

*jurista
komentārs*

PIENĀKUMS KONKRETIZĒT DARBA VIETU, JA DARBINIEKU VAR NODARBINĀT DAŽĀDĀS VIETĀS

AUGSTĀKĀS TIESAS
CIVILLIETU
DEPARTAMENTS
2025. GADA 20. MAIJĀ
SPRIEDUMĀ LIETĀ
SKC-192/2025

SNIEDZIS NOZĪMĪGAS
ATZIŅAS PAR DARBA
DEVĒJA PIENĀKUMU
KONKRETIZĒT
DARBINIEKA DARBA
VIETU GADĪJUMOS,
KAD DARBA LĪGUMĀ
PAREDZĒTA IESPĒJA
DARBINIEKU
NODARBINĀT DAŽĀDĀS
VIETĀS, UN UZTEIKUMA
TERMIŅA APRĒĶINĀŠANU
DARBINIEKA ILGSTOŠA
PĀRKĀPUMA GADĪJUMĀ.

LIETAS APSTĀKĻI

Starp darba devēju un darbinieci bija noslēgts darba līgums, atbilstoši kuram darbinieces darba vieta atradās uzņēmuma struktūrvienībā vai klientu telpās saskaņā ar darba devēja noslēgtajiem līgumiem.

Darba devējs vērsās tiesā ar prasību par darba līguma izbeigšanu, norādot, ka darbiniece būtiski pārkāpusi darba līguma noteikumus — bez attaisnojoša iemesla ilgstoši nav ieradusies darbā. Savukārt darbiniece iesniedza pretpasību, lūdzot piedzīt atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, pamatojot to ar apstākli, ka faktiskā situācija bijusi uzskatāma par dīkstāvi darba devēja vainas dēļ, jo viņai netika piešķirti darba uzdevumi un norādīta konkrēta darba vieta. Tāpat darbiniece lūdza piedzīt morālā kai-

tējuma kompensāciju 2000 EUR apmērā sakarā ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, jo darbiniece bija lūgusi izsniegt darba līgumu un pārskaitīt uz viņas bankas kontu visu pielīgto darba algu, nevis daļu izmaksāt skaidrā naudā.

Ar Rīgas pilsētas tiesas 2024. gada 4. marta spriedumu darba devēja prasība tika apmierināta, bet darbinieces pretpasība noraidīta. Rīgas apgabaltiesa 2024. gada 21. oktobrī šo spriedumu atstāja negrozītu — darba tiesiskās attiecības izbeigtas, savukārt darbinieces prasījumi par atlīdzību un morālo kaitējumu noraidīti. Augstākās tiesas Senāts nosprieda, ka Rīgas apgabaltiesas spriedums atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā turpmāk norādīto apsvērumu dēļ.





NIKOLA
DUKULE

ZAB Ellex Kļaviņš
zvērīnāta
advokāta palīdzē

DARBA DEVĒJAM PIRMS DARBA UZSĀKŠANAS IR PIENĀKUMS TIEŠI, SAPROTAMI UN LAIKUS NORĀDĪT, KUR UN KAD DARBINIEKAM JĀVEIC SAVI DARBA PIENĀKUMI.

DARBA PIENĀKUMU VEIKŠANAS VIETA

Darba likuma 40. panta otrās daļas 4. punkts paredz, ka darba līgumā norāda darba vietu, savukārt ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās, vai to, ka darbinieks var brīvi noteikt savu darba vietu. Darba likumā nav konkrētāk regulēts jautājums par darbinieka nodarbināšanu dažādās darba vietās un kārtību, kādā darbinieks ir jāinformē par to.

Šajā sakarā Senāts ir paudis atziņu, ka gadījumā, ja darba līgumā ir ietverta norāde, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās, tad, lai izvairītos no pārrautumiem, darba devējam pirms darba uzsākšanas ir pienākums tieši, saprotami un laikus norādīt, kur un kad darbiniekam jāveic savi darba pienākumi. Šī konkretizācija jāveic atbilstoši darba specifikai, un tā var tikt izdarīta dažādos veidos, piemēram, ar rīkojumu, darba grafiku, elektronisku saziņu vai telefonisku saziņu. Šāda

konkretizācija nav obligāti fiksējama rakstveidā, tomēr strīda gadījumā darba devējam ir jāpierāda, ka darbinieks bijis pienācīgi informēts, proti, ka darbiniekam darba vieta ir zināma un saprotama. Lai izvairītos no strīdiem, darba devējiem jānodrošina rakstisks vai citādi pierādāms apstiprinājums par darba vietas savlaicīgu noteikšanu.

ILGSTOŠA PĀRKĀPUMA NOTEIKŠANA

Darba likuma 101. panta trešajā daļā ir noteikts, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz būtisku darba līguma pārkāpumu, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas. Ilgstošu pārkāpumu gadījumos, piemēram, tādos kā neierašanās darbā, var rasties jautājums, kurā mirklī šis pārkāpums jau ir būtisks un kurš ir pārkāpuma atklāšanas brīdis.

Senāts uzsvēra darba devēja rīcības brīvību noteikt, kad darbinieka ilgstoša neierašanās darbā tiek uzskatīta par būtisku darba līguma

pārkāpumu. Tāpat darba devējam jābūt konsekvēntam un jāpamato pārkāpuma būtiskums konkrētajā brīdī, lai uzteikuma pamatojums būtu tiesisks.

Senāts arī paskaidroja, ka pārkāpuma atklāšanas brīdī ir nozīme uzteikuma termiņa aprēķināšanā, un tas var tikt noteikts arī pēc ilgāka laika, kamēr pārkāpums turpinās.

Tiesu praksē¹ ir noteikts, ka, lai piemērotu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā norādīto uzteikuma pamatu, tiesai ir jākonstatē, ka:

- darbinieks pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;
- pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla;
- pārkāpums ir būtisks.

Pirmos divus kritērijus praksē ir salīdzinoši vienkāršāk pierādīt, savukārt trešais kritērijs katrā situācijā vērtējams individuāli, jo jēdziena «būtisks pārkāpums» piepildīšana ar saturu ir atkarīga no tiesību normas piemērotāja.

IETEIKUMI

Lai izvairītos no pārrautumiem un tiesiskiem strīdiem:

- 1) darba devējiem ieteicams vienmēr saglabāt pierādījumus par darba vietas konkretizēšanu (rakstveidā vai elektroniski),
- 2) darba līgumos vai iekšējos darba kārtība noteikumos vēlams precīzāk noteikt kārtību, kā darbiniekam tiek paziņota darba vieta katrā konkrētā gadījumā,
- 3) darbiniekiem savukārt jāpārliedz, ka darba vietas norādījums ir skaidrs un saprotams, lai nerastos neskaidrības par darba pienākumu izpildi;
- 4) ilgstošu pārkāpumu gadījumā darba devējs ir tiesīgs izlemt, kurā brīdī realizējās pārkāpuma būtiskums. Attiecīgi arī kādā termiņā darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu. Tomēr ir jāatceras, ka tas nenozīmē neierobežotu rīcības brīvību, jo strīda gadījumā darba devējam būs jāpierāda būtiskuma kritērija pastāvēšana uzteikuma pamatojumam.

RAKSTS SAGATAVOTS SADARBĪBĀ
AR ZAB ELLEX KĻAVIŅŠ

Ellex[®]
Kļaviņš

¹ Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2016. gada 20. decembra spriedums lietā SKC-2241/2016.