

Virsraksts: Par darba devēja uzteikumu pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta situācijā, kad darbiniekam par tiem pašiem pārkāpumiem jau ir piemēroti disciplinārsodi

Tēze Nr.1: Kritērijs Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta un 90.panta pirmās daļas piemērošanai pēc būtības ir viens: noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpums. Minēto normu sastāvus norobežo vien pārkāpuma būtiskums. Tieši šī pazīme nosaka, kurā gadījumā var tikt piemērots disciplinārsods, bet kurā – darba līguma uzteikums. Taču tas norāda, ka vienlaikus gan disciplinārsods, gan uzteikums nevar tikt piemērots.

Tēze Nr.2: Konstatējot, ka pārkāpums ir būtisks, darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, ievērojot, ka atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajai daļai viņam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Minētais nozīmē, ka pat konstatējot būtisku pārkāpumu, tas var būt pietiekošs tiesisks pamats darba līguma uzteikumam vienīgi tad, ja būs izpildīti minētie noteikumi apstākļu un personas izvērtējumā.

Tēze Nr.3: Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktais termiņš darba līguma uzteikumam – ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, kā arī 103.panta pirmās daļas 2.punkts, kas darba devēja uzteikuma termiņu nosaka 10 dienas, pietiekoši skaidri norāda uz nepieciešamību konstatēt jaunu pārkāpumu, nevis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz iepriekš izdarītajiem pārkāpumiem, par kuriem darbinieks jau ir disciplināri sodīts.

Tēze Nr.4: Atzinums, ka „(..) piezīmju un rājienu summēšanās kādā noteiktā periodā nerada darbiniekam nekādas tiesiskas sekas” ir kļūdainas. Senāts atzīst, ka tieši piemērotais sods darbiniekam ir tas kritērijs, pamatojoties uz kuru atkārtota pārkāpuma gadījumā atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajai daļai darba devējs var uzteikt darba līgumu pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.-5.punkta. Piemērotie sodi var ierobežot darbinieka izaugsmes iespējas, ietekmēt atalgojumu nākotnē vai radīt viņam citas nelabvēlīgas sekas.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas

Senāta Civillietu departamenta

2011. gada 9.marta

SPRIEDUMS

Lietā Nr. SKC –281/2011

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts šādā sastāvā:

tiesas sēdes priekšsēdētājs senators referents V.Jonikāns
senatore A.Briede
senatore A.Vītola,

piedaloties prasītājam V.O. un atbildētājas pārstāvim K.M.,
 atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu sakarā ar atbildētājas SIA „Later Ltd” kasācijas
 sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2010.gada 29.marta spriedumu
 V.O. prasībā pret SIA „Later Ltd” par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

A p r a k s t o š ā d a ļ a

[1] Saskaņā ar 2007.gada 1.jūnijā noslēgto darba līgumu V.O. strādājis SIA „Later Ltd” par kafejnīcas pārvaldnieku.

2009.gada 6.martā V.O. saņēmis paziņojumu par darba līguma uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu un kurā norādīts, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas 2009.gada 16.martā.

[2] V.O. 2009.gada 6.aprīlī cēlis tiesā prasību pret SIA „Later Ltd”, kurā, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, 102.pantu, 109.panta trešo daļu, 122., 124., 125.pantu, lūdzis atzīt par prettiesisku darba līguma 2009.gada 6.marta uzteikumu.

Prasībā norādīts:

[2.1] 2009.gada 6.martā prasītājs saņēmis no atbildētājas paziņojumu par darba līguma uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu un kurā noteikts, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju tiks izbeigtas 2009.gada 16.martā. Uzteikumā norādīts, ka 2009.gada 21.janvārī, 9.februārī un 23.februārī ir konstatēti būtiski prasītāja darbības pārkāpumi;

[2.2] prasītājs uzteikumu uzskata par prettiesisku un atzīstamu par spēkā neesošu, jo:

[2.2.1] par visiem uzteikumā minētajiem pārkāpumiem prasītājs jau sodīts attiecīgi ar darba devēja 2009.gada 2.februāra rīkojumu Nr. 17 par rājiena un piezīmes izteikšanu, 2009.gada 16.februāra rīkojumu Nr.22 un 2009.gada 27.februāra rīkojumu Nr. 23 par rājiena izteikšanu, turklāt neņemot vērā prasītāja sniegtos paskaidrojumus par pārkāpumiem. Līdz ar to par izdarītajiem pārkāpumiem prasītājs jau vienreiz ir sodīts, bet, atlaižot prasītāju no darba šo pašu pārkāpumu dēļ, atbildētāja ir pārkāpusi „*ne bis in idem*” principu, saskaņā ar kuru personai par vienu un to pašu pārkāpumu nevar tikt piemēroti vairāki sodi;

[2.2.2] saskaņā ar Darba likuma 102.pantu, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Atbildētāja uzteikumu pamatojusi tikai ar tiem apstākļiem, kas bijuši par pamatu prasītāja disciplinārai sodīšanai;

[2.2.3] atbilstoši Darba likuma 109.panta trešajai daļai atbildētājai nebija tiesību uzteikt darba līgumu prasītāja pārejošas darbnespējas laikā, jo no 2009.gada 6.marta prasītājam bijusi pārejoša darba nespēja.

[3] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2009.gada 29.jūlija spriedumu prasība apmierināta. Tiesa atzinusi par spēkā neesošu darba līguma 2009.gada 6.marta uzteikumu Nr. 8, atjaunojusi prasītāju iepriekšējā darbā SIA „Later Ltd” kafejnīcas pārvaldnieka amatā un nospriedusi piedzīt no SIA „Later Ltd” V.O. labā vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku no 2009.gada 29.aprīļa līdz 2009.gada 29.jūlijam Ls 1481,54 apmērā.

[4] Izskatot lietu apelācijas kārtībā, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģija ar 2010.gada 29.marta spriedumu prasību apmierinājusi. Tiesa atzinusi par spēkā neesošu 2009.gada 6.marta darba līguma uzteikumu Nr. 8 V.O., atjaunojusi viņu iepriekšējā darbā SIA „Later Ltd” kafejnīcas pārvaldnieka amatā. Tiesa nospriedusi piedzīt no SIA „Later Ltd” par labu V.O. vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku no 2009.gada 29.aprīļa līdz 2010.gada 29.martam Ls 7700, ieturot no šīs summas likumā paredzētos

nodokļus, bet no SIA „Later Ltd” par labu valstij piedzīt valsts nodevu Ls 293,20 un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus Ls 2,18 apmērā.

Tiesa spriedumu pamatojusi ar šādiem argumentiem:

[4.1] pirmās instances tiesas konstatētais, ka par darba līguma un darba kārtības pārkāpumiem, kuri izdarīti 2009.gada 21.janvārī, 9.februārī un 23.februārī un ar kuriem pamatots arī darba līguma 2009.gada 6.marta uzteikums, darba devējs atbilstoši Darba likuma 90.pantam par katru pārkāpumu ir izteicis prasītājam raktveida piezīmi vai rājienu un ka tādējādi par katru no pārkāpumiem prasītājs ir disciplināri sodīts, apelācijas sūdzībā nav apstrīdēts;

[4.2] darba līguma uzteikums, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, pēc jēgas ir smagākais no sodiem, ko darba devējs var piemērot darbiniekam, ja viņš bez attaisnojoša iemesla pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;

[4.3] atbildētājs sašaurināti iztulko Darba likuma 90.pantu, nevērtējot to kopsakarā ar šā likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu un otro daļu, kas nosaka darba devēja pienākumu pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu, ja viņš ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1.punktu, un pienākumu izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Minētās normas un šā likuma 101.panta trešajā daļā noteiktais termiņš darba līguma uzteikumam ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, kā arī Darba likuma 103.panta pirmās daļas 2.punkts, kas konkrētajā gadījumā darba devēja uzteikuma termiņu nosaka 10 dienas, pietiekoši skaidri norāda uz nepieciešamību konstatēt konkrētu pārkāpumu, nevis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz iepriekš izdarītiem pārkāpumiem, par kuriem darbinieks jau ir disciplināri sodīts;

[4.4] V.O. prasības pieteikumā nav skaidri norādījis prasījumus atjaunot viņu iepriekšējā darbā un piedzīt kompensāciju par darba piespiedu kavējuma laiku. Tomēr, izlemjot šos jautājumus, netiek pārkāpts Civilprocesa likuma 192.pantā noteiktais aizliegums pārsniegt prasībā noteikto prasības priekšmetu un pamatu. V.O. cēlis prasību savu aizskarto tiesību aizsardzībai – tā stāvokļa atjaunošanai, kāds bijis līdz tiesību aizskārumam, ar no tā izrietošajām sekām. Bez tam, apmierinot prasījumu atzīt par spēkā

neesošu darba devēja uzteikumu, jau no likuma (Darba likuma 124., 126.pants) nepārprotami izriet darbinieka tiesības tikt atjaunotam iepriekšējā darbā un saņemt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Ievērojot teikto, prasības pieteikumā nepilnīgi formulētais prasījums pats par sevi nevar būt šķērslis izlemt jautājumu par V.O. atjaunošanu darbā, jo, tikai atzīstot darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu, netiktu radītas nekādas tiesiskas sekas un ar tiesas spriedumu netiktu sasniegts prasības mērķis – atjaunot stāvokli, kāds bijis līdz V.O. tiesību aizskārumam.

[5] Kasācijas sūdzībā atbildētāja SIA „Later Ltd” lūgusi atcelt apelācijas instances tiesas spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai, norādot uz šādiem procesuālo un materiālo tiesību normu pārkāpumiem:

[5.1] likumdevējs Darba likumā skaidri ir nodalījis divas sadaļas – ceturtnā sadaļa „Darbinieka pienākumi un tiesības”, kurā iekļāvis 23.nodaļu „Darbinieka atbildība”, kurā savukārt ietverts 90.pants „Piezīme un rājiens”, un atsevišķi nodalītā piektā sadaļa – „Darba tiesisko attiecību izbeigšanās”, kurā iekļauta 26.nodaļa „Uzteikums”. Darba likuma 23.nodaļa regulē darba kārtības vai darba līguma pārkāpumu konstatēšanu un attiecīgi arī disciplinārsoda piemērošanas kārtību. Tas nozīmē, ka rājiena vai piezīmes izteikšana ir sankcija par līguma pārkāpumu. Savukārt uzteikums ir darba tiesisko attiecību izbeigšana, kura pamatā var būt personas spējas vai pārkāpumi;

[5.2] Darba likuma 28.panta trešā daļa noteic, ka darba līgumam piemērojami Civillikuma noteikumi, ciktāl Darba likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi. Savukārt Civillikuma 1589.pants paredz vienpusēju atkāpšanos no līguma tikai tad, kad tā pamatota ar paša līguma raksturu, vai kad to zināmos apstākļos atļauj likums, vai arī kad tāda tiesība bijusi pielīgta.

No minētā izriet, ka Civillikums nenosaka vienpusēju līguma izbeigšanu kā sodu. Civillikuma kopējais regulējums ir vērsts uz maksimālu līguma savstarpēju izpildi, nodrošinot līguma spēkā esamību un nosakot vien dažus pamatus līguma vienpusējai izbeigšanai. Darba likums kā speciālā tiesību norma precizē Civillikuma regulējumu, taču

arī tas neizdala līguma uzteikumu kā sodu vai sankciju par līguma noteikumu neizpildi. Turklāt likums neaizliedz uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš ir disciplināri sodīts;

[5.3] tiesas atzinums, ka atbilstoši „*ne bis in idem*” principam nav pieļaujams, ka personai par vienu un to pašu pārkāpumu tiek piemēroti vairāki galīga rakstura sodi, ir pretrunā Darba likuma regulējumam, kas noteic darbiniekam izteiktās piezīmes vai rājiena tiesiskās sekas. Pēc būtības rājiena vai piezīmes izteikšana darbiniekam nerada nekādas tiesiskās sekas, līdz ar to ir nepamatots tiesas secinājums, ka piezīme vai rājieni ir „galīga rakstura sods”. Tādējādi tiesa paplašināti ir tulkojusi Darba likuma 90., 101., 103.pantu un uzteikumu nepamatoti atzinusi par sodu;

[5.4] tiesa spriedumā nav analizējusi uzteikuma saturu un pamatojumu;

[5.5] tiesa nepamatoti ir paplašinājusi prasītāja prasījumu. Prasības pieteikumā prasītājs lūdzis tikai atzīt par nepamatotu darba līguma uzteikumu. Arī tiesas sēdē prasītājs prasību papildināt nevēlējās. Tas, ka tiesas ieskatā prasījums ir vērsts uz darba tiesisko attiecību atjaunošanu, nevar būt par pamatu prasījuma paplašināšanai, jo likums neizslēdz iespēju darbiniekam prasīt tikai darba devēja uzteikuma atzīšanu par prettiesisku, bet neprasīt atjaunošanu darbā, ja darbinieks turpmāk nevēlas būt nodarbināts pie konkrētā darba devēja. Līdz ar to tiesa ir pārkāpusi civilprocesa principus, tostarp sacīkstes principu, kā arī izrādījusi īpašu labvēlību vienai no pusēm;

[5.6] nav saprotams kā tiesa varēja nonākt pie secinājuma par prasītāja vidējo mēneša izpeļņu, ja tiesā šādi pierādījumi netika iesniegti un tiesas sēdē netika izskatīts jautājums par darba algas apmēru. Tāpat prasītājs nav iesniedzis pierādījumus, ka viņš nav bijis nodarbināts pie cita darba devēja, kā arī šajā periodā nav saņēmis bezdarbnieka pabalstu, tas ir, vai viņam vispār ir tiesības saņemt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku.

Tiesa pamatojusies vienīgi uz prasītāja mutiskiem paskaidrojumiem, kuriem saskaņā ar Civilprocesa likuma 104.pantu pašiem par sevi nav pierādījuma spēka un pretēji Civilprocesa likuma 426.panta otrajai daļai paplašinājusi un lēmusi prasījumus, kurus prasītājs pirmās instances tiesā nebija izvirzījis.

[6] Senāta sēdē atbildētājas pārstāvis uzturēja kasācijas sūdzību uz tajā norādītajiem motīviem, lūdza atcelt apelācijas instances tiesas spriedumu.

Prasītājs kasācijas sūdzību neatzina, lūdza to noraidīt.

Motīvu daļa

[7] Senāts atzīst, ka uzteikums atbilstoši Darba likuma normu struktūrai, kā tas pareizi norādīts kasācijas sūdzībā un noteikts Darba likuma 101.panta pirmajā daļā, nav disciplinārsods, bet darba devēja gribas akts darba tiesisko attiecību izbeigšanai, kas pamatots vienīgi uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām (...). Atbilstoši minētās normas 1.punktam uzteikt darba līgumu var ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Saistībā ar darbinieka uzvedību t.i. par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu saskaņā ar Darba likuma 90.panta pirmo daļu darbiniekam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu.

Kritērijs Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta un 90.panta pirmās daļas piemērošanai pēc būtības ir viens: noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpums.

Minēto normu sastāvus norobežo vien pārkāpuma būtiskums. Tieši šī pazīme nosaka, kurā gadījumā var tikt piemērots disciplinārsods, bet kurā – darba līguma uzteikums. Taču tas norāda, ka vienlaikus gan disciplinārsods, gan uzteikums nevar tikt piemērots.

Konstatējot, ka pārkāpums ir būtisks, darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, gan ievērojot, ka atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajai daļai darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Minētais nozīmē, ka pat konstatējot būtisku pārkāpumu, tas var būt pietiekošs tiesisks pamats darba līguma uzteikumam vienīgi tad, ja būs izpildīti minētie noteikumi apstākļu un personas izvērtējumā.

Tādējādi šādas izvērtēšanas rezultātā varētu rasties situācijas, kad nodomātās darba līguma uzteikuma izsniegšanas vietā (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts) darbiniekam tiek izteikta rakstveida piezīme vai rājiens (Darba likuma 90.pants).

Arī tiesa, piemērojot Darba likuma 101.panta otro daļu, uzteikumu varētu atzīt par spēkā neesošu, kas nozīmētu norādījumu darba devējam, ka darba līguma uzteikšanas vietā tam vajadzēja izvēlēties citus ietekmēšanas līdzekļus. Tas uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.-5.punktu, vadoties tieši no nepieciešamības veikt uzteikuma pamatā esošā pārkāpuma izvērtējumu, pēc būtības padara līdzīgu disciplinārsodam.

Minētās normas, Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktais termiņš darba līguma uzteikumam – ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, kā arī 103.panta pirmās daļas 2.punkts, kas konkrētajā gadījumā darba devēja uzteikuma termiņu nosaka 10 dienas, kā tas pamatoti minēts apelācijas instances tiesas spriedumā, pietiekoši skaidri norāda uz nepieciešamību konstatēt konkrētu jaunu pārkāpumu, nevis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz iepriekš izdarītajiem pārkāpumiem, par kuriem darbinieks jau ir disciplināri sodīts.

[8] Vadoties no iepriekš veiktās tiesību normu analīzes, Senāts par pamatotu atzīst apelācijas instances tiesas atzinumu, ka lai gan darba devēja uzteikums Darba likuma 90.panta pirmajā daļā nav norādīts kā disciplinārsods, pēc būtības darba tiesisko attiecību izbeigšana uz nereabilitējoša pamata ir vissmagākās iespējamās sekas, kas darbiniekam var iestāties, ja viņš bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, pie tam šīs sekas negatīvi ietekmē darbinieka reputāciju un turpmāko karjeru. Tāpēc darba līguma uzteikums, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, pēc jēgas ir smagākais no sodiem, ko darba devējs var piemērot darbiniekam, ja viņš būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Ja Darba likuma 90.panta trešajā daļā noteikts, ka par katru pārkāpumu var izteikt tikai vienu piezīmi vai rājienu, Senāts atzīst, ka minētais likuma noteikums ir attiecināms arī uz situācijām, kad, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu sakarā ar darba līguma vai noteiktās darba kārtības būtisku pārkāpumu, ja šis uzteikums ir balstīts uz tiem pašiem pārkāpumiem, par kuriem uzlikts disciplinārsods.

[9] Senāts kā nepamatotu vērtē kasācijas sūdzības argumentu, ka disciplinārsodu „(..) piemērošana nerada darbiniekam nekāda veida tiesiskās sekas ne tūlītēji, ne arī nākotnē”, tādējādi akcentējot domu, ka piemērotie disciplinārsodi nevar ietekmēt uzteikuma tiesiskumu.

Par kļūdainu vērtējams arī atzinums, ka „(..) piezīmju un rājienu summēšanās kādā noteiktā periodā nerada darbiniekam nekādas tiesiskas sekas.” Senāts atzīst, ka tieši piemērotais sods darbiniekam ir tas kritērijs, pamatojoties uz kuru atkārtota pārkāpuma gadījumā atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajai daļai darba devējs var uzteikt darba līgumu pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.-5.punkta. Piemērotie sodi var ierobežot darbinieka izaugsmes iespējas, ietekmēt atalgojumu nākotnē vai radīt viņam citas nelabvēlīgas sekas. Tas, ka atbildētāja, kā izriet no kasācijas sūdzības, neizprot šo piespiedu līdzekļu nozīmi un no likuma izrietošās tiesības neizmanto, nevar atstāt nekādu iespaidu uz disciplinārsodu būtības un to tiesiskās dabas izvērtējumu.

[10] Ņemot vērā, ka tiesa ir atzinusi par likumam neatbilstošu uzteikumu situācijā, kad prasītājam par izdarītajiem pārkāpumiem jau piemēroti disciplinārsodi, kas nozīmē, ka šāds uzteikums ir nelikumīgs pats par sevi, tiesai nebija jāvērtē uzteikuma saturs un tā pamatojums.

[11] No lietas materiāliem izriet, ka prasītāja sākotnējais prasījums ir bijis tikai par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, pirmās instances tiesas sēdē to papildinot ar mutisku lūgumu par atjaunošanu darbā. Pirmās instances tiesa, apmierinot prasību, bez tam ir noteikusi prasītājam par labu piedzenamo vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku.

[11.1] Civilprocesa likuma 426.panta otrajā daļā noteikts, ka apelācijas instances tiesa izskata tikai tos prasījumus, ka izskatīti pirmās instances tiesā. Prasības priekšmeta vai pamata grozīšana nav pieļaujama. Lai gan kasācijas sūdzībā norādīts uz minētās likuma normas pārkāpumu, Senāts šo argumentu uzskata par nepamatotu, jo jauni prasījumi apelācijas instances tiesā nav izskatīti.

[11.2] Senāts atzīst, ka konkrētajā gadījumā attiecībā uz tiesvedību pirmās instances tiesā formāli ir saskatāms Civilprocesa likuma 74.panta trešās daļas 3.punkta pārkāpums. Minētajā likuma normā ir noteikts, ka prasītājs ir tiesīgs rakstveidā grozīt prasības pamatu vai priekšmetu vai palielināt prasījuma apmēru, iekams nav uzsākta lietas izskatīšana pēc būtības.

Ņemot vērā, ka lietas izskatīšanas robežu pārkāpums pirmās instances tiesā atbilstoši Civilprocesa likuma 427.panta pirmajai daļai neietilpst to procesuālo pārkāpumu skaitā, kas izsauc tiesas sprieduma atcelšanu, apelācijas instances tiesa, Senāta ieskatā, bija tiesīga izskatīt lietu pirmās instances tiesas izskatīto prasījumu robežās.

[11.3] Senāts, vērtējot situāciju attiecībā uz Civilprocesa likuma 74.panta trešās daļas 3.punkta ievērošanu, par pamatotu atzīst apelācijas instances tiesas secinājumu par to, ka, apmierinot prasījumu atzīt par spēkā neesošu darba devēja uzteikumu, jau no likuma nepārprotami izriet darbinieka tiesības tikt atjaunotam iepriekšējā darbā un saņemt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Uz to norāda imperatīvā formā izteikta Darba likuma 124.panta otrā daļā, kurā noteikts, ka darbinieks, kurš atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas atzīts par spēkā neesošu, vai arī kā citādi pārkāpjot darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, saskaņā ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā.

Savukārt Darba likuma 126.panta pirmajā daļā paredzēts, ka darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Atlīdzība par visu darba piespiedu kavējuma laiku izmaksājama arī gadījumā, ja tiesa, kaut arī pastāv pamats darbinieku atjaunot iepriekšējā darbā, pēc viņa lūguma izbeidz darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu.

[12] Senāts par nepamatotu atzīst kasācijas sūdzības argumentu, kas attiecas uz iebildumiem par prasītāja labā piedzītās vidējās izpeļņas aprēķinu.

[12.1] Apelācijas instances tiesas sēdē 2009.gada 10.decembrī lietas izskatīšana, pamatojoties tieši uz atbildētājas pārstāvja iebildumiem, tika atlikta, uzdodot abām pusēm iesniegt aprēķinu par prasītājam izmaksājamās kompensācijas apmēru.

Atbildētāja savu aprēķinu neiesniedza un tās pārstāvis tiesas sēdē 2010.gada 17.martā, kad lieta tika izskatīta pēc būtības, nepiedalījās. Atbildētāja pašas vainas dēļ nav izmantojusi savas procesuālās tiesības iesniegt pierādījumus un iebilst pretējās puses paskaidrojumiem un apstrīdēt tās iesniegtos pierādījumus.

Tiesa piedzenamo vidējo izpeļņu pamatoti noteikusi, vadoties no pierādījuma, kas bija tās rīcībā: darba līgumā noteiktā atalgojuma.

[12.2] Darba likumā nav normas, kas prasītājam, pretendējot uz vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējumu, noteiktu pienākumu iesniegt pierādījumus par viņa neatrašanos darba attiecībās ar citu darba devēju. Savukārt atbildētāja apelācijas instances tiesas rīcībā netika nodevusi nekādus pierādījumus, kas liecinātu par prasītāja strādāšanu pie cita darba devēja strīdus perioda laikā.

Šādā situācijā tiesai pēc savas iniciatīvas un pretēji sacīkstes principam nebija jāskaidro jautājums par prasītāja nodarbinātību.

[12.3] Kas attiecas uz kasācijas sūdzības argumentu par to, ka prasītājs, iespējams, saņēmis bezdarbnieka pabalstu, Senāts norāda, ka prettiesiska uzteikuma gadījumā darbinieka iepriekšējā darba stāvokļa atjaunošanai ir jānotiek tikai un vienīgi uz darba devēja rēķina.

Gadījumā, ja laika periodā, par kuru prasītājam ir piedzīta vidējā darba alga par darba piespiedu kavējumu, viņam uz iegūtā bezdarbnieka statusa pamata būs bijis izmaksāts bezdarbnieka pabalsts, tiesas spriedums par vidējās izpeļņas piedziņu būs pamats Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai uzsākt administratīvo procesu izmaksātā bezdarbnieka pabalsta atmaksāšanai.

[13] Atzīstot, ka tiesa pareizi piemērojusi un interpretējusi materiālās tiesību normas un nav pieļāvusi procesuālo tiesību normu pārkāpumus, tiesas spriedums ir atstājams negrozīts, bet iesniegtā kasācijas sūdzība noraidāma.

Rezolutīvā daļa

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

nosprīda

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2010.gada 29.marta spriedumu atstāt negrozītu, bet atbildētājas iesniegto kasācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.

Tiesas sēdes priekšsēdētājs	senators	<i>paraksts</i>	V.Jonikāns
	senatore	<i>paraksts</i>	A.Briede
	senatore	<i>paraksts</i>	A.Vītola