



## Pārbaudes laiks darba tiesiskajās attiecībās

Dace Driče, "PRIMUS DERLING", zvērināta advokāte

0 Komentāri

Parasti darbinieku darbā pieņem pēc viņa CV izvērtēšanas un pārrunām. Tomēr viena vai vairākas sarunas ar darbinieku pirms darba tiesisko attiecību sākuma darba devējam nenodrošina iespēju pilnībā pārliecināties par kandidāta zināšanām un spējām. Tādēļ Darba likuma (DL) 46.panta 1.daļā paredzētas darba devēja tiesības noteikt pārbaudes laiku, lai pārliecinātos, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai.

Jāņem vērā, ka pārbaudes laiks ir noderīgs ne tikai darba devējam, bet arī darbiniekam, lai šajā laikā pārliecinātos, vai uzticētais darbs ir viņam piemērots un atbilst viņa spējām. Pārbaudes laika jēga ir nodrošināt darba līguma pusēm iespēju kopīgā darbā pārbaudīt atbilstību veicamajam darbam. Parasti pārbaudes laiku izmanto, lai darba devējs integrētu jauno darbinieku uzņēmumā, iepazīstinātu viņu ar uzņēmuma darbību, mērķiem, vērtībām, iekšējām procedūrām un politikām, apmācītu darbinieku, ievadītu darba pienākumu veikšanā un ļautu viņam pierādīt savu atbilstību veicamajam darbam.

### Pārbaudes laika noteikšana

DL [46.panta](#) 1.daļā paredzēts, ka, noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Tas nozīmē, ka darba devējam ir izvēles brīvība – noteikt vai nenoteikt pārbaudes laiku, kā arī pēc saviem ieskajiem izvēlēties tā ilgumu (līdz 3 mēnešiem).

Ja darba devējs izvēlas noteikt pārbaudes laiku, tas jāparedz, noslēdzot darba līgumu. Pārbaudes laiks jānosaka tikai vienreiz, un to nevar pagarināt. Piemēram, ja pārbaudes laiks ir noteikts viens mēnesis, tad pēc mēneša beigām to vairs nevar pagarināt par vēl vienu mēnesi.

Ja darba līgumā nav norādīts pārbaudes laiks, uzskatāms, ka līgums noslēgts bez pārbaudes.

Pārbaudes laiks jāparedz no pirmās darba dienas. Nevar būt situācija, kad darbinieks sāk strādāt un tikai pēc kāda laika darba devējs nosaka viņam pārbaudes laiku. Šāda darba devēja rīcība atzīstama par prettiesisku, tādējādi pārbaudes laiks, kas noteikts jau pēc darba tiesisko attiecību sākuma, nav spēkā.

Praksē ir situācijas, kad darba tiesisko attiecību laikā darbinieku no viena amata pārceļ citā amatā. Piemēram, darbiniece sāk strādāt uzņēmumā par sekretāri, bet pēc 3 gadiem tiek pārceļta grāmatvedes amatā. Sākot pildīt jaunus darba pienākumus, darba devējam nav tiesību noteikt darbiniecei pārbaudes laiku, jo darba attiecības tiek turpinātas un likumā nav paredzētas darba devēja tiesības noteikt atkārtotu pārbaudes laiku arī tad, ja darba tiesisko attiecību laikā mainās darbinieka amats.

DL 46.panta 2.daļā paredzēts maksimālais pārbaudes laika termiņš – ne ilgāks kā trīs mēneši.

Pārbaudes laiku nevar noteikt darbiniekiem, kas jaunāki par 18 gadiem.

### Slimība vai darba pienākumu neveikšana citu iemeslu dēļ

Iespējami gadījumi, kad darbinieks pārbaudes laikā saslimst. Protams, šajā laikā ir tiesības saņemt darbnespējas lapu un nestrādāt.

Slimības gadījumā darba devējam ir pienākums veikt darbnespējas lapas A samaksu tiesību normās noteiktajā kārtībā arī tad, ja darbinieks pie viņa nostrādājis tikai dažas dienas vai pat tikai vienu dienu.

Tomēr darba devējam arī šādā situācijā būs iespējams pārliecināties, vai darbinieks ir piemērots darbam, jo pārbaudes laikā neieskaita pārejošas darba nespējas laiku u.c. laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Tātad, ja darbinieks ir slimojis vienu nedēļu, pārbaudes laiks pagarinās par šo nedēļu, ko darbinieks nestrādāja.

Jāņem vērā, ka darba tiesiskās attiecības nevar uzteikt pārejošas darba nespējas laikā. Ja darba devējs nolēmis pārbaudes laikā uzteikt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, jo viņš neatbilst noteiktā darba veikšanai, ir jāsaņem, kad darbinieks atgriežas no darba nespējas un tikai pēc tam iespējams uzteikt darba tiesiskās attiecības.

### Darba samaksa pārbaudes laikā

Darbinieka darba samaksai, strādājot normālu darba laiku, jābūt vismaz valstī noteiktās minimālās mēnesālgas apmērā, kas šobrīd ir 430 eiro mēnesī.

Praksē ir gadījumi, kad darbiniekam pārbaudes laikā noteikta viena samaksa (piemēram, 600 eiro), bet pēc pārbaudes laika samaksas apmēru maina (piemēram, 700 eiro). Šāda prakse ir normāla un atbilst tiesību normām, jo puses var vienoties par jebkuru samaksas modeli, ja vien samaksa nav noteikta zemāka par valstī paredzēto minimālo algu.

## Pārbaudes sekas

Ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies un darbinieks turpina darbu, atzīstams, ka viņš pārbaudi izturējis.

Jāņem vērā, ka pārbaudes laikā darba devējs var noteikt, kādas darba devēja organizētas apmācības darbiniekam jāapmeklē un kādi pārbaudījumi jānokārto, lai viņš varētu turpināt darbu.

## Piemērs

*Piemēram, konkrēta darba veikšanai nepieciešams noteikts sertifikāts. Pieņemot darbinieku darbā, viņam šāda sertifikāta nav, bet darba devējs ir pretimnākošs un organizē darbinieka apmācības sertifikāta iegūšanai, savukārt darbinieks apņemas mācīties un pārbaudes laikā iegūt noteikto sertifikātu. Darba devējs organizē darbinieka apmācības, kuru beigās darbiniekam jānokārto pārbaudes darbs, lai konstatētu, vai viņš ir apguvis apmācību vielu. Ja darbinieks nenokārto pārbaudījumu un nesaņem attiecīgo sertifikātu, atzīstams, ka viņam nav nepieciešamo spēju uzticētā darba veikšanai un viņš nav izturējis pārbaudes laiku.*

Vienlaikus jānorāda, ka, jau slēdzot darba līgumu, svarīgi paredzēt, ka darbiniekam noteiktā darba veikšanai vajadzīga konkrēta kvalifikācija un, ja pārbaudes laikā šo kvalifikāciju neiegūst, darbinieku var atlaist, jo viņam nav nepieciešamo spēju darba veikšanai.

## Darba attiecību uzteikums pārbaudes laikā

DL [47.panta](#) 1.daļā paredzēts, ka pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstiski uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš.

Dažreiz praksē ir neskaidrības, nosakot pēdējo dienu, kad darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā, t.i., pēdējā pārbaudes laika dienā vai trīs dienas pirms pārbaudes laika beigām. Piemēram, ja pārbaudes laiks beidzas 5.novembrī, vai darba devējs darba līgumu tiesīgs uzteikt arī 5.novembrī? Vai tomēr uzteikums bija jāizsniedz 3 dienas iepriekš? Jānorāda, ka šajā jautājumā ir izstrādājusies stabila tiesu prakse, kurā Latvijas Republikas Augstākā tiesa (AT) jau vairākkārt atzinusi, ka ar DL [47.panta](#) 1.daļu nav

ierobežotas darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu darbiniekam visā pārbaudes termiņa laikā, tostarp arī pārbaudes termiņa pēdējā dienā (AT 2009.gada 3.jūnija [spriedums lietā Nr.SKC-188](#); 2007.gada 28.februāra [spriedums lietā Nr.SKC-88](#); 2006.gada 11.janvāra [spriedums lietā Nr.SKC-12](#)).

Atbilstoši DL 109.panta 1.daļai darba līgumu nevar uzteikt grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti – visu barošanas laiku, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, izņemot, ja darbiniece:

- bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpj darba līgumu vai noteikto darba kārtību;
- veicot darbu, rīkojusies prettiesiski un tādēļ zaudējusi darba devēja uzticību;
- veicot darbu, rīkojusies pretēji labiem tikumiem un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;
- veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;
- rupji pārkāpusi darba aizsardzības noteikumus un apdraudējusi citu personu drošību un veselību;
- tiek likvidēts darba devējs.

Ja nepastāv neviens no minētajiem pamatiem, tad nav tiesiska pamata uzteikt darba attiecības grūtniecei vai sievietei pēcdzemdību periodā, pat ja viņa nav piemērota noteiktā darba veikšanai un viņai nav nepieciešamo profesionālo spēju. Turklāt jāatceras, ka nav būtiskas nozīmes, kad un kādā veidā darba devējs uzzinājis par darbinieces grūtniecību, bet būtisks ir pats grūtniecības fakts, noteikts AT 2010.gada 8.decembra [spriedumā lietā Nr.SKC-1170/2010](#). Tas nozīmē, ka darba devējs sievietei var izsniegt uzteikumu un sieviete tikai pēc tam var informēt darba devēju, ka ir stāvoklī. Šādā gadījumā darba devējs nevarēs atlaist grūtnieci pat tad, ja par grūtniecības faktu uzzinājis jau pēc uzteikuma izsniegšanas.

Likumā paredzēts, ka darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākuma norādīt šāda uzteikuma iemeslu. Tomēr tiesu praksē nostiprināta atziņa, ka DL 47.panta 1.daļā darba devējam atļauts neminēt uzteikuma iemeslu, taču tādām jāpastāv, lai tad, ja darbinieks norāda, ka darba līgums pārbaudes laikā uzteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darba devējs spētu pierādīt, ka minētās normas pārkāpuma nav (AT 2013.gada 6.decembra [sprieduma lietā Nr.SKC-2504/2013](#) 7.2.punkts). No minētā izriet, ka darba devējs var uzteikumā nenorādīt tā iemeslus, tomēr, lai izvairītos no pārpratumiem un iespējamās tiesvedības, uzteikumā ieteicams minēt tā iemeslu un galvenos faktus, kas pamato uzteikumu. Ja fakti uzteikumā nav norādīti, tas nebūs tiesību normu pārkāpums. Tomēr, ja darbinieks vērsīsies tiesā un savā prasībā norādīs, ka darba devējs ir pieļāvis

atšķirīgas attieksmes pārkāpumu, darba devējam būs jāpierāda, ka atšķirīga attieksme nav pieļauta.

## Uzteikuma apstrīdēšana tiesā

DL [48.pantā](#) noteikts: "Ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu".

AT 2017.gada 14.novembra [spriedumā lietā Nr.SKC-762/2017](#) norādīts, ka darba devējs nav tiesīgs īstenot tiesības uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā pretēji pārbaudes jēgai un mērķim. Piemēram, nedrīkst uzteikt darba tiesiskās attiecības tikai tādēļ, ka darbinieks ir izmantojis savas likumā noteiktās tiesības un sūdzējies kādā no tiesību aizsardzības iestādēm par darba devēja rīcību vai atteicies saņemt algu aploksnē. Nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma gadījums ietilpst DL [48.panta](#) tvērumā.

Ievērojot, ka DL [48.pantā](#) noteikts, kāds uzteikums pārsūdzams tiesā, un ņemot vērā darba devēja tiesības nenorādīt uzteikuma iemeslus, darbinieks nevar prasīt atjaunošanu darbā, ja vien šīs ar likumu piešķirtās tiesības netiek īstenotas pretēji pārbaudes jēgai un mērķim, neievērojot darbinieka pamatotās intereses (AT [spriedums lietā Nr.SKC-188](#) un [spriedums lietā Nr.SKC-1170/2010](#)). Tātad darbinieks varēs apstrīdēt uzteikumu tiesā un prasīt atjaunošanu darbā tikai tad, ja uzteikums pārbaudes laikā izteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu vai radot darbiniekam nelabvēlīgas sekas.