

Virsraksts: Arodbiedrības lēmums par darba līguma uzteikšanu tās biedram

Tēze: Darba likuma 110. panta otrajā daļā noteikts termiņš, kādā arodbiedrībai ir pienākums informēt darba devēju par savu lēmumu, kā arī pieņēmums, ka arodbiedrība piekrīt darba līguma uzteikumam, ja tā šajā termiņā atbildi nav sniegusi. Tas nozīmē, ka arodbiedrībai ir iespēja izvēlēties sniegt vai nesniegt atbildi uz darba devēja pieprasījumu, tomēr, sniedzot atbildi, likums neuzliek tai par pienākumu motivēt savu lēmumu. Savā lēmumā arodbiedrība var norādīt, ka tā piekrīt vai nepiekrīt darba līguma uzteikumam, nepaskaidrojot, pēc kāda tieši Darba likuma punkta tā piekrīt uzteikumam un kāds ir šāda lēmuma pieņemšanas pamatojums.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas

Senāta Civillietu departamenta

2011. gada 8.jūnija

SPRIEDUMS

Lietā Nr. SKC –879/2011

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētājs senators V.Jonikāns

senatore referente I.Garda

senatore A.Briede,

piedaloties prasītāja A.Š. pārstāvei zvērinātai advokātei Inesei Kukainei,

atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu sakarā ar atbildētājas Rīgas 273.pirmsskolas izglītības iestādes kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2010.gada 24.septembra spriedumu A.Š. prasībā pret Rīgas 273.pirmsskolas izglītības iestādi par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējumu.

Aprakstošā daļa

[1] Rīgas 273.pirmsskolas izglītības iestāde kā darba devēja un A.Š. kā darbinieks 2001.gada 14.oktobrī noslēdza darba līgumu uz nenoteiktu laiku, ar kuru darba devēja

pieņēma darbinieku darbā par sargu, nosakot darba samaksu pēc faktiski nostrādātajām stundām ar minimālo stundas tarifa likmi Ls 1,083.

[2] Ar darba devējas 2009.gada 8.jūlija paziņojumu par darba līguma uzteikumu Nr.1-10/71 darbiniekam uzteikts darba līgums, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu (darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību).

Uzteikums pamatots ar šādiem apstākļiem:

1) Rīgas 273.pirmsskolas izglītības iestādes sardze I.C. 2009.gada 5.jūlijā ziņojusi darba devējai par A.Š. neētisko uzvedību un draudiem izplatīt iestādes dokumentos ietverto konfidenciālo informāciju attiecībā uz viņas meitu J.C., kura it kā pieņemta darbā fiktīvi;

2) darba devēja 2009.gada 7.jūlijā pieprasījusi no darbinieka paskaidrojumus par I.C. iesniegumā minētajiem faktiem, taču darbinieks tos atteicies sniegt, par ko sastādīts attiecīgs akts Nr.2-25/4;

3) ar darba devējas 2009.gada 7.jūlija rīkojumu Nr.57-p darbinieks atstādināts no darba laikā no 2009.gada 7.jūlija līdz 8.jūlijam par draudiem izplatīt iestādes konfidenciālo informāciju, ņemot vērā sardzes I.C. ziņojumā minētos faktus. Tomēr darbinieks atteicies minēto rīkojumu parakstīt un izpildīt, par ko sastādīti attiecīgi akti Nr. Nr.2-25/5 un Nr.2-25/6;

4) ievērojot iepriekšminētos apstākļus, darba devēja uzskata, ka darbinieks rīkojies prettiesiski, jo pārkāpis darba līguma 2.4.punktu un amata apraksta 5.17.punktu, un tādējādi zaudējis darba devējas uzticību, kas ir pamats darba līguma uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

[2.1] Ar darba līguma uzteikumu A.Š. iepazīinies 2009.gada 9.jūlijā.

[2.2] Darba devēja 2009.gada 9.jūlijā izdevusi rīkojumu Nr.60-p, ar kuru 2009.gada 10.jūlijā izbeigusi darba tiesiskās attiecības ar darbinieku.

[3] A.Š. 2009.gada 7.augustā cēlis tiesā prasību pret Rīgas 273.pirmsskolas izglītības iestādi par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējumu.

Prasībā norādīti šādi apstākļi.

[3.1] Darba devējas 2009.gada 8.jūlija uzteikums nav tiesiski pamatots, jo tas balstīts uz aizdomām par prasītāja varbūtēju piekļūšanu iestādes dokumentiem, kas satur

konfidenciālu informāciju. Savukārt, apstākļi, ka prasītājs atteicies sniegt paskaidrojumu par sardzes I.C. ziņojumā norādītajiem pieņēmumiem, kā arī nav atstājis iestādes telpas un nodevis atslēgas sakarā ar atstādināšanu no darba, nevar būt par pamatu viņa atlaišanai no darba saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu. Konkrētajā gadījumā prasītājs nav rīkojies prettiesiski, tādēļ nav pamata uzskatīt, ka viņš būtu zaudējis darba devējas uzticību.

[3.2] Darba devēja nav ievērojusi noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību, jo uzteikusi darba līgumu bez iepriekšējas arodbiedrības piekrišanas. Atbildētāja 2010.gada 8.jūlijā, tas ir dienā, kad uzteica darba līgumu ir pieprasījusi arodbiedrības piekrišanu prasītāja atlaišanai no darba. Turklāt arodbiedrība, izskatot šo līgumu, devusi piekrišanu atlaist prasītāju no darba pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas ar 2010.gada 10.jūliju. Tomēr minētā likuma panta pirmā daļa satur desmit punktus, kas var būt par pamatu darba līguma uzteikumam pēc darba devējas iniciatīvas. Tā kā arodbiedrība nav atsaukusies pieņemtajā lēmumā uz konkrētu punktu, nav pamata uzskatīt, ka tā būtu devusi piekrišanu prasītāja atlaišanai no darba.

[3.3] Prasība pamatota ar Darba likuma 101., 102., 122., 125., 126.pantu.

[4] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2010.gada 4.februāra spriedumu prasība noraidīta.

[5] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītāja apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2010.gada 24.septembra spriedumu prasību apmierinājusi un atzinusi par spēkā neesošu darba devējas 2009.gada 8.jūlija uzteikumu, atjaunojusi prasītāju iepriekšējā darbā Rīgas 273.pirmsskolas izglītības iestādē, kā arī piedzinusi no Rīgas 273.pirmsskolas izglītības iestādes par labu prasītājam atlīdzību par darba piespiedu kavējumu Ls 3084,99 par laiku no 2009.gada 10.jūlija līdz 2010.gada 29.augustam un izdevumus advokāta palīdzības samaksai Ls 181,50. Vienlaicīgi tiesa piedzinusi no atbildētājas valsts labā tiesas izdevumus Ls 266,82.

[5.1] Apelācijas instances tiesa konstatējusi, ka darba līgums prasītājam uzteikts saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu. Uzteikums pamatots ar to, ka darbinieks nav ievērojis darba līguma 2.4.punkta noteikumus par darbinieka pienākumu ievērot iekšējās darba kārtības noteikumus un pildīt darba devējas rīkojumus, kā arī pārkāpis amata apraksta 5.17.punktu, tādēļ zaudējis darba devējas uzticību. Civillietu tiesas

kolēģija atzinusi, ka darbinieka atlaišana, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu sakarā darba devēja uzticības zaudēšanu ir pieļaujama tikai gadījumos, ja darbinieks ir veicis prettiesisku darbību un šī darbība izdarīta, veicot darba pienākumus. Šādā gadījumā darba devējai jāpieprasa no darbinieka rakstveida paskaidrojums, jāizvērtē izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs. Taču atbildētāja nav pierādījusi prasītāja prettiesiskas rīcības faktu, jo amata aprakstā nav 5.17.punkta, ar kuru pamatots uzteikums.

[5.2] Apelācijas instances tiesa konstatējusi, ka prasītājs ir Rīgas 273.pirmsskolas izglītības iestādes arodbiedrības biedrs. Saskaņā ar arodbiedrības sanāksmes 2009.gada 8.jūlija protokolu Nr.6 arodbiedrība devusi piekrišanu darba līguma uzteikumam prasītājam pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas ar 2009.gada 10.jūliju. Taču šajā lēmumā nav norādīts, pēc kāda tieši Darba likuma 101.panta pirmās daļas punkta arodbiedrība piekritusi darba līguma uzteikumam. Tādējādi Civillietu tiesas kolēģija atzinusi, ka darba devēja nav ievērojusi Darba likuma 110.panta noteikumus par aizliegumu uzteikt darba līgumu darbiniekam - arodbiedrības biedram.

[5.3] Pastāvot šādiem apstākļiem, atsaucoties uz Darba likuma 124.pantu, Civillietu tiesas kolēģija secinājusi, ka uzteikums nav tiesiski pamatots, jo darba devēja ir pārkāpusi noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību, tādēļ prasītājs atjaunojams iepriekšējā darbā Rīgas 273.pirmsskolas izglītības iestādē, piedzenot no atbildētājas par labu prasītājam atlīdzību Ls 3084,99 par darba piespiedu kavējumu par laiku no 2009.gada 10.jūlija līdz 2010.gada 29.augustam.

[6] Par šo spriedumu atbildētāja iesniegusi kasācijas sūdzību, kurā lūgusi spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[6.1] Apelācijas instances tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 95. un 426.pantu. Tiesa spriedumā nepamatoti vērtējusi prasītāja paskaidrojumus tiesas sēdē par to, ka 2009.gada 7.jūlijā viņš nav atteicies sniegt paskaidrojumus par I.C. iesniegumā minētajiem faktiem, bet gan solījis tos iesniegt nākošās dienas rītā. Šādi paskaidrojumi netika sniegti pirmās instances tiesas sēdē un tie ir pretrunā ar lietā esošajiem pierādījumiem - darba devējas 2009.gada 7.jūlijā sastādīto aktu par darbinieka atteikšanos no paskaidrojumu sniegšanas.

[6.2] Apelācijas instances tiesas pārkāpusi Civilprocesa likuma 190.panta otro daļu, 97.panta pirmo daļu, jo nav vispusīgi, pilnīgi un objektīvi novērtējusi pierādījumus lietā un tādēļ izdarījusi kļūdainu secinājumu, ka amata aprakstā nav 5.17 punkta, ar kuru pamatots uzteikums prasītājam.

[6.3] Civillietu tiesas kolēģija pārkāpusi Civilprocesa likuma 97.panta trešo daļu, jo spriedumā nav norādījusi, kādēļ tā atzinusi vienus faktus par pierādītiem, bet citus par nepierādītiem. Tiesa atzinusi, ka darba devēja nav ievērojusi Darba likuma 110.panta noteikumus par darba līguma uzteikšanu arodbiedrības biedram. Taču šāds secinājums pamatots vienīgi ar apstākli, ka arodbiedrības lēmumā nav norādīts, pēc kāda tieši Darba likuma 101.panta pirmās daļas punkta tā piekritusi darba līguma uzteikumam, nevērtējot lietā esošos pierādījumus to kopumā.

[7] Paskaidrojumos par kasācijas sūdzību prasītājs norādījis, ka tā nav pamatota un ir noraidāma, jo neatbilst Civilprocesa likuma 453.panta prasībām.

[8] Atbildētājas Rīgas 273.pirmsskolas izglītības iestādes pārstāvis uz Senāta tiesas sēdi nebija ieradies. Ņemot vērā, ka atbildētājai paziņots likumā noteiktajā kārtībā par kasācijas instances tiesas sēdes laiku un vietu, Senāts, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 468.pantu, atzina par iespējamu izskatīt lietu bez tās pārstāvja piedalšanās.

Prasītāja pārstāve kasācijas sūdzību neatzina un lūdza atstāt negrozītu apelācijas instances tiesas spriedumu.

Motīvu daļa

[9] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedums atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

[10] Senāts atzīst par pamatotu kasācijas sūdzības argumentu par Darba likuma 110.panta, kas reglamentē darba līguma uzteikšanu darbinieku arodbiedrības biedram, nepareizu piemērošanu.

[10.1] Darba likuma 110.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas (..).

Atbilstoši minētajai tiesību normai darba devējam, uzsakot darba līgumu arodbiedrības biedram, jāprasa iepriekšēja piekrišana arodbiedrībai.

Savukārt, minētā panta otrā daļa noteic, ka darbinieku arodbiedrībai ir pienākums laikus, bet ne vēlāk kā septiņu darbdienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas informēt darba devēju par savu lēmumu. Ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, uzskatāms, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam.

Minētajā tiesību normā noteikts arodbiedrības atbildes sniegšanas termiņš, kā arī pienākums, ka arodbiedrība piekrīt darba līguma uzteikumam, ja tā šajā termiņā atbildi nav sniegusi. Tas ļauj secināt, ka, uzliekot arodbiedrībai konkrētu, skaidri definētu pienākumu, likumdevējs, nodrošinot kā darbinieka, tā arī darba devēja interešu aizsardzību, nav gribējis darba devēja tiesības, proti, uzteikt darba līgumu, padarīt atkarīgas no tā, vai attiecīgā arodbiedrība konsekventi pilda tai ar likumu uzliktos pienākumus (*skat. Augstākās tiesas Senāta 2006.gada 4.oktobra spriedumu lietā Nr.SKC-547*). Arodbiedrībai ir iespēja izvēlēties sniegt vai nesniegt atbildi uz darba devēja pieprasījumu, tomēr, sniedzot atbildi, likums neuzliek tai par pienākumu motivēt savu lēmumu. Tas nozīmē, ka savā lēmumā arodbiedrība var norādīt, ka tā piekrīt vai nepiekrīt darba līguma uzteikumam, nepaskaidrojot, pēc kāda tieši Darba likuma punkta tā piekrīt uzteikumam un kādi ir šāda lēmuma pieņemšanas apsvērumi.

[10.2] Apelācijas instances tiesa konstatējusi, ka atbilstoši Darba likuma 101.panta sestajai daļai darba devēja, pirms darba līguma uzteikšanas, noskaidrojusi, ka prasītājs ir Rīgas 273.pirmsskolas izglītības iestādes arodbiedrības biedrs un 2009.gada 8.jūlijā griezusies ar iesniegumu arodbiedrībā, lai saņemtu tās piekrišanu prasītāja atļaišanai no darba (*lietas 51.lpp.*). Rīgas 273.pirmsskolas izglītības iestādes arodbiedrība 2009.gada 8.jūlija sanāksmē (protokols Nr.6) izteikusi piekrišanu darba līguma uzteikumam prasītājam ar 2009.gada 10.jūliju pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas (*lietas 52.lpp.*).

Civillietu tiesas kolēģija, novērtējusi šos konstatētos apstākļus, secinājusi, ka darba devēja nav ievērojusi Darba likuma 110.panta noteikumus, jo arodbiedrības lēmumā nav norādīts, pēc kāda tieši Darba likuma 101.panta pirmās daļas punkta arodbiedrība piekritusi darba līguma uzteikumam prasītājam.

Taču, kā jau iepriekš norādīts, likums nenoteic arodbiedrībai pienākumu motivēt un pamatot savu lēmumu, kas nozīmē, ka, sniedzot atbildi uz darba devēja pieprasījumu, arodbiedrība var aprobežoties ar vienkāršu norādi par piekrišanu vai nepiekrišanu darba līguma uzteikumam. Konkrētajā gadījumā Senāts uzskata, ka Darba likuma 101.panta pirmās daļas punkta nenorādīšana lēmumā, nevar tikt vērtēta kā Darba likuma 110.panta noteikumu pārkāpums. Gluži pretēji, atbildētāja ir ievērojusi Darba likuma 110.panta noteikumus, jo, pirms darba līguma uzteikšanas prasītājam, pieprasījusi arodbiedrības piekrišanu, kas, sniedzot atbildi uz šo pieprasījumu, arī devusi piekrišanu darba līguma uzteikumam (*lietas 52.-53.lpp.*).

No lietas materiāliem redzams, ka darba devēja bija nodevusi arodbiedrības rīcībā aktus un citus dokumentus (*lietas 51.lpp.*). Līdz ar to arodbiedrība bija informēta par izveidojušos konfliktsituāciju un, vadoties no šiem dokumentiem, spēja pieņemt attiecīgu lēmumu.

Tādējādi apelācijas instances tiesas secinājumi, ka darba devēja nav ievērojusi darba līguma uzteikšanas kārtību, jo nav saņēmusi arodbiedrības piekrišanu prasītāja atļaišanai no darba, un tādēļ uzteikumu atzinusi par spēkā neesošu, neatbilst konstatētajiem apstākļiem un pierādījumiem lietā.

[11] Civilprocesa likuma 97.panta trešā daļa, 193.panta piektā daļa noteic tiesas pienākumu sprieduma motīvu daļā norādīt lietā konstatētos faktus, pierādījumus, uz kuriem pamatoti tiesas secinājumi, un argumentus, ar kuriem noraidīti tie vai citi pierādījumi, tāpat arī normatīvos aktus, pēc kuriem tiesa vadījies, un konstatēto lietas apstākļu juridisko novērtējumu. Savukārt Civilprocesa likuma 189.panta trešā daļa, 190.pants nosaka, ka tiesas spriedumam ir jābūt likumīgam un pamatotam.

Senāts, piekrītot kasācijas sūdzībā paustajam viedoklim, uzskata, ka pārbaudāmais spriedums minēto tiesību normu prasībām neatbilst, jo tajā trūkst izdarīto secinājumu pamatojuma, tāpat tiesa nav norādījusi, kādēļ tā vieniem pierādījumiem devusi priekšroku salīdzinājumā ar citiem pierādījumiem un atzinusi vienus faktus par pierādītiem, bet citus par nepierādītiem.

[11.1] Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkts noteic, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai

līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, gadījumā, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

No minētās tiesību normas satura izriet, ka nepieciešami šādi priekšnoteikumi darbinieka atlaišanai: 1) darbinieka prettiesiskas rīcības konstatēšana, 2) prettiesiskā rīcība pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā, 3) noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga un būtiska darba devēja uzticība, 4) pārkāpums ir tāds, kas ir pamats darba devējas uzticības zaudēšanai.

Lai noskaidrotu minētajā tiesību normā ietvertā jēdziena „rīkojies prettiesiski” saturu un nozīmi, jāņem vērā darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgie noteikumi, kas ietverti citās Darba likuma normās. Darba likuma 50.panta pirmā daļa nosaka, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāmi, bet otrā daļa nosaka, ka darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu. Savukārt šā likuma 86.panta pirmā daļa paredz, ka gadījumos, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi vai citādas prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumus darba devējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt zaudējumus. Tādējādi darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai kāda konkrēta normatīvā akta pārkāpuma gadījumā, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas viņam ir saistoši. Šādu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta tulkojumu par šīs normas piemērošanu Senāts devis 2004.gada 20.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-570, 2009.gada 30.septembra spriedumā lietā Nr. SKC-223, 2011.gada 9.marta spriedumā lietā Nr. SKC-548.

Savukārt, Darba likuma 125.pants noteic darba devēja pienākumu pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Tas nozīmē, ka pierādīšanas pienākums gulstas uz darba devēju, kurš uzteicis darba līgumu, nevis uz darbinieku, kurš cēlis prasību tiesā. Līdz ar to darba devējam jāpierāda, ka bija iestājušies tādi apstākļi, kas bija pamats darba līguma uzteikumam, bet tiesai ir jāizvērtē ne tikai darbinieka prasības pieteikumā norādītie argumenti, bet arī darba līguma uzteikuma tiesiskais pamats.

[11.2] Kā redzams no lietas materiāliem un sprieduma, prasītājs atlaists no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, jo viņš pārkāpis darba

līguma 2.4.punktu un amata apraksta 5.17.punktu, un tādējādi rīkojies prettiesiski un zaudējis darba devējas uzticību (*lietas 7.lpp.*).

Apelācijas instances tiesa, atzīstot, ka darba līguma uzteikums prasītājam nav tiesiski pamatots, aprobežojusies ar konstatējumu, ka amata aprakstā nav 5.17.punkta, uz kuru ir atsauce apstrīdētajā uzteikumā. Šāds tiesas secinājums ir pretrunā pierādījumiem lietā, tostarp, paša prasītāja apelācijas sūdzībā norādītajam, ka viņš nav pārkāpis amata apraksta 5.17.punktu, kas noteic darbinieka pienākumu ievērot iestādes iekšējās kārtības, darba kārtības noteikumus, ievērot higiēnas prasības un sanitārās normas, darba drošību, kā arī pildīt citus iestādes vadītāja vai saimniecības vadītāja ar darba pienākumiem saistītos darba uzdevumus un rīkojumus (*lietas 90.lpp.*).

Tajā pat laikā no sprieduma redzams, ka, izdarot secinājumus par uzteikuma nepamatotību, apelācijas instances tiesa vispār nav vērtējusi darbinieka rīcības tiesiskumu/prettiesiskumu saistībā ar uzteikuma pamatojumu un tajā norādītajiem apstākļiem. Taču, kā jau iepriekš minēts, tiesai ir pienākums pārbaudīt darba līguma uzteikuma tiesisko pamatojumu.

[11.3] No lietas materiāliem redzams, ka darba līguma uzteikums prasītājam pamatots ar Rīgas 273.pirmsskolas izglītības iestādes sardzes I.C. 2009.gada 5.jūlija iesniegumu darba devējai, kurā viņa informējusi darba devēju par iespējamu prasītāja iepazīšanos ar iestādē strādājoša cita darbinieka (viņas meitas) personīgās lietas materiāliem, par ko liecinājuši izteiktie draudi izpaust iegūtās informācijas saturu (*lietas 46.lpp.*). Darba devēja pieprasījusi no prasītāja paskaidrojumus par iesniegumā minētajiem faktiem, taču viņš tos atteicies sniegt, tādēļ darba devēja viņu atstādinājusi no darba un pieprasījusi atstāt iestādes telpas, ko prasītājs atteicies izpildīt (*lietas 47.-50.lpp.*). Rezultātā prasītājam tika uzteikts darba līgums.

Tādējādi apelācijas instances tiesai bija jāvērtē, vai minētie apstākļi kopsakarā ar lietā esošiem pierādījumiem liecina par prasītāja prettiesisku rīcību, vai tā ir pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā. Taču pārsūdzētajā spriedumā šāds vērtējums iztrūkst, tādēļ kasācijas sūdzībā pamatoti norādīts uz Civilprocesa likuma 97.panta pirmās, trešās daļas, 190.panta otrās daļas, 193.panta piektās daļas pārkāpumu.

[12] Rezumējot iepriekš minēto, Senāts uzskata, ka apelācijas instances tiesas spriedumu nevar atzīt par likumīgu un pamatotu, tādēļ tas atceļams. Tā kā spriedums tiek

atcelts, pārējie kasācijas sūdzības argumenti par pierādījumu nepareizu novērtēšanu, netiek apsvērti.

[13] Sakarā ar apelācijas instances tiesas sprieduma atcelšanu, A.R., kas iemaksājis atbildētājas vietā drošības naudu, saskaņā ar Civilprocesa likuma 458.panta otro daļu atmaksājama drošības nauda Ls 50.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474. panta 2.punktu, Senāts

n o s p r i e d a

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2010.gada 24.septembra spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Atmaksāt A.R. drošības naudu Ls 50 (piecdesmit latus).

Spriedums nav pārsūdzams.

Tiesas sēdes priekšsēdētājs senators (*paraksts*) V.Jonikāns

senatore (*paraksts*) I.Garda

senatore (*paraksts*) A.Briede