

Tēzes virsraksts: Atlīdzība par darba piespiedu kavējuma aprēķināšanu

Tēze: Darba likuma 126. panta pirmajā daļā noteiktais regulējums atbilst Eiropas Savienības Tiesas traktējumam, ka darbiniekam piešķirtā kompensācija par atlaišanu no darba bez pamatota iemesla ir domāta tam, lai sniegtu darbiniekam to, ko viņš būtu nopelnījis, ja darba devējs nebūtu nelikumīgi izbeidzis darba attiecības. Līdz ar to, aprēķinot atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, izšķiroša nozīme piešķirama nevis apstākļiem, kas pastāvējuši pirms nelikumīgās atlaišanas, tostarp situācijai, kad darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ (slimība, bērna kopšanas atvaļinājums u.tml.) ilgāku laika posmu nav pildījis darba pienākumus un nav saņēmis darba algu, bet gan tam, kādu atalgojumu viņš būtu saņēmis, ja darba attiecības netiktu izbeigtas. (Darba likuma 126.pants).

Latvijas Republikas Augstākās tiesas

Senāta Civillietu departamenta

2010.gada 15.decembra

S P R I E D U M S

Lietā Nr. SKC-694/2010

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts šādā paplašinātā sastāvā:

tiesas sēdes priekšsēdētājs senators Z.Gencs
 senatore referente M.Zāgere
 senatore A.Briede
 senatore I.Garda
 senators A.Laviņš
 senatore S.Lodziņa
 senatore A.Vītola,

piedaloties prasītājas pārstāvēm K.D. un I.K.,

atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu sakarā ar prasītājas I.T. kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2009.gada 14.decembra spriedumu I.T. prasībā pret Latvijas Republikas Veselības ministriju par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, disciplinārsoda atcelšanu, atlīdzības par darba piespiedu kavējumu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Aprakstošā daļa

Ar Labklājības ministrijas (turpmāk – ministrija) 1999.gada 20.augusta rīkojumu Nr. 712/6 I.T. iecelta Medicīnas profesionālās izglītības centra direktores amatā uz laiku no 1999.gada 1.augusta līdz 2000.gada 31.jūlijam. Starp pusēm 1999.gada 1.augustā noslēgts darba līgums Nr.483.

Ar ministrijas 2000.gada 25.jūlija rīkojumu Nr. 357/6 pagarināts ar I.T. noslēgtā darba līguma termiņš līdz 2001.gada 31.jūlijam, savukārt ar ministrijas 2001.gada 18.jūlija rīkojumu Nr. 288/6 minētais darba līgums atzīts par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

I.T. laika posmā no 2003.gada 28.aprīļa līdz 31.augustam atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, bet no 2003.gada 1.septembra līdz 2005.gada 28.februārim bērna kopšanas atvaļinājumā.

Ar Veselības ministrijas (turpmāk – ministrija), kuras pakļautībā nodots Medicīnas profesionālās izglītības centrs, 2005.gada 7.februāra rīkojumu Nr. 06-042/19 I.T., pamatojoties uz viņas iesniegumu, atsaukta no bērna kopšanas atvaļinājuma ar 2005.gada 10.februāri.

Starp I.T. kā darbinieci un ministriju kā darba devēju 2005.gada 13.aprīlī noslēgts jauns darba līgums Nr. VM-3/2005 uz nenoteiktu laiku, ar kuru darbiniece apņēmas ar 2005.gada 1.aprīli pildīt Medicīnas profesionālās izglītības centra direktores pienākumus. Vienlaicīgi darbiniecei noteikta otrā kvalifikācijas kategorija ar mēnešalgu Ls 450, ieskaitot nodokļus.

I.T. laika posmā no 2005.gada 11.jūlija līdz 13.novembrim atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, bet no 2005.gada 14.novembra līdz 2007.gada 13.maijam bērna kopšanas atvaļinājumā (ministrijas 2005.gada 14.novembra rīkojums Nr. 06-04.2/328).

Veselības ministrs 2005.gada 25.augustā izdevis rīkojumu Nr. 06-04.1/478 par disciplinārsoda piemērošanu, ar kuru, pamatojoties uz Darba likuma 90.panta pirmo daļu, I.T. izteikts rājiens par Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10.panta pirmās daļas, likuma „Par valsts un pašvaldību finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanu” 4.panta otrās daļas pārkāpumu, laika posmā no 1998.gada 1.decembra līdz 2005.gada 13.maijam Medicīnas profesionālās izglītības centra darbiniekiem izsniedzot divpadsmit aizdevumus par kopējo summu Ls 2 590, kā arī par likuma „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 11.panta pirmās daļas un 20.panta otrās daļas pārkāpumu, rakstveidā neinformējot augstākstāvošu valsts amatpersonu par viņas padotībā strādājošo māti un

pieņemot attiecībā uz māti lēmumus gan par darba samaksu, gan atvaļinājuma ilgumu un citus. Vienlaicīgi rīkojumā noteikts, ka tas stāsies spēkā ar brīdi, kad I.T. atsāks pildīt Medicīnas profesionālās izglītības centra direktora pienākumus.

Ar minēto rīkojumu I.T. iepazīstināta 2007.gada 14.maijā.

Veselības ministrs 2007.gada 11.maijā izdevis rīkojumu Nr. 06-04.1/413 par darba līguma uzteikuma izsniegšanu I.T., pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu par darba pienākumu nepienācīgu pildīšanu, jo viņa rīkojusies prettiesiski un zaudējusi darba devēja uzticību.

Uzteikumu darba devēja pamatojusi ar Medicīnas profesionālās izglītības centrā 2005.gadā veikto auditu, pēc kura rezultātiem 2005.gada 21.oktobrī tika apstiprināts ievērojams skaits audita ieteikumu, tostarp par nodokļu samaksas termiņu ievērošanu, VID neregistrētu stingrās uzskaites kvīšu izmantošanas pārtraukšanu, iepirkumu procedūras ievērošanu, kas liecina par I.T. apzinātu normatīvo aktu prasību neievērošanu un paviršu darba pienākumu pildīšanu. Darba līguma uzteikuma pamatojumā ir atsauce uz apstākli, ka I.T. 2005.gada 25.augustā ir piemērots disciplinārsods – rājieni.

Tajā pašā dienā veselības ministrs izdevis otru rīkojumu Nr. 06-04.1/414 par 2005.gada 13.aprīļa darba līguma laušanu ar 2007.gada 14.maiju un I.T. atlaišanu no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

Darba līguma uzteikumu un rīkojumu I.T. saņēmusi 2007.gada 14.maijā.

I.T. 2007.gada 15.jūnijā cēlusi tiesā prasību pret ministriju par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, disciplinārsoda atcelšanu, atlīdzības par darba piespiedu kavējumu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, kuru 2007.gada 19.septembrī papildinājusi ar jaunu prasījumu par tiesību atzīšanu uz 2006.gada 17.jūlija rīkojumā Nr.-6-04.1/490 noteiktās darba samaksas Ls 700 mēnesī saņemšanu un darba samaksas starpības piedziņu no 2007.gada 14.maija līdz atjaunošanai darbā. Prasītāja 2007.gada 18.decembrī vēlreiz papildinājusi prasību ar prasījumu par tiesību atzīšanu saņemt no 2007.gada 14.maija centra direktorei noteikto amatalgu Ls 1230 mēnesī.

Prasības pieteikumā un tā papildinājumos norādīts tālāk minētais pamatojums.

I.T. 2005.gada 10.februārī pārtraukusi bērna kopšanas atvaļinājumu un atgriezies iepriekšējā darbā. Darba devēja paaugstinājusi prasītājam kvalifikācijas kategoriju un noteikusi darba algu Ls 450 mēnesī. Konstatējusi, ka atrodas grūtniecības stāvoklī, prasītāja šo faktu darījusi zināmu darba devējai. Mainījies darba devējas attieksme pret

prasītāju, jo viņa saņēmusi pārmetumus par atkārtotu došanos dzemdību un grūtniecības, bet pēc tam bērna kopšanas atvaļinājumā. Viņai piedāvāts labprātīgi aiziet no darba, tomēr prasītāja turpinājusi strādāt. Savukārt no 2005.gada 11.jūlija līdz 13.novembrim prasītāja atradusies grūtniecības un dzemdību, bet pēc tam bērna kopšanas atvaļinājumā, kas bija piešķirts līdz 2007.gada 13.maijam (ieskaitot).

Laikā, kad prasītāja atradusies grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, darba devēja 2005.gada 15.jūlijā ierosinājusi dienesta izmeklēšanu un pieprasījusi no viņas rakstveida paskaidrojumu par darbiniekiem izsniegtajiem aizdevumiem un pieņemtajiem lēmumiem attiecībā uz viņas padotībā strādājošo māti. Pēc paskaidrojuma iesniegšanas darba devēja izdevusi rīkojumu par disciplinārsoda piemērošanu – rājiena izteikšanu prasītājai.

Darba devēja 2007.gada martā izsaukusi prasītāju uz pārrunām un atkal piedāvājusi viņai labprātīgi aiziet no darba, norādot, ka pretējā gadījumā viņa tāpat tiks atlaista no darba. Pēc bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas viņa 2007.gada 14.maijā ieradusies darbā, kur iepazīstināta ar rīkojumu par disciplinārsoda piemērošanu, kā arī darba līguma uzteikumu un nekavējoties atlaista no darba. Šāda darba devējas rīcība ir prettiesiska, jo uzteikumā norādītie apstākļi attiecas uz laika posmu, kad prasītāja atradās bērna kopšanas atvaļinājumā, tādēļ viņa nevar būt atbildīga par nodokļu maksājumu kavējumiem un citiem pārkāpumiem 2004.gadā, kad viņas prombūtnes laikā direktores pienākumus pildīja cita persona. Turklāt prasītāja nav bijusi informēta par notikušo auditu, kura rezultāti apkopoti 2005.gada 21.oktobrī.

Darba devējai no 1995.gada līdz 2005.gadam, kad prasītāja otrreiz aizgājusi grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, nekādu pretenziju pret viņas darba pienākumu izpildi, atbilstību ieņemamajam amatam, kā arī godaprātu nav bijis. Gluži pretēji, darba devēja paaugstinājusi prasītājas kvalifikācijas kategoriju, darba algas apmēru un tādā veidā atzinīgi novērtējusi viņas darba kvalitāti. Atbildētāja ir pieļāvusi pret viņu kā sievieti diskrimināciju atkārtotas grūtniecības stāvokļa dēļ un prettiesiski sodījusi viņu ar atlaišanu no darba bez objektīva iemesla.

Prasītājas prombūtnes laikā par Medicīnas profesionālās izglītības centra direktori pieņemta darbā S.B., piešķirot viņai pirmo kvalifikācijas pakāpi ar darba algu Ls 500 mēnesī, bet vēlāk piešķirot otro kvalifikācijas pakāpi ar darba algu Ls 700 mēnesī. Tā kā prasītājai arī bija otrā kvalifikācijas pakāpe, viņai pienākas darba alga Ls 700. Ar veselības ministra 2007.gada 2.janvāra rīkojumu S.B. noteikta mēnešalga Ls 1230, tādēļ prasītājas ieskatā, arī viņai ir tiesības saņemt šo amatalgu.

Prasība pamatota ar Darba likuma 7., 9., 29., 102., 122., 124., 125., 126.pantu.

Ar Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesas 2008.gada 25.aprīļa spriedumu prasība noraidīta.

Izskatījusi lietu sakarā ar prasītājas apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2008.gada 17.decembrī nosprieda prasību apmierināt daļēji: atzīt par spēkā neesošu darba devējas 2007.gada 11.maija uzteikumu un atjaunot I.T. iepriekšējā darbā Medicīnas profesionālās izglītības centra direktores amatā; atzīt par prettiesisku veselības ministra 2005.gada 25.augusta rīkojumu Nr.06.04.1/478 par disciplinārsoda piemērošanu – rājiena izteikšanu; piedzīt no Veselības ministrijas I.T. labā atlīdzību par darba piespiedu kavējumu Ls 6237,24 par laika posmu no 2007.gada 15.maija līdz 2008.gada 17.decembrim, bet pārējā daļā prasību noraidīt.

Augstākās tiesas Senāts 2009.gada 3.jūnijā atcēlis Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2008.gada 17.decembra spriedumu daļā par atlīdzības par darba piespiedu kavējumu piedziņu un šajā daļā lietu nodevis jaunai izskatīšanai. Pārējā daļā Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas spriedums atstāts negrozīts un ir stājies likumīgā spēkā.

Izskatījusi lietu daļā par atlīdzības par darba piespiedu kavējumu piedziņu atkārtoti, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2009.gada 14.decembrī nosprieda prasību šajā daļā apmierināt daļēji.

Spriedums pamatots ar tālāk minētajiem argumentiem.

Lietā nepastāv strīds, ka atbildētājai ir pienākums izmaksāt prasītājai atlīdzību par darba piespiedu kavējumu par laika posmu no 2007.gada 14.maija līdz 2009.gada 14.jūlijam, kad atbildētāja, pamatojoties uz tiesas spriedumu, atjaunota darbā, taču lietā pastāv strīds par šīs atlīdzības apmēru.

Darba likuma 75.panta trešā daļa noteic, ja pēdējo 12 mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas kopsummas pēdējos sešos mēnešos, bet dienas vidējo izpeļņu šādā gadījumā aprēķina, darba samaksas kopsummu dalot ar darba dienu skaitu šajā periodā.

Prasītāja nav strādājusi un viņai nav izmaksāta darba samaksa no 2005.gada 11.jūlija līdz 2007.gada 13.maijam ieskaitot, bet dienā, kad 2007.gada 14.maijā prasītāja ieradās darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas, viņai tika izsniegts 2007.gada 11.maija darba līguma uzteikums.

Konstatēts, ka prasītāja nav strādājusi pie atbildētājas un viņai nav izmaksāta darba alga no 2007.gada 13.maija līdz brīdim, kad viņa tika atjaunota darbā, tātad līdz 2009.gada 14.jūlijam.

Pastāvot iepriekš minētajiem apstākļiem, atzīstams, ka prasītāja vairāk kā 12 mēnešus nav strādājusi un viņai nav izmaksāta darba samaksa. Līdz ar to no atbildētājas prasītājas labā piedzenamās vidējās izpeļņas aprēķins izdarāms, piemērojot Darba likuma 75.panta trešās daļas noteikumus.

Saskaņā ar Darba likuma 75.panta trešās daļas noteikumiem, aprēķinot prasītājas vidējās darba algas apmēru laika posmā no 2007.gada 15.maija līdz 2009.gada 14.jūlijam, ir ņemama vērā valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas kopsumma par pēdējiem sešiem mēnešiem līdz dienai, kad prasītājai tika izsniegts darba līguma uzteikums, t.i., no 2006.gada novembra līdz 2007.gada aprīlim.

Ministru kabineta 2005.gada 25.oktobra noteikumu Nr.790 „Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi” (kas bija spēkā 2006.gadā) 2.punkts noteica, ka minimālā mēneša darba alga normālā darba laika ietvaros ir Ls 90, bet Ministru kabineta 2006.gada 17.oktobra noteikumu Nr.858 „Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi” (kas bija spēkā 2007.gadā) 2.punkts noteica, ka minimālā mēneša darba alga normāla darba laika ietvaros ir Ls 120.

Līdz ar to laika posmā no 2006.gada novembra līdz 2007.gada aprīlim (ieskaitot) kopējais prasītājas vidējās izpeļņas apmērs bija Ls 660, mēneša vidējā izpeļņa bija Ls 110, bet dienas vidējā izpeļņa Ls 5,32.

Atzīstams, ka no atbildētājas prasītājas labā piedzenama atlīdzība par darba piespiedu kavējumu par laika posmu no 2007.gada 15.maija līdz 2009.gada 14.jūlijam (ieskaitot), kas kopumā ir 25 mēneši un 28 dienas, un naudas izteiksmē veido Ls 2898,96.

Nav pamata pieņemt lēmumu par sprieduma izpildes pagriezienu šajā lietā, neskatoties uz to, ka no atbildētājas prasītājas labā atlīdzība par darba piespiedu kavējumu tiek piedzīta mazākā apmērā, nekā tas tika noteikts ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2008.gada 17.decembra spriedumu, kas atcelts.

Civilprocesa likuma 5.panta sestā daļa nosaka, ka, piemērojot tiesību normas, tiesa ņem vērā judikatūru.

No atziņām, kas paustas Augstākās tiesas Senāta 2008.gada 29.oktobra spriedumā lietā Nr.SKC-375 un 2009.gada 14.oktobra spriedumā lietā Nr.SKC-899, izriet, ka likums atlīdzību par darbu ir noteicis arī īpaši paredzētos gadījumos, kad darbinieks nav strādājis, tāpēc Darba likuma 126.pantā noteiktā atlīdzība par darba piespiedu kavējuma laiku ietilpst Darba likuma 59.panta normas sastāvā.

Līdz ar to atzīstams, ka Ls 6237,24, kas ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2008.gada 17.decembra spriedumu piedzīti prasītājas labā kā atlīdzība par darba piespiedu kavējuma laiku, ir likumā paredzētā atlīdzība saistībā ar darbu.

Civilprocesa likuma 635.panta sestā daļa noteic, ka lietās par darba samaksas piedziņu sprieduma izpildes pagrieziens ir pieļaujams, ja atceltais spriedums pamatots uz prasītāja sniegtām maldīgām ziņām vai uz viņa iesniegtiem viltotiem dokumentiem.

Ņemot vērā iepriekš minēto, kā arī to, ka Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2008.gada 17.decembra spriedums atceltajā daļā tika pamatots uz prasītājas sniegtām maldīgām ziņām vai iesniegtiem viltotiem dokumentiem, atzīstams, ka saskaņā ar šā likuma 635.panta pirmo un sesto daļu sprieduma izpildīšanas pagrieziens lietā nav pieļaujams.

Kasācijas sūdzību par minēto apelācijas instances tiesas spriedumu prasības noraidītajā daļā iesniegusi prasītāja I.T., kurā, atsaucoties uz materiālo tiesību normu nepareizu piemērošanu un iztulkošanu, kā arī procesuālo tiesību normu pārkāpumiem, lūgusi spriedumu šajā daļā atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai.

Kasācijas sūdzībā norādīti tālāk minētie motīvi.

1) Tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 5.panta pirmo un trešo daļu, jo, nosakot atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, nepareizi piemērojusi nacionālās tiesību normas attiecībā uz vidējās izpeļņas aprēķināšanas kārtību. Tiesas secinājums, ka saskaņā ar Darba likuma 75.panta trešo daļu atlīdzība par darba piespiedu kavējumu aprēķināma, vadoties no valstī noteiktās minimālās darba algas, ir pretrunā ar Darba likuma 60.panta pirmo daļu, kas ievieš Eiropas Kopienas līguma 141.pantā (tagad Līguma par Eiropas Savienības darbību 157.pants) un Direktīvā 75/117 noteikto vienlīdzīgas darba samaksas principu neatkarīgi no dzimuma. Saskaņā ar Eiropas Kopienu Tiesas (tagad Eiropas Savienības Tiesa) judikatūru par vienlīdzīgu darba samaksu uzskatāmi tādi darba samaksu veidojoši elementi kā iemaksas privātajos pensiju fondos, ko darba devējs veic par saviem darbiniekiem, atlaišanas pabalsts, kompensācija par prettiesisku atlaišanu, darba devēja maksātais slimības pabalsts, kompensācija par darba devēja nozīmēto kursu apmeklējumu,

prēmijas u.c.. Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā norādīts, ka darba samaksas elementi vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē ietver jebkuru atlīdzību, izņemot darba devēja veiktās iemaksas valsts obligātajai sociālajai apdrošināšanai. Vienlīdzīgs darba samaksas princips aizliedz gan tiešo, gan netiešo diskrimināciju uz dzimuma pamata. Tā kā tikai sievietēm ir tiesības uz maternitātes atvaļinājumu, jebkuras tiesību normas, kas paredz mazāk labvēlīgu darba samaksu saistībā ar tiesību uz maternitātes atvaļinājuma izmantošanu, ir tieši diskriminējošas uz dzimuma pamata. Savukārt tā kā pamatā darbinieki, kas izmanto tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ir sievietes, normas, kas nostāda sliktākā situācijā vairākumu viena dzimuma darbinieku ir netieši diskriminējošas uz dzimuma pamata. Tādējādi Darba likuma 75.panta trešā daļa ir pretrunā ar šā likuma 60.pantu, Eiropas Kopienas līguma 141.pantu un Direktīvu 75/117, kā arī Eiropas Savienības Tiesas judikatūru.

2) Tā kā Darba likuma 60.pants ievieš Eiropas Savienības tiesības, tad šī norma ir prioritāra pār šā likuma 75.panta trešo daļu. Vadoties no Eiropas Savienības Tiesas judikatūras, nacionālajai tiesai, konstatējot, ka nacionālā tiesību norma ir pretrunā ar Eiropas Savienības tiesību normu, ir pienākums piemērot Eiropas Savienības tiesību normu, negaidot līdz pretrunīgo nacionālo tiesību normu atceļ likumdevējs vai konstitucionālā tiesa.

3) Eiropas Savienības Tiesa savā judikatūrā ir atzinusi, ka tāda ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma naudas aprēķināšanas kārtība, kas liedz darbiniekam pēc ilgstošas slimības saņemt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma naudu tādā apmērā, kā noteikts darba līgumā vai citos normatīvos aktos, ir pretrunā ar Direktīvu 2003/88, kas noteic, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz vismaz četru nedēļu ilgu apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu. Līdz ar to secināms, ka Darba likuma 75.panta trešā daļa ir pretrunā ar Direktīvu 2003/88 gadījumā, ja darbinieks izmanto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pēc vismaz 12.mēnešu ilgas attaisnojošas prombūtnes, piemēram, grūtniecības radītas darbnespējas, maternitātes vai bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ.

Paskaidrojumus sakarā ar kasācijas sūdzību iesniegusi ministrija, norādīdama argumentus, kuru dēļ kasācijas sūdzība kā nepamatota ir noraidāma.

Atbildētājas pārstāvis uz Senāta sēdi nebija ieradies. Ņemot vērā, ka atbildētājai par lietas izskatīšanas laiku un vietu paziņots, Senāts, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 468.pantu nolēma, izskatīt lietu minētā procesa dalībnieka prombūtnē.

Senāta sēdē prasītājas pārstāves kasācijas sūdzību uzturēja atbilstoši tajā norādītajiem argumentiem.

Motīvu daļa

Pārbaudījis sprieduma likumību pārsūdzētajā daļā attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, Senāts atzīst, ka spriedums atceļams tālāk norādīto apsvērumu dēļ.

Darba likuma 126.panta pirmā daļa noteic, ka darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Minētās tiesību normas teksts, kā uzskata Senāts, pietiekami skaidri atklāj tās saturu un mērķi, kas vērsts uz prettiesiski atlaista darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu, līdz ar to nodrošinot viņam nepamatoti zaudēto ienākumu pilnīgu atlīdzināšanu.

Tā kā kritērijs atlīdzībai par darba piespiedu kavējumu noteikšanai ir zaudētā vidējā izpeļņa, izšķirot šāda rakstura strīdus, atbilstoši vispārīgam principam ir piemērojams Darba likuma 75.panta normās paredzētais vidējās izpeļņas aprēķināšanas mehānisms.

Apelācijas instances tiesa konstatējusi un par to strīds nepastāv, ka I.T. divpadsmit mēnešu laikā pirms prettiesiskās atlaišanas no darba nav strādājusi un viņai nav izmaksāta darba alga, jo prasītāja minētajā laikposmā atradās bērna kopšanas atvaļinājumā. Darba līgums uzteikts un darba attiecības ar prasītāju izbeigtas dienā, kad viņa pēc šā atvaļinājuma izmantošanas ieradās darbā (pamatojums Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkts, 103.panta pirmās daļas 3.punkts).

Tādējādi lietā nodibinātie fakti formāli atbilst Darba likuma 75.panta trešajā daļā ietvertās normas tiesisko sastāvu veidojošiem apstākļiem, kurus konstatējot, par mērauklu vidējās izpeļņas aprēķināšanai izmantojama valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas kopsumma pēdējos sešos mēnešos. Tomēr minētās normas attiecināšanai uz konkrētās lietas apstākļiem, kā, atkāpjoties no 2009.gada 3.jūnija spriedumā paustās atziņas, secina Senāts, nav pietiekama pamata tā iemesla dēļ, ka šāda būtībā tikai uz apstākļu formālu izvērtējumu un likuma normas gramatisku iztulkojumu balstīta pieeja strīdus jautājuma (par atlīdzības apmēra noteikšanu) risināšanai būtu nepareiza, jo nonāktu pretrunā ar Darba likuma 126.panta pirmās daļas jēgu un mērķi.

Eiropas Kopienų Tiesa (tagad Eiropas Savienības Tiesa, turpmāk – EST) atzinusi, ka darbiniekam piešķirtā kompensācija par atlaišanu no darba bez pamatota iemesla (..) ir

domāta tam, lai sniegtu darbiniekam to, ko viņš būtu nopelnījis, ja darba devējs nebūtu nelikumīgi izbeidzis darba attiecības. Pamatsumma attiecas tieši uz atalgojumu, kuru darbinieks būtu saņēmis, ja nebūtu ticis atlaists no darba. Kompensācijas summa sedz zaudējumus, kuri darbiniekam ir radušies atlaišanas dēļ, ieskaitot zaudējumus, kas radušies sakarā ar to un atkarībā no atsevišķiem nosacījumiem to pabalstu zaudējumu, ko viņš būtu varējis saņemt, bet nav saņēmis atlaišanas dēļ. No tā izriet, ka kompensāciju par atlaišanu bez pamatota iemesla darbiniekam izmaksā viņa nodarbinātības dēļ, kura būtu turpinājusies, ja nebūtu šis atlaišanas. Tādējādi uz šo kompensāciju attiecas atalgojuma definīcija Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 119.panta nozīmē (*sk. EKT 1999.gada 9.februāra sprieduma lietā Nr. C-167/97 Karaliene pret Valsts nodarbinātības lietu ministru, ex pante Nikola Seimūra Smita (Nicole Seymour-Smith) un Lora Peresa (Laura Perez) 26., 27. un 28.punktu, European Court reports, 1999., Page I – 00623*).

Savukārt EST 2009.gada 20.janvāra spriedumā apvienotajās lietās Nr. C-350/06 un C-520/06 Gerhard Scultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06) norādīts, ka direktīvas 2003/88 7.panta 2.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to pretrunā ir tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kuru, beidzoties darba attiecībām finansiālu atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu neizmaksā, ja darba ņēmējs visu vai daļu no bāzes laikposma (..) ir atradies slimības atvaļinājumā, kura dēļ viņš tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nav varējis izmantot. Minētās finansiālās atlīdzības aprēķinā nozīmīgs ir arī darba ņēmēja parastais atalgojums, kas ir jāsaglabā apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam atbilstošajā atpūtas laikā (*sk. sprieduma nolemjotās daļas 3.punktu, European Court reports, 2009, Page I-00179*).

EST dotais jēdziens „kompensācija par atlaišanu no darba bez pamatota iemesla” traktējums, kuram, Senāta ieskatā, pilnībā atbilst Darba likuma 126.panta pirmajā daļā noteiktais regulējums, kopsakarā ar minēto atziņu, ka atvaļinājuma naudas aprēķināšanas kārtība, kas liedz darbiniekam pēc ilgstošas slimošanas saņemt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma naudu tādā apmērā, kā viņa parastā darba alga, ir pretrunā ar direktīvu 2003/88, kas noteic ikvienam darbiniekam tiesības uz vismaz četru nedēļu ilgu apmaksātu atvaļinājumu, ļauj secināt, ka, aprēķinot atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, izšķiroša nozīme piešķirama nevis apstākļiem, kas pastāvējuši pirms nelikumīgās atlaišanas, tostarp situācijai, kad darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ (slimība, bērna kopšanas atvaļinājums u.tml.) ilgāku laikposmu nav pildījis darba pienākumus un nav saņēmis darba algu, bet gan tam, kādu atalgojumu viņš būtu saņēmis, ja darba attiecības netiktu izbeigtas.

Tādējādi ir pamats uzskatīt, ka atlīdzības par darba piespiedu kavējumu aprēķināšana Darba likuma 75.panta trešajā daļā paredzētajā kārtībā, t.i., ņemot vērā darba līgumā noteikto atalgojumu, radītu situāciju, kad iepriekšējā darbā ar tiesas spriedumu atjaunojamais darbinieks bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas vai ilgstošas slimošanas dēļ tiek nostādīts acīmredzami nelabvēlīgākā (finansiāli neizdevīgākā) stāvoklī salīdzinājumā ar tādu darbinieku, kurš pirms atlaišanas no darba strādājis un saņēmis darba algu, kas nav pieļaujams.

Lai nodrošinātu taisnīguma un samērīguma principa ievērošanu, konkrētā strīda risinājums, kā atzīt Senāts, rodams, piemērojot pēc analogijas Darba likuma 75.panta otrajā daļā noteikto vidējās izpēlņas aprēķināšanas mehānismu.

Rezumējot iepriekš minēto, Senāts uzskata, ka apelācijas instances tiesas spriedumu nevar atzīt par likumīgu un pamatotu, tādēļ tas atceļams.

Rezolutīvā daļa

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

nosprieda

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2009.gada 14.decembra spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.

Tiesas sēdes priekšsēdētājs	senators	(<i>paraksts</i>)	Z.Gencs
	senatore	(<i>paraksts</i>)	M.Zāģere
	senatore	(<i>paraksts</i>)	A.Briede
	senatore	(<i>paraksts</i>)	I.Garda
	senators	(<i>paraksts</i>)	A.Laviņš
	senatore	(<i>paraksts</i>)	S.Lodziņa
	senatore	(<i>paraksts</i>)	A.Vītola