

Jaunas vēsmas tiesu praksē - darbinieku atlaišana saistībā ar neierašanos darbā 3/24/25

Darbinieka neierašanās darbā var būt iemesls darba līguma uzteikumam. Ko darīt, ja darba devējs nav noteicis konkrētu darba veikšanas vietu? Vai tas var ietekmēt uzteikumu? Tiesu praksē (2025. gada 20. maijs) ietvertas atbildes, kas palīdz saprast atlaišanas procesa nianšes šādā gadījumā.

Darba likuma (DL) 101.panta pirmās daļas 1.punktā noteikts, ka darba līguma vai darba kārtības būtisks pārkāpums bez attaisnojoša iemesla var būt darba līguma uzteikuma pamats. Līdz ar to, varētu secināt, ka darbinieka neierašanās darbā automātiski varētu tikt pieņemts kā pietiekams iemesls darba līguma uzteikumam. Taču DL un tiesu praksē noteiktie juridiskie instrumenti ir pilnveidoti, lai radītu noteiktību, kas balstīta konkrētos kritērijos, un uzteikumus nevarētu izsniegt patvaļīgi.

Nedaudz konteksta līdz 2025. gada 20. maija spriedumam

Atbilstoši tiesu praksē noteiktajiem kritērijiem (2012. gada 9. novembra Spriedums Lietā Nr. SKC-1275/2012; 2016. gada 20. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2241/2016) nebūtu pietiekami konstatēt tikai darbinieka neierašanās faktu. Lai uzteiktu līgumu saistībā ar būtisku pārkāpumu, ir nepieciešams konstatēt, ka:

- a. ir pārkāpta darba līguma vai darba dokumentos noteiktā kārtība;
- b. nav attaisnojoša iemesla; un
- c. būtiskumu - darbinieka rīcība ir radījusi vai varēja radīt darba devējam zaudējumus, ietekmēt parasto darba gaitu, vai radīja citas negatīvas sekas.

Līdz ar to darba vietas nenorādīšana, potenciāli varētu ietekmēt 1) un 2) kritērija identificēšanu. Tieši saistībā ar šo aspektu ir svarīgi aplūkot 2025.gada 20.maija spriedumu.

2025. gada 20. maija sprieduma atziņas

Saskaņā ar DL 40.pantu, darba līgumā iespējams noteikt arī vairākas darba vietas, un tieši šāds gadījums tika identificēts šajā spriedumā. Darba līgumā tika ietverta norāde, ka darbu var veikt vairākās vietās, taču konkrēta vieta netika norādīta. Praksē šāds nosacījums darba līgumos ir identificējams nereti.

Tiesa norādīja, ka šādos gadījumos darba devējam ir pienākums skaidri, saprotami un savlaicīgi norādīt darba vietu, lai darbinieks varētu zināt kad un kur jāierodas darba veikšanai. Darba devējs var to norādīt gan dokumentā, gan izmantojot tehniskos līdzekļus, tajā skaitā telefona saziņu. Turklāt tas ir jāpaziņo savlaicīgi pirms darba uzsākšanas.

Papildus minētajam tiesa norāda ka tad, ja darbinieks ilgstoši turpina neierasties darbā, darba devējam ir tiesības noteikt kurš neierašanās brīdis tiek atzīts par būtisku darba līguma pārkāpumu.

No iepriekš minētā izriet secinājums - ja darba devējs nav norādījis konkrētu darba veikšanas vietu vai nekonkretizē to savlaicīgi pirms darba veikšanas, tas var ietekmēt darba devēja tiesības izsniegt uzteikumu. Šādos apstākļos varētu nebūt izpildīta prasība, ka nosacījumam ir jābūt norādītam nodarbinātības dokumentos (a) kritērijs), vai būtu konstatējams darbinieka neierašanās attaisnojošs iemesls (b) kritērijs), jo darbiniekam nav bijusi zināma darba vieta.