

drošību ir atbildīgs ārpakalpojuma sniedzējs.

Protams, noslēgumā jānorāda, ka atbildības jautājumu risināšanā vienmēr vērtē konkrētos

negadījuma apstākļus, tāpēc jāatceras, ka atbilstoši DAL arī pašam darbiniekam jābūt jāpārbauda par savu drošību un veselību, kā arī to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt viņa rīcība.

## VAI ATJAUNOT DARBĀ DARBINIEKU, KURŠ ATTEICĀS VAKCINĒTIES?



Darbinieks ārkārtējās situācijas laikā atteicās vakcinēties, tādēļ uzņēmums uzteica darba līgumu, pamatojoties uz Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma (Covid-19 likums) 7.<sup>3</sup> panta 4. daļu. Šobrīd vakcinācijas sertifikāti vairs nav nepieciešami (arī konkrētajā uzņēmumā tos nepieprasa), un bijušais darbinieks norādījis, ka vēlas atkal strādāt savā darbavietā. Vai uzņēmumam ir pienākums viņu atkal nodarbināt? Vai darbinieks var tiesiski vērsties pret uzņēmumu ar prasību par atjaunošanu darbā, jo vairs nav piemērojama atļaušanu pamatojošā norma? Ja uzņēmums nolemj atkal algot darbinieku, vai jāslēdz jauns līgums un jānosaka pārbaudes laiks?

Atbild **IRINA KOSTINA**, SIA "ZAB Ellex Kļaviņš" Darba tiesību prakses grupas vadītāja, zvērināta advokāte

Ja darba tiesiskās attiecības izbeigtas atbilstoši likumam, kā tas ir konkrētajā gadījumā, proti, saskaņā ar Covid-19 likuma 7.<sup>3</sup> panta 4. daļas regulējumu, tad darba devējam nav pienākuma atkal nodarbināt darbinieku tikai tāpēc, ka likuma regulējums vēlāk mainīts (proti, šobrīd lielākajā daļā darbavietu darba pienākumu izpildei vairs nav nepieciešams pārslimošanas vai vakcinācijas sertifikāts). Līdz ar to darba devējam nav no likuma izrietoša pienākuma noslēgt jaunu darba līgumu ar atlaisto darbinieku.

Šim darbiniekam arī nav pamata vērsties pret bijušo darba devēju ar prasību par atjaunošanu darbā vai citu līdzīgu prasību tikai tāpēc, ka vēlāk likuma regulējums mainīts. Grozījumiem attiecībā uz prasību par pārslimošanas vai vakcinācijas sertifikāta esamību darba veikšanai nav piešķirts atpakaļejošs spēks, tāpēc tos nevar attiecināt uz situācijām pirms šo grozījumu spēkā stāšanās. Turklāt šādā gadījumā darbinieka tiesības vērsties tiesā ierobežotas arī ar Darba likuma 122. panta 1. daļā noteikto viena mēneša termiņu prasības celšanai.

Ja darba devējs izlemj atkal dibināt darba tiesiskās attiecības ar bijušo darbinieku, pārbaudes laika piemērošana ir darba devēja izvēles jautājums. Tomēr jānorāda, ka pārbaudes mērķis ir pārliecināties par darbinieka atbilstību ieņemamajam amatam un spējām veikt darba pienākumus. Tādēļ, ja viņš pieņemts tieši tajā pašā amatā un ir pagājis neilgs laiks kopš darba tiesisko attiecību izbeigšanas, jāvērtē, vai vispār vajag noteikt šādu pārbaudi. Ja darbinieks ieņems amatu, kurā bija jau pirms atļaušanas, un nav notikušas būtiskas izmaiņas kārtībā, kādā izpildāmi darba pienākumi, tad noteikt pārbaudi, lai gan formāli tas ir iespējams, tomēr nebūtu pamatoti.

Jānorāda – ja darbinieku pieņem atpakaļ darbā, viņa darba tiesisko attiecību ilgums ar konkrēto darba devēju jāreķina no jauna. Tas neizslēdz iespēju darba devējam vienoties ar darbinieku, ka uzņēmuma iekšējā organizācijā darba tiesisko attiecību ilgumu summēs, kas, piemēram, var ietekmēt prēmijas apmēru atkarībā no darba tiesisko attiecību ilguma pie konkrētā darba devēja. 