

## **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

2012.gada janvāra ziņojums

## **Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs**

Rīga, 2012.gads

---

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

## Saturs

<b>1. Ievads</b> .....	3
<b>2. Darbinieku atlaišanas starptautiskais regulējums</b> .....	4
<b>3. Galvenie darba tiesisko attiecību izbeigšanas regulējuma jautājumi Baltijas valstīs</b> .....	5
<b>3.1. Darbinieka uzteikums</b> .....	6
Uzteikuma gadījumi un uzteikuma pieļaujamība.....	6
Uzteikuma process.....	7
Uzteikuma termiņš.....	8
Tiesības atsaukt uzteikumu.....	9
<b>3.2. Darba devēja uzteikums</b> .....	10
Atlaišanas pamati.....	10
Uzteikuma process.....	12
Uzteikuma termiņš.....	15
Atlaišanas pabalsts un atlaišanas kompensācija.....	17
Īpaši aizsargājamās darbinieku grupas.....	20
Uzteikums darbiniekam-arodbiedrības biedram.....	21
<b>3.3. Uzteikums pārbaudes laikā</b> .....	23
<b>3.4. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas apstrīdēšana</b> .....	24
<b>3.5. Salīdzinoša tabula</b> .....	27
<b>4. Kopsavilkums</b> .....	34

## 1. Ievads

Janvāra mēneša ekspertīze turpina sniegt ieskatu Baltijas valstu darba attiecību regulējumā.<sup>1</sup> Ņemot vērā sarunas par Darba likuma<sup>2</sup> grozījumu pieņemšanu 2012.gadā, ir svarīgi apzināties Latvijas regulējuma iespējamo izaugsmi un redzēt Latvijas Darba likumu salīdzinājumā ar citu valstu regulējumu. Savukārt Baltijas valstu vēsture un realitāte ir samērā līdzīga, līdz ar to tieši šo valstu regulējuma īpatnības ir vērtīgas.

Ekspertīzē analizēti trīs Baltijas valstu darba likumu – Igaunijas likuma "Par darba līgumiem"<sup>3</sup>, Lietuvas Darba kodeksa<sup>4</sup> un Latvijas Darba likuma – regulējums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Ņemot vērā, ka ekspertīzes mērķis nav raksturot Latvijas Darba likuma normas (par ko arodbiedrību biedriem ir pieejami Latvijas tiesību doktrīnas avoti), ekspertīzē uzsvars tiek likts uz Lietuvas un Igaunijas normu salīdzināšanu.

Ekspertīzes pirmā sadaļa sniedz ieskatu starptautiskajos tiesību aktos par darbinieku atlaišanas regulējumu. Turpmāk ekspertīzē tiek identificēti Latvijas, Lietuvas un Igaunijas galvenie darba attiecību izbeigšanas jautājumi, proti, uzteikums pēc darbinieku un darba devēja iniciatīvas, pieļaujамie uzteikuma gadījumi, uzteikuma termiņi, garantijas īpaši aizsargājamām darbinieku grupām un darbinieku pārstāvju atlaišanas procesa īpatnības, atlaišanas pabalsti un garantijas, kā arī apstrīdēšanas process. Ekspertīzē apkopoti komentāri attiecībā uz kaimiņvalstu regulējuma īpatnībām. Lai padarītu visu trīs valstu regulējumu salīdzinājumu pārskatāmu, minētie jautājumi ir strukturēti tabulas veidā. Visbeidzot ekspertīzes kopsavilkumā izdarīti secinājumi attiecībā uz regulējuma līdzībām un atšķirībām, kā arī sniegti priekšlikumi darbinieku atlaišanas regulējuma uzlabošanai Darba likumā.

<sup>1</sup> 2011.gada decembra mēneša ekspertīze „Darba laika regulējums Baltijas valstīs” sniedza ieskatu par darba laika regulējumu trijās Baltijas valstīs.

Skat.:

[http://www.lbas.lv/upload/stuff/201201/darba.laika.regulejums.balt.valstis\\_12.2011\\_gal\\_a.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201201/darba.laika.regulejums.balt.valstis_12.2011_gal_a.pdf).

<sup>2</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 20.07.2011. (turpmāk – DL).

<sup>3</sup> Law of Republic of Estonia. 'Employment Contract Act'. (2009). Latests amendments 18.06.2009. Pieejams angļu valodā: <http://www.legaltext.ee/text/en/XXXX060.htm>. (turpmāk - ECA).

<sup>4</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). (turpmāk - LC).

Ekspertīzes salīdzinošā analīze ir koncentrēta uz darba devēja un darbinieka uzteikuma apstrīdēšanas materiālajām un procesuālajām normām. Ņemot vērā darbinieku skaita samazināšanas, kolektīvās atlaišanas un uzņēmumu restrukturizācijas un likvidēšanas jautājumu lielo apjomu, tie netiks apskatīti šajā ekspertīzē.

## 2. Darbinieku atlaišanas starptautiskais regulējums

Galvenais instruments, kas satur darbinieku atlaišanas regulējuma vadlīnijas, ir Starptautiskās Darba organizācijas konvencija nr.158 *Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas*<sup>5</sup> (turpmāk – Konvencija) un tās rekomendācija nr.119.<sup>6</sup> No Baltijas valstīm Konvenciju ir ratificējusi tikai Latvija 1994.gadā.<sup>7</sup>

Atbilstoši Konvencijai darba attiecības ar darbinieku darba devējs var izbeigt tikai, ja tam ir atbilstošs pamatojums, kas ir saistīts ar darbinieka spējām vai uzvedību, vai ko izraisa uzņēmēja ražošanas apstākļi. Ir aizliegts pamatot atlaišanu no darba ar:

- a) darbinieka dalību arodbiedrības darbībā;
- b) darbinieka lēmumu kļūt par darbinieku pārstāvi, darbinieku pārstāvja funkciju pildīšanu;
- c) darbinieka sūdzības iesniegšanu vai piedalīšanos tiesvedībā pret darba devēju;
- d) darbinieka rasi, ādas krāsu, dzimumu, ģimenes stāvokli, grūtniecību, reliģisko pārliecību, politiskiem uzskatiem, tautību vai sociālo izcelšanos;
- e) prombūtni grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā.<sup>8</sup>

Eiropas Savienības tiesības nosaka tikai minimālās prasības attiecībā uz darba tiesībām un darba organizāciju. Eiropas Savienības darba tiesības neregulē specifiski darba attiecību izbeigšanas procesu, kurš tādējādi ir atstājams dalībvalstu ziņā. Savukārt minimālās prasības ir noteiktas attiecībā uz kolektīvo atlaišanu, uzņēmuma pāreju un darba devēja likvidāciju, kā arī darbinieku informēšanu un konsultēšanu minētajos gadījumos. Būtisks tiesību akts ir Eiropas Padomes direktīva 91/533/EEK *par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba*

<sup>5</sup> C158 Termination of Employment Convention, 1982.

15.06.1994. likums "Par Starptautiskās darba organizācijas konvencijām Nr. 81, 129, 144, 154, 155, 158, 173" ("LV", 77 (208), 05.07.1994.) [stājas spēkā 05.07.1994.]. Konvencijas teksts angļu valodā ir pieejams:

<sup>6</sup> R119 Termination of Employment Recommendation, 1963.(Konvencija).

<sup>7</sup>Skat. SDO mājas lapu: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C158>.

<sup>8</sup> Konvencijas 5.pants.

*attiecību nosacījumiem.*<sup>9</sup> Direktīva nosaka dalībvalstīm pienākumu paredzēt tiesību aktos prasību darba līgumā iekļaut paziņošanas termiņu, kas jāievēro darba devējam un darbiniekam, ja to darba līgums vai darba attiecības tiek pārtrauktas, vai, ja to nevar norādīt, informāciju sniedzot, metodi šāda paziņošanas termiņa noteikšanai. Tāpat direktīva paredz tiesību aktos nodrošināt darbinieka tiesību apstrīdēt darba tiesību aizskārumu, tātad arī pretlikumīgu atlaišanu no darba.

Svarīgu regulējuma minimumu kolektīvās atlaišanas gadījumā un uzņēmumu restrukturizācijas gadījumā sniedz Eiropas Padomes direktīva 98/59/EC *par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu*,<sup>10</sup> kā arī Eiropas Padomes Direktīva 2001/23/EK *par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā*.<sup>11</sup>

Īpašu aizsardzību vecākiem atlaišanas gadījumā nosaka Eiropas Padomes Direktīva 96/34/EK *par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu*.<sup>12</sup> Tā nosaka dalībvalstīm prasību aizsargāt darba ņēmējus pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikuma vai izmantošanas dēļ.

### 3. Galvenie darba tiesisko attiecību izbeigšanas regulējuma jautājumi Baltijas valstīs.

Galvenie darba attiecību izbeigšanas pamati Baltijas valstīs ir līdzīgi. Tie ir:

- ja viena no pusēm ir ieinteresēta izbeigt darba attiecības - darbinieka vai darba devēja uzteikums;
- pušu vienošanās;
- darba līguma termiņa izbeigšanās;
- darba devēja likvidācija bez uzņēmuma pārējas;
- darbinieka nāve.

<sup>9</sup> Padomes Direktīva (1991. gada 14. oktobris) par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (91/533/EEK).

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:LV:HTML>.

<sup>10</sup> Padomes Direktīva 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0059:LV:HTML>.

<sup>11</sup> Padomes Direktīva 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:082:0016:01:LV:HTML>.

<sup>12</sup> Padomes Direktīva 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:LV:HTML>.

### 3.1. Darbinieka uzteikums

Visas trīs valstis dod iespējas darbiniekam uzteikt darba līgumu, šādi garantējot darbinieka tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darba vietu.

#### Uzteikuma gadījumi un uzteikuma pieļaujamība

**Lietuvā** un **Latvijā** darbiniekam ir tiesības uzteikt jebkura veida līgumu, savukārt **Igaunijā** darbinieks var iesniegt 'parasto' uzteikumu tikai uz nenoteiktu laiku noslēgtā līguma gadījumā. Uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu var uzteikt tikai, ja viņš ir pieņemts darbā uz cita darbinieka prombūtnes laiku, ja uzteikums radies īpašu iemeslu dēļ un darba attiecību turpināšana, ņemot vērā visus apstākļus un savstarpējas intereses, nav iespējama. Šie īpašie gadījumi ir saistīti ar darba devēja uzvedību vai darbinieka veselību, vai ģimenes stāvokli:

- darba devējs ir pazemojis darbinieku, draudējis to izdarīt vai atļāvis tā rīkoties darbinieka kolēģiem vai trešajām personām;
- darba devējs ilgstoši nav maksājis darba algu;
- darba attiecību turpināšana ir saistīta ar draudiem darbinieka dzīvībai, veselībai, tikumībai vai godam;
- darba attiecību turpināšana nav iespējama darbinieka veselības vai ģimenes stāvokļa dēļ un darba devējs nevar piedāvāt darbiniekam citu piemērotu darbu.<sup>13</sup>

Igaunijas likuma normās uzteikumus dala divos veidos – parasts uzteikums (*ordinary*) un īpašs uzteikums (*extraordinary*). Turklāt uzteikumu uzskata par parastu, kamēr nav pierādīts, ka tas ir īpašs, proti, pastāv īpaši iepriekš minētie gadījumi.<sup>14</sup>

Lietuvas un Latvijas darba likumi nedala uzteikumu parastajā un īpašajā, taču nosaka īpašus gadījumus, kad darbinieks var neievērot uzteikuma termiņu. **Latvijas** Darba likums paredz darbiniekam iespēju uzteikt darba līgumu, neievērojot uzteikuma procedūru, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.<sup>15</sup>

<sup>13</sup>ECA 85(2).pants un 91.pants.

<sup>14</sup> ECA 85.pants.

<sup>15</sup> DL 100(5).pants.

Savukārt **Lietuvas** Darba Kodekss definē īpašus gadījumus, kad darbinieks var izbeigt darba tiesiskās attiecības, ja pastāv apstākļi, kas ir ārpus darbinieka kontroles. Šie apstākļi ir:

- 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.<sup>16</sup>

Lietuvas darba Kodekss darbinieka uzteikuma gadījumā ietver kādu darbiniekam nelabvēlīgu normu. Tas atļauj darba līgumā iekļaut normu, ka gadījumā, ja darbinieks uzteic darba līgumu bez īpaša iemesla, viņam ir pienākums atmaksāt darba devējam izmaksas, kas radušās saistībā ar apmācībām un mācību vizītēm pēdējā darba gada laikā. Ja darba devējs un darbinieks nav vienojušies par šādu nosacījumu, darba attiecības uzsākot, darba devējam nav tiesību pieprasīt apmācību izdevumu atmaksu.<sup>17</sup>

### Uzteikuma process

Uzteikuma procesa galvenā iezīme ir rakstveida paziņojuma par darbinieka nodomu izbeigt darba attiecības iesniegšana likumā paredzētajā termiņā. Šādi tiek apliecināta puses griba izbeigt darba attiecības.

**Lietuvā** tiesu praksē ir izskatīti gadījumi, kad darba devējs, lai izvairītos no atlaišanas izmaksām piespiež darbinieku parakstīt uzteikumu pēc darbinieka iniciatīvas.<sup>18</sup> Šādos gadījumos ir grūti pierādīt darbinieka nodoma trūkumu. Kā atzina Lietuvas Augstākā tiesa lietā *E.A.Š. v. VŠĮ „Šou lyga”*, atļaišana no darba var būt atzīta par pretlikumīgu tikai, ja ir iespējams pierādīt, ka darba devējs izdarīja neatļautu ietekmi uz darbinieku, kas rezultātā noveda pie darbinieka lēmuma uzteikt darba līgumu.<sup>19</sup>

Uzteikumam jābūt pienācīgi noformētam. Lietuvas Augstākā tiesa lietā *V.M. v. Pravieniškių gydymo ir pataisų namai*, interpretējot Darba kodeksa normas, norādīja, ka darba devēja pienākums ir pārbaudīt darbinieka uzteikuma atbilstību tiesību normām, proti, prasībai, vai ir norādīts uzteikuma iesniegšanas datums un datums,

<sup>16</sup> LC 128(1).pants.

<sup>17</sup> LC 127(3).pants.

<sup>18</sup> Bagdanskis T, Usonis J. Termination of an Employment Contract Upon Unilateral Notice of an Employee in Lithuania. 2010. Pieejams: p.216.

<sup>19</sup> Case of the Supreme Court of Lithuania No. 3K-3-493/2005 *E.A.Š. v. VŠĮ „Šou lyga”*.

ar kuru darbinieks lūdz izbeigt darba attiecības.<sup>20</sup> Ja minētie datumi nav norādīti un rodas strīds, atbilstoši Lietuvas Civilprocesa Kodeksam<sup>21</sup> darba devējam ir pienākums pierādīt darba attiecību izbeigšanas tiesiskumu, tātad, vai darbinieks ir paudis savu brīvu gribu izbeigt darba attiecības.

**Igaunijā** darbinieka uzteikumam jābūt noformētam rakstveidā un jābūt pamatotam gadījumā, ja uzteikums ir saistīts ar īpašajiem gadījumiem.<sup>22</sup>

Uzteikuma termiņam izbeidzoties, darbiniekam ir tiesības pārtraukt darbu, savukārt darba devējam ir pienākums norēķināties ar darbinieku par paveikto darbu.

### Uzteikuma termiņš

Visīsākais uzteikuma termiņš ir Lietuvā - *14 kalendārās dienas*.<sup>23</sup> Igaunijā tas ir *30 kalendārās dienas*,<sup>24</sup> Latvijā - *viens mēnesis*.<sup>25</sup>

**Lietuvā** ar koplīgumu var paredzēt garāku uzteikuma termiņu, taču ne garāku par vienu kalendāro mēnesi. Attiecībā uz Lietuvas samērā īso uzteikuma termiņu – 14 dienas – tiesību doktrīnā parādās kritika, kā šāds īss termiņš ir neproporcionāls darba devēju interešu aizskārums, ņemot vērā, ka tik īsā termiņā darba devējam ir grūti atrast jaunu darbinieku.<sup>26</sup> Taču šim argumentam tiek pretstatīta darba devēja iespēja pēc uzteikuma saņemšanas vienoties ar darbinieku pārnest darba attiecību izbeigšanas datumu.

Visās valstīs darbiniekam ir piešķirtas tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu īsākā termiņā, ja viņam ir svarīgi iemesli. **Latvijā** papildus iepriekš minētajiem tikumības un taisnprātīgas apsvērumiem, kas neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, ir paredzēts vēl viens īpašs uzteikuma termiņš darbiniekam, kurš nodarbināts algotā

<sup>20</sup> Case of the Supreme Court of Lithuania No. 3K-3-613/2006 *V.M. v. Pravieniškių gydymo ir pataisy namai*.

<sup>21</sup> Law of Republic of Lithuania. Civil Procedure Code, of February 28, 2002, Law No. IX-743 (Last amended on September 23, 2010, by Law No XI-1032).

Pieejams angļu valodā: <http://www.wipo.int/wipolex/en/details.jsp?id=8194>.

<sup>22</sup> ECA 95.pants.

<sup>23</sup> LC 127(1).pants.

<sup>24</sup> ECA 98(1).pants.

<sup>25</sup> DL 100(1).pants.

<sup>26</sup> Gruzevskis B. Blaziene I. Amendments to the Lithuanian Labour Code designed to increase labour market flexibility and to foster social dialogue.

Pieejams: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Lithuania-LabourCodeAmendments.pdf>. p.8.

Skat. arī: Bagdanskis T, Usonis J. Termination of an Employment Contract Upon Unilateral Notice of an Employee in Lithuania. 2010. Pieejams: p.215.



pagaidu vai citā darbā saistībā ar viņa dalību aktīvajos nodarbinātības pasākumos.<sup>27</sup> Šādam darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu dienu iepriekš.<sup>28</sup>

**Igaunijā** 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>29</sup>

**Lietuvā** papildus iepriekš minētajiem īpašajiem gadījumiem (dīkstāve un algas neizmaksāšana) īsāks uzteikuma termiņš – trīs dienas – ir šādos gadījumos:

- ❖ darbinieka slimība vai invaliditāte, kas neļauj pienācīgi pildīt darbu;
- ❖ darba devēja likumīgo vai koplīgumā noteikto pienākumu nepildīšana;
- ❖ citi koplīgumā noteikti gadījumi.<sup>30</sup>

Interesanti, ka Lietuvā ir noteikts vēl viens papildus gadījums, kad darbinieks var uzteikt uz nenoteiktu laiku noslēgto darba līgumu īsākā termiņā (trīs dienas), proti, ja darbiniekam ir piešķirtas tiesības uz vecuma pensiju vai viņš to jau saņem.<sup>31</sup>

### Tiesības atsaukt uzteikumu

Bieži vien darbinieki mēdz uzteikt darba līgumu pēc konflikta ar darba devēju un vēlāk nožēlo izdarīto rīcību. **Lietuvas** Darba Kodekss piešķir darbiniekam tiesību atsaukt iesniegto uzteikumu trīs dienu laikā no iesniegšanas brīža. Vēlāk atsaukt uzteikumu var tikai ar darba devēja atļauju.<sup>32</sup> Atbilstoši Lietuvas Augstākās tiesas norādījumam lietā *A.V. v. JSC 'Autosabina'*<sup>33</sup> ir svarīgi, ka uzteikums ir atsaukts līdz darba līguma formālai izbeigšanai. Tātad, ja starp uzteikuma iesniegšanu un pieprasīto darba attiecību izbeigšanas datumu ir ne vairāk kā trīs dienas, darba devējam ir tiesības izbeigt darba attiecības iepriekš pieprasītajā datumā.<sup>34</sup>

<sup>27</sup> Vairāk informācijas par aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem var atrast Labklājības ministrijas mājas lapā: <http://www.lm.gov.lv/text/436>.

<sup>28</sup> DL 100(2).pants

<sup>29</sup> ECA 98(3).pants.

<sup>30</sup> LC 127(2).pants.

<sup>31</sup> LC 127(2).pants.

<sup>32</sup> LC 127(4).pants

<sup>33</sup> Case of the Supreme Court of Lithuania No. 3K-3-586/2004 A.V. v. UAB „Autosabina“.

<sup>34</sup> Bagdanskis T, Usonis J. Termination of an Employment Contract Upon Unilateral Notice of an Employee in Lithuania. 2010. p.221.

Salīdzinājumam – **Latvijas** Darba likums atļauj darbiniekam atsaukt uzteikumu tikai ar darba devēja atļauju, ja vien darba līgums vai koplīgums neparedz citādi.<sup>35</sup> Igaunijā iespējas atsaukt uzteikumu nav regulētas.

### 3.2. Darba devēja uzteikums

Ņemot vērā, ka darbinieks darba attiecībās atrodas mazāk izdevīgās pozīcijās, darba tiesības vairāk un detalizētāk aizsargā tieši darbinieka tiesības. Tas izpaužas arī atlaišanas regulējuma īpatnībās – darba devēja uzteikuma iespējas ir strikti noteiktas. Visās trijās Baltijas valstīs darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, un, ievērojot likumā paredzēto procedūru.

### Atlaišanas pamati

Neskatoties uz to, ka nolūkā aizsargāt darbinieku intereses, darba devējam ir atļauts atlaist darbinieku, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku apstākļu esamību uzņēmumā, tikai **Latvijas** Darba likums visspecifiskāk un detalizētāk nosaka pieļaujamos atlaišanas gadījumus. Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja:

- 1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;
- 2) veicot darbu, darbinieks rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību;
- 3) veicot darbu, darbinieks rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;
- 4) veicot darbu, darbinieks ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;
- 5) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;
- 6) darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai;
- 7) darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;
- 8) ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu;
- 9) 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.
- 10) tiek likvidēts darba devējs — juridiskā persona vai personālsabiedrība;
- 11) 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

<sup>35</sup> DL 100(3).pants.

dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaiimes gadījums darbā vai arodslimība.

Citos uzņēmuma gadījumos, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, darba devējs var atlaist darbinieku, tikai iesniedzot prasību tiesā.<sup>36</sup>

**Igaunijas** likums paredz astoņus darba devēja uzteikuma gadījumus, kuros darba attiecību turpināšana nevar būt sagaidāma un kuri nav saistīti ar uzņēmuma ekonomiskajām vai tehnoloģiskajām izmaiņām:

- (1) darbinieks ilgstošu laiku, vismaz četrus mēnešus, nav varējis pildīt darba pienākumus veselības stāvokļa dēļ, kas neļauj turpināt darba attiecības (darba kapacitātes samazināšanās veselības stāvokļa dēļ);
- (2) darbinieks ilgstoši nav bijis spējīgs pildīt darba pienākumus nepietiekamu darba prasmju vai neatbilstības amatam dēļ, kas neļauj turpināt darba attiecības (darba kapacitātes samazināšanās);
- (3) darbinieks nav ņēmis vērā saprātīgus darba devēja norādījumus (instrukcijas) vai nav pildījis saistības, neskatoties uz darba devēja brīdinājumiem;
- (4) darbinieks ieradās darbā reibuma stāvoklī, neskatoties uz darba devēja brīdinājumiem;
- (5) darbinieks izdarījis zādzību, krāpšanu vai veicis darbību, kas izraisījusi darba devēja uzticības zudumu;
- (6) darbinieks izraisījis trešās personas neuzticību darba devējam;
- (7) darbinieks pretlikumīgi un līdz būtiskai pakāpei radījis zaudējumus darba devēja mantai vai izraisījis mantas bojājuma draudus;
- (8) darbinieks pārkāpis pienākumu glabāt konfidencialitāti vai komercnoslēpumu.<sup>37</sup>

**Lietuvas** Darba Kodekss neuzskaita atlaišanas priekšnosacījumus detalizēti, norādot, ka darbinieku atlaišanas pamati ir:

- darbinieka kvalifikācija un iemaņas;
- darbinieka rīcība;
- ekonomiskie, tehnoloģiskie apsvērumi vai uzņēmuma restrukturizācija.<sup>38</sup>

Savukārt uz noteiktu laiku noslēgtā līguma gadījumā darba devējs var uzteikt to tikai 'īpašos gadījumos', kad darbinieku ar viņa piekrišanu nevar pārcelt citā darbā vai arī, izmaksājot vidējo izpeļņu par mēnešiem, kuri ir atlikuši līdz darba līguma termiņa beigām.<sup>39</sup> Līdz ar to darbinieks var izvēlēties izdevīgāko variantu.

Toties Darba Kodekss detalizēti uzskaita tos apstākļus, kas nevar būt par pamatu atlaišanai. Tie ir iepriekš aprakstītajā SDO Konvencijā nr.158 noteiktie gadījumi,

<sup>36</sup> DL 101(5).pants.

<sup>37</sup> ECA 88(1).pants.

<sup>38</sup> LC129(2).pants

<sup>39</sup> LC 129(5).pants.

piemēram, dalība arodbiedrībā, vecums, dzimums, rase, seksuālā orientācija, kā arī militārajā dienestā pavadītais laiks.<sup>40</sup>

Līdz ar to Lietuvas Darba Kodeksa normas atlaišanas gadījumu noteikšanā ir viselastīgākās un dod darba devējam vairāk iespēju pielāgot atlaišanas pamatojumu vispārīgi izteiktajai klauzulai. Detalizēti pārkāpumi ir noteikti tikai uzteikuma termiņa regulējumā kā gadījumi, kuros darba devējs var darbinieku atlaist, neievērojot uzteikuma termiņu, proti, gadījumi, par kuriem darba devējs var uzlikt darbiniekam disciplinārsodu.<sup>41</sup> Savukārt atlaišanas pamati Latvijas Darba likumā ir noteikti visdetalizētāk.

### Uzteikuma process

Galvenie elementi darba devēja uzteikuma procesā ir rakstveida uzteikuma dokumenta nodošana darbiniekam, paskaidrojumu pieprasīšana, brīdinājuma nosūtīšana, iespēju, vai darbinieku var pārcelt citā darbā, izvērtēšana, laiks jauna darba meklēšanai, atlaišanas pabalsta izmaksa.

**Lietuvā** darba devējam, lai uzteiktu līgumu, ir jāievēro uzteikuma termiņš. Taču, ja atlaišanas pamats ir darbinieka būtiski darba kārtības pārkāpumi, darba devējs var neievērot uzteikuma termiņu. Šajā gadījumā darba devējam ir jāievēro disciplinārsoda uzlikšanas procedūra, proti, jāpieprasa darbinieka paskaidrojumi.<sup>42</sup>

Uzteikumā darba devējam jānorāda atlaišanas pamatojums un motīvi, atlaišanas datums un norēķināšanās kārtība.<sup>43</sup> Ja atlaišana notiek, pamatojoties uz iemesliem, kas nav saistīti ar darbinieka vainu, darba devējam ir pienākums izvērtēt iespējas pārcelt darbinieku citā amatā.<sup>44</sup> Taču, kā iepriekš minēts, Lietuvas Darba Kodekss nedefinē atlaišanas gadījumus, kā to dara Igaunijas un Latvijas likumi, kas nodrošina lielāku elastību darba devējam. Visbeidzot darba devējam ir jādod darbiniekam laiks jauna darba meklēšanai – ne mazāk kā 10% apmērā no darbiniekam noteiktā darba laika. Turklāt darbiniekam tiek saglabāta viņa darba alga.<sup>45</sup>

<sup>40</sup> LC 129(2) un (3).pants.

<sup>41</sup> LC 136(3).pants, disciplinārsoda uzlikšana detalizētāk izklāstīta pie uzteikumu termiņu regulējuma.

<sup>42</sup> LC 136(3). un 240(1).pants.

<sup>43</sup> LC 130(2).pants.

<sup>44</sup> LC 129(1).pants.

<sup>45</sup> LC 130(3).pants.

Pēdējā darba dienā darba devējam ir pienākums norēķināties ar darbinieku, izmaksājot viņam pienākušos atlīdzību, aizpildīt sociālās apdrošināšanas sertifikātu. Ja darbinieks to pieprasa, darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam viņa darba novērtējumu, informāciju par darbinieka darba algu un sertifikātu par darbu, norādot darbinieka funkcijas uzņēmumā.<sup>46</sup> Ja darbiniekam pienākas atlaišanas pabalsts, darba devējam ir pienākums to izmaksāt likumā noteiktajā apmērā.

**Latvijā** darba devējam arī jāievēro likumā noteiktie uzteikuma termiņi. Uzteikumā darba devējam ir jānorāda apstākļi, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.<sup>47</sup>

Attiecībā uz paskaidrojumu pieprasīšanu Darba likums nosaka gadījumus, kad darba devējam tie ir jāpieprasa pirms uzteikuma izdarīšanas: būtiska darba līguma un darba kārtības pārkāpšana, prettiesiska vai netikumīga rīcība, reibuma stāvoklis darba laikā, rupji darba aizsardzības noteikumu pārkāpumi. Vienlaikus darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.<sup>48</sup> Savukārt, ja atlaišanas pamats ir darbinieka profesionālo kompetenču neatbilstība ieņemamajam amatam, veselības stāvoklis, cita darbinieka, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, atjaunošana darba amatā vai ilgstoša slimība, darba devējam vispirms jāvērtē, vai darbinieku ar viņa piekrišanu ir iespējams nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.<sup>49</sup>

Tāpat darba devējam ir pienākums pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma piešķirt darbiniekam laiku jauna darba meklēšanai, saglabājot vidējo izpeļņu, taču, atšķirībā no Lietuvas, tas jādara tikai gadījumā, ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz profesionālo spēju trūkumu, veselības stāvokli, darbinieka, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, atjaunošanu amatā.<sup>50</sup>

Pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs.

Attiecībā uz norēķināšanās procedūru ir noteiktas prasības, kuras ir līdzīgas Lietuvas Darba Kodeksa prasībām. Pēdējā dienā darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam viņam pienākušos naudas summu, turklāt strīda gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt to summu, par kuru nav strīds. Tāpat darba devējam

---

<sup>46</sup> LC 141.pants.

<sup>47</sup> DL 102.pants.

<sup>48</sup> DL 101(2).pants.

<sup>49</sup>DL 101(4).pants.

<sup>50</sup> DL 111.pants.

pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma vai valsts vai pašvaldības institūcijas pieprasījuma ir pienākums triju darba dienu laikā izsniegt rakstveida izziņu par darba devēja un darbinieka darba tiesisko attiecību ilgumu, darbinieka veikto darbu, dienas un mēneša vidējo izpeļņu, ieturētajiem nodokļiem, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu un darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu.<sup>51</sup>

**Igaunijā** darba devējam uzteikums ir jāiesniedz rakstiski, ievērojot uzteikuma termiņu un pamatojot atlaišanas iemeslus. Ja uzteikums nav iesniegts rakstiski vai izteikts 'varbūtības' paziņojuma (contingent declaration) formā, tas nav spēkā. Taču, ja darba devējs neievēro prasību pamatot atlaišanu, tas neietekmē uzteikuma spēkā esamību, taču nosaka darba devēja pienākumu atlīdzināt saistībā ar šo radušos kaitējumu.<sup>52</sup>

Pirms uzteikuma izdarīšanas darba devējam pēc iespējas jāpiedāvā darbiniekam cits darbs, taču tikai divos gadījumos: ja darbinieks veselības stāvokļa dēļ nepilda darba pienākumus vai darbinieka neatbilstības ieņemamajam amatam dēļ. Piedāvājot darbiniekam jaunu darba vietu, likums nosaka darba devējam pienākumu, ja nepieciešams, organizēt darbinieka apmācību, pielāgot darba vietu un mainīt darbinieka darba apstākļus, ja vien šādas darbības neveido neproporcionāli augstas izmaksas.<sup>53</sup> Ja līgumu uzteic, pamatojoties uz darbinieka pārkāpumu vai nepietiekamajām spējām (nepietiekamā kapacitāte), pirms uzteikuma darba devējam ir pienākums nosūtīt darbiniekam brīdinājumu. Taču norma iekļauj vispārēju klauzulu – ja atbilstoši labas ticības principam, ņemot vērā pārkāpuma nopietnību, vai citu iemeslu dēļ darbinieks šādu brīdinājumu nevar sagaidīt no darba devēja, līgumu var uzteikt bez iepriekšējās brīdināšanas.<sup>54</sup>

Igaunijas likums, tāpat kā Latvijas un Lietuvas likums, paredz darba devējam pienākumu piešķirt darbiniekam saprātīgu laiku jauna darba meklēšanai, nenosakot proporcijas, kā tas ir Lietuvas gadījumā, taču iekļaujot prasību, ka laikam jābūt pietiekošā apmērā. Atšķirībā no Latvijas, Igaunijā darba devējam ir pienākums piešķirt šādu laiku visos atlaišanas gadījumos, neatkarīgi no atlaišanas pamata.<sup>55</sup>

---

<sup>51</sup> DL 128(1)-(2).pats, 129(1).pats.

<sup>52</sup> ECA 95.pants.

<sup>53</sup> ECA 88(2).pants.

<sup>54</sup> ECA 88(3).pants.

<sup>55</sup> ECA 99.pants

Tikai Latvijas likums paredz darba devēja iespēju atsaukt uzteikumu. Tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.<sup>56</sup>

### Uzteikuma termiņš

Ja **Latvijā** uzteikuma termiņš ir atkarīgs no atlaišanas pamata, tad **Igaunijā** termiņa ilgumu nosaka atkarībā no darbinieka nostrādātā laika, savukārt **Lietuvā** tas ir atkarīgs no tā, vai darbinieks iekļūst īpaši aizsargājamo personu grupā, vai arī atkarībā no atlaišanas pamata.

**Latvijā** darba devējs var uzteikt līgumu:

- nekavējoties – ja darbinieks darbā ir ieradies reibuma stāvoklī vai rīkojies prettiesiski;
- ar uzteikuma termiņu 10 dienas - ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, rīkojies pretēji labiem tikumiem, rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību vai nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;
- ar uzteikuma termiņu viens mēnesis – ja darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai, ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, vai darbinieks neveic darbu pārejošas darbnespējas dēļ.<sup>57</sup>

Vienlaikus **Igaunijas** likums atkarībā no darbinieka nostrādātā laika nosaka šādu uzteikuma termiņa ilgumu:

- ja darbinieks pie darba devēja nostrādāja mazāk nekā vienu gadu – ne mazāk kā 15 kalendārās dienas;
- no viena līdz pieciem gadiem – ne mazāk kā 30 dienas;
- no pieciem līdz desmit gadiem – ne mazāk kā 60 dienas;
- vairāk nekā desmit gadi – ne mazāk kā 90 dienas.<sup>58</sup>

Svarīgi, ka visos gadījumos, kurus likums pieļauj darba devēja uzteikumam (piemēram, uzticības zudums, ilgstoša slimība, spēju neatbilstība ieņemamajam amatam un tml.), darba devējs var neievērot noteikto uzteikuma termiņu, ja, ņemot

<sup>56</sup> DL 103(3).pants.

<sup>57</sup> DL 103(1).pants.

<sup>58</sup> ECA 97(2).pants.

vērā visus apstākļus un savstarpējās intereses, nevar pieprasīt darba turpināšanos līdz uzteikuma termiņa beigām.<sup>59</sup> 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.

**Lietuvā** uzteikuma termiņš ir noteikts divi mēneši, savukārt četri mēneši - īpaši aizsargājamām personu grupām - personām, kuram līdz pensijai palicis ne vairāk kā 5 gadi, nepilngadīgas personas, personas ar invaliditāti, personas, kas audzina bērnu līdz 14 gadu vecumam.<sup>60</sup>

Darba devējs var neievērot uzteikuma termiņu (bez iepriekšējā paziņojuma) divu iemeslu dēļ:

- 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 Kodekss rūpīgi 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, kopīgumam 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;

---

<sup>59</sup> ECA 97(3).pants.

<sup>60</sup> LC 130(1).pants.



11) citas darbības, kas būtiski pārkāpj darba kārtību.<sup>61</sup>

Ja uzteikums bez iepriekšēja uzteikuma paziņojuma 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, ja noteiktajā termiņā darbinieks nav sniedzis pieprasītos paskaidrojumus.<sup>62</sup>

Latvijas un Igaunijas likumi atļauj uzteikuma termiņu noteikt darba koplīgumā, darbiniekiem - īsāku, darba devējiem - garāku.<sup>63</sup>

### **Atlaišanas pabalsts un atlaišanas kompensācija**

Atlaišanas pabalsta (*severance pay*) apmērs variē no vienas līdz sešām mēneša algām atkarībā no darbinieka nostrādātā laika attiecīgajā darba vietā. Igaunijā ir noteikta fiksētais atlaišanas pabalsta apmērs, kas nav piesaistīts darbinieka nostrādātajam laikam.

**Lietuvā** atlaišanas pabalstu izmaksā gadījumā, ja līgums uzteikts darbinieka kvalifikāciju un spēju trūkuma dēļ, darbinieka rīcības dēļ, kā arī uzņēmuma ekonomisko izmaiņu dēļ. Pabalstu izmaksā atkarībā no darbinieka nostrādātā laika uzņēmumā (mēnešiem):

- līdz 12 mēnešiem – viena mēneša alga;
- 12-36 mēneši – divas algas;
- 36-60 mēneši – trīs algas;
- 60-120 mēneši – četras algas;
- 120-240 mēneši – piecas algas;
- virs 240 mēnešiem – sešas algas.

Ja līgums nav uzteikts, pamatojoties uz iepriekš minētajiem gadījumiem un bez darbinieka vainas, darbiniekam izmaksā atlaišanas pabalstu divu mēneša algu apmērā, ja vien koplīgums nenosaka citu apmēru. Fiksētu atlaišanas pabalsta apmēru - divas mēneša algas - izmaksā arī darbinieka uzteikuma gadījumā, ja līgumu uzsaka uz šādiem pamatiem:

<sup>61</sup> LC 235(2).pants.

<sup>62</sup> LC 240.pants.

<sup>63</sup> DL 103(1).pants, EAC 97(4).pants.

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

Ja līgums tiek izbeigts pēc pušu vienošanās, saistībā ar termiņa notecējumu vai darbinieka uzteikumu, atlaišanas pabalstu neizmaksā.<sup>64</sup>

Svarīgi, ka uz noteiktu laiku noslēgta līguma gadījumā Lietuvā papildus atlaišanas pabalsta izmaksai darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kas ir atlicis līdz līgumā paredzētajam darba attiecību beigām.

**Latvijā** atlaišanas pabalstu izmaksā, ja līgumu uzteic darbinieks (pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, kas neļauj turpināt darbu) vai ja līgumu uzsaka darba devējs, pamatojoties uz darbinieka kompetenču trūkumu, veselības stāvokli, darbinieka, kas iepriekš ieņēma attiecīgo amatu, atjaunošanu, darbinieka ilgstošu slimību vai uzņēmuma ekonomiskajām izmaiņām. Pabalsta apmēru, tāpat kā Lietuvā, nosaka atkarībā no darbinieka nostrādāta laika (gadiem):

- līdz pieciem gadiem - viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā,;
- pieci-10 gadi – divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā;
- 10-20 gadi – triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā;
- vairāk nekā 20 gadi – četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā.

Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku atlaišanas pabalstu.<sup>65</sup>

**Igaunijā** darba devējs, atlaižot darbinieku no darba uzņēmuma ekonomisko apsvērumu dēļ (ražošanas samazināšanās, reorganizācija, darba apstāšanās), izmaksā darbiniekam atlaišanas pabalstu (kompensāciju) vienas mēneša algas apmērā. Likums neparedz atlaišanas pabalsta apmēra diferencēšanu atkarībā no nostrādātā laika. Tāpat kā Lietuvā, Igaunijā, uzsakot darba līgumu, kas ir noslēgts uz *noteiktu laiku*, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kas ir atlicis līdz līgumā paredzētajam darba attiecību beigām. Taču to dara

---

<sup>64</sup> LC 140.pants.

<sup>65</sup>DL 112.pants.

tikai, ja līgumu uzsaaka ekonomisko apstākļu dēļ un ja uzteikums nav saistīts ar nepārvaramas varas apstākļiem (*force majeure*).<sup>66</sup>

Tātad atlaišanas gadījumā darbinieks var pretendēt uz atlaišanas pabalstu maksimāli vienas mēneša algas apmērā, ja vien šis nav uz noteiktu laiku noslēgts līgums, un tikai, ja līgums uzteikts ekonomisku apsvērumu dēļ. Šī ir būtiska atšķirība no Latvijas un Lietuvas likumiem. Atlaišanas pabalsts pienākas darbiniekam arī darbinieka uzteikuma gadījumā. Ja darbinieks uzteic darba līgumu, pamatojoties uz darba devēja būtisku līguma pārkāpumu, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam kompensāciju trīs mēneša algu apmērā. Kompensācijas apmēru var mainīt tiesa vai darba strīdu komiteja, apsverot atlaišanas apstākļus un pušu intereses.<sup>67</sup>

Visbeidzot vēl viena būtiska atšķirība no Lietuvas un Latvijas likumiem ir likuma norma, ka gadījumā, ja darba devējs vai darbinieks uzteic darba līgumu vēlāk, nekā tas ir noteikts likumā vai koplīgumā, attiecīgi darbinieks vai darba devējs saņem kompensāciju tādā apmērā, kāds viņiem pienāktos, ja līgums tiktu uzteikts atbilstoši uzteikuma termiņam.<sup>68</sup>

Līdz ar to Lietuvas likums nosaka vislabvēlīgākos nosacījumus atlaišanas pabalsta izmaksai. Piemēram, par diviem uzņēmumā nostrādātiem gadiem Lietuvā darbinieks saņems divas algas, Latvijā vienu un Igaunijā vienu, taču tikai, ja atlaišana notiek ekonomisko apsvērumu dēļ.

Visu valstu likumi paredz atlaišanas pabalsta izmaksu arī darbinieka uzteikuma gadījumā. Latvijas likums neparedz īpašas kompensācijas izmaksu gadījumā, ja tiek uzteikts līgums uz noteiktu laiku, proti, kompensāciju, kura darbiniekam pienāktos, ja viņš turpinātu līgumu līdz termiņa beigām, kā tas ir Lietuvā un Igaunijā. Kopumā Igaunijas likums ir visbargākais darbiniekam attiecībā uz atlaišanas pabalstu izmaksu, jo papildus minētajam nepieļauj pabalstu izmaksu gadījumos, kad līgumu uzteic neekonomisku iemeslu dēļ, piemēram, pamatojoties uz darbinieka spēju un kvalifikāciju trūkumu.

---

<sup>66</sup> ECA 100(3).pants.

<sup>67</sup> ECA 100(4).pants.

<sup>68</sup> ECA 100 (5).pants.

## Īpaši aizsargājamās darbinieku grupas

Visas valstis izdala darbinieku kategorijas, kurām ir nepieciešama īpaša aizsardzība vai darbības, kas veicina nodarbinātību. **Lietuvā** darba līgumu īpaši aizsargājamām personu grupām var uzteikt tikai, ja darba attiecību turpināšana var būtiski kaitēt darba devēja interesēm.

Īpaši aizsargājami darbinieki ir:

- darbinieki, kuriem līdz pensijas vecuma iestāšanās ir palikuši ne vairāk kā 5 gadi;
- personas līdz 18 gadu vecumam;
- personas ar invaliditāti;
- personas, kuras audzina bērnu līdz 14 gadiem.

Citi ierobežojumi, kas izlīdz uzteikt darba līgumu, ietver:

- personas pārejošas un ilgstošas darbnespējas laiku, ja vien nav valsts institūciju vai tiesas lēmuma par darba attiecību izbeigšanu;<sup>69</sup>
- laiku, kurā persona atrodas militārajā dienestā;<sup>70</sup>
- grūtniecības laiku no dienas, kad darba devējs saņem medicīnas izziņu par grūtniecības iestāšanos, un mēnesi pēc dzemdībām, ja vien uzteikums nav saistīts ar valsts institūciju vai tiesas lēmumu vai arī netiek likvidēts darba devējs;
- bērna audzināšanas laiku līdz trīs gadiem, ja vien darba līgumu neuzteic darbinieka vainas dēļ.

Attiecībā uz darbiniekiem, kuri ilgstoši slimo, ja persona ir darbnespējīga darba traumas vai arodslimības dēļ, viņa saglabā savu amatu līdz atveseļošanās dienai. Citos gadījumos persona var saglabāt amatu, ja viņa ir prom no darba ne vairāk 120 kā nepārtrauktas dienas vai ne vairāk kā 140 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā, ja specifiskai slimībai tiesību akti nenosaka citu regulējumu.<sup>71</sup>

**Latvijā** nedrīkst uzteikt darba līgumu ar:

- grūtnieci, kā arī ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, izņemot gadījumus, kas saistīti ar darbinieka vainu (piemēram, būtiski darba kārtības pārkāpumi, rupji darba aizsardzības noteikumu pārkāpumi un tml.) un darba devēja likvidāciju;

<sup>69</sup> LC 131 (1) 1).pants, 136(1).pants.

<sup>70</sup> LC 131 (1) 2).pants.

<sup>71</sup> LC 133.pants

- personu ar invaliditāti, izņemot gadījumus, kas saistīti ar darbinieka vainu, sniegto ārsta atzinumu un darba devēja likvidāciju<sup>72</sup>;
- personu, kuras atrodas pārejošās darbnespējas laikā, ja darbnespēju izsauca darba trauma vai arodslimība; šādā gadījumā darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku līdz darbspēju atgūšanai vai invaliditātes noteikšanai.

**Igaunijā** nedrīkst uzteikt līgumu ar:

- grūtnieci vai darbinieci, kura atrodas vai kurai ir tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu;
- darbinieku, kurš pilda svarīgus ģimenes pienākumus;
- darbinieku, kurš veselības dēļ īstermiņā nevar pildīt darba pienākumus;
- darbinieku, kurš atrodas militārajā dienestā.

Ar darbinieci, kura ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, bērna kopšanas atvaļinājumā, nevar izbeigt līgumu uzņēmuma ekonomisko apsvērumu izmaiņu dēļ vai darbinieka darba spēju samazināšanās dēļ.

Igaunijas likums neregulē ilgstošu slimnieku atlaišanu no darba, kā tas ir Lietuvā un Latvijā. Attiecībā uz ilgstošiem slimniekiem Latvijas Darba likums ir labvēlīgāks nekā Lietuvas likums. Ilgstošiem slimniekiem, kuru slimība nav saistīta ar darba traumu vai arodslimību, darba līgumu var uzteikt, ja darbinieks pārejošās darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk kā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem.<sup>73</sup>

Lietuvā līdz ar to likums ir labvēlīgāks pret grūtniecēm, taču Latvijā labvēlīgāks attiecībā uz ilgstošiem slimniekiem, ja neskaita to, ka Igaunijas likums neregulē šo personu atlaišanu vispār.

### **Uzteikums darbiniekam-arodbiedrības biedram**

Visas trīs valstis paredz speciālu aizsardzību darbinieku pārstāvjiem.

**Latvijā** šāda aizsardzība atlaišanas gadījumā ir paredzēta visiem arodbiedrības biedriem un tikai arodbiedrībām kā darbinieku pārstāvjiem. Arodbiedrības biedru nevar atlaist bez arodbiedrības piekrišanas, izņemot atlaišanu pārbaudes laikā un

<sup>72</sup> DL 109 (1), 109(2).pants

<sup>73</sup>DL 109(4).pants, 101(1) 11).pants

atlaišanas gadījumus, kas saistīti ar darbinieka klātbūtni darbā reibuma stāvoklī, iepriekšējā darbinieka atjaunošanu darbā un darba devēja likvidāciju.<sup>74</sup> Darba devējs var uzteikt līgumu viena mēneša laikā pēc arodbiedrības lēmuma saņemšanas. Arodbiedrībai ir pienākums sniegt savu atbildi ne vēlāk kā *septiņu darba* dienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas. Ja darbinieku arodbiedrība minētajā termiņā nesniedz atbildi par savu lēmumu, uzskata, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam. Ja arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, darba devējs var atlaist darbinieku tikai caur prasības celšanu tiesā viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas.<sup>75</sup>

**Igaunijā** darba devējs var atlaist darbinieku-arodbiedrības pārstāvi bez arodbiedrības piekrišanas, taču darba devējam ir pienākums prasīt arodbiedrības viedokli. Arodbiedrībai viedoklis jāsniedz *10 darba dienu* laikā. Likums neparedz prasību viedokli sniegt rakstiski.

Darba devēju nesaista arodbiedrības viedoklis, taču viņam šis viedoklis jāņem vērā un jāpamato, ja viņš viedokli vērā neņem. Darba likums nenosaka, kādā veidā darba devējam ir jāpamato viedokļa vērā neņemšana – uzteikuma pamatojumā vai, sniedzot rakstisku atbildi uz arodbiedrības viedokli.

Jāatzīmē, ka minētās prasības, atšķirībā no Latvijas, attiecas ne tikai uz arodbiedrības pārstāvja atlaišanu, bet arī uz darbinieku ievēlētā pārstāvja atlaišanu. Atlaižot darbinieku pārstāvi, viedokli prasa darbiniekiem, kuri ievēlēja šo pārstāvi.<sup>76</sup> Tātad garantijas ir paredzētas darbinieku pārstāvim – ievēlētā vai arodbiedrības, nevis katram arodbiedrības biedram.

**Lietuvā,** tāpat kā Igaunijā, garantijas ir paredzētas darbinieku pārstāvim, nevis katram arodbiedrības biedram. Taču koplīgumā var paredzēt darba devēja pienākumu prasīt arodbiedrības piekrišanu par katra biedra atlaišanu.

Darbinieku pārstāvi, proti, arodbiedrības pārstāvi un darbinieku padomes biedru,<sup>77</sup> viņu pilnvaru laikā nevar atlaist bez attiecīgas pārstāvības veidojuma piekrišanas. Arodbiedrībai vai darbinieku padomei viedoklis jāsniedz rakstiski *14 kalendāro dienu* laikā no darba devēja pieteikuma saņemšanas. Tāpat kā Latvijā, ja arodbiedrība vai darbinieku padome viedokli nesniedz, darba devējs var uzteikt līgumu. Ja

---

<sup>74</sup>DL 110(1).pants.

<sup>75</sup>DL 110(2)-(4).pants

<sup>76</sup>ECA 94.pants.

<sup>77</sup>LC 19.pants.

arodbiedrība vai darbinieku padome nepiekrīt, darba devējs var apstrīdēt šādu lēmumu tiesā.<sup>78</sup>

Tātad arodbiedrības biedrus atlaišanas gadījumā visefektīvāk aizsargā Latvijas Darba likums nosakot, ka bez arodbiedrības piekrišanas nevar atlaist nevienu arodbiedrības biedru, kamēr Igaunijas un Lietuvas likumi sniedz garantijas tikai darbinieku pārstāvjiem, proti, arodbiedrības darbinieku pārstāvjiem. Savukārt Igaunijas likums paredz visgarāko termiņu darbinieku pārstāvju atbildes sniegšanai – 10 darba dienas.

### 3.3. Uzteikums pārbaudes laikā

Visas valstis pieļauj darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā, taču katra ar savām īpatnībām.

**Igaunijā** pārbaudes laiks var būt noteikts līdz pat *četriem mēnešiem*. Gan darba devējs, gan darbinieks var izbeigt darba līgumu, turklāt prasība sniegt paskaidrojumu nav noteikta. Taču uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu, piemēram, līgumu, kas ir noslēgts uz laiku līdz astoņiem mēnešiem, var izbeigt, ja nav pagājusi puse no līguma laika.<sup>79</sup> Vēl viena interesanta piezīme - darbinieks nevar izbeigt darba līgumu pārbaudes laikā iemesla, kas ir pretrunā ar pārbaudes laika mērķi, dēļ. Pārbaudes laika mērķis vai vadlīnijas tā interpretēšanai likumā nav sniegtas. Var pieņemt, ka pārbaudes laika mērķis ir noteikt darbinieka atbilstību amatam. Igaunijas likums paredz samērā ilgu termiņu uzteikuma iesniegšanai, ja darbinieks nenasniedz pārbaudes laika mērķi – *15 kalendārās dienas*.<sup>80</sup>

Savukārt **Lietuvas** un **Latvijas** uzteikuma pārbaudes laika regulējums ir ļoti līdzīgs. Lietuvā un Latvijā pārbaudes laiks nevar būt ilgāks par *trīs mēnešiem*. Līgumu pārbaudes laikā var izbeigt, paziņojot par to daudz īsākā laikā salīdzinājumā ar Igaunijas likumu - *trīs dienas* iepriekš.<sup>81</sup> Lietuvas Darba Kodekss pieļauj uzteikt līgumu, ja darba devējs atzīst, ka pārbaudes laika rezultāti ir neapmierinoši.<sup>82</sup>

Latvijas Darba likums papildus aizsargā darbinieku pret atšķirīgas attieksmes paušanu no darba devēja puses. Ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes

<sup>78</sup> LC 134.pants

<sup>79</sup>EAC 86.pants.

<sup>80</sup> EAC 86.(4).pants un 96.pants.

<sup>81</sup> LC 105., 106., 107(1).pants, DL 46., 47.pants.

<sup>82</sup>LC 107(1).pants.

laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu.<sup>83</sup>

### 3.4. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas apstrīdēšana

**Igaunijā** uzteikumu var apstrīdēt tiesā un darba strīdu komisijā. Darba strīdu komisiju izveidošanu un procesu individuālo strīdu izšķiršanai nosaka *Individuālo darba strīdu izšķiršanas likumā*.<sup>84</sup> Darba strīdu komisijas izveido Darba Inspekcijas vietējās nodaļās.<sup>85</sup>

Atlaišanu no darba var apstrīdēt 30 dienu laikā no uzteikuma datuma, iesniedzot prasību darba strīdu komisijai vai tiesā.<sup>86</sup> Termiņa nokavējuma vai atteikuma atjaunot termiņu gadījumā, uzteikums stājas spēkā un darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas uzteikumā minētajā datumā.<sup>87</sup>

Ja tiesa vai darba strīdu komisija secina, ka *uzteikums ir pretlikumīgs*, jo neatbilst tiesību aktiem, ir nepamatots vai neatbilst labas ticības principam, tā atzīst, ka uzteikums ir pretlikumīgs un darba līgums ir spēkā.<sup>88</sup>

- Darbinieks vai darba devējs tiesā vai komisijā var pieprasīt *izbeigt darba līgumu* ar datumu, ar kuru tas būtu izbeigts atbilstoši uzteikumam, ja tas būtu tiesisks.<sup>89</sup> Šādā gadījumā tiesa var piespriest darba devējam izmaksāt darbiniekam kompensāciju darbiniekam trīs mēneša algu apmērā.<sup>90</sup> Ja turklāt darbiniekam uzteikuma brīdī bija tiesības uz *grūtniecības, dzemdību vai bērna kopšanas atvaļinājumu vai viņš bija ievēlēts par darbinieku pārstāvi*, tiesa var piespriest darba devējam izmaksāt atlaišanas kompensāciju sešu mēneša algu apmērā.<sup>91</sup> Tiesa vai darba strīdu komisija var piespriest citu kompensācijas apmēru, ņemot vērā pušu intereses un lietas apstākļus. Taču, ja darbinieks saņem atlaišanas kompensāciju minētajos gadījumos, viņš nevar pretendēt uz

<sup>83</sup>DL 48.pants.

<sup>84</sup> Law of Republic of Estonia. Individual Labour Dispute Resolution Act. Passed 20 December 1995.

Pieejams angļu valodā:

<http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/tekst.asp?loc=text&dok=X1040K2&keel=en&pg=1&ptyyp=RT&tyyp=X&query=labour+dispute>.

<sup>85</sup> Individual Labour Dispute Resolution Act. 11(1).pants.

<sup>86</sup>ECA 105(1).pants

<sup>87</sup> ECA 105(2).pants.

<sup>88</sup> ECA 107(1).pants.

<sup>89</sup> LCA 107(1)-(2).pants.

<sup>90</sup> ECA 109(1).pants.

<sup>91</sup> ECA 109(2).pants.



neizmaksātās darba algas (vidējās izpeļņas) atlīdzību, kura viņam pienāktos līdz tiesas vai komisijas lēmuma datumam.<sup>92</sup>

- Savukārt, ja pretlikumīga uzteikuma gadījumā, darbinieks vēlas *turpināt darba līgumu*, darbiniekam ir tiesības pieprasīt zaudējumu atlīdzību, jo īpaši neizmaksāto darba algu (vidējo izpeļņu).<sup>93</sup>
- Ja darbinieka uzteikums atzīts par pretlikumīgu, darba devējs var pieprasīt no darbinieka saprātīgu kompensāciju.<sup>94</sup>

Iesniedzot prasību tiesā, darbinieks ir atbrīvots no tiesu nodevas, strīda izskatīšana darba strīdu komisijā ir bezmaksas.<sup>95</sup>

**Lietuvā**, neskatoties uz to, ka Darba Kodekss paredz darba strīdu izšķiršanu vispirms darba strīdu komisijā, strīdus par atlaišanu no darba parasti izskata uzreiz tiesā.<sup>96</sup>

Darbinieks var iesniegt prasību tiesā viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas brīža.

Ja tiesa, izskatot prasību, secina, ka uzteikums ir nepamatots vai izdarīts, pārkāpjot uzteikuma procedūru, tiesa atzīst uzteikumu par pretlikumīgu.

- Tiesa atjauno darbinieku darbā un piespriež darba devējam izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu no atlaišanas dienas līdz tiesas sprieduma dienai.<sup>97</sup>
- Ja darbinieku atjaunot darbā nav iespējams uzņēmuma ekonomisko, tehnoloģisko vai organizatorisko apstākļu dēļ vai, ja darbinieks tādējādi atradīsies nelabvēlīgos apstākļos, tiesa atzīst uzteikumu par pretlikumīgu un šajā gadījuma līgumu uzskata par izbeigtu ar tiesas sprieduma dienu. Tāpat tiesa noteic darba devējam izmaksāt darbiniekam viņam saskaņā ar likumu pienākošo *atlaišanas pabalstu* atbilstoši uzņēmumā nostrādātajam laikam. Papildus tiesa piespriež izmaksāt darbiniekam *vidējo izpeļņu* par periodu no atlaišanas dienas līdz tiesas sprieduma dienai.<sup>98</sup>

---

<sup>92</sup>ECA 109(3).pants.

<sup>93</sup> ECA 108.pants.

<sup>94</sup> ECA 109(4).pants

<sup>95</sup> The procedure for settling labour disputes in the Republic of Estonia.

Pieejams: <http://www.ealcj.org/pdf/Estonia%20procedure%20for%20settling%20labour%20disputes.pdf>.

<sup>96</sup> LC 295(2), 297(1).pants.

<sup>97</sup> LC 297(3).pants.

<sup>98</sup> LC 297(4).pants.

Darba Kodekss ietver kādu interesantu disciplinējošu piezīmi: ja darba devējs novilcina darbiniekam pienākošās atlīdzības atbilstoši tiesas spriedumam izmaksu, tiesa var piespriest izmaksāt atlīdzību par periodu līdz atlīdzības izmaksas dienai.<sup>99</sup>

Svarīgi, ka neizmaksāto darba algu vai citu viņam pienākošo samaksu saistībā ar darba attiecībām darbinieks var pieprasīt par periodu, kas nepārsniedz trīs gadus.<sup>100</sup> Darba Kodekss nosaka, ka darbinieks ir atbrīvots no tiesvedības izmaksām darba strīdu tiesvedībā. Tāpat Darba Kodekss paredz, ka strīdus par nelikumīgu atlaišanu tiesa izskata nekavējoties.<sup>101</sup>

**Latvijā** uzteikumu, tāpat kā Lietuvā, var apstrīdēt tikai tiesā. Darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Likums paredz iespējas atjaunot nokavēto termiņu, ja pastāv attaisnojoši iemesli.<sup>102</sup>

Ja tiesa secina, ka darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta likumā noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tā atzīst uzteikumu par spēkā neesošu.

- Šajā gadījumā tiesa atjauno darbinieku darbā un piespiež izmaksāt darbiniekam *vidējo izpeļņu* par visu darba piespiedu kavējuma laiku no atlaišanas dienas līdz sprieduma spēkā stāšanās dienai.<sup>103</sup>
- Pēc darbinieka lūguma tiesa var izbeigt darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu, piespiežot izmaksāt *vidējo izpeļņu* par visu darba piespiedu kavējuma laiku no atlaišanas dienas līdz sprieduma spēkā stāšanās dienai.<sup>104</sup>

Darba likums neregulē gadījumus, kad darbinieku nav iespējams atjaunot darbā.

Tāpat kā Lietuvas Darba Kodekss, arī Darba likums ietver disciplinējošo piezīmi, ka, ja darba devējs novilcinājis tiesas sprieduma izpildi, darbiniekam izmaksā *vidējo izpeļņu* par visu novilcinājuma laiku no sprieduma pasludināšanas dienas līdz tā izpildes dienai.<sup>105</sup>

Labvēlīgākā atlaišanas kompensācija darbiniekam pretlikumīga uzteikuma gadījumā ir Lietuvā. Igaunijā, ja tiesa atzīst uzteikumu par pretlikumīgu un darbinieks turpina

---

<sup>99</sup> LC 300.pants

<sup>100</sup> LC 298.pants.

<sup>101</sup> LC 302(3).pants un 299(1).pants.

<sup>102</sup> DL 122. un 123(1).pants.

<sup>103</sup> DL 124.pants, 126(1).pants.

<sup>104</sup> DL 126(1).pants.

<sup>105</sup> DL 127(2).pants.

darbu, viņš saņem vidējo izpeļņu par piespiedu kavējuma laiku, ja neturpina darbu – kompensāciju trīs algu apmērā (grūtniece, persona bērna kopšanas atvaļinājumā, darbinieku pārstāvis – sešas algas). Darbinieks nevar saņemt abus un saņem katrā gadījumā vai nu kompensāciju vai neizmaksāto algu. Latvijā pretlikumīga uzteikuma gadījumā darbinieks saņem tikai vidējo izpeļņu par piespiedu kavējuma laiku, likums neparedz citas kompensācijas. Vienlaikus Lietuvā, ja darbinieks tiek atjaunots darbā, viņš saņem vidējo izpeļņu par piespiedu kavējumu, savukārt, ja viņu nevar atjaunot, viņš papildus vidējai izpeļņai saņem atlaišanas pabalstu atbilstoši nostrādātajam laikam. Tādejādi darbinieks, kurš uzņēmumā nostrādājis vairāk kā trīs gadus, ir pretlikumīgi atlaists un nav atjaunots darbā, ja no uzteikuma brīža pagājuši divi mēneši, Igaunijā saņems trīs darba algas, Latvijā – divas algas (vidējo izpeļņu par piespiedu kavējumu) un Lietuvā – 5 algas.

### 3.5. Salīdzinoša tabula

Kopumā rezultātus var atainot šādā tabulā:

	Latvija	Lietuva	Igaunija
<b>Uzteikums pārbaudes laikā</b>			
<b>Darba līguma uzteikums pārbaudes laikā</b>	var	uzteikt var, ja pārbaudes laika rezultāti ir neapmierinoši	Var
<b>Uzteikuma termiņš</b>	3 dienas	3 dienas	15 dienas
<b>Pienākums norādīt pamatojumu</b>	Nav pienākuma sniegt pamatojumu	Nav pienākuma norādīt pamatojumu	Nav pienākums sniegt pamatojumu
<b>Darbinieka uzteikums</b>			
<b>Līguma veids, kuru var uzteikt</b>	Visi līgumi	Visi līgumi	<p>Tikai uz nenoteiktu laiku noslēgts līgums.</p> <p>Uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu var izbeigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ja darbinieks ir pieņemts darbā uz cita darbinieka prombūtnes laiku;</li> <li>• ja darba attiecību turpināšana, ņemot vērā visus apstākļus un savstarpējās intereses, nav iespējama,</li> <li>• īpašu apstākļu dēļ,</li> </ul>

			kas ir saistīti ar darba devēja uzvedību vai darbinieka veselību vai ģimenes stāvokli.
<b>Uzteikums termiņš</b>	vienu mēnesi iepriekš, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš	14 kalendārās dienas, ar koplīgumu var paredzēt garāku uzteikuma termiņu, taču ne garāku par vienu kalendāro mēnesi	30 kalendārās dienas
<b>Termiņu var neievērot</b>	ja uzteikumam ir svarīgs iemesls - apstākļi, kas, pamatojoties uz ticamības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības	Ja ir noteikts īsāks uzteikuma termiņš	Ja, vērtējot visus izveidojušies apstākļus un savstarpējās intereses, nevar sagaidīt darba attiecību turpināšanos līdz līguma termiņa beigām vai uzteikuma termiņa beigām
<b>Īsāks uzteikuma termiņš</b>	1 diena. ja darbinieks ir nodarbināts algotā pagaidu vai citā darbā saistībā ar viņa dalību aktīvajos nodarbinātības pasākumos	3 dienas Ja ir apstākļi ārpus darbinieka kontroles: <ul style="list-style-type: none"> <li>• darba devējs nemaksā darbiniekam algu vismaz divus mēnešu pēc kārtas;</li> <li>• darbinieka dīkstāves laiks ne darbinieka vainas dēļ ilgst vismaz 30 dienas pēc kārtas vai ar pārtraukumiem vismaz 60 darba dienas pēdējo 12 mēnešu laikā;</li> </ul> Šādos gadījumos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• darbinieka slimība vai invaliditāte, kas neļauj pienācīgi pildīt darbu;</li> <li>• darba devēja likumīgo vai koplīgumā noteikto pienākumu nepildīšana;</li> <li>• citi koplīgumā noteikti gadījumi;</li> </ul> darbiniekam ir piešķirtas tiesības uz vecuma pensiju vai viņš to jau saņem.	Nav.
<b>Tiesības atsaukt uzteikumu</b>	Ir Ar darba devēja piekrišanu	Ir Trīs dienu laikā	Nav
<b>Atlaišanas kompensācija</b>	Ja līgumu uzteic, pamatojoties uz ticamības un taisnprātības apsvērumiem, kas neļauj turpināt darbu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• līdz pieciem gadiem - viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā;</li> <li>• pieci-10 gadi - divu mēnešu vidējās izpeļņas</li> </ul>	Ja līgumu uzteic pēc šādiem pamatiem <ul style="list-style-type: none"> <li>• darba devējs nemaksā darbiniekam algu vismaz divus mēnešu pēc kārtas;</li> <li>• darbinieka dīkstāves laiks bez darbinieka vainas ilgst vismaz 30 dienas pēc kārtas vai ar pārtraukumiem vismaz 60 darba dienas pēdējo 12 mēnešu laikā;</li> </ul>	Ja līgumu uzsaka, pamatojoties uz darba devēja būtisku līguma pārkāpumu, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam kompensāciju  trīs mēneša algu apmērā

	<p>apmērā;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10-20 gadi – triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā;</li> <li>• vairāk nekā 20 gadi – četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā.</li> </ul>	<p>Šādos gadījumos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• darbinieka slimība vai invaliditāte, kas neļauj pienācīgi pildīt darbu;</li> <li>• darba devēja likumīgo vai koplīgumā noteikto pienākumu nepildīšana;</li> <li>• citi koplīgumā noteiktie gadījumi</li> </ul> <p>2 mēneša algas</p>	
<b>Darba devēja uzteikums</b>			
<b>Uzteikuma gadījumi</b>	<p>Darbinieks:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;</li> <li>2) veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību;</li> <li>3) veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;</li> <li>4) veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;</li> <li>5) rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;</li> <li>6) nav pietiekami profesionāls nolīgta darba veikšanai;</li> <li>7) nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;</li> <li>8) kurš agrāk veica attiecīgo darbu, ir atjaunots darbā;</li> <li>9) pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem.</li> </ol> <p>Papildus tikai tiesā</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) darbinieka kvalifikācija un iemaņas;</li> <li>2) darbinieka rīcība, uzvedība;</li> <li>3) ekonomiskie, tehnoloģiskie apsvērumi vai uzņēmuma restrukturizācija</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) darbinieks ilgstošu laiku, vismaz četrus mēnešus, nevarēja pildīt darba pienākumus veselības stāvokļa dēļ, kas neļauj turpināt darba attiecības (darba kapacitātes samazināšanās veselības stāvokļa dēļ);</li> <li>(2) darbinieks ilgstoši nebija spējīgs pildīt darba pienākumus nepietiekamu darba prasmju, neatbilstības amatam vai nepiemērojamības dēļ, kas neļauj turpināt darba attiecības (darba kapacitātes samazināšanās);</li> <li>(3) darbinieks neņēma vērā saprātīgus darba devēja norādījumus (instrukcijas) vai nepildīja saistības, neskatoties uz darba devēja brīdinājumiem;</li> <li>(4) darbinieks parādījies darbā reibuma stāvoklī, neskatoties uz darba devēja brīdinājumiem;</li> <li>(5) darbinieks izdarījis zādzību, krāpšanu vai veicis darbību, kas izraisījusi darba devēja uzticības zudumu;</li> <li>(6) darbinieks izraisījis trešās personas neuzticību darba devējam;</li> <li>(7) darbinieks pretlikumīgi un līdz būtiskai pakāpei radījis</li> </ol>

	gadījumā, kas pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības		zaudējumus darba devēja mantai vai izraisījis mantas bojājuma draudus; (8) darbinieks pārkāpis pienākumu glabāt konfidencialitāti vai komercnoslēpumu
<b>Līguma veidi</b>	Uz noteiktu un uz nenoteiktu laiku	Uz nenoteiktu laiku. Uz noteiktu laiku tikai <ul style="list-style-type: none"> <li>• ja darbinieku ar viņa piekrišanu nevar pārcelt citā darbā</li> <li>• izmaksājot vidējo izpeļņu par mēnešiem, kuri ir atlikuši līdz darba līguma termiņa beigām</li> </ul>	Uz noteiktu un uz nenoteiktu laiku
<b>Uzteikuma termiņu nosaka atkarībā no</b>	Atlaišanas pamata	Atlaišanas pamata	Darbinieka nostrādāta laika uzņēmumā
<b>Uzteikuma termiņš</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nekavējoties – ja darbinieks darbā ir ieradies reibuma stāvoklī vai rīkojies prettiesiski;</li> <li>• ar uzteikuma termiņu 10 dienas - ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, rīkojies pretēji labiem tikumiem, rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību vai nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;</li> <li>• ar uzteikuma termiņu viens mēnesis – ja darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai, ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, vai darbinieks neveic darbu pārejošas darbnespējas dēļ.</li> </ul>	<p>Parasti - 2 mēneši</p> <p>Īpaši aizsargājamām personu grupām:</p> <p>4 mēneši:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• personām, kuram līdz pensijai palicis ne vairāk kā 5 gadi,</li> <li>• nepilngadīgas personas,</li> <li>• personas ar invaliditāti, personas, kas audzina bērnu līdz 14 gadu vecumam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ja darbinieks pie darba devēja nostrādājis mazāk nekā vienu gadu – ne mazāk kā 15 kalendārās dienas;</li> <li>• no viena līdz pieciem gadiem – ne mazāk kā 30 dienas;</li> <li>• no pieciem līdz desmit gadiem – ne mazāk kā 60 dienas;</li> <li>• vairāk nekā desmit gadi – ne mazāk kā 90 dienas.</li> </ul>
<b>Uzteikuma termiņa neievērošana</b>	Katram atlaišanas pamatam jau ir noteikts savs uzteikuma termiņš	(1)darbinieks pārkāpj darba disciplīnu vai nolaidīgi pilda pienākumus ar nosacījumu, ka pēdējo 12 mēnešu laikā darbiniekam vismaz vienreiz jau bijis uzlikts disciplinārsods;	Ja, ņemot vērā visus apstākļus un savstarpējās intereses, nevar pieprasīt darba turpināšanos līdz uzteikuma termiņa beigām

		<p>(2) darbinieks ir būtiski pārkāpis darba pienākumus:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) nepienācīga uzvedība ar apmeklētājiem vai klientiem vai darbības, kas tiešā veidā pārkāpj personu konstitucionālās tiesības;</li> <li>2) komercnoslēpuma izpaušana konkurentiem;</li> <li>3) dalība aktivitātēs, kas atbilstoši tiesību aktiem, darba kārtībai, koplīgumam vai līgumam nav savienojamas ar darba pienākumiem;</li> <li>4) amata izmantošana ar mērķi gūt pretlikumīgus labumus</li> <li>5) vienlīdzīgu iespēju pārkāpšana, seksuālā uzmākšanās kolēģiem, padotajiem vai klientiem;</li> <li>6) atteikums sniegt informāciju, kur to pieprasa tiesību akti, darba kārtība vai apzināti nepatiesas informācijas sniegšana;</li> <li>7) darbības ar zādzības, krāpšanas, piesavināšanās vai īpašuma nelikumīgas iegūšanas elementiem, pat ja šie pasākumi nav saistīti ar darbinieks kriminālo vai administratīvo atbildību;</li> <li>8) ja darba laikā darbinieks atrodas alkohola, narkotisko vai toksisko vielu ietekmē, izņemot gadījumus, kad intoksikācijas cēlonis ir ražošanas procesi uzņēmumā;</li> <li>9) prombūtne no darba bez būtiska iemesla visu darba dienu/ maiņu;</li> <li>10) atteikšanās iziet medicīniskās pārbaudes, ja šādas pārbaudes ir obligātas;</li> <li>11) citas darbības, kas būtiski pārkāpj darba kārtību.</li> </ol>	
<p><b>Pienākums pieprasīt paskaidrojumu</b></p>	<p>būtiska darba līguma un darba kārtības pārkāpšana, prettiesiska vai netikumīga rīcība, reibuma stāvoklis darba laikā, rupji darba</p>	<p>Ja uzteikums izdarīts, pamatojoties uz būtisku darba kārtības pārkāpumu disciplinārsodu procedūras ietvaros.</p>	<p>Ja līgumu uzsaka, pamatojoties uz darbinieka pienākumu pārkāpumu vai nepietiekamajām spējām (nepietiekamā</p>

	aizsardzības noteikumu pārkāpumi		kapacitāte), pirms uzteikuma darba devējam ir pienākums nosūtīt darbiniekam brīdinājumu
<b>Pienākums piedāvāt citu darbu</b>	ja atlaišanas pamats ir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• darbinieka profesionālo kompetenču neatbilstība ieņemamajam amatam;</li> <li>• veselības stāvoklis;</li> <li>• cita darbinieka, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, atjaunošana darba amatā;</li> <li>• tiek samazināts darbinieku skaits.</li> </ul>	Ja atlaišana notiek, pamatojoties uz iemesliem, kas nav saistīti ar darbinieka vainu	ja darbinieks: <ul style="list-style-type: none"> <li>• veselības stāvokļa dēļ nepilda darba pienākumus;</li> <li>• nav pietiekami kompetents ieņemamajam amatam.</li> </ul> Piedāvājot darbiniekam jaunu darba vietu, darba devējam ir pienākums, ja nepieciešams, organizēt darbinieka apmācību, pielāgot darba vietu un mainīt darbinieka darba apstākļus, ja vien šādas darbības neveido neproporcionāli augstas izmaksas
<b>Pienākums sniegt uzteikuma pamatojumu</b>	Uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.	jānorāda atlaišanas pamatojums un motīvi	Uzteikums jāpamato. Taču, ja darba devējs neievēro prasību pamatot atlaišanu, tas neietekmē uzteikuma spēkā esamību, taču paredz darba devēja pienākumu kompensēt saistībā ar šo radušos zaudējumus
<b>Atlaišanas pabalstu maksā</b>	ja līgumu uzsaka, pamatojoties uz: <ul style="list-style-type: none"> <li>• darbinieka kompetenču trūkumu,</li> <li>• veselības stāvokli, darbinieka, kas iepriekš ieņēma attiecīgo amatu atjaunošanu,</li> <li>• darbinieka ilgstošu slimību</li> <li>• uzņēmuma ekonomiskajām izmaiņām.</li> </ul>	ja līgums uzteikts: <ul style="list-style-type: none"> <li>• darbinieka kvalifikāciju un spēju trūkuma dēļ,</li> <li>• darbinieka rīcības dēļ,</li> <li>• uzņēmuma ekonomisko izmaiņu dēļ</li> </ul>	Ja līgumu uzsaka uzņēmuma ekonomisko apsvērumu dēļ
<b>Atlaišanas pabalsta aprēķins</b>	Atkarīgs no darbinieka nostrādātā laika	Atkarīgs no darbinieka nostrādātā laika	Fiksēta summa
<b>Atlaišanas pabalsta apmērs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• līdz pieciem gadiem - viena mēneša alga;</li> <li>• pieci-10 gadi - divas mēneša algas;</li> <li>• 10-20 gadi - trīs mēneša algas;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• līdz 1 gadam - viena mēneša alga;</li> <li>• 1-3 gadi - divas algas;</li> <li>• 3-5 gadi - trīs algas;</li> <li>• 5-10 gadi - četras algas;</li> <li>• 10-20 gadi - piecas</li> </ul>	Viena mēneša alga



	<ul style="list-style-type: none"> <li>vairāk nekā 20 gadi – četras mēneša algas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>algas;</li> <li>virs 20 gadiem – sešas algas.</li> </ul>	
<b>Uzteikums arodbiedrības biedram</b>	Aizsargā visus arodbiedrības biedrus	Aizsargā tikai darbinieku pārstāvjus	Aizsargā tikai darbinieku pārstāvjus
<b>Pienākums prasīt arodbiedrības piekrišanu</b>	Visos gadījumos, izņemot atlaišanu pārbaudes laikā un atlaišanas gadījumus, kas saistīti ar darbinieka klātbūtni darbā reibuma stāvoklī, iepriekšējā darbinieka atjaunošanu darbā un darba devēja likvidāciju	Visos gadījumos	Visos gadījumos, taču darba devēju nesaista arodbiedrības viedoklis. Darba devējam arodbiedrības viedoklis jāņem vērā un jāpamato, ja viņš viedokli vērā neņem.
<b>Termiņš arodbiedrības atbildes sniegšanai</b>	ne vēlāk kā septiņu darba dienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas	14 kalendāro dienu laikā no darba devēja pieteikuma saņemšanas.	10 darba dienu laikā
<b>Pienākums sniegt izziņu pēc pieprasījuma</b>	Ir	Ir	Nav
<b>Laiks jauna darba meklēšanai</b>	Tikai gadījumā, ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz profesionālo spēju trūkumu, veselības stāvokli, darbinieka, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, atjaunošanu amatā, un pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma.  Atbilstošs laiks.	Ir visos gadījumos.  Ne mazāk kā 10% apmērā no darbiniekam noteiktā darba laika.	Ir visos gadījumos.  Līdz saprātīgam apmēram.
<b>Uzteikuma apstrīdēšana</b>			
<b>Apstrīdēšanas institūcijas</b>	Tiesa	Tiesa	Tiesa vai darba strīdu komisija
<b>Termiņš apstrīdēšanas pieteikuma iesniegšanai</b>	viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas	viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas brīža	30 dienu laikā no uzteikuma datuma
<b>Ja atzīst par pretlikumīgu</b>	o atjauno darbinieku darbā o pēc darbinieka lūguma tiesa var izbeigt darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu	o atjauno darbinieku darbā o Ja darbinieku atjaunot darbā nav iespējams uzņēmuma ekonomisko, tehnoloģisko vai organizatorisko apstākļu dēļ vai, ja darbinieks tādējādi atradīsies nelabvēlīgos	o Atjauno darbā o Darbinieks vai darba devējs tiesā vai komisijā var pieprasīt izbeigt darba līgumu ar datumu, ar kuru tas būtu izbeigts atbilstoši uzteikumā minētajam

		apstākļos, tiesa atzīst uzteikumu par pretlikumīgu un izbeidz līgumu ar tiesas sprieduma dienu.	datumam, ja tas būtu tiesisks.
<b>Kompensācija par prettiesisku uzteikumu un vidējās izpeļņas izmaksa</b>	piespriež izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku no atlaišanas dienas līdz sprieduma spēkā stāšanās dienai.	piespriež darba devējam izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu no atlaišanas dienas līdz tiesas sprieduma dienai.	darbiniekam ir tiesības pieprasīt zaudējumu atlīdzību, jo īpaši neizmaksāto darba algu (vidējo izpeļņu)
<b>Ja nevar atjaunot darbā vai lūdz izbeigt līgumu</b>	Ja nevar atjaunot: Darba likums neparedz regulējumu šādiem gadījumiem.	Ja nevar atjaunot: piešķir darbiniekam viņam saskaņā ar likumu pienākušos atlaišanas pabalstu, atbilstoši uzņēmumā nostrādātajam laikam. Papildus tiesa piespriež izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par periodu no atlaišanas dienas līdz tiesas sprieduma dienai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiesa var piespriezt darba devējam izmaksāt darbiniekam kompensāciju darbiniekam trīs mēnešu algu apmērā.</li> <li>• Ja darbiniekam uzteikuma brīdī bija tiesības uz grūtniecības, dzemdību vai bērna kopšanas atvaļinājumu vai viņš bija ievēlēts par darbinieku pārstāvi, tiesa var piespriezt darba devējam izmaksāt atlaišanas kompensāciju sešu mēnešu algu apmērā</li> </ul>
<b>Tiesvedības izmaksas</b>	Darbinieks ir atbrīvots	Darbinieks ir atbrīvots	Darbinieks ir atbrīvots

#### 4. Kopsavilkums

Kopumā var secināt, ka Baltijas valstu darba tiesisko attiecību izbeigšanas regulējums ir līdzīgs, taču atsevišķos jautājumos tiek piemērotas pilnīgi atšķirīgas pieejas, piemēram, atlaišanas pabalstu noteikšanas sistēma, iespēja atlaist uz jebkāda pamata personas, kuras strādā uz noteiktu laiku noslēgtā līguma ietvaros, samaksājot viņām vidējo izpeļņu par atlikušo līguma periodu, vai pirmspensijas vecuma personu iekļaušana īpaši aizsargājamo personu grupā. Līdz ar to, skatot visus atlaišanas elementus kopumā, ir grūti noteikt, kuras valsts regulējums ir labvēlīgāks. Uz kopēja fona Igaunijas regulējums izskatās bargāks darbinieku interesēm.

Jāatzīmē, ka regulējuma praktiskās piemērošanas analīzi apgrūtina tiesu prakses tulkojuma trūkums. Tādējādi izdarītie secinājumi balstās galvenokārt uz tiesību aktu normām un to nedaudzajiem komentāriem. Attiecībā uz visām valstīm var piebilst, ka tiesu praksei ir ne pārāk liela loma un galvenais regulējums ir noteikts valstu likumos.<sup>106</sup> Tas ir tādēļ, ka regulējums ir samērā detalizēts un atstāj mazāk iespēju un nepieciešamības tiesām to interpretēt.

Attiecībā uz Igaunijas atļaušanas regulējuma piemērošanu ir atrodams vismazāk informācijas. Tam par iemeslu ir Igaunijas likuma Par darba līgumiem nesēnā spēkā stāšanās – 2009.gadā. Igaunijas jaunais likums pieņemts pēc ilgām debatēm un pieļauj daudz elastības attiecībā uz darbinieku atļaušanu.<sup>107</sup>

**Darbinieku uzteikuma gadījumā** Igaunijas regulējums ir visstriktākais. Ja Lietuvas un Latvijas likumi ļauj darbiniekam uzteikt līgumu bez ierobežojumiem, tad Igaunijas likums atļauj darbiniekam uzteikt uz noteiktu laiku noslēgto līgumu tikai, ja darbinieks ir pieņemts darbā uz cita darbinieka prombūtnes laiku, ja uzteikums radies īpašu iemeslu dēļ un darba attiecību turpināšana, ņemot vērā visus apstākļus un savstarpējas intereses, nav iespējama.

Savukārt Lietuvas likums darbinieka uzteikuma gadījumā atļauj darba līgumā iekļaut normu, ka gadījumā, ja darbinieks uzteic darba līgumu bez īpaša iemesla, viņam ir pienākums atmaksāt darba devējam izmaksas, kas radušās saistībā ar apmācībām un mācību vizītēm pēdējā darba gada laikā. Taču šādu darbiniekam nelabvēlīgu nosacījumu var ielikt darba līgumā, tātad, ja darbinieks piekrīt to parakstīt. Vienlaikus Lietuvas likums paredz visīsāko darbinieka uzteikuma termiņu – 14 kalendārās dienas. Tāpat ir interesants Lietuvas Augstākās tiesas uzteikuma normu interpretējums, ka ja darbinieka uzteikumā nav norādīts uzteikuma iesniegšanas datums un datums, ar kuru darbinieks lūdz izbeigt darba attiecības, un rodas strīds, atbilstoši Lietuvas Civilprocesa Kodeksam darba devējam ir pienākums pierādīt darba attiecību izbeigšanas tiesiskumu, tātad pierādīt, vai darbinieks ir paudis savu brīvu gribu izbeigt darba attiecības. Vēl viens darbiniekam labvēlīgs nosacījums – tikai Lietuvas likums atļauj darbiniekam atsaukt savu uzteikumu trīs dienās, salīdzinot ar Latviju, kur uzteikumu var atsaukt tikai ar darba devēja piekrišanu.

<sup>106</sup> Skat. Termination of Employment Relationships Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia. Pieejams: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4624&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4624&langId=en). 15-17.lpp.

<sup>107</sup> Skat. New Employment Contracts Act adopted. European Labour Law Network. Pieejams: [http://www.labourlawnetwork.eu/national\\_labour\\_law/legislative\\_developments/prm/109/v\\_detail/id\\_541/category\\_10/size\\_1/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/legislative_developments/prm/109/v_detail/id_541/category_10/size_1/index.html).

Visas valstis pieļauj uzteikt darba līgumu īsākā termiņā, ja darbiniekam ir svarīgi iemesli, taču tikai Lietuva detalizēti uzskaita šos iemeslus, kā arī vienīgā pieļauj īsāku uzteikuma termiņu gadījumā, ja darbiniekam ir piešķirtas tiesības uz vecuma pensiju vai viņš to jau saņem.

Attiecībā uz **darba devēja uzteikumu** valstu regulējumos parādās vairāk atšķirību. Lietuvas Darba Kodeksa normas atlaišanas gadījumu noteikšanā ir viselastīgākās un dod darba devējam vairāk iespēju pielāgot atlaišanas pamatojumu vispārīgi izteiktajai klauzulai. Savukārt Latvijas Darba likumā noteiktie atlaišanas gadījumi ir noteikti visdetalizētāk.

Visas Baltijas valstis pieprasa norādīt pamatojumu un pieprasīt paskaidrojumu, ja uzteikums saistīts ar darbinieka uzvedību. Taču Lietuva uzteikuma pieprasīšanu piesaista disciplinārsoda uzlikšanas procesam, nevis atlaišanas procesam. Interesanta ir uz noteiktu laiku noslēgto līgumu uzteikšana. Darba devējs var uzteikt šādu līgumu tikai 'īpašos gadījumos', kad darbinieku ar viņa piekrišanu nevar pārcelt citā darbā vai arī, izmaksājot vidējo izpeļņu par mēnešiem, kuri ir atlikuši līdz darba līguma termiņa beigām. Šādi tiek paredzēta lielāka aizsardzība līgumiem uz noteiktu laiku.

Ilgstošu slimnieku atlaišanu no darba regulē tikai Lietuvas un Latvijas likums, turklāt Latvijas Darba likums ir labvēlīgāks nekā Lietuvas likums.

Arodbiedrības biedrus atlaišanas gadījumā visefektīvāk aizsargā Latvijas Darba likums nosakot, ka bez arodbiedrības piekrišanas nevar atlaist nevienu arodbiedrības biedru, kamēr Igaunijas un Lietuvas likumi sniedz garantijas tikai darbinieku pārstāvjiem, proti, arodbiedrības darbinieku pārstāvjiem. Savukārt Igaunijas likums paredz visgarāko termiņu darbinieku pārstāvju atbildes sniegšanai – 10 darba dienas, taču uz šaura aizsargājamo personu (tikai darbinieku pārstāvji) loka fona garāks termiņš atbildes sniegšanai situāciju neuzlabo.

Atlaišanas pabalstu ziņā vislielākie atlaišanas pabalsti ir noteikti Lietuvā, savukārt Igaunijā to regulējums ir darbiniekam bargs, jo atlaišanas pabalstu vienas algas apmērā izmaksā tikai, atlaižot darbinieku uzņēmuma ekonomisko izmaiņu dēļ.

**Uzteikuma pārbaudes laikā** regulējums ir ļoti līdzīgs, izņemot to, ka Igaunijas likums paredz piecas reizes lielāku uzteikuma termiņu – 15 kalendārās dienas. Diemžēl esošais regulējums neaizsargā Baltijas valstu darbiniekus no pārbaudes laika

iespēju ļaunprātīgas izmantošanas, proti, gadījumiem, kad darba devēji sistemātiski pieņem darbiniekus uz nenoteiktu laiku, nosaka pārbaudes laiku un, izmantojot likumā piešķirtas tiesības, uzteic līgumu pārbaudes laika pēdējā dienā, drīzumā pieņemot jaunu darbinieku uz pārbaudes laiku. Šādi darba devējs praktiski iegūst darbaspēku uz noteiktu laiku (pārbaudes laika robežās) bez pienākuma ievērot atlaišanas procedūru un bieži vien, maksājot mazāku algu, pamatojot to ar pārbaudes laiku. Šāda prakse ir sastopama visās Eiropas Savienības valstīs.<sup>108</sup> Eiropas Padomes Direktīva 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku aizliedz ļaunprātīgi izmantot uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus, taču šī direktīva tomēr nenovērš pārbaudes laika ļaunprātīgu izmantošanu.<sup>109</sup>

Attiecībā uz **uzteikumu apstrīdēšanu** tikai Igaunijas likums pieļauj uzteikuma apstrīdēšanu divās institūcijās - tiesā vai darba strīdu komisijā -, savukārt Lietuvā un Latvijā apstrīdēt uzteikumu var tikai tiesā. Termiņš apstrīdēšanai ir līdzīgs: 30 dienu laikā no uzteikuma datuma Igaunijā un viena mēneša laikā Lietuvā un Latvijā. Visās valstīs darbinieks ir atbrīvots no tiesu nodevas samaksas, iesniedzot prasību tiesā vai pieteikumu komisijā. Lietuvā darbinieks, kurš ir nepamatoti atlaists no darba un kuru nav iespējams atjaunot darbā, saņem lielākas kompensācijas nekā Igaunijā un Latvijā - vidējo izpeļņu par piespiedu kavējumu un papildus - atlaišanas pabalstu atkarībā no nostrādātā laika.

### **Ko var mācīties no Baltijas valstu regulējuma?**

Jāsecina, ka Latvijā ir darbiniekam samērā labvēlīgs regulējums, taču, neskatoties uz to ir atsevišķi regulējuma jautājumi, kuros var apsvērt darbinieku tiesību uzlabošanu Darba likumā:

- samazināt darbinieka uzteikuma termiņu no viena mēneša uz 14 kalendārajām dienām. Šis nosacījums būtu vērtīgs darbiniekiem, kuri ir saņēmuši jauna darba piedāvājumu un jaunais darba devējs nevar gaidīt līdz uzteikuma termiņa beigām;
- paredzēt darbinieka iespēju atsaukt uzteikumu trīs dienu laikā, izslēdzot nepieciešamību saņemt darba devēja piekrišanu uzteikuma atsaukšanai;
- paredzēt lielāku aizsardzību līgumiem uz noteiktu laiku, nosakot, ka darba devējs var atlaist darbinieku, kurš ir nodarbināts uz noteiktu laiku, tikai

<sup>108</sup>Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union. 2006. Pieejams: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en). p.112.

<sup>109</sup>Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku. Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu (5. klauzula).

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0070:LV:HTML>.

īpašajos gadījumos vai arī, izmaksājot vidējo izpeļņu par laiku, kas atlicis līdz līguma termiņa beigām;

- pagarināt darba devēja uzteikuma termiņu līdz 4 mēnešiem;
- papildus Darba likumā minētajiem darba devēja uzteikuma termiņiem, paredzēt, ka uzteikuma termiņš personām, kuras uzņēmumā nostrādājušas vairāk nekā 20 gadus, ir vismaz divi mēneši;
- papildus Darba likumā ietvertajai prasībai piešķirt darbiniekam atbilstošu laiku jauna darba meklēšanai, paredzēt, ka šis laiks ir ne mazāk kā 10% no darbiniekam noteiktā darba laika;
- apsvērt iespēju noteikt labvēlīgāku regulējumu īpaši aizsargājamajām personu grupām (piemērām, personām, kurām līdz pensijai atlicis ne vairāk kā 5 gadi), paredzot, ka darba līgumu ar šīm personām var uzteikt tikai ārkārtas gadījumos ar uzteikuma termiņu ne mazāk kā trīs mēneši.

Minētie priekšlikuma punkti ir apkopoti no Igaunijas un Lietuvas regulējuma normām, kuras ir labvēlīgākas nekā Latvijas Darba likuma normas. Taču ir svarīgi atcerēties, ka, ja Lietuvā un Igaunijā vienas tiesības darbiniekiem ir noteiktas labvēlīgākas nekā Latvijā, tad citas tiesības bieži ir samazinātas. Līdz ar to, izvērtējot iespējas uzlabot darbinieku tiesības un garantijas, ir jāvērtē visa Darba likuma normu sistēma kopsakarā un jānodrošina sabalansēta aizsardzība visos jautājumos un visām aizsargājamām personu grupām. Tas nozīmē, ka, piemēram, iekļaujot papildus aizsardzību personām pirmspensijas vecumā, ir jābūt labam pamatojumam, kāpēc tieši šai grupai ir nepieciešama aizsardzība, nevis tām grupām, kuras būs aktīvas darba tirgū un uzturēs pensijas vecuma personas. Jautājums ir atstājams sociālo partneru diskusijai.

Vienlaikus atbilstoši Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (turpmāk-LBAS) darbības stratēģijai jāatceras divas svarīgas prioritātes. Pirmā ir jau esošo darbinieku tiesību pasliktināšanas nepieļaušana un otrā - koplīgumu lomas vecināšana. Tas savukārt nozīmē, ka, uzlabojot vienu darba tiesību kategoriju, nedrīkst pieļaut citas darba tiesību kategorijas pasliktināšanu. Kā arī tas nozīmē, ka papildus normas, kuras uzlabo darbinieku tiesības un garantijas, ir jāparedz iekļaušanai sociālo partneru koplīgumos, piemēram, darbinieka tiesības atsaukt darbinieka uzteikumu, papildus kompensācijas pie atlaišanas, darba devēja uzteikuma termiņus darbiniekiem, kuri ilgstoši strādā pie darba devēja, vidējās izpeļņas izmaksa uz noteiktu laiku noslēgtā līguma gadījumā.

Visbeidzot, lai novērstu gadījumus, kad darba devēji izmanto pārbaudes laika iespējas, lai realitātē nodarbinātu darbinieku uz noteiktu laiku, LBAS dalīborganizācijām ir nepieciešams veicināt sarunās ar Latvijas sociālajiem partneriem par iespējamiem risinājumiem, kā sadarbojoties identificēt un ziņot Valsts Darba Inspekcijai par darba devējiem, kuri piekopj šādu praksi, vai vienoties par abām pusēm pieņemamajām tiesību aktos nosakāmajiem grozījumiem.

Natalja Mickeviča

31.01.2012.