



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# **DARBA TIESĪBU aktuālie aspekti izglītības iestāžu darbībā**

**Kursi pilsētu/novadu izglītības speciālistiem**

Mg. iur. Andra Šenberga

Vadītāja vietniece

Licencēšanas un reģistru departamenta direktore



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

## Nodarbības saturs:

- Darba tiesību satura pārskats
- Jaunas darba izpildes formas
- Darba vieta un darba kārtība
- Darba izpildes pārtraukšana un darba tiesisko attiecību pārtraukšana
- Administratīvā atbildība

**Jauns Darba likuma komentāru  
izdevums:**



[https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/02/new\\_dl\\_ar\\_kom.pdf](https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/02/new_dl_ar_kom.pdf)



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Galvenie nacionālie n/a darba tiesībās

## **LR Satversme, VIII. nodaļa „Cilvēka pamattiesības”**

106. (ties. uz nodarbošanos), 107. (samaksa, atvaļinājums), 108. (koplīgums)

**LR Civillikums 15.nodaļa “Prasījumi no darba attiecībām”** - darba attiecību dibināšanas un pastāvēšanas pamatnosacījumus

**Valsts darba inspekcijas likums** nosaka inspekcijas funkcijas, uzdevumus un darbības kārtību, uzraugot un kontrolējot darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu.

## **Darba likums**

**Darba aizsardzības likums** skaidro terminus, darba devēja pienākumus un tiesības, nodarbinātā un uzticības personas pienākumus un tiesības, valsts un pašvaldību kompetenci darba aizsardzības jomā, uzraudzību, kontroli un atbildību darba aizsardzības jomā.

**Darba strīdu likums** – individuālo un kolektīvo darba strīdu risināšanas kārtība

**Uz likumu pamata izdotie MK noteikumi** - pasākumu vai procesu nodrošināšana, prasības atsevišķu darbu veikšanai, terminēto darba līgumu slēgšana, nepilngadīgo nodarbināšana u.c.

**Speciālais regulējums amatiem, statusam** – Valsts civildienesta likums, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums (saskaņā ar 2.p. trešo daļu pedagogiem attiecināma tikai 3.p. astotā un devītā daļa), u.c. n/a.



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Darba tiesiskās attiecībās:

no  
**DARBA  
DEVĒJA**  
sagaida

Drošu,  
apriķotu  
darba vietu

Rīcību, kas  
atbilst  
Darba  
likumam

Vienlīdzīgu  
attieksmi

Atlīdzību,  
darba  
samaksu

Privātās  
informāc.  
aizsardzību

DA likums

Darba  
likums  
DL

Satversme  
Darba  
likums

DL

Datu  
apstrādes  
lik./regula,  
DL

no  
**DARBI-  
NIEKA**  
sagaida

Drošu,  
kvalitatīvu  
darba  
izpildījumu

Iestādes  
noteikumu  
ievērošanu

Respektēs  
citu darbu  
un citus

Punktualitāti  
un rūpīgu  
darbu

Iestādes  
informācijas  
aizsardzību



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# DARBA ĻĒGŠANAS ĪSTENOŠANAS GAITA

SLUDI  
NĀ  
JUMS

DARBA  
INTER  
VIJA

DOKU  
MENTI

VESELĪ  
BAS  
PĀRBAUDE

DARBA  
ĻĒGŠANAS  
DARBA  
KĀRTĪBA

PĀRBAUDES  
LAIKS

DARBA ĻĒGŠANAS  
IZBEIGŠANĀS



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Darba tiesību satura pārskats

## 1. Pamattermini un pamatprincipi

## 2. Darba līgums

*raksturojums:*

priekšmets, sastāvdaļas, forma

*sagatavošana:*

darba sludinājums, darba intervija (tās saturs); nepieciešamie dokumenti; veselības pārbaude

*noslēgšana:*

atšķirīgas attieksmes aizliegums, nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi, darba līguma spēks laikā, darba līgumā norādāmās ziņas, pārbaude, darba līguma spēkā neesamība.



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Darba tiesību saturs pārskats (turpinājums)

*darba līgums darbībā:*

darba kārtība; darbinieka tiesības, pienākumi; darbinieka atbildība; darba devēja tiesības, pienākumi; darba devēja atbildība

*darba līguma grozīšana:*

vienojoties; uzteikums saistībā ar piedāvātajiem grozījumiem darba līgumā, darba devēja pienākums grozīt darba līgumu

*darba tiesisko attiecību izbeigšanās:*

termiņa notecējums, pušu vienošanās, trešo personu pieprasījums, darbinieka vai darba devēja nāve/likvidācija, uzteikums (darbinieka uzteikums, darba devēja uzteikums), kolektīvā atļaušana, uzņēmuma pāreja citai personai, darba līguma izbeigšanās kārtība.





Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Darba tiesību saturs pārskats (turpinājums)

## 3. Darba laiks un atpūtas laiks

*darba laika organizācijas veidi:* piecu dienu darba nedēļa, sešu dienu darba nedēļa?, nakts darbs, maiņu darbs, summētais darba laiks

*darba laika veidi:* normālais darba laiks, normālais saīsinātais darba laiks, nepilnais darba laiks, virsstundu darbs

*atpūtas laiks:* pārtraukumi darbā, diennakts atpūta, nedēļas atpūta, svētku dienas, atvaļinājumi: ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, papildatvaļinājumi, mācību atvaļinājumi, atvaļinājums bez darba algas saglabāšanas



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Darba tiesību saturs pārskats (turpinājums)

## 4. Atlīdzība

*darba samaksa*

vienlīdzības princips, minimālā darba samaksa, darba samaksas sistēma (pedagogiem speciālais regulējums, (MK 445 10.p. – pašvaldībā saskaņoti kritēriji))

*piemaksas, prēmijas un naudas balvas (MK 445 26.p. – iestādē noteikta kārtība)*

*kompensācijas, izmaksas nosūtot komandējumā  
no budžeta finansējamo institūciju darbinieku darba samaksa*

*vidējās izpeļņas aprēķināšana*

*darba samaksas izmaksas kārtība un ieturējumu no tās ierobežošana*

*u.c.*



# Darba tiesību saturs pārskats (turpinājums)

Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

## 5. Sociālais dialogs

*partnerība un sociālā dialoga veidi:* divpusējais sociālais dialogs, trīspusējais sociālais dialogs

*sociālā dialoga tiesiskās formas:* informēšana, konsultēšanās, līdzdalība, kolektīvās pārrunas, samierināšana un vidutājība (mediācija)

*darba koplīgums:* koplīguma puses (darbinieku pārstāvība, darba devēju pārstāvība), darba koplīguma saturs un forma, darba koplīguma spēks attiecībā uz personām, darba koplīguma noslēgšanas un grozīšanas kārtība

## 6. Darba strīdi

darba strīda jēdziens, institūcijas

individuālo interešu un tiesību strīdu izšķiršana

kolektīvo interešu un tiesību strīdu izšķiršana



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

## Jaunas darba izpildes forma – attālinātais darbs

### Darba līgumā norāda (DL 40.pants):

- 1) darbinieka vārdu, uzvārdu, personas kodu (ārzemniekam, kuram nav personas koda, — dzimšanas datumu), dzīvesvietu, darba devēja vārdu, uzvārdu (nosaukumu), personas kodu (ārzemniekam, kuram nav personas koda, — dzimšanas datumu) vai reģistrācijas numuru un adresi;
- 2) darba tiesisko attiecību sākuma datumu;
- 3) darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);
- 4) **darba vietu** (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, kā darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);
- 5) darbinieka arodu, amatu, specialitāti (turpmāk - profesija) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgu nolīgtā darba raksturojumu;
- 6) darba samaksas apmēru un izmaksas laiku;
- 7) nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku;
- 8) ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu;
- 9) darba līguma uzteikuma termiņu;
- 10) uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām;
- 11) Citus darba vietai būtiskus nosacījumus.



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Jaunas darba izpildes forma – attālinātais darbs, darba vieta

Darba vieta:

- **Pastāvīga**, t.sk. darbs e-vidē darba devēja telpās (līgumā norāda adresi, telpas numuru, ja būtiski darba izpildei – *sekretārs, dežurants, apsargs u.tml.*);
- **Mobila** (dažādas darba vietas, darba izpilde saistīta ar pārvietošanos);
- **Attālināta** (teledarbs, darbs e-vidē u.tml.).

[Sk. https://www.mk.gov.lv/lv/aktualitates/vadlinijas-darba-organizacijai-valsts-parvaldes-institucijas-arkartejas-situacijas](https://www.mk.gov.lv/lv/aktualitates/vadlinijas-darba-organizacijai-valsts-parvaldes-institucijas-arkartejas-situacijas)





Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Jaunas darba izpildes forma – attālinātais darbs

## Attālinātais darbs:

DAL izpratnē (1.p. 20.punkts) ir darba izpildes veids, kad darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt uzņēmuma ietvaros, **pastāvīgi vai regulāri** tiek veikts ārpus darba devēja uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas.

Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas darba rakstura dēļ saistīts ar nodarbinātā regulāru pārvietošanos.

(DAL 8.p.) Nodarbinātais, kurš veic attālināto darbu, **sadarbojas ar darba devēju darba vides riska novērtēšanā** un sniedz darba devējam informāciju par attālinātā darba vietas apstākļiem, kas, nodarbinātajam veicot darbu, var ietekmēt viņa drošību un veselību.

Ja nodarbinātais **attālināto darbu veic dažādās vietās**, darba devējs darba vides riska novērtēšanu veic attiecībā uz **konkrēto darba veidu**, bet, ja nodarbinātais attālināto darbu veic **pastāvīgi vienā vietā**, darba devējs darba vides riska novērtēšanu veic attiecībā uz **konkrēto darba vietu**, ja **darba devējs un nodarbinātais par to ir vienojušies**.



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Attālinātā darba riski

**Darba devējs ir atbildīgs** par nodarbināto drošību un veselību darbā (DAL 27.p.). Minētais attiecas arī, ja darba vieta ir attālināta, mobila utt.

**Darba devējam ir pienākums** nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu (DL 51.p. otrā daļa)

**Svarīgi**, lai nodarbinātais ievērotu darba aizsardzības, elektrodrošības, drošības tehnikas, darba higiēnas, ugunsdrošības, ēku lietošanas un citus noteikumus (pielāgota apmācība, instruktāža).





Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Jaunas darba izpildes forma – attālinātais darbs

## Ja nepieciešams izmainīt darba vietu:

### **1. Darba līguma ietvaros**

- Saskaņā ar DL 39.panta pirmo daļu ar darba līguma noslēgšanu: darbinieks un darba devējs ir **vienojušies** par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī **darbinieka turpmāku pakļaušanos** noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.
- Darba likuma [97.panta](#) noteiktajā kārtībā **rakstiski vienojas** ar darbinieku par darba vietas maiņu;
- Ja darbinieks nepiekrīt, **var uzteikt darba līgumu** sakarā ar konkrētās darba vietas likvidāciju un darbinieku skaita samazināšanu atbilstoši Darba likuma [101.panta](#) pirmās daļas 9.punktam. Šajā gadījumā darba devējam būs pienākums izmaksāt atlaišanas pabalstu (DL [112.pants](#)), kura apmērs atkarīgs no nostrādātā laika perioda pie darba devēja;
- Var **izbeigt pusēm vienojoties darba tiesiskās attiecības** arī uz savstarpējās vienošanās pamata saskaņā ar Darba likuma [114.pantu](#), taču šādā gadījumā darba devējam nav jāizmaksā atlaišanas pabalsts.



## **2. Ar darba pienākumu izpildes precizēšanu rīkojumos – DL 56.pants, DL 57.pants**

- Darba devējs ar saviem **rīkojumiem** darba līguma ietvaros **var precizēt darbinieka darba pienākumus**
- Darba devējs ar saviem **rīkojumiem** darba līguma ietvaros **var precizēt darba kārtības un darbinieka uzvedības noteikumus** (*piem., Ētikas kodekss, kurā ietver tiešsaistes kārtības normas*) **iestādē.**
- Darba devējam **nav tiesību prasīt, lai darbinieks veiktu darba līgumā neparedzētu darbu**, izņemot šā likuma 57.pantā noteiktos gadījumus (nepārvarama vara, ārkārtas situācija u.tml.).



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

## Attālinātais darbs, izdevumi

### Darbinieka izdevumu / zaudējumu atlīdzināšana (DL 76.. 77.p.)

1) Darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri atbilstoši darba līguma noteikumiem nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu, īpaši izdevumus, kas:

- ir saistīti ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu;
- darbiniekam radušies, pārceļoties uz citu dzīvesvietu pēc darba devēja iniciatīvas;
- darbiniekam radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma (kas atbilstoši darba līgumam tiek izmantots darba vajadzībām) nolietošanos (amortizāciju).

2) Var vienoties, ka darbinieks sedz pats! Ja nē, darbiniekam jā sagatavo aprēķins un apliecināšie dokumenti!

3) Darba devējs **atlīdzina** DL 77.p. darbiniekam **zaudējumus tikai tad**, ja darbiniekam piederošā darba aprīkojuma izmantošana ir **nolīgta**.



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Darba kārtības nosacījumi

## Darba kārtību iestādē nosaka:

➤ Darba kārtības noteikumi (DL 55.pants)

➤ Citi iestādes iekšējie normatīvie akti

*(piem., iekšējās kārtības noteikumi; drošības noteikumi; rīcības plāni (piem. kā rīkoties, ja izglītības iestādē konstatē, ka izglītojamie lietojuši, glabājuši vai izplatījuši alkoholiskos dzērienus, narkotiskās, psihotropās vai citas atkarību izraisošas vielas; ja konstatē fizisko vai emocionālo vardarbību); dažādas kārtības u.c.)*

➤ Darba devēja rīkojumi (DL 56. pants)

➤ Citi normatīvie un tiesību akti (piem., Civillikums, IL, BTAL)



# Darba kārtības noteikumi (DL 55.pants)

Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

- Darba devējs, kas uzņēmumā parasti nodarbina **ne mazāk kā 10 darbiniekus, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem**, pieņem darba kārtības noteikumus. Darba kārtības noteikumi pieņemami ne vēlāk kā divu mēnešu laikā no uzņēmuma darbības uzsākšanas dienas.
- **Darba kārtības noteikumos**, ja tas nav ietverts darba koplīgumā vai darba līgumā, **paredz:**
  - 1) **darba laika sākumu un beigas, pārtraukumus darbā**, kā arī darba nedēļas ilgumu;  
1
  - 2) **darba laika organizāciju uzņēmumā;**
  - 3) **darba samaksas izmaksas laiku, vietu un veidu;**
  - 4) **atvaļinājumu piešķiršanas vispārējo kārtību;**
  - 5) **darba aizsardzības pasākumus uzņēmumā;**
  - 6) **darbinieku uzvedības noteikumus** un citus noteikumus, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā.
- Ar pieņemtajiem darba kārtības noteikumiem **iepazīstina visus darbiniekus**. Darba devējam ir pienākums gādāt par to, lai **darba kārtības noteikumu teksts būtu pieejams ikvienam darbiniekam**.



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Jauni aktuālie darba devēja pienākumi

## No 2020. gada 6. novembra darba devējam ir pienākums:

- nozīmēt atbildīgo personu par Covid-19 izplatības ierobežošanu darbavietā ([Ministru kabineta \(MK\) rīkojums Nr. 655](#) "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu")
- Noteikt un informēt kontaktpersonas par nepieciešamību ievērot mājas karantīnu un pienākumu sazināties ar ģimenes ārstu, lai veiktu kontaktpersonas medicīnisko novērošanu (2020. gada 17. novembra grozījumi [MK noteikumos Nr. 360](#) "Epidemioloģiskās drošības pasākumi Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai")

Slimību profilakses un kontroles centra (SPKC) sniegtie kritēriji ir šādi:

- personīgs kontakts tuvāk par 2 metriem un ilgāk par 15 minūtēm gan slēgtā, gan atvērtā vidē;
  - fizisks kontakts (rokasspiediens);
  - tiešs kontakts ar inficētā izdalījumiem (šķaudiens, klepus).
- Darba devēja pienākums ir sagatavot kontaktpersonu sarakstu un vienas dienas laikā nosūtīt to SPKC.

## **Kādā veidā?**

- *prioritāri iestādes darba aizsardzības speciālistam vai apmācīt tiesīgai personai pirmās palīdzības sniegšanā vai medicīnas darbiniekam izdod rīkojumu par darba **pienākumu precizēšanu** (DL 56.panta pirmā, otrā daļa)*

- *citam darbiniekam ar atbilstošām kompetencēm izdod rīkojumu **par jaunu darba pienākumu** (DL 57.pants)*



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

## Praktiski ieteikumi attālinātā darba ieviešanai

- Jāizdod atsevišķi noteikumi par attālināto darbu vai jāpapildina esošie Darba kārtības noteikumi (punkti vai pielikums) ar attiecīgu sadaļu;
- Jāpārdomā darba laika uzskaites jautājumi, iespējams, ir nepieciešams ieviest kādus IT risinājumus darba laika uzskaitē attālinātā darba gadījumā
- Ja puses piekrīt, paraksta vienošanās par attālināto darbu, paredzot, ka darbinieks patstāvīgi un par saviem līdzekļiem nodrošina darba vietas atbilstību darba drošības un ergonomikas prasībām
- vai
- Jāizdod iestādes rīkojums par attālināto darbu un darba vietas precizēšanu un konkrētiem pedagogiem, ietverot, ka darbinieks par saviem līdzekļiem nodrošina darba vietas atbilstību darba drošības un ergonomikas prasībām
- Jāizsniedz darbiniekam informatīvais materiāls par darba drošības un ergonomikas prasībām un jānodrošina apmācība (instruktāža)
- COVID – 19 pandēmijas apstākļos – rīkojums par atbildīgo par COVID – 19 ierobežošanu iestādē, nosakot funkcijas, kā arī rīkojums, ka precizē darbinieku rīcību COVID – 19 ierobežošanai.



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

## VDI infografika







Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Darba tiesisko attiecību pārtraukšana

- Darba līguma grozīšana ar uzteikumu (DL 99.pants)
- Darbinieka uzteikums (DL 100.pants)
- Darba devēja uzteikums (DL 101.pants)
- Darbinieka un darba devēja vienošanās (DL 114.pants)
- (DL 115.pants) Kompetento institūciju, tiesas pieprasījums.

# DARBA LĪGUMA GROZĪŠANA

## LABVĒLĪGS PROCESS

- Atbilstoši DL 97.pantam grozīt darba līgumu var darbiniekam un darba devējam **savstarpēji vienojoties**;
- Slēdz ar abpusēju vienošanos (+DL 40.pants par darba līguma rakstveida formu). Sagatavo pielikumu līgumam, abas puses paraksta.

## AR UZTEIKUMU - DARBINIEKAM NELABVĒLĪGS PROCESS

- Atbilstoši DL 98.pantam - **darba līguma uzteikums saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem** (ja nevienojas).

**Piemērojot DL 98.pantu** 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, pamatojoties uz DL 98.pantu.

Šādu uzteikumu sagatavo nesaistot ar darbinieka uzvedību, darbinieka spējām. Šajā gadījumā jāsaista ar saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu (DL 102., 104.pants)

**Ne vēlāk kā mēnesi pirms grozījumu stāšanās spēkā** darbiniekam jāizsniedz paziņojums/uzteikums par grozījumiem darba līgumā (pielikumā jāpievieno līguma grozījumi), norādot saprātīgu termiņu viedokļa sniegšanai (ne mazāk par vienu mēnesi). Faktiski jāizsniedz agrāk par vienu mēnesi.

*(piem., paziņojumu izsniedz 15.datumā – 1 mēneša termiņš izbeidzas nākamā mēneša 14.datumā 24.00)*

**Grozījumu neakceptēšana norādītajā termiņā no darbinieka puses – pamats darba devēja uzteikumam saskaņā ar DL 101.panta otrās daļas 9.punktā noteikto.**

Ja darbinieks atbilstošas arodbiedrības biedrs, **jāsaņem arodbiedrības piekrišana.**

Tā kā darba devēja rīcībā nevar būt iepriekš šāda informācija, tad paziņojumā/uzteikumā jāietver darbinieka uzdevums savlaicīgi paziņot darba devējam, ja ir arodbiedrības biedrs.

# Pienākums grozīt līgumu

**Darba devēja pienākums grozīt darba līgumu (DL 99.pants).**

Darba devējam ir noteikts pienākums grozīt darba līguma noteikumus **pēc attiecīga medicīniskā atzinuma saņemšanas** grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, ja baro bērnu ar krūti - visā barošanas laikā.

Ja darba devējs grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā un sievietei, kas baro bērnu ar krūti nevar nodrošināt atzinumā noteiktos darba apstākļus, darba devējam jāpiešķir ārkārtas atvaļinājums, saglabājot darba vietu un saglabājot vidējo izpeļņu.

# Darbinieka uzteikums

- Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu **vienu mēnesi iepriekš**. Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku (DL 100.(1));
- Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir **svaņrīgs iemesls**. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstākļis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. (DL 100. (5))

2018.gada 28.novembra **grozījumi Darba likumā**:

- Ja darbinieks atbilstoši šā likuma 100. panta piektās daļas noteikumiem uzteic darba līgumu un darba devējs piekrīt, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atļaišanas pabalstu šā panta pirmajā daļā noteiktajā apmērā (DL 112. pants)

Augstākās tiesas 2016. gada 30. decembra spriedumā lietā Nr. KC-2038/2016 teikts: “ne katrs ētikas un morāles normu pārkāpums ir atzīstams par tādu apstākli, kas taisnprātības un tikumības apsvērumu dēļ neļauj darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības un tāpēc var tikt atzīts par pamatu darbinieka uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 100. panta piekto daļu”. Strīdus gadījumā visus lietas faktiskos apstākļus izvērtē tiesa, un darbiniekam tiesā būs jāpierāda sava uzteikuma pamatotība.”

Darba attiecības izbeidzot un kā pamatojumu norādot Darba likuma 100. panta piekto daļu, **darbiniekam ir jābūt gatavam sniegt savam apgalvojumam pierādījumus**, jo darbinieka un darba devēja viedoklis par svarīga iemesla esamību var atšķirties.

Vēl šādā situācijā ir svarīgi zināt, ka **darbinieka uzteikums, kas pamatots ar Darba likuma 100. panta piekto daļu, stājas spēkā nekavējoties** un izbeidz darba tiesiskās attiecības. Proti, darbinieks, iesniedzot uzteikumu, ir tiesīgs no darba aiziet un darbavietā neatgriezties.

## Darba devēja uzteikums (DL 101.p.)

- Darba devējam ir tiesības **rakstveidā** 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;**
- Darba devējam ir **jāpamato uzteikums**, norādot uz apstākļiem, kas ir konkrētā darba līguma uzteikuma pamatā;
- Uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums **rakstveidā paziņot** darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.
- DL 101. pantā ir ietverti 11 gadījumi, kad darba devējs var uzteikt darbu.

# Darba devēja uzteikums

**Darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību (DL 101.(1) 1.p.)**

- Darba līgumu darba devējs var uzteikt ievērojot **10 dienu** uzteikuma termiņu (DL 103.(1) 2.p.);
- Jāsaņem arodbiedrības piekrišana (DL 110. (1));
- Viens no izplatītākajiem darba devēja uzteikuma pamatiem. Darba līguma vai darba kārtības pārkāpumi, piemēram, darba laika neievērošana, nolīgto pienākumu nepildīšana;
- Par darbinieka uzvedību (DL 101. panta 1. daļas 1.-5. punkts) darba devējam **pirms uzteikuma vispirms jāpieprasa darbinieka paskaidrojums.**
- Šāda uzteikuma pamatā ir **trīs elementi**:
  - darbinieks **pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību**  
Piemēram, grāmatvedis laikus nesniedz VID atskaites vai darbinieks bez attaisnojoša iemesla vairākas dienas neierodas darbā;
  - pārkāpums izdarīts **bez attaisnojoša iemesla**  
Piemēram, darbiniekam nav bijusi pārejoša darba nespēja (apliecina ar ārsta zīmi), nav atradies atvaļinājumā vai nav bijis kāds cits no DL 74. pantā minētajiem gadījumiem;
  - **pārkāpums ir būtisks**



# Darba devēja uzteikums

**Darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību (DL 101.(1) 2.p.)**

- Darba līgumu darba devējs **var uzteikt nekavējoties** (DL103.(1) 1.p.);
- Jāsaņem arodbiedrības piekrišana (DL 110. (1));
- Darbinieka prettiesiska rīcība var izpausties dažādos veidos, jāņem vērā, ka šai rīcībai ir **jābūt saistītai ar darbinieka pienākumu izpildi**;
- Ja darbinieka prettiesiska rīcība nav saistīta ar nolīgtā darba veikšanu (piemēram, ceļa satiksmes negadījums izraisīts ar personīgo transportlīdzekli ārpus darba laika), tad par šādu pārkāpumu minētais uzteikuma pamats nav piemērojams;
- Darbinieka rīcība atzīstama par **prettiesisku** ne tikai tad, ja viņš pārkāpj kādu konkrētu normatīvā akta normu, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi pilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas ir saistoši attiecīgajam darbiniekam
- Par darbinieka uzvedību (DL 101.panta 1.daļas 1.-5.p.) darba devējam **pirms uzteikuma vispirms jāpieprasa darbinieka paskaidrojums.**

## Darba devēja uzteikums

**Darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu (DL 101.(1) 3.p.)**

- Darba līgumu darba devējs var uzteikt ievērojot **10 dienu** uzteikuma termiņu (DL 103.(1) 2.p.);
- Jāsaņem arodbiedrības piekrišana (DL 110. (1));
- Uzteikuma pamatojums var būt tikai **tāda darbinieka rīcība, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi**, turklāt darba devējam ir jāpamato, ka darbinieka konkrētā rīcība liedz turpināt darba tiesiskās attiecības
- Par darbinieka uzvedību (DL 101. panta 1. daļas 1.-5. punkts) darba devējam **pirms uzteikuma vispirms jāpieprasa darbinieka paskaidrojums.**

## Darba devēja uzteikums

**Darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu (DL 101. pirmā daļa 3.p.)**

• Augstākās tiesas spriedums **SKC-213/2018:**

Darba devējam nav pietiekami uzteikumā atsaukties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, bet **ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskajiem apstākļiem**, kas atbilst un veido šo uzteikuma tiesisko pamatu, tostarp **jādod darbinieka rīcības objektīvs izvērtējums un pamatojums šādas rīcības atzīšanai par pretēju labiem tikumiem**, lai tiesai, kas izskata konkrēto strīdu, būtu iespēja to pārbaudīt

Piemēram, par **labu tikumu pārkāpumu** būtu uzskatāms, ja darbinieks, redzēdams, ka darba devēja uzņēmumā notiek zādzība, neziņo par to darba devējam un policijai vai ja darbinieks nodibinājis darba tiesiskās attiecības ar mērķi iegūt informāciju par darba devēju, uzņēmējdarbības informāciju, komercnoslēpumus u.tml.

## Darba devēja uzteikums

**Darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī (DL 101.(1) 4.p.)**

- Darba līgumu darba devējs var uzteikt nekavējoties (DL 103.(1) 1.p.);
- **Nav jāsaņem arodbiedrības piekrišana (DL 110. (1));**
- Darba likums neparedz nekādas reibuma pakāpes gradācijas, galvenais ir fakts – reibuma stāvoklis, kas jākonstatē, nosūtot personu uz pārbaudi vai sastādot aktu;
- Ja darbinieks atsakās veikt medicīnisko ekspertīzi, darba devējam, pieaicinot vismaz divus lieciniekus, jā sastāda akts, kurā jānorāda vairākas alkohola reibuma pazīmes, proti, alkohola smaka, neadekvāts runas veids, grīlīga gaita
- Par darbinieka uzvedību (DL 101. panta 1. daļas 1.-5. punkts) darba devējam **pirms uzteikuma vispirms jāpieprasa darbinieka paskaidrojums.**



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Uzteikuma paziņošana

Jautājumus par uzteikuma paziņošanu adresātam regulē [Darba likuma 112.<sup>1</sup>pants](#), kas noteic:

Uzteikumu otrai pusei var izsniegt uz vietas personīgi vai piegādājot ar ziņneša, tai skaitā zvērināta tiesu izpildītāja, starpniecību, kā arī izmantojot pasta komersanta pakalpojumus.

Uzteikumu otrai pusei var nosūtīt arī pa elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, ja tas noteikts darba līgumā vai darba koplīgumā.

Tātad likumdevējs ir noteicis, ka, nosūtot uzteikumu ar elektroniskā pasta starpniecību, ir jāizmanto drošs elektroniskais paraksts. Turklāt šādam uzteikuma paziņošanas veidam jābūt noteiktam darba līgumā vai darba koplīgumā.



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

# Darba likumā noteiktā administratīvā atbildība

(DL 36.nodaļa, no 19.11.2019.)

- **Par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā**
- Par valsts noteiktās **minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu**, ja persona nodarbināta normālo darba laiku, vai minimālās stundas tarifa likmes nenodrošināšanu
- Par darba devēja, darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības **atteikšanos no sarunām par darba koplīguma (ģenerālvienošanās) slēgšanu**
- **Par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu** darba tiesisko attiecību jomā
- **Par citu darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu**, izņemot gadījumus, kuri noteikti iepriekš minētajos gadījumos

*Piemēro Valsts darba inspekcija  
Viena naudas soda vienība ir pieci euro  
(Administratīvās atbildības likuma 16.p. otrā daļa)*



Izglītības kvalitātes  
valsts dienests

**PALDIES PAR UZMANĪBU!**

**Andra Šenberga**  
**Tālr.: 67358074**