

NEPAMATOTS DARBA UZTEIKUMS



ANDRIS LAZDIŅŠ,

ZAB "Ellex Kļaviņš" asociētais partneris, zvērināts advokāts

Ir teiciens, kas piemērojams dažādās situācijās: "Viena pagale nedeg." Parasti darbinieki neaiziet no darba vienkārši tāpat, savukārt darba devēji viņus neatlaiz bez iemesla. Tomēr praksē situācijas mēdz būt arī sarežģītakas.

Stāsts no kāda lasītāja dzīves: darbinieks uzskatīja, ka uzņēmumā pret viņu īstenots mobings. Darba devējs tam nepiekrita, uzskatot, ka šādam pārmetumam nav nekāda pamata. Darbinieks bija neatlaidīgs, tāpēc darba devējs mīlā miera labad piekrita atbrīvot darbinieku un izmaksāt viņam atbilstošas kompensācijas. Interesanti, ka ar to nekas nebeidzās, jo pēc atbrīvošanas no darba publiskajā telpā bijušais darbinieks turpināja stāstīt negatīvu informāciju par konkrētu darba devēju, ceļot viņam neslavu. Līdz ar to rodas jautājums, vai tiešām atbrīvošana no darba un attiecīga pabalsta izmaksā uzskatāma par darba devēja apstiprinājumu, ka tīcīs īstenots mobings vai bosings? Kā darba devējam sevi pasargāt no šādām situācijām?

DARBINIEKA TIESĪBAS

Darbinieka tiesības nekavējoties izbeigt darba līgumu paredzētas Darba likuma (DL) 100. panta 5. daļā, kurā noteikts, ka darbiniekam ir tiesības nekavējoties rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja viņam ir svarīgs iemesls.

Senāta judikatūrā atzīts, ka uzteikuma pamats saskaņā ar DL 100. panta 5. daļu ir darbinieka subjektīvais vērtējums par konkrētu situāciju un apstākļiem, viņam iegūstot kategorisku atzinumu, ka turpināt darba tiesiskās attiecības nav iespējams, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem. Kā piemēru iespējams minēt Senāta Civillietu departamenta spriedumu lietā SKC-1793/2015. Uzteikums saskaņā ar DL 100. panta 5. daļu ir pamatots, ja no faktiskajiem lietas apstākļiem iespējams secināt, ka darba devējs pret darbinieku pieļāvis prettiesisku attieksmi, kas darbinieka subjektīvās

pārliecības dēļ nav savienojama ar darba attiecību turpināšanu. Tomēr arī "subjektīvajai pārliecībai" jābūt tādai, ko strīdus gadījumā objektīvi var novērtēt trešā persona, piemēram, tiesa.

Par nepārprotamu pamatu darba devēja atbildībai un darba līguma uzteikumam saskaņā ar DL 100. panta 5. daļu atzīstama pret darbinieku vērsta mērķtiecīga diskriminācija, psiholoģiskā ietekmēšana un mobings (praksē attiecībā uz psiholoģisko teroru darbavietā lieto arī jēdzienu "bosings", ja īpaši uzsvērta vadītāja prettiesiskā rīcība) – pret darbinieku vērsts psiholoģiskais terors, kas ietver mērķtiecīgu, naidīgu un neētisku komunikāciju un darbības no vienas vai vairākām personām, kas vērstas pret konkrētu darbinieku vai darbiniekiem. Mobings un prettiesiska nelabvēlīgu sekū radīšana var izpausties, piemēram, kā neizpildāmu uzdevumu uzlikšana, aizvainojoši komentāri, darbinieka izraidišana no darba vietas, sistemātiska turēšana neziņā, stresā u.tml.

ATLAIŠANAS PABALSTS

Saskaņā ar DL 112. panta 2. daļu (DL 2018. gada 1. novembra grozījumu redakcijā), ja darbinieks izbeidz darba līgumu DL 100. panta 5. daļas kārtībā un darba devējs piekrīt, ka viņa norādītais iemesls ir svarīgs, darba devējam ir pieņākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu. Atlaišanas pabalsts atbilstoši DL 112. panta 1. daļai var būt no vienas līdz četrām darbinieka mēnesa vidējām izpeļņām atkarībā no tā, cik ilgi darbinieks nodarbināts pie konkrētā darba devēja.

Ja darba devējs nepiekrit, ka darbiniekam ir DL 100. panta 5. daļā noteiktais svarīgais iemesls izbeigt darba attiecības, darba devējs var atlaišanas pabalstu neizmaksāt. Šādā situācijā darbinieks var celt

tiesā prasību par atlaišanas pabalstu piedziņu. Tāpat papildus atlaišanas pabals-tam darbinieks no darba devēja var prasīt arī morālā kaitējuma kompensāciju.

Praksē pēc minētajiem 2018. gada 1. novembra DL grozījumiem samērā reti ir situācijas, kad darba devēji izmaksā atlaišanas pabalstu, ja kategoriski nepiekrit darbinieka norādītajam svarīgajam iemeslam (piemēram, mobingam). Biežākas ir situācijas, kad darba devēji apzinās, ka noteikti pārkāpumi viņu rīcībā ir bijuši, un izšķiras par pabalsta izmaksu, pat ja pārkāpumu būtiskums nav acīmredzams.

Lai gan DL 112. panta 2. daļā darba devējam noteikts pienākums izmaksāt atlaišanas pabalstu tikai tad, ja viņš piekrīt svarīgā iemesla pastāvēšanai, tas tomēr pilnībā neizslēdz gadījumus, kādu norādījis lasītājs. Šādās situācijās darba devējs var piekrist izmaksāt atlaišanas pabalstu, piemēram, vēloties novērst strīda turpmāku eskalāciju vai potenciālu tiesvedību nākotnē. Līdz ar to uzteikuma iemesla “svarīgums” vai mobings (konkrētajā gadījumā) darba devēja rīcībā nav uzskatāms par automātiski pierādītu. Vienlaikus jāņem vērā, ka atlaišanas pabalsta izmaka var tikt iztulkota kā indikators tam, ka darba devējs saskata savu atbildību.

DARBA DEVĒJA AIZSARDZĪBA

Lasītāja situācijā norādīts, ka pēc darba attiecību izbeigšanas darbinieks publiskajā telpā turpina izplatīt negatīvu informāciju par bijušo darba devēju, ceļot viņam neslavu. Šādā situācijā uzņēmums var izvērtēt savu tiesību aizsardzību pret negodprātīgo bijušo darbinieku, īpaši tad, ja nepiekrit izteik-tajiem pārmetumiem.

Jautājumā nav norādīts, kā publiskajā telpā izplatīta nomelnojošā informācija. Katrā situācijā izvērtējama efektīvākā rīcība savu tiesību aizsardzībai, taču daži no iespējamiem uzņēmuma tiesību aizsardzības līdzekļiem varētu būt šādi:

- rakstveidā pieprasīt bijušajam darbiniekam pārtraukt izplatīt ne-patieso informāciju (norādot sekas rīcības neizbeigšanas gadījumā);

- celt prasību pret bijušo darbinieku par prettiesiskās rīcības pārtraukša-nu un morālā kaitējuma kompensā-cijas piedziņu saistībā ar uzņēmuma reputācijas aizskaršanu;
- uzņēmums var izvērtēt iespēju vērsties policijā ar iesniegumu par kriminālprocesa uzsāšanu par ne-slavas celšanu būtisku reputācijas aizskārumu gadījumā, ja informā-cija izplatīta iespiestā vai citādi pavairotā veidā (Krimināllikuma 157. pants);
- ja ziņas izplatītas masu informācijas līdzekļos, uzņēmums no informāci-jas līdzekļa var prasīt atsaukt nepa-tiesās publicētās (pārraidītās) ziņas.

NEPAMATOTI UZTEIKUMI

Kā jau norādīts, atbilstoši DL 112. panta 2. daļai darba devējam ir pienākums izmaksāt atlaišanas pabalstu tikai tad, ja viņš piekrīt darba attiecību izbeigšanas pamatojuma svarīgumam. Taču jebkurā gadījumā situācijās, kad darba devējs saskaras ar darbinieka darba līguma uz-teikumu svarīga iemesla dēļ, ieteicams veikt pārbaudi par darbinieka norādītajiem apstākļiem, jo darba devēja intere-ses ir izmeklēt un novērst pārkāpumus uzņēmuma darba organizācijā.

Ja pēc apstākļu noskaidrošanas darba devējs nepiekrit uzteikuma pamatoju-mam, ieteicams aktīvi rakstveidā paust savu noliegumu uzteikumā norādītajam pamatam. Savu attieksmi darba devējs var paust, piemēram, nosūtot iebildu-mus darbiniekam pa pastu ierakstītā sūtījumā.

Darba līguma uzteikumam saskaņā ar DL 100. panta 5. daļu ir darba devēju apsūdzīšs raksturs, un tā ir darbinieka atbilde darba devēja pieļautai prettiesis-kai attieksmei pret darbinieku. Atbilsto-ši DL 94. pantam darba devējam ir pienākums izskatīt darbinieku sūdzības pēc būtības, atbildēt viņiem, kā arī, ja konstatēti pārkāpumi, tos novērst. Turklat, darbiniekam eventuali ceļot prasību par atlaišanas pabalsta piedziņu, darba devējs tiesā noteikti izskatīsies labāk, ja būs veicis pārbaudi par apsū-dzībām un pienācīgi informējis bijušo darbinieku par pārbaudes rezultātiem.



Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlaišanas pabalstu tikai tad, ja viņš piekrīt darba attiecību izbeigšanas pamatojuma svarīgumam.