



# Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā - kādus dokumentus sagatavot?

2017-11-22

Ilze Jankeviča, ZAB "LEADELL Fogels, Vītols un Paipa", zvērināta advokāte,

**Pieņemot darbinieku darbā, darba līgumā var noteikt pārbaudes laiku - ne ilgāku par 3 mēnešiem. Pārbaudes mērķis ir noskaidrot, vai darbinieks atbilst noteiktā darba veikšanai. Tās laikā gan darbinieks, gan darba devējs ir tiesīgi uzteikt darba līgumu, par to paziņojot 3 kalendārās dienas iepriekš. Turklāt uzteikumu iespējams izsniegt arī pārbaudes laika pēdējā dienā.**

Kā zināms, darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākuma norādīt uzteikuma iemeslu. Lai darba devējs izbeigtu darba tiesiskās attiecības pārbaudes laikā, viņam jā sagatavo un jāizsniedz (jāpiegādā / jānosūta) darbiniekam rakstisks uzteikums. Ņemot vērā, ka uzteikumā nav jānorāda tā iemesls, tajā var iekļaut atsauci uz Darba likuma (DL) [47.pantu](#) pirmo daļu. Papildus var sagatavot arī rīkojumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja tas paredzēts darba devēja iekšējos noteikumos.

Atšķirībā no citiem uzteikuma pamatiem uzteikumam saistībā ar pārbaudes neizturēšanu nav nepieciešama darbinieku arodbiedrības piekrišana, pat ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs. Tāpat nav paredzēti arī ierobežojumi pārbaudes laikā uzteikt darbu darbiniekam ar invaliditāti. Tomēr jāņem vērā, ka šajā gadījumā darba devējam nav tiesību darbu uzteikt grūtniecei un sievietei pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam, kā arī tad, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna 2 gadu vecumam.

Turklāt, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nevar tikt pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums. Pretējā gadījumā darbinieks ir tiesīgs celt tiesā prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Atšķirīgas attieksmes aizliegums ir aizliegums īstenot atšķirīgu attieksmi darbinieka dzimuma, rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citu apstākļu dēļ.

Turklāt jānorāda, ka praksē darba devējs nedrīkst pieļaut atšķirīgu attieksmi arī situācijās, kas subjektīvi tam var nešķīst vērstas uz diskrimināciju. Piemēram, pasakot darbiniekam: "Tavā vecumā un vēl ar 5 bērniem jau nesanāk sekot visām novitātēm nozarē!", darba devējs var riskēt ar potenciālu tiesvedību. Proti, ja šajā gadījumā darbinieks apgalvos, ka darba līgums uzteikts nevis saistībā ar pārbaudes neizturēšanu, bet, piemēram, darbinieka vecuma un ģimenes stāvokļa dēļ, tad, apstrīdot uzteikumu, darbinieks, iespējams, var tikt atjaunots darbā, lai gan darbs uzteikts pārbaudes laikā.

Tāpat atbilstoši Latvijas Republikas Augstākās tiesas interpretācijai darbinieks ir tiesīgs vērsties tiesā arī tad, ja darba devējs ir radījis darbiniekam nelabvēlīgas sekas, viņam izmantojot savas likumīgās tiesības. Piemēram, darbiniekam darba līgums uzteikts nevis saistībā ar pārbaudes neizturēšanu, bet tādēļ, ka darbinieks ir ziņojis policijai par darba devēja pieļautu likumpārkāpumu.

© 2009 - 2017 SIA "Izdevniecība iŽurnāli"