



CIVILTIESĪBU APAKŠNOZARE

MĀCĪBU ATVAĻINĀJUMA TIESISKĀ DABA

*Dr. iur., Bc. paed. Kitija Bite,
Baltijas Starptautiskā akadēmija, Latvija*

Ievads

Latvijas Republikas Satversmē¹ paredzētas ikvienas personas tiesības uz izglītību. Izglītību persona iegūst, lai varētu konkurēt darba tirgū, izvēloties profesiju un dibinot darba tiesiskās attiecības. Latvijā darba devēja pienākums ir nodrošināt darbinieka profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu. Nereti kvalifikācija ietver ilgstošas mācības, kuras nav savienojamas ar darba laiku, kas jāpavada pie darba devēja, un darbiniekam ir nepieciešams mācību atvaļinājums.

Rakstā tiks pētīts mācību atvaļinājuma tiesiskais regulējums darba tiesiskajās attiecībās, ietverot tādus aktuālus jautājumus kā mācību atvaļinājuma piešķiršanas, ilguma un apmaksas kārtību. Pētot darba devēja tiesības un pienākumus, piešķirot mācību atvaļinājumu, kā arī darbinieka tiesības uz mācību atvaļinājumu, autore uzsver darba tiesisko attiecību pušu nepieciešamās zināšanas mācību atvaļinājuma piešķiršanai un saņemšanai ne tikai uzņēmumā, kas darbojas privāttiesību sfērā, bet arī valsts pārvaldē, ja darbinieks tiek nodarbināts uz darba līguma pamata.

Pētījuma **aktualitāti** nosaka arī tas, ka izglītības un profesionālās kvalifikācijas jautājums ir svarīgs ne tikai darbiniekam, bet arī darba devējam. Jo profesionālāks ir darbinieks, jo lielāks ieguvums darba devējam. Darba likuma² 96. panta pirmajā daļā ir ietverta norma par darba devēja pienākumu segt tos profesionālās izglītības vai kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumus, kas tieši saistīti ar veicamajiem darba pienākumiem. Šī norma ir jāsaista ar Darba likuma normu par

mācību atvaļinājumu. Ja darbinieks izglītojas Darba likuma 96. panta izpratnē – iegūst formālo izglītību valstī reģistrētā izglītības iestādē, tad darba līguma pusēm aktuāls būs jautājums par mācību atvaļinājumu. Šis jautājums būs aktuāls arī gadījumā, ja darbinieks apgūst izglītību, kas nav nepieciešama viņa tiešo darba pienākumu veikšanai.

Publiski pieejamu tiesu spriedumu par mācību atvaļinājuma jautājumu ir maz un tie saistīti ar lietām par mācību atvaļinājuma piešķiršanu, kas skatīti administratīvā procesa ietvaros un attiecas uz valsts pārvaldi. Darba tiesiskajās attiecībās autorei neizdevās atrast nevienu spriedumu. Tomēr tas nenozīmē, ka šis jautājums darba devējam un darbiniekam nav aktuāls. Atliek ielūkoties interneta portālos, kuros tiek sniegti padomi par juridiskiem jautājumiem (piemēram, www.manastiesibas.lv; www.lvportals.lv sadaļā e-konsultācijas u.c.), lai saprastu, ka mācību atvaļinājuma jautājums ir ļoti svarīgs. Lai arī Darba likumā ir norma, kurā regulēta mācību atvaļinājuma piešķiršana, uzdotie jautājumi liecina, ka darbiniekiem nav īstas izpratnes un/vai informācijas par tiesībām saņemt mācību atvaļinājumu un gadījumiem, kad darbiniekam ir tiesības pieprasīt apmaksātu mācību atvaļinājumu. Tāpat aktuāli ir jautājumi par to vai darbiniekam pienākas atbrīvojums no darba pienākumu veikšanas un vai darba devējs šo laiku apmaksā, vai darba devējam jāpiešķir mācību atvaļinājums diplomdarba izstrādei?

Pētījuma **mērķis** ir, izpētot mācību atvaļinājuma tiesisko regulējumu, sniegt normas tiesiskā regulējuma izpratni, kā arī izteikt

priekšlikumus tiesiskā regulējuma uzlabošanai.

Rakstā izmantotas tādas **pētniecības metodes** kā analītiskā un sintēzes metode, lai pētītu jēdzienus un tiesiskā regulējuma attīstības tendences. Analītiskā metode tiks izmantota arī mācību atvaļinājuma institūta tiesiskā regulējuma salīdzināšanai Latvijā un Igaunijā; savukārt ar indukcijas un dedukcijas metodes palīdzību autore sniegs atzinumus par mācību atvaļinājuma tiesiskā regulējuma atsevišķiem aspektiem; ar deskriptīvo metodi raksturota mācību atvaļinājuma būtība un piemērošanas problēmas. Grafiskā metode izmantota mācību atvaļinājuma piešķiršanas kritēriju un tiesiskā regulējuma izmaiņu shematiskai attēlošanai. Rakstā tiks izmantotas šādas tiesību normu interpretācijas metodes: gramatiskā – atsevišķu tiesību normu jēdzienu izzināšanai; sistēmiskā, lai noskaidrotu mācību atvaļinājuma kopsakarības ar citām tiesību normām; vēsturiskā, lai izpētītu apstākļus, kas bija pamatā normas pieņemšanai; teleoloģiskā, lai izzinātu likumdevēja gribu, ietverot mācību atvaļinājuma regulējumu tiesību normās.

Svarīgākās atziņas teorijā, praksē. Latvijas Republikas Satversmes astotās nodaļas 112. pantā ietvertajās cilvēktiesībās ietilpst arī tiesības uz izglītību. Šīs tiesības ir arī līdzeklis citu cilvēktiesību īstenošanai³. Bez attiecīgas izglītības persona nevarēs pretendēt uz labi apmaksātu darbu. Izglītību var attiecināt kā uz teorētisko zināšanu ieguvī, tā arī uz praktisku iemaņu apguvi. Arī Eiropas Savienībā tiek uzsvērts profesionālās kvalifikācijas jautājums kā viens no svarīgākajiem risinājumiem nodarbinātības veicināšanai⁴. Izglītības jautājums ir Eiropas Savienības kompetence sociālās politikas un nodarbinātības jomā, kas noteikta Līgumā par Eiropas Savienības darbību⁵. Līdz ar to tiesības izdot direktīvas jeb sekundāros tiesību aktus par izglītības jautājumiem ir ārpus Eiropas Savienības kompetences (izglītība un kvalifikācija nav attiecināma uz minimālajām prasībām, kas ieviešamas visā Eiropas Savienībā), līdz ar to šis jautājums tiek atstāts nacionālo dalībvalstu ziņā. Toties Eiropas Savienība īsteno savu neekskluzīvo kompetenci, nosakot minimālos standartus attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes ieviešanu un diskriminācijas aizliegumu, t. sk. arī attiecībā uz mācību iespēju pieejamību darba vietā, profesionālo izglītību un

kvalifikāciju, kā tas iekļauts, piemēram, direktīvā par sistēmas izveidi vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju⁶ un direktīvas par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos 1. punktā⁷.

Latvija kā nacionālā valsts savā tiesību sistēmā ir iekļāvusi jautājumus, kas skar ne tikai Eiropas Savienības direktīvu nosacījumu implementēšanu minimālo standartu nodrošināšanā nodarbinātības jomā, bet noteikusi arī tiesību normas attiecībā uz profesionālo izglītību. Darba likuma 96. panta pirmajā daļā noteikts darba devēja pienākums segt tos izdevumus, kas radušies saistībā ar darbinieka profesionālo apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanu. Tātad likumdevējs ir nošķīris profesionālo izglītību jeb formālo izglītību (*education*) no kvalifikācijas paaugstināšanas jeb neformālās izglītības (*training*). Normā noteikts, ka šie izdevumi sedzami, ja tie tieši nepieciešami darba pienākumu veikšanai. Minētā likuma norma ir saistāma ar darba devēja tiesībām un pienākumu piešķirt darbiniekam mācību atvaļinājumu, lai īstenotu formālās un neformālās izglītības iegūšanu. To regulē Darba likuma 157. pantā noteiktā mācību atvaļinājumu piešķiršanas kārtība.

Pirms analizēt konkrēto Darba likuma normu, noskaidrosim jēdziena **mācību atvaļinājums** saturisko izpratni. Darba likumā (arī nevienā citā likumā) nav sniegts mācību atvaļinājuma jēdziens. Tomēr būtu lietderīgi noteikt jēdziena saturu, jo, izprotot jēdzienu, kļūst skaidrs šīs normas mērķis – kādos gadījumos rodas tiesības uz šo atvaļinājuma veidu.

Vārdnīcā skaidrots, ka **mācības** ir teorētisku atziņu sistēma (par kādu parādību vai parādību grupu); arī process, kurā cilvēks gūst informāciju tā, lai to varētu praktiski izmantot savās darbībās. Ģenitīva forma – mācību [t. sk., mācību atvaļinājums] – tāds, kas saistīts ar šādu procesu⁸.

Atvaļinājums ir brīvlaiks atpūtai, ko Latvijas likumi paredz algotiem darbiniekiem⁹:

- atbrīvojums no tiešajiem darba pienākumiem, saglabājot darba vietu/amatu¹⁰;
- likumdošanā noteikts brīvu darba dienu skaits, par kurām darbiniekam izmaksā vidējo izpeļņu un saglabā darba vietu, amatu¹¹;
- likumā noteiktās brīvās darba dienas,

darbiniekam saglabājot darba vietu (amatu) un vidējo izpeļņu¹².

Tāpat atvaļinājuma definējumos parādās viena kopīga pazīme – brīvs laiks, kas neparedz pienākumu veikšanu. Atsevišķas definīcijas paredz šī laika apmaksu un darba vietas saglabāšanu. Apskatot abus jēdzienus kopā, autore secina, ka mācību atvaļinājums ir darbinieka atbrīvojums no tiešajiem darba pienākumiem, lai apgūtu teorētiskas zināšanas un/vai praktiskas iemaņas, kas izmantojamas turpmākā darba veikšanai.

Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments (turpmāk – Senāts) secināja, ka mācību atvaļinājums ir atpūtas laiks un tādēļ vērtējams kā personas cilvēktiesības, norādīja, ka jautājums par mācību atvaļinājumu [...] drīzāk izvērtējams personas tiesību uz izglītību nevis atpūtu no darba kontekstā. Jo šādu atvaļinājumu persona prasa nevis ar mērķi atpūsties no darba, bet gan tieši tā iemesla dēļ, ka [...] persona vēlas šajā laikā pievērsties tikai studijām, t.i., izglītībai¹³. Senāts ļoti precīzi norādījis likumdevēja gribu, mācību atvaļinājumu nošķirot no ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma – norādot, ka atvaļinājuma mērķis katrā gadījumā ir cits. Līdz ar to autore analizēs mācību atvaļinājuma tiesisko regulējumu.

Tiesiskais regulējums. Darba likuma 157. pants „Mācību atvaļinājums” likumā tika iekļauts tā pamatredakcijā, kas stājās spēkā 2002. gada 1. jūnijā (normas būtība attēlota 1. pielikumā). Tiesību norma tika grozīta vairākas reizes. Uzskatāmības labad autore visas trīs Darba likuma 157. panta redakcijas apkopojusi tabulā (2. pielikums).

Normas pamatredakcija bija šāda: „**157. pants. Mācību atvaļinājums.** (1) Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē, saskaņā ar darba koplīgumu vai darba līgumu piešķir mācību atvaļinājumu ar darba samaksas saglabāšanu vai bez tās.

(2) Darbiniekam valsts eksāmena kārtīšanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir mācību atvaļinājumu, kas nav īsāks par 20 darba dienām gadā, par šo laiku izmaksājot vidējo izpeļņu”¹⁴. Turpmāk tekstā autore lieto divus jēdzienus, lai apzīmētu mācību atvaļinājumu. Normas pirmajā daļā ietverta mācību atvaļinājumu, kas darbiniekam pienākas mācību laikā, autore apzīmēs kā kārtējo mācību

atvaļinājumu, bet normas otrajā daļā ietverta mācību atvaļinājumu – mācību atvaļinājumu diplomdarba izstrādei.

No šīs normas izriet vairākas pazīmes:

- starp darba devēju un personu ir noslēgts darba līgums. Netiek prasīta pazīme, lai darba devējs darbinieku nosūtītu mācībām. Pietiekami, ja pastāv darba tiesiskās attiecības;
- uz mācību laiku tiek saglabāta darbinieka darba vieta;
- mācības notiek darba laikā;
- mācības notiek jebkura veida izglītības iestādē;
- kārtējais mācību atvaļinājums piešķirams saskaņā ar nolīgto darba līgumā vai koplīgumā;
- par kārtējo mācību atvaļinājumu darba samaksa var tikt saglabāta, bet var arī netikt saglabāta, un to nosaka darba līgumā vai koplīgumā.

Formulējums “jebkura veida izglītības iestāde” norāda uz to, ka darbiniekam tiesības prasīt kārtējo mācību atvaļinājumu rodas tajā brīdī, kad tiek apgūta teorija un/vai prakse kādā konkrētā izglītības iestādē. No šīs likuma normas izriet, ka kārtējais mācību atvaļinājums piešķirams tikai par tām mācībām, kuras tiek īstenotas tādā izglītības iestādē, kura atbilst Izglītības likuma 1. panta 7. punktā noteiktajam izglītības iestādes definējumam: izglītības iestāde ir valsts, pašvaldību vai citu juridisko vai fizisko personu dibināta iestāde, kuras uzdevums ir izglītības programmu īstenošana, vai komercsabiedrība, kurai izglītības programmu īstenošana ir viens no darbības veidiem¹⁵. Turklāt šīs iestādes statuss ir noteiktā kārtībā reģistrēts¹⁶. Tāpat *jebkura veida izglītības iestāde* būs reģistrēta iestāde, kura īsteno kādu noteiktu izglītības programmu. Iestādes dibinātājs var būt gan valsts, gan pašvaldība, gan privātpersona, gan juridiska persona.

To, vai kārtējais mācību atvaļinājums tiks piešķirts, likumdevējs ir atstājis darbinieka un darba devēja kompetencē, kuriem pašiem ir jāvienojas par šo jautājumu darba līgumā. Likumdevējs nav norādījis, kad šī vienošanās ir slēdzama. Līdz ar to ir jāsecina, ka par šo jautājumu var vienoties gan slēdzot darba līgumu, gan darba līguma darbības laikā, grozot darba līgumu Darba likuma 97. panta kārtībā. Tas pats attiecināms uz koplīgumu.

Ja darba līgumā vai koplīgumā nav

paredzētas darbinieka tiesības prasīt kārtējo mācību atvaļinājumu, tad arī darba devējam nav pienākuma šādu atvaļinājumu piešķirt. Protams, darbinieks var prasīt piešķirt kārtējo mācību atvaļinājumu arī tajos gadījumos, kad tas nav nolīgts darba līgumā vai koplīgumā, un darba devējs to var piešķirt, izvērtējot katru individuālo gadījumu. Atteikuma gadījumā darbiniekam nebūs iemesla celt prasību tiesā, ja vien nepastāvēs, piemēram, Darba likuma 29. vai/un 96. pantā norādītie īpašie apstākļi.

Tiesu prakse mācību atvaļinājuma piešķiršanas jomā ir neliela. Kā jau autore norādīja, publiski pieejamie tiesu spriedumi attiecas uz valsts pārvaldi, tomēr būtu lietderīgi šajā pētījumā analizēt dažus tiesas motīvus, kuri varētu būt nozīmīgi arī privāttiesiskajās attiecībās. 2010. gadā Senāts skatīja lietu, kur iestāde bija atteikusies piešķirt amatpersonai mācību atvaļinājumu semestra pārbaudījumu kārtošanai. Senāts norādīja, ka iestādes pienākums ir piešķirt mācību atvaļinājumu valsts eksāmenu un diplomdarba aizstāvēšanai, bet iestādei ir tiesības, nevis pienākums, piešķirt kārtējo mācību atvaļinājumu¹⁷. Līdz ar to jāsecina, ka kārtējais mācību atvaļinājums nav obligāti piešķirams. Tieši tāpat kā darba tiesiskajās attiecībās kārtējais mācību atvaļinājums ir darba devēja izvēles tiesība, bet ne pienākums. Tāpēc darba līguma pusēm būtu lietderīgi šo jautājumu izlemt darba līguma slēgšanas laikā.

Darba likuma 157. panta otrajā daļā ietvertas šādas pazīmes:

- darba devējam obligāti ir jāpiešķir mācību atvaļinājums valsts eksāmena kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai;
- šāda atvaļinājuma laiks nevar būt īsāks par 20 darba dienām gadā;
- par mācību atvaļinājuma diplomdarba izstrādei laiku ir jāizmaksā vidējā izpeļņa.

No normas izriet darba devēja pienākums piešķirt darbiniekam pieprasītu mācību atvaļinājumu izglītības iestādes gala eksāmenu kārtošanai vai arī diplomdarba izstrādei un aizstāvēšanai. Kā norādīts Darba likuma komentāros, jēdziens *diplomdarbs* ir interpretējams plašāk un ietver ne vien diplomdarbu, bet arī citus studiju noslēgumā izstrādājamus darbus – bakalaura darbu, maģistra darbu¹⁸. Bet jēdziens *valsts eksāmens* ir jāsaprot kā gala eksāmens studiju beigās. Par valsts eksāmenu nebūs uzskatāmi studiju kursu

pārbaudījumi studiju moduļa, semestra vai kursa beigās.

2002. gadā Darba likuma normā, anotācijā nenorādot, kāpēc ir nepieciešamība to mainīt, tika izdarīti grozījumi, kas saistīti ar atalgojuma izmaksu par mācību atvaļinājumu. Norma tika izteikta šādā redakcijā: „**157. pants. Mācību atvaļinājums.** (1) Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē, saskaņā ar darba koplīgumu vai darba līgumu piešķir mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai bez tās. Ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to (autores izcēlums, lai uzskatāmi norādītu uz jauno normas redakciju, ar kuru norma tika papildināta).

(2) Darbiniekam valsts eksāmena kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir mācību atvaļinājumu, kas nav īsāks par 20 darba dienām gadā, par šo laiku saglabājot darba algu. Ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu (autores izcēlums, lai uzskatāmi parādītu normas grozījumus)”¹⁹.

Normas pirmā daļa tika papildināta ar regulējumu darbiniekiem, kuriem noteikta akorda alga. Līdzšinējā redakcijā bija noteikta darba alga, kas attiecināma uz laika algas darbiniekiem. Normas otrajā daļā noteikts, ka likumā noteiktās obligātās 20 darba dienas apmaksā, izmaksājot vidējo izpeļņu. Redzams, ka šie grozījumi saistīti ar precizējumiem par apmaksas aprēķinu mācību atvaļinājuma piešķiršanas gadījumā.

Šādā redakcijā norma bija spēkā līdz 2010. gadam, kad tā tika grozīta. Anotācijā ir norādīts, ka 157. panta grozījumi nepieciešami, lai samazinātu slogu darba devējam, turpmāk paredzot, ka darba devējs, piešķirot mācību atvaļinājumu, izvērtē savu situāciju un piešķir atvaļinājumu ar darba samaksas saglabāšanu vai bez tās²⁰.

Grozījumi tika izdarīti tikai Darba likuma 157. panta otrajā daļā šādā redakcijā: „(2) Darbiniekam valsts pārbaudījuma kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir 20 darba dienas ilgu mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai bez tās. Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to”²¹.

Redzams, ka grozījumi skar ne tikai likumprojekta anotācijā norādīto iemeslu, bet arī sakārto jēdzienu vienotu izpratni, aizstājot jēdzienu „valsts eksāmens” ar „valsts pārbaudījumi”, kā to paredz Izglītības likumā lietotie termini, sakārtojot tiesiskā regulējuma sistēmiskumu.

Darba likuma 157. panta **interpretēšanas un piemērošanas problēmas**. Kā jau minēts, tiesu prakse par mācību atvaļinājuma piešķiršanas jautājumiem nav atrodama. Tomēr praksē problēmas izraisa mācību atvaļinājuma tiesiskās dabas nenošķiršanu no ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtība ir strikti regulēta, paredzot tā dalīšanu, pārceļšanu, pagarināšanu darbnespējas laikā, grafika sastādīšanu, laiku, kas jānostrādā, lai būtu tiesības saņemt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Interpretējot spēkā esošo normas redakciju, jāsecina, ka attiecībā uz mācību atvaļinājumu likumdevējs nav noteicis nekādus termiņa ierobežojumus. Tiesības pieprasīt mācību atvaļinājumu darbiniekam piekrist ar brīdi, kad darbinieks sāk studēt izglītības iestādē vai, stājoties jaunās darba tiesiskajās attiecībās, kaut vai pirmajā darba dienā. Tāpēc vēl jo būtiskāk ir, vienojoties par darba līguma nosacījumiem, ietvert līgumā normu par darbinieka tiesībām izmantot mācību atvaļinājumu ar vai bez darba algas/vidējās izpeļņas saglabāšanas. Arī vienojoties par koplīguma nosacījumiem, koplīguma sarunās sociālā dialoga ietvaros pusēm būtu jāvienojas, kā notiks mācību atvaļinājuma piešķiršana un vai tiks saglabāta darba alga/vidējā izpeļņa.

Pieprasot mācību atvaļinājumu diplomdarba izstrādāšanai, darbiniekam jāreķinās, ka šo atvaļinājumu nevarēs piešķirt pirmajā kursā. Respektīvi, ir jāiestājas tiem apstākļiem, kuri dod tiesības mācību atvaļinājumu pieprasīt konkrētajam mērķim – lai nokārtotu izglītības iestādes noteikto valsts pārbaudījumu vai izstrādātu un aizstāvētu diplomdarbu.

Tiesas spriedums, kas saistīts ar Izglītības un zinātnes ministrijas valsts sekretāres prasību piešķirt mācību atvaļinājumu promocijas darba izstrādei, ko pamatoja ar Satversmē minētajām tiesībām uz izglītību, arī attiecināms uz valsts pārvaldi, bet no tā izriet svarīgas atziņas arī privāttiesiskajās darba tiesiskajās attiecībās.

Senāts 2007. gada spriedumā noraidīja prasību, norādot, ka tiesības uz mācību atvaļinājumu ierēdnim ir gadījumā, ja attiecīgās zināšanas ir nepieciešamas attiecīgā amata pienākumu izpildei²².

Attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām šādu secinājumu varētu pēc analogijas attiecināt uz Darba likuma 96. panta pirmo daļu, proti, darba devējam jāsedz tādi mācību izdevumi (t. sk. arī mācību atvaļinājums), kas nepieciešami tieši darbinieka darba pienākumu veikšanai. Kopsakarībā ar Darba likuma 157. pantu – pašreiz Darba likumā paredzēta obligāta mācību atvaļinājuma piešķiršana diplomdarba izstrādei, turklāt neizvērtējot – vai šī izglītība ir nepieciešama darbinieka tiešo darba pienākumu veikšanai. Līdz ar to ir jāsecina, ka Darba likuma normas paredz lielāku slogu darba devējam nekā valsts pārvaldes iestādei kā darba devējam.

Tāpat neskaidrs ir jautājums par pienākumu piešķirt mācību atvaļinājumu vairākās daļās? Darba likumā nav noteikti nekādi ierobežojumi vai nosacījumi šī jautājuma īstenošanai. Ja attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir obligāts nosacījums, ka viena no daļām nedrīkst būt īsāka par divām nedēļām²³, tad mācību atvaļinājumu darbinieks var pieprasīt, sadalot likumā garantētās 20 darba dienas tādos termiņos, kā darbinieks izvēlēties. Arī daļu ilgums netiek ierobežots; tas nozīmē, ka 20 darba dienas var tikt sadalītas kaut vai pa vienai dienai. Attiecībā uz kārtējo mācību atvaļinājumu, arī šeit darbinieks var prasīt mācību atvaļinājuma dalīšanu.

Darba likumā arī nav noteikti nekādi ierobežojumi klātienēs, neklātienēs, tālmācības vai citu studiju formu studentiem. Līdz ar to mācību atvaļinājums piešķirams tiem darbiniekiem, kurus izglītības iestāde iekļāvusi attiecīgajā programmā.

Tāpat, piešķirot mācību atvaļinājumu, darba devējam jāievēro, lai netiktu pārkāpts vienlīdzības princips un netiktu pieļauta atšķirīga attieksme attiecībā uz mācību atvaļinājuma piešķiršanu vai apmaksu. Ja darba devējs vienam darbiniekam piešķir mācību atvaļinājumu, bet citiem nē, vai vienam piešķir apmaksātu, bet citiem bez darba algas saglabāšanas, tad pamatoti var rasties jautājums, vai šeit netiek pieļauta atšķirīga attieksme pret darbiniekiem. Darba devējam ir jāizvērtē, vai strīda situācijā būs pamatots iemels,

kāpēc tiek pārņemts vienlīdzīgas attieksmes princips.

Igaunijas pieredze. Līdzīgs tiesiskais regulējums mācību atvaļinājumu piešķiršanai ir noteikts Igaunijas Republikā²⁴. Detalizēti šis jautājums regulēts Pieaugušo izglītības likuma §8²⁵. Tajā paredzēts piešķirt darbiniekam mācību atvaļinājumu, ja darbinieks apgūst izglītības programmu vai paaugstina kvalifikāciju. Mācību atvaļinājuma ilgums ir 30 kalendāra dienas gadā. Vidējā izpeļņa tiek saglabāta par 20 kalendāra dienām, ja tiek apgūta formālā izglītības programma vai mācības nepieciešamas tieši darba pienākumu veikšanai. 30 dienu mācību atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas tiek piešķirts, ja darbinieks iegūst neformālo izglītību.

Ja darbinieks iegūst formālo izglītību un kārtu noslēguma eksāmenus un izstrādā diplomdarbu, tad papildus 30 dienām gadā darbiniekam pienākas 15 dienu apmaksāts mācību atvaļinājums. Par šīm 15 dienām tiek maksāta minimālā darba alga.

Igaunijas Republikas Izglītības ministrijā tiek izstrādāts likumprojekts, ar kuru regulētu mācību atvaļinājumu kārtību visiem nodarbinātajiem (*Act on Study Leave for employees*). Likumprojekts būs saistīts ar mūžizglītības jautājumiem, un darbiniekam būs tiesības izmantot 30 kalendāra dienas gadā, ja tas apgūs izglītības iestādes īstenotas programmas. Likumprojekts nosaka darbinieka tiesības uz 20 kalendāra apmaksātām dienām neatkarīgi no iegūstamā izglītības veida²⁶.

Izpētot Igaunijas un Latvijas mācību atvaļinājuma tiesisko regulējumu, autore var nodalīt vairākas kopīgās un atšķirīgās pazīmes. Kopīgās pazīmes:

- 1) mācību atvaļinājuma institūts ir tiesiski nostiprināts likumā;
- 2) mācību atvaļinājums tiek piešķirts ikvienam darbiniekam, ja tas atbilst likumā noteiktajiem kritērijiem;
- 3) noslēguma pārbaudījumu un diplomdarba izstrādei mācību atvaļinājums tiek piešķirts obligāti.

Atšķirīgās pazīmes:

- 1) mācību atvaļinājuma ilgums:
 - Igaunijā paredzētas 30 dienas gadā, kuras tiek piešķirtas darbiniekam, kurš iegūst gan formālo, gan neformālo izglītību;

- Latvijā nav noteikts kārtējā mācību atvaļinājuma ilgums. Kārtējo mācību atvaļinājumu piešķir tiem darbiniekiem, kuriem tas noteikts līgumā vai koplīgumā. Tāpat netiek izdalīta formālā izglītība no neformālās;

- Igaunijā ir paredzētas 15 dienas papildu mācību atvaļinājums, ja tas nepieciešams formālās izglītības noslēgumam (netiek izšķirts valsts pārbaudījumu kārtošanai vai diplomdarba izstrādei);

- Latvijā šāds atvaļinājums tiek piešķirts uz 20 darba dienām.

2) Mācību atvaļinājuma apmaksā:

- Igaunijā 20 dienas ilgam mācību atvaļinājumam (no 30 obligāti piešķiramajām), ja tas saistīts ar formālo izglītību un tiešo darba pienākumu pildīšanu, darba devējs maksā vidējo izpeļņu. Atlikušās 10 dienas netiek apmaksātas;

- Latvijā par kārtējo mācību atvaļinājumu maksā tikai tad, ja tas noteikts darba līgumā vai koplīgumā;

- Igaunijā par mācību atvaļinājumu diplomdarba izstrādei tiek maksāta minimālā alga;

- Latvijā par mācību atvaļinājumu diplomdarba izstrādei darba devējs var maksāt un var nemaksāt. Tiesiskais regulējums neparedz nekādus nosacījumus.

Jāsecina, ka Igaunijas likumā noteiktais tiesiskais regulējums ir labvēlīgāks darbiniekam, jo likumā paredzēta obligāta mācību atvaļinājuma piešķiršana, ja tā ir formālā izglītība un ja iegūtā izglītība nepieciešama darba pienākumu veikšanai. Latvijā kārtējā mācību atvaļinājuma piešķiršana jāparedz līgumā vai koplīgumā; tas nav noteikts kā obligāti izpildāms darba devēja pienākums, bet pušu vienošanās. Arī kārtējā mācību atvaļinājuma apmaksas jautājums ir likumā labvēlīgāk noteikts Igaunijā – no obligātajām 30 kalendāra dienām darba devējam jāapmaksā 20 kalendārās dienas. Latvijā – jāmaksā tikai tad, ja tas paredzēts līgumā vai koplīgumā.

Attiecībā uz mācību atvaļinājuma piešķiršanu diplomdarba izstrādei Igaunijā paredzētas 15 dienas (papildu likumā noteiktajām 30 dienām), par kurām tiek maksāta minimālā alga. Latvijā šis mācību atvaļinājuma veids piešķirams obligāti uz 20 darba dienām, bet apmaksā nav noteikta – puses par to vienojas.

Autore uzskata, ka Latvijā nebūtu ieviešams pienākums darba devējam obligāti apmaksāt kārtējā mācību atvaļinājuma noteiktu dienu skaitu. Ņemot vērā Latvijas ekonomisko situāciju, tas būtu pārāk liels finanšu slogs darba devējam, bet būtu lietderīgi Darba likumā noteikt darba devēja pienākumu piešķirt mācību atvaļinājumu gan kārtējo, gan diplomdarba izstrādei, bet par apmaksu puses paša var vienoties. Šis jautājums kā līguma obligāta sastāvdaļa būtu jāiekļauj darba līgumā vai koplīgumā. Tādejādi tiktu veicināta darbinieku izglītošanās, ko atbalstītu valsts, bet apmaksas kārtību noteiktu darba devēja un darbinieka vienošanās.

Pētījuma rezultāti un to izvērtējums.

Pētījumā autore analizēja mācību atvaļinājuma tiesisko regulējumu. Tiesiskais regulējums Darba likumā ir ticis grozīts divas reizes. Tomēr tā būtība pamatā nav mainījusies. Grozījumi vairāk attiecas uz apmaksas apmēru. Darbiniekam ir tiesības uz mācību atvaļinājumu un darba devējam ir vai nu tiesības, vai nu pienākums to piešķirt, atkarībā no mācību atvaļinājuma veida. Likumdevējs ir atstājis darba devējam un darbiniekam rīcības brīvību noteikt mācību atvaļinājuma piešķiršanas kārtību, slēdzot darba līgumu vai koplīgumu. Mācību atvaļinājums diplomdarba izstrādei ir darba devēja pienākums.

Secinājumi, priekšlikumi. Pētījuma rezultātā autorei radās šādi secinājumi:

- 1) neviens normatīvais akts nenosaka mācību atvaļinājuma jēdzienu;
- 2) mācību atvaļinājuma institūts ir neregulēts Darba likumā. Lai arī likumdevējs kārtējā mācību atvaļinājuma piešķiršanu ir atstājis darba devēja un darbinieka ziņā, par ko puses vienojas darba līgumā, attiecībā uz mācību atvaļinājuma piešķiršanu diplomdarba izstrādei likumdevējs ir noteicis darba devēja obligātu pienākumu to piešķirt;
- 3) mācību atvaļinājuma apmaksu ir darba devēja lēmums. Tomēr likumdevējs pusēm ir devis pilnīgu rīcības brīvību vienoties par mācību atvaļinājuma apmaksu;

4) mācību atvaļinājuma tiesiskais regulējums ir maz ierobežots no likumdevēja puses. Darba devējs un darbinieks var vienoties par visiem nosacījumiem, kas saistīti ar mācību atvaļinājuma piešķiršanu – to var piešķirt pa daļām; darbiniekam nav jānostrādā konkrēts laiks, lai varētu pretendēt uz mācību atvaļinājumu; mācību atvaļinājumu var piešķirt kā klātienē, tā neklātienē u. c. studiju veidu studentiem;

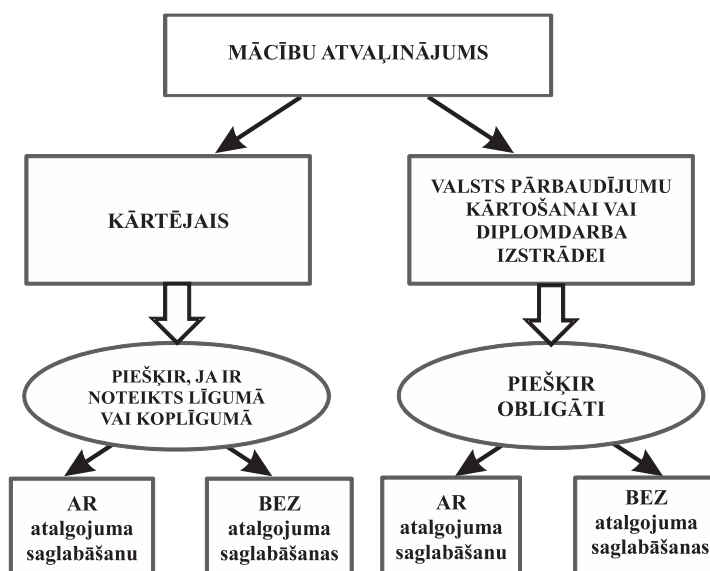
5) Igaunijas prakse norāda uz darba devēja pienākumu piešķirt obligātu mācību atvaļinājumu visos gadījumos. Atšķiras tikai mācību atvaļinājuma apmaksas kārtība – vienīgs gadījums, kad izglītības iegūšana netiek segta, ir neformālās izglītības iegūšana.

Autore kā **priekšlikumu** izvirza:

- lai veidotu vienotu izpratni par mācību atvaļinājuma institūtu, nepieciešams Darba likumā noteikt mācību atvaļinājuma definīciju. Autore piedāvā šādu redakciju: „*1^l Mācību atvaļinājums ir darbinieka atbrīvojums no tiešajiem darba pienākumiem, lai apgūtu teorētiskas zināšanas un/vai praktiskas iemaņas*”;

- būtu lietderīgi Darba likumā noteikt darba devēja pienākumu piešķirt mācību atvaļinājumu gan kā kārtējo, gan diplomdarba izstrādei, bet apmaksu atstāt pušu vienošanās ziņā. Šo jautājumu varētu iekļaut darba līgumā vai koplīgumā. Tādejādi tiktu veicināta darbinieku izglītošanās, ko atbalstītu valsts, bet apmaksas kārtību noteiktu darba devēja un darbinieka vienošanās. Autore piedāvā izteikt Darba likuma 157. panta pirmo daļu šādā redakcijā: „*Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, mācās izglītības iestādē, piešķir mācību atvaļinājumu. Mācību atvaļinājuma izdevumu segšana, saglabājot darba algu vai akorda algu vai nesaglabājot, jāparedz darba līgumā vai koplīgumā*”.

1. pielikums



2. pielikums

	Darba likuma 157. panta redakcijas
01.06.2002.- 11.12.2002. (pamata redakcija)	(1) Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē, saskaņā ar darba koplīgumu vai darba līgumu piešķir mācību atvaļinājumu ar darba samaksas saglabāšanu vai bez tās. (2) Darbiniekam valsts eksāmena kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir mācību atvaļinājumu, kas nav īsāks par 20 darba dienām gadā, par šo laiku izmaksājot vidējo izpeļņu.
12.12.2002.- 03.03.2010.	(1) Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē, saskaņā ar darba koplīgumu vai darba līgumu piešķir mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai bez tās. <u>Ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to.</u> (2) Darbiniekam valsts eksāmena kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir mācību atvaļinājumu, kas nav īsāks par 20 darba dienām gadā, par šo laiku <u>saglabājot darba algu. Ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu.</u>
No 04.03.2010. līdz šim brīdim	(2) Darbiniekam <u>valsts pārbaudījuma kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir 20 darba dienas ilgu mācību atvaļinājumu</u> ar darba algas saglabāšanu <u>vai bez tās</u> . Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu <u>vai neizmaksājot to</u> .

Atsauces

- 1 Latvijas Republikas Satversme: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr.43, 01.07.1993.
- 2 Darba likums: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr.105, 06.07.2001.
- 3 Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības/Autoru kol. R. Baloža zin.vad. Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 636. lpp.
- 4 Piemēram, European Centre for the Development of Vocational Training. Payback clauses in

- Europe. Luxembourg, Publications Office of the Europe Union, 2012.
- ⁵ Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. pants.//Oficiālais Vēstnesis, Nr. C 83, 30.03.2010.
- ⁶ EP direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju//Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 303, 02.12.2000.
- ⁷ EP un Padomes direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija)// Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 204, 26.07.2006.
- ⁸ Mācības. Tezaura interneta vārdnīca, <http://www.tezaurs.lv>
- ⁹ Latviešu konversācijas vārdnīca. 1. sējums,1119. sleja. Rīga, A. Gulbja apgādībā, 1927.-1928.
- ¹⁰ Atvaļinājums. Tezaura interneta vārdnīca, <http://www.tezaurs.lv>
- ¹¹ Juridisko terminu vārdnīca// Rīga, Nordik, 1998, 31. lpp.
- ¹² Enciklopēdiskā vārdnīca. 1. sējums// Rīga, Latvijas Enciklopēdiiju redakcija, 1991, 54. lpp.
- ¹³ Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 03.05.2007. sprieduma lietā SKA – 311/2007 9. punkts.
- ¹⁴ Darba likuma pamata redakcijas 157. pants: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr.105, 06.07.2001.
- ¹⁵ Izglītības likums: Latvijas Republikas likums// Latvijas Vēstnesis, Nr.343/344, 17.11.1998.
- ¹⁶ Ministru kabineta 23.11.2004. noteikumi Nr.965 „Izglītības iestāžu reģistrācijas kārtība”// Latvijas Vēstnesis, Nr.188, 26.11.2004.
- ¹⁷ Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 25.05.2010. lēmums lietā SKA-520/2010, 2.2.punkts.
- ¹⁸ Darba likums ar komentāriem/zin. red. I. Kalniņa//Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 288.-289. lpp.
- ¹⁹ Grozījumi likumā „Darba likums”: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr.187, 20.12.2002.
- ²⁰ Likumprojekta „Grozījumi Darba likumā” anotācija. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/0/2114A900FCDFEFDDC22575A2004CA892?OpenDocument>
- ²¹ Grozījumi likumā „Darba likums”: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr.47, 24.03.2010.
- ²² Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 03.05.2007. spriedums lietā SKA – 311/2007, 3.2., 15. punkts.
- ²³ Darba likuma 149. panta otrā daļa: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr.105, 06.07.2001.
- ²⁴ Employment Contract Act § 67: Igaunijas Republikas likums// <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/509012015006/consolide>
- ²⁵ Adults Education Act: Igaunijas Republikas likums// <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/517122014002/consolide>
- ²⁶ Interneta resurss // http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__3972/category__10/index.html

Abstract

In the article the author researches one of the legal institutes – the study leave. This edition of the labor law provides the right of the employee for study leave in two cases: another study leave and study leave for writing diploma paper. The employer is obliged to provide the study leave on a mandatory basis, only in the case of writing the diploma paper, the right to use another study leave should be included in the employment contract. In addition, in the employment contract should be included the issue of payment of the study leave. The legislator hasn't yet set any restrictions in the order of provision of study leave (in opposition to the annual paid leave) that causes the misunderstanding in the practical use of this norm. The author suggests to make changes in the

labor law and to set for the employer the duty to provide on a mandatory basis also another study leave, leaving the payment order under the supervision of both parties and solving this issue by their agreement. This would allow the employees to gain professional experience and use knowledge and experience in the further work.

Аннотация

В статье автор исследует один из институтов трудового права – учебный отпуск. Настоящая редакция Закона о труде предусматривает право работника на учебный отпуск в двух случаях: очередной учебный отпуск и учебный отпуск для написания дипломной работы. Работодатель обязан предоставить учебный отпуск в обязательном порядке только в случае написания дипломной работы, право же использовать очередной учебный отпуск должно быть включено в трудовой договор. Также в трудовой договор должен быть включён вопрос об оплате учебного отпуска. Законодатель не установил никаких ограничений в порядке предоставления учебного отпуска (в отличие от ежегодного оплачиваемого отпуска), что вызывает непонимание при практическом применении данной нормы. Автор предлагает внести изменения в Закон о труде и установить для работодателя обязанность предоставлять в обязательном порядке также очередной учебный отпуск, оставляя порядок оплаты в ведении сторон и решая данный вопрос путём их соглашения. Это позволило бы работникам получать профессиональный опыт и использовать знания и опыт в дальнейшей работе.
