

Falck Latvija" noslēdzis darba līgumu Nr.349, kas paredzēja, ka *J.K.* turpinās veikt Valmieras filiāles vadītāja amata pienākumus, ar atalgojumu Ls 300,00 mēnesī.

2002.gada 19.jūnijā starp *J.K.* un atbildētāju a/s "Falck Apsargs" noslēgts darba līgums Nr.1091, kas paredzēja, ka *J.K.* pieņemts blakusdarbā a/s "Falck Apsargs" Vidzemes filiālē ar atalgojumu Ls 200,00 mēnesī un piemaksu Ls 100,00 mēnesī.

J.K. 2004.gada 7.septembrī cēlis prasību pret "Falck Apsargs" un a/s "Group 4 Falck Latvija" par darba samaksas piedziņu, kurā, pamatojoties uz Darba likuma 31., 59., 68. pantu, 131.panta pirmo daļu, 136.panta pirmo daļu, Civillikuma 1.pantu, Latvijas Republikas Satversmes 107.pantu, lūdzis tiesu piedzīt no a/s "Falck Apsargs" Ls 5575,00 un no a/s "Group 4 Falk Latvija" Ls 5125,00.

Prasītājs norādījis, ka atbildētāji faktiski veido koncernu, līdz ar to prasītājs koncernā ir strādājis virsstundas, par kurām viņam pienākas samaksa.

Prasībā norādīts, ka 2002.gada 12.jūnijā notika a/s "Falck Apsargs" valdes sēde, kura nolēma apstiprināt a/s "Falck Apsargs" un a/s "Group 4 Falck Latvija" apvienoto Vidzemes filiāles struktūru, piedāvāt prasītājam minētās struktūras vadību, kā arī noteikt, ka prasītāja darba alga tiek maksāta pēc sekojoša sadalījuma:

- a/s "Falck Apsargs" - Ls 300,00 apmērā;
- a/s "Group 4 Falck Latvija" – Ls 300,00 mēnesī.

Pamatojoties uz minēto valdes lēmumu, a/s "Falck Apsargs" koncernā ietilpstošajā uzņēmumā a/s "Group 4 Falck Latvija" ar prasītāju 2002.gada 19.jūnijā tika grozīts darba līgums, samazinot atalgojumu līdz Ls 300,00 mēnesī, bet nesamazinot darba slodzi un strādājamo stundu skaitu nedēļā. Tajā pašā dienā tika noslēgts jauns darba līgums ar vadošo uzņēmumu a/s "Falck Apsargs", kas arī paredzēja 40 stundu darba nedēļu un ikmēneša atalgojumu Ls 200,00 un piemaksu Ls 100,00.

Prasītājs norādījis, ka minēto darbību rezultātā koncerns prasītāju nodarbinājis 80 stundas nedēļā, kā rezultātā, pēc divu mēnešu dubultās slodzes, viņam radās veselības problēmas un no 2002.gada 15.augusta līdz 2002.gada 31.decembrim izrakstīta darba nespējas lapa.

Norādījis, ka 2003.gada 1.janvārī atgriezies darbā koncernā, un tā valdes priekšsēdētājs V.P. izdevis rīkojumu, ar kuru prasītājam noteikta darba slodze 20 stundas nedēļā vienā uzņēmumā un 20 stundas nedēļā otrā uzņēmumā. Samazinot darba slodzi uz pusi, tika samazināta arī prasītāja darba alga.

Uzņēmumā a/s "Group 4 Falck Latvija" 2003.gada 10.janvārī noslēdzis jaunu darba līgumu, saskaņā ar kuru noteikta 40 stundu darba nedēļa un ikmēneša atalgojums Ls 300,00, savukārt 2003.gada 1.aprīlī prasītāja darba slodze palielināta līdz 40 stundām nedēļā, līdz ar to prasītājs koncernā nodarbināts 60 stundas nedēļā.

Prasītājs norādījis, ka pēc septiņiem mēnešiem, pārslodzes rezultātā, viņš atkal griezies pie ārsta, un kopš 2004.gada 25.februāra atrodas uz darba nespējas lapas.

Saskaņā ar Darba likuma 131.panta pirmo daļu darbinieka normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks - 40 stundas. Prasītājs norādījis, ka katru nedēļu nostrādājis 20 virsstundas. Saskaņā ar Darba likuma 68.panta pirmo daļu par nostrādātajām virsstundām bija jāsaņem darba samaksa kopā Ls 500,00. Par laika posmu no 2003.gada 1.aprīļa līdz 1.jūnijam nav saņēmis samaksu par virsstundu darbu Ls 1500,00 apmērā, kas piedzenama solidāri no abiem atbildētājiem.

Laika periodā no 2003.gada 1.jūlija līdz 2004.gada 1.februārim koncernā ik nedēļu nostrādājis 80 stundas. Tādējādi par virsstundu darbu ik mēnesi nav saņēmis Ls 1000,00, bet kopā par septiņiem mēnešiem Ls 7000,00.

Prasītājs uzskatījis, ka 2004.gada februārī par virsstundu darbu viņam pienākas piemaksas Ls 850,00 apmērā.

Prasītājs prasības pieteikumā atsaucies uz Koncernu likuma 2.panta pirmās daļas un 3.panta trešās daļas nosacījumiem, norādot, ka abas akciju sabiedrības veido koncernu, jo abu akciju sabiedrību valdes priekšsēdētājs ir viena un tā pati persona, abām sabiedrībām ir vienota vadība. Savukārt Latvijas Republikas Satversmes 107.pants nosaka, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu. Darba likuma 136.panta pirmā daļa paredz, ka virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika, un, saskaņā ar Darba likuma 68.pantu, darbinieks, kurš veic virsstundu darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 % apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes.

Prasītājs uzskatījis, ka Darba likuma 91.pants nosaka darbiniekam tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem, taču tas neatbrīvo koncernu no pienākuma maksāt darbiniekam par virsstundām arī tajos gadījumos, kad ir noslēgti divi darba līgumi ar vienu un to pašu darbinieku.

Prasītājs prasības pieteikumā atsaucies uz Civillikuma 1.pantu, kas nosaka, ka tiesības izlietojamas un pienākumi pildāmi pēc labas ticības. Ja koncerns ar vienu un to pašu darbinieku slēdz divus darba līgumus, izmantojot Darba likuma

91.panta noteikumus, ar nolūku darbiniekam nemaksāt par nostrādātajām virsstundām, likuma norma tiek izmantota pretēji labai ticībai, kā arī Latvijas Republikas Satversmes 107.pantam.

Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2005.gada 15.marta spriedumu prasība noraidīta.

Izskatot lietu sakarā ar *J.K.* apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2005.gada 25.maija spriedumu *J.K.* prasību noraidījusi.

Tiesa, izvērtējot lietā esošos pierādījumus, atzinusi, ka prasītājs noslēdzis divus darba līgumus ar diviem dažādiem darba devējiem.

Par nepamatotu tiesa atzinusi prasītāja viedokli, ka a/s „Group 4 Falck Latvija” un a/s „Falck Apsargs” ir divi vienā koncernā ietilpstoši uzņēmumi un sakarā ar to darba devējs ir šo personu apvienība. Spriedumā norādīts, ka no darba līgumiem, kas noslēgti starp prasītāju un atbildētāju izriet, ka tie noslēgti starp prasītāju un atbildētājiem kā juridiskām personām, turklāt katrs darba līgums ir noslēgts ar citu konkrētu juridisku personu, līdz ar to nav pamata uzskatīt, ka darba devēja tiesības un pienākumi, kas noteikti līgumā ar a/s „Group 4 Falck Latvija” attiektos uz a/s „Falck Apsargs” un otrādi. Neraugoties uz Darba likuma 4.pantu, tiesai nav pamata uzskatīt, ka prasītājs būtu noslēdzis darba līgumu ar atbildētāju veidotu parsonālsabiedrību, jo tas neizriet no tiesai iesniegtajiem darba līgumiem, bez tam arī no tā, ka abi atbildētāji ir patstāvīgi izmaksājuši darba algu, pārskaitījuši sociālo ienākuma nodokli, apmaksājuši ikgadējo atvaļinājumu un apmaksājuši darba nespējas lapu, ko ir konstatējusi pirmās instances tiesa un kas nav apstrīdēts apelācijas sūdzībā.

Par kļūdainu tiesa ir uzskatījusi prasītāja atsauci uz Koncerna likuma 3.panta devīto daļu, jo Koncernu likums nosaka koncernu veidojošo uzņēmumu savstarpējās tiesiskās attiecības nevis darbinieka un darba devēja savstarpējās attiecības, kuras regulē Darba likums.

Tiesa atzinusi, ka no prasītāja paskaidrojumiem un lietas materiāliem neizriet, ka prasītājs būtu nostrādājis virsstundu darbu pie atbildētājiem, jo pie katra no atbildētāja prasītājs ir nostrādājis normālo darba laiku, līdz ar to nav pamata virsstundu darba apmaksai, pamatojoties uz prasītāja aprēķinu.

Par neiespējamu tiesa uzskatījusi piedzīt no atbildētājiem neapreķināto un neizmaksāto darba algu par laika periodu no 2003.gada 1.janvāra līdz 1.aprīlim, jo prasība nav celta par darba devēja pavēļu apstrīdēšanu, tās ir spēkā esošas un nav pamata izvērtēt šo darba devēja pavēļu pamatotību un tiesiskumu.

Kasācijas sūdzību iesniedzis *J.K.* pārstāvis, lūdzis atcelt spriedumu nodot lietu jaunai izskatīšanai.

Kasācijas sūdzības iesniedzējs uzskata, ka tiesa ir pārkāpusi Civilprocesa likuma 97.panta trešās daļas un 193.panta piektās daļas nosacījumus, jo nav vērtējusi prasītāja pārstāvja iesniegtās Uzņēmuma reģistra izziņas, no kurām izriet, ka abi atbildētāji veido koncernu.

Norāda, ka tiesa ir nepareizi iztulkojusi Koncernu likuma 3.panta devītās daļas nosacījumus. Pēc kasatora ieskata Koncernu likums neaprobežojas ar tiesisko attiecību regulēšanu starp tajā ietilpstošajām sabiedrībām, par ko liecina minētā likuma 21.pants. Uz Koncerna likuma normām atsaucies, lai pierādītu, ka atbildētāji veido koncernu.

Pēc kasatora ieskata tiesai bija jāpiemēro Darba likuma 91.panta nosacījumi, kas neizslēdz minētā likuma 68., 131.panta pirmās daļas un 136.panta pirmās daļas piemērošanu, kā arī, izskatot prasību, piemērojams Darba likuma 142.pants. Tāpat tiesa nav motivējusi, kāpēc tā nepiemēroja Civillikuma 1.pantu. Uzskata, ka tiesai bija jāpiemēro Civillikuma 1587.pants, ja tā norādīja, ka nav iespējams no atbildētājiem piedzīt darba samaksas starpību, jo nav apstrīdētas pavēles, ar kurām darba alga samazināta.

Pārbaudījis lietā esošā sprieduma likumību attiecībā uz personu, kas spriedumu pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, kas reglamentē lietas izskatīšanas robežas kasācijas instances tiesā, Senāts uzskata, ka apelācijas instances tiesas spriedums atstājams negrozīts.

Saskaņā ar Darba likuma 28.panta pirmo daļu darba devējs un darbinieks savstarpējās tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu.

Atbilstoši Darba likuma 4.pantam darba devējs ir fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.

Senāta atzīst, ka nav pamatoti uzskatīt, ka Darba likumā lietotajā nozīmē „personālsabiedrība” ir jebkura personu apvienība. „Personālsabiedrības” jēdziena saturs ir skaidri noteikts Komerclikumā. Saskaņā ar Komerclikumu (1.p., 77.p., 118.p., u.c.), personālsabiedrība ir Komercreģistrā ierakstīta pilnsabiedrība vai komandītsabiedrība. Jebkuras personālsabiedrības nepieciešamās pazīmes ir

- (a) mērķis veikt komercdarbību izmantojot kopīgu firmu, un
- (b) sabiedrības līguma pastāvēšana starp sabiedrības biedriem.

Savukārt, koncerns, saskaņā ar Koncernu likuma 2. pantu, ir valdošā uzņēmuma un vienas vai vairāku atkarīgo sabiedrību kopums. Šāds „sabiedrību kopums” neatbilst nevienai no personālsabiedrības pazīmēm, jo

- (a) koncerns nevar tikt reģistrēts Komercreģistrā (reģistrēt var vienīgo koncerna līgumu), turpretim personālsabiedrība var tikt reģistrēta Komercreģistrā un tā ir jāreģistrē, lai iegūtu „personālsabiedrības” juridisko statusu.
- (b) Koncerna mērķis nav veikt komercdarbību izmantojot kopīgu firmu. Koncerns ir nevis brīvprātīga patstāvīgu tiesību subjektu apvienošana uz līguma pamata (kā tas ir personālsabiedrības gadījumā), bet savstarpēji saistītu sabiedrību kopuma, kas juridiski pastāv neatkarīgi no atsevišķu tajā ietilpstošo sabiedrību izteiktās gribas, apzīmējums.
- (c) Starp koncernā ietilpstošajām sabiedrībām var tikt noslēgts līgums (koncerna līgums), bet šāda līguma esamība vai neesamība nav juridisks kritērijs koncerna pastāvēšanas konstatēšanai. Pie tam, „koncerna līguma” juridiskais saturs un mērķis ir pavisam cits nekā „sabiedrības līgumam”. Sabiedrības līgums tiek slēgts „kopēja mērķa sasniegšanai ar kopīgiem spēkiem un līdzekļiem” (Civillikuma 2241.p.). „Sabiedrības līgums ir vērsts uz tā dalībnieku kopīgu darbību (koordināciju)...” (Latvijas Republikas Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.-2400.p.) Autoru kolektīvs prof.K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā, Rīga, 2000., 545.lpp.). Savukārt, koncerna līgums ir vērsts uz to, lai regulētu koncernā ietilpstošo sabiedrību savstarpējās attiecības un garantētu atkarīgās sabiedrības, kreditoru un mazākumdalībnieku interešu aizsardzību.

Tādējādi Senāts uzskata, ka konkrētajā gadījumā nav nozīmes vai atbildētāji kā atsevišķas juridiskas personas veido koncernu vai neveido, jo apelācijas instances tiesa pamatoti ir konstatējusi, ka prasītājs ir noslēdzis darba līgumus ar divām juridiskajām personām- diviem darba devējiem atbilstoši Darba likuma 4.pantam. Viens darba līgums ir par prasītāja pieņemšanu pamatdarbā konkrētajā akciju sabiedrībā, savukārt otrs darba līgums ir par pieņemšanu blakus darbā citā akciju sabiedrībā, kas arī atbilst Darba likuma normām.

Apelācijas instances tiesa spriedumā ir konstatējusi, ka lietā nav iegūti pierādījumi, ka prasītājs būtu pie atbildētājiem nodarbināts virsstundu darbā, jo tā atzinusi, ka pie katra no atbildētājiem prasītājs ir strādājis normālu darba laiku. Šādu atzinumu apelācijas instances tiesa izdarījusi, pamatojoties uz lietā esošajiem pierādījumiem un Senāta kompetencē neietilpst pierādījumu pārvērtēšana.

Līdz ar to kasācijas sūdzībā norādītie motīvi attiecībā uz koncernu nevar būt par pamatu sprieduma atcelšanai.

Tādējādi apelācijas instances tiesa pamatoti noraidījusi prasību par samaksas piedziņu par virsstundu darbu. Senāts uzskata, ka nav pamatota šajā gadījumā kasācijas sūdzības iesniedzēja atsauce uz Civillikuma 1.pantu, kurš noteic, ka tiesības izlietojamas un pienākumi pildāmi pēc labas ticības. Prasītājs nav iesniedzis pierādījumus, kas liecinātu, ka atbildētāji savus pienākumus nebūtu pildījuši pēc labas ticības. Turklāt jāņem vērā, ka prasītājs pats labprātīgi noslēdza darba līgumus ar abiem atbildētājiem, viņš tos nav apstrīdējis. Kā konstatējusi apelācijas instances tiesa, atbildētāji prasītājam ir izmaksājuši darba algu, pārskaitījuši sociālo un ienākuma nodokli, apmaksājuši ikgadējo atvaļinājumu.

Senāts atzīst, ka arī pārējā daļā prasība ir noraidīta pamatoti. Apelācijas instances tiesa ir konstatējusi, ka prasītājam sākot ar 2003.gada 2.janvāri tika samazināta pie abiem atbildētājiem darba slodze un arī attiecīgi atalgojums. Tiesa atzinusi, ka nav pamata piedzīt no atbildētājiem par labu prasītājam prasībā norādīto darba algu par laika periodu no 2003.gada 1.janvāra līdz 2003.gada 1.aprīlim, jo prasītājs nav apstrīdējis pavēles, ar kurām viņam samazināta darba slodze un atalgojums.

Atbilstoši Darba likuma 40.panta otrās daļas 6.un 7.punktam darba līgumā norāda darba samaksas apmēru un izmaksas laiku un nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku. Konkrētajā gadījumā ar abiem atbildētājiem noslēgtajos darba līgumos minētās prasības bija izpildītas. Tajā pašā laikā, kā to konstatējusi apelācijas instances tiesa, 2003.gada janvārī atbildētāji ir izdevuši pavēles, kurās prasītājam samazināta darba slodze, kā arī atalgojums. Tādējādi ir uzskatāms, ka ir ticis grozīts darba līgums. Prasītājs līdz prasības celšanai tiesā, tas ir, līdz 2004.gada septembrim minētos grozījumus nav apstrīdējis. Darba likuma 25.nodaļa regulē darba līguma grozīšanu, savukārt konkrēti šīs nodaļas 98.pants reglamentē darba līguma uzteikumu saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem. Saskaņā ar minētā panta ceturto daļu, ja darbinieks uzskata, ka darba līguma uzteikums atbilstoši šī panta pirmajai daļai nav tiesiski

pamatots, viņam ir tiesības celt prasību tiesā par šā uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Šajā gadījumā attiecīgi piemērojami 122.un 123.panta noteikumi.

Konkrētajā gadījumā prasītājs nav likumā noteiktā kārtībā apstrīdējis darba līguma grozījumus, gluži pretēji, prasītājs ir turpinājis strādāt un saņemt darba algu saskaņā ar minētajām pavēlēm.

Kasācijas sūdzības iesniedzējs norāda, ka tiesai vajadzēja piemērot Civillikuma 1587.pantu, kas, pēc Senāta ieskata, nav pamatoti, jo, kā jau augstāk norādīts, darba līguma grozīšanu un tās apstrīdēšanas kārtību regulē Darba likuma normas.

Pastāvot šādiem apstākļiem, Senāts uzskata, ka kasācijas sūdzībā norādītos argumentus nevar atzīt par pareiziem un tie nevar būt par pamatu sprieduma atcelšanai, tāpēc kasācijas sūdzība ir noraidāma.

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

n o s p r i e d a

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2005.gada 25.maija spriedumu atstāt negrozītu, *J.K.* pārstāvja kasācijas sūdzību noraidīt.

Tiesas sēdes priekšsēdētājs senators

I.Fridrihsons

Senators

O.Druks-Jaunzemis

Senatore

E.Vernuša