

Advokāta skaidrojums: vai lēmumu par veselības apdrošināšanu darbiniekam darba devējs var pieņemt un mainīt kā vēlas?



Situācijas apraksts: *“Darba intervijā tika minēts, ka veselības apdrošināšana būs pēc nostrādātiem 3 mēnešiem (sagrīt ar pārbaudes laiku). Tā arī notiek, taču tad, kas nostrādāts pusgads, iestādei sāk aptrūkties nauda un izdomā šādi - tikai darbinieki, kas nostrādājuši vismaz 1 gadu, saņem veselības apdrošināšanu. Es atklāti paudu nepatiku un beigās uzrakstīju atlūgumu.”*

Komentāru sniedz “Zvērinātu advokātu birojs CersJurkāns” SIA zvērināta advokāte **Evija Kolberga**:

Vai darba devējam ir kāds pienākums obligāti izpildīt darba līgumā vai darba intervijā noteikto?

Saskaņā ar Darba likuma 33.pantu darba intervija ir potenciālā darba devēja mutvārdu vai rakstveida aptauja pretendenta piemērotības novērtēšanai, kurā iepazīstina pretendentu ar uzņēmumā spēkā esošo darba koplīgumu un darba kārtības noteikumiem, kā arī sniedz citu informāciju, kas ir būtiska darba līguma noslēgšanai.

Ja veselības apdrošināšana kā viens no darbinieku sociālās aizsardzības veidiem ir iekļauts darba koplīgumā (Darba likuma 17.pants), tad darba devējs darba intervijā ir tiesīgs pamatoti uz to norādīt, vienlaicīgi arī sniedzot informāciju par nosacījumiem, kuriem iestājoties, veselības apdrošināšana stājas spēkā, piemēram, pārbaudes laika termiņa beigas. Proti, šādā gadījumā darba devēja norāde darba intervijā ir izdarīta, atsaucoties uz iekšējiem dokumentiem, kas ir

saistoša darba devējam un attiecināma uz darbinieku pēc darba tiesisko attiecību nodibināšanas.

Lai arī Darba likuma 32.pants to neparedz, darba devējs darba sludinājumā papildus norādei par darba algas apmēru nereti norāda arī darba devēja darbiniekam nodrošināto sociālo aizsardzību – veselības apdrošināšanu. Arī šādā gadījumā darba devējs nav tiesīgs vēlāk atteikties no veselības apdrošināšanas nodrošināšanas darbiniekam, jo darba sludinājums pēc savas būtības ietver darba līguma svarīgas sastāvdaļas.

Savukārt darba intervijā darba devēja mutiski izteikts apsolījums, ka darbiniekam pēc pārbaudes termiņa beigām tiks nodrošināta veselības apdrošināšana, neuzliek par pienākumu darba devējam šo savu apsolījumu izpildīt, jo tas nav fiksēts ne darba līgumā, ne darba koplīgumā un attiecīgi nav arī pierādāms.

Vai lēmumu par veselības apdrošināšanu darbiniekam darba devējs var brīvi pieņemt, mainīt un grozīt kā vēlas?

Ja veselības apdrošināšana kā darbinieka sociālais aizsardzības veids ir fiksēts darba līgumā un/vai koplīgumā, tad darba devējs nav tiesīgs no tā atteikties, pirms tam rakstveidā nevienojoties par to ar darbinieku, proti, par darba līguma/koplīguma grozīšanu rakstveidā (Darba likuma 17., 97.pants).

Šādiem grozījumiem darbinieks ir tiesīgs nepiekrīst, jo tie pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, tā kā veselības apdrošināšana ir darbinieku sociālās aizsardzības veids (Darba likuma 6.pants).

Veselības apdrošināšana darbiniekiem ir darba devēja brīvā griba un kā papildus bonuss, kuru darba devējam nav obligāti pienākums nodrošināt darbiniekiem.

Tāpat arī darba devējs nav ierobežots noteikt darba attiecību ilgumu, kuram iestājoties darbiniekam tiek nodrošināta veselības apdrošināšana.

Vienlaicīgi darba devējam ir jāņem vērā, ka, pieņemot lēmumu par veselības apdrošināšanu un to atceļot, tas nedrīkst pasliktināt darbinieku tiesisko stāvokli un vienpersoniski grozīt rakstveidā noslēgtus līgumus.

<https://www.la.lv/darba-intervija-apsolija-pec-tam-pasaka-ka-nav-naudas-ulla-atm-asko-nekaunigu-prieksnieku-bet-vai-viss-ir-tik-vienkarsi>