



Dace Tarasova

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

Promocijas darba kopsavilkums zinātnes doktora grāda
“zinātnes doktors (*Ph. D.*)” iegūšanai

Nozaru grupa – sociālās zinātnes

Nozare – tiesību zinātne

Apakšnozare – civiltiesības

Rīga, 2024



RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE

Dace Tarasova

ORCID 0000-0003-0524-4285

Darba tiesisko attiecību izbeigšanās
tiesiskais regulējums un tā problemātika
Latvijas Republikā

Promocijas darba kopsavilkums zinātnes doktora grāda
“zinātnes doktors (*Ph. D.*)” iegūšanai

Nozaru grupa – sociālās zinātnes

Nozare – tiesību zinātne

Apakšnozare – civiltiesības

Rīga, 2024

Promocijas darbs izstrādāts Rīgas Stradiņa universitātē, Latvijā

Promocijas darba vadītāja:

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

Oficiālie recenzenti:

Dr. iur. profesors **Osvalds Joksts**,
Rīgas Stradiņa universitāte, Latvija

Dr. iur. profesors **Vitolds Zahars**,
Daugavpils Universitāte, Latvija

Dr. iur. profesore **Ingrīda Veikša**,
Biznesa augstskola "Turība", Latvija

Promocijas darbs tiks aizstāvēts Tiesību zinātnes promocijas padomes atklātā sēdē 2024. gada 5. martā plkst. 15.00 Hipokrāta auditorijā, Dzirciema ielā 16, Rīgas Stradiņa universitātē, un attālināti, tiešsaistes platformā *Zoom*.

Ar promocijas darbu var iepazīties RSU bibliotēkā un RSU tīmekļa vietnē:
<https://www.rsu.lv/promocijas-darbi>

Promocijas padomes sekretāre:

Dr. iur. docente **Lidija Juļa**

Satura rādītājs

| | |
|---|----|
| Darbā izmantotie saīsinājumi..... | 4 |
| Ievads..... | 5 |
| Darba mērķis..... | 11 |
| Darba uzdevumi..... | 11 |
| Pētījuma jautājumi..... | 11 |
| Darba novitāte..... | 12 |
| 1. Darba tiesību principu un sociālās funkcijas nozīme darba tiesiskajās attiecībās..... | 19 |
| 2. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu noteikšana, lemjot par darba tiesisko attiecību izbeigšanu..... | 28 |
| 2.1. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu ģenēze..... | 28 |
| 2.2. Mobings un bosings kā darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemesls..... | 33 |
| 2.3. Darba vide kā darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemesls..... | 37 |
| 2.4. Amata apraksts kā organizatoriska dokumenta problemātika darba tiesisko attiecību izbeigšanās kontekstā..... | 39 |
| 3. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās veidi darba tiesību sociālās funkcijas tvērumā..... | 41 |
| 3.1. Darba devēja un darbinieka vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu tiesiskā regulējuma juridiskā darba sociālās drošības kontekstā..... | 41 |
| 3.2. Darbinieka uzteikums kā vienpusējs gribas akts, tā sociālie aspekti..... | 43 |
| 3.3. Darba devēja uzteikums, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, kā sociāli atbildīgas personas gribas akts, tā preventīvie aspekti..... | 45 |
| 3.4. Būtiskākie aspekti darba devēja uzteikuma sakarā ar darbinieka uzvedību tiesiskajā regulējumā Somijā, Igaunijā un Lietuvā..... | 57 |
| 3.5. Darba devēja tiesības izņēšanas kārtā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu kā sociāla nepieciešamība..... | 61 |
| 4. Darba tiesisko attiecību izbeigšana kā personu gribas akts..... | 64 |
| 5. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās kārtības tiesiskais regulējums kā personas sociālās drošības garants..... | 67 |
| Nobeigums..... | 71 |
| Publikāciju un ziņojumu saraksts par promocijas darba tēmu..... | 87 |
| Literatūras saraksts..... | 90 |
| Pateicības..... | 97 |

Darbā izmantotie saīsinājumi

| | |
|----------------------------|---|
| APL | Administratīvā procesa likums |
| AT | Latvijas Republikas Augstākā tiesa |
| CPL | 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 |
| LDDK | Latvijas Darba devēju konfederācija |
| 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 un ietver vienotu darba tiesību funkciju sistēmu, tostarp arī 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

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 lietderīgs cilvēku darbības rezultāts un dod iespēju nopelnīt eksistences līdzekļus. Atkarībā no darba sarežģītības, nepieciešamajām zināšanām un prasmēm, lai to veiktu, izšķir augsti kvalificētu darbu, kvalificētu darbu, mazkvalificētu darbu un nekvalificētu

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.

darbu.³ 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.⁴ 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 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.⁵ 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 tikt tiesīgties gan uz savu materiālo labklājību, gan uz savu garīgo attīstību ar nosacījumu, ka indivīdiem tiek saglabāta brīvība, cieņa, ekonomiskā drošība un vienlīdzīgas iespējas.⁶ Pienācīga darba pieejamība ir pamats sociālā taisnīguma

³ Mihailovs, I. J., Girgensone, B. 2016. *Terminu skaidrojošā vārdnīca ģimenes un bērnu tiesībās*. Rīga, 90.

⁴ Digitalisation in social security coordination (ESSPASS) and ‘Labour Cards’. Available: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?lagId=en&catId=88&eventsId=2065&furtherEvents=yes> [viewed 29.06.2023.].

⁵ Advancing social justice. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_882219.pdf [viewed 29.06.2023.].

⁶ Turpat, 7.

veicināšanā. Ienākumi no darba ir galvenais ienākumu avots lielākajai daļai indivīdu, tāpēc pilnīga un brīvi izvēlēta nodarbinātība un sociālā aizsardzība nodrošinātu personu dzīves līmeņa uzlabošanos 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.⁷

Lai izskaustu nekorektu darba devēja un darbinieka DL 100. panta un 101. panta pirmās daļas 1.–5. punkta piemērošanu un interpretāciju, ir nepieciešams sākotnēji sakārtot darba tiesisko attiecību nodibināšanu. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā sociālā funkcija var tikt raksturota tā, ka darba devējam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, ir nepieciešams nodrošināt tiesiskos labumus, ko darbinieks būtu saņēmis, atrodoties darba 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 risināmi vispārējās jurisdikcijas tiesā, kur ar vislielāko varbūtību nolemtu nodrošināt darbiniekam tās sociālās garantijas, kas netika nodrošinātas, un darbinieks ar tiesas spriedumu tiktu atjaunots darbā. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās kontekstā jāiezīmē 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

⁷ Advancing social justice. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_882219.pdf [viewed 29.06.2023.].

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. Tādējādi 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 un 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,⁸ kur akcentēta nepieciešamība veikt pasākumus būtiska tautsaimniecības uzplaukuma panākšanai, tostarp nodarbinātības stimulēšanai, iedzīvotāju kompetenču attīstībai un konkurētspējas 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 mūsdienīgu 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. gadā Civillietu tiesas kolēģijas apelācijas lietu uzkrājums gada sākumā bija 25 apelācijas sūdzības. 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

⁸ 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.].

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 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.

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.

Pētījuma 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 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.

Darba novitāte

Pētījuma zinātnisko novitāti veido darba tiesisko attiecību izbeigšanās problemātikas kompleksa izpēte sociālās funkcijas kontekstā. Sociālās funkcijas kā jēdziena nozīme 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 potenciāls, darba vides ietekme uz darba tiesisko attiecību izbeigšanos, darba devēja un darbinieka tiesisko attiecību raksturojums tiesību socioloģijas kontekstā, darba tiesisko attiecību izbeigšanās kā darba tiesību sistēmas daļas aksioloģiskais izvērtējums, jaunu tiesību aizsardzības un strīdu risināšanas līdzekļu piedāvājums.

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.

Izvēlētā 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 problēmjaudājumiem 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. 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.

Autores pētījuma novitāti pamato arī vairāki apstākļi:

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 ilgtspējīgas attīstības pamats. Vienlaikus tas arī ir resurss, kas veido vidi un pamattiesību – tiesību uz darbu – izpausmes formu. Nodarbinātība ir neatņemama sabiedrības dzīves 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.

Lai izstrādātu kvalitatīvu pētījumu, tika izmantotas vairākas pētījuma metodes.

Vispārējās zinātniski pētnieciskās metodes:

Abstrakciju paredzēts lietot nozīmīgāko savrupo darba tiesisko attiecību izbeigšanas ietekmējošo legālo faktoru izdalīšanai, izpētīt to iespaidu attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanas kā vienotu juridisko konstrukciju kompleksu. **Analītiskā pētniecības metode** tiks izmantota darba tiesisko attiecību izbeigšanas 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 izbeigšanas.

Deskriptīvā (aprakstošā) pētniecības metode tiks izmantota, detalizēti pētīt darba tiesisko attiecību izbeigšanas 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 izbeigšanas 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 secinājumu izdarīšanai saistībā ar no atsevišķiem elementiem izrietošajām kopējām tendencēm 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 esošās vai izstrādājot jaunas. **Salīdzināmā tiesību metode** tiks lietota, izvērtējot darba tiesisko attiecību izbeigšanos reglamentējošo tiesību normu kopējās un atšķirīgās pazīmes dažādu jurisdikciju (nacionālās, ārvalstu – Lietuvas Republika, Igaunijas Republika, Somijas Republika u. c.) ietvaros, dažādu vēsturiskās attīstības periodu (Senā Roma u. c.) griezumā, kā arī pētot kopējo un atšķirīgo saistību ar nacionālajā darba tiesiskajā regulējumā paredzētajiem dažādajiem darba tiesisko attiecību izbeigšanās pamatiem. **Vēsturiskā pētniecības metode** tiks izmantota, pētot 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 Eiropas Savienības 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 lietošanas 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 lom 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 analizēta darba tiesisko attiecību noslēgšana un darba tiesību sociālā funkcija. Tāpat tiks piemērots objektivitātes un sistemātiskuma princips, minētās metodes ilgstoši, sistemātiski un daudzveidīgi izmantojot, tādējādi nodrošinot, lai atklātajām likumsakarībām par

darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesisko regulējumu un tā problemātiku nebūtu epizodisks un subjektīvs raksturs, kā arī netiktu ignorētas objektīvās likumsakarības.

Pētījumā tika analizēta darba tiesisko attiecību izbeigšanās tiesiskā regulējuma pastāvēšana un tā piemērošanas pieredze vairākās ārvalstīs – Lietuvā, Igaunijā un Somijā. Lietuva un Igaunija 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. Somijas kā valsts, kas uzskatāma par sociāli atbildīgas valsts klasisko piemēru, tiesiskais regulējums un praktiskā pieredze darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā ļautu izvērtēt, vai Latvijas Republikā Somijas prakse varētu tikt piemērota nākotnē.

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

Nodaļā autore sniedz skaidrojumu tiesisko attiecību starp darbinieku un darba devēju regulējumam kā vienotai sistēmai, akcentējot šīs sistēmas būtiskāko principu un sociālās funkcijas nozīmi. Tiesību normas, kas regulē darba tiesiskās attiecības, veido nacionālās darba tiesības, 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.⁹ Šie principi ir būtiski gan civiltiesību regulējuma piemērošanai, gan civiltiesību nošķiršanai no publisko tiesību nozares. 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. Vienlaikus autore šīs nodaļas ietvaros sniegs ieskatu par būtiskākajiem civiltiesību principiem, kas ir saistīti ar darba tiesībām.

Līgumu brīvības 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 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

⁹ 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.].

nozīmē elementiem izriet, ka šī darba līguma juridiskā daba ir darba ņēmēja padevība (*subordinatio*).¹⁰ **Labas ticības princips** – CL 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.¹¹ Tiesa, izskatot prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, izmanto CL 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.¹² **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.¹³ 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.¹⁴ Vienlīdzības princips nozīmē, ka

¹⁰ 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.].

¹¹ Balodis, K. Labas ticības princips mūsdienu Latvijas civiltiesībās. // 03.12.2002. *Jurista Vārds*. 24.

¹² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 23. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2376/2014.

¹³ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2019. gada 20. augusta spriedums lietā Nr. C33586617, SKC-605/2019.

¹⁴ Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskajā vadībā. *Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības*, 74.

vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos attieksmei ir jābūt vienādei, kamēr atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai.

Darba tiesību principi

Latvijas tiesu praksē, AT 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”.¹⁵ Līdz ar to var teikt, ka vienā pusē kā vērtība noliekama darbinieka aizsardzība, taču otrā pusē galvenā vērtība ir darba līguma stabilitāte. Saskaņā ar DL ir šādi darba tiesību principi:¹⁶

1) **darbinieku tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība** – nav spēkā darba KL, 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

¹⁵ 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.].

¹⁶ Džugleja, T. *Tiesību pamati*. Iegūts no: http://www.rtpv.edu.lv/spaw/uploads/files/TIESIBU_PAMATI.pdf [sk. 13.02.2023.].

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**. 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 aizskāruma 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.

AT ir norādījusi, ka darba devējam jāspēj pierādīt, ka pret darbinieku vērstā attieksme, uzsakot darba līgumu, nav saistīta ar darba devēja nepamatotu, tendenciozu, diskriminējošu attieksmi pret konkrēto darbinieku.¹⁷ 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 jākvalificē prasības pamats un jāizvēlas piemērojamās tiesību normas. Tas izriet no tiesību principa *iura novit curia*”.¹⁸ 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

¹⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2013. gada 8. maija spriedums lietā Nr. SKC-1482/2013 (C30505209), 14.3. un 14.3.1. punkts.

¹⁸ Turpat.

radīšanu viņam vai varbūtēju diskrimināciju. Šādā situācijā darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka pret darbinieku vērstā attieksme, uzsakot darba līgumu, uzliekot disciplinārsodu, izsakot mutiskus aizrādījumus, nav saistīta ar darba devēja nepamatotu, tendenciozu, diskriminējošu attieksmi pret konkrēto darbinieku”.¹⁹

ES izstrādā un pieņem tiesību aktus, kas paredz minimālās prasības par: 1) darba apstākļiem un darba līgumu nosacījumiem, 2) darba ņēmēju informēšanu un konsultēšanu. 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. Apstākļu 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.²⁰ 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.²¹

Darba tiesisko attiecību izbeigšanas kontekstā būtiski ir izziņāt CL Saistību tiesību pirmajā nodaļā ietverto regulējumu²² attiecībā uz tiesiskiem

¹⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2013. gada 8. maija spriedums lietā Nr. SKC-1482/2013 (C30505209), 14.3. un 14.3.1. punkts.

²⁰ Starptautiskās darba organizācijas 1982. gada konvencijas Nr. 158 “Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 4. pants.

²¹ Melķis, U. Tiesību socioloģija, socioloģijā. // *Nacionālā enciklopēdija*. Iegūts no: <https://enciklopedija.lv/skirklis/1230-ties%C4%ABbu-sociolo%C4%A3ija,-socio%C4%A3ij%C4%81> [sk. 13.02.2023.].

²² Latvijas Republikas likums: Civillikums. 20.02.1937. *Valdības Vēstnesis*. 41. 1403., 1404. pants. Iegūts no: <http://periodika.lv/periodika2-viewer/view/index->

darījumiem, kas pilnā mērā attiecināms uz darba līguma noslēgšanu un izbeigšanu, 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 KL. KL mērķis ir uzlabot darbinieku tiesisko situāciju salīdzinājumā ar to, kas noteikts DL un darba līgumā. KL var slēgt uzņēmuma, nozares, valsts vai pat starptautiskā līmenī (*global agreements*), un to raksturo šādas pazīmes: 1) tas ir līgums, 2) līgums, kas ietver tiesību normas, 3) darba devējs nav tiesīgs atteikties slēgt saskaņotu koplīgumu. KL ir *sui generis* līgums, kas tikai saistību tiesību daļā atgādina citus privāttiesiskus līgumus, tāpēc šajā līgumā piemērojams un uz tā slēgšanu attiecināms princips *pacta sunt servanda*.²³ CL 1589. pants²⁴ 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. KL 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 KL var dot papildu sociālās garantijas attiecībā uz jauna darba meklēšanu, uzteikuma termiņiem, atlaišanas pabalsta izmaksu, tostarp iespēju darbiniekam atsaukt uzteikumu. Autore arī norāda, ka KL darba devējs un darbinieku pārstāvji 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.

dev.html#panel:pp|issue:/p_001_tmve1934n09-10|article:DIVL169|query:jaunā vispārējiem par par|issueType:P [sk. 13.02.2023.].

²³ 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 \[sk. 13.02.2023.\]](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.]).

²⁴ Turpat, 1589. pants.

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 un 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.**

Darba tiesisko attiecību izbeigšanās kontekstā spilgti iezīmējas šo attiecību sociālā būtība, kas saistīta gan ar indivīda, gan sabiedrības labklājību. 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.

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.

Tiesa ir institūcija, kurā šobrīd netiek īstenots viens no galvenajiem principiem, kas kopumā tiek ievēroti, risinot darba strīdus ārvalstīs, proti, ātra risinājuma panākšana.²⁵ Darba strīdi ir pieskaitāmi 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. 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.

²⁵ 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. 01.03.2023.].

Kaut 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.²⁶

Autore ir sekojusi pētījuma “Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā”²⁷ īstenošanai un iegūtajiem rezultātiem un atbalsta uzskatu, ka visbūtiskākais instruments, ar kuru varētu panākt nozīmīgu pavērsienu 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 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.

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

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

²⁷ 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. 01.03.2023.].

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 – DL līdz 2015. gada 1. janvārim viņam šādu pienākumu neparedzēja. Taču DL 2014. gada grozījumos²⁸ 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: 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. Tā rezultātā, pēc autores domām, būtu nepieciešams papildināt DL 96. panta pirmo daļu.

²⁸ 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.

2.1. Darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu ģenēze

Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 23. pantā ir noteikts, ka 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.²⁹ Minētais ir noteikts arī Satversmē un implementēts DL.

Autore, izpētot Satversmi un starptautisko tiesību aktus, konstatē, ka tajos esošās normas neapsola un negarantē labklājību tādā izpratnē, kā šīs normas gribētu tulkot 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”.³⁰

²⁹ 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.].

³⁰ Torgāns, K. 2001. Dzīves kvalitāte, deklarācijās un tiesiskajā nodrošinājumā. // *Latvijas Vēstnesis*. 26.

Cilvēka un sabiedrības labklājības priekšnosacījumi ir katras darbaspējīgas 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, savukārt citi kalpo saistīto pušu interešu aizsardzībai”.³¹ Tāpēc būtiski ir apzināt tos iemeslus, kas nosaka nepieciešamību izbeigt darba tiesiskās attiecības, atceroties, ka līgumiskās saistības var tikt nodibinātas, grozītas vai izbeigtas, pusēm par to labprātīgi vienojoties, kas liecina par līgumisko attiecību dinamiku.

Darba līgumam piemērojams arī CL regulējums, ciktāl DL un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi.³² Tas nozīmē, ka DL ir definēts darba līgums un tam izvirzītās saturiskās un formas prasības, persona var pieņemt lēmumu par šāda līguma noslēgšanu, grozīšanu vai izbeigšanu, izsakot savu gribu atbilstoši CL regulējumam.³³ Tiesīzinātnieks 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”.³⁴ Pētot jautājumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemesliem, vispirms jāieziņē, ka vienīgais pamats, lai darba devējs būtu tiesīgs rakstveidā uzteikt darba līgumu, ir apstākļi, kas saistīti ar 1) darbinieka uzvedību; 2) ar darbinieka

³¹ Autoru kolektīvs prof. K. Martinsones zinātniskajā vadībā. 2018. *Psihologu likuma komentāri. Psihologu profesionālā darbība Latvijā*. Rīga, Tiesu namu aģentūra, 99.

³² 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.].

³³ 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.].

³⁴ 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.].

spējām; 3) ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.³⁵

Latvijas Universitātes profesore un izglītības zinātni eksperte Z. Rubene ir 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 struktūra³⁶ –, tad rīcību, kas izpaužas noteikta satura darba līguma sastādīšanā 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 saistīti ar darbinieka personisko vēlmju īstenošanas nesavienojamību ar konkrēto darba pienākumu veikšanu konkrētajā darba vietā. Tādējādi 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 atlaišanas.

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

³⁵ Starptautiskās darba organizācijas 1982. gada konvencija Nr. 158 “Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”, 4. pants.

³⁶ 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.].

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. **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 norādītie darba tiesisko attiecību izbeigšanas veidi, izņemot darbinieka uzteikumu un darba devēja un darbinieka vienošanos, ietver darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu. Tas ir ļoti būtiski un norāda uz to, ka šis uzskaitījums ir optimāls un nevar tikt subjektīvi paplašināts, kā arī tiek ievērots princips – darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, jo darbiniekam nav jāsniedz pamatojums savam uzteikumam.

AT Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 11. maija spriedumā lietā Nr. SKC-291/2011³⁷ tika izteikta tēze, ka tiesa, piemērojot DL 100. panta piekto daļu, spriedumā nav norādījusi apsvērumus, no kuriem tā vadījies, 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

³⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2011. gada 11. maija spriedums lietā Nr. SKC-291/2011.

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.

AT Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-896/2009³⁸ ir norādīts: 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 nekonsekventu 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 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 nekonsekventa, jo balstās emocijās, nevis tiesiskā izvērtējumā.

AT Senāta Civillietu departaments 2020. gada 27. februārī³⁹ skatījis prasību, kurā apstrīdēts gan darba devēja uzteikuma tiesiskums, gan lūgts atzīt par spēkā esošu un DAL 19. pantā noteiktās sekas izraisošu prasītājas kā darbinieka uzteikumu. Tādējādi 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.

³⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-896/2009.

³⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2020. gada 27. februāra spriedums lietā Nr. C37069517, SKC-181/2020.

2.2. Mobings un bosings kā darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemesls

Mobings (no angļu valodas *mobbing, to mob* nomākt, uzbrukt) ir psiholoģiskais vai emocionālais vardarbības veids uzņēmumā.⁴⁰ 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 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 mobinga un bosinga jēdzieni pēc būtības norāda uz vienu un to pašu darbību – darba vietā pret darbinieku tiek izmantots psiholoģiskais terors, veicot teorētisku iedalījumu, atzīstot, ka darbinieku īstenoju psiholoģisko teroru sauc par mobingu un darba devēja vadības īstenoju 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.⁴¹

Vērtējot iespējamās emocionālās vardarbības izpausmju atsevišķus faktus atrauti citu no cita, nav iespējams izdarīt objektīvus secinājumus par darba devēja iespējamo īstenoto psiholoģisko spiedienu un emocionālās vardarbības lietošanu pret personu. Tiesas uzdevums, pārbaudot argumentus par emocionālo

⁴⁰ Mickeviča, N. Eiropas sociālā fonda projekts. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana. *Mobings darba vietā*. Iegūts no: https://arodbiedribas.lv/wpcontent/uploads/2019/11/mobings.darba_vieta_29.02.2012_1.pdf [sk. 01.03.2023.].

⁴¹ Rīgas pilsētas tiesas 2023. gada 27. aprīļa spriedums civillietā Nr. C68317122, 11.3. apakšpunkts.

vardarbību, ir pievērst uzmanību situācijas izvērtēšanai visaptverošā veidā.⁴² 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 atbilst likumdevēja formulējumam, ”pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem”. Problemātiska ir pašreizējā tiesu prakse, uz ko norādīts AT Civillietu departamenta 2020. gada 28. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-276/2020.

AT Civillietu departaments 2020. gada 8. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-276/2020⁴³ atzina, 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 to kopsakarībā norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu darbiniekam. 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.⁴⁴

Autore norāda, ka 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”.⁴⁵ Pēc autores domām,

⁴² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2020. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr. C30407917, SKC-276/2020.

⁴³ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1267/2017.

⁴⁴ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2019. gada 20. augusta spriedums lietā Nr. C33586617, SKC-605/2019.

⁴⁵ Latvijas Tiesas. *Latvijas tiesu portāla pakalpojumu vietne*. Iegūts no: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi> [sk. 28.04.2023.].

var uzskatāmi secināt, ka tiesu prakse pieaug, jo vairojas arī darbinieku izpratne par šo jautājumu, un darbinieki aizvien biežāk konfliktu izvēlas risināt tiesu instancēs. Autore ieskatā, vērā ņemams ir AT Senāta Civillietu departamenta 2023. gada 16. februāra spriedums lietā Nr. SKC-28/2023, kur Senāts atzina, ka, 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.⁴⁶

Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesa 2020. gada 14. janvārī⁴⁷ skatīja lietu, kurā tika norādīts uz mobinga interpretāciju darbinieka komunikācijā ar darba devēju. 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 darbinieks negatīvi ietekmēja atmosfēru darba kolektīvā un veica psiholoģisko terorbu. Tiesai nebija pamata apšaubīt darba devēja iesniegtos pierādījumus, darbinieku iesniegumus, izvērtēšanas komisijas slēdzienu, Veselības inspekcijas vēstules patiesīgumu un VDI secināto. Tiesa darbinieku kvalificēja nevis par mobinga upuri, bet gan par pašu mobingotāju.⁴⁸

Autore secina, ka konkrētais gadījums liecina par darba tiesisko attiecību izbeigšanās komplicēto 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.

⁴⁶ 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.].

⁴⁷ Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2020. gada 14. janvāra spriedums lietā Nr. 29431218 (C-0412-20/5).

⁴⁸ Birkenfelde, S. 2020. *LBAS vēstis*. 176. Iegūts no: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/12/lbas_176.pdf [sk. 01.03.2023.].

Zemgales apgabaltiesas 2020. gada 15. jūnija sprieduma lietā

Nr. 73499218⁴⁹ būtība saistāma ar darbinieces trauksmes celšanu par darba pienākumu veikšanas laikā atklātiem normatīvo aktu pārkāpumiem (aizliegta vienošanās-kartelis), kas izraisa darba vietas pretreakciju – mobingu. Darba devējs piemēroja DL 101. panta pirmās daļas 3. punktu.

Zemgales apgabaltiesas 2020. gada 15. jūnija spriedumā lietā Nr. 73499218 ievērības 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 var nodrošināt attiecīgo tiesību faktisku 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.⁵⁰

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.

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.

⁴⁹ Zemgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020. gada 15. jūnija spriedums Nr. 73499218 (CA-0274-20/12).

⁵⁰ Dupate, K. 2021. *Tiesu prakse darba tiesībās; Eiropas Savienības tiesību un tiesu prakse, 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.].

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.⁵¹

2.3. Darba vide kā darba tiesisko attiecību izbeigšanās iemesls

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 aizsardzība nosaka tiesisku pamatu sociālo, ekonomisko, tehnisko, ārstnieciski profilaktisko un organizatorisko pasākumu realizēšanai, nodrošina normatīvajos dokumentos definēto prasību ieviešanu.⁵² Tas nodrošina darba vides atveseļošanu, darba drošību, nelaimes gadījumu darbā un arodslimību skaita samazināšanu, kā arī no darba attiecībām izrietošo sociālo garantiju stabilas sistēmas darbību.

Administratīvā apgabaltiesa 2017. gada 15. augusta spriedumā lietā Nr. A420221215 secināja, ka apstākļi, ka nelaimes gadījumā cietušais darbinieks bija lietojis alkoholu, neapšaubāmi ir viens no apstākļiem, kas veicināja negadījumu, taču konkrētajos apstākļos nav konstatējama tieša cēloņsakarība starp nelaimes gadījumu un alkohola lietošanas faktu, lai piemērotu MK noteikumu Nr. 950 35.1. apakšpunktu⁵³ un aktā par nelaimes gadījumu darbā norādītu, ka nelaimes gadījums darbā nav darba vides faktoru iedarbības rezultāts. VDI, izvērtējot ar nelaimes gadījumu darbā saistītos

⁵¹ Neimanis, J. 2004. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. // *Jurista Vārds*. 40.

⁵² Kaļķis, H. 2021. *Darba aizsardzība*. Atjaunots. Iegūts no: <https://enciklopedija.lv/skirklis/59673-darba-aizsardz%C4%ABba> [sk. 23.02.2023.].

⁵³ MK noteikumu Nr. 950 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība" 35.1. punkts.

apstākļus, konstatēja, ka cietušais darbinieks nav instruēts un apmācīts par darbiem, kurus veicot notika nelaimes gadījums darbā. Cietušā darbinieka asinīs tika konstatēta alkohola koncentrācija 2,18 promiles.⁵⁴ 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.

Saskaņā ar Satversmi valsts aizsargā cilvēka veselību un tiesības dzīvot labvēlīgā vidē.⁵⁵ Vienlaikus jāatzīmē, ka ikviena darbinieka tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem ir nostiprinātas DL, kurā ir arī noteikts, ka darbinieks līdz ar stāšanos darba tiesiskajās attiecībās apņemas pakļauties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem. Saskaņā ar Padomes 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.

Administratīvā apgabaltiesa 2016. gada 9. novembra spriedumā lietā Nr. A420187115⁵⁶ secināja, ka, darba devējam veicot darbinieka instruktāžu, ir

⁵⁴ Administratīvās apgabaltiesas 2017. gada 15. augusta spriedums, lietas Nr. A420221215.

⁵⁵ Latvijas 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.].

⁵⁶ Administratīvās apgabaltiesas 2016. gada 9. novembra spriedums, lietas Nr. A420187115.

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.

2.4. Amata apraksts 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 DL 40. panta otrās daļas 5. punkts 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.

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 dod skaidru priekšstatu par darba saturu gan vadītājam, gan darbiniekiem, kā arī novērš darba pienākumu dublēšanos, mazina psiholoģisko spriedzi, uzlabo darba vidi.

Autore, pētot tiesu praksi par darba tiesisko attiecību izbeigšanos strīdos par darbinieka vai darba devēja uzteikumu, kas saistīti ar darbinieka uzvedību vai darba vidi uzņēmumā, secina, 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.

DL nenosaka ne amata apraksta nepieciešamību, ne tā saturu, tomēr autore uzskata: ja amata apraksts tiek veidots pēc noteiktas struktūras un detalizēta satura, tad problēmsituāciju par dažādu izpratni par veicamajiem amata pienākumiem būtu mazāk un pārkāpumu fiksēšanas procedūra būtu vienkāršāka.

Lai darbinieka izteiktā griba, parakstot darba līgumu, saskanētu ar darba devēja gribu, nepieciešams, lai pirms darba līguma noslēgšanas darbinieks būtu 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.

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 ietverto regulējumu. Autore vispirms 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.⁵⁷

3.1. Darba devēja un darbinieka vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu tiesiskā regulējuma juridiskā darba 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.⁵⁸

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

⁵⁷ Kalniņš, E. 2005. *Privāttiesību teorija un prakse*. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 288.

⁵⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2014. gada 7. marta spriedums lietā Nr. SKC-1491/2014 (C32378712).

DL 1. pantam, kurā noteikts, ka darba tiesiskajās attiecībās paredzēts piemērot ne tikai Satversmes un DL normas, bet arī citus normatīvos aktus, tostarp CL.

Darbinieka un darba devēja gribas izteikumam vienošanās aktā ir tiesisko seku nodibinošs spēks.⁵⁹

Vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu var uzskatīt par *rebus sic stantibus* principa piemērošanas gadījumu.

Rīgas apgabaltiesas 2020. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. C30746519,⁶⁰ 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: ja darbiniece nenoslēgs vienošanos, viņai tiks sniegts uzteikums, ka darbiniece varēs uzreiz saņemt bezdarbnieka pabalstu, darbiniece nevar iziet no telpas, kamēr tiek gatavota vienošanās. Tiesa norādīja, ka izšķiršanās noslēgt vienošanos ir darbinieces brīva griba, bet lietā nav konstatēts, ka sarunas dalībnieku rīcība fiziski vai psiholoģiski ietekmējusi darbinieces lēmumu.

Autore piekrīt tiesas viedoklim un uzsver, ka lietā skatīta civiltiesiskas vienošanās atzīšana par spēkā neesošu, tātad šajā gadījumā pusēm nav saistošs apgrieztās pierādīšanas princips.

Ņemot vērā DL 114. panta pašreizējo redakciju, kā arī tiesu praksi, autore saskata iespēju mazināt problēmsituācijas, kas rodas sakarā ar DL 114. panta piemērošanu, ja tā redakcija tiktu grozītu, iekļaujot vispārīgās prasības, kam jābūt obligāti ietvertai vienošanās starp darbinieku un darba devēju, izbeidzot darba tiesiskās attiecības.

⁵⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 11. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-371/2008.

⁶⁰ Rīgas apgabaltiesas 2020. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. C30746519.

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

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.”⁶¹

DL 100. panta piektajā daļā ir noteikts, ka darbiniekam ir tiesības uzteikt darba līgumu nekavējoties, ja tam ir svarīgs iemesls. Autore vēlas norādīt, ka darba līguma uzteikums, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, tika regulēts jau pirms DL pieņemšanas. Šāda norma bija un joprojām ir iekļauta CL 2193. pantā. Darbinieka darba līguma uzteikumu regulē divas tiesību normas – CL 2193. pants un DL 100. panta piektā daļa. Šīs abas tiesību normas kā likuma normas ir ar vienādu juridisko spēku, tādēļ novērojama horizontālā tiesību normu kolīzija. Taču DL ir likumdevēja izdotā speciālā tiesību norma. CL regulējums atzīts par vispārīgu un izmantojamu gadījumos, kad DL nav speciālā regulējuma.⁶²

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”.⁶³

AT 2015. gada 20. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-1793/2015 atzina, ka darbinieka uzteikuma pamatā atbilstoši DL 100. panta piektajai daļai ir darbinieka subjektīvais skatījums un vērtējums par tajā brīdī esošo situāciju un

⁶¹ Slaidiņa, V., Skutāne, I. 2017. *Darba tiesības. Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC, 121.

⁶² Ose, D. 2007. *Darba tiesību pamati: Mācību līdzeklis*. Rīga: RTU izdevniecība, 18.

⁶³ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 6. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-308/2017. Iegūts no: <http://at.gov.lv/downloadlawfile/5142> [sk. 28.02.2023.].

apstākļiem, kas liek secināt, ka darba tiesiskās attiecības ar darba devēju nav iespējams turpināt, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem.⁶⁴ Tiesu praksē ir atzīts, ka šīs normas mērķis ir aizsargāt darbinieku pret tādu 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.⁶⁵

DL 100. panta piektās daļas regulējums pilda “audzinošu” funkciju, kas vērsta uz sabiedrības, indivīdu un darba devēja audzināšanu,⁶⁶ 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”.⁶⁷

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.

AT 2016. gada 8. decembra spriedumā lietā Nr. SKC-2672/2016 ir atzinusi, ka DL 100. panta piektās daļas regulējuma mērķis ir vērsts uz

⁶⁴ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).

⁶⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018. gada 11. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-860/2018 (C29564416).

⁶⁶ Neimanis, J. *Ievads tiesībās*. 26. Iegūts no: https://www.researchgate.net/profile/Janis-Neimanis/publication/328807991_Ievads_tiesibas_Introduction_to_la_w/links/5bff987e92851c63caafd868/Ievads-tiesibas-Introduction-to-law.pdf [sk. 25.03.2023.].

⁶⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 20. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015, 11. punkts.

darbinieka sociālo tiesību, arī viņa veselības, cieņas un goda, aizsardzību.⁶⁸ Darbinieka uzteikuma regulējumā bieži vien tiek meklēti veidi, kā sabalansēt darbinieka un darba devēja intereses un piešķiramās tiesības.

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 2016. gada 19. jūlija spriedumā lietā Nr. C12118816.⁶⁹

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.

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

Atbilstoši tiesu praksei uz uzteikumu kā viopusēju gribas izteikumu attiecināmi arī vispārējie saistību tiesību noteikumi par tiesiska darījuma spēkā esamību. Tādējādi darba devējam ir jāievēro gan CL regulējums attiecībā uz uzteikumu kā viopusēju darījumu, gan DL 101. panta regulējums attiecībā uz

⁶⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016.

⁶⁹ 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.].

situācijai atbilstoša iemesla norādīšanu uzteikumā, ņemot vērā apgrieztās pierādīšanas principu.

Darba devējam 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 darbinieka uzvedību, spējām vai izraisīts uzņēmēja, iestādes vai dienesta ražošanas nepieciešamības dēļ.⁷⁰ DL 101. pantā regulētie uzteikuma gadījumi ir izsmeltoši, un darba devējs, vienojoties ar darbinieku, nevar paplašināt un papildināt likumā sniegto uzskaitījumu, taču pusēm ir iespēja savstarpēji konkretizēt tā piemērošanas gadījumus.⁷¹

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 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.

⁷⁰ Starptautiskās darba organizācijas 1982. gada konvencija Nr. 158 "Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas".

⁷¹ Latvijas Republikas Augstākā tiesa. 2004. *Tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu"*. 3.

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

DL 101. panta pirmās daļas 1. punkts piemērojams, ja darbinieka pārkāpums izpaudies kādu 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. Lai darba devējs varētu piemērot DL 101. panta pirmās daļas 1. punktu, vienlaikus jāpastāv trim elementiem, par kuriem jābūt vienādei izpratnei gan darba devējam, gan darbiniekam. Tie ir šādi: 1) darbinieks pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību (darba devēja ar pārbaudes aktu fiksēti amata instrukciju noteikumi⁷² 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);⁷³ 3) pārkāpums ir būtisks (darba devējs sniedzis motivējumu darbinieka izdarīto pārkāpumu būtiskumam).⁷⁴

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 ziņā. 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 sekas⁷⁵ (rupju un necienīgu darba

⁷² Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2017. gada 10. aprīļa spriedums lietā Nr. C29592815.

⁷³ Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2017. gada 9. maija spriedums lietā Nr. C32219716.

⁷⁴ Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2015. gada 29. jūnija spriedums lietā Nr. C26129314.

⁷⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 29. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1769/2013.

attiecību uzturēšana darba laikā ar kolēģiem un klientiem, kas ir bijusi cēlonis nepienācīgai tiešo pienākumu izpildīšanai, apdraudot pārvaldājumu drošību, speciālo instrumentu nozaudēšanai).⁷⁶

Darba devēja uzticības zaudēšana darbinieka prettiesiskās rīcības rezultātā

Judikatūrā attiecībā uz DL 101. panta pirmās daļas 2. punktu ir izteikta atziņa, ka nepieciešami vairāki priekšnoteikumi darbinieka atļaišanai: 1) darbinieka prettiesiskās 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 veido pamatu darba devēja uzticības zaudēšanai.⁷⁷

Darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai tad, ja viņš pārkāpj kādu konkrētu normatīvā akta normu, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkrētizēti darba līgumā (amata aprakstā) un citos darba devēja organizatoriskajos dokumentos (noteikumos, instrukcijās, procedūru aprakstos), kas ir saistoši attiecīgajam darbiniekam.⁷⁸ 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

⁷⁶ 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.

⁷⁷ Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017. gada 16. marta spriedums lietā Nr. C26188215 (CA-0057-17).

⁷⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 6. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-660/2012.

kvalificē pārkāpumu, kuru veido prettiesiskā rīcība.⁷⁹ AT pauda 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.

Rīgas Kurzemes rajona tiesa, 2013. gada 24. septembrī skatot lietu,⁸⁰ atzina, 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. 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

Lai darba devējs tiesiski piemērotu DL 101. panta pirmās daļas 3. punktu, 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.⁸¹ Uzteikuma pamatojums var būt tikai tāda pretēji labiem tikumiem īstenota darbinieka rīcība, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi, turklāt darba

⁷⁹ Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016. gada 11. jūlija spriedums lietā Nr. C25074015 (CA-0237-16).

⁸⁰ Rīgas Kurzemes rajona tiesas 2013. gada 24. septembra spriedums lietā Nr. C28286213 (C-2862-13/10).

⁸¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018. gada 20. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-213/2018 (C12177516).

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.⁸² Jēdziena “labi tikumi” saturs normatīvajos aktos nav noteikts, un ar to palīdzību tas nav atklājams. Šis ir atzīstams par atklātu jeb nenoteiktu jēdzienu, kas dod tikai aptuvenu priekšstatu par iespējamo virzienu, kur meklējams konkrētā jēdziena saturs.⁸³ Romiešu tiesībās 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/prevēji labiem tikumiem).⁸⁴

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 vispāri pieņemtās morāles normas, kas noteic savstarpējās uzvedības noteikumus, kurus sabiedrība vai kāda tās daļa atzīst par nepieciešamu ievērot, bet arī tiesiski

⁸² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 27. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-928/2010.

⁸³ Meļķis, E. 2000. Tiesību normu iztulkošana. // *Likums un Tiesības*. 9.

⁸⁴ 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\[sk. 15.07.2023.\]](https://juristavards.lv/doc/283584-darba-likuma-ietverta-jedziena-labi-tikumi-sakotneja-jega-un-butiba-romiesu-tiesibas[sk. 15.07.2023.]).

ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās tiesībās, tostarp valstu konstitūcijās.⁸⁵

Tiesu praksē izteikta atziņa: tā kā likumdevējs nav noteicis labu tikumu definīciju, tā īpaši kvalificētās nenoteiktības pakāpes dēļ ir atzīstama par ģenerālklausulu, kuras saturs konkrētizācija 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.

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.⁸⁶ Autore uzskata, ka vērtējums par darbinieka amorālu uzvedību vai rīcību var tikt piemērots profesijās, kuras ir saistītas ar audzināšanas funkciju izpildi, piemēram, pedagogiem.

Tā kā jēdziens “labi tikumi” ietverts CL 1415. pantā,⁸⁷ 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, minētais attiecināms uz darba līguma kā tiesiska darījuma izpildi tādējādi, ka darba tiesiskās attiecības izbeidzamas ar darbinieku, kas mērķtiecīgi rīkojas pretlikumīgi vai netikumīgi.

⁸⁵ 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. 19.02.2023.].

⁸⁶ Torgāns, K. 1998. *Civillikuma komentāri*. Rīga: Mans īpašums, 31.

⁸⁷ 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.].

Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2017. gada 1. februāra sprieduma lietā Nr. C28345716⁸⁸ darba devējs piemēroja DL 101. panta pirmās daļas 3. punktu. Vienlaikus darba devējs pierādīja un tiesa atzina, ka DL 101. panta pirmās daļas 3. punkts tika piemērots pamatoti un nepieciešams.

Ar minēto autore atkārtoti norāda uz nepieciešamību, nodibinot darba tiesiskās attiecības, rūpīgi izstrādāt darba līgumu un darbvietā 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 līgumā⁸⁹ 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.

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.

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, bija alkohola reibumā, kas apkauno darba devēju, kā arī būtiski kaitē darba devēja reputācijai, turklāt darbinieka uzvedība ir apdraudējusi līdzcilvēku

⁸⁸ Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2017. gada 1. februāra spriedums lietā Nr. C28345716 (C-2199-17/5).

⁸⁹ Kravale, S. Reibuma izskaušanas darbā juridiskie aspekti – darba devēja iespējas un problēmjaudājumi. Iegūts no: http://stradavesels.lv/Uploads/2016/01/08/03_Tiesu_prakse_reibuma_negadījumi_Kravale_08062015.pdf [sk. 02.03.2023.].

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.⁹⁰ Citējot minēto tiesas spriedumu, norādāms uz DL 101. panta pirmās daļas 1.–5. punktā minēto savstarpējo saistību uzteikuma iemeslu, gan konkrēti formulējot izdarīto pārkāpumu, gan piemērojot attiecīgu tiesību normu.

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 atsauca uz MK noteikumu Nr. 394 28. punktu un uz Veselības inspekcijas skaidrojumu par to, kā atšķiras alkohola reibums no alkohola ietekmes.

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 medicīniskajā pārbaudē, gan fiksējot ar darba devēja sastādīto aktu.

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.⁹¹

⁹⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 27. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-928/2010.

⁹¹ 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.].

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, grīlīga gaita un alkohola smaka, pierādīja darbinieka atrašanos alkohola reibumā. Turklāt darbinieks ar savu rīcību izraisījis dīkstāvi un tādējādi nodarījis uzņēmumam zaudējumus.⁹²

Zemgales apgabaltiesas 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.⁹³ Minētais liecina, ka nav vienotas prakses par to, kā būtu apzīmējams darbinieka stāvoklis, ja konstatētā alkohola koncentrācija nepārsniedz 0,5 promiles.

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 un disciplinēs darbinieku attiecībā uz nepieļaujamu

⁹² 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.].

⁹³ Zemgales apgabaltiesas 2019. gada 6. jūnija spriedums, lietas arhīva Nr. CA-0366-19/9.

rīcību. Papildus autore uzskata, ka darba tiesiskajās attiecībās nebūtu korekti lietot terminu “reibumā”, bet gan lietot terminu “ietekmē”, jo būtu aplami uzskatīt, ka persona var atrasties narkotisko un toksisko vielu reibumā. Persona var būt narkotisko un toksisko vielu ietekmē.

Autore uzskata, ka ir nepieciešams grozīt DL 101. panta pirmās daļas 4. punktu, pamatojot to ar drošības aspektu, kā arī radītu lielāku skaidrību gan darba devēju, gan darbinieku vidū.

Darbinieka rīcība, rupji pārkāpjot darba aizsardzības noteikumus un apdraudot citu personu drošību un veselību

Lai darba devējs varētu uzteikt darba līgumu pēc DL 101. panta pirmās daļas 5. punkta, viņam jāvadās no DAL un uz tā pamata 2009. gada 28. aprīlī izdotajiem MK noteikumiem Nr. 359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās”.⁹⁴ 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.

Latgales apgabaltiesa 2014. gada 27. janvārī⁹⁵ ir izskatījusi 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, atstājot būvlaukumu, ar to aizbraucis uz attālo ciemata veikalu un atbraucis atpakaļ uz būvobjektu.

⁹⁴ 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.].

⁹⁵ Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2014. gada 27. janvāra spriedums lietā Nr. C12153913.

Viens no DL 101. panta pirmās daļas 5. punkta uzdevumiem ir vērst nodarbināto uzmanību uz nepieciešamību ievērot noteiktās darba aizsardzības prasības, tādējādi gan saudzējot savu veselību, gan nodrošinot savu drošību, gan saglabājot savas darbspējas, norādot uz iespējamām sekām, ja minētais netiek ievērots. Ja darba devējs ir izpildījis savus pienākumus, 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 pamats darba līguma uzteikumam, pamatojoties uz šo normu. Ar reālu citu personu apdraudējumu jāsaprot sekas, kas iestājušās, pārkāpjot darba aizsardzības noteikumus.⁹⁶ Ja tiek pierādīts, ka darbinieks nav iepazīstināts ar darba aizsardzības noteikumiem, nav noteiktā kārtībā veicis instruktāžu, tad darbinieka atlaišana pēc DL 101. panta pirmās daļas 5. punkta, kaut pastāv visi pārējie nosacījumi, nav likumīga. Akcents, 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 ir acīmredzams visiem – gan darbiniekiem, gan darba devējam, gan tiesai –, tātad acīmredzama ir pārkāpēja vaina. Autore uzskata, ka likumdevējam DL 101. panta pirmās daļas 5. punktā būtu jāprecizē rupja pārkāpuma kvalifikācija.

⁹⁶ Rācenāja, N. 2009. *Darba līgums kā tiesību avots*. Rīga: Biznesa augstskola “Turība”, 48.

3.4. Būtiskākie aspekti darba devēja uzteikuma sakarā ar darbinieka uzvedību tiesiskajā regulējumā Somijā, Igaunijā un Lietuvā

Somijā no darba līguma izrietošus jautājumus pamatā regulē parlamenta pieņemts likums ar nosaukumu “Darba līguma akts”.⁹⁷ Darba devēja uzteikuma tiesiskais regulējums Somijā un Latvijā atšķiras nevis pēc burtā, bet pēc sociālās situācijas un darba tiesisko attiecību lomas sabiedrības drošības un cilvēku labklājības kontekstā. Apstāklis, 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 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

⁹⁷ 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.].

iemesla, kāpēc ir izdarīts uzteikums, vienojoties par kompensāciju, kuras apmērs nav obligāti jāpamato ar vidējo izpeļņu.

Igaunijā no darba līguma izrietošus jautājumus regulē Igaunijas Republikas Nodarbinātības līguma akts (Igaunijas likums).⁹⁸ Autore secina, ka Igaunijas likums nosaka līdzīgus darba devēja uzteikuma gadījumus, kas saistīti ar darbinieka uzvedību ar Darba likumu. 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. Turklāt jānorāda, ja, 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.⁹⁹ 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.

⁹⁸ 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.].

⁹⁹ 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.].

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 iepriekšējas brīdināšanas, kam ir preventīva nozīme.

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.

Lietuvā no darba līguma izrietošus jautājumus regulē Lietuvas Darba kodekss (Lietuvas likums).¹⁰⁰ Lietuvas likums uzskaita tos apstākļus, kas nevar būt pamats 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,¹⁰¹ tādējādi vēršot uzmanību uz iekšējo vai ārējo normatīvo aktu noteikumu pārkāpumiem.

¹⁰⁰ 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.].

¹⁰¹ 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.ba.lt.valstis_01.2012. [sk. 02.03.2023.].

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 tikuši nodarīti zaudējumi.¹⁰² 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.

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.¹⁰³ Minētais liecina arī par dažādību darba devēju sadarbībā ar sociālajiem partneriem un pašvaldībām.

¹⁰² 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.

¹⁰³ 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.].

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.

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.

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.¹⁰⁴ Likumdevējs ir atzinis, ka par šādu iemeslu atzīstams katrs 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

¹⁰⁴ 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.].

tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem neatļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.¹⁰⁵

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 sākumā tiesa izvērtē, vai nav piemērojams kāds no citiem darba devēja uzteikuma pamatiem, un tikai pēc tam analizē, vai 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.¹⁰⁶ Šādā gadījumā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas nevis ar darba devēja uzteikumu, kas iespējams tikai DL 101. panta pirmajā daļā minētajos gadījumos, bet gan ar tiesas spriedumu, kas nozīmē, ka sabiedrības interesēs ir konkrēto darba tiesisko attiecību izbeigšana, ka šāda rīcība ir sociāli nepieciešama.

Senāta ieskatā, lai izbeigtu darba tiesiskās attiecības atbilstoši DL 101. panta piektajai daļai, ir jābūt pilnīgi patstāvīgam pamatam, ko nevar saistīt ar DL 101. panta pirmajā daļā norādītajiem gadījumiem.¹⁰⁷

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

¹⁰⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 8. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1219/2013.

¹⁰⁶ Turpat.

¹⁰⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2008. gada 20. marta spriedums lietā Nr. SKC-211/2008.

svarīgi darba attiecību turpināšanai.¹⁰⁸ Ceļot prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz DL 101. panta piekto daļu, darba devējam nav jāprasa iepriekšēja arodbiedrības piekrišana.

¹⁰⁸Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2009. gada 6. oktobra rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKC-1012/2009.

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.

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 instruktažu, 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 izprtnē, 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. Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2017. gada 1. februāra lietā Nr. C28345716¹⁰⁹ tieši šī iemesla dēļ darba devēja prasība nonāca tiesā.

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 normatīvajiem aktiem, regulē arī fiziskās personas darbinieka uzvedību, pieprasot konkrētu noteikumu, instrukciju, procedūru ievērošanu, kas savukārt

¹⁰⁹ Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2017. gada 1. februāra spriedums lietā Nr. C28345716.

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.¹¹⁰

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. C30407917,¹¹¹ analizēja darbinieka un darba devēja dažādo izpratni par uzņēmuma iekšējās darba kārtības procedūrām un to interpretāciju pienākumu veikšanas kontekstā, lai konstatētu darba devēja patieso gribu, nosakot darba organizāciju uzņēmumā. Līdzīgu analīzi 2020. gada

¹¹⁰ Понятие воли юридического лица. Iegūts no: <https://lawbook.online/dissertatsii-grajdanskomu-pravu-kniga/ponyatie-voli-yuridicheskogo-14514.html> [sk. 20.02.2023.].

¹¹¹ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021. gada 7. janvāra spriedums lietā Nr. C30407917.

14. janvārī lietā Nr. C29431218¹¹² ir veikusi Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesa.

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.

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.

¹¹² Rīgas Latgales priekšpilsētas tiesas 2020. gada 14. janvāra spriedums lietā Nr. C29431218.

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.¹¹³

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.

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,¹¹⁴ 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

¹¹³ Tiesībsarga birojs. Cilvēka pamattiesības. Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/cilvektiesibas/socialas-un-ekonomiskas-tiesibas/tiesibas-uz-socialo-nodrosi-najumu/> [sk. 20.02.2023.].

¹¹⁴ 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.].

sekas. Līdz ar to secināms, ka DL nosaka uzteikšanas kārtību, kura garantē sociālo drošību, izbeidzoties 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.

Būtiskākās DL prasības attiecībā uz darba līguma uzteikšanas kārtību, no sociālās drošības aspekta, norādāmas: uzteicot darba līgumu, darba devējam ir ļoti būtiski ievērot pareizu darba tiesisko attiecību uzteikšanas kārtību. Vispirms ir jāievēro DL noteiktā uzteikuma forma rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, un tie norādāmi tādā apmērā, lai būtu iespēja pārbaudīt uzteikuma pamatojumu. 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. 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. 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 konvencijas¹¹⁵ 6. panta pirmo daļu.

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

¹¹⁵ Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija: starptautisks daudzpusējs dokuments. 13.06.1997. *Latvijas Vēstnesis*. 143/144.

tiesiskumu. Ja darba devējs nepamato darba līguma uzteikumu un nepieciešamības gadījumā viņam tiesā būtu ļauts uzteikuma pamatojumam iesniegt visus nepieciešamos dokumentus, tas būtu pretrunā ar tiesībām uz taisnīgu tiesu. Savukārt, samazinot nepamatotu pieteikumu skaitu, tiek mazināta tiesu noslodze un nodrošinātas citu personu tiesības uz taisnīgu tiesu.

DL paredz iespēju, ka darba devējs var uzteikumu atsaukt, ja darbinieks tam ir piekritis. Nebūtu pieļaujama uzteikuma vienpusēja atsaukšana, jo darbinieks, saņemot uzteikumu, rēķinās, ka jāmeklē cita darbavieta, un nebūtu akceptējama situācija, kad darbinieks jau atradis citu darbu, bet darba devējs uzteikumu vienpusēji atsauc. Šī norma aizsargā darbinieku pret nekoncektu un nenoteiktu darba devēja rīcību.

Paskaidrojuma nepieprasīšana pirms darba līguma uzteikšanas darbiniekam nevar būt pamats atzinumam, ka darba devējs ir pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību. Arī AT 2004. gada 28. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-38/2004 konstatējusi, 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 tikt atzīta par pārkāpumu.¹¹⁶

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

¹¹⁶ 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.].

101. panta pirmās daļas 7. un 11. punktā minētajā gadījumā, darba devējs iepriekš informē arodbiedrību un konsultējas. 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. 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, 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 darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus, tad darba devējam atbilstoši DL 110. pantā noteiktajai kārtībai pirms uzteikuma tiesību realizēšanas ir nepieciešams saņemt arodbiedrības piekrišanu, kas ir konstatējama uz darba līguma uzteikšanas brīdi.

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.¹¹⁷ Minētais apstiprina autores viedokli par sociālo normu nozīmi sabiedrībā un uzņēmumā kā sociālā sistēmā, kur būtiska nozīme ir arī arodbiedrībai kā darbinieku pārstāvim.

¹¹⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 26. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1144/2013 (C17097710).

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 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 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.
- 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 šīs rīcības mērķis – padarīt upura atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu un tādējādi panākt tā aiziešanu no darba.
- 1.10. Vērtējot iespējamās emocionālās vardarbības izpausmju atsevišķus 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 saskaņīgu gribas izteikumu. Lai darba līgumā būtu formulēts saskaņīgs 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 kategorijā 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 īstenotās 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 preventīvi 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 vērš 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 ģenerālklausulu, 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 izpausmju atsevišķus 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 recenzējamos 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., Apšītis, 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-starptautiskais-pakts-par-ekonomiskajam-so-cialajam-un-kulturas-tiesibam> [sk. 10.02.2023.].

Eiropas Savienības Padome un Eiropas Kopienas komisijas materiāli:

3. 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.].

Latvijas Republikas likumi:

4. Latvijas Republikas likums. Latvijas Republikas Satversme. 01.07.1993. *Latvijas Vēstnesis*. 43. Pieņemts: 15.02.1992. Stājas spēkā: 07.11.1992. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/57980>.
5. 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>.
6. Latvijas Republikas likums. Latvijas Republikas 2015. gada 1. janvāra likums "Grozījumi Darba likumā". Pieņemts: 23.10.2014. Stājas spēkā: 01.01.2015. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/270232-grozijumi-darba-likuma>.

Ārvalstu tiesību akti:

7. 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>.
8. 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:

9. 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>.
10. 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>.
11. 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:

12. Administratīvās apgabaltiesas 2016. gada 9. novembra spriedums, lietas Nr. A420187115.
13. Administratīvās apgabaltiesas 2017. gada 15. augusta spriedums, lietas Nr. A420221215.
14. Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2014. gada 27. janvāra spriedums lietā Nr. C12153913.
15. Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016. gada 11. jūlija spriedums lietā Nr. C25074015 (CA-0237-16).
16. 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.].
17. Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017. gada 16. marta spriedums lietā Nr. C26188215 (CA-0057-17).
18. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-896/2009.
19. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2011. gada 11. maija spriedums lietā Nr. SKC-291/2011.
20. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2011. gada 26. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-921/2011. Iegūts no: <http://at.gov.lv/download/awfile/3203> [sk. 13.02.2023.].
21. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2013. gada 8. maija spriedums lietā Nr. SKC-1482/2013 (C30505209).
22. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 23. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2376/2014.

23. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2019. gada 20. augusta spriedums lietā Nr. SKC-605/2019.
24. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2020. gada 27. februāra spriedums lietā Nr. SKC-181/2020.
25. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2020. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-276/2020.
26. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2009. gada 6. oktobra rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKC-1012/2009.
27. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018. gada 20. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-213/2018.
28. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018. gada 11. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-860/2018.
29. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 6. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-308/2017.
30. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1267/2017.
31. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2672/2016.
32. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2015. gada 10. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1793/2015 (C17078813).
33. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2014. gada 7. marta spriedums lietā Nr. SKC-1491/2014 (C32378712).
34. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 8. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1219/2013.
35. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 26. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1144/2013 (C17097710).
36. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 29. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1769/2013.
37. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 6. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-660/2012.
38. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 9. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1275/2012.
39. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 9. februāra spriedums lietā Nr. SKC-299/2011.
40. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 27. oktobra spriedums civillietā Nr. SKC-928/2010.

41. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 20. marta spriedums lietā Nr. SKC-211/2008.
42. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 11. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-371/2008.
43. Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2023. gada 16. februāra spriedums lietā Nr. SKC-28/2023.
44. Rīgas apgabaltiesas 2020. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. C30746519.
45. Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2015. gada 29. jūnija spriedums lietā Nr. C26129314 (CA-0222-15) [sk. 18.02.2023.].
46. Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2017. gada 10. aprīļa spriedums lietā Nr. C29592815 (CA-1227-17/10).
47. Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2017. gada 9. maija spriedums lietā Nr. C32219716 (CA-1673-17/36).
48. 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.].
49. Rīgas Kurzemes rajona tiesas 2013. gada 24. septembra spriedums lietā Nr. C28286213 (C-2862-13/10).
50. Rīgas Latgales priekšpilsētas tiesas 2020. gada 14. janvāra spriedums lietā Nr. C29431218 (lietas arhīva Nr. C-0412-20/5).
51. Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2017. gada 1. februāra spriedums lietā Nr. C28345716 (C-2199-17/5).
52. Rīgas pilsētas tiesas 2023. gada 27. aprīļa spriedums civillietā Nr. C68317122.
53. Zemgales apgabaltiesas 2019. gada 6. jūnija spriedums, lietas arhīva Nr. CA-0366-19/9.
54. Zemgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020. gada 15. jūnija spriedums Nr. 73499218 (CA-0274-20/12).

Latvijas Republikā veiktie pētījumi, ziņojumi un pārskati:

55. 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.].
56. 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.].

57. 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.].
58. 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.].

Monogrāfijas un literatūra:

59. Autoru kolektīvs. 2011. *Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Civīļa pamattiesības*. R. Baloža zinātniskajā redakcijā. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
60. Autoru kolektīvs. 2018. *Psihologu likuma komentāri. Psihologu profesionālā darbība Latvijā*. K. Martinsones zinātniskajā vadībā. Rīga: Tiesu namu aģentūra.
61. Džugleja, T. *Tiesību pamati*. Iegūts no: http://www.rtpv.edu.lv/spaw/uploads/files/TIESIBU_PAMATI.pdf [sk. 10.03.2023.].
62. Jonikāns, V. 2020. *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.
63. Kalniņš, E., 2005. *Privāttiesību teorija un prakse*. Rīga: Tiesu namu aģentūra.
64. Mihailovs, I. J., Girgensone, B. 2016. *Terminu skaidrojošā vārdnīca ģimenes un bērnu tiesībās*. Rīga: SIA “Drukātava”.
65. Ose, D. 2007. *Darba tiesību pamati: Mācību līdzeklis*. Rīga: RTU izdevniecība.
66. Rācenāja, Ņ. 2009. *Darba līgums kā tiesību avots*. Rīga: Biznesa augstskola “Turība”.
67. 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.].
68. Slaidiņa, V., Skutāne, I. 2017. *Darba tiesības. Mācību grāmata*. Rīga: Zvaigzne ABC.
69. Ойгензихт, В. А. 1983. *Воля и волеизъявление (очерки теории, философии и психологии права)*. Душанбе, “Даниш”. Iegūts no: https://portalus.ru/modules/theoryoflaw/rus_readme.php?subaction=showfull&id=1647315612&archive=&start_from=&ucat=& [sk. 01.03.2023.].

Periodika un raksti:

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

71. Birkenfelde, S. 2020. LBAS vēstis. 176. Iegūts no: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/12/lbas_176.pdf [sk. 01.03.2023.].
72. 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.].
73. 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.].
74. 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.].
75. Melķis, E. 2000. Tiesību normu iztulkošana. // *Likums un Tiesības*. 9.
76. 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.].
77. Neimanis, J. 2004. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. // *Jurista Vārds*. 40.
78. 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.].
79. 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.].
80. 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.].
81. 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.].
82. Torgāns, K. Dzīves kvalitāte, deklarācijās un tiesiskajā nodrošinājumā. // 2001. *Latvijas Vēstnesis*. 26.
83. Valsts darba inspekcija. 01.07.2017. Kā rīkoties, ja darbinieks ierodas darbā iereibis? Iegūts no: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/karikties-ja-darbinieks-ierodas-darba-iereibis/11833> [sk. 10.03.2023.].

Interneta resursi:

84. Advancing social justice. Iegūts no: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_882219.pdf [sk. 29.06.2023.].
85. 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.].
86. Latvijas Republikas Augstākā tiesa. 2004. *Tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanas vai grozīšanu"*. Iegūts no: <https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf> [sk. 25.05.2023.].
87. Latvijas Republikas Augstākā tiesa. 2005. *Tiesu prakses apkopojums – jautājumi par DL normu piemērošanu*. Iegūts no: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas/> [sk. 23.02.2023.].
88. 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.].
89. 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.].

Citi avoti:

90. 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.].
91. 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.].
92. Latvijas Tiesas. Latvijas tiesu portāla pakalpojumu vietne. Iegūts no: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi>
93. Starptautiskās darba organizācijas 1982. gada konvencija Nr. 158 "Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas".
94. Понятие воли юридического лица. Iegūts no: <https://lawbook.online/dissertatsii-grajdanskomu-pravu-kniga/ponyatie-voli-yuridicheskogo-14514.html>

Pateicības

Pateicos Rīgas Stradiņa universitātes Juridiskajai fakultātei un Doktorantūras nodaļai par atsaucību, atbalstu un sadarbību promocijas darba tapšanas laikā. Vēlos teikt vissirsnīgāko paldies sava promocijas darba vadītājai Rīgas Stradiņa universitātes Juridiskās fakultātes prodekānei, docentei *Ph. D.* Karīnai 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.