

## DARBA DEVĒJA UZTEIKUMS EMPLOYER STATEMENT

**Jolanta Mihailova**

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija, lajolla@inbox.lv, Rēzekne, Latvija

Zinātniskā vadītāja: **Inese Novika**, Mg.iur., vieslektore

**Abstract.** *The development of the term paper is Labour law. The work considered the issue of those cases when the employer, driven by certain circumstances, does not want and/or is unable to employ an employee, thus the employer's right to terminate the employment contract specified in the Labour Law is formed.*

*The paper considers the concepts, legal frame work and the result in problems that are relevant to employers.*

*Employees of tenuse sick-leaves dishonestly, which has become a major problem in the daily lives of companies. In capacity for work is of tenused as a labor disputer solution strategy. In most cases, solutions to problems can be found in the public perception - not only the employee is the primary one, but also the employer is especially important not only for the employee himself, but also for the state as a whole.*

**Keywords:** *employee, employer, incapacity sheet, release,.*

### Ievads

Visbiežāk darbs ir līdzeklis, lai nopelnītu algu un varētu apmierināt savas primārās vajadzības, kā norādīts Maslova piramīdā, tās ir fizioloģiskās pamatvajadzības: gaiss, ūdens, miegs, barība, siltums, veselība, dzīves telpa un seksualitāte. Lielākoties tieši sasniedzot pilngadību, kļūst aktuālas darba tiesības un tas turpinās visu aktīvāko cilvēka dzīves etapu, nereti pat pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas.

Darba devējiem arvien lielāks izaicinājums ir atrast zinošu un uzņēmumam lojālu darbinieku. Viena no aktuālākajām problēmām mūsdienā ir tas, ka cilvēki aizmirst par saviem pienākumiem, bet par tiesībām nekad, līdz ar ko darbinieki nereti negodprātīgi izmanto slimības lapas, kas ir kļuvusi liela problēma darba devēju ikdienas dzīvē. Darbnespēja nereti tiek izmantota kā darba strīda risināšanas stratēģija.

Pētījuma mērķis - iegūt padziļinātas zināšanas darba tiesībās, šajā darbā autore vēlas skatīt jautājumu par tiem gadījumiem, kad tieši darba devējs kaut kādu noteiktu apstākļu vadīts negrib un/vai nespēj nodarbināt darbinieku, tiesisko regulējumu un no šiem gadījumiem izrietošās aktuālākās problēmas, kuras ir aktuālas tieši darba devējiem. Piedāvāt priekšlikumus problēmu risinājumiem un normatīvā regulējuma pilnveidošanai.

Pētījuma uzdevumi - izpētīt un analizēt jēdzienus, tiesību normas, praksi un atklāt problēmas darba devēja uzteikuma gadījumā. Izstrādāt un piedāvāt priekšlikumus problēmu risinājumiem un normatīvā regulējuma pilnveidošanai.

Mērķa realizācijas iespējas - darbā tiek sniegti ieteikumi tiesiskā regulējuma grozījumiem, kas ļauj pētījumu izmantot praktiski, turklāt autore iegūtās zināšanas varēs pielietot darbā.

Pētījuma laika periods - pētījums tika veikts laikā no 2020.gada janvāra līdz 2020.gada martam, strādājot ir uzkrāta pieredze par darba tiesisko attiecību izbeigšanos.

Darbā tika izmantotas šādas pētniecības metodes - teorētiskās izzināšanas metodes, tādas kā: vēsturiskā metode, literatūras analīzes metode, indukcija, dedukcija un empīriskās izzināšanas metodes- salīdzinošā metode un aprakstošā metode.

### 1. Uzteikuma jēdziens

Ja pievēršas tādām vēstures posmam kā Padomju laiki, redzam, ka tieši darbs tika likts par pamatu sabiedrībā, vara nepieļāva "тунейдство" jeb parazītismu un, lai arī šie laiki nav labākais piemērs, tomēr Padomju Sociālistisko Republiku Savienības Konstitūcijas 12.pants noteica, ka

"darbs Padomju Sociālistisko Republiku Savienībā ir pienākums un goda lieta katram darbspējīgam pilsonim" (*Ласмова, 2017*). Pēc autorei novērojumiem mūsdienās strādāt tas vairs nav pienākums un noteikti ne goda lieta. Cilvēks vēlas dzīvot tagad un tūlīt, nepieciešamības gadījumā pastumjot darbu otrajā plānā, nevis strādāt normālo darba laiku ofisā vai ražotnē un gaidot atvaļinājumu. Darba devējiem tas ir jauns izaicinājums un uzņēmumi "giganti" arvien vairāk robotizē savus uzņēmumus, ņemot par piemēru Coca-Cola HBC Latvia- var redzēt, ka uzņēmuma peļņa 2017. gadā bija 1,197 miljoni eiro, bet nodarbināti vien 128 darbinieki (*Klientu portfelis, 2018*).

Atrodot jaunu darbu un noslēdzot darba līgumu, parasti nemēdzam domāt par brīdi, kad ceļi ar šo darba devēju šķirsies (*Kalniņa, 2017*). Taču tā notiek un, lai varētu pareizi piemērot atbilstošo normatīvo regulējumi īpaši svarīgi ir pareizi interpretēt galvenos jēdzienus, tādus kā uzteikums, darbinieks un darba devējs.

Judikatūrā atzīts, ka darba līguma **uzteikums** ir darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums (vienpusējs tiesisks darījums), ar ko tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, respektīvi, šim gribas izteikumam ir tiesisko seku nodibinošs jeb konstitutīvs spēks (*Kalniņš, 2005*).

Pamatojoties uz Darba likuma 3.pantā noteikto **darbinieks** ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā (*Darba likums, 2001*). Jēdzienā darbinieks, ko piedāvā Darba likums ir ietvertas četras būtiskas pazīmes, kurām ir jāizpildās vienlaicīgi- darbinieks var būt tikai fiziska persona, darbs tiek veikts uz darba līguma pamata, par darbu saņem nolīgto darba samaksu un darbinieks veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

Latvijas praksē ir izveidojušies izņēmumi, kas ir aktuāli pie jēdziena darbinieks, piemēram, ierēdņi, pamatojoties uz Valsts civildienesta likumu (*Valsts civildienesta likums, 2000*), militārajā dienestā nodarbinātās personas, saskaņā ar Militārā dienesta likumu (*Militārā dienesta likums, 2002*). Darba likums neattiecas uz zvērinātiem advokātiem un viņu palīgiem, valdes locekļiem, tiesnešiem un prokuroriem, kā arī uz daļu drošības iestāžu darbiniekiem un politiskās nodarbinātības attiecībām. Amata attiecības pastāv personām, kuras ieceltas savā amatā ar politisku lēmumu: Saeimas deputāti, pašvaldības deputāti, Ministru kabineta amatpersonas un personas, kuras ar politisku lēmumu ieceļ Saeima, piemēram, Korupcijas novērošanas un apkarošanas biroja priekšnieks, Satversmes aizsardzības biroja priekšnieks u.c. (*Liepiņa, Rācenājs, Preisa, 2020*).

**Darba devēja** jēdziens ir noteikts Darba likuma 4.pantā- darba devējs ir fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku. Ja darba līgumu ar darbinieku slēdz darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, lai uz noteiktu laiku norīkotu darbinieku veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā, par darba devēju uzskatāms darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs (*Darba likums, 2001*). Pamatojoties uz Civillikuma 1405.pantu lai darījumam būtu tiesīgs spēks, ir vajadzīgs, lai tā dalībniekiem būtu tiesībspēja un rīcībspēja šā darījuma taisīšanai; pretējā gadījumā darījums nav spēkā (*Civillikums, 1937*).

Darba likumā 2011. gadā ir veikti grozījumi, lai pie darba devēja definējuma iekļautu arī pagaidu nodarbinātības aģentūras, kas bija nepieciešams, lai īstenotu Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes direktīvu 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām.

Sākotnēji šķiet, ka jēdzieni, kas atrunāti Darba likumā ir vienkārši, bet pētot izrādās, ka terminiem ir grūti izdibināma nozīme un tie nav izsmeļoši, izņēmumi tiek atrunāti citos likumos, turklāt nereti viens jēdziens ir ļoti plašs un satur daudzus būtiskus apakšpunktus, kuriem ir jāizpildās kopā, kas ir īpaši svarīgi pielietojot šo jēdzienu praksē.

## 2. Darba devēja uzteikums

Neliela rīvēšanās un strīdi darbabiedru un/vai padoto un augstākstāvošo starpā ir samērā parasta parādība uzņēmumā (*Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010*). Lai pēc iespējas vairāk aizsargātu darbiniekus no darba devēja patvaļas, arī no situācijām, kad darba devējs ar atlaišanas draudiem mēģina panākt sev vēlamos rezultātus, darba tiesībās ir paredzēti stingri noteikumi, kādos gadījumos darbinieku bez viņa piekrišanas var atlaist no darba, kādai jābūt atlaišanas kārtībai un kādas kompensācijas atlaišanas gadījumā darba devējam jāizmaksā darbiniekam (*Melbārdis, 2000*).

2019. gada 2. ceturksnī bezdarba līmenis Latvijā bija 6,4%, liecina Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojuma rezultāti (*Centrālā statistikas pārvalde, 2019*). Šie cipari nav konstanti un šobrīd tiem ir tendence augt, sakarā ar koronavīrusu COVID-19 un ir nozares, kuras ir paralizētas, piemēram, tūrisms, pasažieru pārvadājumi. Viennozīmīgi var teikt, ka darba devējiem tieši šobrīd ir uzlikts papildus slogs, jo jāmeklē risinājumi, kā nenonākt uz maksātnešpējas ceļa, kā nomaksāt nodokļus un izmaksāt darbiniekiem algas, tam visam klāt nāk darbiniekiem nelabvēlīgi lēmumi- dažkārt arī uzteikums.

Atšķirībā no darbinieka uzteikuma, kurā var arī nebūt paskaidroti aiziešanas iemesli - gribu un eju prom! -, darba devējam darbinieka atlaišanas situācijā likums uzliek stingrus rāmjus (*Kalniņa, 2018*).

Autoresprāt ir svarīgi, lai darba strīdu gadījumos tiktu pielietotas arī samierināšanas metodes, lai nenonāktu līdz uzteikumam vispār. Tomēr, jādodomā, ka ne visi gadījumi ir samierināmi, līdz ar ko būtiski ir tas, lai darba devējs ievēro Darba likuma normas uzsakot darbiniekam darba līgumu.

Darba likums nosaka galvenokārt trīs iemeslus darbinieku atlaišanai:

1) darbinieka uzvedība:

- darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību,
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību,
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu,
- darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī,
- darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;

2) darbinieka spējas:

- darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai,
- darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums,
- darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība;

3) apstākļi, kas saistīti ar ekonomiskajiem un ražošanas faktoriem:

- darbā atjaunots darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu,
- tiek samazināts darbinieku skaits,
- tiek likvidēts darba devējs - juridiskā persona vai personālsabiedrība.

Darba devēji sastopas ar darbinieku neierašanos darbā bez brīdinājuma vai paskaidrojuma. Šajās situācijās darba devējs jūtas neaizsargāts no likuma perspektīvas, jo nav efektīva mehānisma,

kas nodrošina, ka darba devējam tiek segti radušies zaudējumi dēļ, piemēram, kādas iekārtas dīkstāves darbinieka trūkuma dēļ. Otrs problemātisks aspekts, kas arī ir saistīts ar darbinieku nevēlēšanos veikt darbu, ir nepamatoti izsniegtu darbnespējas lapu izmantošana. Darba devēji sūdzējās par gadījumiem, kad darbinieks veic darbu ļoti īsu laiku (mazāk par vienu darba nedēļu) un it kā darbnespējas dēļ neveic darbu ilgu laiku periodu (līdz pat pusgadam). Šādu netaisnības sajūtu spilgti ilustrē kāda darba devēja teiktais intervijā: „Viņš nav pat pilnu dienu nostrādājis, bet mums jau jāmaksā 10 dienas A lapa un vēl atvaļinājuma kompensācijas no minimālās algas” (*Žabko u.c., 2018*).

Nereti tieši pēc pārbaudes laika atklājas darbinieka atkarības, kas traucē darba izpildi, darbinieks neierodas darbā vai otrādi ierodas, bet nespēj veikt pienākumus un tas rada papildus neērtības darba devējam.

Darbnespēja nereti tiek izmantota kā darba strīda risināšanas stratēģija. Darbinieks iepazīstas ar uzteikumu un to neparaksta un tajā pašā dienā atver darbnespējas lapu, respektīvi, uzteikums ir spēkā neesošs, jo darba līgums uzteikts slimības lapas laikā, neatkarīgi no tā, cikos darbnespējas lapa tika atvērta. Aplūkosim vēl vienu gadījumu ar darbnespējas lapas atvēršanu- darbinieks nostrādā nepilnu darba dienu, piemēram, četras stundas un aiziet pie ģimenes ārsta, pēc kā tiek atvērta darba nespējas lapa. Darba devēja pienākums ir precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā un attiecīgi tās arī apmaksāt, līdz ar ko darba devējs nonāk nelabvēlīgā un pat negodīgā situācijā, jo vienā gadījumā darbnespējas lapa darbojas uz visu dienu neatkarīgi no tā cikos tā atvērta, otrā nē. Nedrīkst pieļaut to, ka zūd "likuma gars", regulējums abām pusēm ir nepieciešams taisnīgs. Darba nespējas lapā ir jābūt datumam un laikam ar kuru tā ir atvērta, kas ļaus pienācīgi secināt vai personai uzteikums vispār jāanulē, jo darba devējs visticamāk spēs pierādīt, ka darbinieks tika iepazīstināts ar uzteikumu pirms darba nespējas atvēršanas.

Zviedrijā tiek pārbaudīta saistība starp nodarbinātības aizsardzības prasībām un darbinieka prombūtni, sakarā ar darba nespēju (*Olsson, 2009*).

### **3. Darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi**

Darba likuma 109.pants nosaka darba devēja uzteikuma aizliegumus un ierobežojumus, noteiktām darbinieku kategorijām- grūtnieces, sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, sievietes, kas baro bērnu ar krūti maksimāli līdz bērna divu gadu vecumam, invalīdi, taču šie aizliegumi un ierobežojumi nav absolūti (*Darba likums, 2001*).

Ja uzteikuma pamatā ir ar darbinieka uzvedību saistīti apstākļi vai darba devējs tiek likvidēts, arī iepriekšminēto kategoriju darbinieki, saņemot uzteikumu, tiks atlaisti. Tāpat darba devējs ir tiesīgs atlaist personu ar invaliditāti, ja tas notiek pārbaudes laikā un šis darbinieks nav pārbaudi izturējis vai nevar veikt darbu veselības stāvokļa dēļ. Darba devējiem rodas pamatotas šaubas par to vai vienmēr pārbaudes laikam ir jābūt tieši trīs mēneši.

Gan darbiniekam, gan darba devējam ir jāatceras, ka miermīlīga darba strīdu risināšana ir vispareizākais variants, bet gadījumā, ja tas tomēr nav iespējamas nesaskaņas risināmas tiesā, saskaņā ar Darba strīdu likumu (*Darba strīdu likums, 2002*), kas paredz nodrošināt darba strīdu taisnīgu un ātru izšķiršanu, nosakot darba strīdu izšķiršanas institūcijas un darba strīdu izšķiršanas procesuālo kārtību.

### **Secinājumi un priekšlikumi**

1. Autoresprāt, darba devēji būtu jādala divās grupās: pirmā grupa ir tie, kam līdzekļi tiek iedalīti no valsts budžeta, kas var atļauties maksāt gan atlaišanas pabalstus, gan slimības lapas un nenest zaudējumus un otrā grupa tie ir uzņēmēji, kuri sniedz artavu valsts budžetam un par katru kļūdu

un neapdomīgu lēmumu, arī par uzņēmumam nelojāli pieņemtu darbinieku, samaksā ne tikai ar savu peļņu, bet arī ar savu mantu kā, piemēram, valdes locekļi.

*Autores priekšlikums* - šajā gadījumā noteikti nedrīkst veidot divus atsevišķus normatīvos regulējumus, jo tādā veidā tiks paplašināta plaisa starp valsts budžeta iestādes darbiniekiem un privātā sektora darbiniekiem un izjaukts vienlīdzības princips. Vienīgais risinājums ir piemērot labvēlīgākos nosacījumus darba devējiem valstij uzņemoties lielākas rūpes par saviem iedzīvotājiem, piemēram, darba devējam apmaksāt nevis astoņas dienas A darbnespējas lapai, bet izejot no Lietuvas pieredzes divas dienas.

2. Lai arī Darba likumā izmantotie jēdzieni sākotnēji var šķist vienkārši, jo tiek lietoti ikdienā, iedziļinoties normatīvajā regulējumā, jāsecina, ka pareizai Darba likuma normu interpretācijai ir nepieciešamas papildus zināšanas. Jēdzieni, kas atrunāti Darba likumā nav izsmeļoši un izņēmumi tiek atrunāti citos likumos, turklāt nereti viens jēdziens ir ļoti plašs un satur daudzus būtiskus apakšpunktus, kuriem ir jāizpildās kopā, kas ir īpaši svarīgi pielietojot šo jēdzienu praksē. Uzteikuma normās bieži vien tiek lietoti termini, kuriem ir grūti izdibināma nozīme, piemēram, būtiski, rupji, prettiesiski, pretēji labiem tikumiem, kas darba strīdu gadījumos nospēlē lielu lomu un ko tiesa izvērtē no sava skatu punkta.

*Autores priekšlikums* ir restrukturizēt Darba likumu un kā pirmo nodaļu izveidot- Likumā lietotie termini, kas ļaus personai, kura darbojas ar likumu iepazīties ar pamatjēdzieniem, turklāt, pie terminu skaidrojumiem būs iespēja norādīt arī izveidojošos izņēmumus.

3. Darbinieki nepamatoti izmanto slimības lapas, ja konstatē, ka pārkāpums ir būtisks un sekas var būt uzteikums.

*Autores priekšlikums* - Veselības ministrijas darbiniekiem būtu jāseko vai persona, kura atrodas uz slimības lapas tiešām pilda ārsta norādījumus, jo šobrīd šī nasta ir uzlikta darba devējam, respektīvi, ja darba devējam rodas šaubas par darbnespējas lapas pamatotību, tieši viņam ir jāvēršas ar iesniegumu Veselības inspekcijā.

4. Kā vēl vienu no mīnusiem var minēt, ka darba devējs, lai arī sūta darbinieku uz pirmreizējo Obligāto veselības pārbaudi nevar būt pārliecināts, ka darbinieks nav atkarīgs no alkoholiskām, narkotiskām vai toksiskām vielām un pārbaudes laikā, tas ne vienmēr atklājas, jo darbinieks cenšas ierobežot savas atkarības.

*Autores priekšlikums* - kā pirmo var minēt nepieciešamību veidot Narkoloģisko slimnieku reģistru un sadarbībā ar Veselības Ministriju būtu jāizvērtē darbinieku profesijas, kurās nevar strādāt konkrētajā arodā, ja persona ir iekļauta šajā reģistrā, piemēram, ja persona sastāv Narkoloģisko slimnieku reģistrā, tā nevar pildīt skolotāja pienākumus, jo tas ir apdraudējums sabiedrībai.

5. Lielākoties nespēja veikt kvalitatīvi darba pienākumus atklājas jau pārbaudes laikā, bet ir amati, kur tas laiks ir nepieciešams ilgāks par trīs mēnešiem, piemēram, ražošanas inženieris- šādā amatā pirmie trīs līdz seši mēneši pāiet tikai iepazīstot ražošanas uzņēmumu un tā iekārtas, iekārtu shēmas un sadarbības partnerus. Tā kā Profesiju klasifikators profesijas iedala desmit pamatgrupās, kur atšķiras gan izglītības līmenis, teorētiskās zināšanas un atbildības pakāpe, nav pieļaujams, ka pārbaudes laiks visām profesijām ir vienāds.

*Autores priekšlikums* - izteikt Darba likuma 46.panta otro daļu šādā redakcijā "Profesiju klasifikatora piektai līdz devītai pamatgrupai pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem. Profesiju klasifikatora nulles līdz ceturtaī pamatgrupai pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par sešiem mēnešiem. Minētajā termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ."

6. Darbnespēja nereti tiek izmantota kā darba strīda risināšanas stratēģija. Darbinieks iepazīstas ar uzteikumu un to neparaksta un tajā pašā dienā atver darbnespējas lapu, respektīvi, uzteikums ir

spēkā neesošs, jo darba līgums uzteikts slimības lapas laikā, neatkarīgi no tā, cikos darbnespējas lapa tika atvērta.

*Autores priekšlikums* - nedrīkst pieļaut to, ka zūd "likuma gars", regulējums abām pusēm ir nepieciešams taisnīgs. Darba nespējas lapā ir jābūt datumam un laikam ar kuru tā ir atvērta, kas ļaus pienācīgi secināt vai personai uzteikums vispār jāanulē, jo darba devējs visticamāk spēs pierādīt, ka darbinieks tika iepazīstināts ar uzteikumu pirms darba nespējas atvēršanas.

7. Lielākoties problēmu risinājumi ir meklējami sabiedrības uztverē- ne tikai darbinieks ir primārais, darba devējs arī ir svarīgs un tā intereses ir jāaizsargā. Turklāt, valstij pēc iespējas jāatbalsta darba devējs un regulāri jāpilnveido normatīvais regulējums izejot no problēmām, kas tiešā veidā skar uzņēmējus, kuru nauda pamatā veido valsts budžetu. Šajā gadījumā aktuāli ir tas, ka darba devēji pie pirmās izdevības robotizē ražotnes, kas ilgtermiņā var novest pie dramatiskām sekām. Apzinot un runājot par uzņēmēju problēmām, mēs varam mainīt attiecīgo normatīvo regulējumu, kas ļaus attīstīties uzņēmējdarbībai Latvijā un turklāt disciplinēs negodprātīgus darbiniekus, kas ne tikai sagādā problēmas darba devējiem, bet ir arī slogs valsts budžetam.

#### Izmantotie avoti un literatūra

1. *Civillikums* (28.01.1937.). Latvijas Republikas likums ar groz. līdz. 06.12.2019. <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums>, sk. 27.04.2020.
2. *Darba likums* (20.06.2001.). Latvijas Republikas likums ar groz. līdz. 01.01.2020. <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>, sk. 27.04.2020.
3. *Darba strīdu likums* (26.09.2002.). Latvijas Republikas likums ar groz. līdz. 17.01.2015. <https://likumi.lv/ta/id/67361-darba-stridu-likums>, sk. 27.04.2020.
4. *Militārā dienesta likums* (30.05.2002.). Latvijas Republikas likums ar groz. līdz. 01.11.2019. <https://likumi.lv/doc.php?id=63405>, sk. 27.04.2020.
5. *Valsts civildienesta likums* (07.09.2000.). Latvijas Republikas likums ar groz. līdz. 01.01.2019. <https://likumi.lv/ta/id/10944-valsts-civildienesta-likums>, 27.04.2020.
6. Centrālā statistikas pārvalde (2019). *Bezdarba līmenis otrajā ceturksnī Latvijā bija 6,4%*. <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/meklet-tema/2589-bezdarbs-2019-gada-2-ceturksni>, sk. 17.04.2020.
7. Kalniņa, Z. (01.05.2017.). *Darba attiecību izbeigšana. Darbinieka uzteikums*. <https://lvportals.lv/skaidrojumi/299589-darba-attiecibu-izbeigšana-darbinieka-uzteikums-2018>, sk. 27.03.2020.
8. Kalniņš, E. (2005). *Privāttiesību teorija un prakse*. Rīga: Tiesu namu aģentūra. 400 lpp.
9. Klientu portfelis (21.08.2018). *Coca-Cola HBC Latvia" apgrozījums 2017.gadā sasniedz 36 miljonus eiro*. [http://news.lv/Klientu\\_portfelis/2018/08/21/coca-cola-hbc-latvia-apgrozijums-2017gada-sasniedz-36-miljonus-eiro](http://news.lv/Klientu_portfelis/2018/08/21/coca-cola-hbc-latvia-apgrozijums-2017gada-sasniedz-36-miljonus-eiro), sk. 27.03.2020.
10. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (2010). *Psihoemocionālā darba vide*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 160 lpp. <http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/12/psihosocialadarbavide.pdf>, sk. 17.04.2020.
11. Liepiņa, I., Rācenājs, K., Preisa, N. (zin. red.), (2020). *Darba likums ar komentāriem*. [https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/02/new\\_dl\\_ar\\_kom.pdf](https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/02/new_dl_ar_kom.pdf), sk. 27.03.2020.
12. Melbārdis, D. (2000). *Tiesību pamati II.daļa*. Rīga: Rasa ABC. 191 lpp.
13. Olsson, M. (2009). Employment Protection and Sickness Absence. *Labour Economics*, 16 (2), pp. 208-214. Retrieved 04.05.2020 from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092753710800078X>
14. Žabko, O., u.c. (2018). *Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā*. [http://www.vdi.gov.lv/files/petijums\\_darba\\_stridu\\_efektivakas\\_risinanas\\_iespejas\\_latvija\\_02861.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/petijums_darba_stridu_efektivakas_risinanas_iespejas_latvija_02861.pdf), sk. 17.04.2020.
15. Ластовка, Т. (01.05.2017). *Тунеядство в СССР (1961-1991): юридическая теория и социальная практика*. Полученное 27.03.2020 из <https://zapadrus.su/rusmir/istf/1664-tuneyadstvo-v-sssr-1961-1991-yuridicheskaya-teoriya-i-sotsialnaya-praktika.html>

#### Summary

The research was conducted in Labour Law, the main accent is placed on the employer's problems in concluding an employment contract with the employee in cases specified by law.

Author considers that the aim of the work has been achieved - the author has acquired in-depth knowledge and raised problems that are challenges in the daily life of the employer - especially now that a state of emergency has been declared in Latvia. Proposals were offered as possible solutions to problems and improvement of the regulatory framework.

According to the author, the hypothesis was not confirmed, as there are many conclusions in the work where it is necessary to support the employer, as well as the legal framework needs to be improved.

The author provides recommendations for amendments to the legal framework, which will allow their search to be used in practice, moreover, the author will be able to apply the acquired knowledge in her work.

In most cases, solutions to problems are to be found in the public perception - not only is the employee the primary one, the employer is also important and its interests must be protected. In addition, the state should support the employer as much as possible and regularly improve the regulatory framework based on the problems that directly affect entrepreneurs, whose money mainly forms the budget. In this case, it is important that employers robotize production facilities at the earliest opportunity, which can lead to dramatic consequences in the long run. By identifying and talking about the problems of entrepreneur we can change the relevant regulatory framework which will allow business to develop in Latvia and, in addition, disciplined is honest employees, which not only causes problems for employers, but also a burden on the state budget.