

Darba tiesisko attiecību ilguma normatīvā regulējuma problemātika

Dace Tarasova

Rīgas Stradiņa universitāte, Juridiskā fakultāte, Latvija

Ievads. Globalizācijas apstākļos ekonomiskās vajadzības kļūst prioritāras salīdzinājumā ar sociālajām vajadzībām. Nodarbinātības kontekstā iezīmējas vairākas tendences, kas liek vērst uzmanību uz darba tiesību nacionālā regulējuma modernizācijas nepieciešamību. Sabiedrībai vajadzīgs līdzsvars starp darba devēju ekonomiskajām interesēm, pieaugot darbaspēka izmaksām, un darbinieku sociālajām vajadzībām. Būtisks ir Darba likumā ietvertais vienlīdzības princips. Šis pētījums, kurā analizēts Darba likuma regulējums attiecībā uz darba tiesisko attiecību ilguma problemātiku, norāda uz iespējamām Darba likuma modernizācijas risinājumiem.

Darba mērķis, materiāls un metodes. Mērķis ir apzināt normatīvo regulējumu un prakses tendences par darba līgumu, kas slēgts uz noteiktu laiku, izpētīt šāda darba līguma tiesiskās nepieciešamības un faktiskās lietošanas juridiskos aspektus darba tiesisko attiecību nodibināšanā. Pētījuma gaitā tika veikta tiesu prakses un darba līgumu izpēte un analīze, izmantojot induktīvo, deduktīvo un salīdzinošo metodi.

Rezultāti. Kaut arī Darba likuma 45. pantā ir noteikts uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma maksimālais termiņš (pieci gadi, ieskaitot termiņa pagarinājumus) un Darba likuma 44. pantā pateikts, ka darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu, īslaicīgu darbu, norādot uz šāda darba pazīmēm (astotām), tomēr darba devēji slēdz darba līgumus ar darbiniekiem uz noteiktu laiku (parasti 1–3 gadiem), darot to ekonomisku apsvērumu dēļ, kas pamatojas uz iespēju samazināt darbinieku skaitu, mainīt uzņēmuma darbības jomu, mainīt uzņēmuma īpašnieku vai citām iespējām, kuras darba devējs nevar prognozēt konkrētajā laikā, bet pieļauj to iestāšanās nenovēršamību.

Darba devēji dažādi risina jautājumu par darba līgumu, kam bezdies darbības laiks, pagarināšanu, ja jaunais darba līgums tiek slēgts viena mēneša laikā pēc iepriekšējā līguma darbības laika beigām. Šādos gadījumos reti tiek noslēgti darba līgumi uz nenoteiktu laiku, biežāk darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas sakarā ar līguma darbības laika notecējumu. Tiesu prakse liecina, ka darbiniekam, kas vēlas nodibināt darba tiesiskās attiecības ar konkrētu darba devēju vai saglabāt darbu, netiek nodrošinātas izvēles iespējas attiecībā uz to, vai darba līgums tiks slēgts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku. Parasti darba līgumos nav atsauces uz Darba likuma 44. panta konkrētu punktu, kas norādītu uz iemesliem, kāpēc darba līgums tiek slēgts uz laiku. Izņēmums ir gadījumi, kad jāaizvieto prombūtnē esošs darbinieks. Tādējādi uzņēmumā tiek radīta sociāli nestabila darba vide, kas nemotivē darbiniekus.

Tiesu prakse liecina, ka tiesa atjauno darbinieku darbā, ja tiek iegūti pierādījumi par nepamatotu un Darba likuma 44. panta prasībām neatbilstošu darba līgumu uz noteiktu laiku noslēgšanu. Valsts darba inspekcija nav piemērojusi Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41. panta pirmo daļu šādai darba devēja rīcībai, pat ne tad, ja uz to norādījis darbinieks savā sūdzībā.

Secinājumi. Pozitīvi ir vērtējams Darba likuma 45. panta noteikums, kurā paredzēts, ka par darba līguma termiņa pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līguma noslēgšana ar to pašu darba devēju, ja no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 60 dienām pēc kārtas. Tomēr šis noteikums neatrisina problēmu, kas veidojas, ja tiesiskās attiecības ir bijušas pārtrauktas vairāk kā 60 dienas un tiek noslēgts jauns darba līgums, kas ietver pārbaudes laiku, kurā darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, nenorādot iemeslu.