

Kā atlaist darbinieku, ja tas neierodas darbā

Jānis Moors, SIA "ZAB NOVIUS Moors", partneris, zvērināts advokāts

Kā atlaist darbinieku, kurš nenāk uz darbu un nav sasniedzams ne pa telefonu, ne mājās? Vai darba devējs vispār drīkst iet uz darbinieka mājām?

Būtisks pārkāpums

Atbilstoši Darba likuma (DL) [101.panta](#) 1.daļas 1.punktam situācija, kad darbinieks bez attaisnojoša iemesla neierodas darbā un neveic darba pienākumus, ir vērtējama kā būtisks darba līguma vai darba kārtības pārkāpums.

Lai šo pamatu varētu piemērot, jāpastāv trim nosacījumiem:

- ir noticis pārkāpums – darbs netiek veikts, darbinieks neatrodas darba devēja rīcībā;
- pārkāpums ir bez attaisnojoša iemesla – darbinieks nav ziņojis;
- pārkāpums ir būtisks – darba pienākumu nepildīšana ietekmē darba gaitu un rada riskus darba devējam.

Tiesu praksē arī norādīts, ka "DL [101.panta](#) 1.daļas 1.punktā lietotais jēdziens "būtiski" ir ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā. No norādītā secināms, ka vispirms darba devējam ir izvērtējams, vai pārkāpums ir būtisks, taču, skatot strīdu tiesā, pārbaudīt, vai darba devējs pareizi šo jēdzienu piemērojis konstatētajiem apstākļiem, ir tiesas pienākums. Turklāt, lai pārkāpumu atzītu par būtisku, darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka līguma vai noteiktās darba kārtības noteikumu ignorēšana uzņēmumam ir radījusi vai, sagadoties citiem apstākļiem, varēja radīt zaudējumus vai ietekmēt parasto darba gaitu, vai arī radījusi vai varēja radīt citas negatīvas sekas".

Tiek norādīts arī, ka pārkāpuma būtiskuma izvērtēšana, ir saistīta ar DL [101.panta](#) 2.daļā noteikto – [...] *lemjot par iespējamo darba*

līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts”, [..]. Faktiski šī tiesību norma nosaka darba devējam pienākumu izvērtēt pārkāpuma samērīgumu ar konkrētajām sekām – darba līguma uzteikumu (Senāta 2021.gada 28.oktobra spriedums lietā SKC-884/2021). Savukārt Senāta 2016.gada 20.decembra spriedumā lietā SKC-2241/2016 norādīts – “fakts, ka darbinieks 2 nedēļas bez attaisnojoša iemesla neierodas darbā, Civillietu departamenta ieskatā, veido DL [101.panta](#) 1.daļas 1.punktā paredzēto darba līguma uzteikšanas pamatu”.

Darba devēja rīcība

Saskaņā ar likumu un praksi darba devējam, situācijā, kad darbinieks neierodas darbā, jāveic šādas secīgas darbības:

- jāfiksē pārkāpuma fakts. Katru dienu, kad darbinieks neierodas darbā, sastāda aktu par neierašanos darbā, norādot datumu, laiku, apstākļus (darbinieks nav ieradies, nav paziņojis), personas, kas konstatēja faktu. Šie akti vēlāk kalpos kā pierādījums darba devēja pierādīšanas pienākuma izpildē;
- jāpieprasa darbiniekam paskaidrojumi. Darba devējam obligāti jāpieprasa paskaidrojumi (DL [101.panta](#) 2.daļa). Ja darbinieks nav sasniedzams, tad pieprasījumu nosūta ierakstīta sūtījuma veidā uz darba līgumā norādīto deklarēto adresi;

Pieprasījuma saturā jānorāda, kāds pārkāpums konstatēts, pienākums sniegt paskaidrojumu noteiktā termiņā (termiņam jābūt saprātīgam, piemēram, 3–5 dienas), citi aicinājumi, piemēram, ierasties darbā.

Paskaidrojumu pieprasīšanas mērķis ir nodrošināt darbinieka tiesības uz aizstāvību, un atteikšanās tos sniegt neaptur turpmāko procedūru.

- jāpieprasa darbiniekam sniegt informāciju par piederību arodbiedrībai. Ja darba devējs ir nolēmis uzteikt darbiniekam darba līgumu, darba devējam ir pienākums pirms darba līguma uzteikšanas noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs (DL [101.panta](#) 6.daļa, 110.pants). Šāds pieprasījums var tikt iekļauts pieprasījumā sniegt paskaidrojumus.

Pēc paskaidrojumu sniegšanas termiņa notecējuma, darba devējs, pamatojoties uz pieejamajiem faktiem, veic izvērtējumu neskatoties uz to, ir vai nav darbinieks sniedzis paskaidrojumus. To apstiprina Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izdevumā “Darba likums ar komentāriem” (Rīga, 2020) komentārā pie [101.panta](#) 2.daļas norādītais – “ja darbiniekam darba devējs pirms darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pieprasījis sniegt rakstveida paskaidrojumus, tomēr darbinieks no šādas iespējas atteicies, darba devējs var uzteikt darba līgumu saskaņā ar kādu no šajā daļā minētajiem uzteikuma pamatiem, un tas nebūs uzskatāms par DL [101.panta](#) 2.daļas pārkāpumu. Tāpat nav tiesiskas nozīmes apstāklim, ka, sniedzot paskaidrojumu, darbinieks nav zinājis par darba devēja nodomu uzteikt viņam darba līgumu”.

Darbinieks mājās nav jāapmeklē

Darba līguma uzteikums atbilstoši DL [102.pantam](#) jā sagatavo rakstiski. Tam jābūt pietiekami detalizētam, proti, uzteikumā darbinieks jāinformē par tiem konkrētajiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, tostarp sniedzot darbinieka rīcības objektīvu izvērtējumu; uzskatāmi jāpamato, ka pārkāpums ir būtisks.

Uzteikumu nosūta ierakstītā vēstulē uz līgumā norādīto darbinieka adresi, un saskaņā ar DL [112.¹pantu](#) darba devējs var izbeigt attiecības pat tad, ja darbinieks faktiski nesaņem vēstuli, jo uzteikums uzskatāms par saņemtu 7.dienā pēc tā nodošanas

pastā. Uzteikuma termiņš sākas ar dienu, kad uzteikums ir uzskatāms par saņemtu.

Konstatējot, ka darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, uzteikuma termiņš atbilstoši DL [103.panta](#) 1.daļas 2.punktam ir 10 dienas, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks termiņš.

Viss iepriekš minētais apstiprina to, ka darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, kurš “nenāk uz darbu un nav sasniedzams ne pa telefonu, ne mājās”, un nav nepieciešams apmeklēt darbinieku mājās personiski.