

## **Darbinieka atlaišana par darbībām ārpus darba laika**

*Natalja Puriņa*

*PwC Legal zvērināta advokāte*

Būdams darba attiecībās, darbinieks ir pakļauts darba devēja noteiktajai kārtībai un rīkojumiem. Papildus noslēgtajam darba līgumam, kurā ir noteiktas pušu savstarpējās tiesības un pienākumi, darbiniekam jāievēro arī darba kārtības noteikumi, amata apraksts, dienesta instrukcijas, nolikumi un atsevišķos gadījumos arī ētikas kodekss. Šajos dokumentos iekļauto uzvedības noteikumu būtiski pārkāpumi darba laikā var novest pie darbinieka atlaišanas. Šajā rakstā aplūkosim, vai ir iespējams izbeigt darba tiesiskās attiecības arī tāpēc, ka darbinieka pārkāpuma pamatā ir viņa rīcība ārpus darba laika.

### **Aizliegums darbiniekam strādāt citā darbavietā**

Saskaņā ar Darba likuma (DL) komentāriem darba līgums un darba devēja darba kārtība parasti nevar attiekties uz darbinieka rīcības ierobežošanu ārpus darba tiesiskajām attiecībām. Lai gan darba tiesiskās attiecības ir pakļautības attiecības, šī pakļautība ir ierobežota ar pielīgto darba laiku. Ārpus darba laika darbiniekam nav pienākuma pakļauties darba devēja noteiktajai darba kārtībai. Vienlaikus tiesu prakse atzīst, ka šim noteikumam tomēr ir izņēmumi. Viens no tiem ir aizliegums darbiniekam strādāt citā darbavietā.

Vispārīgi DL ļauj darbiniekam slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem vai tikt citādi nodarbinātam, ja vien darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi. Taču no prakses izriet, ka darba devēji cenšas pasargāt savas intereses un iekļauj darba līgumos klauzulu par to, ka darbinieks ir tiesīgs stāties citās darba attiecībās tikai ar šī darba devēja rakstveida atļauju. Saņemot darbinieka lūgumu ļaut tam strādāt

arī citur, darba devējs ir tiesīgs izvērtēt, kā šī papildu nodarbinātība ietekmēs esošās darba attiecības, tostarp, vai ir iespējams savienot pamata darba pienākumu izpildi ar blakus darbu, ievērojot atļauto normālo darba laiku, vai blakus darbs negatīvi ietekmē vai var ietekmēt darbinieka saistību pienācīgu izpildi, vai pastāv nevēlamas konkurences draudi utt. Kā atzīts tiesu praksē, darbinieka uzsākta strīda gadījumā darba devējam jāpierāda, ka ierobežojums veikt blakus darbu ir attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargātām interesēm. Savukārt, ja darba devēja uzteikums ir pamatots ar pielīgtā blakus darba ierobežojuma pārkāpumu, tad darba devējam jāpamato šī pārkāpuma būtiskums.

Ja, nesaņemot nepieciešamo atļauju, darbinieks tomēr ir noslēdzis citu darba līgumu, jāreķinās, ka pamata darba līgumu var uzteikt, jo tiek uzskatīts, ka darbinieks bez attaisnojoša iemesla ir būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Šādu pieeju atbalsta arī Augstākā tiesa savā judikatūrā: blakus darba veikšana, neievērojot pielīgto aizliegumu, vispārīgi var būt par pamatu darba devēja uzteikumam saskaņā ar DL 101. panta pirmās daļas 1. punktu, jo, lai gan blakus darbs netiek veikts (pārkāpums netiek izdarīts) pamatdarba veikšanas laikā, uz to attiecas ar darba līgumu noteiktais ierobežojums, par ko līdzēji ir vienojušies un kas sniedzas pāri pielīgtā darba laika ietvaram.

Izšķirot strīdu par uzteikuma atbilstību DL 101. panta pirmās daļas 1. punktam, tiesai jāpārlicinās, vai:

- 1) darbinieks ir pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;
- 2) pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla;
- 3) pārkāpums ir būtisks – tas ir radījis vai, sagadoties apstākļiem, varēja radīt zaudējumus vai ietekmēt parasto darba gaitu, vai arī ir radījis vai varēja radīt citas negatīvas sekas.

Savukārt atbilstoši DL 101. panta otrajai daļai strīda gadījumā tiesai jāpārbauda, vai ir ievērots samērīguma kritērijs. Uzskaitītās pazīmes ir kumulatīvas – izpaliekot kaut vienai no tām, uzteikums atzīstams par spēkā neesošu.

Vienlaikus, kā jau tiesvedībā parasts, strīda atrisinājums bieži ir atkarīgs no lietas apstākļiem. Piemēram, kādā lietā darbinieks ārpus darba laika bez darba devēja rakstveida piekrišanas bija nodarbināts pie vairākiem citiem darba devējiem. Darba devējs, to konstatējot, uzteica darba līgumu, taču tiesa atzina uzteikumu par spēkā neesošu. Izskatīšanas laikā tika konstatēts, ka iepriekš darba devējs vairākkārt saskaņojis darbiniekam iespēju strādāt pie citiem darba devējiem ārpus darba laika, neizmantojot darba devēja resursus. Uzteikuma pamatā nebija argumentu, ka darbinieka saistības izpildījums vai rūpība samazinājusies sakarā ar nodarbinātību citur. Viena no darba devēja aizsargājamām interesēm ir nepieļaut darbinieka nevēlamu konkurenci, kas var radīt šaubas par viņa lojalitāti. Taču šis uzteikums balstījās tikai uz apstākli, ka darbinieks pie darba devēja iegūtās zināšanas izmanto privātai darbībai. Līdz ar to, lai gan darbinieks nebija izpildījis darba līguma prasību un nebija saņēmis rakstisku piekrišanu papildu nodarbinātībai, tiesa neatzina to par būtisku pārkāpumu DL 101. panta pirmās daļas 1. punkta izpratnē.