

Darba likuma 96. panta ģenēze

Kitija Bite

*Rīgas Stradiņa universitāte,
Juridiskā fakultāte, Latvija*

Ievads. Darba tiesisko attiecību būtība ir divu pušu – darba devēja un darbinieka – vienošanās. Darbinieks apņemas veikt tam paredzēto darbu un saņemt par to attiecīgu samaksu, savukārt darba devējs nodrošina nepieciešamos apstākļus darba veikšanai un veic samaksu par padarīto darbu. Darba devējs, veicot darbinieku atlasī, meklē attiecīgajam darbam vispiemērotāko kandidātu ar noteiktām profesionālajām kompetencēm. Tomēr ne vienmēr tas izdodas, un ir nepieciešams nodrošināt darbinieka apmācību un kvalifikācijas atbilstību veicamajam darbam. Darba likums kopš 2002. gada, kad likums stājās spēkā, un 2006. gada grozījumos šo pienākumu rūpēties par darbinieka profesionālo kvalifikāciju ir uzlicis darba devējam. Tomēr pēdējie Darba likuma grozījumi daļēji maina pastāvējušo kārtību.

Darba mērķis, materiāls un metodes. Darba mērķis ir, izvērtējot Darba likuma 96. panta attīstību, sniegt darbinieka profesionālās sagatavošanas tiesiskā regulējuma problēmu analīzi. Lai to realizētu, tika analizēti normatīvie akti, tiesu prakse un zinātniskā literatūra.

Rezultāti. Nacionālais tiesiskais regulējums profesionālās apmācības un kvalifikācijas paaugstināšanas jomā ir maz mainījies. Kopš Darba likuma spēkā stāšanās darba devēja pienākums ir bijis nodrošināt darbinieka profesionālo apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanu. Spēkā vienmēr ir bijusi norma, ka darbinieks un darba devējs nebija tiesīgs slēgt vienošanos par profesionālās apmācības un kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu segšanas citu kārtību. Darba devējs bija tiesiski bezspēcīgs gadījumos, ja darbinieks, apguvis profesionālo apmācību, izbeidz darba tiesiskās attiecības. Darba devējam radās materiālie zaudējumi. Pēdējie Darba likuma grozījumi daļēji maina situāciju un pieļauj slēgt vienošanos, pieļaujot darbinieka finansiālu līdzdalību viņa profesionālās konkurētspējas pilnveidošanā. Tomēr Darba likumā nav tiesiski noregulēts, ka pie atsevišķiem darba tiesisko attiecību uzteikuma gadījumiem darbiniekam būtu jāatmaksā viņa profesionālai pilnveiidei izlietotie līdzekļi.

Secinājumi.

1. Latvijā kopš 1991. gada, kad valsts uzsāka sociālistiskās tiesību sistēmas transformāciju Eiropas kontinentālajā sistēmā, darba devējs ir bijis tiesiski atbildīgs par darbinieka profesionālo apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanu.
2. Darba devējam nebija tiesisku līdzekļu pieprasīt no darbinieka segt viņa profesionālajai apmācībai vai kvalifikācijas paaugstināšanai izlietos finanšu līdzekļus. Lai arī darba devējs un darbinieks bija noslēguši vienošanos par finanšu līdzekļu atmaksu, ja darbinieks nenostādās konkrētu laikposmu pie darba devēja, tām nebija juridiska spēka. Tiesas tās atzina par Satversmei un Darba likumam neatbilstošām.
3. 2014. gada grozījumi Darba likumā maina pastāvējušo kārtību. Lai arī darba devējam joprojām ir pienākums nodrošināt darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ja darbinieks ir pilnveidojis savu konkurētspēju, ko apmaksājis darba devējs, ir iespēja slēgt vienošanos par izdevumu atlīdzināšanu.
4. Tiesiski neatrisināta ir problēma, ja darbinieks uzsaka darba tiesiskās attiecības un šāda vienošanās nav noslēgta. Vai arī darba devējs uzsaka darba tiesiskās attiecības saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1.–5. punktu.
5. Darba likumā ir jāparedz norma, ka, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas darbinieka uzvedības dēļ, neatkarīgi no vienošanās noslēgšanas darbiniekam ir pienākums proporcionāli atlīdzināt darba devējam radušos zaudējumus.