

KONSULTĒJIES PIRMS PARAKSTI !!!!!!!!!!!!!!!

[1] Ne reizi vien pie Arodbiedrības juristes Gitas Oškājas ir vērsušies Arodbiedrības biedri, kuri ir parakstījuši vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu vai darba līguma grozījumus, un, diemžēl, tikai pēc tam meklējuši atbildes uz saviem jautājumiem pie jurista, t.sk. par sekām.

Ir vērts atgādināt, ka pirms tiek (it kā) *labprātīgi* parakstīti jebkādi dokumenti (vienošanās, darba līguma grozījumi un tml.), darbinieks ir tiesīgs pieprasīt saprātīgu termiņu, lai konsultētos ar juristu un/vai pieņemtu lēmumu un darba devējs nav tiesīgs atteikt šādu termiņu dot. Darba likums, nenosaka termiņu garumu, tomēr praksē vismaz 3-5 darba dienas būtu uzskatāmas par saprātīgu termiņu, lai darbinieks pieņemtu lēmumu, kas var būtiski ietekmēt tā nākotni ilgtermiņā.

Bez tam ir jānošķir divi gadījumi:

- 1) kad darbinieks ar savu parakstu apliecina piekrišanu dokumentam (saturam), t.i. darbinieks uzliek savu parakstu tam paredzētajā vietā, un
- 2) kad darbinieks ar savu parakstu apliecina tikai dokumenta saņemšanu.

Ja ir šaubas par to, kādas sekas, iestāsies parakstot dokumentu, NEPARAKSTIET dokumentu parakstam paredzētajā vietā, bet gan dokumenta jebkurā stūrī uzrakstiet „*Saņēmu, datums, vārds, uzvārds, paraksts*” un meklējiet jurista palīdzību!

[2] Ļoti būtiska atšķirība starp darba devēja un darbinieka vienošanos par darba attiecību izbeigšanu (DL 114.p.) un darba devēja uzteikumu (DL 101.p.) ir tāda, ka darbinieks var *samērā viegli* apstrīdēt darba devēja uzteikumu, ceļot prasību tiesā, taču apstrīdēt vienošanos būs ļoti grūti. Var pat teikt, ka, parakstot vienošanos, NAV ATPAKAĻCEĻA!

Ja darbinieks cels tiesā prasību, saskaņā ar kuru apstrīdēts darba devēja uzteikums, tiesa rūpīgi izvērtēs, vai darba devējs ir ievērojis Darba likumā noteikto kārtību un procedūru, vai ir nepieciešamais pamats un pamatojums, dokumenti, t.i. vai darba devējs ir izpildījis visus savus pienākumus, kas tam jāizpilda, uzsakot darba līgumu *pēc panta*.

BET attiecībā uz vienošanos Darba likums neparedz nekādas īpašas procedūras, kārtību un darba devēja pienākumus! Augstākā tiesa savulaik ir atzinusi, ka vienošanās ir patstāvīgs darījums, ko reglamentē Civillikums nevis Darba likums, līdz ar to darbiniekam vēlāk būs grūti pierādīt, ka darbinieks parakstījis vienošanos viltus, maldības vai spaidu ietekmē.

Tāpat Darba likums neparedz darba devēja pienākumu maksāt atlaišanas pabalstu, ja tiek parakstīta vienošanās. Līdz ar to, ja starp pusēm tiek labprātīgi panākta vienošanās par darba attiecību izbeigšanu, tāpat ir jāpanāk vienošanās un vienošanās

ir jāparedz konkrēti punkti gan par atlaišanas pabalsta izmaksu, gan par apdrošināšanas polises saglabāšanu, telefona numura saglabāšanu u.c.

[3] Tāpat ir būtiski vērst uzmanību uz to, ka darbiniekam nav pašam jāgatavo un jāparaksta darbinieka uzteikums (DL 100.pants, *pēc paša vēlēšanās*), ja darbiniekam nav brīvas gribas izbeigt darba tiesiskās attiecības. Izbeidzot darba attiecības pēc paša vēlēšanās, darba devējam nav jāmaksā atlaišanas pabalsts!

Ja darba devējs norāda uz pārkāpumiem, darba devējam ir jāpierāda, ka darbinieks ir rīkojies prettiesiski. Ja patiešām darbinieks būs izdarījis pārkāpumu un darba devējs varēs to pierādīt, darba devējam ir tiesības (un viņš to arī darīs!) uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz kādu no Darba likumā 101.panta pirmajā daļā 1-5.punktos minētajiem gadījumiem (pārkāpumiem).

Savukārt, ja darbinieks uzskatīs, ka darba līguma uzteikums nav pamatots, darbiniekam ir tiesība celt prasību tiesā 1 mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas (nevis no darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienas (pēdējās darba dienas)).

[4] Arīdzan attiecībā uz darba līguma grozījumiem, ir vērts atgādināt, ka darba līgumu var grozīt:

1) **labprātīgi vienojoties** (DL 97.p.):

Labprātīgi grozīt darba līgumu nozīmē, kad abas puses LABPRĀTĪGI vienojas par grozījumiem darba līgumā. Proti, neatkarīgi, kurš ir bijis iniciators, otra puse pilnībā piekrīt, apzinoties sekas (piemēram, cits amats, cita darba vieta, zemāka alga un tml.). Darba devējs nevar piespiest darbinieku parakstīt grozījumus un nevar atlaist tikai tādēļ, ka darbinieks neparaksta grozījumus.

Labprātīgi vienojoties par grozījumiem darba līgumā, dokumentā, kas parasti saucas „Grozījumi darba līgumā” vai „Vienošanās par grozījumiem darba līgumā” ir norādītas puses – darba devējs un darbinieks – un, kuri darba līguma punkti tiek grozīti vai izteikti jaunā redakcijā. Šādā dokumentā netiek norādīti iemesli vai cēloņi – tos puses patur tikai savā prātā (finansu optimizācija, darba apjoma samazinājums, ģimenes apstākļi, veselības problēmas, liela noslodze un tml.) un juridiski tiem nav nozīmes.

Līdztekus ir vērts atgādināt, ka, ņemot vērā grozījumu izdarīšanas iemeslus un cēloņus, var vienoties arī par grozījumu spēkā esamības termiņu (piemēram, uz 1 gadu).

2) **ar darba devēja uzteikumu saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem** (DL 98.p.):

DL 98.pants noteic, ka darba devējam saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas noteikumiem ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekrītīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.

Respektīvi ir jāpastāv tādiem apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā (piemēram, kravu apjoma samazinājums, darba apjoma samazinājums, izmaiņas štatu sarakstā, pienākumu pārdale/optimizācija u.c.), kā rezultātā darba devējs ir pieņēmis lēmumu par darba līgumu uzteikšanu, ar nosacījumu, ka, ja darbinieks nepiekrītis grozījumiem, darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas.

Kad tiek piemērots 98.pants kopā ar 101.panta pirmo daļu, primārais un galvenais notikums ir UZTEIKUMS un tā uzrādīšana darbiniekam. Šāda uzteikuma spēkā stāšanās ir ierobežota ar nosacījumu, kura iestāšanās ir atkarīga tikai no tā, vai darbinieks piekrīt vai nepiekrīt darba devēja priekšlikumam grozīt darba līgumu (jānorāda vismaz būtiskie darba līguma normu grozījumi vai var pievienot darba līgumu jaunā redakcija).

Uzsakot darba līgumu pamatojoties uz DL 98.p. + 101.panta pirmo daļu, ir jāpiemēro visi saistītie noteikumi, kas attiecas uz izvēlēto Darba likuma 101.panta pirmajā daļā minēto gadījumu, piemēram, DL 102.pants, 108.pants (pie samazināšanas), 110.pants u.c. Citiem vārdiem sakot, darba devējam ir virkne pienākumu, kas tam jāizpilda.

Uzsakot darba līgumu, pamatojoties uz DL 98.p. un 101.p. pirmo daļu, darba devējs darba līguma uzteikumā norāda:

- 1) apstākļus, kādi ir darba līguma uzteikuma pamatā (piem., kravu apjoma kritums, kā rezultātā darba devējs pieņēmis lēmumu veikt neatliekamu un steidzamu darbinieku skaita samazināšanu, t.i. samazināt konkrētā amata skaitu no 5 uz 3 vai pat likvidēt visus attiecīgos amatus);
- 2) uzteikuma tiesisko pamatu un veikto priekšrocību izvērtējumu;
- 3) piedāvājumu par vakancēm (norāda vismaz būtiskos darba līguma normu grozījumus vai pievieno darba līgumu jaunā redakcijā);
- 4) ja darbinieks nepiekrīt darba devēja piedāvātajiem grozījumiem, tad darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas.

Respektīvi darbinieks, saņemot attiecīgu darba līguma uzteikumu, ir tiesīgs visu uzteikuma termiņu (vismaz vienu mēnesi) apdomāt savu rīcību un kaut vai termiņa pēdējā dienā paziņot darba devējam par savu lēmumu, t.i. piekrīt vai nepiekrīt turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši darba devēja piedāvājumam.

Ja darbinieks piekrīt darba devēja piedāvājumam, darba līguma uzteikums nemaz nestājas spēkā un darba tiesiskās attiecības tiek turpinātas atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.

Ja darbinieks nepiekrīt darba devēja piedāvājumam, darba līguma uzteikums stājas spēkā un darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas.

Tā kā primārais notikums ir uzteikums, darbiniekam ir tiesības apstrīdēt šādu uzteikumu, ja uzskata to par nepamatotu, ceļot attiecīgu prasību tiesā viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas.

Turklāt saņemot darba devēja uzteikumu, darbinieka piekrišanai nav būtiskas nozīmes. Darba devēja uzteikums ir vienpersonisks gribas izteikums un darbinieka paraksts uz tā vajadzīgs tikai, lai pierādītu, ka darbinieks to ir saņēmis.

3) **ar darba devēja pienākumu grozīt darba līgumu** (DL 99.p.), lai novērstu jebkādu risku, kas var negatīvi ietekmēt grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro ar krūti – visā barošanas laikā, drošību un veselību.

Ņemot vērā augstāk minēto, aicinu PIRMS PARAKSTĪT DOKUMENTUS, atnākt uz konsultāciju vai pazvanīt Arodbiedrības juristei Gitai Oškājai (67234419, 28231051) vai uzrakstīt e-pasta vēstuli un nosūtīt uz gita.oskaja@ldzsa.lv .

Lūgums iepriekš saskaņot konsultāciju laikus klātienē.