

## Darba likuma 96. panta “Profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana” ģenēze

*Kitija Bite*

*Rīgas Stradiņa universitāte,  
Juridiskā fakultāte, Latvija  
kitija.bite@rsu.lv*

### Kopsavilkums

Darba tiesiskajās attiecībās abas puses – darba devējs un darbinieks – ir ieinteresētas darbinieka profesionālo spēju paaugstināšanā un specifisku prasmju attīstīšanā. Darba likumā ir ietverts tiesiskais regulējums, ar kuru noteikts, ka darba devējs nodrošina darbinieka apmācību un kvalifikācijas celšanu, ja tā nepieciešama tiešo profesionālo pienākumu veikšanai. Taču praksē rodas problēmas, jo darba devējs ne vienmēr ir pārliecināts, ka darbinieks pēc mācībām un kvalifikācijas paaugstināšanas turpinās darba tiesiskās attiecības. Lai samazinātu šo risku, darba devēji bieži vien slēdza vienošanos ar darbiniekiem, ka pēc mācībām viņi noteiktu laiku nemainīs darbavietu. Līdz 2015. gada 1. janvārim šādas vienošanās bija bez likumīga spēka, jo Darba likumā nebija paredzētas sankcijas un papildu pienākumi darbiniekam. Tas atspoguļojās arī tiesu praksē. Taču Darba likuma 2014. gada grozījumos [14] paredzēts, ka vienošanās par mācību apmaksu var tikt slēgta tikai tajos gadījumos, ja mācības nepieciešamas profesionālo pienākumu veikšanai, bet tām nav noteicoša nozīme nolīgta darba izpildei. Izmaiņas dod darba devējam garantiju, ka darbinieks turpinās strādāt vai atmaksās daļu no mācību izdevumiem. Tomēr šie Darba likuma grozījumi nerisina problēmu, kas saistīta ar obligāti apmaksājamiem izglītības pasākumiem. Darba devējam vēl joprojām ir pārāk liels finanšu slogs par darbinieka profesionālo izglītošanu un pārāk maz tiesību finanšu izdevumu atgūšanai.

*Atslēgvārdi:* profesionālā apmācība, profesionālā izglītība, kvalifikācijas paaugstināšana, darba devējs, mācību izdevumu segšana.

### Ievads

Darba tiesisko attiecību būtība ir divu pušu – darba devēja un darbinieka – vienošanās. Darbinieks apņemas veikt tam paredzēto darbu un saņemt par to atbilstīgu samaksu, bet darba devējs nodrošina nepieciešamos apstākļus un samaksā par paveikto. Darba devējs, veicot darbinieku atlasī, meklē attiecīgajam darbam vispiemērotāko kandidatūru ar noteiktām profesionālajām kompetencēm. Tomēr ne vienmēr izdodas to atrast, tāpēc nepieciešams nodrošināt darbiniekam mācības, lai viņa kvalifikācija atbilstu veicamajam darbam. Darba likumā – stājās spēkā 2002. gadā, bet jau 2006. gadā tajā izdarīti grozījumi – noteikts, ka darba devējam ir pienākums rūpēties par darbinieka profesionālo kvalifikāciju. Tomēr 2014. gada Darba likuma grozījumi [14] daļēji mainīja iepriekšējo kārtību.

**Darba mērķis** – izvērtējot Darba likuma 96. panta attīstību, sniegt darbinieka profesionālās sagatavošanas tiesiskā regulējuma problēmu analīzi.

**Materiāls un metodes** – normatīvo aktu, tiesu prakses un zinātniskās literatūras analīze. Darbā izmantotas tiesību normu interpretācijas metodes: gramatiskā, sistēmiskā, vēsturiskā un teleoloģiskā.

## Rezultāti

Nacionālais tiesiskais regulējums profesionālās apmācības un kvalifikācijas paaugstināšanas jomā ir mainījies diezgan maz. Kopš Darba likuma spēkā stāšanās brīža darba devēja pienākums bija nodrošināt darbinieka profesionālo apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanu. Spēkā bija tiesību norma, kurā noteikts, ka darbinieks un darba devējs nav tiesīgi slēgt vienošanos par profesionālās apmācības un kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu segšanas citu kārtību. Darba devējs bija tiesiski bezspēcīgs gadījumos, ja darbinieks, ieguvījis profesionālo apmācību, izbeidz darba tiesiskās attiecības. Darba devējam radās materiālie zaudējumi. Darba likuma grozījumi 2014. gadā [14] daļēji maina šo situāciju un pieļauj slēgt vienošanos par darbinieka finansiālu līdzdalību viņa profesionālās konkurētspējas pilnveidošanā. Tomēr Darba likumā nav tiesiski noregulēts, ka atsevišķos darba tiesisko attiecību uzteikuma gadījumos darbiniekam būtu jāatmaksā viņa profesionālajai pilnveidei izlietotie līdzekļi.

## Diskusija

Eiropas Savienībā par būtiskiem tiek uzskatīti pasākumi, kuru mērķis ir veicināt mūžizglītības un profesionālo iemaņu attīstību, lai nodrošinātu cilvēkiem tādu zināšanu un prasmju līmeni, kāds nepieciešams darba devējiem. Tāpēc gan darba devējam, gan darbiniekam ir jāiegulda resursi nepieciešamo zināšanu un prasmju attīstībā, sabalansējot profesionālo prasmju attīstību un finansiālo slogu [16, 2]. Darba devējs, veicot darbinieku atlasi, cenšas atrast vispiemērotāko kandidātu. Ne vienmēr tas izdodas, un darbiniekam nepieciešams apgūt jaunas zināšanas un specifiskas iemaņas. Dažkārt nepieciešams darbiniekam, kas jau strādā uzņēmumā, mācīt strādāt ar jaunām iekārtām, iepazīstināt viņu ar jaunām tehnoloģijām vai attīstīt jaunas prasmes.

Briges komunikē (sagatavots un paziņots 2010. gadā) norādīts, ka nākamajā desmitgadē tehnoloģisko pārmaiņu dēļ palielināsies pieprasījums pēc darbiniekiem ar augstu un vidēju kvalifikāciju, bet pazemināsies – pēc mazkvalificētiem darbiniekiem. Paziņojumā teikts, ka būs nepieciešamas kvalitatīvas izglītības un mācību sistēmas, kas atbilst gan šodienas, gan rītdienas prasībām [3, 2].

Eiropas Savienības dalībvalstīs tiek izmantota mācību izdevumu atmaksas klauzula, kuras mērķis ir mazināt slogu darba devējam, kas atbalsta savus darbiniekus profesionālās izglītības iegūšanā, samazinot risku, ka darbinieks, kura zināšanu un iemaņu attīstībā darba devējs iegulda līdzekļus, aiziet no darba. Klauzula, kuru darba devējs un darbinieks var ietvert darba līgumā vai slēgt atsevišķu vienošanos par mācībām, iedrošina darba devēju uzņemties izdevumu risku, pretī saņemot garantiju, ka darbinieks strādās šajā uzņēmumā vēl kādu laiku [16, 9]. Zināšanu un prasmju apguvei vai to attīstīšanai jānotiek, sadarbojoties abiem – darba devējam un darbiniekam. Valstij būtu jānosaka tiesiskais ietvars, lai darba devējs un darbinieks šo sadarbību īstenotu kopīgu mērķu labā.

Latvijā šis tiesiskais ietvars noteikts Darba likuma 96. pantā “Profesionālā apmācība un kvalifikācijas paaugstināšana”.

Rakstā autore analizēs šīs Darba likuma normas attīstību, kā arī ieskicēs problēmas. Ar 2015. gada 1. janvāri spēkā stājās šīs normas jaunā redakcija, kas krietni paplašināja Darba likuma 96. panta kvantitatīvo apjomu, bet joprojām paliek neatrisinātas ar mācību izdevumu segšanu saistītās problēmas. Tā kā tiesu prakse līdz šo grozījumu pieņemšanai nav bijusi plaša, bet pēc grozījumu stāšanās spēkā tās vispār nav, tiks sniegts Darba likuma normas skaidrojums un vēsturiskās attīstības analīze.

### Jēdzieni un to būtība

Lai analizētu konkrētas tiesību normas saturisko izpratni, vispirms tiks skaidroti Darba likuma (DL) 96. pantā ietvertie jēdzieni, jo “normatīvajos aktos lietotajiem terminiem ir jābūt apveltītiem ar pietiekami skaidru jēgu un tvērumu” [19, 24]. DL 96. pantā ir divi jēdzieni, kas, pavirši raugoties, var šķist līdzīgi, tomēr saturiski tie ir atšķirīgi – profesionālā apmācība un kvalifikācijas paaugstināšana. Tomēr šie nav vienīgie jēdzieni, kuri jāizprot DL kontekstā, tāpēc tiks pētīti arī citi normatīvie akti, t. i., tie, kuri regulē profesionālo izglītību Latvijā.

Vispirms jāskata Profesionālās izglītības likums [18]. Tajā noteikts, ka Latvijā profesionālā izglītība tiek iedalīta trīs pakāpēs – pamatzglītības, vidējā un augstākajā. Likumā paredzēts regulējums profesionālās izglītības iegūšanai izglītības iestādē, un iegūtā izglītība ir attiecināma uz formālo izglītību. Līdz ar to darba devējs atkarībā no uzņēmuma darbības specifikas var izvēlēties, kāda sagatavošanas līmeņa darbinieku izvēlēties darbam uzņēmumā. Profesionālās izglītības līmenis noteikts Profesiju klasifikatorā [17], kas darba devējam jāievēro, slēdzot darba līgumu, norādot profesiju un amatu (kodu) [5, 40. *panta otrā daļa*].

Neviens normatīvais akts nesniedz definējumu, kas ir profesionālā apmācība. Izglītības likumā ir noteikts profesionālās izglītības definējums (tā ir praktiska un teorētiska sagatavošanās darbībai noteiktā profesijā, profesionālās kvalifikācijas ieguvei un profesionālās kompetences pilnveidei) [7, 1. *panta 20. punkts*]. Tātad profesionālās izglītības definējums šajā likumā ietver gan formālo profesionālo izglītību, ko iegūst izglītības iestādē (sagatavošanos darbībai noteiktā profesijā, profesionālās kvalifikācijas ieguvei), gan profesionālo pilnveidi ārpus izglītības iestādes (profesionālās kompetences pilnveidi). Var secināt, ka profesionālā izglītība ir plašāks jēdziens, kas aptver gan profesionālo apmācību, gan kvalifikācijas paaugstināšanu. Turklāt profesionālā apmācība tikai Darba likumā minēta kā jēdziens, ar to saprotot zināšanu iegūšanu izglītības iestādē. Darba likumā vajadzētu jēdzienu “profesionālā apmācība” aizstāt ar “profesionālā izglītība”, lai nodrošinātu jēdzienu sistēmisku izpratni un interpretāciju.

DL 96. pantā minēts otrs jēdziens, kas formālo profesionālo izglītību nošķir no neformālās – “kvalifikācijas paaugstināšana”. Savukārt Profesionālās izglītības likumā ir noteikts termins “profesionālā pieredze”, kas tiek skaidrota kā iepriekšēja darbošanās attiecīgajā profesijā Latvijā vai ārvalstīs [18, 1. *panta otrās daļas 7. punkts*]. Tātad profesionālā pieredze ir zināšanu, prasmju un iemaņu bagāža, ko persona ieguvusi savas profesionālās darbības rezultātā. Profesionālās pieredzes jēdziens nav saistīts ar izglītības iestādē iegūstamām zināšanām un prasmēm, bet ar pašas personas, t. i., darbinieka iegūto pieredzi konkrēta darba veikšanā. Augstākās tiesas Senāta spriedumā norādīts:

“Par kvalifikācijas celšanu būs atzīstama tāda apmācība (neatkarīgi no apmācības formas), kurā darbinieks iegūst, uzlabo vai paplašina savā profesijā (amatā) nepieciešamās iemaņas un zināšanas, kuras ir iespējams un nepieciešams praktiski pielietot darba devēja labā. Taču vispārējās izglītības vai augstākās izglītības iegūšanu nebūs pamats uzskatīt par kvalifikācijas celšanu.” [1, 23]

Lai varētu konkurēt darba tirgū un uzņēmumam nodrošināt peļņu, profesionālo pieredzi nepieciešams periodiski paplašināt. To var realizēt divos veidos – darbinieks pats savas profesionālās darbības rezultātā paaugstina savu kvalifikāciju, vai arī profesionālās prasmes tiek paaugstinātas specifiskosursos, semināros, skolās utt. DL to dēvē par profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu.

Darba likumu kodeksā [15], kas bija spēkā līdz Darba likuma pieņemšanai, bija detalizētāks darbinieku sagatavošanas regulējums, izdalot profesionālo sagatavošanu izglītības iestādēs (profesionāli tehniskajās skolās, tehnikumos), darba kvalifikācijas celšanu ražošanā (darbavietā) un apmācīšanu jaunās specialitātēs [6, 29–30].

Profesionālā apmācība DL kontekstā jāsaprot kā profesionālās izglītības iegūšana likumā noteiktās profesionālās kvalifikācijas ietvaros, un tās rezultātā tiek apgūta profesionālās izglītības programma un saņemts diploms (*formal training*), bet kvalifikācijas paaugstināšana ir darbinieka profesionālo prasmju, zināšanu un iemaņu paplašināšana ārpus izglītības programmām (*unformal training*). Pašreizējais kvalifikācijas paaugstināšanas regulējums teorētiski neietver jaunas specializācijas apgūšanu. Jēdziena “kvalifikācijas paaugstināšana” gramatiskā izpratne ļauj secināt, ka tiek pilnveidotas jau esošās zināšanas vai kvalifikācija. Ja cilvēks mācās un apgūst kaut ko jaunu, tad tā nav kvalifikācijas paaugstināšana, bet

profesionālā pilnveide, ko Profesionālās izglītības likums definē kā profesionālās izglītības īpašu veidu, kas personām neatkarīgi no vecuma un iepriekšējās izglītības vai profesionālās kvalifikācijas dod iespēju apgūt darba tirgus prasībām atbilstošas sistematizētas profesionālās zināšanas un prasmes [18, 1. *panta otrās daļas 13. punkts*]. Profesionālās pilnveides iegūšanu regulē Ministru kabineta noteikumi [8].

Ja darbinieks, piemēram, lieto konkrētu datorprogrammu, tad šīs datorprogrammas jaunas versijas izmantošana prasīs kvalifikācijas paaugstināšanu, bet, ja darba devējs nolemj mainīt datorprogrammu ar saturiski citu, tad notiks jaunu zināšanu un iemaņu apguve, nevis kvalifikācijas paaugstināšana.

Jānošķir profesionālā izglītība no profesionālās pilnveides, kas tiesiski tiek regulēta Profesionālās izglītības likumā, no kvalifikācijas paaugstināšanas. Tāpēc autore piedāvā Darba likuma 96. pantā jēdzienu “profesionālā apmācība” aizstāt ar “profesionālā izglītība”, saglabājot kvalifikācijas paaugstināšanas institūtu, kas liecina par darbinieka profesionālo izaugsmi ārpus formālās izglītības.

### Darba likuma 96. panta attīstība

2001. gadā, kad tika pieņemts DL, 96. pants tajā bija formulēts vienkārši:

“96. pants. Kvalifikācijas celšana. Darbiniekam, kurš, pārtraucot darbu, nosūtīts celt kvalifikāciju, saglabā darbavietu. Izdevumus, kas saistīti ar kvalifikācijas celšanu, sedz darba devējs.” [5, *pamata redakcija*]

Šajā regulējumā tiek izdalītas vairākas raksturīgas pazīmes:

- darbinieks kvalifikāciju paaugstina darba laikā – tātad starp darba devēju un personu, kura paaugstina kvalifikāciju, pastāv darba tiesiskās attiecības. Darbinieks var tikt nosūtīts kvalifikācijas celšanai gan uz visu darba laiku (piemēram, katru dienu), gan daļu no darba laika (piemēram, divas stundas katru dienu). Taču nav tiesiskā regulējuma par kvalifikācijas paaugstināšanu, kas notiek ārpus darbiniekam nolīgtā darba laika. Kā arī ar šo normu tiek regulēta jau iegūtās kvalifikācijas celšana, nevis pārkvalifikācija vai jaunas kvalifikācijas iegūšana;
- formulējums “nosūtīts celt kvalifikāciju” nozīmē, ka darba devējs ir veicis šo nosūtīšanu un tā ir notikusi ar darba devēja piekrišanu;
- darba devējam ir pienākums saglabāt darbiniekam esošo darbavietu pēc atgriešanās no kvalifikācijas celšanas. Analizējot šo normu kontekstā ar DL 154., 155. un 156. pantu (noteikts darba devēja pienākumus pēc atgriešanās no dzemdību vai bērna kopšanas atvaļinājuma saglabāt “iepriekšējo darbu” vai “līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu”, kas konkrēti paredz tāda paša darba saglabāšanas pienākumu), 96. panta formulējums saglabāt darbavietu nosaka darba devēja pienākumu saglabāt darbiniekam darbu uzņēmumā, bet ne konkrēto vietu (amatu). Šāds formulējums ļauj darba devējam piedāvāt tādu darba vietu, kur darbinieks var īstenot savas iegūtās zināšanas, un tā var nebūt saistīta ar iepriekš veikto darbu. Manuprāt, šī ir pozitīva tendence – ļaut darba devējam pēc iespējas lietderīgāk izmantot darbinieka zināšanas un prasmes uzņēmumā;
- kvalifikācijas celšanas izdevumi ir jāsedz darba devējam. Šī norma pastarpināti norāda, ka darba devējam atlases procesā jāpievērš uzmanība kandidāta profesionālajai sagatavošanai, lai atrastu vispiemērotāko pretendentu un neuzņemtos lieku risku, ka darbinieks vēl jāmāca veikt konkrēto darbu. Tajā pašā laikā neviens darbinieks nevar ilgi iztikt ar esošo kvalifikāciju, tāpēc tā agrāk vai vēlāk būs jāpaaugstina uzņēmuma izaugsmes interesēs.

2006. gadā tika veikti grozījumi DL, arī 96. pantā, kura jaunā redakcija bija šāda:

“96. pants. Profesionālā apmācība vai kvalifikācijas paaugstināšana. Darbiniekam, kurš, pārtraucot darbu, nosūtīts uz profesionālo apmācību vai paaugstināt kvalifikāciju, saglabā darbavietu. Izdevumus, kas saistīti ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, sedz darba devējs.” [13, 96. *pants*]

Likumprojekta anotācijā norādīts, ka šo tiesisko regulējumu raksturo atsevišķas Darba likuma noteikumu nepilnības, kuras normatīvā akta projektā paredzēts novērst. Normatīvā akta projekts tika izstrādāts arī tādēļ, lai ieviestu Eiropas Savienības Direktīvu 76/207/EEK, 2000/78/EK un 2002/73/EK prasības [11]. Šajās direktīvās noteikta vienlīdzīgas attieksmes ievērošana darba tiesiskajās attiecībās.

Anotācijā netiek dots skaidrojums, kāpēc tika veikti grozījumi DL 96. panta redakcijā, kaut gan saturiski tā tika pilnveidota. Jau normas nosaukumā “kvalifikācijas paaugstināšana” tika papildināta ar “profesionālo apmācību”. Salīdzinot ar iepriekšējo normas redakciju, var papildus izdalīt tikai vienu pazīmi – likumdevējs nošķir formālo profesionālo izglītību no kvalifikācijas paaugstināšanas. Šāds normas formulējums ļauj darbinieku nosūtīt arī ilglaicīgai apmācībai, proti, profesionālās izglītības iegūšanai. Iepriekšējais formulējums pieļāva iespēju darbinieku nosūtīt tikai kvalifikācijas celšanai. 2004. gada tiesu prakses apkopojumā norādīts: ja darbinieks ir sedzis izdevumus par darbinieka apmācību, kas nav atzīstama par kvalifikācijas celšanu, puses var vienoties par šādu izdevumu atmaksas pienākumu un kārtību [4, 183].

### Normas piemērošana praksē – problēmas

Piemērojot Darba likuma 96. pantu praksē, tika konstatētas vairākas problēmas. Vispirms jau saistībā ar darba devējam uzlikto pienākumu segt visus ar mācībām saistītos izdevumus. Iespējamās ir divu veidu problēmas.

Viena – ja darbinieks pats sedzis ar mācībām saistītos izdevumus, tad viņam ir tiesības pieprasīt šo izdevumu segšanu. Šajā gadījumā, kā norādīts Senāta spriedumā, darbiniekam ir pienākums pierādīt, ka darba devējs viņu nosūtīja uz kursiem vai apmācībām, turklāt mācības ir notikušas, pārtraucot darbu. Ja trūkst šo pazīmju, nav pamata DL 96. panta piemērošanai [10, 23].

Darbiniece cēla prasību tiesā pret darba devēju par izdevumu piedziņu sakarā ar angļu valodas un datorapmācības kursu apmeklēšanu, kas bija nepieciešama viņas darba pienākumu veikšanai. Tiesa konstatēja, ka lietā nav pierādījumu tam, ka darba devējs būtu nosūtījis darbinieci uz šiem kursiem un apmācība būtu notikusi, pārtraucot darbu [2].

Otra problēma arī skar izdevumu par mācībām segšanu, turklāt jāņem vērā darba devēja vēlme saglabāt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku pēc darba devēja organizētu mācību pabeigšanas. Darba devējs ir ieinteresēts, lai darbinieka iegūtās zināšanas un prasmes tiktu izmantotas uzņēmuma labā. Slēdzot vienošanās ar darbiniekiem, parasti tiek paredzēts pienākums atmaksāt darba devējam izdevumus par darbinieka mācībām gadījumos, ja darbinieks pārtrauc attiecības ar darba devēju noteiktā laikā pēc mācību pabeigšanas.

Darba likuma 6. pantā [5] iekļauts darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamības princips: lai gan darba devējs un darbinieks ir noslēguši līgumu, vienošanos vai darba devējs izdevis rīkojumu, darba kārtības noteikumus u. tml., tomēr nav spēkā tie nosacījumi, kas pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Tātad šāda vienošanās par izdevumu segšanu, darbiniekam pārtraucot darba tiesiskās attiecības, nebūs spēkā.

To norāda arī Senāts 2004. gada spriedumā par *Air Baltic Corporation* [1, 468-472]: “puses bija noslēgušas līgumu, kurā noteica darbinieka pienākumu atmaksāt darba devējam pilota apmācības izdevumus Ls 10 000 apmērā, ja darbinieks lauž līgumu pirms 8. darba stāža līmeņa sasniegšanas.” Tiesisko attiecību izbeigšanas dēļ darbinieks cēla prasību tiesā par šā līguma atzīšanu par spēkā neesošu. Senāts šajā lietā norādīja, ka saskaņā ar [...] Darba likuma 96. pantu izdevumus par darbinieka kvalifikācijas celšanu sedz darba devējs, jo pretēja vienošanās pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, un šāda vienošanās ir atzīstama par spēkā neesošu. Līdz ar to darbinieka un darba devēja vienošanās, kurā paredzēts darbinieka pienākums atmaksāt darba devējam izdevumus par darbinieka kvalifikācijas celšanu, atzīstama par spēkā neesošu.

Šajā tiesas spriedumā ir vēl viens būtisks Senāta skaidrojums, ar kuru Senāts noraidīja *Air Baltic Corporation* atsaukšanos uz Civillikuma 2186. pantu (darba devēja vēlme slēgt civiltiesisku vienošanos, kas it kā atrodas ārpus darba tiesiskajām attiecībām), kas paredz iespēju vienoties par citu darbam vajadzīgo izdevumu segšanas kārtību, norādot, ka šī norma būtu piemērojama tikai tad, ja darba likumdošanā nebūtu noteikts citādi, taču šis jautājums darba likumdošanā ir regulēts citādi. Ņemot vērā, ka pušu starpā ir noslēgts darba līgums, visām turpmākajām līdzēju attiecībām izpildāmā darba sakarā ir piemērojama darba likumdošana, un Civillikuma noteikumi piemērojami tikai gadījumos, ja darba likumdošana attiecīgo jautājumu neregulē [1, 468-472].



Analizējot vienošanās slēgšanu par mācību izdevumu segšanu, ir jānošķir divas lietas – darba devējs ir samaksājis par darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu vai veicis mācību apmaksu. Piemēram, jurista, sekretāres vai grāmatveža iepriekšējās mācības ir pietiekamas, lai šie speciālisti veiktu uzticētos pienākumus, un, ja darba devējam nav nodoma kādu no viņiem paaugstināt amatā, tad maģistrantūras studiju apmaksu ir atkarīga no darba devēja un darba ņēmēja individuālas vienošanās [9]. Šajā gadījumā nav kvalifikācijas paaugstināšanas pazīmju un darba devējs un darbinieks var slēgt vienošanos par mācību izdevumu atmaksāšanu, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, u. c. jautājumiem.

Savukārt, ja mācības vai kvalifikācijas paaugstināšana saistīta ar darbinieka profesionalitātes paaugstināšanu, spēkā būs likumā noteiktā norma, ka par šo profesionālo spēju palielināšanu atbildīgs ir darba devējs. Tāpēc šajā gadījumā vienošanos nevar slēgt. Ja tā tiks noslēgta, tad nebūs spēkā saskaņā ar DL 6. pantu.

Tiesu praksē ir vēl viens gadījums par mācību izdevumu segšanu un darbinieka uzteikumu, proti, izdevumu piedziņu saskaņā ar noslēgto vienošanos par mācību izdevumu atmaksu, ja darbinieks uzteic darba tiesiskās attiecības. Valsts robežsardze cēla prasību tiesā par mācību maksas izdevumu piedziņu no amatpersonas, kurai bija apmaksātas pilota mācības un kura atvaļinājās no dienesta Valsts robežsardzē, bet tika pieņemta dienestā Nacionālajos bruņotajos spēkos aviācijā. Senāts norādīja, ka Valsts robežsardzei un Nacionālajiem bruņotajiem spēkiem, nodrošinot sabiedrības intereses valsts drošības jomā, nevar būt atšķirīgas subjektīvas intereses attiecībā uz pilota iegūtajām speciālajām zināšanām par valsts budžeta līdzekļiem. Tātad savu iegūto izglītību pilots turpina izmantot publiskās juridiskās personas – Latvijas Republikas – labā. Tāpēc Valsts robežsardzes prasība ir noraidāma [20, 201].

DL ir arī citas normas par darba devēja pienākumu segt ar mācībām saistītos izdevumus. DL 101. panta pirmās daļas 6. punktā noteiktas darba devēja tiesības rakstiski uzteikt darba līgumu, ja darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai [5, 101. panta pirmās daļas 6. punkts]. Tomēr likumā noteikts darba devēja pienākums uzteikt darba tiesiskās attiecības gadījumā, ja nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tajā pašā vai citā uzņēmumā [5, 101. panta pirmās daļas 5. punkts]. Šīs normas mērķis ir pēc iespējas saglabāt darba devēja un darbinieka tiesiskās attiecības, no kā izriet darba devēja pienākums nosūtīt darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanai vai arī nodrošināt profesionālo pilnveidi, lai darbinieks varētu veikt cita veida darbu.

DL 98. pantā paredzēts, ka darba devējam ir tiesības uzteikt darba tiesiskās attiecības saistībā ar piedāvātajiem grozījumiem. Ja darbinieks nepiekrīt darba devēja piedāvātajiem grozījumiem darba līgumā, darba devējam ir tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības. Turklāt šāds uzteikums var tikt izteikts tikai saistībā ar DL 101. panta pirmās daļas noteikumiem. Respektīvi, šis nav patstāvīgs darba tiesisko attiecību uzteikuma veids, bet saistīts ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimnieciskiem, organizatoriskiem, tehnoloģiskiem vai cita rakstura pasākumiem, kuru dēļ darba devējam ir jāpiedāvā grozījumi darba līgumā. Tātad, ja darbiniekam trūkst profesionālo spēju pienākumu veikšanai (DL 101. panta pirmās daļas 6. punkts), darba devējam, kā jau iepriekš minēts, ir jāgādā par kvalifikācijas paaugstināšanu vai pārkvalifikāciju vai arī jāpiedāvā cits darbs. Tikai gadījumā, ja darbinieks atsakās apgūt nepieciešamās zināšanas un / vai prasmes vai atsakās veikt citu darbu, vai arī viņa profesionālās spējas nepaaugstinās, darba devējs ir tiesīgs piedāvāt grozījumus darba līgumā vai uzteikt darba tiesiskās attiecības.

Autore akcentē vēl vienu mācību izdevumu segšanas problēmu, uz kuru norāda jurists M. Sīmulis. Nebūtu vienādi jāvērtē DL normas un līdzšinējā tiesu prakse. Jāizanalizē ir mācību izdevumu atmaksu darba devējam atsevišķos darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos, respektīvi, ja darbinieks vienpersoniski vēlas izbeigt darba tiesiskās attiecības (DL 100. pants), un gadījumos, kas saistīti ar darbinieka prettiesisku rīcību (DL 101. panta pirmās daļas 1.–5. punkts). Šie gadījumi ir jānošķir no tiem, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas no darbinieka neatkarīgu iemeslu dēļ (DL pirmās daļas 6.–11. punkts) [20, 25].

Tas ļautu izvērtēt katru gadījumu individuāli: darba devējs būtu atbildīgs par gadījumiem, kas saistīti ar uzņēmuma organizatorisko darbību un kas nav atkarīgi ne no darbinieka spējām, ne veicamā darba kvalitātes. Taču darba devējs būtu pasargāts, ja darbinieka rīcība bijusi prettiesiska un tāpēc jāpieņem uzteikums, kā arī tad, ja darbinieks vēlas uzteikt darba tiesiskās attiecības pēc paša iniciatīvas.

2014. gadā veiktie DL grozījumi skāra arī 96. pantu: tā kvantitatīvais apjoms pieauga no vienas līdz deviņām daļām. Likumprojekta anotācijā teikts, ka likumprojekts izstrādāts, lai pilnveidotu darba tiesisko attiecību regulējumu, ņemot vērā gan sociālo partneru (darba devēju un darbinieku intereses pārstāvošo) organizāciju priekšlikumus, gan arī tiesu prakses un doktrīnas atziņas [12]. Par DL 96. panta grozījumiem likumprojekta anotācijā nav skaidrojumu, kāpēc tie bija nepieciešami.

Šie grozījumi veikti saskaņā ar Eiropas Komisijas paziņojuma “Jauns stimuls Eiropas sadarbības profesionālās izglītības un apmācības jomā, lai atbalstītu stratēģiju Eiropa 2020”, Briges komunikē un Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centra pētījumiem [3], kas paredz apmācību izdevumu klauzulu izmantošanu nacionālā, nozares un uzņēmuma līmenī.

Nacionālajā līmenī mācību izdevumu atmaksas klauzula paredz:

- valsts darba tiesību aktu detalizētāku izstrādi, nosakot mācību veidus, kuriem piemēro atmaksu;
- maksimālo termiņu, kuru darbiniekam jānostrādā pēc mācībām;
- ierobežojumus (kad klauzulu nevar piemērot);
- gadījumus, kas paredz klauzulas darbību atkarībā no darba tiesisko attiecību izbeigšanas iemesliem [16, 11].

DL 96. panta 2014. gada redakcijā ietvertie normas papildinājumi arī saistīti ar darba devēja un darbinieka tiesībām slēgt vienošanos par mācību izdevumu atlīdzināšanu, ja mācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi saistīti ar darbiniekam uzticētajiem pienākumiem, bet tiem nav noteicoša nozīme darbinieka veicamā darba izpildei. Vēl DL 96. panta jaunās daļas regulē šīs vienošanās slēgšanas kārtību, nosakot pušu tiesības un pienākumus. Šīs normas nav attiecināmas uz vienošanās slēgšanu par izdevumu atlīdzību gadījumos, ja darba devējs ir atbildīgs par mācībām un kvalifikācijas paaugstināšanu (DL 96. panta pirmā daļa, kas netika grozīta).

Pēc Darba likuma grozījumiem 2014. gadā redzams, ka tiesību normā ir ietverti visi mācību izdevumu atlīdzināšanas klauzulas darbības principi, izņemot to, ka darbiniekam būtu pienākums atmaksāt darba devējam mācību izdevumus, ja viņš uzteic darba tiesiskās attiecības pēc savas iniciatīvas vai tiek atlaists prettiesiskas rīcības dēļ.

## Secinājumi un priekšlikumi

1. Darba tiesībās arī pirms DL spēkā stāšanās bija paredzēta kvalifikācijas paaugstināšana un mācību programmu apgūšana darba laikā un par darba devēja līdzekļiem.
2. DL izmantotais jēdziens “profesionālā apmācība” nav saskaņots ar Profesionālās izglītības likumā noteikto terminoloģiju, tāpēc var rasties nepareiza jēdzienā interpretācija. Tiek piedāvāts grozīt DL 96. pantu, aizstājot jēdzienu “profesionālā apmācība” ar jēdzienu “profesionālā izglītība”, kas nodrošinātu vienādu jēdziena izpratni un tā saturisku nošķiršanu no kvalifikācijas pilnveides.
3. Kopš DL stāšanās spēkā 2002. gadā darba devējam ir pienākums nodrošināt darbinieka kvalifikācijas celšanu, sedzot ar to saistītos izdevumus.
4. Kopš DL 2006. gada grozījumiem tiek nošķirta formālā izglītība, kuru iegūst profesionālās izglītības iestādē, no kvalifikācijas paaugstināšanas, kas var tikt īstenota arī citur, ne tikai izglītības iestādē, paredzot profesionālo apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanu.
5. Līdzšinējā tiesu prakse nepārprotami paredz darba devēja pienākumu segt mācību izmaksas, ja mācības paredzētas darbinieka darba pienākumu veikšanai, un vienošanās spēkā neesamību par mācību izdevumu atmaksu darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumos.
6. Pēc DL 2014. gada grozījumiem 96. pants tika papildināts ar tiesību normām, kas paredz vienošanos par mācību izdevumu atmaksu, ja mācības / kvalifikācijas kursi ir tieši saistīti ar darbinieka veicamo darbu, bet tiem nav noteicošas nozīmes nolīgtā darba izpildei. Šāda vienošanās paredz mācību izdevumu atlīdzināšanu darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā pirms nolīgtā termiņa beigām.

7. 2014. gada grozījumi DL 96. pantā nerisina problēmu loku, kas saistīts ar darba devēja obligāti apmaksājamiem izglītības pasākumiem, ja darbinieks pēc savas iniciatīvas izbeidz darba tiesiskās attiecības. Būtu nepieciešams papildināt DL 96. panta pirmās daļas otro teikumu ar šādu tekstu: “Ar profesionālo izglītību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus sedz darba devējs, izņemot DL 100. pantā un 101. panta pirmās daļas 1.–5. punktā noteiktos gadījumus.”



## Genesis of Paragraph 96 of Labour Law

### Abstract

Both parties involved in employment relations – the employer and the employee – are interested in employee professional training and improving specific skills. Labour Law states that the employer is responsible for providing professional training for its employees, particularly if it is important to the employee's performance. In practice this creates problems, as the employer is not always convinced that the employee will remain with the company after the employer has paid for the necessary professional training. Employers often ask employees to agree to remain with the company for a minimum period of time after completing professional training. Up until January 1, 2015, this agreement had no legal effect, as Labour Law did not include any sanctions or additional responsibilities for the employee. This was also reflected in legal practice.

After the most recent Labour Law revisions, agreements about compensation for professional training could be reached only under circumstances where training is necessary to complete professional obligations, but where it is not the determining factor in good job performance. This would provide the employer with a reasonable guarantee that either the employee will continue working with the company, or will reimburse the employer a portion of the professional training expense. Nonetheless, these Labour Law revisions do not resolve the problem regarding the obligatory financial compensation for professional training. The employer still has far too great a financial burden with regards to providing professional training for its employees and not enough legal rights in terms of recovering financial expenses.

*Keywords:* professional training, professional education, rising of qualification, employer; covering of training expenses.

### Literatūra

1. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 14. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-4. No: *Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedumi un lēmumi, 2004*. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2005.
2. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 3. marta spriedums lietā Nr. SKC-125. Nepublicēts materiāls.
3. *Briges komunikē par ciešāku Eiropas sadarbību profesionālās izglītības un apmācības jomā laika posmam no 2011. līdz 2020. gadam*. Iegūts no: [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom\\_lv.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_lv.pdf) [sk. 03.03.2015.].
4. *Darba likums ar komentāriem*. Zin. red. I. Kalniņa. Rīga: LABS, 2010.
5. Darba likums: Latvijas Republikas likums. *Latvijas Vēstnesis*. 105, 06.07.2001.
6. *Darba tiesisko attiecību regulēšana*. Rīga: P. Stučkas Latvijas Valsts universitāte, 1980.
7. Izglītības likums: Latvijas Republikas likums. *Latvijas Vēstnesis*. 343/344, 17.11.1998.
8. Kārtība, kādā izsniedzami profesionālās pilnveides un profesionālās ievirzes izglītību apliecinājoši dokumenti: Latvijas Republikas Ministru kabineta 29.11.2005. noteikumi Nr. 902. *Latvijas Vēstnesis*. 193, 02.12.2005.
9. Landmesere, I. *Vai darba devējs, nepārtraucot darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, ir tiesīgs pieprasīt segt apmaksu par darbinieka kvalifikācijas celšanu?* Iegūts no: <http://landmesere.lv/index.php/module/Articles/cmd/fullText/artId/147/title/Vai+darba+dev%C4%93js,+p%C4%81rtraucot+darba+tiesisk%C4%81s+attiec%C4%ABbas+ar+darbinieku,+ir+ties%C4%ABgs+piepras%C4%ABt+segt+apmaksu+par+darbinieka+kvalifik%C4%81cijas+cel%C5%A1+anu%3F> [sk. 05.03.2015.].



10. *Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu"*. Iegūts no: [at.gov.lv/files/uploads/files/docs/.../Apkopojums\\_Darba\\_ligums.doc](http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/.../Apkopojums_Darba_ligums.doc) [sk. 06.02.2015.].
11. Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" anotācija. Iegūts no: [http://helios-web.saeima.lv/bi8/lasa?dd=LP1300\\_0](http://helios-web.saeima.lv/bi8/lasa?dd=LP1300_0) [sk. 12.03.2015.].
12. Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Iegūts no: <http://titania.saeima.lv/LIVS11/SaeimaLIVS11.nsf/0/1016FA82F40AC4EFC2257BC50037F713?OpenDocument> [sk. 22.03.2015.].
13. Likums "Grozījumi Darba likumā": Latvijas Republikas likums. *Latvijas Vēstnesis*. 162, 11.10.2006.
14. Likums "Grozījumi Darba likumā": Latvijas Republikas likums. *Latvijas Vēstnesis*. 225, 12.11.2014.
15. *LPSR Darba likumu kodekss*. Rīga: Avots, 1989.
16. Mickeviča, N. *Apmācību izdevumu atliedzināšana darba attiecībās: Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze*. Iegūts no: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201304/apmacibu.izdevumu.atlidzinasana\\_n.mickevica\\_29.03.2013\\_final.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201304/apmacibu.izdevumu.atlidzinasana_n.mickevica_29.03.2013_final.pdf) [sk. 02.03.2015.].
17. Noteikumi par profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību: Ministru kabineta 18.05.2010. noteikumi Nr. 461. *Latvijas Vēstnesis*. 84, 28.05.2010.
18. Profesionālās izglītības likums: Latvijas Republikas likums. *Latvijas Vēstnesis*. 213/215, 30.06.1999.
19. Rudevskā, B. Viendzimuma pāru kopdzīves regulējuma tiesībspolitiskā problemātika. *Jurista Vārds*. 8, 2015.
20. Šimulis, M. Interpretācijas problēmas darbinieku kvalifikācijas celšanas normatīvajā regulējumā. *Jurista Vārds*. 34, 2014.
21. *Tiesu prakses apkopojums darba tiesībās*. Zin. red. Z. Indrūna. Rīga: LABS, 2012.