

LAIKS JAUNA DARBA MEKLĒŠANAI



IVETA CEPLĒ,

SIA "ZAB Ellex Kļaviņš",
zvērīnāta advokāte

Likumā noteikts, ka, izbeidzot darba attiecības, darbiniekam piešķirams laiks jauna darba meklēšanai. Bet ko tas nozīmē praksē? Kādi aspekti jāņem vērā, un vai šāds laiks jāpiešķir obligāti?

Lai sekmētu, ka darbinieks iespējami ātrāk atrod jaunu darbu situācijā, kad izbeigtas darba tiesiskās attiecības, Darba likuma (DL) 111. pantā regulēts jautājums par laiku jauna darba meklēšanai, paredzot, ka tad, ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz DL 101. panta 1. daļas 6., 7., 8., 9. vai 10. punktu, darba devējam pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma ir pienākums nolīgta darba laika ietvaros piešķirt darbiniekam atbilstošu laiku cita darba meklēšanai. Šā laika ilgumu un šajā laikposmā darbiniekam saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.

VAI TAS IR OBLIGĀTI?

Likumsakarīgi rodas jautājums: vai darbiniekam ir tiesības lūgt piešķirt šādu laiku, un vai darba devējam ir pienākums to piešķirt jebkurā darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā? Atbilde ir nē, jo DL iespēja meklēt jaunu darbu, vēl strādājot pašreizējā darbavietā, paredzēta tad, ja darba devējs vienpusēji izbeidz darba tiesiskās attiecības noteiktu un izsmeļoši uzskaitītu iemeslu dēļ, proti, ja:

- darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai (DL 101. panta 1. daļas 6. punkts);
- darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ un to apliecina ārsta atzinums (DL 101. panta 1. daļas 7. punkts);
- atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu (DL 101. panta 1. daļas 8. punkts);
- samazināts darbinieku skaits (DL 101. panta 1. daļas 9. punkts);
- likvidēts darba devējs – juridiskā

persona vai personālsabiedrība (DL 101. panta 1. daļas 10. punkts).

Ja darba tiesiskās attiecības izbeidz, piemēram, darba devējam un darbiniekam savstarpēji vienojoties atbilstoši DL 114. pantam, bet darbinieks vēlas meklēt jaunu darbu laikā, kad vēl strādā pašreizējā darbavietā, viņam par to jāvienojas ar darba devēju, iespējams, paredzot šādu iespēju savstarpējās vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ietvaros. Tomēr darba devējam šādā situācijā nav pienākuma piekrist un piešķirt darbiniekam laiku jauna darba meklēšanai darba laikā, jo uz citiem gadījumiem nav attiecināms DL 111. panta regulējums.

KĀ IZMANTOT LAIKU?

DL paredzēts laiks cita darba meklēšanai, bet nav detalizētāku noteikumu, kā tieši darbinieks to drīkst izmantot. Līdz ar to šo laiku darbinieks var pavadīt, piemēram, lai pārskatītu darba sludinājumus, iesniegtu darba pieteikumus, piedalītos darba intervijās u.tml. Nav pieļaujami šo laiku izmantot citām personiskām vajadzībām, piemēram, ārsta vai skaistumkopšanas salona apmeklējumam. Tomēr jānorāda, ka praksē, visticamāk, darba devējam nav iespēju pārliecināties, ka darbinieks šo laiku izmanto atbilstoši.

VAI AUTOMĀTISKI?

DL darba devējam noteikts pienākums piešķirt laiku cita darba meklēšanai (ja darba tiesiskās attiecības izbeigtas minēto iemeslu dēļ), tomēr darbiniekam nav piešķirtas automātiskas tiesības uzteikuma periodā darba laikā meklēt citu darbu. Darbiniekam jāiesniedz

60 774

– reģistrēto bezdarbnieku skaits Latvijā 2021. gada beigās.

Avots: Nodarbinātības valsts aģentūra

darba devējam rakstveida iesniegums, lūdzot/prasot piešķirams laiku cita darba meklēšanai. Darbiniekam rakstveida iesniegumā ieteicams atsaukties uz DL 111. pantu. Darbinieka iesnieguma gadījumā darba devējam ir pienākums darbiniekam šādu laiku piešķirt.

CIK ILGI?

Saskaņā ar DL piešķirtā laika ilgumu nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā. Tomēr daudziem darba devējiem nav noslēgti darba koplīgumi, kā arī praksē novērots, ka bieži vien šis jautājums nav noregulēts darba līgumā. Šādā gadījumā darba devējam un darbiniekam jāvienojas, cik ilgu laiku piešķir darbiniekam cita darba meklēšanai. Darbinieks rakstveida iesniegumā var norādīt, cik ilgu laiku viņš vēlētos.

DL noteikts, ka šim laikam jābūt atbilstošam. Ja puses nevar vienoties, tad darbiniekam jāpiešķir atbilstošs laiks, kas atkarīgs no lietas faktiskajiem apstākļiem, tostarp darbinieka amata, darba stāža, iespējām atrast līdzvērtīgu darbu u.c. faktoriem.¹ Praksē, visticamāk, darba devējs izdod iekšēju rīkojumu, apstiprinot darbinieka iesniegumu un piešķirot viņam laiku cita darba meklēšanai. Ja darba devējs rīkojumā paredz īsāku laiku, nekā darbinieks lūdz savā iesniegumā, darba devējam jāpamato, ka tas ir atbilstošs.

Tāpat vēlams vienoties ne tikai par ilgumu (piemēram, četras stundas nedēļā), bet arī par procedūru, kādā nosaka konkrēto dienu un laiku. Piemēram, darba devēja rīkojumā var noteikt, ka darbiniekam savlaikus, bet ne vēlāk kā divas darba dienas iepriekš e-pastā jāinformē savs tiešais priekšnieks par vēlamo laiku cita darba meklēšanai konkrētajā nedēļā (konkrētais laiks var būt nepieciešams darba intervijai, par kuru jāvienojas ar potenciālo darba


devēju). Darba devējam arī jāparedz tiesības atteikt piešķirt šādu laiku konkrētajā brīdī, ja tas pamatots ar kādu neatliekamu vai iepriekš iepļānotu darba situāciju, kam noteikti nepieciešama konkrētā darbinieka klātbūtne.

Iespējams arī vienoties, kas notiek tad, ja darbinieks kādā nedēļā nav izmantojis šo laiku, piemēram, paredzot, ka to nepārceļ uz citu nedēļu, izņemot tad, ja darbinieks noteikto laiku nav varējis izmantot darba devēja vainas dēļ.

VAI SAGLABĀJAMA IZPEĻŅA?

DL paredzēts, ka šajā laikposmā darbiniekam saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā. Līdzīgi kā par piešķiramā laika ilgumu, praksē darba līgumos bieži neregulē jautājumu par saglabājamās izpeļņas apmēru. Iespējams, piemēram, vienoties, ka par šo laiku maksā tāpat kā par darbalaiku (saglabā mēnešalgu vai tml.).

Jānorāda, ka tad, ja darba devējs uzteicis darba tiesiskās attiecības ar vairākiem darbiniekiem vienlaikus un vienam no viņiem piešķīris laiku cita darba meklēšanai, darba devējam nav tiesību atteikt piešķirt šo laiku arī pārējiem darbiniekiem ar identiskiem nosacījumiem. Tas izriet no atšķirīgas attieksmes aizlieguma principa (DL 29. pants).

Ir darba devēji, kas noteikumus par laiku cita darba meklēšanai iekļauj arī iekšējā politikā vai darba kārtības noteikumos. Darba līgumā šādā gadījumā ir tikai atsauce, ka jautājums par laiku cita darba meklēšanai ilgumu un šajā laikposmā darbiniekam saglabājamās izpeļņas apmēru atbilstoši DL 111. pantam regulēts iekšējās politikas vai darba kārtības noteikumos. 

¹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, ZAB "BDO Zelmens&Liberte", "Darba likums ar komentāriem", Rīga, 2010.