



## IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'  
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2013.gada decembra ziņojums

**Darba līguma uzteikšana, neievērojot uzteikuma termiņu.  
Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze**

Rīga, 2013.gads

---

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

## **Saturs**

1.Ievads.....	3
2. Darba likuma darba līguma uzteikšanas, neievērojot uzteikuma termiņu, regulējums un tā interpretācija tiesu praksē.....	4
2.1. Darbinieka uzteikums, neievērojot uzteikuma termiņu.....	4
2.2. Darba devēja uzteikums, neievērojot uzteikuma termiņu.....	6
a) Darbinieka būtisks pārkāpums bez attaisnojoša iemesla.....	7
b) Darbinieka prettiesiska rīcība, kuras dēļ darbinieks zaudējis darba devēja uzticību.....	8
c) Darbinieka rīcība pretēji labiem tikumiem, ja šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu...	9
3. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze.....	10
Lietuva.....	10
Igaunija.....	12
Vācija.....	15
Čehija.....	16
Polija.....	20
Austrija.....	21
Beļģija.....	23
Nīderlande.....	23
Īrija.....	24
4. Secinājumi.....	25

## **1. Ievads**

Darba likuma<sup>1</sup> normas paredz detalizētu darba attiecību izbeigšanas regulējumu. Tās paredz iespējamus un atļautus uzteikuma pamatojumus, procesuālās darbības, kas darba devējam jāveic pirms atlaišanas, uzteikuma termiņus un uzteikuma apstrīdēšanas iespējas.

Cita starpā Darba likums paredz abām pusēm iespējas izbeigt darba attiecības, neievērojot uzteikuma termiņu. Darba likuma 100.panta piektā daļa paredz darbiniekam tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot viena mēneša uzteikuma termiņu, ja darbiniekam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu darba likuma izpratnē atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Savukārt Darba likuma 103.panta pirmās daļas 1.punkts paredz darba devējam tiesības uzteikt darba līgumu nekavējoties gadījumā, ja darba līgums tiek uzteikts Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. vai 4.punktā noteiktajā kārtībā, proti, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību vai, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības darba tiesību konsultanti ziņoja par pieaugošu darbinieku interesi izmantot 100.panta piektās daļas piešķirtās tiesības un vienlaikus par grūtībām identificēt un formulēt svarīgu iemeslu darba līguma uzteikšanai. Vienlaikus darba tiesību juristi diskutē par darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu nekavējoties (neievērojot Darba likumā noteiktos uzteikuma termiņus) saistībā ar darbībām, kuras darbinieks veicis un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

Ņemot vērā radušos diskusiju, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) dalīborganizāciju juristi interesējas par citu Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzi

---

<sup>1</sup> 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001., Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.07.2012.

un regulējumu „ārkārtas” darba attiecību izbeigšanā, neievērojot uzteikuma termiņu.

Ziņojums ietver apkopojumu par izvēlēto Eiropas Savienības dalībvalstu regulējumu darba līguma uzteikuma, neievērojot uzteikuma termiņu, nosacījumiem un komentārus par attiecīgo Darba likuma regulējumu.

## 2. Darba likuma darba līguma uzteikšanas, neievērojot uzteikuma termiņu, regulējums un tā interpretācija tiesu praksē

### 2.1. Darbinieka uzteikums, neievērojot uzteikuma termiņu

Darbinieks var uzteikt darba līgumu, neievērojot uzteikuma termiņu, gadījumā, ja viņam ir svarīgs iemesls. Kā svarīgu iemeslu likumdevējs atzinis tādu apstākli, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. *Svarīgs iemesls* ir uzskatāms par ģenerālklausulu, kuras saturu veido un piepilda nemitīgi mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuru konkretizē tiesu prakse. Darba tiesību juristu vidū jēdzienu *svarīgs iemesls* saista ar ētikas normām un tikumības apsvērumiem, piemēram, darbinieka piedzīvotu seksuālo uzbrukšanos darbavietā.<sup>2</sup> Vienlaikus nav daudz spriedumu, kas ļautu secināt par kopējām vadlīnijām un gadījumiem, kuri būtu uzskatāmi par svarīgu iemeslu darbinieka uzteikumam, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta (kopš 2014.gada 1.janvāra - Augstākās tiesas Civillietu departamenta) 2011.gada 11.maija spriedumā lietā Nr.SKC-291/2011 tiesa atzinusi, ka „nenoliedzami, darba algas nemaksāšana ir svarīgs iemesls, lai darbinieks uzteiktu darba attiecības, taču tiesību uz pabalsta saņemšanu aspektā svarīgajam iemeslam ir jābalstās uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, t.i., tādiem apsvērumiem, kas saistīti ar ētikas un morāles normām (nemantiskām vērtībām).

Darba algas neizmaksāšana aizskar darba ņēmēja mantiskās intereses, turklāt likumā ir paredzēta kārtība, kādā darbinieks var novērst šādu savu tiesību

<sup>2</sup> 'BDO Zelmenis&Liberte'. Darba likums ar komentāriem. LBAS. 2010. 191.lpp.

prettiesisku aizskārumu no darba devēja puses. Ne vienmēr, kad darba devēja rīcība ir vērtējama kā negodprātīga vai prettiesiska, to ir iespējams attiecināt un saistīt ar darbinieka tikumības un taisnprātības apsvērumiem.<sup>3</sup> Tādējādi tiesa uzsvēra, ka tikumības un taisnprātības apsvērumi ir tādi apsvērumi, kas saistīti ar ētikas un morāles normām (nemantiskām vērtībām).

Diemžēl Senāta spriedumos nav atrodamas citas vadlīnijas par gadījumiem, kurus var uzskatīt par *svarīgu iemeslu*, kura dēļ darbinieks var izbeigt darba attiecības nekavējoties, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu. Līdz ar to gadījumi un situācijas, kurus var uzskatīt par svarīgu iemeslu darba attiecību izbeigšanai bez uzteikuma termiņa ievērošanas, ir nosakāmi katrā atsevišķā gadījumā.

Piemēram, LBAS 2012.gada februāra ziņojumā „*Mobings darba vietā*” tika izdarīts secinājums, ka arī mobings kā psiholoģiska vardarbība, kas aizskar personas godu un cieņu un nodara kaitējumu personas veselībai, būtu uzskatāms par svarīgu iemeslu darba attiecību izbeigšanai Darba likuma 100.panta piektās daļas izpratnē.<sup>4</sup>

Vairākos citos spriedumos Senāts analizēja Darba likuma 100.panta piektās daļas procesuālos aspektus. Piemēram, lietā Nr.SKC-300/2011 Senāts norādīja, ka darbinieka uzteikums sakarā ar svarīgu iemeslu, kas atbilstoši Darba likuma 100.panta piektajai daļai pamatojas uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, stājas spēkā nekavējoties pēc tā iesniegšanas un ir atzīstams, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigušās. Šāds uzteikums ir saistošs darba devējam un stājas spēkā pēc tā iesniegšanas darba devējam, kam savukārt tas vai nu jāakceptē un jāatzīst par sev saistošu, vai arī jāapstrīd tiesā.<sup>5</sup>

Savukārt lietā Nr.SKC-562/2012 Senāts uzsvēra *svarīga iemesla* apstākļu uzrādīšanas svarīgumu. Senāts secināja, ka darbinieka uzteikuma saskaņā ar Darba likuma 100.pantu piekto daļu priekšnoteikums ir konkrēta apstākļa norādījums, kas ir uzteikuma pamatā. Ja šāds apstākļis nav norādīts, tad darba līgumu var izbeigt

<sup>3</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 11.maija spriedums lietā Nr.SKC-291/2011.

<sup>4</sup> N.Mickeviča. Mobings darba vietā. LBAS 2012.gada februāra ziņojums.

Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/mobings.darba.vieta\\_29.02.2012\\_1.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/mobings.darba.vieta_29.02.2012_1.pdf). 22.lpp.

<sup>5</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 13.aprīļa spriedums lietā Nr.SKC -300/2011.

saskaņā ar Darba likuma 100.panta pirmo daļu, it īpaši, ja darbinieka rīcība neliecina, ka viņš ir gribējis izbeigt darba līgumu nekavējoties.<sup>6</sup>

## **2.2. Darba devēja uzteikums, neievērojot uzteikuma termiņu**

Darba likuma 103.pants paredz vairākus gadījumus, kad darba devējs var uzteikt darba līgumu, neievērojot parasto viena mēneša uzteikuma termiņu. Darba devējs var uzteikt darba līgumu nekavējoties gadījumā, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību vai atradies alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī. Savukārt īsāks uzteikuma termiņš – 10 dienas – ir paredzēts gadījumos, kad:

- darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;
- darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;
- darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;
- darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

Ņemot vērā, ka šī ziņojuma mērķis ir pievērsties uzteikuma pamatiem, kuri ļauj uzteikt darba līgumu, neievērojot uzteikuma termiņu, un pieprasa zināmu jēdziena iztulkošanu, no minētajiem gadījumiem šī ziņojuma ietvaros ir jāpievērš uzmanība trīs uzteikuma pamatiem:

---

<sup>6</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 7.marta spriedums lietā Nr. SKC-562/2012.  
Mg.iur., phil. Zinaīda Indrūna. Tiesu prakses apkopojums darba tiesībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2012. gads. 205.lpp.

- darbinieka būtisks pārkāpums bez attaisnojoša iemesla;
- darbinieka prettiesiska rīcība, kuras dēļ darbinieks zaudējis darba devēja uzticību;
- darbinieka rīcība pretēji labiem tikumiem, ja šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

### **a) Darbinieka būtisks pārkāpums bez attaisnojoša iemesla**

Spriedumā lietā Nr.SKC-1286/2010 Senāts uzsvēra, ka Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts paredz konstatēt, pirmkārt, bez attaisnojoša iemesla izdarītu pārkāpumu un, otrkārt, tā būtiskumu. Pārkāpuma būtiskuma izvērtēšana savukārt ir saistīta ar Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikto, ka, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts.<sup>7</sup>

Saistībā ar pārkāpuma būtiskumu Senāts spriedumā lietā Nr.SKC-299/2011 secināja, ka jēdziens *būtisks* ir ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā. No minētā secināms, ka vispirms, protams, darba devējam ir izvērtējams, vai pārkāpums ir būtisks, taču, skatot strīdu tiesā, neapšaubāmi tiesas pienākums ir pārbaudīt, vai darba devējs pareizi šo jēdzienu piemērojis konstatētajiem apstākļiem. Pārkāpuma būtiskuma izvērtēšana savukārt ir saistīta ar Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikto, ka, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts. Faktiski šī tiesību norma nosaka darba devējam pienākumu izvērtēt pārkāpuma samērīgumu ar konkrētām sekām – darba līguma uzteikumu. Taču, tāpat kā attiecībā uz pārkāpuma būtiskumu, strīda gadījumā tiesai ir jāpārbauda, vai ir ievērots samērīgums.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 8.decembra spriedums lietā Nr.SKC-1286/2010.

<sup>8</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 9.februāra spriedums lietā Nr.SKC-299/2011.

Spridumā lietā Nr.SKC-326/2010 Senāts secināja, ka neierašanās darbā rada pamatu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta piemērošanai un darba attiecību izbeigšanai.<sup>9</sup>

Taču jāņem vērā, ka svarīga nozīme ir ne tikai pārkāpuma būtiskumam, bet arī tam, ka pārkāpums ir izdarīts bez attaisnojoša iemesla. Spridumā lietā Nr.SKC-2455/2013 Senāts norādīja, ka norāde Darba likuma 101.panta otrajā daļā, ka darba devējam ir pienākums vērtēt līdzšinējo darbu, liecina tieši to, ka likumdevējs nav vēlējies, lai katrā gadījumā, kad tiek konstatēts pārkāpums, arī būtisks, darbinieks tiktu atlaists no darba, ņemot vērā, viņa iepriekšējo darbu pie darba devēja. Tāpat, lai pārkāpumu atzītu par būtisku saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, nepieciešams konstatēt bez attaisnojoša iemesla izdarītu pārkāpumu.<sup>10</sup>

#### **b) Darbinieka prettiesiska rīcība, kuras dēļ darbinieks zaudējis darba devēja uzticību**

Spridumā lietā Nr.SKC-223/2009 Senāts norādīja, ka darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu darba devējs var uzteikt, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību. No minētās tiesību normas satura izriet, ka nepieciešami šādi priekšnoteikumi darbinieka atlaišanai:

- 1) darbinieka prettiesiskas rīcības konstatēšana;
- 2) prettiesiskā rīcība pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā;
- 3) noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga un būtiska darba devēja uzticība;
- 4) pārkāpums ir pamats darba devēja uzticības zaudēšanai.<sup>11</sup>

Saistībā ar jēdzienu *prettiesiska rīcība* spriedumā lietā Nr.SKC-570/2004 Senāts secināja, ka, lai noskaidrotu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā ietvertā

<sup>9</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 24.februāra spriedums lietā Nr.SKC-326/2010.

<sup>10</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 22.novembra spriedums lietā Nr.SKC-2455/2013.

<sup>11</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 30.septembra spriedums lietā SKC-223/2009.



jēdziena *rīkojies prettiesiski* saturu un nozīmi, nepieciešams pievērsties citām Darba likuma normām, kas raksturo darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgos noteikumus. Un, proti, Darba likuma 50.panta pirmajā daļā noteikts, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām spējām būtu taisnīgi no viņa sagaidāma. Savukārt Darba likuma 86.panta pirmā daļa paredz, ka gadījumos, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi, vai citādas prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumus darba dēvējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt zaudējumus.<sup>12</sup>

Konstatējot prettiesisku rīcību, Senāts spriedumā lietā Nr.SKC-879/2011 secināja, ka darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai kāda konkrēta normatīvā akta pārkāpuma gadījumā, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas viņam ir saistoši.<sup>13</sup>

Piemēram, spriedumā lietā Nr.SKC-445/2012 Senāts norādīja, ka saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu darba devējs tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību. Pasažieru pārvadāšanas noteikumu (pasažieru pārvadāšana ar 100% atlaidi) un finanšu disciplīnas pārkāpumi (biļetes neizsniegšana) darbinieka vadītajā autobusā, ir apstākļi, kuru dēļ viņš zaudējis darba devēja uzticību, tādēļ uzteikums atzīstams par likumīgu.<sup>14</sup>

### **c) Darbinieka rīcība pretēji labiem tikumiem, ja šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu**

Tāpat kā būtiskums, arī *labu tikumu* jēdzienu Senāts atzina par ģenerālklausulu. Spriedumā lietā Nr.SKC-442/2009 Senāts secināja, ka, tā kā likumdevējs nav noteicis *labu tikumu* definīciju, šis jēdziens īpaši kvalificētās nenoteiktības pakāpes

<sup>12</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20. oktobra spriedums lietā Nr. SKC- 570/2004.; 2011.gada 12.janvāra spriedums lietā SKC-340/2011.; Tiesu prakses apkopojums. 165.lpp.

<sup>13</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 8.jūnija spriedums lietā Nr.SKC-879/2011.

<sup>14</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 21.marta spriedums lietā Nr.SKC-445/2012.

dēļ ir atzīts par ģenerālklausulu, kuras saturu veido nemitīgi mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuras konkretizēšana jāveic tiesu praksei. Mūsdienu tiesu praksē un tiesību zinātnē ir atzīts, ka *labu tikumu* jēdzienam ir ne tikai sociāls, bet arī tiesisks saturs, proti, to veido ne tikai vispārpieņemtās morāles normas, kas noteic savstarpējās uzvedības noteikumus, kurus sabiedrība vai kāda tās daļa atzīst par nepieciešamu ievērot, bet arī tiesiski ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās tiesībās, tostarp valstu konstitūcijās.<sup>15</sup>

### 3. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze

Šajā nodaļā ir izklāstīta informācija par atsevišķu Eiropas Savienības dalībvalstu regulējuma piemēriem darba līguma uzteikšanai, neievērojot uzteikuma termiņu.

#### Lietuva

Darba līguma uzteikumu bez termiņa ievērošanas Lietuva regulē Lietuvas Darba Kodekss.<sup>16</sup> Darba Kodeksa 127. un 128.pants paredz, ka darbinieks var uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš šādos gadījumos:

- darba devējs nemaksā darbiniekam algu vismaz divus mēnešu pēc kārtas; darbinieka dīkstāves laiks ne darbinieka vainas dēļ ilgst vismaz 30 dienas pēc kārtas vai ar pārtraukumiem vismaz 60 darba dienas pēdējo 12 mēnešu laikā;
- darbinieka slimība vai invaliditāte, kas neļauj pienācīgi pildīt darbu;
- darba devēja likumīgo vai koplīgumā noteikto pienākumu nepildīšana;
- citi koplīgumā noteikti gadījumi.

<sup>15</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 20.maija spriedums lietā Nr. SKC-442/2009; 2010.gada 27.oktobra spriedums lietā Nr.SKC-928/2010.

<sup>16</sup> Law of Republic of Lithuania 'Labour Code'. As last amended on 9 December 2010 – No XI-1219. Pieejams angļu valodā: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_e?p\\_id=391385](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_e?p_id=391385).

Darba Kodeksa 136.panta 3.punkts nosaka gadījumus, kuros darba devējs var uzteikt darba līgumu, neievērojot uzteikuma termiņu:

- ja darbinieks pārkāpj darba disciplīnu vai nolaidīgi pilda pienākumus - ar nosacījumu, ka pēdējo 12 mēnešu laikā darbiniekam vismaz vienreiz jau uzlikts disciplinārsods;
- darbinieks ir būtiski pārkāpis darba pienākumus. Darba Kodeksa 235.panta 2.punkts samēra detalizēti uzskaita būtiskos darba pienākumu pārkāpumu gadījumus:
  - 1) nepienācīga uzvedība ar apmeklētājiem vai klientiem vai darbības, kas tiešā veidā pārkāpj personu konstitucionālās tiesības;
  - 2) komercnoslēpuma izpaušana konkurentiem;
  - 3) dalība aktivitātēs, kas atbilstoši tiesību aktiem, darba kārtībai, koplīgumam vai līgumam nav savienojamas ar darba pienākumiem;
  - 4) amata izmantošana ar mērķi gūt pretlikumīgus labumus;
  - 5) vienlīdzīgu iespēju pārkāpšana, seksuālā uzmākšanās attiecībā kolēģiem, padotajiem vai klientiem;
  - 6) atteikums sniegt informāciju, kur to pieprasa tiesību akti, darba kārtība vai apzināti nepatiesas informācijas sniegšana;
  - 7) darbības ar zādzības, krāpšanas, piesavināšanās vai īpašuma nelikumīgas iegūšanas elementiem, pat ja šie pasākumi nav saistīti ar darbinieka kriminālo vai administratīvo atbildību;
  - 8) ja darba laikā darbinieks atrodas alkohola, narkotisko vai toksisko vielu ietekmē, izņemot gadījumus, kad intoksikācijas cēlonis ir ražošanas procesi uzņēmumā;
  - 9) prombūtne no darba bez būtiska iemesla visu darba dienu/maiņu;
  - 10) atteikšanās iziet medicīniskās pārbaudes, ja šādas pārbaudes ir obligātas;
  - 11) citas darbības, kas būtiski pārkāpj darba kārtību.

Saskaņā ar Darba Kodeksa 240.pantu, ja uzteikums, neievērojot uzteikuma termiņu, ir izdarīts, pamatojoties uz būtisku darba kārtības pārkāpumu, darba devējam jāievēro Darba Kodeksā noteiktās disciplinārsoda piespriešanas prasības. Tātad pirms disciplinārsoda uzlikšanas darba devējam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumus. Bez paskaidrojumu saņemšanas darba

devējs var uzlikt disciplinārsodu tikai tad, ja noteiktajā termiņā darbinieks nav sniedzis pieprasītos paskaidrojumus.

Lietuvas Augstākās tiesas prakse attiecībā uz pārkāpumu būtiskuma izvērtēšanu ir kazuistiska, nav izvērsta un no tās nevar secināt vispārējus priekšrakstus gadījumiem, kurus var uzskatīt par būtisku pārkāpumu.

Piemēram, spriedumā lietā *EP v UAB Sanatorija "Pusyno kelias"* Lietuvas Augstākās tiesa par būtisku pārkāpumu no darba devēja puses uzskatīja situāciju, kurā darbinieks sešus gadus vienlaikus strādāja divos uzņēmumos, par ko darba devējs nav zinājis. Darba devējs mainīja strādniekiem darba laika grafiku, ka rezultātā darbinieks vairs nevarēja strādāt otrajā uzņēmumā.<sup>17</sup>

Lietā *E.N. v UAB " Viciunai ir partneriai"* Lietuvas Augstākā tiesa neuzskatīja par būtisku darba devēja pārkāpumu situāciju, kurā darba devējs atcēla savu pienākumu nodrošināt darbiniekiem transportu uz un no darba. Tiesa secināja, ka, ņemot vērā to, ka šāds pienākums bija radies no prakses nevis no vienošanās, līdz ar to nevar uzskatīt par būtisku pārkāpumu.<sup>18</sup>

Attiecīgi Lietuvas Augstākā tiesa vērtē pārkāpuma būtiskumu katrā lietā, ņemot vērā faktiskos apstākļus, un, neskatoties uz to, ka pārkāpums var Darba Kodeksā būt definēts kā būtisks, tiesa, vērtējot lietas apstākļus, var to par tādu neuzskatīt.

## Igaunija

Igaunijas likuma „*Par darba līgumiem*” 98.panta trešā daļa paredz, ka darbinieks var uzteikt līgumu bez iepriekšējā paziņojuma, ja, vērtējot visus izveidojušies apstākļus un savstarpējās intereses, nevar pieļaut darba attiecību turpināšanos līdz līguma uzteikuma termiņa beigām.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Lithuanian Supreme Court 4/17/2013 ruling E. P. v. UAB sanatorija "Pusyno kelias", No.3k-3-226-2013.

<sup>18</sup> Lithuanian Supreme Court 12/21/2012 ruling E. N. v. UAB "Viciunai ir partneriai", No.3k-3-598-2012.

<sup>19</sup> Law of Republic of Estonia. Employment Contract Act'. (2009). Latests amendments 18.06.2009. Pieejams angļu valodā: <http://www.legaltext.ee/text/en/XXX060.htm>.

Likuma 91.pants nosaka darbinieka tiesību uz ārkārtas (*extraordinary*) darba līguma izbeigšanu saistībā ar fundamentāliem pārkāpumiem no darba devēja puses un proti, ja:

1. darba devējs pazemojis darbinieku vai draudējis to darīt, vai atļāvis darbinieka kolēģiem vai trešajām personām to darīt;
2. darba devējs ievērojami kavējis darba algas maksājumus;
3. darba turpināšana ir saistīta ar reālu apdraudējumu darbinieka dzīvībai, veselībai, tikumībai vai labajam vārdam.

91.panta trešā daļa papildus paredz darbiniekam tiesību uz ārkārtas darba līguma izbeigšanu no darbinieka atkarīgu iemeslu dēļ, proti, ja darbinieka veselības stāvoklis vai ģimenes pienākumi neļauj darbiniekam veikt nolīgto darbu un darba devējs nevar nodrošināt darbinieku ar atbilstošu darbu.

Ja darbinieks vēlas izmantot minētās tiesības, viņam ir jāuzteic darba līgums saprātīgā laikā pēc tam, kad viņš uzzināja par apstākļiem, kas kalpo par uzteikuma pamatu.

Attiecībā uz darba devēja uzteikumu likuma 88.pants precīzi uzskaita gadījumus, kuros darba devējs var izbeigt darba līgumu, neievērojot uzteikuma termiņus (*extraordinary*). Darba līgumu, neievērojot uzteikuma termiņu, var uzteikt, ja darba devējam ir svarīgs iemesls, kas ir atkarīgs no darbinieka, kā rezultātā, ievērojot savstarpējās intereses, darba attiecību turpināšanu līdz uzteikuma termiņa beigām nevar gaidīt, īpaši, ja darbinieks:

- 1) ilgstoši nav spējis pildīt darba pienākumus sakarā ar veselības stāvokli, kas neļauj turpināt darba attiecības (darba spēju samazinājums veselības stāvokļa dēļ). Ar darbaspēju samazināšanos saprot situāciju, kad darbinieka veselības stāvoklis neļauj pildīt pienākumus vairāk nekā četrus mēnešus;
- 2) ilgstoši nav spējis pildīt darba pienākumus sakarā ar nepietiekamām darba iemaņām, nepiemērotību amatam vai nespēju pielāgoties darba amatam, kas neļauj turpināt darba attiecības (darbspēju samazinājums);
- 3) neraugoties uz brīdinājumu, nav ņēmis vērā pamatotus darba devēja norādījumus vai turpinājis nepildīt savus pienākumus;

- 4) neraugoties uz darba devēja brīdinājumu, parādījies darbā reibuma stāvoklī;
- 5) izdarījis zādzību, krāpšanu vai darbību un tāpēc zaudējis darba devēja uzticību;
- 6) radījis trešās personas neuzticēšanos darba devējam;
- 7) prettiesiski un lielā mērā radījis kaitējumu vai kaitējuma risku darba devēja mantai;
- 8) pārkāpis konfidencialitātes pienākumu vai pienākumu saglabāt komercnoslēpumu.

Ja darba devējs darba līgumu uzteic, gadījumā, kad darbinieks ilgstoši nav spējis pildīt darba pienākumus sakarā ar veselības stāvokli vai ilgstoši nav spējis pildīt darba pienākumus sakarā ar nepietiekamām darba iemaņām, nepiemērotību amatam vai nespēju pielāgoties darba amatam, likums paredz darba devējam pienākumu piedāvāt darbiniekam citu darbu, tostarp organizējot darbinieka kvalifikācijas celšanu, pielāgojot darba vietu un mainot darbinieka darba apstākļus, ja vien izmaiņas nerada nesamērīgi lielas izmaksas darba devējam.

Likuma 97.panta trešā daļa paredz, ka visos gadījumos, kuros likums pieļauj darba devēja uzteikumu un kuri ir uzskaitīti 88.panta pirmajā daļā, darba devējs var neievērot noteikto uzteikuma termiņu, ja, ņemot vērā visus apstākļus un savstarpējās intereses, nevar pieprasīt darba turpināšanos līdz uzteikuma termiņa beigām.

Darba tiesību juristi atzīst, ka šī ir ļoti plaši tulkojama norma, kas visos pieļaujamajos atlaišanas gadījumos ļauj darba devējam, interpretējot situāciju ar neiespējamību turpināt darba attiecības, atlaist darbinieku bez termiņa ievērošanas.

## Vācija

Vācijā darba līgumu atbilstoši Vācijas Civillikuma 626.pantam (*Bürgerliches Gesetzbuch*)<sup>20</sup> nekavējoties var izbeigt jebkura no pusēm, ja nevar pamatoti uzskatīt, ka puse, kura uzsaka darba līgumu, var turpināt darbu līdz uzteikuma termiņa beigām (*Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund*). Darba līgumā nevar atteikties no tiesībām uzteikt darba līgumu, neievērojot uzteikuma termiņu svarīga iemesla dēļ, vai citādi ierobežot šo tiesību.

Civillikuma norma paredz:

„§ 626 Atlaišana saistībā ar svarīgu iemeslu

(1) Darba līgumu var izbeigt jebkura no darba līguma pusēm bez uzteikuma termiņa ievērošanas svarīga iemesla dēļ, ja pastāv fakti, pamatojoties uz kuriem nevar sagaidīt, ka puse, kura uzteic līgumu, ņemot vērā visus konkrētā gadījuma apstākļus un izvērtējot abu pušu intereses, var turpināt darba attiecības līdz uzteikuma vai darba līguma termiņa beigām.

(2) Darba līgumu var izbeigt divu nedēļu laikā. Periods sākas ar datumu, kurā persona, kura uzteic darba līgumu, uzzināja par faktiem, kuriem ir izšķiroša nozīme darba līguma izbeigšanā. Pēc pieprasījuma šai pusei ir pienākums nekavējoties rakstiski paziņot otrai pusei darba līguma uzteikuma iemeslu.”<sup>21</sup>

Tātad darba devējam ir jāizsniedz uzteikums divu nedēļu laikā no brīža, kad viņam kļuva zināms atlaišanas iemesls. Ja darba devējam ir nepieciešams veikt pārkāpuma apstākļu noskaidrošanu vai izmeklēšanu, divu nedēļu termiņš sākas, kad izmeklēšana ir pabeigta.<sup>22</sup>

Atlaišanas pamatotību vērtē divos posmos. Pirmkārt, darba devējam ir jāvērtē atlaišanas apstākļu (pārkāpuma) nopietnība. Otrkārt, darba devējam jāizvērtē vai esošajos apstākļos nebūtu pareizāk atlaist darbinieku, ievērojot uzteikuma termiņu.

---

<sup>20</sup> Bürgerliches Gesetzbuch. German Civil Code. Pieejams angļu valodā: [http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_bgb/german\\_civil\\_code.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/german_civil_code.pdf). The translation includes the amendment(s) to the Act by Article 1 of the Act of 27.7.2011 (Federal Law Gazette I p. 1600).

<sup>21</sup> Autores tulkojums.

<sup>22</sup> Germany. Individual Dismissals Across Europe. p.130.

Vācijas tiesas atzīst, ka darba līguma uzteikšanai nekavējoties nav obligātu priekšrakstu un katrs gadījums ir vērtējams individuāli, ņemot vērā tā individuālos apstākļus. Darbinieka vai darba devēja rīcību nevar vērtēt izolēti, tā ir jāskata, ņemot vērā darba attiecības līdz pārkāpuma brīdim, kā arī konkrētā pārkāpuma apstākļus. Būtiska nozīme ir tam, vai ir pamatoti sagaidīt no otras puses darba turpināšanu līdz uzteikuma termiņa beigām. Tas nozīmē, ka uzteikuma iemeslam ir jābūt ar lielāku intensitāti un svaru, nekā iemesliem, uzsakot darba līgumu, ja uzteikuma termiņš tiek ievērots (piemēram, darba devēja ekonomiskie apsvērumi vai darbinieka uzvedība).<sup>23</sup> Papildus, kā secinājusi Vācijas Federālā Darba tiesa 1978.gada 30.maija spriedumā, ka uzteikums, neievērojot uzteikuma termiņu, ir pieļaujams tikai tad, ja visi citi instrumenti, kuri ir mazāk bargi un vairāk atbilstoši attiecīgajiem apstākļiem, nav iespējami, piemēram, darbinieka pārcelšana citā amatā, darba līguma izbeigšana pēc pušu vienošanās, darba līguma uzteikšana ar īsāku uzteikuma termiņu. Tātad uzteikumam nekavējoties ir jābūt galīgam līdzeklim.<sup>24</sup>

Pamati tūlītējam darba līguma uzteikumam ietver, bet neaprobežojas ar regulāru atteikšanos pildīt darba pienākumus, krāpšanu, smagus līgumiskos pārkāpumus vai noziedzīgus nodarījumus, konkurences aizlieguma pārkāpumus, klaji nepiemērotu uzvedību, regulāru pārmērīgu alkohola lietošanu, slimību, kas neļauj turpināt darbu, un pat cietumsodu.<sup>25</sup>

## Čehija

Atlaišanu, neievērojot uzteikuma termiņu, Čehijā regulē Darba Kodeksa (*Zakonik Prace*) 53.-55.pants.<sup>26</sup> Darba Kodekss pieļauj atlaišanu bez brīdinājuma tikai tad, ja pastāv ļoti nopietni iemesli, kas kavē tālāku nodarbināšanu.

---

<sup>23</sup> Labour Law in Germany, an overview, ed. by the German Federal Minister for Labour and Social Affairs, 1991, translated 1992. p.156.

<sup>24</sup> Federal Labour Court judgement of 30.05.1978, BB 1978, p.1310; skat. arī Federal Labour Court judgement of 27.09.1984. citēts: Labour Law in Germany, p.157.; Skat. judgment of June 21, 2001, BAG, 2 AZR 30/00, NJOZ 2001, 508 (515); judgment of July 1, 1999, 2 AZR 676/98, DB 1999, 2216, (2217).

<sup>25</sup> Germany. Individual Dismissals Across Europe. p.130. (skat. Vācijas Federālās Darba tiesas spriedumu lietā nr.17.03.1988, BB 1989, p.74, spriedumu lietā nr.22/11/73, BB 1974, p.463)

<sup>26</sup> The Czech Republic Labour Code (Act No.65/1965 coll., as amended). Skat.

<http://legislationline.org/download/action/download/id/1152/file/57e59b5f06d4e5d2827e57b900e1772e.pdf>.



Saskaņā ar Darba Kodeksa 53.panta pirmo daļu **darba devējs var uzteikt darba līgumu nekavējoties**, ja:

- darbinieks apzināti izdara noziedzīgu nodarījumu un viņam tiek piespriesta brīvības atņemšana uz laiku, kas pārsniedz vienu gadu, vai darbinieks apzināti izdara noziedzīgu nodarījumu, pildot darba pienākumus, vai tiešā saistībā ar tiem, un viņam ir piespriesta brīvības atņemšana uz laiku, kas pārsniedz sešus mēnešus;
- darbinieks izdara būtisku pārkāpumu, pildot darba pienākumus (*breach of work discipline in an essentially gross manner*). Būtisks darba pienākumu pārkāpums nav definēts Darba Kodeksā un atkarībā no pārkāpuma smaguma tiek vērtēts katrā atsevišķā gadījumā.

Saistībā ar darba līguma uzteikumu, pamatojoties uz noziedzīgu nodarījumu, ir pieminami vairāki aspekti. Pirmkārt, darbiniekam ir jābūt likumīgi notiesātam par tīšu noziedzīgu nodarījumu un viņam ir jābūt piespriestai brīvības atņemšanai, kas pārsniedz vienu gadu. Tāpēc nav iespējams izbeigt darba tiesiskās attiecības nekavējoties ar darbinieku noziedzīga nodarījuma neuzmanības dēļ pat tad, ja par to darbiniekam tika piespriesta brīvības atņemšana, kas pārsniedz vienu gadu. Līdzīgi darba attiecības nekavējoties nevar izbeigt, ja darba ņēmējs ir izdarījis tīšu noziedzīgu nodarījumu, bet viņam tika piespriesta brīvības atņemšana, kas ir īsāka par vienu gadu.

Otrkārt, tūlītējam darba līguma uzteikumam ir būtisks nosacījums, ka darbinieks ir likumīgi notiesāts, proti, tiesas spriedums ir stājies spēkā. Tādējādi darba attiecības nevar izbeigt nekavējoties, ja darbinieku tikai tur aizdomās par tīša noziedzīga nodarījuma izdarīšanu vai ja spriedums ticis pasludināts, bet tas vēl nav stājies spēkā (ir pārsūdzams). Ja iepriekš minētie priekšnoteikumi ir izpildīti, darba devējs var izbeigt darba attiecības nekavējoties neatkarīgi no tā, vai noziegums, par kuru darbinieks ir notiesāts, ir vai nav saistīts ar darba pienākumu pildīšanu.

Līdzīgus nosacījumus ievēro tad, ja darba līgumu uzteic gadījumā, kad darbinieks apzināti izdarījis noziedzīgu nodarījumu, pildot darba pienākumus vai tiešā saistībā ar tiem un viņam ir piespriesta brīvības atņemšana uz laiku, kas pārsniedz sešus

mēnešus. Ir būtiski tas, ka tiesas spriedums ir stājies spēkā un paveiktais noziegums ir tīšs (noziegums neuzmanības dēļ nav pietiekams). Atšķirībā no iepriekšējā punkta ir nepieciešams, lai noziegums tiktu izdarīts, pildot darba pienākumus (vai arī tam ir jābūt tiešai saiknei ar darba pienākumu izpildi). Vēl viena atšķirība ir arī īsāks termiņš brīvības atņemšanai, kas ir vismaz seši mēneši.<sup>27</sup>

Saistībā ar darba līguma uzteikumu, pamatojoties uz būtisku pārkāpumu darba pienākumu pildīšanā, jēdziens *būtisks pārkāpums* nav definēts Darba Kodeksā un ir jāinterpretē. Vērtējot konkrētu pārkāpumu, ir jāņem vērā konkrētie apstākļi darba vietā un sekas, kuras šāds pārkāpums izraisa vai var izraisīt. Tāpat pārkāpumam ir jābūt ļoti nopietnam. Šajā jautājuma galvenā loma ir atvēlēta tiesu praksei.

Būtisku raksturojumu būtiskam darba pārkāpumam, kas var būt par pamatu tūlītējam uzteikumam un tiesu interpretācijas nozīmi var atrast Čehijas Republikas Konstitucionālās tiesas spriedumā lietā Nr.367/03. Tiesa secināja, ka tikai būtisks darba disciplīnas pārkāpums var būt par pamatu darba līguma uzteikumam saskaņā ar Darba Kodeksa 53.pantu. Tiesa uzsvēra, ka, ņemot vērā normas neskaidro hipotēzi, tiesu uzdevums pārbaudīt darbinieka vainu darbinieka darba disciplīnas pārkāpumā un, ja tāda tiek konstatēta, vērtēt, cik būtisks ir šis pārkāpums. Savā vērtējumā tiesa nav ierobežota ar jebkādiem noteiktiem viedokļiem vai ierobežojumiem, bet ņem vērā tikai īpašās attiecīgās situācijas iezīmes, kā arī vispārējo tiesu judikatūru. Saskaņā ar pastāvošo tiesu praksi būtisks darba disciplīnas pārkāpums cita starpā ietver ilgstošu darbinieka prombūtni, zādzību lielo apmēros, fizisku uzbrukumu un alkohola lietošanu.<sup>28</sup>

Čehijas Augstākā tiesa lietā Nr.1751/2012 norādīja, ka darbinieka pārkāpuma būtiskumu nevar vispārināt. Tas nozīmē, ka pat, ja darba devējs uzņēmuma iekšējos noteikumos definēs būtiskos pārkāpumus, par kuriem darba līgumu var uzteikt nekavējoties, tiesu nesaista šis darba devēja noteiktais pārkāpumu uzskatījums. Tiesa jebkurā gadījumā izvērtēs pārkāpuma būtiskumu, ņemot vērā attiecīgā darbinieka raksturojumu, ieņemamo amatu, pienākumu izpildi līdz

<sup>27</sup> Gregorová Z., Termination Of Employment Relationship Legal Situation In The Czech Republic. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4627&langId=en>. p.36-37.

<sup>28</sup> Skat. the ruling of the Constitutional Court, Czech Republic, file IV. US 367/03 of 21 April 2004, in Sbírna náleží a usnesení US, volume 33, p. 465.; citēts Termination Of Employment Relationship Legal Situation In The Czech Republic p.37-38.

pārkāpuma brīdīm, pārkāpuma izdarīšanas laiku un apstākļus, darbinieka vainas pakāpi, pienākuma izpildes pārkāpuma metodi un smagumu, kā arī sekas, kuras šis pārkāpums atstāj uz darba devēju.<sup>29</sup>

Darba Kodeksa 53.panta otrā daļa paredz, ka darba devējs var atlaist darbinieku nekavējoties tikai divu mēnešu laikā no dienas, kad darba devējs uzzināja par atlaišanas pamatu. Darba līgums ir jāuzsaka ne vēlāk kā vienu gadu no dienas, kad radušies atlaišanas iemesli. 53.panta trešā daļa aizliedz uzteikt darba līgumu nekavējoties, ar strādājošo grūtnieci un darbinieku, kura pastāvīgā aprūpē ir bērns, kurš ir jaunāks par trīs gadiem, pat ja gadījums atbilst visām likuma prasībām

Taču Darba Kodekss atzīst pārkāpuma būtiskumu par svarīgāku nekā šo personu kategoriju aizsardzība un atļauj uzteikt darba līgumu nekavējoties, ja pārkāpums atbilst 53.panta pirmajā daļā minētajiem kritērijiem. Vienīgais izņēmums, kad aizsardzība ir absolūta, ir sieviete, kura atrodas dzemdību atvaļinājumā (saskaņā ar 157.panta 1.punktu), vai persona bērna kopšanas atvaļinājumā (saskaņā ar 158.pantu).

Darba Kodeksa 54.pants paredz **darbinieka tiesību uzteikt darba līgumu nekavējoties**. Darbiniekam šādas tiesības ir divos gadījumos:

- a) ja atbilstoši ārsta atzinumam darbinieks nav spējīgs veikt darbu, neradot nopietnu risku savai veselībai un darba devējs nav nodrošinājis viņam citu piemērotu darbu 15 dienu laikā kopš ārsta atzinuma iesniegšanas;
- b) ja darba devējs nav samaksājis darbiniekam atalgojumu 15 dienu laikā pēc termiņa.

Jāatzīmē, ka, lai uzteiktu līgumu nekavējoties, nav pietiekams vienkāršs ārsta atzinums. Darbinieka veselības stāvoklis un nespēja veikt darbu, neradot nopietnu risku savai veselībai, jānosaka „kvalificētā veidā”, proti, atbilstoši tiesību aktiem un valsts veselības aizsardzības un sociālās aizsardzības institūciju kompetencei. Tas jo

---

<sup>29</sup> The Supreme Court of the Czech Republic, dated 11 April 2013, case file No. 21 Cdo 1751/2012, published in May 2013. Citēta: Stipulation of severity of breach of employee obligations in the employer's internal rules. European Labour Law Network. Pieejams: [http://www.labourlawnetwork.eu/national\\_labour\\_law\\_latest\\_country\\_reports/national\\_court\\_rulings/court\\_decisions/prm/64/v\\_detail/id\\_3096/category\\_8/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_court_rulings/court_decisions/prm/64/v_detail/id_3096/category_8/index.html)

īpaši attiecas uz darbiniekiem, kuri cieš no arodslimības vai kuriem pastāv šādas slimības risks.

Augstākā tiesa spriedumā lietā Nr.2032/2002 norādīja, ka veselības stāvokļa un darba pienākumu pildīšanas neiespējamība ir jāizvērtē ekspertam, proti, tā jākonstatē atbilstoši medicīnas speciālista vai valsts veselības aizsardzības iestādes atzinumam, kurā ir nepārprotami norādīts, ka darbinieks ilgtermiņā ir zaudējis spēju pildīt darba pienākumus.<sup>30</sup>

Saistībā ar darba līguma uzteikumu, pamatojoties uz atalgojuma neizmaksāšanu, jāatzīmē, ka darba alga ir izmaksājama par ikmēneša periodu vēlākais līdz nākamā kalendārā perioda beigām. Attiecīgi 15 dienu termiņš sākas tikai pēc tam, kad beidzies algas izmaksas (nākamā kalendārā perioda) termiņš un ne agrāk. Darba līguma uzteikums nekavējoties saistībā ar darba devēja algas nemaksāšanu neatstāj nekādu ietekmi uz darbinieka tiesībām prasīt neizmaksātās darba algas izmaksu.<sup>31</sup>

## **Polija**

Polijā atļaušanu bez uzteikuma termiņa ievērošanas regulē Polijas darba Kodekss (*Kodeks Pracy*).<sup>32</sup> Darba devēja darba līguma uzteikums, neievērojot uzteikuma termiņu, ir atļauts vairākos gadījumos, kurus nosaka Darba Kodeksa 52. un 53.pants:

Gadījumi, kuros nav darbinieka vainas, ietver situāciju:

- kad darbinieks nav spējīgs pildīt darba pienākumus sakarā ar slimību, kas apgrūtina uzņēmuma darba organizāciju. Šī uzteikuma pamata regulējumu sadala atkarībā no nostrādātā laika un slimības pabalsta saņemšanas perioda:
  - laika periodā, kas ilgāks par trim mēnešiem, un darbinieks ir bijis nodarbināts pie attiecīgā darba devēja mazāk par sešiem mēnešiem;

<sup>30</sup> The Judgment of the Supreme Court of the Czech Republic No.21Cdo 2032/2002 of 18 July 2003. Citēts: Termination Of Employment Relationship Legal Situation In The Czech Republic p.21.

<sup>31</sup> Termination Of Employment Relationship Legal Situation In The Czech Republic p.29.

<sup>32</sup> Poland. Labour Code. (Kodeks Pracy (Źródło: Kancelaria Sejmu). Stan prawny na dz. 1 listopada 2013). Pieejams poļu valodā: <http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/k0000000.htm>

- laika periodā, kas ir ilgāks, nekā laiks, kurā viņam vai viņai ir tiesības saņemt slimības pabalstu (parasti 182 dienas) un pirmos trīs mēnešus, kad darbiniekam ir tiesības saņemt pabalstu saistībā ar rehabilitāciju, un, ja darbinieks ir bijis nodarbināts pie attiecīgā darba devēja vismaz sešus mēnešus vai ir kļuvis darbnespējīgs saistībā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību;
- ja darbiniekam ir pamatots iemesls prombūtnei no darba uz laiku, kas ir ilgāks par vienu mēnesi.

Gadījumi, kuros ir konstatējama darbinieka vaina, ietver:

- būtisku darba pienākumu izpildes pārkāpumu;
- nodarījumu, kas padara turpmākās darba attiecības par neiespējamām, kas ir acīmredzami vai ir apstiprināts ar spēkā stājušos tiesas spriedumu;
- ja darbinieks savas vainas dēļ ir zaudējis tiesības (auto vadītāja tiesības, pilsonība utml.) vai kvalifikācijas, kas nepieciešamas, lai pildītu darba pienākumus.<sup>33</sup>

Darbinieka darba līguma uzteikums, neievērojot uzteikuma termiņu, atbilstoši darba Kodeksa 55.pantam, līdzīgi kā Čehijā, ir pieļaujams divos gadījumos:

- ja darba devējs ir būtiski pārkāpis savus pienākumus, piemēram, nav izmaksājis algu;
- atbilstoši ārsta atzinumam darbinieks nav spējīgs veikt darbu, neradot nopietnu risku savai veselībai, un darba devējs nav nodrošinājis viņam citu, piemērotu darbu ārsta atzinumā noteiktajā termiņā.<sup>34</sup>

## Austrija

Austrijā darba līgumu nekavējoties var pārtraukt jebkura puse, ja tai ir svarīgs iemesls (*good cause*), ja nevar uzskatīt, ka puse, kura uzteic darba līgumu, var turpināt darba attiecības līdz uzteikuma termiņa beigām (darbinieka uzteikuma

<sup>33</sup> Swiatkowski A. Termination of Employment Relationship: The Legal Situation in Poland. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4633&langId=en>. p.17,22.

Skat arī. CMS Guide to dismissals. January 2013. Pieejams: [http://www.cms-bfl.com/Hubbard.FileSystem/files/Publication/06c127f3-fd87-4d2c-add8-017c64e2acbe/Presentation/PublicationAttachment/75ec33e4-7df5-4b84-be05-0987c5846629/CMS\\_D dismissal\\_Guide.pdf](http://www.cms-bfl.com/Hubbard.FileSystem/files/Publication/06c127f3-fd87-4d2c-add8-017c64e2acbe/Presentation/PublicationAttachment/75ec33e4-7df5-4b84-be05-0987c5846629/CMS_D dismissal_Guide.pdf). p.47.

<sup>34</sup> Turpat. p.29,30.

gadījumā - viens mēnesis, darba devēja uzteikuma gadījumā uzteikuma termiņš atšķiras atkarībā no nostrādātā laika).

Tiesību akti neparedz speciālu formu šādam uzteikumam. Tas var būt mutiskā vai rakstveida formā. Pieļaujamie pamati tūlītējam darba līguma uzteikumam ietver naudas piesavināšanos, zādzību, uzticības zaudēšanu un atkārtotus pārkāpumus darba pienākumu pildīšanā.<sup>35</sup> Darbinieka uzteikuma gadījumā svarīgs iemesls var būt darba devēja vardarbība vai darba algas nemaksāšana.<sup>36</sup>

Austrijā darba tiesību saturs atšķiras *balto* (*white collar workers*, darbinieki, kuri veic augsti kvalificētu darbu) un *zilo apkaklīšu* (*blue collar worker*, darbinieki, kuri veic fizisku vai manuālu darbu) darbiniekiem. Darbinieku likuma<sup>37</sup> (*Angestelltengesetz*) 27.pants paredz pieļaujamus pamatus tūlītējam uzteikumam balto apkaklīšu darbiniekiem. Tie ietver uzbrukumu darba devējam, prombūtni saistībā ar cietumsoda izciešanu, neslavas celšanu pret darba devēju vai viņa pārstāvjiem, darbinieka darbību citā uzņēmumā (piemēram, konkurējošā) vai cita zīmola labā bez darba devēja piekrišanas, nepamatotu atteikumu pildīt pienākumus vai sniegt pakalpojumus ilgākā laika periodā, nelojalitāti darba devējam.

Darba līguma tūlītēju uzteikšanu veic bez liekas kavēšanās. Ja tā ir pamatota, darbinieks zaudē jebkādas tiesības uz atlaišanas pabalstu.

Darba devēja tūlītēja uzteikuma gadījumā ir nekavējoties jāinformē darbinieku padome (*works council*). Trīs dienu laikā darbinieku padome var sniegt savu viedokli par uzteikumu, ka arī pieprasīt konsultāciju procesu. Darbinieku padome var iebilst pret atlaišanu, piekrist tai vai nesniegt atbildi (atturēties no komentāriem).

---

<sup>35</sup> Austria. Individual Dismissals Across Europe. A Ius Laboris publication. Produced by the Individual Employment Rights International Practice Group. 2nd Edition. Printed: November 2011. Pieejams: [http://www.iuslaboris.com/files/documents/Public%20Files/Publications/2011\\_Publications/IUS\\_LABORIS\\_20\\_11\\_individual\\_dismissals\\_across\\_europe.pdf](http://www.iuslaboris.com/files/documents/Public%20Files/Publications/2011_Publications/IUS_LABORIS_20_11_individual_dismissals_across_europe.pdf). p.26.

<sup>36</sup> Termination of employment relationships Legal situation in the Member States of the European Union. European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2. Manuscript completed in April 2006. Pieejams: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en). p.100.

<sup>37</sup> Angestelltengesetz. Employees (White-collar) Act [EA] of 11 May 1921, as last amended in July 2010 (BGBl. I Nr. 58/2010). Skat. [http://www.jusline.at/27\\_AngG.html](http://www.jusline.at/27_AngG.html). para.27.

Tūlītēja uzteikuma apstrīdēšanas procedūra ir līdzīga parastās atlaišanas apstrīdēšanai. Taču atšķirība ir tāda, ka tiesa vispirms pieņem lēmumu par to, vai ir bijusi pamatota tūlītēja atlaišana. Ja tiesa pieņem pozitīvu lēmumu, prasība tiek noraidīta. Ja tiesa pieņem negatīvu lēmumu, tā prasību tālāk izskata kā prasību par uzteikuma apstrīdēšanu vispārējā kārtībā.<sup>38</sup>

## Beļģija

Beļģijā rupju noteikumu pārkāpuma (*gross misconduct*) gadījumā, ko veikusi viena no pusēm, otram pusei ir tiesības izbeigt darba līgumu nekavējoties.

Rupju noteikumu pārkāpumu definē kā pārkāpumu, kurš ir tik nopietns, ka tas padara jebkuru turpmāku sadarbību starp pusēm nekavējoties un neatgriezeniski neiespējamu. Pierādīšanas pienākums šajā gadījumā gulstas uz pusi, kura uzteic darba līgumu. Strīda gadījumā uzteikuma pamatotību vērtē tiesa. Tā analizē, vai apstākļi, kuri ir par pamatu atlaišanai, ir atzīstami par rupju noteikumu pārkāpumu.

Interesanta Beļģijas regulējuma iezīme ir tāda, ka tiesību akti ļoti stingri regulē darba līguma uzteikuma saistībā ar rupju noteikumu pārkāpumu procesu. Uzteikuma neatbilstība procesuālām prasībām var radīt puses, kura uzteica darba līgumu, pamatojoties uz rupju noteikumu pārkāpumu, pienākumu izmaksāt atlaišanas pabalstu vai vidējo izpeļņu par parasta uzteikuma termiņa periodu (*Pay in Lieu of Notice*) neatkarīgi no pārkāpuma smaguma.<sup>39</sup>

## Nīderlande

Nīderlandē darba līguma uzteikumu, neievērojot uzteikuma termiņu, regulē Darba attiecību likums (*Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen*).<sup>40</sup> Likums paredz

<sup>38</sup> Austria. Individual Dismissals Across Europe. p.27.

<sup>39</sup> Belgium. Individual Dismissals Across Europe. p.27.

Skat. Employment Contract Act [ECA], 3 July 1978, as last amended in June 2010. Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.details?p\\_lang=en&p\\_isn=13103](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=13103);

<sup>40</sup> the Labour Relations Decree 1945. (*Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen*) No.214. Skat. <http://www.arbeidsrechter.nl/bba>.

uzskaitījumu ar gadījumiem, kad darba līgumu var uzteikt nekavējoties, taču šis uzskatījums nav izsmeļošs:

- maldinošas vai nepatiesas informācijas sniegšana, piesakoties darbā;
- būtisks kompetences trūkums darba pienākumu pildīšanā;
- zādzība, krāpšana vai noziegumi, kuru rezultātā tiek zaudēta darba devēja uzticība;
- nepatiesas informācijas izplatīšana, kas kaitē darba devēja reputācijai;
- iebiedēšana un draudēšana;
- tīša darba devēja mantas bojāšana;
- profesionālā noslēpuma vai komercnoslēpuma izpaušana;
- rupja neuzmanība darba pienākumu pildīšanā.

Būtiska iezīme darba līguma uzteikšanā bez uzteikuma termiņa ievērošanas ir steidzamība. Darba devējam pēc iespējas ātrāk jāpaziņo darbiniekam par uzteikuma pamatu un ir jāuzsaka darba līgums nekavējoties. Uzteikuma iemeslam ir jābūt pietiekami steidzamam, lai veiktu tūlītēju un neatgriezenisku darba attiecību izbeigšanu. Aizkavēšanās pirms uzteikuma tiks uzskatīta par pierādījumu tam, ka iemesls nav steidzams. Izņēmums, tiesu ieskatā, var būt dažu dienu kavējums, lai konsultētos ar juristiem.<sup>41</sup>

## Īrija

Īrijā darbinieku var atlaist no darba, neievērojot uzteikuma termiņu, par būtisku pārkāpumu (*gross misconduct*). Tiesību akti (*Likums par prettiesisku atlaišanu (Unfair Dismissals Act), Minimālo uzteikuma termiņu un darba kārtības likums (The Minimum Notice and Terms of Employment Act)*)<sup>42</sup> paredz pārkāpumu uzskaitījumu, kas atkarībā no apstākļiem konkrētajā gadījumā var būt uzskatāmi par būtisku pārkāpumu un pieļauj uzteikumu bez termiņa ievērošanas:

<sup>41</sup> The Netherlands. Individual Dismissals Across Europe. p.202-203.

Skat. arī CMS Guide to dismissals. January 2013. p.42.

<sup>42</sup> Unfair Dismissals Act, 1977, updated to July 2013.

Pieejams: [http://www.lawreform.ie/fileupload/RevisedActs/WithAnnotations/EN\\_ACT\\_1977\\_0010.PDF](http://www.lawreform.ie/fileupload/RevisedActs/WithAnnotations/EN_ACT_1977_0010.PDF);  
The Minimum Notice and Terms of Employment Acts 1973 to 2005, updated to September 2011. Pieejams:  
[http://www.lawreform.ie/fileupload/Restatement/Second%20Programme%20of%20Restatement/EN\\_ACT\\_1\\_973\\_0004.PDF](http://www.lawreform.ie/fileupload/Restatement/Second%20Programme%20of%20Restatement/EN_ACT_1_973_0004.PDF).



- tīšs darba aizsardzības pārkāpums;
- zādzība vai ļaunprātīga darba devēja, trešās personas vai cita attiecīgā uzņēmuma darbinieka mantas bojāšana;
- uzņēmuma klientu informācijas viltošana;
- cita darbinieka, darba devēja pārstāvja vai klienta aizvainošana;
- fakts, ka darbinieka rīcībā ir narkotiskas vai alkoholiskas vielas darba pienākumu pildīšanas laikā, neatkarīgi no tā, vai šādas narkotikas vai alkohols ir paredzēts personīgai lietošanai vai izplatīšanai vai pārdošanai citiem;
- pienākumu veikšana narkotiskajā vai alkohola reibumā;
- konfidencialitātes saglabāšanas pienākuma pārkāpums;
- noziedzīga nodarījuma izdarīšana;
- būtiska atteikšanās pakļauties darba devējam;
- būtisks bulings, mobings, uzmākšanās, iebiedēšana vai diskriminējoša rīcība.<sup>43</sup>

#### 4. Secinājumi

Ņemot vērā apskatīto Eiropas Savienības dalībvalstu praksi, var secināt, ka dalībvalstu pieeja, paredzot īpašas uzteikuma iespējas, neievērojot parasto uzteikuma termiņu, atšķiras. Atsevišķās valstīs tūlītējs uzteikums ir reglamentēts detalizēti, piemēram, Īrijā, Nīderlandē, Lietuvā, Igaunijā, paredzot gadījumu, kuros var uzteikt darba līgumu, neievērojot uzteikuma termiņu, uzskatījumu. Savukārt dažās valstīs, piemēram, Vācijā, Austrijā, Beļģijā, Čehijā un Polijā, tas ir formulēts vispārīgā (ģenerālklausulu) veidā, atstājot pēc iespējas lielāku brīvību tiesību normu piemērotajiem.

Var secināt, ka visās valstīs nozīmīga loma ir tiesu interpretācijai un analīzei. Tiesas vērtē pārkāpuma būtiskumu katrā lietā, ņemot vērā faktiskos apstākļus, darbinieka individualitāti, darba raksturojumu un iepriekš sasniegtus darba rezultātus. Nozīmīgi, ka arī gadījumos, kad pieļaujамie tūlītēja uzteikuma pamati ir uzskaitīti tiesību aktos, tiesas, vērtējot lietas faktiskos apstākļus, var neuzskatīt tos par pamatu tūlītējam uzteikumam, kā tas ir, piemēram, Lietuvā.

<sup>43</sup> Ireland. Individual Dismissals Across Europe. p.154-157.

Tāpat ir vērā ņemams Čehijas Augstākās tiesas secinājums, ka pat ja darba devējs uzņēmuma iekšējos noteikumos definēs un uzskaitīs būtiskos pārkāpumus, par kuriem darba līgumu var uzteikt nekavējoties, tiesu nesaista šis darba devēja noteiktais pārkāpumu uzskatījums un tā jebkurā gadījumā izvērtēs pārkāpuma būtiskumu, ņemot vērā attiecīgā darbinieka raksturojumu, ieņemamo amatu, pienākumu izpildi līdz pārkāpuma brīdim, pārkāpuma izdarīšanas laiku un apstākļus, darbinieka vainas pakāpi, pienākuma izpildes pārkāpuma veidu un smagumu, kā arī sekas, kuras šis pārkāpums atstāj uz darba devēju.

Visbeidzot tiesa var secināt, ka puses, piemēram, darba devēja rīcībā bija citi, mazāk bargi līdzekļi, lai sodītu darbinieku, un uzskatīt tūlītēju uzteikumu par nepamatotu, kā to secināja Vācijas Federālā Darba tiesa, nosakot, ka uzteikums, neievērojot termiņu, ir pieļaujams tikai tad, ja citu instrumentu, kuri ir mazāk bargi un vairāk atbilstoši attiecīgajiem apstākļiem, piemēram, darbinieka pārcelšana citā amatā, darba līguma izbeigšana pēc pušu vienošanās, darba līguma uzteikšana ar īsāku uzteikuma termiņu, izmantošana nav iespējama.

Svarīga iezīme, kuru tiesa var papildus vērtēt, ir uzteikuma steidzamība. Šajā sakarā jāņem vērā Nīderlandes tiesu secinājums, ka uzteikuma iemeslam ir jābūt pietiekami steidzamam, lai veiktu tūlītēju un neatgriezenisku darba attiecību izbeigšanu. Aizkavēšanās pirms uzteikuma var tikt uzskatīta par pierādījumu tam, ka iemesls nav steidzams.

Apkopjot gadījumus, kuros darbinieks var uzteikt darba līgumus, neievērojot uzteikuma termiņu var uzskaitīt šādus gadījumus:

- darbinieka pazemošana vai draudi to darīt, vai atļauja to darīt darbinieka kolēģiem vai trešajām personām;
- ievērojami darba samaksas kavējumi (piemēram, divi mēneši);
- gadījums, kad darbinieka vai ģimenes pienākumi neļauj darbiniekam veikt nolīgto darbu un darba devējs nevarēja nodrošināt darbinieku ar citu atbilstošu darbu;
- gadījums, kad darbinieka veselības stāvoklis atbilstoši ārsta vai valsts veselības aizsardzības institūcijas atzinumam neļauj darbiniekam veikt

nolīgto darbu un darba devējs nevarēja nodrošināt darbinieku ar citu atbilstošu darbu;

- darba turpināšana ir saistīta ar reālu apdraudējumu darbinieka dzīvībai, veselībai, tikumībai vai labajam vārdam.

Savukārt saistībā ar gadījumiem, kad darba devējs var uzteikt darba līgumu, neievērojot termiņu, visās valstīs tas ir iespējams saistībā ar būtisku darba līguma (darba disciplīnas, darba pienākumu pildīšanas) pārkāpumu. Taču šo pārkāpumu vērtē katrā atsevišķā gadījumā, ņemot vērā lietas faktiskos apstākļus, darbinieka vainu darba disciplīnas pārkāpumā, kā arī sekas, kuras šāds pārkāpums izraisa vai var izraisīt.

Papildus tiesību aktos vai tiesu judikatūrā uzskaitīti gadījumi, kad darba līgumu var nekavējoties uzteikt, tostarp tādi, kas nav saistīti ar darbinieka pārkāpumu:

- darbinieks ilgstoši nav spējis pildīt darba pienākumus sakarā ar veselības stāvokli, un tas neļauj turpināt darba attiecības;
- darbinieks ilgstoši nav spējis pildīt darba pienākumus sakarā ar nepietiekamām darba iemaņām, nepiemērotību amatam vai nespēju pielāgoties darba amatam, kas neļauj turpināt darba attiecības;
- darbinieks, neraugoties uz brīdinājumu, nav ņēmis vērā pamatotus darba devēja norādījumus vai turpinājis nepildīt savus pienākumus;
- pienākumu pildīšana vai atrašanās darbavietā alkohola vai narkotiku reibuma stāvoklī;
- fakts, ka darbinieka rīcībā ir narkotiskās vielas vai alkohols darba pienākumu pildīšanas laikā, neatkarīgi no tā, vai šādas narkotikas vai alkohols ir paredzēts personīgai lietošanai, vai izplatīšanai vai pārdošanai citiem;
- zādzība, krāpšana, piesavināšanās lielos apmēros;
- kaitējums trešajai personai vai darbība, kura radījusi trešās personas neuzticēšanos darba devējam;
- kaitējums vai kaitējuma risks darba devēja mantai;
- amata izmantošana ar mērķi gūt pretlikumīgus labumus;
- konfidencialitātes pienākuma vai pienākuma glabāt komercnoslēpumu pārkāpums;

- darbinieka darbība citā uzņēmumā (piemēram, konkurējošā) vai cita zīmola labā bez darba devēja piekrišanas;
- dalība aktivitātēs, kas atbilstoši tiesību aktiem, darba kārtībai, koplīgumam vai līgumam nav savienojamas ar darba pienākumiem;
- apzināti izdarīts noziedzīgs nodarījums (pildot darba pienākumus, vai ārpus tiem), par kuru ir piespriesta brīvības atņemšana;
- tiesību (autovadītāja tiesības, pilsonība utml.) vai kvalifikāciju, kas nepieciešamas, lai pildītu darba pienākumus, zaudēšana;
- neslavas celšana pret darba devēju vai viņa pārstāvjiem vai nepatiesas informācijas izplatīšana, kas kaitē darba devēja reputācijai;
- nepamatots atteikums pildīt pienākumus vai sniegt pakalpojumus ilgākā laika periodā;
- maldinošas vai nepatiesas informācijas sniegšana, piesakoties darbā;
- rupja neuzmanība darba pienākumu pildīšanā;
- tīšs darba aizsardzības prasību pārkāpums;
- cita darbinieka, darba devēja pārstāvja vai klienta aizvainošana;
- bulings, mobings, uzmākšanās, fizisks uzbrukums iebiedēšana vai diskriminējoša rīcība;
- atteikšanās iziet medicīniskās pārbaudes, ja šādas pārbaudes ir obligātas.

Neraugoties uz to, ka iespējamo uzteikuma pamatu, kuru dēļ var neievērot uzteikuma termiņu, saraksts ir garš, ir vēlreiz jāuzsver, ka būtiska nozīme ir tiesību normu piemērotāju vērtējumam, kuri katrā konkrētajā gadījumā izvērtē, vai attiecīgs pārkāpums no darbinieka vai darba devēja puses ir pietiekami būtisks.

N.Mickeviča  
30.12.2013.