

**Tēzes virsraksts:** Par darba uzteikumu grūtniecei pārbaudes laikā

**Tēze:** Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, izņemot Darba likuma 109.panta pirmajā daļā noteiktos izņēmuma gadījumus. Šā likuma 47.panta pirmajā daļā paredzētais darba līguma uzteikuma pamats nav minēts kā izņēmums, kad darba devējam atļauts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci.

Ja darba devējs par darbinieces grūtniecību uzzinājis vēl darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, Darba likuma 109.panta pirmajā daļā noteiktais aizliegums viņam ir saistošs.

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Senāta Civillietu departamenta**

**2010.gada 8.decembra**

**SPRIEDUMS**

**Lietā Nr. SKC-1170/2010**

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts šādā sastāvā:

tiesas sēdes priekšsēdētājs    senators N.Salienieks  
senatore referente A.Briede  
senators K.Torgāns,

piedaloties tulkam V.A., prasītājam N.T., atbildētājas SIA „EuroPark Latvia” pārstāvim B.B.,

izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu sakarā ar atbildētājas SIA „EuroPark Latvia” kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2010.gada 29.marta spriedumu N.T. prasībā pret SIA „EuroPark Latvia” par atjaunošanu darbā un morālā kaitējuma piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Pamatojoties uz 2008.gada 24.novembrī starp N.T. un SIA „EuroPark Latvia” noslēgtu darba līgumu, N.T. no 2008.gada 25.novembra pieņemta darbā par apkopēju ar pārbaudes laiku 3 mēneši.

[2] SIA „EuroPark Latvia” 2009.gada 11.februārī izsniedza prasītājam 2009.gada 10.februārī sastādītu paziņojumu par darba attiecību izbeigšanu ar 2009.gada 13.februāri.

Darba tiesiskās attiecības ar prasītāju izbeigtas 2009.gada 14.februārī, pamatojoties uz Darba likuma 47.panta pirmo daļu.

[3] N.T. 2009.gada 3.martā cēlusi tiesā prasību pret SIA „EuroPark Latvia” par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, norādot, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci pārbaudes laikā. Ārsta izziņu, kas apliecina grūtniecības 13/14 nedēļu, prasītāja darba devējai iesniegusi 2009.gada 12.februārī.

[3.1] 2009.gada 6.martā prasītāja papildinājusi prasību ar prasījumu par atjaunošanu darbā un pienākuma uzlikšanu atbildētājam izmaksāt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku un apmaksāt advokāta pakalpojumus pēc iesniegtajiem rēķiniem.

[3.2] 2009.gada 20.maijā prasītāja grozījusi prasību, norādīdama, ka pēc nepamatotās atlaišanas no darba viņai radušās nopietnas veselības problēmas. Darba devēja, atbrīvojot prasītāju no darba tikai tādēļ, ka viņa ir grūtniece, rīkojusies diskriminējoši un pārkāpusi Darba likuma 29.panta pirmo daļu. Ar savu rīcību darba devēja prasītājam un viņas nedzimušajam bērnam nodarījusi morālas un fiziskas ciešanas, kas varēja un var arī turpmāk novest prasītāju pie nopietnākām veselības problēmām. Tādēļ morālā kaitējuma atlīdzībai N.T. lūgusi piedzīt Ls 10 000.

Prasības grozījumos arī precizēts, ka no atbildētājas piedzenamā vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu par laika posmu no 2009.gada 11.februāra līdz 2009.gada 17.augustam ir Ls 2356, bet ar lietas vešanu saistītie izdevumi ir Ls 102,13.

[3.3] Prasība pamatota uz Darba likuma 29.pantu, 109.panta pirmo daļu, 122., 124., 125., 126., 127.pantu, Satversmes 92.pantu, Civillikuma 1635.pantu.

[4] Ar Rīgas rajona tiesas 2009.gada 31.augusta spriedumu N.T. prasība daļā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku apmierināta un no atbildētājas par labu valstij piedzīta valsts nodeva un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi, nosakot nekavējošu sprieduma izpildi daļā par atjaunošanu darbā un darba algas piedziņu. Pārējā daļā prasība noraidīta.

Pirmās instances tiesas spriedums daļā, ar kuru noraidīta prasība par morālā kaitējuma piedziņu nav pārsūdzēts un stāties likumīgā spēkā.

[5] Izskatījusi lietu sakarā ar atbildētājas SIA „EuroPark Latvia” apelācijas sūdzību par spriedumu daļā, ar kuru prasība apmierināta, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar

2010.gada 29.marta spriedumu prasību apmierinājusi, atzīstot par spēkā neesošu 2009.gada 10.februāra SIA „EuroPark Latvia” paziņojumu par darba attiecību izbeigšanu nr.1-22/10.02.2009 un atjaunojot N.T. darbā SIA „EuroPark Latvia” par apkopēju ar 2009.gada 13.februāri, kā arī valsts ienākumos piedzinusi no SIA „EuroPark Latvia” valsts nodevu Ls 198,15 un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus Ls 14,69. Spriedumā norādīts šāds pamatojums.

[5.1] Starp pusēm nepastāv strīds, ka uzteikuma saņemšanas brīdī N.T. nebija informējusi darba devēju par savu grūtniecību, bet izziņu par šo faktu iesniegusi 2009.gada 12.februārī.

[5.2] Paziņojumā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu uzteikuma iemesls un tā juridiskais pamatojums nav uzrādīts, kas formāli atbilst Darba likuma 47.panta pirmajai daļai.

No pirmās instances tiesas sēdē nopratināto liecinieku liecībām izriet, ka uzteikuma pamatā faktiski bijis apstākļi, ka prasītāja nav pienācīgi pildījusi savus darba pienākumus, dažkārt nav atradusies savā darba vietā. Pirmās instances tiesa pamatoti atzinusi, ka šādā gadījumā darba devējai atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajai daļai bija jāpieprasa rakstveida paskaidrojums, lai izlemtu jautājumu par iespējamo darba līguma uzteikumu, jāizvērtē pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts, darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs.

Tādējādi darba attiecību izbeigšana, pamatojoties uz Darba likuma 47.panta pirmo daļu, ir pretrunā šā likuma 109.panta prasībām un ievērojot konkrētās lietas apstākļus darba uzteikums nav atzīstams par tiesisku.

[5.3] Ievērojot to, ka Darba likuma 47.pants darba līguma uzteikšanai nosaka tikai trīs dienu termiņu, tāpēc prasītājas paziņojums par grūtniecību nākošajā dienā pēc uzteikuma saņemšanas ir atzīstams par savlaicīgu. Neviens normatīvais akts nenosaka, cik ilgā laikā pēc grūtniecības iestāšanās darba ņēmējai par to ir jāinformē darba devēja. Darba likuma 109.panta izpratnē būtisks ir pats grūtniecības fakts, bet ne brīdis, kad par to paziņo. Turklāt mutiska informācija par grūtniecību tiesas ieskatā nav pietiekams pierādījums. Šis fakts jāapstiprina ar attiecīgu medicīniskās iestādes izziņu, kuras saņemšanai arī ir nepieciešams zināms laiks.

[5.4] Eiropas Padomes 1992.gada 19.oktobra direktīva 92/85/EEK nosaka vispārēju grūtnieču atlaišanas aizliegumu, tādēļ konkrētajā gadījumā darba līguma uzteikums atbildētājai ir prettiesisks, prasītāja ir atjaunojama darbā un viņai par labu piedzenama vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku.

Atbildētājas norādītā judikatūra šī strīda izšķiršanai nav piemērojama, jo no atbildētājas citātiem no Rīgas pilsētas Centra rajona tiesas 2005.gada 26.janvāra sprieduma civillietā Nr.C27176204 izriet, ka lietās ir atšķirīgi apstākļi.

[5.5] Tā kā SIA „EuroPark Latvia” pirmās instances spriedumu ir izpildījusi nekavējoties un piedzītās summas apelācijas sūdzībā nav apstrīdējusi, tiesa nevērtē pirmās instances spriedums daļā par piedzīto summu apmēru.

[6] Pamatojoties uz SIA „EuroPark Latvia” pieteikumu, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2010.gada 19.maijā taisījusi lietā papildspriedumu, ar kuru piedzīta no SIA „EuroPark Latvia” par labu N.T. vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu no 2009.gada 13.februāra līdz 2009.gada 13.septembrim Ls 2926, ieturot no šīs summas nodokļus.

[7] Par spriedumu SIA „EuroPark Latvia” iesniegusi kasācijas sūdzību, lūgdama to atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā. Kasācijas sūdzībā norādīti turpmāk izklāstītie argumenti.

[7.1] Tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 47.panta pirmo daļu, tās secinājumi ir pretrunā šīs normas jēgai un mērķim, proti, ka pārbaudes laikā darba devējam uzteikums nav jāpamato, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu neatkarīgi no motīviem.

Tas, ka uzteikuma pamatā ir darbinieka pārkāpumi, pats par sevi nemaina uzteikuma tiesisko pamatu un nenozīmē, ka darba devējam būtu jāprasa paskaidrojumi Darba likuma 101.panta kārtībā, it sevišķi, ja uzteikumā par tādiem nav norādīts.

Tiesas secinājumi ir pretrunīgi. Atzīstot, ka atlaišanas pamatojuma nenorādīšana uzteikumā atbilst Darba likuma 47.panta pirmajai daļai, vienlaikus tiesa secinājusi, ka darba devējai bijis jāpieprasa rakstveida paskaidrojumus par izdarītajiem pārkāpumiem atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajai daļai, kas pēc būtības izkropļo pārbaudes laika institūtu.

[7.2] Tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 109.panta pirmo daļu, 124.panta pirmo daļu un 126.panta pirmo daļu. No tiesas secinājumiem nav saprotams, kura darba devēja rīcība un uz kāda pamata ir bijusi tiesiski nepamatota.

Atzīstot, ka Darba likuma 109.pants aizliedz darba devējam uzteikt līgumu ar grūtnieci, tiesa nav ņēmusi vērā atbildētājas argumentu, ka SIA „EuroPark Latvia” uzteikuma izdarīšanas brīdī nezināja un tai nevajadzēja zināt par grūtniecības faktu, jo prasītāja par to nebija paziņojusi. Minētā iemesla dēļ uzteikumu nevarēja atzīt par prettiesisku. Savukārt, ja uzteikums ir tiesiski pamatots, tad prasība par atjaunošanu darbā un darba samaksas piedziņu bija noraidāma.

Vienīgais iemesls uzteikuma atzīšanai par prettiesisku, būtu tad, ja darba devējam atbilstoši spēkā esošajām tiesību normām, būtu bijis pienākums atsaukt tiesiski izdarīto uzteikumu. Tiesa uz šādas rīcības nepieciešamību un normatīvo pamatu nav norādījusi. Tāds neizriet arī no Eiropas Padomes 1992.gada 19.oktobra Direktīvas 92/85 EEK, kas nosaka vispārēju strādājošo grūtnieču atlaišanas aizliegumu, kuras 2.panta „Definīcijas” a) punktā noteikts, ka strādājoša grūtniece ir strādājoša grūtniece, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi.

[7.3] Tiesa nav izvērtējusi atbildētājas argumentus, kas pamatoti ar Rīgas pilsētas Centra rajona tiesas 2005.gada 26.janvāra spriedumā lietā Nr.C27176204 paustajām atziņām un laikraksta „Dienas bizness” rokasgrāmatā „Darba likuma komentāri” (Autori: Rita Dindune, Karīna Platā, Lauma Kasatkina) publicēto Darba likuma 109.panta komentāru attiecībā uz gandrīz identisku situāciju. Tādējādi tiesa nav ievērojusi Civilprocesa likuma 193.panta piektajā daļā paredzēto pienākumu motivēt spriedumu, kas novedis pie Satversmes 92.pantā un Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 6.pantā paredzētās tiesības uz taisnīgu tiesu pārkāpuma.

[7.4] Tiesa nav motivējusi atbildētājas norādītās judikatūras nepiemērošanu, līdz ar to pārkāpusi Satversmes 91.pantu un Civilprocesa likuma 5.panta sesto daļu. Tiesas pienākums ievērot iepriekšējos precedentus izriet arī no Satversmes 91.pantā ietvertā vienlīdzības principa - līdzīgi gadījumi izšķirami līdzīgi, bet atšķirīgi gadījumi – atšķirīgi.

[7.5] Tiesa nepareizi piemērojusi Civilprocesa likuma 432.panta otro daļu, 193.panta sesto daļu, 205.pantu un 203.panta pirmo daļu, jo apzināti nav izspriedusi prasījumu par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu. Tas, ka pirmās instances tiesa bija noteikusi sprieduma nekavējošu izpildi, nenozīmē, ka pirmās instances tiesas spriedums šajā daļā ir stājies spēkā un apelācijas instancē nav jāizspriež.

[8] Senāta sēdē atbildētājas pārstāvis uzturēja kasācijas sūdzību atbilstoši tajā norādītajiem motīviem, bet prasītāja kasācijas sūdzību neatzina un lūdza spriedumu atstāt negrozītu.

### **Motīvu daļa**

[9] 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 atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedums atstājams negrozīts.

[9.1] Apelācijas instances tiesa konstatējusi, ka darba līgums ar N.T. uzteikts pārbaudes laikā, pamatojoties uz Darba likuma 47.pantu.

Minētā norma paredz vienkāršotāku uzteikuma kārtību (saīsinātu uzteikuma termiņu-trīs dienas, darba devējam nav pienākums norādīt uzteikuma iemeslus).

Ņemot vērā darba devēja tiesības nenorādīt uzteikuma iemeslus, darbinieks nevar prasīt atjaunošanu darbā, ja vien šīs ar likumu piešķirtās tiesības netiek īstenotas pretēji pārbaudes jēgai un mērķim, kā arī neievērojot darbinieka pamatotās intereses (*skat. Augstākās Tiesas Senāta 2009.gada 3.jūnija sprieduma lietā Nr.SKC-188, 8.2.punktu*).

[9.2] Darba likuma 109.panta pirmajā daļā noteikts, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci(..), izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 10.punktā.

Tā kā minētā tiesību norma nosaka izņēmumu, tad salīdzinājumā ar Darba likuma 47.pantu, tā ir uzskatāma par speciālo normu. Līdz ar to priekšroka dodama speciālajai normai, kas atsevišķu darbinieku līgumu uzteikšanas gadījumos ierobežo darba devēja vispārējās tiesības un nosaka izņēmumus no vispārējās kārtības (*skat. Ingus Gailums. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata C (100.-129.pants) un D daļa. Rīga, Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība., 2004, 69.lpp.*).

Lietā ir nodibināts, ka nākošajā dienā pēc uzteikuma prasītāja informējusi darba devēju par savu 13/14 nedēļu grūtniecību, pa ko lietā strīds nepastāv. Konstatējot, šādu būtisku lietas apstākli, apelācijas instances tiesa pareizi secinājusi, ka darba attiecību izbeigšana, pamatojoties uz Darba likuma 47.panta pirmo daļu, ir pretrunā Darba likuma 109.panta prasībām, un kaut arī apstrīdētais uzteikums formāli atbilst likuma prasībām, pēc sava saturas nav tiesisks.

Senāts nesaskata pretrunas tiesas secinājumos un atzīst, ka apelācijas instances tiesa Darba likuma 47.pantu iztulkojusi un konkrētās lietas apstākļiem piemērojusi pareizi, ievērojot Darba likuma 109.panta pirmās daļas jēgu un mērķi, kas vērsts uz sievietes īpašo aizsardzību maternitātes laikā un aizliedz darba devējam uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, izņemot likumā noteiktos gadījumus. Darba likuma 47.panta pirmajā daļā paredzētais uzteikuma pamats nav minēts kā izņēmums, kad darba devējam ir atļauts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci (*skat. arī Augstākās Tiesas Senāta 2009.gada 17.jūnija spriedumu lietā Nr.SKC-187/2009*).

Šāds norādīto normu tulkojums atbilst arī Eiropas Padomes 1992.gada 19.oktobra Direktīvas 92/85 (kuras mērķis ir veicināt drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā un sievietēm, kas baro bērnu ar krūti) 10.panta noteikumiem, kas aizliedz atlaist grūtnieces, izņemot ārkārtējus gadījumus, kas nav saistīti ar viņu stāvokli, turklāt ar nosacījumu, ka darba devējs rakstiski pamato šādas atlaišanas iemeslus.

No sprieduma argumentācijas secināms, ka atsauce uz Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikto darba devēja pienākumu pieprasīt paskaidrojumu, spriedumā izdarīta saistībā ar Darba likuma 109. nevis 47.panta interpretāciju.

Ievērojot minēto, Senāts par nepamatotiem atzīst kasācijas sūdzības motīvus par Darba likuma 47.panta nepareizu iztulkošanu un piemērošanu. Kasācijas sūdzības iesniedzējs savus argumentus nav saistījis ar konkrētās lietas būtisko apstākli, proti, ka uzteikts darba līgums ar grūtnieci, ko likums aizliedz.

[9.3] Kasācijas sūdzībā norādīts, ka tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 109.panta pirmo daļu, 124.un 126.pantu. Šos apsvērumus kasācijas sūdzības iesniedzējs pamato ar to, ka uzteikuma brīdī darba devējai par prasītājas grūtniecību nebija zināms un tādēļ uzteikums ir tiesisks.

Ievērojot Darba likuma 109.panta pirmās daļas mērķi, uz ko jau norādīts spriedumā iepriekš, Senāta ieskatā, nav būtiskas nozīmes tam, kad un kādā veidā darba devējs uzzinājis par darbinieces grūtniecību, bet būtisks ir pats grūtniecības fakts.

Atsaukdami uz Eiropas Padomes 1992.gada 19.oktobra Direktīvas 92/85, 2.panta a)punktā ietvertā jēdziena „strādājoša grūtniece” definīciju, saskaņā ar kuru strādājoša grūtniece ir tā, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi, kasācijas sūdzības iesniedzējs atstājis bez ievērības šīs pašas Direktīvas 10.pantu, no kura satura secināms, ka nozīme ir tam, vai darba devējs vispār zinājis par darbinieces grūtniecību, nevis kad un kādā veidā šī informācija ir saņemta (*skat. Eiropas Kopienų Tiesas 2010.gada 11.novembra spriedums lietā C-232/09 Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, 55.punkts*).

Konkrētajā gadījumā uzteikuma brīdī prasītāja bija grūtniece un darba devēja par to uzzināja nākošajā dienā pēc uzteikuma. Darba likuma 109.panta pirmajā daļā noteiktais aizliegums, Senāta ieskatā, pēc savas būtības ir vispārējs aizliegums darba devējam pēc savas iniciatīvas pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar grūtnieci, izņemot likumā norādītos īpašos gadījumus. Tā kā darba devēja par prasītājas grūtniecību uzzināja vēl darba tiesisko attiecību

pastāvēšanas laikā, likumā noteiktais aizliegums atbildētājam bija saistošs. Pastāvot šādiem apstākļiem Senāts kā nepamatotus noraida kasācijas sūdzības iesniedzēja apsvērumus par uzteikuma tiesiskumu.

Kā jau norādīts, apelācijas instances tiesa, pamatojoties uz pārbaudītiem faktiskajiem apstākļiem, secinājusi, ka darba devējas uzteikums ir pretrunā Darba likuma 109.panta prasībām. Ja uzteikums nav tiesisks, tad saskaņā ar minētā likuma 124.pantu tas atzīstams par spēkā neesošu un darbinieks atjaunojams iepriekšējā darbā. Savukārt, ja darbinieks, kas prettiesiski atlaists no darba tiek atjaunots darbā, saskaņā ar šī likuma 126.pantu viņam jāizmaksā vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Senāts, pretēji kasācijas sūdzībā norādītajam, uzskata, ka tiesa minētās materiālo tiesību normas piemērojusi pareizi.

[9.4] Apelācijas instances tiesa spriedumā ir norādījusi lietā konstatētos apstākļus, devusi tiem juridisko novērtējumu, kā arī norādījusi savus secinājumus par prasības pamatotību. Spriedumā izklāstītie motīvi liecina, ka tiesa izvērtējusi visus atbildētājas argumentus un iebildumus, tostarp argumentu par grūtnieces pienākumu informēt darba devēju par savu stāvokli, atzīstot par būtisku pašu grūtniecības faktu, nevis paziņošanas brīdi. Turklāt prasītājas paziņojumu par grūtniecību nākošajā dienā pēc uzteikuma saņemšanas tiesa atzinusi par savlaicīgu. Tas, ka kasācijas sūdzības iesniedzējam šajā jautājumā ir cits viedoklis, nenozīmē, ka tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 193.panta piekto daļu un atbildētājas tiesības uz taisnīgu tiesu.

[9.5] No sprieduma redzams, ka tiesa ir apsvērusi atbildētājas norādītā Rīgas pilsētas Centra rajona tiesas 2005.gada 26.janvāra sprieduma piemērošanu kā judikatūru, taču nav to ņēmusi vērā, jo konstatējusi atšķirības lietas apstākļos. Kasācijas sūdzībā izteiktie pārmetumi tiesai par Civilprocesa likuma 5.panta sestās daļas nepareizu piemērošanu ir nevietā, jo, tulkojot šo normu kopsakarā ar Civilprocesa likuma 193.panta piekto daļu, secināms, ka tiesai jāargumentē judikatūras piemērošana, nevis tās nepiemērošana.

Judikatūra, kā to pareizi norādījis kasācijas sūdzības iesniedzējs, ir sekundārs tiesību avots. Likumā noteiktais pienākums piemērot judikatūru, nenozīmē, ka citā tiesas nolēmumā dotais tiesību normu piemērošanas pamatojums ir obligāts tiesai, kas izskata lietu (*Autoru kolektīvs prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. Civilprocesa likuma komentāri. Trešais papildinātais izdevums. Tiesu namu aģentūra., Rīga, 2006., 23.lpp.*). Līdz ar to nav nekāda iemesla šajā gadījumā runāt par Satversmes 91.pantā nostiprinātā vienlīdzības principa pārkāpumu.



[9.6] Civilprocesa likuma 436.pantā ir paredzēta iespēja taisīt lietā papildspriedumu, ja nav taisīts spriedums par kādu no prasījumiem, kas bijis apelācijas instances tiesas izskatīšanas priekšmets.

No lietas materiāliem redzams, ka apelācijas instances tiesa pēc pašas atbildētājas „SIA „EuroPark Latvia” pieteikuma ir izskatījusi jautājumu par papildsprieduma taisīšanu lietā un ar 2010.gada 19.maija papildspriedumu piedzinusi no atbildētājas par labu N.T. vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu no 2009.gada 13.februāra līdz 13.septembrim- Ls 2926, ieturot nodokļus no šīs summas. Līdz ar to kasācijas sūdzības argumenti par Civilprocesa likuma 193.panta sestās daļas, 205.panta un 203.panta pirmās daļas pārkāpumu tādēļ, ka tiesa nav izspriedusi prasījumu par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu, nevar būt par iemeslu sprieduma atcelšanai.

[10] Ņemot vērā minēto, kasācijas sūdzības apmierināšanai nav pamata.

### **Rezolutīvā daļa**

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

### **n o s p r i e d a**

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

Spriedums nav pārsūdzams.

Tiesas sēdes priekšsēdētājs senators	( <i>paraksts</i> )	N.Salienieks
senatore	( <i>paraksts</i> )	A.Briede
senators	( <i>paraksts</i> )	K.Torgāns