

Tēzes virsraksts: Par aizliegumu uzteikt darba līgumu atvaļinājuma laikā

Tēze Nr.1: Nav pieļaujama darbinieka atsaukšana no atvaļinājuma uz vienu dienu, kad to neprasa steidzami darba uzdevumi, bet ar vienīgo vai galveno mērķi uzteikt darba līgumu. Šādi veikts uzteikums nevar novest pie darba līguma likumīgas izbeigšanas. (Darba likuma 109. panta trešā daļa).

Tēze Nr.2: Senāts atstāj negrozītu spriedumu, no kura izriet, ka uzteikums nav atzīts par spēkā neesošu, jo pēc uzteikuma termiņa darba attiecības turpinājās.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas

Senāta Civillietu departamenta

2011.gada 9.februāra

S P R I E D U M S

Lietā Nr. SKC-288/2011

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts šādā sastāvā:

tiesas sēdes priekšsēdētāja senatore M.Zāgere

senators referents K.Torgāns

senatore A.Briede,

piedaloties K.A. pārstāvei zvērinātai advokātei Ingai Grūbei un Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja pilnvarotajai pārstāvei I.D.,

atklātā tiesas sēdē izskatīja lietu sakarā ar K.A. kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2010.gada 13.aprīļa spriedumu K.A. prasības lietā pret Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroju par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu.

Aprakstošā daļa

[1] K.A. cēlis prasību pret Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroju (turpmāk – KNAB) par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu, norādīdams, ka puses 2003.gada 13.jūnijā noslēgušas darba līgumu, ar kuru prasītājs pieņemts darbā pie atbildētāja par Valsts amatpersonu darbības kontroles nodaļas galveno speciālistu. 2009.gada 24.aprīlī saskaņā ar rīkojumu Nr. 2-1/223 prasītājam tika piešķirts ikgadējais atvaļinājums no 2009.gada 5.maija līdz 2009.gada 10.jūnijam. Taču 2009.gada 29.maija rītā KNAB vadītāja vietnieks A.V. telefoniski paziņoja prasītājam, ka viņam nepieciešams 2009.gada 29.maijā ierasties darbā, lai vienotos par atsaukšanu no

atvaļinājuma sakarā ar plānoto atbildētāja reorganizāciju. Prasītājs ieradās darba vietā, lai iesniegtu atbildētājam iesniegumus par pabalsta un atvaļinājuma piešķiršanu saistībā ar bērna piedzimšanu un vienlaikus apspriestu ar KNAB reorganizāciju saistītos jautājumus. A.V. iepazīs ar prasītāja iesniegtajiem dokumentiem un mutiski informēja, ka prasītājs tiek atsaukts no atvaļinājuma un viņam tiek uzteikts darbs. Satraukuma dēļ prasītājam pasliktinājās veselības stāvoklis, viņš devās prom no darba vietas un tika nogādāts Rīgas 1.slimnīcā, kur saņēma medicīnisko palīdzību. Laika posmā no 2009.gada 29.maija līdz 2009.gada 18.jūnijam prasītājs slimoja, ko apliecina viņam izdotās darbnespējas lapas.

Prasītāja ieskatā atbildētājs pārkāpis Darba likuma 109.panta trešo daļu, jo uzteicis darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, kā arī laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā. Turklāt atbildētājs KNAB pretēji Darba likuma 156.pantam atteicies prasītājam piešķirt bērna kopšanas atvaļinājumu, ko viņš pieprasījis 2009.gada 29.maijā un vēlreiz 29.jūnijā. 2009.gada 22.oktobrī izdodot rīkojumu Nr. 2-1/654, ar kuru prasītājam tika piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums uz 25 dienām - no 2009.gada 22.oktobra līdz 2009.gada 15.novembrim, atbildētājs rīkojies prettiesiski un nepamatoti, jo prasītājs lūdza piešķirt bērna kopšanas atvaļinājumu uz pusotru gadu.

Prasītājs lūdzis tiesu atzīt par spēkā neesošu darba līguma uzteikumu un uzlikt KNAB pienākumu piešķirt viņam bērna kopšanas atvaļinājumu uz pusotru gadu.

Prasība pamatota ar Darba likuma 30. un 102.pantu, 109.panta trešo daļu, 124. un 156.pantu.

[2] Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa ar 2009.gada 20.novembra spriedumu un Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija, izskatījusi lietu apelācijas kārtībā, ar 2010.gada 13.aprīļa spriedumu K.A. prasību noraidījusi.

[2.1] Apgabaltiesa konstatējusi, ka prasītājam no 2009.gada 5.maija līdz 2009.gada 10.jūnijam tika piešķirts ikgadējais atvaļinājums.

KNAB priekšnieks 2009.gada 28.maijā izdeva rīkojumu Nr. 2-1/284 „Par izmaiņām Biroja struktūrā, darbinieku (štatu) sarakstā un amatu sarakstā”, ar kuru sākot no 2009.gada 1.jūlija izdarītas izmaiņas KNAB struktūrā, darbinieku (štatu) un amatu sarakstā. Minētā rīkojuma 6.5.apakšpunktā noteikts, ka tiek likvidēts viens KNAB Valsts amatpersonu darbības kontroles nodaļas galvenā speciālista amats.

KNAB vadītāja vietnieks A.V. 2009.gada 29.maijā darba vietā informēja K.A., ka prasītājs tiek atsaukts no atvaļinājuma un viņam tiek uzteikts darbs. Lietā ir 2009.gada 29.maija rīkojums Nr. 2-1/285, ar kuru, pamatojoties uz darba nepieciešamību, KNAB Valsts

amatpersonu darbības kontroles nodaļas galvenais speciālists K.A. tiek atsaukts no ikgadējā atvaļinājuma 2009.gada 29.maijā, šo vienu neizmantoto ikgadējā atvaļinājuma dienu piešķirot vēlāk pēc darbinieka izvēles. KNAB priekšnieks 2009.gada 28.maijā izdeva paziņojumu par uzteikumu K.A., kurā norādīts, ka, izvērtējot prasītāja izglītību, iepriekšējo darba pieredzi un darba rezultātus, atbildētājs nevar piedāvāt viņam ieņemt kādu no KNAB vakantajiem amatiem, līdz ar to saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu K.A. tiek uzteikts darba līgums un viņš tiks atlaists no ieņemamā amata 2009.gada 30.jūnijā, tas ir, pēc mēneša.

[2.2] Tiesa atzinusi par nepamatotu K.A. argumentu, ka atbildētājs nav pierādījis to, ka viņa struktūrās esošie vakantie amati ir bijuši tādi, kuros prasītāju nav iespējams nodarbināt atbilstoši Darba likuma 101.panta ceturtajai daļai. Pirmkārt, šāds prasības pamats prasībā nebija izvirzīts. Otrkārt, prasītājs nav norādījis, ka darba devēja struktūrā vispār bija kādi vakanti amati, uz kuriem viņš varētu pretendēt. Un, treškārt, uz izvērtējumu tika norādīts uzteikumā un tas bija veikts.

Ar rīkojumu par atsaukšanu no atvaļinājuma un uzteikumu prasītājs tika iepazīstināts 2009.gada 29.maijā. To pierāda 2009.gada 29.maijā sastādītais un četru personu parakstītais akts, no kura redzams, ka 2009.gada 29.maijā K.A. tika iepazīstināts ar KNAB priekšnieka rīkojumu Nr. 2-1/285 „Par K.A. atsaukšanu no ikgadējā atvaļinājuma” un 2009.gada 28.maija „Paziņojumu par uzteikumu galvenajam speciālistam K.A.”, šos tekstus nolasot skaļi, skaidri, latviešu valodā, un ka K.A. atteicies apliecināt iepazīšanās ar rīkojumu un paziņojumu par uzteikumu faktu ar savu parakstu.

Turklāt akts saskan ar paša prasītāja prasības pieteikumā norādīto, ka 2009.gada 29.maijā KNAB vadītāja vietnieka A.V. kabinetā personāldaļas darbiniece lasīja prasītājam dokumentus.

Iepriekšminētos dokumentus 2009.gada 3.jūnijā KNAB arī nosūtīja prasītājam ierakstītā pasta sūtījumā uz viņa deklarēto dzīvesvietu.

[2.3] Attiecībā uz K.A. argumentiem par viņa atrašanos atvaļinājumā, tiesa konstatējusi tālākminēto. Ar KNAB priekšnieka 2009.gada 29.maija rīkojumu Nr. 2-1/285 K.A. sakarā ar darba nepieciešamību tika atsaukts no ikgadējā atvaļinājuma 2009.gada 29.maijā. No K.A. prasības pieteikumā norādītā redzams, ka par atsaukumu prasītājs tika informēts telefoniski 2009.gada 29.maija rītā un tāpēc viņš patiešām ieradās darbā. Līdz ar to darba devējam bija iespējams rīkojumu izdot un izpildīt to tajā pašā dienā.

[2.4] Attiecībā uz K.A. argumentiem par viņa pārejošo darbnespēju, tiesa norādījusi, ka prasītājs pirms viņa iepazīstināšanas ar uzteikumu bija darba spējīgs. Apstākļi, ka Rīgas

1.slimnīcas izdotajā izziņā-epikrīzē no stacionāra slimnieka kartes Nr. 11218 norādīts, ka slimnīcā iestāšanās datums ir 2009.gada 29.maijs un apstāklis ka 2009.gada 1.jūnijā izdotajā darbnespējas lapā A darbnespējas sākuma laiks ir norādīts 2009.gada 29.maijs, automātiski nenozīmē, ka darba nespēja K.A. bija visas dienas garumā. No šiem dokumentiem izriet, ka darbnespējas lapa izdota tikai 2009.gada 1.jūnijā – tātad pēc izrakstīšanās no slimnīcas.

Prasītāja apgalvojums, ka viņš jau uzteikuma nolasīšanas laikā jutās slikti un tā saturu nespēja uztvert, neapstiprinās ar pierādījumiem lietā. Gluži pretēji - Rīgas 1.slimnīcas izdotajā izziņā-epikrīzē no stacionāra slimnieka kartes Nr. 11218 norādīts, ka K.A. uzstādītā diagnoze ir situācijas reakcija. Tātad situācija bija vispirms, un, tikai apzinoties šo situāciju, radās reakcija – veselības stāvokļa strauja pasliktināšanās. Tādējādi secināms, ka 2009.gada 29.maijā darba līguma uzteikšanas (uzteikuma nolasīšanas) laikā K.A. bija darba spējīgs.

[2.5] Lūdzot atjaunot viņu darbā par KNAB Valsts amatpersonu darbības kontroles nodaļas galveno speciālistu un piedzīt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku par vienu mēnesi darba piespiedu kavējuma (no 2009.gada 17.novembra līdz 2009.gada 16.decembrim) un 5 darba dienām kopā Ls 748,88, prasītājs apelācijas sūdzībā ir pieteicis jaunus prasījumus, kas nebija pieteikti pirmās instances tiesā. Līdz ar to, kā atzinusi tiesa, šie prasījumi nav vērtējami, izskatot lietu apelācijas instancē.

[2.6] Pamatots ir atbildētāja atteikums piešķirt K.A. bērna kopšanas atvaļinājumu uz pusotru gadu. Darba likuma 156.panta pirmā daļa paredz, ka tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu ir darbiniekam. Darba likuma 3.pants nosaka, ka darbinieks ir persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā. Darba likums neparedz piešķirt bērna kopšanas atvaļinājumu darbiniekam, kuram uzteikts darba līgums sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, bet darba tiesiskās attiecības nav izbeigtas pārejošas darba nespējas dēļ.

[3] Kasācijas sūdzībā K.A. lūdzis Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2010.gada 13.aprīļa spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā tālāk norādīto apsvērumu dēļ.

[3.1] Tiesa nepareizi iztulkojusi Darba likuma 149.pantu, jo minētā norma neparedz darba devējam tiesības vienpersoniski lemt par atvaļinājuma pārtraukšanu un darbinieku atsaukšanu no atvaļinājuma. Atbildētājs nebija tiesīgs izdot rīkojumu par prasītāja atsaukšanu no atvaļinājuma. Turklāt tiesa nepareizi iztulkojusi Darba likuma 6.pantu, jo nav ņēmusi vērā, ka atbildētāja rīkojums par prasītāja atsaukšanu no ikgadējā atvaļinājuma pasliktina atbildētāja stāvokli. Ja tiesa minētās normas būtu iztulkojusi pareizi, tā nonāktu pie

secinājuma, ka prasītājs, laikā, kad viņam tika nolasīts darba līguma uzteikums, atradās atvaļinājumā. Tādējādi tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 109.panta trešo daļu, kas aizliedz darba devējam uzteikt darba līgumu laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā.

[3.2] Secinot, ka darba devējam nebija iespējams prasītāju nodarbināt citā darbā, tiesa nepareizi iztulkojusi Darba likuma 101.panta ceturto daļu un 125.pantu. Uzteikuma brīdī atbildētāja struktūrās bija vakanti amati, taču atbildētājs tos prasītājam nav piedāvājis, norādot, ka nevar piedāvāt vakantos amatus prasītāja izglītības un darba pieredzes dēļ. Tiesa kļūdaini atzinusi, ka prasītājam jāpierāda viņa atbilstību kādam no vakantajiem amatiem. Tiesai, atbilstoši Darba likuma 124.pantam izvērtējot uzteikuma pamatotību un atbilstību normatīvo aktu prasībām, tas bija jāatzīst par spēkā neesošu.

[3.3] Tiesa, izšķirot strīdu jautājumā par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu prasītājam, nepareizi iztulkojusi Darba likuma 3. un 156.pantu. Prasītājs bija atbildētāja darbinieks gan laikā, kad iesniedza iesniegumu ar lūgumu piešķirt bērnu kopšanas atvaļinājumu, gan laikā, kad prasītājam iestājās tiesības saņemt iesniegumā prasīto bērna kopšanas atvaļinājumu, t.i., mēnesi pēc iesnieguma iesniegšanas. Nepamatots ir tiesas secinājums, ka Darba likums neparedz piešķirt bērnu kopšanas atvaļinājumu darbiniekam, kam uzteikts darba līgums, bet darba tiesiskās attiecības nav izbeigtas pārejošas darba nespējas dēļ. Vienīgais ierobežojums bērna kopšanas atvaļinājuma saņemšanai, ir mēneša termiņš, kura laikā pēc iesnieguma iesniegšanas darbiniekam jābūt darba attiecībās ar darba devēju. Nav nozīmes tam, ka darbiniekam šī mēneša laikā bija pārejoša darba nespēja.

[4] Paskaidrojumos sakarā ar kasācijas sūdzību KNAB norādījis, ka K.A. 2009.gada 29.maijā, t.i., dienā, kad viņš tika iepazīstināts ar darba līguma uzteikumu, pamatojoties uz KNAB priekšnieka 2009.gada 29.maija rīkojumu Nr. 2-1/285 „Par K.A. atsaukšanu no ikgadējā atvaļinājuma”, atradās darbā, nevis atvaļinājumā. Brīdī, kad K.A. tika iepazīstināts ar uzteikumu, viņš vēl bija darba spējīgs. K.A. atlaišana un arī iespējas viņam piedāvāt citu darbu, uzsakot darba līgumu, ir saistītas ar izmaiņām KNAB struktūrā, kas, pamatojoties uz 2009.gada 28.maija KNAB priekšnieka rīkojumu Nr. 2-1/284 „Par izmaiņām Biroja struktūrā, darbinieku (štatu) sarakstā un amatu sarakstā”, bija izdarāmas līdz 2009.gada 1.jūlijam. Nepamatota ir norāde kasācijas sūdzībā, ka KNAB nav izvērtējusi iespējas nodarbināt K.A. kādā no amatiem pēc reorganizācijas 2009.gada 1.jūlijā. KNAB ir izvērtējusi prasītāja izglītību, kvalifikāciju, un atzinusi, ka viņam tās nebija atbilstošas vakanto amatu prasībām. Piemēram, vakantajam galvenā speciālista (administratīvi juridiskajos jautājumos) Administratīvajā nodaļā amatam ir nepieciešama augstākā juridiskā izglītība, Iekšējās

drošības nodaļā galvenā speciālista amatam ir nepieciešama divu gadu pieredze operatīvajā darbā, Datu uzglabāšanas un informācijas analīzes nodaļā galvenā speciālista (analīzes jautājumos) amatam ir nepieciešama pieredze analītiskajā un informācijas tehnoloģijas jomā, kas saistīta ar operatīvā ceļā iegūtas informācijas analīzi un apstrādi.

[5] Senāta sēdē K.A. pārstāve uzturēja kasācijas sūdzību pēc tajā norādītajiem argumentiem, uzsvērdama, ka atvaļinājuma laikā nevar darbinieku atsaukt, lai viņu iepazīstinātu ar uzteikumu, un norādīdama, ka atbildētājs, atlaižot prasītāju, nav viņam piedāvājis citu darbu, kā arī nav ievērojis Darba likuma 156.pantu par bērnu kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu.

Motīvu daļa

[6] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz personu, kas to pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Senāts uzskata, ka apelācijas instances tiesas spriedums ir atstājams negrozīts tālāk norādīto motīvu dēļ.

[7] Senāts secina, ka neatkarīgi no tā, kā tiesa vērtējusi darba devēja rīcību, 2009.gada 29.maijā mēģinot izsniegt darbiniekam uzteikumu, bet darbiniekam atsakoties to saņemt, uzteikums nav atzīstams par tiesiski pamatotu tāpēc, ka atbildētājs ir pārkāpis Darba likuma 109.panta trešajā daļā noteikto aizliegumu uzteikt darba līgumu atvaļinājuma laikā. Judikatūras veidošanas nolūkā Senāts norāda, ka nav pieļaujama darbinieka atsaukšana no atvaļinājuma uz vienu dienu, kad to neprasa steidzami darba uzdevumi, bet ar vienīgo vai galveno mērķi uzteikt darba līgumu. Šādi veikts uzteikums nevar novest pie darba līguma likumīgas izbeigšanas. No šī viedokļa atzīstams, ka tiesas secinājumi par atbildētāja rīcības atbilstību Darba likuma 109.panta trešās daļas noteikumiem ir kļūdaini. Tomēr minētais, kā, ņemot vērā lietas iztiesāšanas gaitā konstatētos apstākļus, uzskata Senāts, nevar būt pietiekams pamats sprieduma atcelšanai, jo, iestājoties viena mēneša termiņam pēc strīdus uzteikuma izsniegšanas prasītājs no darba netika atlaists.

Turklāt norādītais darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpums nevar ietekmēt KNAB priekšnieka rīkojumu, ar kuru pēc veiktās darbinieku izvērtēšanas par iespēju piedāvāt citu darbu prasītājs ir atlaižams no darba darbinieku skaita samazināšanas dēļ.

[8] Darba līguma uzteikums ir paziņojums, kas vērsts uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu, iestājoties likumā noteiktajam uzteikuma termiņam. Uzteikumā, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, tas ir viens mēnesis (Darba likuma 103.pants). Tātad uzteikums ir pirmais posms, kuram var sekot, bet, apstākļiem mainoties, arī nesekot otrs posms – rīkojuma izdošana. Izskatāmajā lietā šāds rīkojums nav izdots ne pēc mēneša, ne pēc prasītāja darba spēju atgūšanas. Darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 109.pantu nevar uzteikt atvaļinājuma un darbnespējas laikā. Izskatāmajā lietā puses neatlaidīgi strīdas un cenšas pārliecināt tiesu instances par to, vai uzteikuma brīdī K.A. bijis darbā, respektīvi, atsaukts no atvaļinājuma un bija darbnespējīgs, vai arī bijis pretējais. Paturot vērā, ka prasība celta vienīgi par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, bet prasība par atjaunošanu darbā nav celta un tā varēja tikt celta tikai pirmās instances tiesā, nevis apelācijas instances tiesā, Senāts secina, ka jautājums par uzteikuma esamību ir zaudējis savu praktisko nozīmi tādu apstākļu dēļ, kas atkarīgi no abām pusēm. Tajā brīdī, kad prasītājam beidzās darbnespēja un darba devējam bija iespēja izdot rīkojumu par darba attiecību izbeigšanu, atbildētājs tika nevis atlaists, bet viņam tika piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums uz 25 dienām. KNAB vadība nav skaitījusi viena mēneša termiņu no 2009.gada 29.maija un, tam iestājoties, izdevusi rīkojumu par atlaišanu no darba. Tā vietā sākusies ilgstoša sazināšanās par darbinieka atvaļinājuma beigu datumu, slimošanu, bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu. KNAB 2009.gada 3.jūnijā ierakstītā sūtījumā Nr. 1/4760 vēlreiz sūtījusi rakstisku uzteikumu.

[9] Nav noliedzams, ka aprakstīto notikumu gaitā prasītājam K.A. kļuva zināms, ka darba devējs veic reorganizāciju un ka viena no divām nodaļas galvenā speciālista amata vietām tiek likvidēta, turklāt ne jau vienīgi KNAB vadības gribas dēļ. Kā izriet no atbildētāja paskaidrojumiem, reorganizācijas gaitā tika atlaisti 27 darbinieki. Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ir noskaidrojusi, ka, izpildot KNAB priekšnieka 2009.gada 28.maija rīkojumu Nr. 2-1/284, ar 2009.gada 1.jūliju izdarītas izmaiņas KNAB struktūrā, darbinieku (štatū) un amatu sarakstā, reorganizācijas gaitā ir izvērtēta prasītāja izglītība, iepriekšējā darba pieredze, darba rezultāti, (piemērotais disciplinārsods), iespējas piedāvāt kādu vakantu amatu. Tiesa atzinusi, ka darba devējs ir veicis Darba likuma 108.pantā paredzētās darbības, nonākot pie secinājuma, ka prasītāja darba rādītāji ir sliktāki par otra nodaļas galvenā speciālista rādītājiem un nav bijušas iespējas piedāvāt citu atbilstošu darbu. Senāta ieskatā, atbilstoši Civilprocesa likuma 450.panta trešajai daļai nav pamata kasācijas instances tiesai no jauna vērtēt šos apstākļus. Tātad darba devējam agrāk vai vēlāk bija tiesisks pamats izbeigt darba attiecības ar K.A., taču, ievērojot Darba likumā noteiktās garantijas. Mutiskais un rakstveidā

nosūtītais uzteikums nepildīja atlaišanas dienas noteikšanas funkciju, bet uzskatāms par informāciju, ka darbinieku skaita samazināšana neizbēgami skars prasītāju, un to nevar ietekmēt atvaļinājums un darbnespēja.

Norādīto apstākļu dēļ, Senāts atzīst, ka no procesuālās ekonomijas viedokļa nav vajadzības nosūtīt lietu atkārtotai izskatīšanai apelācijas instances tiesā, lai tā vēlreiz izvērtē strīdīgo uzteikumu, kas nav bijis par pamatu darba līguma izbeigšanai.

[10] Prasītājs savukārt iesniedza (izsūtīja) atbildētājam vairākas darbnespējas lapas, tostarp, 2009.gada 1.jūnija darbnespējas lapu A Nr. 105 un 8.jūnija darbnespējas lapu B Nr. 146, kopā ar atgādinājumu par 2009.gada 29.maija iesniegumu par pabalstu viņam kā bērna tēvam un bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu. Jautājums par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu risināts ilgstoši. Senāta ieskatā, nav pareizs prasītāja kasācijas sūdzībā norādītais, ka tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu viņam radās mēneša laikā no iesnieguma iesniegšanas, jo, pirmkārt, jautājumu par atvaļinājumu neizlemj pieteicējs vienpersoniski, otrkārt, darba devējam bija zināms, ka prasītājs slimo, treškārt, Darba likuma 156.pants paredz bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu uz pilnu laiku, vai pa daļām, ceturtkārt, saskaņā ar minētā panta ceturto daļu darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Konkrētajā situācijā darba saglabāšana nebija iespējama jau iepriekš norādīto apstākļu dēļ. Lemjot par iesnieguma apmierināšanu, atbildētājs nevarēja nerēķināties ar faktu, ka ar KNAB priekšnieka 2009.gada 28.maija rīkojumu ir likvidēts tas amats, kurā strādāja prasītājs. KNAB priekšnieks tomēr izdeva rīkojumu, ar kuru prasītājam tika piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums uz 25 dienām no 2009.gada 22.oktobra līdz 15.novembrim.

[11] Tādējādi kopš 2009.gada 29.maija, kad atbildētājs iesniedza darba uzteikumu prasītājam, darba attiecības turpinājās vēl piecus ar pusi mēnešus. Prasītājs šajā lietā nav pieteicis un 2009.gada 30.jūnijā arī nevarēja pieteikt prasījumus par nepareizu atlaišanu ar 2009.gada 13.novembra rīkojumu Nr. 2-1/687, tas ir četrus ar pusi mēnešus pēc prasības celšanas (2009.gada 30.jūnijā) pirmās instances tiesā. Pirmās instances tiesā prasība par to nebija celta un nevarēja būt celta (papildināta) izskatāmajā lietā, jo lietas izskatīšana pēc būtības tika pabeigta 2009.gada 6.novembrī. Līdz ar to laika posmā līdz sprieduma pasludināšanas brīdim 2009.gada 20.novembrī prasība vairs nevarēja tikt papildināta ar iepriekš nepieteikto lūgumu atjaunot prasītāju darbā pat ievērojot to, ka mainījušies lietas faktiskie apstākļi un no 2009.gada 17.novembra darba attiecības ar prasītāju izbeigtas. To, vai

bija pamats celt jaunu prasību pirmās instances tiesā par atjaunošanu darbā un atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, prasītājam bija jāizlemj viena mēneša laikā no atlaišanas dienas (Darba likuma 122.pants).

[12] Rezumējot izklāstītos motīvus, Senāts atzīst, ka Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2010.gada 13.aprīļa spriedums atstājams negrozīts.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 1.punktu, Augstākās tiesas Senāts

n o s p r i e d a

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2010.gada 13.aprīļa spriedumu atstāt negrozītu, bet K.A. prasību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja	senatore	(<i>paraksts</i>)	M.Zāgere
	senators	(<i>paraksts</i>)	K.Torgāns
	senatore	(<i>paraksts</i>)	A.Briede