**Atlaišanas formulējuma grozīšana prasībā par atlaišanas pabalsta atmaksāšanu**

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2018.gada 11.oktobra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr.C29564416, SKC‑860/2018**

ECLI:LV:AT:2018:1011.C29564416.5.S

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesnesis referents Valerijans Jonikāns,

tiesnese Vanda Cīrule,

tiesnesis Aivars Keišs

rakstveida procesā izskatīja civillietu sakarā ar atbildētāja [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 16.novembra spriedumu SIA „AKATRANS” prasībā pret [pers. A] par darbinieka uzteikuma pamatojuma atzīšanu par prettiesisku, darba līguma uzteikuma pamata grozīšanu, nepamatoti izmaksātā atlaišanas pabalsta piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Saskaņā ar 2013.gada 5.augusta darba līgumu [pers. A] pieņemts darbā SIA AKATRANS „” par autovadītāju – ekspeditoru.

[Pers. A] 2016.gada 12.jūlijā iesniedzis SIA „AKATRANS” darba līguma uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 100.panta piekto daļu un kurā lūgts izbeigt darba tiesiskās attiecības ar 2016.gada 13.jūliju.

Ar SIA „AKATRANS” 2016.gada 13.jūlija rīkojumu darba attiecības starp pusēm izbeigtas saskaņā ar [pers. A] darba līguma uzteikumu.

[2] SIA „AKATRANS” 2016.gada 11.augustā cēlusi tiesā prasību pret [pers. A], kurā lūgusi atzīt par prettiesisku [pers. A] 2016.gada 12.jūlija darba līguma uzteikuma pamatojumu, grozīt uzteikuma formulējumu un atzīt, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm izbeigtas, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta pirmo un ceturto daļu, kā arī piedzīt nepamatoti izmaksāto atlaišanas pabalstu 459,54 EUR.

Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi.

[2.1] Uzteikumā atbildētājs norādījis apstākļus, kas, pamatojoties uz taisnprātības apsvērumiem, neļauj viņam turpināt darba tiesiskās attiecības:

- darba devēja klaji neievēro pušu noslēgto darba līgumu;

- darba devēja klaji ignorē un atsakās ievērot Darba likuma normas, Rīgas apgabaltiesas sprieduma civillietā Nr.C29642314, Rīgas rajona tiesas sprieduma civillietā Nr.C33491515, Rīgas rajona tiesas sprieduma administratīvā pārkāpuma lietā Nr.C133055414 konstatētos faktus, normatīvo aktu pārkāpumus;

- darba devēja atsakās noformēt darba līgumu atbilstoši normatīvo aktu prasībām;

- darba devēja atsakās izsniegt darba grafiku, neiepazīstina ar darba laika uzskaites sistēmu uzņēmumā, atsakās uzrādīt Darba kārtības noteikumus, neiepazīstina ar darba samaksas sistēmu uzņēmumā;

- darba devēja atsakās saskaņā ar Darba likumu apmaksāt dīkstāvi darba devējas vainas dēļ;

- darba devēja ignorē un neatbild uz iesniegtajām sūdzībām Darba likuma 94.panta kārtībā.

[2.2] Prasītāja minētiem iemesliem nepiekrīt.

Starp prasītāju un atbildētāju noslēgtajā darba līgumā atbildētājs papildus apņēmies veikt arī krāvēja – ekspeditora darbu.

Darba līguma 3.1.punktā un tā pielikumā Nr.1 prasītāja un atbildētājs vienojušies par darba samaksu 1,20 Ls jeb 1,93 EUR stundā, kurai papildus saskaņā ar darba līguma 3.2.punktu atbildētājam par darba pienākumu izpildi maksātas piemaksas.

Atbildētājam darba līgumā noteikts summētais darba laiks ar īpašiem noteikumiem, viņš iepazīstināts ar autovadītāja amata instrukciju un papildus noslēgts līgums par atbildētāja materiālo atbildību.

Atbildētājs ir izturējis darba līgumā noteikto trīs mēnešu pārbaudes laiku, tādējādi būdams pilnībā iepazinies ar visa veicamā darba, tā laika uzskaites un atalgojuma izmaksas specifiku, pret kuru viņam nebija iebildumu. Atbildētājam apmaksāts kopējais laiks, ko viņš pavadījis veicot darba pienākumus. Darba laika uzskaiti veda pats atbildētājs, pēc darba pabeigšanas iesniedza prasītājai pārskatus. Prasītāja darba laiku uzskaitījusi atbilstoši Darba likuma 137.panta pirmajai daļai, precīzi uzskaitot stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, svētku dienās nostrādātās stundas.

Līdz ar to nav pamatots atbildētāja uzskats, ka viņš nav zinājis darba laika uzskaites īpatnības uzņēmumā.

Atbildētājs no 2014.gada 29.jūlija bez attaisnojoša iemesla neieradās darbā un neveica darba līgumā noteiktos pienākumus.

Viņa apgalvojums, ka atsakās veikt darbu, jo netiek maksāts par papildu darba veikšanu, ir acīmredzami nepamatots un pretrunā arī Darba likuma 3.pantam, 28.panta otrajai daļai un Civillikuma 1587.pantam.

[2.3] Valsts darba inspekcija veica pārbaudi par darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu ievērošanu SIA „AKATRANS” par laiku no 2015.gada janvāra līdz 2016.gada janvārim, un 2016.gada 22.februārī pieņēma lēmumu par lietvedības izbeigšanu administratīvā pārkāpuma lietā, jo netika konstatēti attaisnojoši apstākļi, kādēļ atbildētājs neveic darbu.

Līdz ar to nav nekāda tiesiska pamata atbildētāja uzskatam, ka viņam ir izveidojusies darba dīkstāve prasītājas vainas dēļ.

Valsts darba inspekcija pārbaudīja arī prasītājas darba laika uzskaiti, darba samaksas aprēķina un darba samaksas izmaksu apliecinošos dokumentus atbildētājam iepriekš minētajā laikā. Tika konstatēts, ka atbildētājam katru mēnesi uzskaitītas 0 nostrādātās stundas, ik mēnesi

sastādīti akti par atbildētāja neierašanos darbā, kuri nav apstrīdēti, un kas apliecina, ka atbildētājs ilgstoši (no 2014.gada 29.jūlija līdz 2016.gada 12.jūlijam, kad iesniegts uzteikums) un bez attaisnojoša iemesla rupji pārkāpj ar darba līgumu uzņemtās saistības un darba dīkstāve radusies atbildētāja vainas pēc, par ko viņam nepienākas nekāda atlīdzība.

[2.4] Atbildētājs acīmredzami nevēlas turpināt darba tiesiskās attiecības. Kā redzams no tiesu izpildītāja sastādītajiem aktiem par juridiska fakta fiksāciju, atbildētājs, aizbildinoties ar dažādiem iemesliem, atsakās pildīt no tiesīgi noslēgta darba līguma izrietošās saistības.

No uzteikuma pamatojuma redzams, ka atbildētājs nesaista savu nevēlēšanos turpināt darba tiesiskās attiecības ar Darba likuma 29.pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, līdz ar to atbildētājam jāpierāda Darba likuma 100.panta piektajā daļā noteiktā apstākļa pastāvēšana.

Tieši atbildētājs ir vainojams pie darba tiesisko attiecību izbeigšanas, turklāt viņš ļaunprātīgi izmantojis Darba likuma 100.panta piektajā daļā paredzētās tiesības un pasteidzies darba tiesiskās attiecības izbeigt uz viņam finansiāli labvēlīgāka pamata.

[2.5] Prasītājai, izbeidzot darba attiecības, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta pirmo daļu, nav pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu. Prasītāja, ņemot vērā, ka atbildētāja uzteikums stājas spēkā nekavējoties un ir obligāts prasītājai, izbeidzot darba attiecības, saskaņā ar Darba likuma 112.pantu izmaksāja atbildētājam atlaišanas pabalstu viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, kas radījis prasītājai zaudējumus šādā apmērā.

Darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju ir izbeidzamas jebkurā gadījumā, jo atbildētājs tās pats nevēlas. Ir pamats uzskatīt, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas, pamatojoties uz atbildētāja gribas izteikumu 2016.gada 12.jūlija uzteikumā, piemērojot Darba likuma 100.panta ceturto daļu.

[3] Ar Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2017.gada 13.februāra spriedumu prasība apmierināta. Tiesa nospriedusi:

- atzīt [pers. A] darba līguma 2016.gada 12.jūlija uzteikuma pamatojumu pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas par prettiesisku;

- grozīt [pers. A] darba līguma uzteikumu, atzīstot, ka darba tiesiskās attiecības starp [pers. A] un SIA „AKATRANS” izbeigtas, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta pirmo un ceturto daļu;

- piedzīt no [pers. A] par labu SIA „AKATRANS” nepamatoti izmaksāto atlaišanas pabalstu 459,54 EUR, samaksāto valsts nodevu, ar lietas izskatīšanu un ar lietas vešanu saistītos izdevumus.

Spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[3.1] Nepamatoti ir atbildētāja pārstāvja argumenti, ka prasītājai nav tiesības apstrīdēt darbinieka uzteikumu, ceļot prasību tiesā.

Darbinieka uzteikums pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas ir saistošs darba devējam. Tā kā darba tiesiskās attiecības izbeigušās, darba devējs vairs nevar tās uzteikt ne tajā pašā, ne nākamajā dienā, ne kaut kad vēlāk. Uz to norādīts Senāta spriedumos, un šīm atziņām ir judikatūras nozīme (*sk. Senāta 2011.gada 13.aprīļa sprieduma 7.1.punktu lietā Nr. SKC-300/2011 (C40167509) un 2011.gada 8.jūnija sprieduma 8.punktu lietā Nr. SKC-853/2011 (C27222409)*).

Tas, vai darbinieks godprātīgi vai negodprātīgi izmantojis tiesības nekavējošai darba līguma izbeigšanai un vai viņa subjektīvais vērtējums par izveidojušos situāciju ir izrādījies atbilstošs vai neatbilstošs Darba likuma 100.panta piektās daļas sastāva pazīmēm, nevar ietekmēt izpratni par šīs tiesību normas piemērošanas apstākļiem un mērķi, kas ir vērsts uz darbinieka sociālo tiesību, arī viņa veselības, cieņas un goda aizsardzību.

Līdzīgi kā darba devēja nelikumīga uzteikuma gadījumā darbiniekam rodas tiesības prasīt

uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, viņa atjaunošanu darbā, zaudētās darba algas, tiesāšanās

izdevumu un, iespējams, kompensācijas par morālo kaitējumu piedziņu, tā arī darbinieka nepamatota uzteikuma gadījumā, kad nav konstatējama tikumības un taisnprātības apsvērumiem pretēja darba devēja rīcība, pēdējam ir tiesības vērsties tiesā ar prasību tiesību aizskāruma novēršanai. Darbiniekam, tāpat kā darba devējam, jāapzinās riski, kādi var rasties neattaisnojamas rīcības rezultātā, rīkojoties kļūdaini vai negodprātīgi.

Prasītājai atbilstoši Civilprocesa likuma 1.pantam, ir tiesības vērsties tiesā, ja tā uzskata, ka šāds darbinieka uzteikums aizskar prasītājas tiesības un ar likumu aizsargātās intereses.

[3.2] Lai izvērtētu 2016.gada 12.jūlija darbinieka uzteikuma pamatotību, nepieciešams noskaidrot, vai uzteikumā izteiktie argumenti darba attiecību izbeigšanai ir pamatoti.

[3.2.1] Ne uzteikumā, ne arī tiesas sēdē atbildētājs nav konkrēti norādījis, kā no prasītājas puses izpaužas darba līguma noteikumu klaja neievērošana, līdz ar to šis iemesls darba līguma uzteikumam ir deklaratīvs un bez konkrēta pamatojuma.

No Valsts darba inspekcijas 2016.gada 22.februāra lēmuma un aktiem par darba kārtības pārkāpumu izriet, ka atbildētājs bez attaisnojoša iemesla nav ieradies darbā un veicis savus darba pienākumus, kaut prasītāja viņam šādas tiesības nav liegusi.

[3.2.2] Uzteikumā minētā otrā iemesla pamatojumam atbildētājs nav norādījis konkrētus to pamatojošus apstākļus. Prasītāja ir izmaksājusi atbildētājam visas viņam pienākošās atlīdzības par paveikto darbu, prasītāja nodrošinājusi atbildētājam iespēju veikt darba pienākumus.

Atbildētājs bijis informēts par amata pienākumiem, ko apliecina Autovadītāja amata instrukcija, ar viņu bijis noslēgts darba līgums un tajā noteikta darba samaksa. Liecinieces liecības un lietas materiālos esošie dokumenti apliecina, ka atbildētājs ticis regulāri informēts par veicamo darbu.

[3.2.3] No Rīgas apgabaltiesas sprieduma civillietā Nr. C29642314 izriet, ka tiesa noraidījusi prasītājas prasību pret atbildētāju par darba līguma izbeigšanu, bet darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju ir izbeigtas pamatojoties uz atbildētāja uzteikumu, nevis prasītājas.

Rīgas rajona tiesas spriedums civillietā Nr. C33491515 [pers. A] prasībā pret SIA „AKATRANS” par saistību neizpildīšanu un darba algas piedziņu nav stājies likumīgā spēkā un saskaņā ar Tiesu informatīvajā sistēmā pieejamo informāciju lieta atrodas izskatīšanā apelācijas instancē, līdz ar norādīto starp pusēm šajā lietā iztiesājamais strīds vēl nav atrisināts un spriedums lietā neuzliek nekādus pienākumus, kuri prasītājai būtu jāizpilda, jo tas vēl nav stājies likumīgā spēkā.

Atbildētājs nav norādījis, kādus Rīgas rajona tiesas lēmumā administratīvā pārkāpuma lietā Nr.133055414 konstatētos faktus vai normatīvo aktu pārkāpumus prasītāja nav ievērojusi, līdz ar to arī šis darba līguma uzteikuma punkts nav pamatots un nekalpo par pamatu uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu.

[3.2.4] Darba līgums atbilst Darba likuma 40.pantā noteiktajam darba līguma saturam un formai.

Arī prasītājas piedāvātie darba līguma grozījumi un darba līguma un kārtības noteikumu projekti, kurus iesniedzis atbildētājs un kurus viņš atteicies parakstīt, atbilst Darba likuma 9. un 11.nodaļas prasībām. Nav pierādīti apstākļi, ka darba devēja atteikusies noformēt darba līgumu atbilstoši normatīvo aktu prasībām.

[3.2.5] Darba devējai nebija iespējams sastādīt un izsniegt darba grafiku ilgstošākam periodam, jo darba grafiks nākamajai dienai, ievērojot uzņēmuma darbības specifiku, kļūst zināms tikai iepriekšējās dienas vakarā un ir atkarīgs no izdarītajiem pasūtījumiem.

Nepamatots ir atbildētāja apgalvojums, ka prasītāja atsakās viņam uzrādīt darba kārtības

noteikumus, jo no lietas materiāliem redzams, ka atbildētājs ir parakstījies par iepazīšanos ar autovadītāja amata instrukciju, kā arī no zvērināta tiesu izpildītāja 2016.gada 7.jūnija akta izriet, ka prasītājas pilnvarotais pārstāvis un [pers. B] atbildētājam minētajā datumā izsnieguši rīkojumu par veselības pārbaudi, darba līgumu jaunā redakcijā, amata instrukciju jaunā redakcijā un iekšējās darba kārtības noteikumus.

Prasītājas uzņēmumā transporta līdzekļu vadītāju darba laiks tiek organizēts un uzskaitīts atbilstoši iepriekš norādītajos noteikumos noteiktajai kārtībai, ko apliecina arī Valsts ieņēmumu dienesta 2014.gada 10.septembra tematiskās pārbaudes akts. Atbildētāja iebildumi, ka viņam šī darba laika uzskaites kārtība nav zināma, nav pamatoti arī tamdēļ, ka darba laika uzskaites kārtība ir ietverta Ministru kabineta noteikumos, kuri atbilstoši Oficiālo publikāciju un tiesiskās informācijas likumam ir publicēti oficiālajā izdevumā, līdz ar to atbildētājs nevar aizbildināties ar šo noteikumu nezināšanu.

[4] Izskatot lietu apelācijas instancē, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2017.gada 16.novembra spriedumu prasību apmierinājusi.

Tiesa atzinusi, ka [pers. A] 2013.gada 5.augusta darba līguma 2016.gada 12.jūlija uzteikumā nav svarīga iemesla darba tiesisko attiecību izbeigšanai pēc Darba likuma 101.panta (*tā spriedumā*) piektās daļas; grozījusi darba līguma izbeigšanas pamatu, atzīstot, ka pušu darba līgums izbeigts no 2016.gada 13.jūnija (*tā spriedumā*), pamatojoties uz Darba likuma 100.panta pirmo un ceturto daļu; piedzinusi no [pers. A] par labu SIA „AKATRANS” nepamatoti izmaksāto atlaišanas pabalstu 459,54 EUR, tiesas izdevumus un izdevumus advokāta palīdzības samaksai.

Tiesas spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[4.1] Pirmās instances tiesas spriedumā ietvertais faktisko apstākļu juridiskā novērtējuma pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, tāpēc Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma motivācijai.

[4.2] Darba līguma 2.2.punktā atbildētājs ir apņēmies ievērot darba disciplīnu un darba

kārtību, kuru nosaka darba kārtības noteikumi.

No zvērināta tiesu izpildītāja 2016.gada 7.jūnija akta redzams, ka prasītājs atbildētājam 2016.gada 7.jūnijā izsniedzis rīkojumu par veselības pārbaudi, darba līgumu jaunā redakcijā, amata instrukciju jaunā redakcijā un iekšējās darba kārtības noteikumus.

Darba līguma 7.1.punktā, prasītājai un atbildētājam vienojoties, noteikts summētais darba laiks ar īpašiem noteikumiem.

SIA „AKATRANS” transporta līdzekļu vadītāju darba laiks tiek organizēts un uzskaitīts atbilstoši Ministru kabineta 2007.gada 3.jūlija noteikumiem Nr. 474 „Transportlīdzekļu apkalpes locekļu darba laika organizēšanas, ievērošanas un uzskaites noteikumi”, kuru 2.pantā noteikts, ka darba devējam pirms paveiktā darba nav iespējams noteikt darba ilgumu un iekļaut to darba grafikā.

Turklāt laikā no 2013.gada augusta līdz 2014.gada janvārim atbildētājs pildīja savus amata pienākumus un zināja cikos un kad viņam jāierodas darbā, līdz ar ko kritiski vērtējami argumenti, ka viņam nebija skaidrs kā tiek organizēts darbs.

[4.3] Apelācijas sūdzībā nepamatoti norādīts, ka prasītājs nav iesniedzis nevienu pierādījumu par atbildētāja izsaukšanu darbā uzņēmumā noteiktā kārtībā.

No Valsts darba inspekcijas 2016.gada 22.februāra lēmuma, prasītājas sastādītajiem aktiem par darba kārtības pārkāpumiem, 2016.gada 9.marta pieprasījuma sniegt paskaidrojumus un 2016.gada 27.maija paziņojuma izriet, ka tieši atbildētājs ir tas, kurš bez attaisnojoša iemesla nav ieradies darbā un nav veicis savus darba pienākumus.

[4.4] Pretēji apelācijas sūdzībā norādītajam prasītāja ar 2016.gada 7.jūnija rīkojumu ir nosūtījusi atbildētāju veikt obligāto veselības pārbaudi saskaņā ar 2009.gada 10.marta Ministru kabineta noteikumiem Nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude”, Darba aizsardzības likuma III nodaļas 17.panta 9.punktu. Tāpat prasītāja apmaksājusi atbildētājam veiktās obligātās veselības pārbaudes.

[5] Kasācijas sūdzībā atbildētājs [pers. A] lūdzis apelācijas instances tiesas spriedumu atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai tai pašai tiesai.

Kasācijas sūdzība pamatota ar šādiem argumentiem.

[5.1] Tiesa ignorējusi un nav izvērtējusi darba tiesisko attiecību pārtraukšanas procedūru. Pirmās instances tiesa precīzi konstatējusi, ka darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju izbeigtas ar prasītājas 2016.gada 13.jūlija rīkojumu saskaņā ar atbildētāja 2016.gada 12.jūlija uzteikumu. Faktiski tiesa secinājusi, ka darba tiesiskās attiecības ir pārtrauktas uz atbildētāja uzteikumā norādītā pamata. Līdz ar to nebija pamata skatīt šo prasību tālāk, jo kā norādījis pats prasītājs un tiesa to pieņēmusi kā faktu – nav strīda par darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar atbildētāja uzteikumu.

Darba tiesisko attiecību izbeigšanas procedūru pēc darbinieka iniciatīvas saskaņā ar Darba likuma 100.pantu veido darbinieka uzteikums, darba devēja rīkojums par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu un galīgais darba samaksas aprēķins. Atbildētāja uzteikumu prasītāja saņēma 2016.gada 12.jūlijā, par ko sastādīts akts. Nekādas iebildes par uzteikumu kā tādu vai tajā ietvertajiem formulējumiem darba devēja nav izteikusi, bet 2016.gada 13.jūlijā nosūtījusi atbildētājam galīgo darba samaksas aprēķinu un rīkojumu par atbrīvošanu no darba.

Atbilstoši tiesiskās paļāvības principam un Civillikuma 1432.pantam secināms, ka darba tiesisko attiecību pārtraukšanas procedūra ir pilnībā līdz galam realizēta bez iebildēm, darba devējs tai ir piekritis.

[5.2] Prasības pieteikumā prasītāja atsaukusies uz Darba likuma 122.pantu, kurā nav teikts nekas par uzteikuma pamatojuma grozīšanu, turklāt šis pants ir jāskata kopsakarā ar Darba likuma 124.pantu. Saskaņā ar abām minētajām Darba likuma normām prasītājs var prasīt tikai un vienīgi atzīt uzteikumu par spēkā neesošu:

-ja uzteikums nav tiesiski pamatots;

- ja ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība.

Turklāt, tiesai atzīstot darbinieka uzteikumu par spēkā neesošu, iestājas konkrētas tiesiskas sekas – tiek atjaunots iepriekšējais darbinieka statuss. Savukārt prasītāja prasa radīt pilnīgi citas tiesiskās sekas – lai tiesa nosaka, ka darbinieks rakstveidā uzsaka darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta pirmo un ceturto daļu.

Tiesa šos faktus un apstākļus ir ignorējusi un nepareizi piemērojusi Darba likuma normas.

[5.3] Aprēķinot un izmaksājot Darba likuma 112.pantā noteikto pabalstu, prasītāja ir piekritusi darba līguma uzteikumam, kā arī tajā norādītajiem formulējumiem un apstākļiem.

Prasītāja pabalstu ir izmaksājusi, tāpēc secināms, ka strīda par šo pabalstu nav. Ja darba tiesisko attiecību izbeigšanas procedūras laikā no darba devēja puses bija pretenzijas pret uzteikuma formulējumiem un pamatojumu un līdz ar to Darba likuma 112.pantā noteikto pabalstu, atbilstoši Darba likuma 128.panta otrajai daļai (ja pušu starpā ir strīds par darbiniekam pienākošos naudas summu apmēru, tad darba devējam ir pienākums izmaksāt to naudas summu, kuru puses neapstrīd) prasītājai bija tiesības to neizmaksāt.

[5.4] Apelācijas instances tiesā atbildētājs norādījis, ka visi darba līguma pārkāpumi ir minēti pirmās instances tiesā iesniegtajos rakstveida pierādījumos, ko atbildētājs iesniedzis kopā ar paskaidrojumiem 2016.gada 13.septembrī. Tāpēc tiesa spriedumā nepamatoti norādījusi, ka ne uzteikumā, ne arī tiesas sēdē atbildētājs tā arī nav konkrēti norādījis, kā no prasītājas puses izpaužas darba līguma noteikumu klaja neievērošana, līdz ar to šis iemels darba līguma uzteikumam ir atzīstams par deklaratīvu un izteiktu bez konkrēta pamatojuma.

Ar konkrētiem pārkāpumiem un problēmām darba devēja jau bija iepazīstināta, iesniedzot rakstveida sūdzības Darba likuma 94.panta kārtībā, tāpēc uzteikumā norādīti vispārīgi pārkāpumi.

[5.5] Tiesas secinājumi par darba kārtību un darba samaksas sistēmu ir pilnīgā pretrunā ar Darba likuma normām. Proti, tiesa norādījusi, ka atbildētājam noteikts pārbaudes laiks, kuru tas izturējis, tādējādi būdams pilnībā iepazinies ar visu veicamā darba, tā uzskaites un atalgojuma izmaksas specifiku, pret kuru viņam nebija iebildumu.

Šis secinājums ir pretrunā Darba likuma 46.pantam un lietas materiāliem - pārbaudes laika nostrādāšanas neliecina par minētā likuma 55.panta trešajā daļā noteiktā darba devēja pienākuma izpildīšanu. Lietas materiālos nav pierādījumu faktiem par atbildētāja iepazīstināšanu ar darba kārtības noteikumiem un darba samaksas sistēmu. Atbildētājam tikai 2016.gada 7.jūnijā, tas ir trīs gadus pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas, ir izsniegts jaunu darba kārtības noteikumu projekts, kas tajā brīdī nebija spēkā, turklāt nav saistošs atbildētājam.

Lietā esošie rakstveida pierādījumi – atbildētāja sūdzības darba devējai Darba likuma 94.panta kārtībā norāda, ka atbildētājam bija iebildumi.

Tiesas minētajos Ministru kabineta noteikumos Nr. 474 „Transportlīdzekļu apkalpes locekļu darba laika organizēšanas, ievērošanas un uzskaites noteikumi” ir norādītas tikai vispārīgas prasības. Darba likuma 54.pants noteic, ka darba kārtību uzņēmumā nosaka darba kārtības noteikumi, darba koplīgums, darba līgums un darba devēja rīkojumi. Šeit nav norāde uz Ministru kabineta noteikumiem.

[5.6] Tiesas secinājums, ka darba grafiki prasītājai nav jāsastāda, jo to nav iespējams izdarīt, ir pretrunā Darba likuma 140.panta pirmajā daļā noteiktajam obligātam darba devēja pienākumam un arī darba līgumam. Arī liecinieces [pers. B] paskaidrotais par to, kā notiek darbinieku izsaukšana darbā, neliecina par Darba likuma 140.pantā noteikto pienākumu pildīšanu no darba devējas puses. Pretlikumīgas darba devējas darbības tiesa legalizējusi kā likumam atbilstošas pretēji Civilprocesa likuma 189.panta trešās daļas prasībām.

Arī secinājums par informēšanas savlaicīgumu ir nepamatots. Darbinieka informēšana tikai iepriekšējā vakarā ir pilnīgā pretrunā Darba likuma 140.panta, Ministru kabineta noteikumu Nr. 474 „Transportlīdzekļu apkalpes locekļu darba laika organizēšanas, ievērošanas un uzskaites noteikumi”, kā arī Eiropas Savienības regulas Nr. 3821/85, AETR regulas Nr. 3820/85 prasībām par diennakts un nedēļas atpūtu. Faktiski tiesa deklarējusi, ka darba devējs drīkst ignorēt un klaji pārkāpt normatīvajos aktos noteiktās prasības.

[5.7] Tiesa nepareizi novērtējot dokumentus un vispusīgi, objektīvi tos neizvērtējot, izdarījusi arī nepamatotus secinājumus. Gan Valsts darba inspekcijas lēmums, gan prasītājas sastādītie akti, gan pārējie dokumenti apliecina sekas - faktu, ka atbildētājs neieradās darbā. Taču tiesa nav analizējusi un savos secinājumos ignorējusi tā iemeslu - darba devējs noteiktā kārtībā neizsauca atbildētāju darbā. Lietā nav iesniegts neviens dokuments, kas apliecinātu, ka SIA „AKATRANS” šo savu pienākumu būtu izpildījusi. Liecinieces liecībā paustie apgalvojumi nav pamatoti ne ar vienu pierādījumu. Arī tiesa, norādot, ka liecinieces liecība apstiprinās ar rakstveida pierādījumiem lietā, nav minējusi, kuri tieši ir šie pierādījumi, līdz ar to tiesas secinājumi ir pretrunā ar likuma „Par tiesu varu” 3.panta otrajā daļā, 17.pantā, Civilprocesa likuma 97.panta pirmajā un trešajā daļā noteiktajām prasībām.

[5.8] Nepamatotus secinājumus tiesa izdarījusi arī par piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, kuri datēti ar 2013.gada 28.decembri un atbildējam izsniegti 2014.gada 9.aprīlī. Tajos atbildētājam noteikts nepilns darba laiks, kas bez darbinieka piekrišanas vienpusējā kārtā nevar tikt noteikts, pie minimālās stundas likmes un nepilna darba laika tiek solīts nodrošināt minimālo mēnešalgu. Turklāt darba līguma projektā nav atbildētāja dati un tajā norādīts pārbaudes laiks, lai gan atbildētājam tāds vairs nevarēja tikt noteikts. Par darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošu apstākli uzskatāms arī tas, ka papildu krāvēja ekspeditora darbs norādīts kā pamatpienākums.

Visus šos apstākļus tiesa nav objektīvi izvērtējusi, pārkāpjot Civilprocesa likuma 97.panta pirmās un trešās daļas prasības.

[5.9] Tiesa nepamatoti nav apturējusi tiesvedību šajā lietā, iekams nav izšķirts pušu strīds par darba samaksu citā tiesvedībā.

[6] Paskaidrojumos par kasācijas sūdzību prasītājas pārstāvis lūdzis iesniegto sūdzību noraidīt kā nepamatotu.

**Motīvu daļa**

[7] Izskatījusi lietu, Augstākā tiesa nāca pie atzinuma, ka tiesas spriedums ir atstājams negrozīts, bet kasācijas sūdzība noraidāma.

[8] Viens no kasācijas sūdzības pamatargumentiem, proti, tas, ka darba devēja bez iebildēm ir realizējusi darba tiesisko attiecību pārtraukšanas procedūru uz darbinieka iniciētā uzteikuma pamata, kas tādējādi atbilstoši tiesiskās paļāvības principam un Civillikuma 1432.pantam liedz tai vēlāk celt iebildumus attiecībā par uzteikuma pamatotību, norāda uz to, ka atbildētājs nav izpratis uzteikuma tiesisko dabu, par ko sniedzams plašāks skaidrojums.

[8.1] Judikatūrā, atsaucoties uz tiesību doktrīnu, atzīts, ka darba līguma uzteikums ir darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums (vienpusējs tiesisks darījums), ar ko tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, respektīvi, šim gribas izteikumam ir tiesisko seku nodibinošs jeb konstitutīvs spēks (*skat. Kalniņš E. Privāttiesību teorija un prakse. - Rīga: TNA, 2005, 288.lpp., Augstākās tiesas 2016.gada 8.decembra spriedumu lietā Nr.  SKC-2672/2016(C20293115)*).

 Uzteikums kā gribas izpausmes akts stājas spēkā ar tā izteikšanu darba devējam vai darbiniekam atkarībā no tā, kura no pusēm iniciē darba tiesisko attiecību pārtraukšanu.

 Uzteikuma konstitutīvo spēku apstiprina Darba likumā ietvertais regulējums: 1) īpaša kārtība uzteikuma atsaukumam, kad darbinieka tiesības atsaukt uzteikumu nosaka darba devējs (Darba likuma 100.panta trešā daļa), bet tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks (Darba likuma 103.panta trešā daļa); 2) sākas termiņa skaitījums darbinieka prasības celšanai par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu (Darba likuma 122.pants); 3) darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu var atzīt tikai tiesa (Darba likuma 124.pants).

 Lai arī uzteikums kā darbinieka vai darba devēja vienpusējs gribas izteikums stājas spēkā uzreiz pēc tā izteikšanas otrai pusei, atkarībā no uzteikumā ietvertā pamatojuma darba tiesiskās attiecības izbeidzas vai nu uzreiz, vai arī tās turpinās Darba likuma 100.panta pirmajā daļā un 103.panta pirmās daļas 2. un 3.punktā noteikto laika posmu.

 Taču šis Darba likuma 100.panta pirmajā daļā un 103.panta pirmās daļas 2. un 3.punktā noteiktais termiņš, kas garantē tiesības darba devējam veikt pasākumus savlaicīgai prom aizejošā darbinieka aizstāšanai vai darbiniekam sagatavoties paredzamajai atlaišanai un meklēt jaunu darbu, neko nemaina ar uzteikuma iesniegšanu radītajā tiesiskajā situācijā, ka darba līgums pēc mēneša vai 10 dienām tiks izbeigts.

[8.2] Darba likuma 100.panta piektās daļas satura un mērķa atklāšanai var izmantot Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. un 4.punkta normu (*Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, šādos gadījumos: 2) darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību; 4) darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī*) darbību praksē. Kā darbinieka uzteikums pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, tā darba devēja uzteikums pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. un 4.punkta izsauc vienādas tiesiskās sekas – nekavējošu darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Pēc tam, kad darba tiesiskās attiecības pēc darba devēja uzteikuma ir izbeigtas (arī tad, ja šis uzteikums, kā vēlāk atklājas tiesā, ir bijis acīmredzami prettiesisks), darbinieks nevar ignorēt šo darba devēja uzteikumu, jo ar to ir izbeigts darba līgums un darba devēja un darbinieka attiecību starp pusēm vairs nav. Tāpat ir ar darbinieka uzteikumu pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas – ar uzteikuma iesniegšanu darba devējam darba līgums zaudē spēku. Tieši tas ir šīs likuma normas mērķis – nepieļaut, lai pret darbinieku tiktu turpināta morāles un ētikas standartiem neatbilstoša darba devēja rīcība. Tā kā kopš darbinieka uzteikuma brīža pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas starp pusēm vairs nav darba devēja un darbinieka tiesisko attiecību, darba devējam darbinieka uzteikums ir jāpieņem kā neatsaucams noteikums.

 Protams, arī šajā stadijā bijušā darba līguma puses uz savstarpēji pieņemamiem kompromisiem var mēģināt vienoties par turpmāko attiecību saturu, taču tas nav darba devēja pienākums deklarēt savu nepiekrišanu uzteikumam, jo attiecībā uz uzteikuma spēku tas neko nemaina,- darba līgums ar darbinieka vienpusēju gribas aktu - darījumu jau ir lauzts. Tādējādi par nepamatotu atzīstama atbildētāja atsauce uz Civillikuma 1432.pantu.

[9] Attiecībā uz kasācijas sūdzības argumentu, ka Darba likums pieļauj prasīt uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, bet neparedz uzteikuma pamatojuma grozīšanu, Augstākā tiesa vērš uzmanību uz tālāk minēto.

[9.1] Judikatūra, ka darba devējam līdzīgi kā darbiniekam Darba likuma 124.panta kārtībā bija jāceļ prasība par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, patiešām pastāvēja (*skat. Senāta 2011.gada 13.aprīļa sprieduma 7.2.punktu lietā Nr. SKC-300/2011(C40167509), 2011.gada 8.jūnija spriedumu lietā Nr. SKC-853/2011(C27222409), Civillietu departamenta 2015.gada 20.janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-1793/2015(C17078813) un Civillietu departamenta 2016.gada 13.aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC-1068/2016(C33496513)*)*.*

Ar Augstākās tiesas 2016.gada 8.decembra spriedumu (*skat. Augstākās tiesas 2016.gada 8.decembra spriedumu lietā Nr. SKC-2672/2016(C20293115)*) šī judikatūra ir mainīta.

[9.1.1] Augstākā tiesa šajā spriedumā norādīja, ka Darba likuma 29.nodaļa „Darbinieka

aizsardzība, izbeidzot darba tiesiskās attiecības” paredz darbinieka tiesības vērsties tiesā darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, galvenokārt, lai panāktu iepriekšējā darba stāvokļa atjaunošanu, darba samaksas piedziņu par darba piespiedu kavējumu un izvirzītu, iespējams, vēl citus prasījumus. Tātad Darba likuma 29.nodaļas normas ir vērstas uz darbinieka būtisku sociālo tiesību aizsardzību nodarbinātības jomā, uz darba tiesisko attiecību atjaunošanu.

[9.1.2] Darbinieka uzteikumam pēc Darba likuma 100.panta pirmās un piektās daļas atšķirībā no Darba likuma 29.nodaļas normām pēc būtības ir pretējs mērķis – darba attiecības izbeigt, nevis atjaunot. Nav diskutējams jautājums, ka atbilstoši Darba likuma 100.panta pirmajai daļai, paejot vienam mēnesim pēc darbinieka uzteikuma iesniegšanas, darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darba devēju tiek izbeigtas. Darba devējs nav tiesīgs pretēji darbinieka gribai viņu neatlaist vai atlaišanu aizkavēt. Darba likuma 100.panta piektā daļa no šī likuma 100.panta pirmās daļas atšķiras ar to, ka pirmajā gadījumā, darbiniekam uzsakot darba līgumu, darba tiesiskās attiecības izbeidzas nekavējoties. Tādējādi kā Darba likuma 100.panta pirmā daļa, tā piektā daļa apliecina darbinieka skaidri izteiktu vēlmi izbeigt darba attiecības ar to atšķirību, ka piektās daļas gadījumā šīs darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas nekavējoties pēc uzteikuma iesniegšanas darba devējam (līdzīgi kā tas ir noteikts Darba likuma 103.panta pirmās daļas 1.punktā, kad darba devēja uzteikuma sekas iestājas nekavējoties, ja darba līgums uzteikts šā likuma 101.panta pirmās daļas 2. vai 4.punktā noteiktajos gadījumos), kamēr šī panta pirmās daļas gadījumā darba attiecības turpinās vēl vienu mēnesi.

 [9.1.3] Darba devējs nevar ietekmēt darbinieka gribas izpausmi, pēdējam uzsakot darba līgumu pēc Darba likuma 100.panta pirmās daļas. Līdzīgi darba devējs nevar iejaukties darbinieka gribas izpausmē, darba ņēmējam uzsakot darba līgumu pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, neskatoties uz šajā likuma normā ietvertajām uzteikumu kvalificējošajām pazīmēm. Tā kā likums nepieļauj darba devēja tiesības iejaukties darbinieka gribas izpausmē izbeigt darba tiesiskās attiecības, darba devēja prasījums par darbinieka uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, nevar būt izskatīšanas priekšmets tiesā.

 Augstākā tiesa, atsaucoties uz juridiskajā literatūrā izteikto viedokli, atzinusi, ka pretējā gadījumā tas būtu pretrunā ar starptautisko tiesību normās noteikto piespiedu darba aizlieguma principu (*Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības.- Rīga: Zvaigzne ABC, 2011, 121.lpp.*)*.*

 [9.1.4] Augstākā tiesa arī atzinusi, ka secinājums par uzteikuma apstrīdēšanas tiesību piešķiršanu vienīgi darbiniekam izriet no Darba likuma 122.panta gramatiskā, sistēmiskā un teleoloģiskā iztulkojuma.

 Par likumdevēja acīmredzamu nodomu piešķirt uzteikuma apstrīdēšanas tiesības vienīgi darbiniekam liecina, pirmkārt, Darba likuma 122.panta ietveršana minētā likuma 29.nodaļā „Darbinieka aizsardzība, izbeidzot darba tiesiskās attiecības”, otrkārt, Darba likuma 122.panta gramatiskais formulējums un Darba likuma sistēma ir vērsta tieši uz darbinieka tiesību aizsardzību. Līdz ar to konkrētajā gadījumā ir izdarāms slēdziens, ka likuma teleoloģijai atbilst uzteikuma apstrīdēšanas tiesību piešķiršana vienīgi darbiniekam un līdz ar to šīs darbinieka tiesības nemaz nevar pēc likuma analoģijas piešķirt arī darba devējam. Darba devēja tiesības apstrīdēt darbinieka uzteikumu nav noteiktas apzināti, jo tāda tiesību institūta neesamība ir likuma plānā, sakarā ar ko darbinieka uzteikums kā darījums, pamatojoties uz viņa brīvu gribu, nevar tikt atzīts par spēkā neesošu.

 [9.1.5] Kasācijas sūdzībā norādīts, ka, atzīstot darbinieka uzteikumu par spēkā neesošu atjaunotos iepriekšējais darbinieka statuss. Šāds slēdziens ir formāli pareizs, ja tiktu akceptēta pozīcija par nepieciešamību darba devējam celt prasību par darbinieka uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

 Taču šāds risinājums būtu pretrunā darbinieka izteiktajai gribai izbeigt darba attiecības ar konkrēto darba devēju, kā arī radītu nepieļaujamu jau minēto piespiedu darba situāciju.

 Lai gan darba strīdi ir prioritāri attiecībā pret citu kategoriju strīdiem, arī šajās lietās tiesvedība ilgst pat vairākus gadus. Darbinieks, kurš uzteicis darbu, acīmredzami, ir domājis par citu nodarbošanos un, visticamāk, ir jau noslēdzis jaunu darba līgumu. Arī darba devējs, kas bija saņēmis uzteikumu, vakanci būs jau aizpildījis. Darba attiecību atjaunošana ne no darbinieka, ne darba devēja pozīcijas raugoties, nav ne prasīta, ne iespējama, kas vēlreiz apstiprina, ka darbinieka uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu nav pareizais ceļš strīda izšķiršanai par to, vai uzteikumā norādītais pamatojums ir atbildis Darba likuma 100.panta piektajai daļai.

[10] Augstākās tiesas 2016.gada 8.decembra spriedumā ar atsauci uz Civilprocesa likuma 1.pantu *(Katrai fiziskajai un juridiskajai personai (turpmāk — persona) ir tiesības uz savu aizskarto vai apstrīdēto civilo tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību tiesā*.) norādīts, ka situācijā, kad darba devējs, piemēram, ir izmaksājis atlaišanas pabalstu, lai gan pēc tā pārliecības nav pastāvējis svarīgs iemesls Darba likuma 100.panta piektās daļas izpratnē, kad darbinieka uzteikuma dēļ sakarā ar nekavējošu darba tiesisko attiecību pārtraukšanu tam ir radušies zaudējumi, uzteikumā ietvertā pamatojuma dēļ ir aizskarta tā reputācija vai tml., tas var celt attiecīgu prasību tiesā savu tiesību aizskāruma novēršanai uz tā pamata, ka darbinieka uzteikuma pamatā norādītie apstākļi neatbilst īstenībai.

Tā pēc būtības ir uzteikuma pamatojuma apstrīdēšana, par ko, līdz ar prasījumu par izmaksātā atlaišanas pabalsta piedziņu, prasība arī celta.

Augstākā tiesa atzīst, ka, apstrīdot uzteikuma pamatojumu pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, prasītāja pamatoti lūgusi noteikt citu patiesajai situācijai atbilstošu darba attiecību izbeigšanas formulējumu. Šādas tiesības izriet no Civilprocesa likuma 1.panta.

Ja tiesa var nepiekrist Darba likuma 100.panta piektās daļas kārtībā iesniegtā uzteikuma pamatojumam un atzīt, ka nav pastāvējuši tādi uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem balstīti apstākļi, kas būtu vērtējami kā šķēršļi darba tiesisko attiecību turpināšanai, situācijā, kad darba līgums ir neatgriezeniski izbeigts, ir jābūt noteiktam citam likumiskam faktiskajai situācijai atbilstošam darba attiecību izbeigšanas pamatam.

Tā kā pirmās instances tiesa un apelācijas instances tiesa nav konstatējusi pamatu uzteikumam pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, ņemot vērā darba attiecību tūlītēju izbeigšanu pēc uzteikuma iesniegšanas, darba tiesisko attiecību izbeigšana atbilstoši darba devējas priekšlikumam pamatoti pārkvalificēta uz Darba likuma 100.panta pirmo daļu (*Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, ja darba* *koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš*)un 100.panta ceturto daļu(*Darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt arī pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās*)*.*

[11] Pirmās instances tiesas spriedumā, kura motīviem atbilstoši Civilprocesa likuma 432.panta piektajai daļai ir pievienojusies apelācijas instances tiesa, sniedzot arī savu vērtējumu, ir izvērsti analizēti visi [pers. A] darba līguma uzteikumā norādītie apstākļi, argumentēti atzīstot, ka tie neveido pamatu uzteikumam pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas.

Lai gan kasācijas sūdzībā ir norādīts uz Civilprocesa likuma 97.panta pirmās un trešās daļas pārkāpumu, Augstākā tiesa nekonstatē tādus procesuālos pārkāpumus, kas būtu noveduši pie lietas nepareizas izspriešanas,- tiesas veiktais pierādījumu vērtējums, kam nepiekrīt atbildētājs, neveido minētās procesuālo tiesību normas pārkāpumu.

Augstākā tiesa atzīst, ka tiesu spriedumi atbilst Civilprocesa likuma 193.panta piektajai daļai un uz šīs tiesību normas pārkāpumu netiek norādīts arī kasācijas sūdzībā.

[12] Augstākā tiesa uzskata par nepieciešamu vērst uzmanību uz Darba likuma 100.panta piektās daļas mērķi.

Minētā tiesību norma aizsargā darbinieku pret tādu darba devēja rīcību, kas neatbilst vispārpieņemtajam uzskatam par morāli vai ētiku, aizskar darbinieku kā personību, rada situāciju, kas var būt traumējoša darbinieka fiziskajai vai garīgajai veselībai u.tml.. Ja šādā situācijā darbiniekam, lai aizietu no darba, būtu jāstrādā vēl mēnesis (Darba likuma 100.panta pirmā daļa), tas varētu radīt neattaisnojošas neērtības vai ciešanas, sakarā ar ko likums arī paredzējis nekavējošu darba attiecību izbeigšanu (Darba likuma 100.panta piektā daļa).

No prasības pieteikuma un lietā esošajiem pierādījumiem izriet, ka [pers. A], neskatoties uz darba devējas aicinājumiem, darbā nav ieradies no 2014.gada 29.jūlija līdz pat uzteikuma iesniegšanas dienai 2016.gada 12.jūlijam. Pušu starpā ir ilgstošs strīds par izpildāmā darba apjomu, darba režīmu un samaksu, kas tiek izšķirts citā tiesvedībā.

Ieildzis darbinieka un darba devēja strīds saistībā ar darba apstākļiem un samaksu, kā tas ir konkrētajā gadījumā un ir norādīts kasācijas sūdzībā, neveido Darba likuma 100.panta piektās daļas piemērošanai nepieciešamo faktisko sastāvu un nevar būt pamats darbinieka uzteikumam tikumības un taisnprātības apsvērumu dēļ.

[13] Apelācijas instances tiesa, nekonstatējot apstākļus uzteikumam pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, pamatoti nospriedusi piedzīt no [pers. A] viņam Darba likuma 112.panta kārtībā izmaksāto atlaišanas pabalstu.

Tā kā [pers. A] 2016.gada 12.jūlija uzteikums stājās spēkā nekavējoties, darba devējai atbilstoši Darba likuma 112.pantā noteiktajam bija pienākums izmaksāt atlaišanas pabalstu, tāpēc par nepamatotu Augstākā tiesa atzīst kasācijas sūdzībā norādīto atsauci uz Darba likuma 128.panta otro daļu (*Ja, atlaižot darbinieku no darba, radies strīds par viņam pienākošos naudas summu apmēru, darba devējam šā panta pirmajā daļā noteiktajā laikā ir pienākums izmaksāt to naudas summu, kuru puses neapstrīd*.). Pirmkārt, Darba likuma 112.panta tiesību norma attiecībā pret 128.panta otro daļu ir speciālā tiesību norma, otrkārt, Darba likuma 128.panta otrā daļa runā tikai par naudas summu apmēru, nevis izmaksājamām summām kā tādām.

[14] Atbilstoši Civilprocesa likuma 214.panta piektajai daļai tiesa aptur tiesvedību, ja lietas izskatīšana nav iespējama, iekams nav izšķirta cita lieta, kas jāizskata civilā, kriminālā vai administratīvā kārtībā.

Atbildētāja pieteiktais lūgums apturēt tiesvedību šajā lietā pamatots ar to, ka notiek tiesvedības process civillietā C33491515 „par saistību neizpildīšanu un nopelnītās darba algas piedziņu”.

Tā kā uzteikuma pamatu pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, kā tas ir noskaidrots arī šajā lietā, neveido „saistību neizpildīšana un nopelnītās darba algas piedziņa”, kas ir parastais darba strīds, tiesai nebija pienākuma apturēt tiesvedību.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 1.punktu, Augstākā tiesa

**nosprieda**

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 16.novembra spriedumu atstāt negrozītu, bet [pers. A] kasācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.