts tiesību literatūrā, DL 101. panta otrās daļas mērķis ir dot darbiniekam aizsardzības iespēju pret viņam izvirzītajiem pārkāpumiem vai citādi pausto darba devēja neapmierinātību par darbinieka rīcību. Tas nozīmē, ka darbinieks var norādīt iemeslus, kāpēc attiecīgajā situācijā viņa izturēšanās un rīcība bijusi tieši tāda, un, iespējams, šādai rīcībai bija pamatoti vai attaisnojoši iemesli, kurus darba devējam būtu jāņem vērā, lemjot par to, vai uzteikt darba tiesiskās attiecības vai ne. Paskaidrojumu pieprasīšanai nav formāla rakstura, paskaidrojumi ir nepieciešami, lai darba devējs varētu vispirms objektīvi izvērtēt izdarīto pārkāpumu un tikai pēc tam lemt par piemērojamām sekām.

Tiesu praksē atzīts, ka DL nenosaka paskaidrojuma iesniegšanas formu un tas ir atkarīgs no paskaidrojuma sniedzēja izvēles, līdz ar to paskaidrojumu var sniegt arī mutvārdos, piemēram, rīkojot sapulci saistībā ar darbinieka uzvedību vai plānoto darba līguma uzteikumu, kad ar protokolu tiek fiksēta sapulces norise. Tāpat par paskaidrojumu var atzīt darbinieka rakstisku dokumentu, ko darbinieks iesniedz darba devējam saistībā ar plānoto darba līguma uzteikumu, pat ja tajā nav tiešas atbildes/paskaidrojuma saistībā ar konstatētajiem pārkāpumiem. Līdz ar to Senāts ir nācis pie atziņas, ka paskaidrojuma nepieprasīšana pirms uzteikuma pati par sevi nevar būt par pamatu atzinumam, ka darba devējs ir pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību.³⁶⁷ Arī gadījumos, kad darba devējs pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas pieprasījis sniegt rakstveida paskaidrojumu, bet darbinieks atteicies to darīt, darba devējs var uzteikt darba līgumu un tas nav uzskatāms par pārkāpumu. Nav tiesiskas nozīmes apstāklim, ka, sniedzot paskaidrojumu pēc darba devēja pieprasījuma, darbinieks nav zinājis par darba devēja nodomu uzteikt viņam darba līgumu. Svarīgi norādīt, ka DL 101. panta otrā daļa neparedz konkrētu paskaidrojumu pieprasīšanas un sniegšanas termiņu, tomēr tas nenozīmē, ka termiņš ir neierobežots. Tas ir nosakāms katrā situācijā individuāli, tomēr, ņemot

³⁶⁷ Latvijas Republikas Augstākā tiesa. 2005. *Tiesu prakses apkopojums. Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu*, 18. Iegūts no: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas/> [sk. 23.02.2023.].

vērā, ka paskaidrojumu sniegšana ir saistīta ar darba līguma uzteikumu, tad šis paskaidrojumu termiņš nevarētu būt ne nesamērīgi īss, ne arī nesamērīgi garš (jo uzteikumu var veikt viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas). Tāpēc šādā situācijā ieteicams piemērot DL 94. pantā noteikto termiņu (nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā).

Ja tiek konstatēts darbinieka izdarīts pārkāpums, darba devējam ir jāizvērtē: pārkāpuma smagums (vai šāds pārkāpums ir tāds, par kuru būtu pamats uzteikt darba līgumu, vai uzteikums ir samērīgs ar izdarīto pārkāpumu vai varbūt var aprobežoties, piemēram, tikai ar disciplinārsodu); apstākļi, kādos pārkāpums ir izdarīts (cik ir bijusi darbinieka, cik paša darba devēja vaina, nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus vai darba aprīkojumu, varbūt pārkāpums radīts no darbinieka gribas neatkarīgu apstākļu dēļ u. c. faktoriem); darbinieka personiskās īpašības (vai darbinieks ir apzinīgs, centīgs, godprātīgs). Tāpat būtu svarīgi izvērtēt, vai darbinieks par pārkāpumu ir pats ziņojis, vai centies pārkāpumu un tā radītās sekas novērst, vai izdarīto nožēlo, proti, būtu jāvērtē arī paša darbinieka attieksme pret izdarīto pārkāpumu; darbinieka līdzšinējais darbs (ne tikai tas, vai iepriekš ir bijuši pārkāpumi, bet arī tas, kā un ar kādu attieksmi darbinieks ir veicis līdzšinējo darbu).

DL 101. panta otrā daļa nosaka arī darba devēja pienākumu izvērtēt pārkāpuma smagumu un tā samērīgumu ar piemērotajām tiesiskajām sekām – darba līguma uzteikumu. Turklāt ar iekļauto norādi, ka darba devējam jāizvērtē darbinieka līdzšinēji veiktais darbs, likumdevēja mērķis ir bijis aizsargāt darbinieku un viņš nav vēlējies, lai katrā gadījumā, konstatējot pārkāpumu, arī būtisku, darbinieks tiktu atbrīvots no darba, neņemot vērā viņa iepriekšējo darba pieredzi pie darba devēja, kas norāda uz sociālās drošības aspektiem tiesiskajā regulējumā.

Arī tiesu praksē ir atzīts, ka pienākums vērtēt līdzšinējo darbu liecina tieši par to, ka likumdevējs nav vēlējies, lai katrā gadījumā, kad tiek konstatēts pārkāpums, arī būtisks, darbinieks tiktu atbrīvots no darba, neņemot vērā viņa iepriekšējo darbu pie darba devēja.³⁶⁸

Paskaidrojuma nepieprasīšana pirms darba līguma uzteikšanas darbiniekam pati par sevi nevar būt par pamatu atzinumam, ka darba devējs ir pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību. Arī AT 2004. gada 28. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-38 konstatēja, ka darbinieks vairākkārt sniedzis paskaidrojumus dienesta izmeklēšanas laikā, taču atteicies sniegt paskaidrojumus pēc izmeklēšanas pabeigšanas. Tiesa līdz ar to secināja, ka darba devējs bija ieguvis pietiekamu informāciju pārkāpuma izvērtēšanai atbilstoši DL 101. panta otrajai daļai un paskaidrojuma neesamība gadījumos, kad darbiniekam bijusi iespēja to sniegt, bet viņš no tā atteicies, nevar

³⁶⁸ Latvijas Republikas Augstākā tiesa. 2005. *Tiesu prakses apkopojums. Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu*, 18. Iegūts no: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas/> [sk. 23.02.2023.].

tikt atzīta par pārkāpumu. Tāpat nav tiesiskas nozīmes apstāklim, ka, sniedzot paskaidrojumu, darbinieks nav zinājis par darba devēja nodomu uzteikt viņam darba līgumu.³⁶⁹

DL ir norādīti arī konkrēti gadījumi, kad darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba tiesiskās attiecības saistībā ar darbinieka uzvedību, piemēram, DL 109. panta trešajā daļā noteikts, ka darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, kā arī laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Šajā gadījumā ir svarīgi zināt, kurā dienā tieši uzteikums ir saņemts. Kā norādīts tiesu praksē, ir jāvadās pēc uzteikuma saņemšanas dienas, jo kā noteicošais, izlemjot jautājumu par darba devēja uzteikuma spēkā stāšanos, ir fakta konstatējums par dienu, kad darbinieks uzteikumu ir reāli saņēmis.³⁷⁰ Gadījumā, ja par uzteikuma dienu atzītu uzteikuma sastādīšanas un parakstīšanas dienu, būtu pietiekami, ja šo uzteikumu darbiniekam izsniegtu (paziņotu) dienā, kad viņš tiek atlaists. Nepārprotami, ka šādā situācijā būtu ignorētas darbinieka likumiskās garantijas, kas būtu pretrunā ar likuma normu mērķi aizsargāt darbinieku. Līdz ar to, ja darba devējs uzteicis darba līgumu, nezinot, ka darbinieks neatrodas darbā dažādu attaisnojošu iemeslu dēļ, taču pēc tam tiek noskaidrots, ka, piemēram, šajā laikā darbinieks bijis darbnespējīgs, atzīstams, ka darba devējs darba līgumu uzteicis, pārkāpjot noteikto kārtību.

DL 110. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam arodbiedrības biedram bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus, izņemot gadījumus, kas noteikti 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 4., 8. un 10. punktā. Ja darba līgumu paredzēts uzteikt DL 101. panta pirmās daļas 7. un 11. punktā minētajā gadījumā, darba devējs iepriekš informē arodbiedrību un konsultējas ar to. DL neparedz darbinieka pienākumu informēt darba devēju par dalību arodbiedrībā. Tāpat DL neparedz darba devēja pienākumu ņemt vērā arodbiedrības nostāju konsultācijas laikā par uzteikumu darbiniekam. Papildus ir jāatceras, ka darba devējam nav tiesību jautāt par piederību arodbiedrībai, arī darba attiecību laikā un darba līgumā nevar ietvert ziņošanas pienākumu. DL 101. panta sestajā daļā noteikts izņēmums no vispārējās kārtības, kas uzliek darba devējam par pienākumu pirms darba līguma uzteikuma pārliecināties, vai, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar konkrēto darbinieku, nav piemērojama speciālā tiesību norma – DL 110. pants, proti, darba devējam ir jānoskaidro, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs. Tiesu praksē atzīts, ka uzraudzību pār to, kā tiek ievērotas darbinieka arodbiedrības biedra tiesības, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, sākotnēji veic arodbiedrība. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs un ja

³⁶⁹ Latvijas Republikas Augstākā tiesa. *Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem*. 2010/2011. Iegūts no: <https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf> [sk. 11.07.2023.].

³⁷⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 11. februāra spriedums lietā Nr. SKC-49/2009, 14.3. punkts.

darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus, tad darba devējam atbilstoši 110. pantā noteiktajai kārtībai pirms uzteikuma tiesību realizēšanas ir nepieciešams saņemt arodbiedrības piekrišanu. Darbinieka dalība arodbiedrībā konstatējama uz darba līguma uzteikšanas brīdi. Tiesu praksē norādīts, ka darba devēja rīcībā esošas ziņas par arodbiedrību, kuras biedrs ir darbinieks, neatbrīvo darba devēju no DL 101. panta sestajā daļā noteiktā pienākuma pieprasīt darbiniekam informāciju par viņa piederību arodbiedrībai.

DL 101. panta sestajā daļā un 110. panta pirmajā daļā imperatīvā formā noteikti priekšraksti, kas darba devējam jāievēro, uzteicot darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram. Darba devēja atkāpšanās no DL 101. panta sestajā daļā un 110. panta pirmajā daļā noteiktā pienākuma izpildes neatkarīgi no šādas rīcības motīviem ir traktējama kā darba attiecību ar darbinieku arodbiedrības biedru izbeigšanas būtisks pārkāpums un tādēļ kalpo par patstāvīgu pamatu uz darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu vērsta prasījuma apmierināšanai.³⁷¹ Tas nozīmē, ka gadījumos, kad darba devējs uzteicis darba līgumu, bet nav saņēmis arodbiedrības piekrišanu, tiesai jāatzīst uzteikums par spēkā neesošu. Minētais apstiprina autores viedokli par sociālo normu nozīmi sabiedrībā un uzņēmumā kā sociālā sistēmā, kur būtiska nozīme ir arī arodbiedrībai kā darbinieku pārstāvim.

Tiesu praksē ir atzīts, ka sociālā palīdzība sniedzama personai, kura saviem spēkiem nespēj pārvarēt īpašas dzīves grūtības un kura nesaņem ne no viena cita pietiekamu palīdzību. Tas nozīmē, ka gan normatīvajos aktos noteiktajam, gan sociālajam pienākumam sniegt sociālo palīdzību ir subsidiārs raksturs.³⁷² Pēc autores domām, svarīgs sociālās palīdzības sniegšanas kvalitātes kritērijs ir arī spēja sniegt palīdzību atbilstošajā brīdī, proti, palīdzība jāsniedz tad, kad personai tā ir aktuāli nepieciešama, nevis pirms vai pēc dzīves grūtību iestāšanās momenta. Minētais īpaši akcentējams attiecībā uz darba līguma uzteikuma kārtības noteikšanu un ievērošanu, tādējādi sekmējot sociālo drošību.

³⁷¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 26. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1144/2013 (C17097710).

³⁷² Latvijas Republikas Augstākā tiesa. 2015. *Tiesu prakses apkopojums lietās par sociālās drošības jautājumiem 2007–2013*. Iegūts no: https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2016/10-socialas_drosibas%20jautajumi%2C2015.doc [sk. 23.02.2023.].

Nobeigums

Tiesiskie priekšstati, pēc kuriem tradicionāli darba tiesisko attiecību izbeigšanās sakņojas tiesību subjekta (gan darba devēja, gan darbinieka) individuālā izpratnē par savām tiesībām, ignorē šī jautājuma sociālos aspektus, kas skar daudz plašāku tiesību subjektu loku. Proti, tiesiskie priekšstati nav fokusēti uz darba tiesību sociālo funkciju un tās pildīšanu. Pētījums apliecina, ka pašlaik darba tiesību sociālās funkcijas nepilnīgi izmantotais potenciāls noved pie darba strīdiem, kas kopumā traucē valsts stabilai sociāli ekonomiskajai attīstībai. Nepieciešamību pētīt darba tiesības, konkrēti, darba tiesisko attiecību izbeigšanos sociālās funkcijas potenciāla kontekstā, ir izraisījuši vairāki ar darba tiesisko attiecību izbeigšanos saistīti aktuāli jautājumi, kas prasa tūlītējus un mūsdienīgu sabiedrības vajadzībām atbilstošus tiesiskos risinājumus. Nepieciešams pilnveidot darba devēja un darbinieka uzteikumu īstenošanas procesu, proti, novērst iespējamus tiesiskā regulējuma trūkumus, lai samazinātu darbinieka un darba devēja savstarpējo domstarpību rašanās iespējamību darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos.

Darba tiesisko attiecību izbeigšanās problemātika dažādās šķautnēs visspilgtāk tiek identificēta darba devēja kā sociāli atbildīgas personas gribas aktā, uzteikumos, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību. Savukārt darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu izpēte norāda uz darba tiesību mijiedarbību ar darba aizsardzības tiesisko regulējumu, tostarp darba vides problemātiku.

Pētījumā identificēto problēmu pamatā ir trūkumi un neprecizitātes tiesību aktos un modernās pasaules transformētā izpratnē par darba tiesību izbeigšanās mehānismiem.

Darba tiesību izbeigšanās tiesiskais regulējums nav modernizēts, bet tiesību sistēma ir papildināta ar tiesību aktiem, kas pastarpināti atstāj būtisku ietekmi uz darba tiesisko attiecību izbeigšanās sociālo aspektu. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās nenotiek izolētā vidē, uz tiem attiecas un tiem ir piemērojami tiesību akti, kas regulē nodarbinātības jautājumus plašākā izpratnē, piemēram, cilvēkkapitāla problemātiku, sudraba ekonomiku, uzņēmējdarbību, tautsaimniecības ilgtspējīgu attīstību u. c.

Pētījuma mērķis tika sasniegts, ir rastas atbildes uz pētnieciskiem jautājumiem. Atbildes uz pētnieciskajiem jautājumiem ir strukturētas un sadalītas vairākās daļās. Vienlaikus ir izdarīti šādi secinājumi un sniegti priekšlikumi:

1. Problēmas, kas izriet no darba tiesisko attiecību un darba vides savstarpējās mijiedarbības rezultātā iegūtajām novirzēm no sociāli akceptējamām uzvedības un menedžmenta normām.

Secinājumi:

- 1.1. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās kārtību un sastādāmo procesuālo dokumentāciju nosaka DL, bet katrā konkrētā uzņēmumā to ietekmē darba vides sociālie un organizatoriskie faktori, kas cita starpā atkarīgi no uzņēmuma vadības modeļa.
- 1.2. Tiesības uz privāto dzīvi ietver arī indivīda tiesības veidot attiecības ar citiem indivīdiem, ieskaitot profesionālās un saimnieciskās attiecības, tiesības socializēties darba vidē. Šādas attiecības veidojas darba tiesisko attiecību ietvaros gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī, kas vērš uzmanību uz darba tiesību sociālo funkciju un tās īstenošanas mehānismiem.
- 1.3. Darba devējam, norādot uz darbinieka saistības izpildījuma kritērijiem, šie kritēriji jādefinē pēc iespējas precīzāk un detalizētāk. Tādējādi gan darbiniekam, gan darba devējam ir vienots skatījums uz veicamā darba veidu, apmēru, laiku un vietu, ievērojot DL 49. panta prasības. Bez darba līgumam pievienota amata apraksta un savlaicīgi izstrādātiem un aktualizētiem uzņēmuma organizatoriskajiem dokumentiem tas nav iespējams.
- 1.4. Lai darbinieka izteiktā griba, parakstot darba līgumu, saskanētu ar darba devēja gribu, nepieciešams, lai pirms darba līguma noslēgšanas darbinieks būtu padziļināti iepazinies ar amata aprakstu un izpratis šī amata vietu uzņēmuma organizatoriskajā struktūrā, izvērtējis savas spējas un piedāvāto samaksu par attiecīgo pienākumu veikšanu un profesionālo atbildību.
- 1.5. Darba vides problēmas ir viens no biežākajiem iemesliem, kas izraisa darba tiesisko attiecību izbeigšanu gan no darba devēja puses, gan no darbinieku puses, gan arī pēc tiesas vai trešo personu pieprasījuma.
- 1.6. Mobinga problemātika risināma ar DAL tvērumā.
- 1.7. Emocionāla rakstura strīdus starp darbinieku un darba devēju vai tiešo vadītāju nav iespējams atrisināt ar juridiskiem līdzekļiem.
- 1.8. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās regulējums satur komplicētu struktūru, kas gan ietver iesaistīto pušu personiskās kvalitātes, gan norāda uz objektīvu likumā pamatotu darba devēja pienākumu pierādīt savas rīcības pareizību, piemērojot DL normas un veidojot tiesību aktiem atbilstošu rīcības stratēģiju, ko atbalsta kolektīvs un pamato pierādījumi.

- 1.9. Praksē mobings ir grūti identificējama un tikpat grūti pierādāma rīcība, it īpaši ņemot vērā, ka mobingu īstenojošās personas attieksme pret upuri pati par sevi var nebūt prettiesiska. Prettiesisks ir šis rīcības mērķis – padarīt upura atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu un tādējādi panākt tā aiziešanu no darba.
- 1.10. Vērtējot iespējamās emocionālās vardarbības atsevišķus izpausmju faktus atrauti citu no cita, nav iespējams izdarīt objektīvus secinājumus par darba devēja iespējamo īstenoto psiholoģisko spiedienu un emocionālās vardarbības lietošanu pret personu.
- 1.11. Psiholoģiskā terora ilgums ir jāvērtē kopsakarā ar citām psiholoģiskā terora pazīmēm, jo īpaši darbību raksturu, mērķi un sistemātiskumu.

Priekšlikumi:

- 1.1. Ievērojot, ka nepilnīgs darbinieka veicamo darba pienākumu definējums darba līgumā tiesību subjektu nepietiekamā izpratnē par darba līguma saturu, subjektu tiesībām un pienākumiem, darba vides problemātika nereti rezultējas ar darba tiesisko attiecību izbeigšanos. Pamatojoties uz pētījumā konstatēto, autore ierosina papildināt DL 40. pantu atbilstoši CL noteikumiem par saskanīgu gribas izteikumu. Lai darba līgumā būtu formulēts saskanīgs pušu gribas izteikums, nepietiek ar to, ka darba līgumā norāda darbinieka arodu, amatu, specialitāti (profesiju) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgu nolīgtā darba raksturojumu. Darba līguma neatņemama sastāvdaļa ir pielikums – amata apraksts.

Izteikt DL 40. panta otrās daļas 5. punktu šādā redakcijā: “5) darbinieka arodu, amatu, specialitāti (turpmāk – profesija) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgu nolīgtā darba raksturojumu, *pievienojot darba līgumam pielikumu – amata aprakstu.*”

- 1.2. Ievērojot darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu sociālo raksturu un sekas, autore piedāvā veikt grozījumus **DL 29. pantā, izteikt šā panta 7. punktu šādā redakcijā:** “*Personas aizskaršana šā likuma izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma vai tās psiholoģisku terorizēšanu, tajā skaitā seksuāla rakstura rīcībai, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.*”

1.3. Ievērojot, ka valsts politika darba aizsardzības jomā ir vērsta uz preventīvu pasākumu veikšanu un tādu normatīvo aktu izstrādāšanu, kas pilda sociālo funkciju un tādējādi garantē darbinieku sociālo drošību, autore uzskata par nepieciešamu papildināt DAL 14. panta ceturto daļu: “Darba aizsardzības instrukcijām un apmācībai ir jābūt nodarbinātajiem saprotamai un piemērotai viņu profesionālajai sagatavotībai. Darba devējs pārliecinās par to, ka nodarbinātais ir sapratis darba aizsardzības instrukcijas un apmācību,” – un izteikt to šādā redakcijā: *“Darba aizsardzības instrukcijām un apmācībām ir jābūt regulārām, aktuālām, nodarbinātajiem saprotamām un piemērotām viņu profesionālajai sagatavotībai.”*

Darba devējam praksē ir jāpārliecinās par to, vai un kā nodarbinātais ir sapratis darba aizsardzības instrukcijas un to praktisko nozīmi attiecīgajā darba vietā, kā arī darba aizsardzības apmācības aktualitāti un sociālo nozīmi.

Autore piedāvā **papildināt DAL 17. panta 6. punktu** un izteikt to šādā redakcijā: *“piedalīties darba devēja rīkotajās instruktāžās un apmācībās darba aizsardzības jomā, kā arī patstāvīgi vai darba devēja vadībā apgūt darba veikšanai nepieciešamās drošības prasības, lai savā darba vietā īstenotu sociāli atbildīgu rīcību.”*

Papildināt DAL 17. panta 8. punktu un izteikt to šādā redakcijā: *“sadarboties ar darba devēju vai darba aizsardzības speciālistu drošas darba vides un darba apstākļu nodrošināšanā, lai neradītu risku nodarbinātā drošībai un veselībai, kā arī rūpētos par darba tiesisko attiecību tiesisku un sociāli atbildīgu īstenošanu ilgtermiņā.”*

2. Problēmas, kas izriet no darba tiesisko attiecību subjektu izvēles attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanās veida īstenošanu.

Secinājumi:

2.1. Analizējot darba tiesisko attiecību izbeigšanās veidus no subjektu perspektīvas, jāņem vērā subjektu izpratne un informētība par izvēles tiesiskajām un materiālajām sekām. Konstatējams, ka lielā mērā tieši subjektu sociālā izpratne par darba tiesisko attiecību izbeigšanas nepieciešamības pamatojumu, saistot to ar tādām morāles un ētikas kategorijām kā taisnīgums un godīgums, izraisa nepareiza tiesiskā regulējuma piemērošanu gan no darba devēja, gan darbinieka puses, kas ļauj secināt, ka darba tiesisko attiecību izbeigšana kā subjekta gribas akts ir ne tikai juridiska, bet arī psiholoģiska kategorija.

- 2.2. Vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu var uzskatīt par *rebus sic stantibus* principa piemērošanas gadījumu. Saskaņā ar šo principu jebkura vienošanās ir apskatāma kopsakarā ar tās noslēgšanas brīdī pastāvošajiem apstākļiem. Tādējādi prezumējams, ka līgumslēdzējas puses līguma esamību ir saistījušas ar šiem apstākļiem, līdz ar to radikāla un neparedzēta šo apstākļu maiņa var būt pamats līguma atzīšanai par spēkā neesošu.
- 2.3. Darba devējam ir saistošs darbinieka uzteikums, jo darbinieka uzteikums ir viņa gribas brīva izpausme, un šī vienpusēji izteiktā griba ir obligāta darba devējam, tāpēc darba devējs nav tiesīgs atteikties pieņemt uzteikumu.
- 2.4. Darbinieks un darba devējs dažādi skaidro DL 100. panta piekto daļu. Darbinieki izprot tikai šīs normas pirmo teikumu, akcentējot formulējumu “svarīgi iemesli”. Savukārt darba devēji lielāko tiesisko uzsvaru liek arī uz normas otro teikumu, kurā skaidrots formulējums “svarīgi iemesli”, attiecinot tos tikai uz tādu apstākli, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.
- 2.5. Darbinieka uzteikuma regulējums ietver likumdevēja centienus sabalansēt darbinieka un darba devēja intereses darba tiesisko attiecību jomā un ar piešķiramo tiesību apjomu izbeigt darba tiesiskās attiecības.
- 2.6. Darba līgumā paredzot darbinieka uzteikuma termiņu, bet likumā nosakot uzteikuma termiņu, kurš piemērojams tikai tādos gadījumos, ja uzteikuma termiņš netiek noteikts darba līgumā, tiek panākta situācija, kad faktiski netiek likts uzteikuma termiņa ierobežojums. Šāda sistēma sniedz lielākas brīvības iespējas pusēm vienoties par īsākiem vai garākiem uzteikuma termiņiem.
- 2.7. Taisnīguma koncepcija paredz, ka ētisks lēmums jābalsta uz līdztiesības, godīguma principiem, bez jebkādiem aizspriedumiem. Darba tiesiskajās attiecībās ētiski korekts ir tāds lēmums, kas ievēro to cilvēku tiesības, par kuriem lēmums tiek pieņemts. Taisnīguma principa īstenošana vadībā nozīmē taisnīgu pieeju ar nodarbināšanu īstentās procedūrās – darba attiecības starp vadītāju un padotajiem tiek veidotas uz objektīviem, pamatotiem kritērijiem, bez diskriminācijas.

Priekšlikums:

Lai ievērotu likumā noteikto darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesisko regulējumu, gūtu pārliecību par subjektu patieso gribu un uzteikuma tiesisko seku izpratni, ievērojot praksē gūtos novērojumus, **autore ierosina izteikt DL 114. pantu šādā redakcijā:**

“114. pants. Darbinieka un darba devēja vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, slēdzot līgumu.

(1) Darbinieks un darba devējs var izbeigt darba tiesiskās attiecības, savstarpēji vienojoties un rakstveidā noslēdzot līgumu, kurā iekļaujami šādi noteikumi:

- 1) darba tiesisko attiecību pastāvēšanas pamats (darba līgums, tā noslēgšanas datums);
- 2) darba līguma veids (uz noteiktu vai nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums);
- 3) datums, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības;
- 4) neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas izmaksa;
- 5) atlaišanas pabalsta izmaksa;
- 6) līguma atcelšanas iespējas.

(2) Līgumā var ietvert arī citus noteikumus, par ko darbinieks un darba devējs vienojušies, tostarp noteikumus par:

- 1) konkurences ierobežojuma regulējumu;
- 2) komercnoslēpuma neizpaušanas regulējumu;
- 3) personas datu aizsardzības noteikumu ievērošanu.”

Ar šādu regulējumu tiktu pievērsta darba devēju uzmanība tam, ka vienošanās ir civiltiesisks līgums, kas nodibina saistības, kuras ir jāpilda (*pacta sunt servanda*) abām pusēm. Kā arī darbinieka uzmanība tam, ka līgumā ietveramie noteikumi ir pamats tam, vai puses var vai nevar vienoties par šiem sociāli būtiskajiem jautājumiem.

3. Problēmas, kas saistītas ar darba tiesisko attiecību izbeigšanas iespējamību un nepieciešamību kā preventīviem sociālām deviācijām darba vietā.

Secinājumi:

- 3.1. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas preventīvajā aspektā ir saskatāmas sabiedrības interešu aizsardzības tendences, samērojot tās ar subjekta tiesību realizēšanas iespējām, kas dod pamatu atziņai, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanās sakarā ar darbinieka uzvedību ir veids, ar kuru likumdevējs vērs uzmanību uz sociālās drošības nozīmi.
- 3.2. Darbinieku savstarpējā komunikācija un uzvedība ietekmē darba vidi un rada motivāciju, ar ko jārēķinās, īstenojot vadības politiku un dibinot, grozot vai izbeidzot darba tiesiskās attiecības.

- 3.3. Jēdzieni “darba kārtības noteikumi” un “darba līguma noteikumi” aptver ne tikai atsevišķus darba devēja izdotus iekšējās kārtības noteikumus, bet arī ārējos normatīvos aktus, kas regulē atsevišķu profesiju pārstāvju pienākumus darbā.
- 3.4. Darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai tad, ja viņš pārkāpj kādu konkrētu tiesību normu, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti amata aprakstā un darba devēja izdotajos organizatoriskajos dokumentos (darba kārtības noteikumos, instrukcijās, pieņemtajos lēmumos u. c.), kas ir saistoši attiecīgajam darbiniekam.
- 3.5. Uzticības zaudēšanas izvērtēšanai piemērojams gan sabiedrībā vispārpieņemtais viedoklis par prettiesisku rīcību, gan ņemama vērā arī konkrētā darba devēja attieksme pret attiecīgo darbinieka pārkāpumu. Vienlaikus vērā ņemams arī tas, kādu ietekmi attiecīgais pārkāpums ir radījis konkrētajās darba tiesiskajās attiecībās, attiecīgajā darba vidē un kādu iespaidu tas ir atstājis uz darba devēja reputāciju.
- 3.6. Darba devējs var patstāvīgi veikt darbinieka rīcības un tās tiesiskuma izvērtēšanu, tāpēc sākotnēji nav nepieciešams kompetentas institūcijas atzinums par darbinieka rīcības prettiesiskumu.
- 3.7. Neētiska rakstura pārkāpums darba tiesiskajās attiecībās un rīcība pretēji labiem tikumiem nav nekas abstrakts un nav interpretējams pēc puses subjektīvajiem ieskatiem, tāpēc darbiniekam var uzteikt darba līgumu, ja viņa rīcība bijusi konkrēta un pierādīta.
- 3.8. Labu tikumu jēdzienam piemīt ne tikai sociāls, bet arī tiesisks raksturs. Savstarpējās uzvedības noteikumus, kurus sabiedrība vai kāda tās daļa atzīst par nepieciešamu ievērot, noteic ne tikai vispārpieņemtās morāles normas, bet arī tiesiski ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās tiesībās.
- 3.9. Darba līguma saturs vērš uzmanību uz DL un konkrētā uzņēmuma prasībām darba tiesisko attiecību īstenošanā un organizācijas kultūras uzturēšanā atbilstoši sociālās atbildības principam.
- 3.10. Darba devēja tiesības konstatēt darbinieka atrašanos darbā alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī nav ierobežotas, jo darba devējs var izvēlēties un lietot jebkurus CPL minētos pierādīšanas līdzekļus.

3.11. Darba aizsardzības noteikumu pārkāpēja vaina privāttiesībās ir nosacījums, lai pārkāpējs tiktu sodīts, pamatojoties uz tiesību normām, un ir privāttiesiska pārkāpuma sastāva neatņemama sastāvdaļa kopā ar prettiesisku rīcību, cēloņsakarību un kaitējumu.

Priekšlikumi:

3.1. DL tiesību normās ir ietverti visi mācību izdevumu atlīdzināšanas klauzulas darbības principi, izņemot to, ka darbiniekam būtu pienākums atmaksāt darba devējam mācību izdevumus, ja viņš uzteic darba tiesiskās attiecības pēc savas iniciatīvas vai tiek atlaists prettiesiskas rīcības dēļ. Tādēļ nepieciešams **izteikt DL 96. panta pirmo** daļu šādā redakcijā: *“Darbiniekam, kurš, pārtraucot darbu, nosūtīts uz profesionālo apmācību vai paaugstināt kvalifikāciju, saglabā darba vietu. Ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus sedz darba devējs. Ar profesionālo izglītību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus sedz darba devējs, izņemot DL 100. pantā un 101. panta pirmās daļas 1.–5. punktā noteiktos gadījumus.”*

3.2. DL būtu lietderīgi izmantot terminu “saprātīgs uzteikuma termiņš”, jo uzteikuma termiņa ilgumu varētu noteikt pēc nepieciešamības, taču pašlaik šāda jēdziena ieviešana sarežģītu tiesību normas piemērošanu. Ieviešot jaunu ģenerālklauzulu, atkal nāktos veidot jaunu tiesu praksi, kurā šis termins tiktu izskaidrots.

3.3. Autore uzskata, ka DL 101. panta pirmās daļas 3. punktā minētais termins “veicot darbu” ierobežo darba devēja rīcības brīvību gadījumos, ja darbinieks rīkojas vai uzvedas pretēji labiem tikumiem ārpus darba laika vai pārtraukuma brīdī. Tādēļ nepieciešams no **DL 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.”*

3.4. Nepieciešams grozīt DL 101. panta pirmās daļas 4. punktu, lai darba devējam būtu tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības, konstatējot darbiniekam ne tikai alkohola vai citu vielu reibumu, bet arī alkohola vai citu vielu ietekmi. Pēc autores domām, alkohola vai citu vielu ietekmes konstatēšana ir pamats tam, ka darbinieka rīcība var apdraudēt gan pašu darbinieku, gan apkārtējos, gan darba devēja reputāciju.

Tādēļ nepieciešams grozīt **DL 101. pantu, izsakot tā pirmās daļas 4. punktu jaunā redakcijā** *“[...] darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksisku vielu ietekmē vai reibumā. Šos apstākļus darba devējs pierāda ar CPL paredzētajiem pierādīšanas līdzekļiem.”*

- 3.5. Darba aizsardzības noteikumu rupja pārkāpšana ir uzskatāma par pārkāpumu ar kvalificējošu sastāvu, kas prasa novērtējumu, kas savukārt ir atkarīgs no vairākiem citiem kritērijiem, kuri jāvērtē kopumā: darbinieka vaina (nodoms), acīmredzams apdraudējums apkārtējo veselībai un drošībai. Līdz ar to nepieciešams **precizēt DL 101. panta pirmās daļas 5. punktu**, izsakot to šādā redakcijā: “*darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību, izdarot acīm redzamu darba aizsardzības noteikumu pārkāpumu, kas ir tiešs iemesls sekām, kas iestājušās (citu darbinieku veselības bojājumi, nāve).*”

4. Problēmas, kas izriet no personas gribas izteikuma būtības darba tiesisko attiecību izbeigšanā un šo attiecību izbeigšanās vispārējās jurisdikcijas tiesās.

Secinājumi:

- 4.1. Darba devēja griba ir ietverta uzņēmuma organizatoriskajos dokumentos (darba kārtības noteikumi, instrukcijas, amata apraksti u. c.), savukārt darbinieks savu gribu izsaka noteikti, tostarp ievērojot vai pārkāpjot organizatoriskajos dokumentos ietvertos noteikumus. Konstatējams, ka tieši organizatorisko dokumentu satura kvalitāte lielā mērā ietekmē darba tiesiskās attiecības un arī to izbeigšanu, kas ļauj secināt, ka darba tiesisko attiecību izbeigšana ir cieši saistāma ar darba tiesisko attiecību nodibināšanas un pastāvēšanas organizatorisko regulējumu.
- 4.2. Tā kā katrai juridiskajai personai piemīt organizācija, kas sastāv no juridiskās personas resursiem un tās darbiniekiem, un ikkatra juridiskā persona ir tieši un personiski rīcībspējīga savu darbinieku personā, tad darbinieki ir juridiskās personas gribas nesēji, bet ne to tiesību subjekti, ko realizē šo darbinieku griba kā juridiskās personas griba.
- 4.3. Darba devējs, regulējot savu uzvedību ar dažādiem iekšējiem normatīvajiem aktiem, kas pamatojas uz ārējiem normatīviem aktiem, regulē arī fiziskās personas – darbinieka – uzvedību, pieprasot konkrētu iekšējās kārtības noteikumu, instrukciju un procedūru ievērošanu, kas savukārt ietekmē darba tiesisko attiecību uzturēšanu, pilnveidošanu, grozīšanu vai izbeigšanu.
- 4.4. Darba devēja gribas kā uzņēmuma uzvedības noteikumu iekļaušana organizatoriskajos dokumentos (darba kārtības noteikumi, amata apraksti, darba drošības instrukcijas) ļauj argumentēti izvērtēt darba devēja uzteikumā izteiktās gribas atbilstību normatīvo aktu prasībām.

- 4.5. Darba tiesiskajās attiecībās darbinieka gribas veidošanās process lielā mērā ir atkarīgs no darba devēja organizatoriskajos dokumentos izteiktās gribas, kas ietekmē visu uzņēmumu kopumā, nosaka tā vērtības, darba kultūru, organizāciju, ekonomisko un psiholoģisko situāciju.
- 4.6. Uzņēmuma personāla vadība īstenojama, izmantojot konkrētas metodes, kas ir noteiktu paņēmieni un līdzekļu kopums, ar ko vadītājs iedarbojas uz atsevišķiem darbiniekiem vai darbinieku grupu ar mērķi koordinēt viņu darbību un panākt noteikto uzdevumu izpildi atbilstoši uzņēmuma gribai, kas izteikta organizatoriskajos dokumentos.
- 4.7. Vērtējot iespējamās emocionālās vardarbības atsevišķus izpausmju faktus atrauti citu no cita, nav iespējams izdarīt objektīvus secinājumus par darba devēja iespējamo īstenoto psiholoģisko spiedienu un emocionālās vardarbības lietošanu pret personu.
- 4.8. Tiesas pienākums ir vērtēt darba tiesisko attiecību izbeigšanas faktisko pamatu. Prasības priekšmets ir aizskartā vai apstrīdētā civilā tiesība, kuras aizsardzības nolūkā persona vēršas tiesā, savukārt prasības pamatu veido faktiskie apstākļi, ar kuriem prasība pamatota. Darba līguma uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu tiesiskā pamata trūkuma dēļ ir saistīta ar atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu, nevis ar atlaišanas pabalsta piedziņu. Tiesības uz atlaišanas pabalstu personai rodas tikai tad, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas. Tā kā celtās prasības priekšmets ir tiesības uz atlaišanas pabalstu, tiesai ir pienākums vērtēt darba tiesisko attiecību izbeigšanas faktisko pamatu kopsakarā ar to tiesību normu sastāviem, ar kurām saistāmas izšķiramā gadījuma juridiskās sekas.
- 4.9. Visbūtiskākais instruments, ar kuru varētu panākt nozīmīgas pārmaiņas darba strīdu risināšanas politikas īstenošanā, ir darba strīdu komisijas izveidošana VDI, kā to īsteno Igaunijā. Pēc autores domām, ir svarīgi, ka līdz ar darba strīdu komisijas izveidošanu tiek īstenota virkne pasākumu, kas nodrošina gan atbilstoša tiesiskā regulējuma izstrādi, gan materiāli tehniskā nodrošinājuma piešķiršanu, gan kompetentu speciālistu un sociālo partneru piesaisti. Autore atzīst, ka šim nolūkam ir nepieciešama ilgstošāka un sistemātiska sagatavošanās, būtiski paaugstinot VDI kapacitāti. Lai nodrošinātu darba strīdu komisijas kā VDI struktūrvienības darbības efektivitāti, ir nepieciešams panākt sociālo partneru atbalstu šim risinājumam, piesaistīt darbam komisijā pieredzējušus un kompetentus speciālistus ar plašu pieredzi darba strīdu risināšanā un nodrošināt

atbilstošu informatīvo atbalstu, lai darba devēji un darbinieki zinātu par darba strīdu risināšanas iespēju darba strīdu komisijā.

Priekšlikumi:

Autore ierosina vērst tiesu uzmanību uz tiesas uzdevumu – pārbaudīt argumentus par emocionālo vardarbību un pievērst uzmanību situācijas izvērtēšanai visaptverošā veidā, ņemot vērā, ka tiesas pieeja nedrīkst būt formāla no procesuālās vai materiāltiesiskās atbilstības viedokļa, jo tiesas mērķis šādā lietā ir ne tikai uzņēmuma (iestādes) atsevišķu darbību tiesiskuma pārbaude, bet arī psiholoģiskās ietekmes identificējošo pazīmju kopuma pārbaude. Tā kā darba vidē īstenots darbinieka emocionāls sistemātisks aizskārums ir vērā ņemams iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai DL 100. panta piektās daļas izpratnē, jo nepārprotami atbilst likumdevēja formulējumam, “pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem”, autore ierosina veikt grozījumus **DL 100. pantā, izsakot šā panta piekto daļu šādā redakcijā:**

“Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, *ja pret darbinieku darba vidē tiek īstenots darbinieka emocionāls sistemātisks aizskārums.*”

Tas nenozīmē, ka darba tiesiskajās attiecībās ar darba devēja (juridiskās personas) gribu jāsaprot tie uzvedības noteikumi, kas vērsti uz juridiskās personas darbības regulēšanu un noteikumi, kuriem atbilst darba devēja (juridiskās personas) rīcība. Attiecībā uz trešajām personām, kāds ir arī darbinieks, darba devējam kā juridiskajai personai sava griba jādara zināma tā, ka šī trešā persona var paļauties uz ārēji redzamo juridiskās personas darbību un ka tai nav jāuzņemas risks par to, ka šī darbība neatbilst patiesajiem uzvedības noteikumiem (uzņēmuma kultūrai), kas atbilst īstajai juridiskās personas gribai. Organizācijas vērtības var būt atklātas un slēptas. Atklātās vērtības parasti tiek formulētas no vadības puses un nostiprinātas organizācijas iekšējos dokumentos.

Promocijas darbā identificēti problēmjautājumi, kā arī atspoguļota pastāvošās tiesu prakses dažādība. Pētījuma izstrādes laikā autore secināja, ka ir nepieciešams veikt grozījumus DL un DAL, lai tiesiskie priekšstati fokusētos uz darba tiesību sociālo funkciju. Norādāms, ka, izsakot tiesisko regulējumu (DL un DAL) skaidrāk un nepārprotamāk, tas tiktu padarīts precīzāks un konkrētāks, kā rezultātā tiktu izslēgtas pretrunīgas interpretācijas. Tas sekmētu tiesiskumu, veidotu procesuāli ekonomiskāku pieeju, tādējādi taupot gan privātpersonu, gan arī valsts resursus.

Publikāciju un ziņojumu saraksts par promocijas darba tēmu

Zinātniskās publikācijas izdevumos, kas iekļauti starptautiskajās datubāzēs (*Web of Science, SCOPUS, ERIH PLUS*):

1. Apsītis, A., Tarasova, D., Dinsberga, J., Joksts, J. 2021. *Contract for Work (locatio conductio operis) of Transportation and Rustic Praedial Servitude of Way (servitus viae) as Roman Law Institutions for Needs of Rural Logistics*. Rīgas Stradiņa universitāte, Juridiskās fakultātes elektroniskais juridisko zinātnisko rakstu žurnāls "Socrates". 3 (21), 234–243. ISSN: 2256-0548. <https://doi.org/10.25143/socr.21.2021.3.234-243>
2. Tarasova, D., Apsītis, A. 2017. *Nomas jeb īres līguma piemērošana darba tiesisko attiecību reglamentēšanai jeb romiešu darbu īres līgums un romiešu darbuzņēmuma līgums*. Rīgas Stradiņa universitāte, Juridiskās fakultātes elektroniskais juridisko zinātnisko rakstu žurnāls "Socrates". 3 (9), 91–106. ISSN: 2256-0548. <https://doi.org/10.25143/socr.09.2017.3.91-106>
3. Tarasova, D. 2016. *Darba tiesisko attiecību izbeigšanas problemātika DL 101. panta pirmās daļas 3. un 4. punktā noteiktajos gadījumos*. Rīgas Stradiņa universitāte, Juridiskās fakultātes elektroniskais juridisko zinātnisko rakstu žurnāls "Socrates". 3 (6), 99–107. ISSN:2256-0548. <https://doi.org/10.25143/socr.06.2016.3.99-107>
4. Šāberte, L., Tarasova, D., Palkova, K. 2021. *Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās*. Rīgas Stradiņa universitāte, Juridiskās fakultātes elektroniskais juridisko zinātnisko rakstu žurnāls "Socrates". 2 (20), 188–211. ISSN:2256-0548. <https://doi.org/10.25143/socr.20.2021.2.188-211>

Zinātniski raksti Latvijā izdotos recenzējamās izdevumos:

1. Tarasova, D., Apsītis, A. 2023. Darba likumā ietvertā jēdziena "labi tikumi" sākotnējā jēga un būtība romiešu tiesībās. // *Jurista Vārds*. 28 (1294). <https://juristavards.lv/doc/283584-darba-likuma-ietverta-jedziena-labi-tikumi-sakotneja-jega-un-butiba-romiesu-tiesibas/>
2. Tarasova, D. 2021. Darbnespējas lapas anulēšana – vai pamats darba līguma uzteikumam. // *Jurista Vārds*. 17/18 (1179/1180), 44–46. <https://juristavards.lv/doc/278739-darbnespejas-lapas-anulesana-vai-pamats-darba-liguma-uzteikumam/>
3. Tarasova, D. Problematics within Notice of Termination of an Employment Contract in connection with Proposed Amendment. Abstract. *Rīga Stradiņš University International Interdisciplinary Conference on Social Science "Places"*. 2 April, 2019. ISBN 978-9934-563-45-4, p. 60. https://places-conference2019.rsu.lv/sites/default/files/documents/PLACES_abstracts_book.pdf
4. Tarasova, D. Darbinieku skaita samazināšanas tiesiskie aspekti ārkārtas situācijā. *Rīgas Stradiņa universitātes Juridiskās fakultātes starptautiskā zinātniski praktiskā konference "Tiesiskās sistēmas aktuālās problēmas"*. Tēzes, 2020. gada aprīlis.
5. Tarasova, D. Employer`s right to terminate the employment relationship with the employee for an important reason by bringing an action to court. Abstract. *The 61st International Scientific Conference of Daugavpils University*. April 11–12, 2019. https://dukonference.lv/files/DU_61_starpt%20zinatn_konf_tezes_DRAFT.pdf
6. Tarasova, D. Contract of employment (locatio conductio operarum) and contract for work (locatio conductio operis) as a Roman Law institutes for use of paid labour. Abstract. *Rīga Stradiņš University International Interdisciplinary Conference on Social Science "Places"*. 2 April, 2019. ISBN 978-9934-563-45-4, p. 62. https://places-conference2019.rsu.lv/sites/default/files/documents/PLACES_abstracts_book_rev.pdf
7. Tarasova, D., Apsītis, A. Romiešu tiesību jēdziena "labi tikumi" (*boni mores*) izpratne Latvijas DL 101. panta pirmās daļas 3. punkta piemērošanas problemātikas kontekstā. *Rīgas Stradiņa universitāte. 2018. gada zinātniskā konference*. ISBN 978-9934-563-29-4. Rīga: RSU, 2018. XXVIII, 313.

8. Tarasova, D. Tiesību akti nodarbinātības aizsardzībai ES dalībvalstu tiesiskās politikas aktuālie izaicinājumi. *Rīgas Stradiņa universitāte. 2018. gada zinātniskā konference. Tēzes*. ISBN 978-9934-563-29-4. Rīga: RSU, 2018. XXVIII, 317.
9. Tarasova, D. 2017. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās ar darbinieku – arodbiedrības biedru. *Administratīvā un Kriminālā Justīcija*. 4 (81): 52–57.

Uzstāšanās vietējās nozīmes zinātniskajā konferencē ar mutisku referātu:

1. Tarasova, D. Mutisks referāts. Cancellation of the Sick Leave as Possible Basis for Termination of Employment Contract. 3RD INTERNATIONAL INTERDISCIPLINARY CONFERENCE PLACES. 2023. gada 29. martā.
2. Tarasova, D. Mutisks referāts. Darbnespējas lapas anulēšana – vai pamats darba līguma uzteikumam? Rīgas Stradiņa universitātes Juridiskās fakultātes starptautiskā zinātniski praktiskā konference “Tiesiskās sistēmas aktuālās problēmas”. 2021. gada 21. aprīlis. https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Dokumenti/programmas/tiesiskas_sistemas_aktualas_problemas_2021_prog_fin1.pdf
3. Tarasova, D. Mutisks referāts. Ārstniecības personas tiesības paust savu reliģisko pārliecību darba tiesiskajās attiecībās. Rīgas Stradiņa universitātes Juridiskās fakultātes ikgadējā konference. 2021. gada 18. jūnijs.
4. Tarasova, D. Mutisks referāts. Sectoral collective agreement – Protection of employees in the event of termination of employment. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības konference (seminārs) “Baltijas jauniešu forums 2018”. Cēsis, 7.–9. septembris.
5. Tarasova, D. Mutiski referāti “Tiesību akti nodarbinātības aizsardzībai – ES dalībvalstu tiesiskās politikas aktuālie izaicinājumi” un “Romiešu tiesību jēdziena “labi tikumi” (boni mores) izpratne Latvijas DL 101. panta pirmās daļas 3. punkta piemērošanas problemātikas kontekstā”. Rīgas Stradiņa universitātes Juridiskās fakultātes ikgadējā konference. 2018. gada 23. marts. https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Dokumenti/programmas/tiesiskas_problemas_lv100_konference_programma_rev.pdf
6. Tarasova, D. Mutisks referāts. Koplīgums kā aizsardzība uzteikuma gadījumā. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības organizēta konference “Darba tiesību forums”. 2018. gada 30. novembris.
7. Tarasova, D. Mutisks referāts. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās, ja darbinieks ir atstādināts no darba. Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrības LAKRS starptautiskā konference projekta Nr. VS/2016/0279 “Informācijas, konsultācijas un speciālo zināšanu starpvalstu ekspertu tīkla izveide darbinieku iesaistīšanas uzņēmuma finansiālas darbinieku līdzdalības jomā”. 2017. gada 23.–24. novembris.

Literatūras saraksts

ANO materiāli:

1. ANO Ģenerālā asambleja. 1948. *Vispārējā cilvēktiesību deklarācija*. 10.12.1948. Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/tiesibu-akti/ano-dokumenti/ano-vispareja-cilvektiesibu-deklaracija> [sk.10.02.2023.].
2. ANO Ģenerālā asambleja. 1966. *Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām*. Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/tiesibu-akti/ano-dokumenti/ano-starptautiskais-pakts-par-ekonomiskajam-socialajam-un-kulturas-tiesibam> [sk. 10.02.2023.].

Eiropas Parlamenta materiāli:

3. Eiropas Parlaments. 2013. Pārskatītā Eiropas sociālā harta. 26.02.2013. *Latvijas Vēstnesis*. 40. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/339> [sk. 10.03.2023.].

Eiropas Savienības Padome un Eiropas Kopienas komisijas materiāli:

4. Eiropas Savienības Padome. 1950. Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. 13.06.1997. *Latvijas Vēstnesis*. 143/144. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/649> [sk. 10.03.2023.].
5. Eiropas Savienības Padome. 2000. Padomes Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības. *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*. L 180, 19/07/2000. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=CELEX:32000L0043> [sk. 10.03.2023.].
6. Eiropas Savienības Padome. 2000. Padomes Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*. L 303, 02/12/2000. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/?locale=LV> [sk. 10.03.2023.].
7. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*. 26.07.2006., L 204/23. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054> [sk. 10.03.2023.].

Latvijas Republikas likumi:

8. Administratīvā procesa likums: Latvijas Republikas likums. 14.11.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 164; 13.12.2001. *Ziņotājs*. 23. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/55567-administrativa-procesa-likums>
9. Latvijas Republikas likums. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums. 29.05.2002. *Latvijas Vēstnesis*. 80; 27.06.2002. *Ziņotājs*. 12. Pieņemts: 09.05.2002. Stājas spēkā: 01.07.2002. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/62539-bezdarbnieku-un-darba-mekletaju-atbalsta-likums>
10. Latvijas Republikas Likums. Civillikums. Ceturtā daļa. Saistību tiesības. 20.02.1937. *Valdības Vēstnesis*. 41. Pieņemts: 28.01.1937. Stājas spēkā: 01.03.1993. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums>
11. Latvijas Republikas likums. Civilprocesa likums. 03.11.1998. *Latvijas Vēstnesis*. 326/330; 03.12.1998. *Ziņotājs*. 23. Pieņemts: 14.10.1998. Stājas spēkā: 01.03.1999. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/50500-civilprocesa-likums>
12. Latvijas Republikas likums. Darba aizsardzības likums: 21. panta pirmā daļa. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105; 09.08.2001. *Ziņotājs*. 15. Pieņemts: 20.06.2001. Stājas spēkā: 01.01.2002. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums>

13. Latvijas Republikas likums. Darba likums. 06.07.2001. *Latvijas Vēstnesis*. 105. Pieņemts: 20.06.2001. Stājas spēkā: 01.06.2002. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/26019>
14. Latvijas Republikas likums. Dokumentu juridiskā spēka likums. 19.05.2010. *Latvijas Vēstnesis*. 78. Pieņemts: 06.05.2010. Stājas spēkā: 01.07.2010. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/210205-dokumentu-juridiska-speka-likums>
15. Latvijas Republikas likums. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums. 30.06.2006. *Latvijas Vēstnesis*. 101(3469). Pieņemts: 15.06.2006. Stājas spēkā: 01.10.2006. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/138750-iekšlietu-ministrijas-sistemas-iestazu-un-ieslodzijuma-vietu-parvaldes-amatpersonu-ar-specialajam-dienesta-pakapem-dienesta-gai>
16. Latvijas Republikas likums. Krimināllikums. 08.07.1998. *Latvijas Vēstnesis*. 199/200(1260/1261). Pieņemts: 17.06.1998. Stājas spēkā: 01.04.1999. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/88966-kriminallikums>
17. Latvijas Republikas likums. Latvijas Republikas 2015. gada 1. janvāra likums “Grozījumi DL”. Pieņemts: 23.10.2014. Stājas spēkā: 01.01.2015. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/270232-grozijumi-darba-likuma>
18. Latvijas Republikas likums. Latvijas Republikas Satversme. 01.07.1993. *Latvijas Vēstnesis*. 43. Pieņemts: 15.02.1922. Stājas spēkā: 07.11.1922. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/57980>
19. Latvijas Republikas likums. Likums “Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam”. 15.12.1999. *Latvijas Vēstnesis*. 416/419; 30.12.1999. *Ziņotājs*. 24. Pieņemts: 25.11.1999. Stājas spēkā: 01.01.2000. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/14595-par-apdrosinasanu-bezdarba-gadījumam>
20. Latvijas Republikas likums. Likums “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”. 17.11.1995. *Latvijas Vēstnesis*. 179; 11.01.1996. *Ziņotājs*. 1. Pieņemts: 02.11.1995. Stājas spēkā: 01.01.1997. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/37968-par-obligato-socialo-apdrosinasanu-pret-nelaimes-gadījumam-darba-un-irodslimibam>
21. Latvijas Republikas likums. Paziņošanas likums. 30.06.2010. *Latvijas Vēstnesis*. 102. Pieņemts: 16.06.2010. Stājas spēkā: 01.01.2011. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/212499-pazinosanas-likums>
22. Latvijas Republikas likums: Covid-19 infekcijas izplatības seku pārvarēšanas likums. 09.06.2020. *Latvijas Vēstnesis*. 110A. Pieņemts: 05.06.2020. Stājas spēkā: 10.06.2020. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/315287-covid-19-infekcijas-izplatibas-seku-parvaršanas-likums>

Ārvalstu tiesību akti:

23. Igaunijas Republikas likums. Igaunijas Republikas Nodarbinātības līguma akts. 17.12.2008., nr. RT I 2009, 5, 35. Pieņemts: 17.12.2008. Stājas spēkā: 01.07.2009. Iegūts no: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>
24. Lietuvas Republikas likums. Lietuvas Republikas Darba kodekss. 14.09.2016., nr. XII-2603, TAR, 19.09.2016, No. 23709. Iegūts no: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>

Ministru kabineta noteikumi:

25. Ministru kabineta 2007. gada 2. oktobra noteikumi Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” 05.10.2007. *Latvijas Vēstnesis*. 161. Pieņemts: 02.10.2007. Stājas spēkā: 06.10.2007. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veikšanas-kartiba>
26. Ministru kabineta 2008. gada 2. jūnija noteikumi Nr. 394 “Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība”. 07.06.2008. *Latvijas Vēstnesis*. 88. Pieņemts: 02.06.2008. Stājas spēkā: 07.06.2008. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/176425-alkohola-narkotisko-psihotropo-vai-toksisko-vielu-ietekmes-parbaudes-kartiba>

27. Ministru kabineta 2009. gada 28. aprīļa noteikumi Nr. 359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās”. Pieņemts: 28.04.2009. Stājas spēkā: 01.01.2010. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/191430-darba-aizsardzibas-prasibas-darba-vietas>
28. Ministru kabineta 2009. gada 25. augusta noteikumi Nr. 950 “Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība”. Pieņemts: 25.08.2009. Stājas spēkā: 01.01.2010. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/196653-nelaiemes-gadijumu-darba-izmeklesanas-un-uzskaites-kartiba>
29. Ministru kabineta 2022. gada 27. septembra noteikumi Nr. 595 “Noteikumi par Latvijas zinātnes nozaru grupām, zinātnes nozarēm un apakšnozarēm”. 29.09.2022. *Latvijas Vēstnesis*. 189. Pieņemts: 27.09.2022. Stājas spēkā: 30.09.2022. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/335928>

Tiesu materiāli:

30. Eiropas Savienības Tiesas 1982. gada 9. jūnija spriedums lietā 58/81, *Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg*.
31. Eiropas Savienības Tiesas 1989. gada 3. jūlija spriedums lietā 171/88, *Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co.*
32. Eiropas Savienības Tiesas 1990. gada 17. maija spriedums lietā C-262/88, *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group*.
33. Eiropas Savienības Tiesas 1996. gada 9. februāra spriedums lietā C-457/93, *Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. v Johanna Lewark*.
34. Eiropas Savienības Tiesas 1999. gada 9. februāra spriedums lietā C-167/97, *Regina v Secretary of State for Employment, ex parts Nicole Seymour-Smith and Laura Perez*.
35. European Court of Human Rights (2018) case Denisov v. Ukraine, no 76639/11. ECT (Lielās palātas) spriedums. 115. punkts. Iegūts no: <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam/darba-tiesibas/darba-likums/c-dala-darba-ligums-28-129pants> [sk. 25.02.2023.].
36. Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016. gada 14. decembra spriedums lietā Nr. C40105416.
37. Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021. gada 5. februāra spriedums lietā Nr. C69312620, lietas arhīva Nr. CA-0036-21/10.
38. Kurzemes rajona tiesas 2013. gada 11. decembra spriedums lietā Nr. C20297513 (C-2975-13/16).
39. Kurzemes rajona tiesas 2014. gada 29. janvāra spriedums civillietā Nr. C40141313.
40. Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2014. gada 27. janvāra spriedums lietā Nr. C12153913.
41. Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016. gada 11. jūlija spriedums lietā Nr. C25074015 (CA-0237-16).
42. Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017. gada 16. marta spriedums lietā Nr. C26188215 (CA-0057-17).
43. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2004. gada 20. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-570/2004. Satversmes tiesas 2017. gada 8. marta sprieduma lietā Nr. 2016-07-01 25.1. punkts.
44. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-896/2009.
45. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2011. gada 11. maija spriedums lietā Nr. SKC-291/2011.
46. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2011. gada 26. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-921/2011. Iegūts no: http://at.gov.lv/downloadDL_awfile/3203 [sk. 13.02.2023.].

47. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2013. gada 8. maija spriedums lietā Nr. SKC-1482/2013.
48. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 23. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2376/2014.
49. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2019. gada 20. augusta spriedums lietā Nr. SKC-605/2019.
50. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2020. gada 27. februāra spriedums lietā Nr. SKC-181/2020.
51. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2020. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr. 30407917, SKC-276/2020.
52. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2020. gada 10. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1335/2020.
53. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2009. gada 6. oktobra rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKC-1012/2009.
54. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2019. gada 14. jūnija spriedums Nr. SKC 1786/2019.
55. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018. gada 20. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-213/2018.
56. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018.gada 14.jūnija spriedums lietā Nr. SKC-462/2018.
57. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018. gada 11. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-860/2018.
58. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 22. februāra spriedums lietā Nr. SKC-606/2017.
59. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 15. marta spriedums lietā Nr. SKC-704/2017.
60. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 20. marta spriedums lietā Nr. SKC-543/2017.
61. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 6. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-308/2017. Iegūts no: <http://at.gov.lv/downloadDLawfile/5142> [sk. 28.02.2023.].
62. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1267/2017.
63. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2016. gada 22. marta spriedums lietā Nr. SKC-1565/2016.
64. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2016. gada 13. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-1608/1016.
65. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016.
66. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2016. gada 30. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2038/2016.
67. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 10. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015.
68. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 31. marta spriedums lietā Nr. SKC-1997/2015.
69. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2014. gada 7. marta spriedums lietā Nr. SKC-1491/2014.

70. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2014. gada 19. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2712/2014.
71. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 8. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1219/2013.
72. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 26. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1144/2013.
73. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 22. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2455/2013.
74. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 29. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1769/2013.
75. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 6. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-660/2012.
76. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 9. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1275/2012.
77. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 14. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2031/2012.
78. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 20. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1513/2012.
79. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 9. februāra spriedums lietā Nr. SKC-299/2011.
80. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 27. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-274/2010.
81. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 7. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-465/2010.
82. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-611/2010.
83. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 27. oktobra spriedums civillietā Nr. SKC-928/2010.
84. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 11. februāra spriedums lietā Nr. SKC-49/2009.
85. Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 20. marta spriedums lietā SKC - 211/2008.
86. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 11. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-371/2008.
87. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 7. jūnija sprieduma lietā Nr. SKA-238/2007 15. punkts.
88. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 6. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-514/2004.
89. Latvijas Republikas Senāta 2019. gada 13. novembra lēmums lietā Nr. SKA-432/2019. Iegūts no: <https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/6639> [sk. 13.02.2023.].
90. Latvijas Republikas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2013. gada 16. maija lēmums lietā Nr. SKA-461/2013.
91. Latvijas Republikas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2015. gada 25. maija spriedums lietā Nr. SKA-184/2015.
92. Latvijas Republikas Senāta administratīvo lietu departamenta 2020. gada 27. augusta spriedums lietā Nr. SKA-215/2020.

93. Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2023. gada 16. februāra spriedums lietā Nr. SKC-28/2023.
94. Rīgas apgabaltiesas 2020. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. C30746519.
95. Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2015. gada 29. jūnija spriedums lietā Nr. C26129314 (CA-0222-15) [sk. 18.02.2023.].
96. Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2017. gada 10. aprīļa spriedums lietā Nr. C29592815 (CA-1227-17/10).
97. Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2017. gada 9. maija spriedums lietā Nr. C32219716 (CA-1673-17/36).
98. Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2015. gada 5. maija spriedums lietā Nr. 30745112. Iegūts no: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [sk. 27.02.2023.].
99. Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2015. gada 9. februāra spriedums lietā Nr. C28472412. Iegūts no: https://www.google.lv/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKewje3KW_nvntAhVRKYwKHcwwB1cQFgggMAA&url=https%3A%2F%2Ftiesas.lv%2Fnolemumi%2Fpdf%2F234918.pdf&usq=AFQjCNElbyA1E7RP128G94Jd6kjemGlABw&cad=rja [sk. 21.02.2023.].
100. Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016. gada 21. novembra spriedums lietā Nr. C28275916.
101. Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017. gada 21. marta spriedums lietā Nr. C31331115.
102. Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017. gada 8. maija spriedums lietā Nr. C33630716 (CA-1838-17/35).
103. Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021. gada 7. janvāra spriedums lietā Nr. C30407917 (Nr. CA-0180-21/18).
104. Rīgas apgabaltiesas Kriminālietu tiesu kolēģijas 2013.gada 14. jūnija spriedums lieta Nr.KA142266311.
105. Rīgas Kurzemes rajona tiesas 2013. gada 24. septembra spriedums lietā Nr. C28286213 (C-2862-13/10).
106. Rīgas Latgales priekšpilsētas tiesas 2020. gada 14. janvāra spriedums lietā Nr. C29431218 (lietas arhīva Nr. C-0412-20/5).
107. Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2017. gada 4. decembra spriedums lietā Nr. C-4988-17/24. [sk. 28.02.2023.].
108. Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2017. gada 1. februāra spriedums lietā Nr. C28345716 (C-2199-17/5).
109. Rīgas pilsētas tiesas 2023. gada 27. aprīļa spriedums civillietā Nr. C68317122.
110. Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2016. gada 15. jūlija spriedums lietā Nr. C30487416. Iegūts no: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [sk. 27.02.2023.].
111. Satversmes tiesas 2012. gada 1. novembra sprieduma lietā Nr. 2012-06-01 secinājumu daļas 8. punkts.
112. Satversmes tiesas 2015. gada 21. decembra sprieduma lietā Nr. 2015-03-01 14.2. punkts.
113. Zemgales apgabaltiesas 2019. gada 6. jūnija spriedums, lietas arhīva Nr. CA-0366-19/9.
114. Zemgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020. gada 15. jūnija spriedums Nr. 73499218 (CA-0274-20/12).

Latvijas Republikā veiktie pētījumi, ziņojumi un pārskati:

115. Baltic Institute of Social Science. Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā. 2018. Iegūts no: https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/dati/petijums_darba_stridu_efektivakas_risinanas_iespejas_latvija_028611.pdf [sk. 10.03.2023.].
116. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2010. Rokasgrāmata par Eiropas sociālo partneru darba programmas 2009.–2010. gadam un Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumu īstenošanu un ieviešanu praksē. Iegūts no: http://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/rokasgramata_es_programmas-1.pdf [sk. 10.03.2023.].
117. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2012. Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs. Iegūts no: http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012_gala.pdf [sk. 10.03.2023.].
118. Mickeviča, N. Eiropas sociālā fonda projekts. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana. Mobings darba vietā. Iegūts no: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/mobings.darba_vieta_29.02.2012_1.pdf [sk. 10.03.2023.].
119. Par Latvijas Nacionālo attīstības plānu 2021.–2027. gadam (NAP2027). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/315879-par-latvijas-nacionalo-attistibas-planu-20212027-gadam-nap2027> [sk. 10.03.2023.].

Statistikas datu krājumi:

120. Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. 2013. *European opinion poll on occupational safety and health 2013*. Iegūts no: <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013> [sk. 10.03.2023.].
121. Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. 2021. *Eiropas sabiedriskās domas aptaujas par darba drošību un veselības aizsardzību*. Iegūts no: <https://osha.europa.eu/lv/facts-and-figures/european-opinion-polls-safety-and-health-work> [sk. 10.03.2023.].
122. Tilgase, G. 2014. *Nelaiemes gadījumu statistika 2013. gadā, 2014. gada aktualitātes Vidzemes reģionā*. Iegūts no: https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Zinātnes%20departaments/DDVVI/2014_seminari/06022014_GNNG_Madona/02_Tilgase_VDI_regiona_situacija_07022014.pdf [sk. 10.03.2023.].
123. Valsts darba inspekcija. 2020. *Nelaiemes gadījumu darbā statistika uz 01.03.2020*. Iegūts no: <http://vdi.gov.lv/lv/jaunumi/nelaiemes-gadijumu-darba-statistika-uz-01-03-2020/> [sk. 10.03.2023.].
124. Valsts darba inspekcija. 2021. *gada darbības pārskats*. Iegūts no: <https://www.vdi.gov.lv/lv/media/2193/download?attachment> [sk. 26.06.2023.].

Monogrāfijas un literatūra:

125. Autoru kolektīvs. 2011. *Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības*. R. Baloža zinātniskajā redakcijā. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
126. Autoru kolektīvs. 2018. *Psihologu likuma komentāri. Psihologu profesionālā darbība Latvijā*. K. Martinsones zinātniskajā vadībā. Rīga: Tiesu namu aģentūra.
127. Bukovskis, V. 1933. *Civīlprocesa mācības grāmata*. Rīga: autora izdevums.
128. Chappell, D., Vittorio Di Martino. 2006. *Violence at work. Third edition*. ILO. Available: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_110_engl.pdf [viewed 10.03.2023.].
129. Dāvidsone, G. 2008. *Organizāciju efektivitātes modelis*. ODA. Iegūts no: http://www.ibook.lv/BID_organizaciju-efektivitates-modelis-gitana-davidsone.aspx?BID=55dea6da-c2aa-4555-9ca3-49e3c56f817e [sk. 10.03.2023.].

130. Džugleja, T. *Tiesību pamati*. Iegūts no: http://www.rtpv.edu.lv/spaw/uploads/files/TIESIBU_PAMATI.pdf [sk. 10.03.2023.].
131. *Eiropas Savienības terminu vārdnīca*. 2004. Rīga: UNDP.
132. *Ētikas vārdnīca*. 1987. Rīga: Avots.
133. Gailums, I. 2004. *Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3. grāmata, C (100.–129. pants) un D daļa*. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība.
134. Girgensone, B., Mihailovs, I. J. Prof. Dr. hab. iur. Ostvalda Joksta vispārējā zinātniskā redakcija. 2016. *Terminu skaidrojošā vārdnīca civiltiesībās (lietu tiesības)*. Rīga: SIA “Drukātava”.
135. Iljanova, D. 2005. *Vispārējo tiesību principu nozīme un piemērošana*. Rīga, *Ratio iuris*.
136. Jonikāns, V. 2020. *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.
137. Kalniņš, E. 2005. *Privāttiesību teorija un prakse*. Rīga: Tiesu namu aģentūra.
138. Kalniņš, V. 1977. *Romiešu civiltiesību pamati*. Rīga: Zvaigzne.
139. Kants, I. 2020. *Tikumu metafizikas pamatjums*. Rīga: Zinātne.
140. Keall, S., Smith, T. 2015. *Employment & Labour law*. London: Thomson Reuters.
141. Krastiņš, U., Liholaja, V., Niedre, A. 2001. *Krimināltiesības*. Rīga: Tiesu namu aģentūra.
142. Latvijas Republikas Satversme. 2019. *Satversmes tiesas atziņas*. Rīga, Latvijas Vēstnesis.
143. Leymann, H. 1990. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. 5, 2. Available from: <http://www.leymann.se/English/frame.html> [sk. 10.03.2023.].
144. Leymann, H. 2005. *The Definition of Mobbing at Workplaces The Mobbing Encyclopaedia; Bullying; Whistleblowing*. Available from: <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> [sk. 10.03.2023.].
145. Mihailovs, I. J., Girgensone, B. 2016. *Terminu skaidrojošā vārdnīca ģimenes un bērnu tiesībās*. Rīga: SIA “Drukātava”.
146. Ose, D. 2007. *Darba tiesību pamati: Mācību līdzeklis*. Rīga: RTU izdevniecība.
147. Ose, D. 2013. *Darba strīdu izskatīšana un prasības pieteikumu sagatavošana*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Iegūts no: http://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/darba_stridu_izskatisana_un_prasibas_pieteikumu_sagatavosana.pdf [sk. 10.03.2023.].
148. Rācenāja, Ņ. 2009. *Darba līgums kā tiesību avots*. Rīga: Biznesa augstskola “Turība”.
149. Rodriguez, A. F. 2020. *A study on labour inspectors' careers*. ILO. International Labour Office, Geneva. Available: https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS_739165/lang--en/index.htm [viewed 15.06.2023.].
150. Rubene, Z. 2008. *Kritiskā domāšana studiju procesā*. Rīga: LU akadēmiskais apgāds. Iegūts no: http://www.ibook.lv/BD_kritiska-domasana-studiju-procesa-zanda-rubene.aspx?BID=1192a545-a61e-4dd5-a811-e738e1bebd52 [sk. 10.03.2023.].
151. Schiller, T. D., Gibson, C. G. 1989. Constructive dismissal and wrongful resignation. *Advocate*. Vancouver: Bar Association. 47(6), 872–873. Available: <http://heinonline.org/HOL/P?h=hein.barjournals/advvba0047&i=865> [sk. 10.03.2023.].
152. Slaidiņa, V., Skultāne, I. 2011. *Darba tiesības*. Rīga: Zvaigzne ABC.
153. Slaidiņa, V., Skultāne, I. 2017. *Darba tiesības. Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC.
154. Torgāns, K. 1998. *Civillikuma komentāri*. Rīga: Mans īpašums.
155. Torgāns, K. 2013. *Līgumu un deliktu tiesību problēmas*. Rīga: Tiesu namu aģentūra.
156. Torgāns, K., 2006. *Saistību tiesības. I daļa*. Rīga: Tiesu namu aģentūra.
157. Идрисов, Х. *Проблемы понятия вины в гражданском праве*. Iegūts no: <https://territoriaprava.ru/book/book/bool.asp?bookID=1302222> [sk. 12.10.2022.].

158. Колодей, К. *Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления* //Пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр. Iegūts no: <https://www.labyrinth.ru/books/815180/> [sk. 28.04.2023.].
159. Ойгензихт, В. А. 1983. *Воля и волеизъявление (очерки теории, философии и психологии права)*. Душанбе, “Даниш”. Iegūts no: https://portal.us.ru/modules/theoryoflaw/rus_readme.php?subaction=showfull&id=1647315612&archive=&start_from=&ucat=& [sk. 01.03.2023.].
160. Политова, И. П. 2015. *Воля и волеизъявление. Монография*. М: Проспект. <https://dokumen.pub/9785392193066.html> [sk. 01.03.2023.].
161. Пугинский, Б. В. *Проблема понятия вины в гражданском праве*. Iegūts no: <http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/ru/vypusk-4222013/26-2010-12-01-13-31-58/4-22-2013/488-godovalovamnpnyatie-i-znachenie-prezumirovaniya-viny-v-grazhdanskom-prave> [sk. 01.03.2023.].
162. Радбрух, Г. 2004. *Философия права*. Москва: Международные отношения. Iegūts no: <https://studfile.net/preview/13319982/> [sk. 12.10.2022.].

Periodika un raksti:

163. Anon. 2023. Uzvedības teorija, uzvedības psiholoģija vai biheiviorisms? Kā krustojas uzvedība un personība? Iegūts no: <https://liv.lifehackk.com/behavioral-theory-behavioral-psychology> [sk. 10.03.2023.].
164. Balodis, K. Labas ticības princips mūsdienu Latvijas civiltiesībās. // 03.12.2002. *Jurista Vārds*. 24.
165. Battistelli, B. et al. Mobbing at work according to operators of the law. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/262720748_Mobbing_at_work_according_to_operators_of_the_law [sk. 20.04.2023.].
166. Biksiniece-Martinova, L. Sociālās tiesības – arī cilvēktiesības. // *Providus Dominica*. Iegūts no: <https://providus.lv/raksti/socialas-tiesibas-ari-cilvektiesibas/?view=comments> [sk. 10.03.2023.].
167. Birģelis, M. 2021. Laimes un taisnīguma kolīzija tiesību zinātnē. // *Jurista Vārds*. Iegūts no: <https://juristavards.lv/eseja/278294-laimes-un-taisniguma-kolizija-tiesibu-zinatne/> [sk. 10.03.2023.].
168. Birkenfelde, S. 2020. Lbas Vēstis. 176. Iegūts no: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/12/lbas_176.pdf [sk. 01.03.2023.].
169. Bīte, K. 2016. Alkohola reibums kā uzteikuma iemesls darba un dienesta tiesiskajās attiecībās. // *Administratīvā un Kriminālā Justīcija*. 1/2(74/75), 64.
170. Danylova, M. et al. International Principles and Standards of Labor Law as a Basis for Improving Labor Legislation of Ukraine. Iegūts no: https://ideas.repec.org/a/spr/ijlaec/v65y2022i4d10.1007_s41027-022-00409-2.html [sk. 01.03.2023.].
171. Daugavpils Universitāte. 2016. II. daļa. Valsts un tiesību aktuālās problēmas. Iegūts no: https://du.lv/wp-content/uploads/2018/10/SZF-krajums_II_Tiesibas_2016_DRUKA.pdf [sk. 10.03.2023.].
172. Dupate, K. 2021. Tiesu prakse darba tiesībās; Eiropas Savienības tiesību un tiesu prakses, kā arī starptautisko konvenciju ietekme darba tiesību vidē (tiesu prakse, normatīvā regulējuma salīdzinājums. 2015.–2020. gads). Iegūts no: https://www.ta.gov.lv/lv/tiesu-prakses-apkopojumi-0?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F [sk. 01.03.2023.].
173. ECSA, ETF. 2013. Aizvainojošas un pazemojošas uzvedības izskaušana darba vietā. Vienādas iespējas un daudzpusība Eiropas kuģniecībā. Iegūts no: <https://www.ecsa.eu/sites/default/files/2018-03/Guidelines%20to%20shipping%20companies%20LTV.pdf> [sk. 10.03.2023.].
174. Gargurne, A. Personāla vadības jēdziens un nozīme organizācijā. Iegūts no: https://www.albertakoledza.lv/Personala_vadiba [sk. 10.03.2023.].

175. Golovina, Yu. S. et al. Social Justice and Humanism as Axiological Principles of Labor Law and the Concept of the Quality of Working Life. Iegūts no: <https://kulawr.msal.ru/jour/article/view/183> [sk. 20.04.2023.].
176. Harrison, R. J. 1972. Termination of employment. *Alberta Law Review*. 10(2). Available from: <http://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/alblr10&i=264> [sk. 10.03.2023.].
177. Ieviņa, I. 2005. Uzņēmuma ķermis – mobings. // *Psiholoģijas Pasaule*. 2005/02. Iegūts no: <http://www.psihologijaspasaule.lv/raksti.php?id=239&show=802&act=read>. [sk. 01.03.2023.].
178. Jonāne, J. T. 18.09.2009. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot. *Latvijas Vēstneša portāls*. Iegūts no: <http://www.lvportals.lv/visi/likumi-prakse/197840-alkohola-reibuma-darba-pienakumusveicot/> [sk. 10.03.2023.].
179. Jonikāns, V. 2013. DL ietvērto ģenerālklausulu aizpildīšana. // *Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Biļetens*. 6/2013, aprīlis. Iegūts no: http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/2013/ATBiļetens6_web.pdf [sk. 10.03.2023.].
180. Keiriša, D. 2004. Cīnīties vai samierināties ar psiholoģisko teroru darbavietā? // *Sievietes Pasaule*. 12.
181. Krastiņš, U. 2008. Vaina kā obligāts kriminālatbildības nosacījums. // *Jurista Vārds*. 45.
182. Kravale, S. Reibuma izskaušanas darbā juridiskie aspekti – darba devēja iespējas un problēmjautājumi. Iegūts no: http://stradavesels.lv/Uploads/2016/01/08/03_Tiesu_prakse_reibuma_negadijumi_Kravale_08062015.pdf [sk. 10.03.2023.].
183. Levits, E. 2003. Ģenerālklausulas un iestādes (tiesas) rīcības brīvība. Funkcijas likumā, piemērošana konkrētā gadījumā, kontrole augstākā iestādē un tiesā. // *Likums un Tiesības*. 5, 6 (46), 2003. g. jūnijs, 162.
184. Lūsis, R. Darba inspekcija katru gadījumu vērtē individuāli. // 28.02.2012. *Jurista Vārds*. 9.
185. Mantrovs, V. Civiltiesības. Iegūts no: <https://enciklopedija.lv/skirklis/5991> [sk. 01.03.2023.].
186. Melķis, E. 2000. Tiesību normu iztulkošana. // *Likums un Tiesības*. 9.
187. Melķis, U. Tiesību socioloģija, socioloģijā. // Nacionālā enciklopēdija. Iegūts no: <https://enciklopedija.lv/skirklis/1230-ties%C4%ABbu-sociolo%C4%A3ija,-sociolo%C4%A3ij%C4%81> [sk. 13.02.2023.].
188. Mickeviča, N. 2012. LBAS Mobings darba vietā. Iegūts no: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/mobings.darba_vieta_29.02.2012_1.pdf [sk. 01.03.2023.].
189. Milberga, K. Par labiem tikumiem. Iegūts no: <https://kristamilberga.com/par-labiem-tikumiem/> [sk. 10.03.2023.].
190. Moyle, J. B. trans. 1911. *Iustinian. Institutes*. Iegūts no: <http://amesfoundation.law.harvard.edu/digital/CJCiv/Inst.pdf> [sk. 10.03.2023.].
191. Muciņš, L. 2014. *Juridiskās personas pazīmes un definīcija*. Iegūts no: https://www.academia.edu/43639572/Likumdev%C4%93ja_un_Tiesas_R%C4%ABc%C4%ABbas_Robe%C5%BEas_Juridisk%C4%81s_Personas_Paz%C4%ABmes_un_Defin%C4%ABcija_Borderlines_of_the_Actions_of_Legislator_and_Courts_The_Characteristics_and_Definition_of_a_Legal_Entity [sk. 10.03.2023.].
192. Neimanis, J. 2004. Mobings jurista skatījumā. // *Karjeras Diena*. 28. septembris.
193. Neimanis, J. 2004. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. // *Jurista Vārds*. 40.
194. Neimanis, J. *Ievads tiesībās*. 26. Iegūts no: https://www.researchgate.net/profile/Janis-Neimanis/publication/328807991_Ievads_tiesibas_Introduction_to_law/links/5bff987e92851c63caafd868/Ievads-tiesibas-Introduction-to-law.pdf [sk. 25.03.2023.].
195. Nikodemusa, Z. 2005. Terors darbavietā jeb kas ir mobings un bosings. // *Cosmopolitan*. 8.
196. Ozoliņš, J., Markus, K. 2015. Atstādināšana no darba, ja darbinieks, veicot darbu, var kaitēt darba devēja pamatotām interesēm. // *Juridiskie Padomi*. 4.

197. Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts. 2011. *Sekas, kas var rasties, ja nodarbinātais neievēro darba aizsardzības prasības*. Iegūts no: http://stradavesels.lv/Uploads/2014/07/02/78_2011_Info_mat_Sekas_neieverojot_DA_prasibas.pdf [sk. 10.03.2023.].
198. Rožukalne, A. 2003. Terors darbā, vārdā – mobings. // *Santa*. R., 5.
199. Rudevskis, J. 2006. Latvijas un Svētā Krēsla līgums: iedomātās bažas un realitāte. // *Jurista Vārds*. 4 (407). Iegūts no: http://home.lu.lv/~rbalodis/Publikacijas/Citu-raksti/Rudevskis_konkordats.doc [sk. 14.02.2023.].
200. Sinaiskis, V. Darba līgums īstā un plašā nozīmē. // 1939. *Jurists*. 7–8 (101/102), 147. Iegūts no: http://www.periodika.lv/periodika2-viewer/view/index-dev.html?lang=fr#panel:pp|issue:p_001_juri1939n07-08|article:DIVL32|issueType:P [sk. 10.03.2023.].
201. Slicāne, E. Labi tikumi un to nozīme darījumu tiesiskajās attiecībās. // 2005. *Jurista Vārds*. 15(370). Iegūts no: <http://www.juristavards.lv/doc/106661-labi-tikumi-un-to-nozime-darijumu-tiesiskajas-attiecibas/> [sk. 10.03.2023.].
202. Tarasova, D. 2016. *Darba tiesisko attiecību izbeigšanas problemātika DL 101. panta pirmās daļas 3. un 4. punktā noteiktajos gadījumos*. Iegūts no: https://dspace.rsu.lv/jspui/bitstream/123456789/1021/1/17-005_Socrates_6_2016_08_Tarasova_099-107_.pdf [sk. 10.03.2023.].
203. Tarasova, D., Apsītis, A. *Darba likumā ietvertā jēdziena “labi tikumi” sākotnējā jēga un būtība romiešu tiesībās*. Iegūts no: <https://juristavards.lv/doc/283584-darba-likuma-ietverta-jedziena-labi-tikumi-sakotneja-jega-un-butiba-romiesu-tiesibas/> [sk. 15.07.2023.].
204. Thomas, L. 1986. Justice, Happiness and Self-Knowledge. // *Canadian Journal of Philosophy*. 16, 1, 63–82.
205. Torgāns, K. Dzīves kvalitāte, deklarācijās un tiesiskajā nodrošinājumā. // 2001. *Latvijas Vēstnesis*. 26.
206. Ulmane, V. 2023. Darba tiesības. Tiesības darbā. *Terminu skaidrojošā vārdnīca*. Rīga, Biznesa augstskola “Turība”.
207. Vanadziņš, I. 2019. Jaunie un prognozējamie darba vides riski ekspertu skatījumā – bīstamība, sekas un iespējas tos ietekmēt. Iegūts no: http://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/Jaunie_un_prognozejamie_darba_vides_riski.pdf [sk. 25.02.2023.].
208. Vilsone, D. 2023. Aizvadītais gads Rīgas apgabtiesā. // *Jurista Vārds*. 10.

Interneta resursi:

209. Augstākā tiesa. 2008. *Tiesu prakses apkopojums “Par Civillikuma 1415. panta piemērošanu”*, 37. Iegūts no: https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/docs/summaries/2008/tiesu_prakses_apkopojums_3_2008.doc [sk. 01.03.2023.].
210. Advancing social justice. Iegūts no: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_882219.pdf [sk. 29.06.2023.].
211. Boitmane, I. 2010. Mobings jeb psiholoģiskā terora veids darbā. *CV-Market*. Iegūts no: <http://www.cvmarket.lv/careercenter/I-Work-Latvia-2-627-638-09> [sk. 01.03.2023.].
212. Darba tiesības. Iegūts no: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=lv&catId=157> [sk. 13.02.2023.].
213. *Digitālā Biznesa Rokasgrāmata*. 2011. Hotornas efekts. Iegūts no: <https://rokasgramata.lv/vadiba/hotornas-efekts/> [sk. 21.02.2023.].
214. Digitalisation in social security coordination (ESSPASS) and ‘Labour Cards’. Iegūts no: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=88&eventsId=2065&furtherEvents=yes> [sk. 29.06.2023.].

215. Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. 2021. *Psihosociālie riski un stress darbā*. Iegūts no: <https://osha.europa.eu/lv/themes/psychosocial-risks-and-stress> [sk. 19.02.2023.].
216. Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. 2021. *EU-OSHA iekšienē*. Iegūts no: <https://osha.europa.eu/lv/about-eu-osha> [sk. 20.02.2023.].
217. Erdmane, A. *Tiesības uz attīstību*. Iegūts no: <https://enciklopedija.lv/skirklis/59763-ties%C4%ABbas-uz-att%C4%ABst%C4%ABbu> [sk. 01.03.2023.].
218. ETUC/CES, Business Europe, CEEP, UEAPME. 2007. Eiropas sociālais dialogs “Pamatnolīgums par uzmākšanos un vardarbību darba vietā”. Iegūts no: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2008-01899-E.pdf> [sk. 26.02.2023.].
219. Eurostat. 2009. Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Available from: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5705547/KS-78-09-908-EN.PDF/6180b5e6-e482-4d5f-a681-6a9bce05d733> [sk. 26.02.2023.].
220. Kaļķis, H. 2021. *Darba aizsardzība*. Atjaunots. Iegūts no: <https://enciklopedija.lv/skirklis/59673-darba-aizsardz%C4%ABba> [sk. 23.02.2023.].
221. Kas ir cilvēkkapitāls? Definīcija un piemēri. Iegūts no: <https://lv.peopleperproject.com/posts/10025-what-is-human-capital-definition-and-examples> [sk. 01.03.2023.].
222. Kas ir darba koplīgums un kāpēc tas ir tik izdevīgs darbiniekiem: skaidro jurists. // *LA.LV*. Iegūts no: <https://www.la.lv/darba-kopligums-trumpis-darbinieku-laba> [sk. 13.02.2023.].
223. Latvijas Republikas Augstākā tiesa. 2005. *Tiesu prakses apkopojums. Jautājumi par DL normu piemērošanu*, 18. Iegūts no: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas/> [sk. 23.02.2023.].
224. Latvijas Republikas Augstākā tiesa. 2015. *Tiesu prakses apkopojums lietās par sociālās drošības jautājumiem 2007–2013*. Iegūts no: https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2016/10-socialas_drosibas%20jautajumi%2C2015.doc [sk. 23.02.2023.].
225. Latvijas Republikas Augstākā tiesa. 2010/2011. *Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem*. Iegūts no: <https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf> [sk. 28.02.2023.].
226. Latvijas Republikas Augstākā tiesa. Tiesu prakse darba lietās (2012. gada jūlijs – 2021. gads). Iegūts no: https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2021/Apkopojums_darba%20lietas_2022_aktualizets.docx [sk. 11.07.2023.].
227. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments. 2011. *Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem*. 23. Iegūts no: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-praksesapkopojumi/civiltiesibas/> [sk. 21.02.2023.].
228. Latvijas zvērinātu advokātu kolēģija. 2022. *Latvijas Zvērinātu advokātu kolēģijas ētikas kodekss*. Iegūts no: <https://www.advokatura.lv/lv/dokumenti-par-advokaturas-jautajumiem/radit/23/> [sk. 20.02.2023.].
229. Latvijas būvniecības nozares arodbiedrība. Ģenerālvienošanās pušu komiteja. Iegūts no: <https://lbna.lv/lv/generalvienosanas/komiteja> [sk. 25.06.2023.].
230. Leymann, H. 2005. *The Mobbing Encyclopedia; Bullying; Whistleblowing, The Definition of Mobbing at Workplaces*. Available from: <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> [viewed 03.03.2023.].
231. Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts. 2014. *Tiesu prakse lietās par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem apkopojums*. Iegūts no: http://stradavesels.lv/Uploads/2015/10/06/232_2014_DA_Tiesu_prakses_apkopojums_gatavs.pdf [sk. 23.02.2023.].

232. *Satversmes tiesas tiesneša atsevišķās domas*. 2017. Satversmes tiesas tiesneses Daigas Rezevska atsevišķās domas lietā Nr. 2016-14-01 “Par Solidaritātes nodokļa likuma 3., 5., 6., 7. un 9. panta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91. panta pirmajam teikumam un 109. pantam”. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/296447-satversmes-tiesas-tiesneses-daigas-rezevska-atseviskas-domas-lieta-nr-2016-16-01-par-solidaritates-nodokla-likuma-3-5-un-6-panta-atbilstibu-latvijas-republikas-satversmes-91-panta-pirmajam-teikumam> [sk. 28.02.2023.].
233. *Terminu un svešvārdu skaidrojošā vārdnīca*. Iegūts no: <http://letonika.lv/groups/default.aspx?r=1107&q=tikum%C4%ABba&id=2060776&&g=1> [sk. 28.02.2023.].
234. Tiesībsarga birojs. *Cilvēka pamattiesības*. Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/cilvektiesibas/socialas-un-ekonomiskas-tiesibas/tiesibas-uz-socialo-nodrosinajumu> [sk. 20.02.2023.].
235. Valsts darba inspekcija. 01.07.2017. Kā rīkoties, ja darbinieks ierodas darbā iereibis? Iegūts no: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/ka-rikoties-ja-darbinieks-ierodas-darba-iereibis/11833> [sk. 10.03.2023.].

Citi avoti:

236. Bernatzik, E. 1890. Kritische Studien über den Begriff der juristischen Personen und über die juristische Persönlichkeit der Behörden insbesondere. Archiv für öffentliches Recht. Bd. V, S. 169–318.
237. Finland's Ministry of Economic Affairs and Employment. 2001. *Employment Contracts Act*. Iegūts no: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> [sk. 01.03.2023.].
238. Finland's Ministry of Employment and the Economy, Labour and Trade Department. 2004. *Employment Contracts Act*. Iegūts no: <http://tem.fi/documents/1410877/2918935/Employment+Contracts+Act/b0fca473-f224-46b9-974c-acd153587680/Employment+Contracts+Act.pdf> [sk. 01.03.2023.].
239. Iljina, J. *Ievadlekcija. Ētikas priekšmets. Lekciju cikls*. Iegūts no: <http://www.sirius-riga.lv/dokumenti/Universitate/Ievadlekcija%20etika.doc> [sk. 28.02.2023.].
240. Latvijas Tiesas. Latvijas tiesu portāla pakalpojumu vietne. Iegūts no: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [sk. 03.05.2021., 07.02.2023.].
241. Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētā versija. Iegūts no: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:lv:PDF-> [sk. 10.03.2023.].
242. RS, Calabro. Mobbing at work in Italy: a need for legislation on a growing problem. Iegūts no: <https://europepmc.org/article/med/35049159> [sk. 20.04.2023.].
243. Starptautiskās darba organizācijas 1982. gada konvencija Nr. 158 “Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”.

Pateicības

Pateicos Rīgas Stradiņa universitātes Juridiskajai fakultātei un Doktorantūras nodaļai par atsaucību, atbalstu un sadarbību promocijas darba tapšanas laikā. Vēlos teikt vissirsnīgāko paldies savai promocijas darba vadītājai Rīgas Stradiņa universitātes Juridiskās fakultātes prodekānei, docentei *Ph. D.* Karinai Palkovai par sadarbību, par padomiem, ieinteresētību, uzmundrinošiem vārdiem, kā arī par pacietību un atbalstu promocijas darba izstrādes laikā. Paldies recenzentiem par manas disertācijas novērtējumu un sniegtajiem ieteikumiem.

Paldies kolēģiem no Rīgas Stradiņa universitātes Juridiskās fakultātes un draugiem par atbalstu, par motivāciju un labajiem vārdiem, kā arī liels paldies kolēģiem no Veselības inspekcijas, īpaši iestādes vadītājai un Juridiskajam departamentam.

Sirsnīgs paldies maniem vecākiem par ieguldījumu manā izglītībā un atbalstu visos izaicinājumos. Un, visbeidzot, sirsnīgs paldies manam vīram, kurš ir bijis līdzās doktorantūras laikā, un maniem bērniem par sapratni, atbalstu, motivāciju un ticību.

Liels paldies visiem, kuri atbalstīja mani promocijas darba izstrādē.