

CŌBALT

Pārbaudes laiks
– iespējas un
ierobežojumi tā
izmantošanā



Brīdis, kad sākas darba attiecības

- Darba likumā 40. pants: “(1) *Darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas.*”
- Nevar ļaut kandidātam pamēģināt, vai viņam patiks darbs bez rakstiska darba līguma
- Pamēģināšanas nolūkiem pastāv pārbaudes laika institūts
- Par nodarbināšanu jāziņo VID (EDS) ne vēlāk kā vienu stundu pirms darba uzsākšanas

Kad var uzteikt darba līgumu?

- Pārbaudes laika ilgums jānosaka darba līgumā
- Maksimālais termiņš 3 mēneši
- Darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, var vienoties par pārbaudes termiņa noteikšanu, kas nepārsniedz sešus mēnešus
- Uzsakot darba līgumu uz pārbaudes laika pamata, nav jāprasa arodbiedrības piekrišana (Darba likuma 110. panta pirmā daļa)
- Darba devējs saskaņā ar Darba likuma 47. pantu var uzteikt darba līgumu visā pārbaudes laikā, tai skaitā arī pārbaudes pēdējā dienā.

Senāta 2006. gada 11. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-12/2006

Grūtniecība – pamats uzteikuma ierobežojumam

- Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, izņemot Darba likumā 109. panta pirmajā daļā noteiktos izņēmuma gadījumus. Šā likuma 47. panta pirmajā daļā paredzētais darba līguma uzteikuma pamats nav minēts kā izņēmums, kad darba devējam atļauts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci.
- Ja darba devējs par darbinieces grūtniecību uzzinājis vēl darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, Darba likuma 109. panta pirmajā daļā noteiktais aizliegums viņam ir saistošs.
- Ievērojot Darba likuma 109. panta pirmās daļas mērķi (..) Senāta ieskatā, nav būtiskas nozīmes tam, kad un kādā veidā darba devējs uzzinājis par darbinieces grūtniecību, bet būtisks ir pats grūtniecības fakts.

Senāta 2010. gada 8. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1170/2010

Vai uzteikuma jānorāda tā iemesls?

- Darba likuma 47. panta pirmā daļa: *“(1) Pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, **nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu.**”*
- Darba likuma 47. panta pirmā daļa paredz iespēju gan darbiniekam, gan arī darba devējam uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā. Darba līguma uzteikums pārbaudes laikā ir atšķirīgs no Darba likuma 101. pantā noteiktā darba devēja uzteikuma un Darba likuma 100. pantā noteiktā darbinieka uzteikuma. Būtiskākā atšķirība ir uzteikuma termiņos un apstākļi, ka **darba devējam, uzsakot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākuma norādīt šāda uzteikuma iemeslu.** Tādējādi pārbaudes laikā darbinieks nebauda tādu pašu tiesisko aizsardzību kā vispārīgā uzteikuma gadījumā.

Augstākās tiesas apkopojums par tiesu praksi lietās par individuālajiem darba strīdiem 2010/2011 gads

Vai uzteikumā jānorāda tā iemesls?

- Darba likuma 47. panta pirmā daļa **atļauj darba devējam neminēt uzteikuma iemeslu, taču tādām jāpastāv**, lai gadījumā, ja darbinieks norāda, ka darba līgums pārbaudes laikā uzteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu (..), darba devējs spētu pierādīt, ka minētās normas pārkāpuma nav.

Senāta 2013. gada 6. decembra spriedums Nr. SKC-2504/2013

- Darba likuma 47. panta pirmā daļa atļauj darba devējam pārbaudes laikā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš, nenorādot šāda uzteikuma iemeslu, jo, kā atzīts darba tiesībās, **ļoti bieži darba devējam ir grūti noformulēt vārdos, kāpēc darbinieks neatbilst veicamajam darbam, pamatojums var būt arī subjektīvs.**

Senāta 2014. gada 28. novembra spriedums Nr. SKA – 547/2014

Darbinieks nevar tikt diskriminēts

- Prasītāja norādījusi, ka darba tiesiskās attiecības ar viņu izbeigtas prettiesiski, jo darba devēja, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpusi atšķirīgas attieksmes aizliegumu, un minējusi apstākļus, kas, prasītājas ieskatā, par to liecina. Proti, prasītāja atteikusies darba devējas rīkotajā pasākumā iet pirtī, jo visa pasākuma norise viņai bijusi seksuāli aizskaroša un šā iemesla dēļ viņa tikusi diskriminēta, kas radīja nelabvēlīgas sekas – faktiski tūlītēju darba tiesisko attiecību izbeigšanu.
- Diskriminācija – jebkura atšķirība, ierobežojums vai priekšrocība, kas balstās uz tādiem pamatiem kā rase, ādas krāsa, valoda, nacionālā vai etniskā piederība, dzimums, sociālais vai mantiskais stāvoklis, invaliditāte, reliģiskā piederība, politiskā vai cita pārliecība, nacionālā vai sociālā izcelsme, mantiskais vai ģimenes stāvoklis, seksuālā orientācija vai citi apstākļi.
- Lai konstatētu personas aizskaršanu Darba likuma 29. panta ceturtās daļas kontekstā, nav svarīgs aizskārēja nodoms, bet gan tas, ka aizskartā persona kādas darbības ir uztvērusi kā aizskarošas.

Senāta 2013. gada 6. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2504/2013



Darbinieks nevar tikt diskriminēts

- Darba likuma 48. pantā likumdevējs pēc būtības ir noteicis, ka pretēja pārbaudes jēgai un mērķim būtu tāda darba līguma uzteikšana pārbaudes laikā, kas saistīta ar Darba likuma 29. panta pirmajā un devītajā daļā norādītajiem apstākļiem (darbinieka dzimums, rase, ādas krāsa u.c.), jo **minētie apstākļi nevar kalpot par pamatu vērtējumam, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai.**

Senāta 2017. gada 14. novembra spriedums Nr. SKC - 762/2017

Uzteikuma apstrīdēšana

- Darba likuma 48. pants: *“Ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu.”*
- Literatūrā atrodams viedoklis, ka Darba likums šādas tiesības [apstrīdēt pārbaudes laikā sniegto uzteikumu] darbiniekam neparedz, jo Darba likuma 47. panta pirmā daļa atļauj darba devējam nenorādīt uzteikuma iemeslu. **Darba likums nosaka darbinieka tiesības vērties tiesā tikai gadījumos, ja viņš uzskata, ka, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, darba devējs ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu.** Turklāt šādā gadījumā darbinieks ir tiesīgs celt prasību vienīgi par atbilstošas atlīdzības piedziņu no darba devēja.

D. Teice, Darba likums un tā komentāri, Rīga: mans īpašums, 2002. gads

Uzteikuma apstrīdēšana

- Ņemot vērā darba devēja tiesības nenorādīt uzteikuma iemeslu, darbinieks nevar prasīt atjaunošanu darbā, ja vien šīs ar likumu piešķirtās tiesības **netiek īstenotas pretēji pārbaudes jēgai un mērķim, kā arī neievērojot darbinieka pamatotās intereses.**

Senāta spriedums Nr. SKC – 188



Paldies!

Igaunija

Kawe Plaza, Pärnu mnt 15
10141 Tallina
Tel +372 665 1888
tallinn@cobalt.legal

Latvija

Marijas iela 13 k-2
LV-1050 Rīga
Tel +371 6720 1800
riga@cobalt.legal

Lietuva

Lvivo 25
LT-09320 Vilņa
Tel +370 5250 0800
vilnius@cobalt.legal

www.cobalt.legal