

VIENOŠANĀS PAR DARBA ATTIECĪBU IZBEIGŠANU



IVETA CEPLE,

SIA "ZAB Ellex Kļaviņš"
vecākā eksperte, zvērīnāta
advokāte

Kā zināms, jauna gada sākums ir viens no aktīvākajiem periodiem darba tirgū, jo tieši šajā laikā darba devēji aktīvi sāk realizēt jaunā gada plānus, piesaistot jaunus darbiniekus, bet darba meklētājiem ir iespēja paplašināt savus apvāršņus. Tādēļ ir īstais brīdis atgādināt būtiskāko par darba attiecību izbeigšanu, savstarpēji vienojoties, kā arī aplūkot abu pušu saistības šādā gadījumā.

Ikvienam zināms, vienpusējai darba tiesisko attiecību izbeigšanai no darba devēja puses Darba likumā (DL) noteikta samērā strikta procedūra un prasības. Savukārt darbinieka uzteikuma gadījumā viņš var saņemt bezdarbnieka pabalstu tikai divus mēnešus pēc bezdarbnieka statusa iegūšanas dienas un iesnieguma par bezdarbnieka pabalsta piešķiršanu iesniegšanas, kas ir būtisks mīnuss. Tādēļ praksē darba tiesiskās attiecības nereti izbeidz, darba devējam un darbiniekam savstarpēji vienojoties. Šādas vienošanās gadījumā bezdarbnieka pabalstu piešķir uzreiz no pieprasījuma iesniegšanas dienas.

LIKUMA IETVARŠ

DL šāda vienošanās regulēta tikai 114. pantā, kurā paredzēts, ka darbinieks un darba devējs var izbeigt darba tiesiskās attiecības, savstarpēji vienojoties. Šāds līgums slēdzams rakstveidā. Tādējādi vienīgais būtiskais noteikums, kas izvirzīts DL, ir noslēgt vienošanos rakstveidā. Tomēr DL 28. panta 3. daļā paredzēts, ka darba līgumam piemērojami arī Civillikuma (CL) noteikumi, ciktāl DL u.c. darba tiesiskās attiecības regulējošos normatīvajos aktos nav noteikts citādi. Tā kā darba tiesisko attiecību izbeigšana, savstarpēji vienojoties, ir divpusējs darījums, tad šo vienošanos regulē arī, piemēram, CL noteikumi par darījumu spēkā esamību un atcēlējīgumu, tostarp par gribas īstumu bez maldības, viltus un spaidiem.

PRAKTISKIE ASPEKTI

Kā jau minēts, vienošanās jānoslēdz rakstveidā. Digitalizācijas laikmetā rakstveidā nozīmē ne tikai pašrocīgi parakstītu vienošanos papīra formātā,

bet arī vienošanos, kas parakstīta ar drošiem elektroniskiem jeb e-parakstiem vai citiem e-parakstiem, ja puses pirms tam papīra formātā vai ar drošu e-parakstu vienojušās izmantot šādu citu e-parakstu (kas nav drošs e-paraksts). Tas noteikts Elektronisko dokumentu likuma 3. panta 2. daļā.

DL specifiski nav regulēts priekšlikums izbeigt darba tiesiskās attiecības ar savstarpēju vienošanos. Šādu priekšlikumu var izteikt gan darbinieks, gan darba devējs. Tas var būt gan mutisks, gan rakstisks priekšlikums.

Ja darbinieks izteicis priekšlikumu, iesniedzot darba devējam rakstisku iesniegumu, tajā skaidri jānorāda, ka priekšlikums paredz izbeigt darba tiesiskās attiecības, savstarpēji vienojoties atbilstoši DL 114. pantam. Pretējā gadījumā, ja darbinieka iesniegumā rakstīts, piemēram, "Vēlos izbeigt darba attiecības no x. datumu", šādu iesniegumu darba devējs varētu uzskatīt par vienpusēju darbinieka uzteikumu, kas neļauj viņam saņemt bezdarbnieka pabalstu uzreiz pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

Dažkārt darba devēju personāldaļā pieejamas standarta veidlapas, kurās minēts ne tikai vienpusējs darbinieka uzteikums, bet arī iespēja norādīt, ka darbinieks vēlas noslēgt vienošanos saskaņā ar DL 114. pantu. Ja šāds iesniegums ir skaidri saprotams un tajā paredzēta vieta arī darba devēja piekrišanai, arī abpusēji parakstītu iesniegumu teorētiski varētu uzskatīt par rakstveida vienošanos. Tomēr praksē ierasts parakstīt atsevišķu vienošanos ar plašāku saturu.

Ne darbiniekam, ne darba devējam nav pienākuma pieņemt šādu priekšlikumu. Šādā gadījumā priekšlikuma iesniegums var izvērtēt vienpusēja uzteikuma iespēju. Dažkārt darba devēji, lai gan

tiem ir pamatojums izbeigt darba tiesiskās attiecības ar viopusēju uzteikumu, nevēlas piemērot formālo darba devēja viopusēja uzteikuma ceļu, kā arī vēlas darbiniekam nodrošināt iespēju izbeigt darba tiesiskās attiecības bez kāda panta pārkāpuma. Praksē šādā gadījumā darba devējs sākotnēji piedāvā noslēgt savstarpēju vienošanos, norādot, ka tad, ja to nevarēs panākt, darba devējs uzsāks viopusēju darba tiesisko attiecību izbeigšanas procedūru. Šāda motivēšana ir pieļaujama, tomēr tā nedrīkst pārkāpt robežu, kad kļūst par spaidiem CL izpratnē.

Darbinieka un darba devēja gribas izteikumam ir tiesiskās sekas nodibinošs spēks, tādējādi, darba līgumam izbeidzoties ar rakstveida vienošanos, nav nepieciešams darba devēja papildu rīkojums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Tas izriet no Senāta Tiesu prakses apkopojuma darba lietās par 2012. gada jūliju-2017. gadu.

Līdzīgi kā jebkuras citas vienošanās gadījumā, arī savstarpēji izbeidzot darba tiesiskās attiecības, puses vienošanās dokumentā norāda tās spēkā stāšanās datumu (ja tas kādu iemeslu dēļ ir vēlāks par vienošanās parakstīšanas brīdi) vai arī paredz, ka vienošanās stājas spēkā brīdī, kad to paraksta abas puses.

Papildus jānorāda darba tiesisko attiecību izbeigšanas datums vai brīdis. Vienošanās gadījumā nav jāievēro DL viopusējam uzteikumam noteiktie termiņi, līdz ar to puses var vienoties par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, piemēram, no nākamās darba dienas. Darbinieka darbnespēja dienā, kad saskaņā ar vienošanos beidzas darba tiesiskās attiecības, nepagarina darba tiesisko attiecību termiņu – tās izbeidzas vienošanās noteikumos norādītajā dienā (izņemot, protams, ja paredzēts citādi).

Tiesu praksē arī norādīts, ka DL 109. pantā noteiktie ierobežojumi un aizliegumi nav attiecināmi uz darba līguma izbeigšanu DL 114. panta kārtībā, turklāt tas vienlīdz attiecināms gan uz šādas vienošanās noslēgšanas brīdi, gan arī darba tiesisko attiecību faktiskās izbeigšanas brīdi (datumu), kas noteikts ar šādu vienošanos.

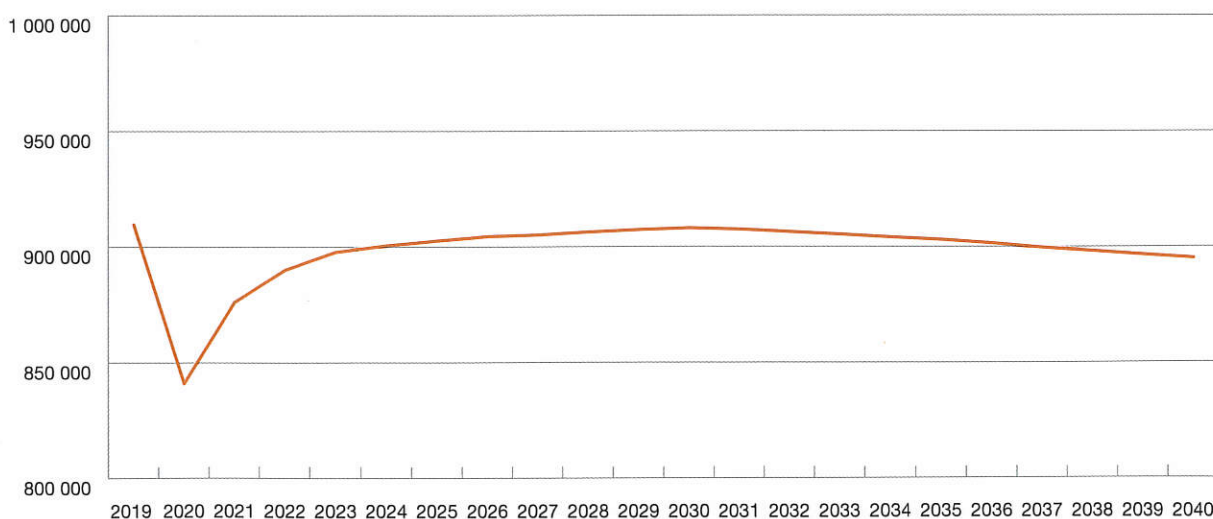
VIENOŠANĀS SATURS

Būtiskākais ir šādas vienošanās noteikumos skaidri norādīt, ka puses vienojas par darba tiesisko attiecību izbeigšanu no konkrēta datuma saskaņā ar DL 114. pantu. Šo nosacījumu arī iespējams formulēt, norādot konkrētu



Darbinieka darbnespēja dienā, kad saskaņā ar vienošanos beidzas darba tiesiskās attiecības, nepagarina darba tiesisko attiecību termiņu – tās izbeidzas vienošanās noteikumos norādītajā dienā.

DARBASPĒKA PIEPRASĪJUMA PROGNOZE, SKAITS



Avots: Prognozes.nva.gov.lv

10

ŠOBRĪD PIEPRASĪTĀKĀS DARBINIEKU PRASMES

1. Ievērot normatīvo aktu u.c. reglamentējošo dokumentu prasības
2. Nodrošināt kvalitatīvu, uz klientiem orientētu pakalpojumu sniegšanu
3. Komunicēt un sadarboties ar personālu, partneriem, īpašniekiem, masu medijiem, klientiem un institūcijām
4. Ievērot profesionālās ētikas normas un principus
5. Izstrādāt rīcībpolitiku
6. Būt atbildīgam par sava darba rezultātiem, tostarp pārzināt darbam nepieciešamo ķīmisko līdzekļu pielietojumu
7. Plānot un realizēt uzņēmuma saimniecisko darbību
8. Pārvaldīt valsts valodu un vienu vai vairākas svešvalodas saziņas līmenī
9. Plānot un organizēt veicamo darbu
10. Izprast, veidot un realizēt uzņēmuma stratēģiju

Avots: Nodarbinātības valsts aģentūra

darba līgumu (tā datumu un numuru), kura darbību izbeidz no noteikta datuma. Tāpat ieteicams minēt, ja kādi darba līguma punkti tomēr paliek spēkā (piemēram, intelektuālā īpašuma aizsardzības noteikumi). Skaidrībai iespējams norādīt arī darbinieka pēdējo darba dienu.

Situācijās, kad starp darba devēju un darbinieku noslēgtas vēl citas vienošanās (piemēram, par automašīnas patapinājumu), jāparedz, ka arī tās zaudē spēku ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Ja darba līgumā vai atsevišķā vienošanās dokumentā jau iekļauts darbinieka pienākums ievērot konfidencialitāti arī noteiktu laika posmu pēc darba tiesisko attiecību beigām un šis darba līguma punkts vai atsevišķā vienošanās paliek spēkā, tad DL 114. pantam atbilstošās vienošanās noteikumos var neparedzēt darbinieka konfidencialitātes pienākumu.

Izbeidzot darba līguma darbību, jāpārbauda, vai darba līgums nesatur darbinieka konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās atbilstoši DL 84. pantam, kā arī jāpārlicinās, vai par to nav noslēgta atsevišķa vienošanās. Darba devējs var vienpusēji atkāpties no šādas vienošanās pirms darba līguma izbeigšanās. Šo atkāpšanos arī iespējams norādīt, vienojoties par darba tiesisko attiecību izbeigšanu atbilstoši DL 114. pantam.

Tāpat vienošanās tekstā abu pušu skaidrībai iespējams iekļaut noteikumus par darba devēja mantas (dokumenti, biroja caurlaide u.tml.) atgriešanas procedūru, piemēram,

norādot, vai puses paraksta par to pieņemšanas-nodošanas aktu.

Darbinieks un darba devējs var arī vienošties, ka darba devējs laikā līdz darba tiesisko attiecību beigām piešķir darbiniekam noteiktu laiku jauna darba meklēšanai. Šāds noteikums nav obligāts un ir atkarīgs no pušu vienošanās.

Obligāta nav arī vienošanās par papildu kompensācijas izmaksu darbiniekam saistībā ar darba tiesisko attiecību beigām. Izbeidzot darba tiesiskās attiecības, darbiniekam darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienā obligāti jāsamaksā darba alga, kā arī kompensācija naudā par visu uzkrāto un neizmanto īkgadējo atvaļinājumu. Savukārt vienošanās par to, vai darbiniekam izmaksā vēl kādu papildu kompensāciju, atkarīga no pušu vienošanās. Iespējams, šādu kompensāciju varētu noteikt ilgstošam un labam darbiniekam vai – tieši pretēji – darbiniekam, no kura darba devējs vēlas atbrīvoties, neveicot formālo vienpusējas atbrīvošanas procesu.

Lai gan DL 125. pantā noteiktais darba devēja pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst darba līguma uzteikšanas kārtībai, attiecināms uz DL 101. pantu, nevis 114. pantu, tomēr, kā uzsverts Senāta 2015. gada 20. janvāra spriedumā lietā SKC-1793/2015, izbeidzot darba tiesiskās attiecības saskaņā ar DL 114. pantu, darba devējam strīda gadījumā ir vispārīgs pienākums pierādīt, ka tas nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības. 