

Darbinieks aiziet, darbi paliek. Ko darīt?

*Lauris Klagiņš, SIA "Zvērināta advokāta Laura Klagiņa birojs",
zvērināts advokāts, sertificēts personas datu apstrādes speciālists*

Darba devējs ar darbinieku noslēdz vienošanos par darba attiecību izbeigšanu. Puses vienojas, ka darbinieks nodos visu dokumentāciju, e-pastus, informāciju, ziņas par nepabeigtajiem darbiem un projektiem, kā arī piedāvās palīdzību darba devējam. Tomēr līdz darba attiecību izbeigšanai darbinieks šo pienākumu neizpilda. Kā rīkoties darba devējam?

Darba devējam vispirms rakstveidā jāpieprasa konkrēta saistības izpilde un jāfiksē pārkāpums. Darbinieka darba samaksu nedrīkst aizturēt kā piespiedu līdzekli, taču pierādītu zaudējumu gadījumā darba devējs var prasīt to atlīdzināt. Vienošanās ir jāpilda.

Darba likuma (DL) [114.pants](#) ļauj darba devējam un darbiniekam rakstveidā vienoties par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Ja vienošanās paredz pienākumu nodot darbus, dokumentus, failus un informāciju, tas nav tikai formāls novēlējums, bet līgumiska saistība. Civillikuma (CL) [1587.pants](#) paredz – tiesīgi noslēgts līgums uzliek pienākumu izpildīt apsolīto.

Drošākais risinājums ir savlaicīgs, konkrēts nodošanas plāns ar starptermiņiem un pieņemšanas nodošanas aktu, nevis vispārīgs pienākums visu nodot pēdējā darba dienā

Šāds pienākums saskan ar DL [51.panta](#) 1.daļu, kas liek veikt saistības pienācīgai izpildei nepieciešamos darbus, un [81.panta](#) 1.daļu – pēc iespējas novērst vai mazināt šķēršļus uzņēmuma darba gaitai un draudošajiem zaudējumiem.

Kas darba devējam jādara?

Tiklīdz kļūst skaidrs, ka nodošana nenotiek, darba devējam nevajadzētu gaidīt pēdējo darba dienu.

Ieteicams:

izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu vai pieprasījumu, precīzi uzskaitot nododamos projektus, dokumentus, datnes, piekļuves informāciju un skaidrojumus;

noteikt konkrētu termiņu uzdevuma izpildei darba laikā, nodošanas formu un saņēmēju;

brīdināt par iespējamo zaudējumu rašanos un aicināt nekavējoties norādīt objektīvus šķēršļus;

pieprasīt rakstveida paskaidrojumu, ja pienākums netiek pildīts;

sastādīt aktu par nenodotajiem darbiem un saglabāt e-pastus, uzdevumu sistēmu ierakstus, piekļuves žurnālus un citus pierādījumus;

nekavējoties veikt datu rezerves kopēšanu, pārņemt uzņēmuma kontus un pēc darba attiecību beigām slēgt darbinieka piekļuvi, vienlaikus saglabājot pierādījumus.

Darba devējam pašam jāveic saprātīgi pasākumi zaudējumu novēršanai vai mazināšanai. DL [87.panta](#) 1. un 2.daļa pieļauj darbinieka atbildības samazināšanu, ja zaudējumu rašanos veicinājis pats darba devējs vai tas nav ievērojis pienācīgu rūpību zaudējumu novēršanā.

Kamēr darba attiecības turpinās, par pārkāpumu iespējama rakstveida piezīme vai rājiens, ievērojot DL [90.pantā](#) noteikto procedūru. Tomēr tas pats par sevi nenodrošina informācijas nodošanu.

Ja pārkāpums ir būtisks un nav attaisnojoša iemesla, var tikt vērtēts DL [101.panta](#) 1.daļas 1.punktā paredzētais darba devēja uzteikums. Pirms tā jāpieprasa paskaidrojums un atbilstoši 101.panta 2.daļai jāizvērtē pārkāpuma smagums, apstākļi, darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs. Ja jau noslēgta vienošanās par darba attiecību izbeigšanu un tuvojas tās datums, šāda soļa praktiskā nozīme un strīda risks jāizvērtē īpaši rūpīgi.

Pienākuma neizpilde nedod tiesības aizturēt neapstrīdēto darba samaksu vai citas summas, kas pienākas darbiniekam

Darbinieka pārkāpums pats par sevi neatceļ vienošanos par darba attiecību izbeigšanu un nedod darba devējam automātiskas

tiesības vienpusēji pārcelt darba attiecību beigu datumu.
CL [1588.pants](#) nepieļauj vienpusēju atkāpšanos no līguma tikai tādēļ, ka otra puse to nepilda.

Vai drīkst neizmaksāt algu?

Nē, pienākuma neizpilde nedod tiesības aizturēt neapstrīdēto darba samaksu vai citas summas, kas pienākas darbiniekam. Atbilstoši DL [128.panta](#) 1.un 2.daļai tās parasti izmaksājamas atlaišanas dienā, bet strīda gadījumā noteiktajā laikā jāizmaksā vismaz neapstrīdētā summa.

Zaudējumu atlīdzību no darba samaksas saskaņā ar DL [79.panta](#) 1.daļu drīkst ieturēt tikai ar darbinieka rakstveida piekrišanu. Ja darbinieks nepiekrīt prasījuma pamatam vai apmēram, darba devējam jāvērsas tiesā – 79.panta 2.daļa tam paredz 2 gadus no zaudējumu nodarīšanas dienas.

Kad var piedzīt zaudējumus?

Ar vienošanās pārkāpuma konstatēšanu vien nepietiek. Darba devējam jāpamato prettiesiska un vainojama rīcība, reāli zaudējumi un cēloņsakarība. DL [86.panta](#) 1. un 2.daļa vispārīgā gadījumā paredz darbinieka atbildību par darba devēja tagadējās mantas samazinājumu, nevis neiegūto peļņu. Par zaudējumiem varētu uzskatīt, piemēram, pierādītas izmaksas datu vai dokumentācijas atjaunošanai un papildu resursus, kas nepieciešami, lai pārņemtu nepabeigtos darbus.

Ja vienošanās paredz atsevišķu kompensāciju un tās izmaksu saista ar pienācīgu darbu nodošanu, sekas jāvērtē pēc precīzā formulējuma. Bez skaidra līgumiska pamata kompensācijas neizmaksāšana var radīt strīdu.

Praktiski drošākais risinājums ir savlaicīgs, konkrēts nodošanas plāns ar starptermiņiem un pieņemšanas nodošanas aktu, nevis vispārīgs pienākums visu nodot pēdējā darba dienā.