***Avots: Ārlietu ministrijas Komunikācijas grupa***

# Eiropas Cilvēktiesību tiesa pasludina spriedumu lietā

# Tučs pret Latviju

# 20.10.2022.

Eiropas Cilvēktiesību tiesa (Tiesa) ir pasludinājusi spriedumu lietā “Tučs pret Latviju”, secinot, ka noticis iesniedzēja Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas (Konvencija) 6.pantā (tiesības uz taisnīgu tiesu), garantēto tiesību pārkāpums. Tiesa secināja, ka Latvijas nacionālo tiesu izvērtējumā par iesniedzēja atbrīvošanu no darba tiesiskajām attiecībām atbilstoši Darba likuma 101.panta 10.punktam nepietiekami tika ņemts vērā apsvērums, ka uzņēmums, kurā iesniedzējs bija nodarbināts, faktiski netika likvidēts, bet bija notikusi uzņēmuma pāreja, kā arī apstākli, ka iesniedzējs bija arodbiedrības biedrs.

Savās 2015.gada 20.jūnija sūdzībās Tiesai iesniedzējs apgalvoja, ka nacionālās tiesas, izskatot viņa pieteikumu par darba tiesisko attiecību atjaunošanu, esot nonākušas pie nepamatota secinājuma, ka viņa iepriekšējā darbavieta likvidēta un tāpēc darba līgums uzteikts pamatoti un tiesiski. Iesniedzēja ieskatā, nacionālās tiesas nebija pietiekami izvērtējušas viņa izvirzītos argumentus, kas norādīja, ka uzņēmums, kas viņu nodarbināja, patiesībā īstenojis uzņēmuma pāreju, kā rezultātā prettiesiski uzteiktas darba tiesiskās attiecības. Līdz ar to iesniedzējs uzskatīja, ka šāda situācija radījusi viņa Konvencijas 11.pantā (biedrošanās brīvība) gan viena paša, gan kopsakarā ar Konvencijas 14.pantu (diskriminācijas aizliegums) garantēto tiesību pārkāpumu. Savukārt, ievērojot, ka nacionālās tiesas viņa bijušās kolēģes lietā, kas, iesniedzēja ieskatā, bijusi identiska viņa lietai, nonākušas pie diametrāli pretējiem secinājumiem, iesniedzējs uzskatīja, ka pārkāptas arī viņa Konvencijas 6.pantā garantētās tiesības.

Izvērtējot iesniedzēja sūdzības, Tiesa vispirms pievērsās iesniedzēja sūdzībai par iespējamu Konvencijas 6.panta pārkāpumu. Tiesa noraidīja valdības argumentu, ka iesniedzējs šajā lietā būtībā vēlējies, lai Tiesa konstatētu viņa tiesības uz lietas labvēlīgu iznākumu, ko Konvencija negarantē. Tiesa uzsvēra, ka izskatāmajā lietā centrālais jautājums bija nacionālo tiesu rīcība, izvērtējot iesniedzēja pieteikumā ietvertos argumentus, tādēļ nevar secināt, ka iesniedzējs būtu vērsies Tiesā ar sūdzību, ka viņam nebūtu bijusi nodrošināta tiesība saņemt labvēlīgu rezultātu nacionālā tiesvedībā. Tāpat Tiesa secināja, ka, ņemot vērā Tiesas līdzšinējo judikatūru, valdība nebija izvirzījusi argumentu, ka iesniedzēja sūdzība neietilptu Konvencijas 6.panta “civilo” tiesību tvērumā. Secinot, ka iesniedzēja sūdzība nebūtu noraidāma arī citu iemeslu dēļ, Tiesa pievērsās iesniedzēja sūdzības būtībai.

Pievēršoties iesniedzēja sūdzības par iespējamu Konvencijas 6.panta pārkāpumu būtībai, Tiesa atsaucās uz savu labi iedibināto judikatūru par nacionālo tiesu pienākumu pamatot savus nolēmumus un norādīja, ka izskatāmajā lietā nacionālajā līmenī iesniedzēja galvenie argumenti tiesvedībā bija, ka notikusi uzņēmuma pāreja, viņa iepriekšējā darbavieta faktiski bija pārtraukusi darbību un viņu un viņa bijušo kolēģi nodarbināja otrais uzņēmums, kā rezultātā viņa atbrīvošana, pamatojoties uz uzņēmuma likvidāciju, nebija pamatota un tiesiska. Tā rezultātā iesniedzējs nacionālajā līmenī apgalvoja, ka ir ticis diskriminēts viņa piederības pie arodbiedrības dēļ. Tiesa norādīja, ka, noraidot iesniedzēja pieteikumu, nacionālās tiesas bija konstatējušas, ka iesniedzējs tika nodarbināts pirmajā uzņēmumā un, ņemot vērā tā likvidācijas procesu, iesniedzēja atbrīvošana no darba tiesiskajām attiecībām bija pamatota. Tāpat Tiesa norādīja, ka šāds nacionālo tiesu secinājums bija balstīts apstāklī, ka starp iesniedzēju un pirmo uzņēmumu bija noslēgts līgums, kas nebija apstrīdēts un bija izpildīts, iesniedzējam saņemot par to atalgojumu. Savukārt, ņemot vērā šo secinājumu, nacionālo tiesu ieskatā, iesniedzēju nevarēja nodarbināt otrais uzņēmums. Tiesa secināja, ka šāda analīze nebija pietiekama, jo nacionālās tiesas nepietiekami pievērsās iesniedzēja izvirzītajiem argumentiem. Lai gan nacionālās tiesas bija konstatējušas, ka abus uzņēmumus vadīja vienas un tās pašas personas, tie darbojās vienā jomā, bija reģistrēti vienā vietā, sadarbojās klientu pasūtījumu izpildē, nosūtot darbiniekiem uzdevumus no viena servera, kā arī citus apsvērumus, tiesas nebija vērtējušas iesniedzēja apgalvojumu, ka atšķirības starp pirmo un otro uzņēmumu bija radītas mākslīgi, tādējādi ļaujot radīt atšķirīgu attieksmi pret darbiniekiem, balstoties uz to piederības pie arodbiedrībām, un pieļaujot tādu šo uzņēmumu rīcību, kas apgāja nacionālo regulējumu arodbiedrību biedru aizsardzībai. Turklāt Tiesa norādīja, ka nacionālo tiesu vērtējums par to, vai attiecībā uz iesniedzēju bija notikusi diskriminācija, aprobežojās ar secinājumu, ka otrais uzņēmums nav iesniedzēja darba devējs, tāpēc nevarēja notikt diskriminācija, neskatot, vai vienīgo divu darbinieku, kas piederēja pie arodbiedrībām, nenodošana otrajam uzņēmumam varētu būt radījusi nepamatotu atšķirīgu attieksmi. Apskatot valdības izvirzīto argumentu, ka atšķirīgais rezultāts iesniedzēja un viņa bijušās kolēģes lietā faktiski bija balstīts apstāklī, ka abās lietās bija iesniegti dažādi pierādījumi, Tiesa secināja, ka tas nebija izšķiroši. Tiesa uzsvēra, ka iesniedzēja bijušās kolēģes lietā, nododot lietu atkārtotai izskatīšanai apelācijas instances tiesai, Augstākā tiesa secināja, ka apelācijas instances tiesa nebija pietiekami ņēmusi vērā viņas apsvērumus un izvērtējusi lietas būtiskus apstākļus, kas, Tiesas ieskatā, būtu vienlīdz attiecināms uz iesniedzēja lietu.

Tiesa uzskatīja, ka nacionālās tiesas nebija pietiekami vērtējušas iesniedzēja izvirzītos argumentus un nebija sniegušas pietiekamus apsvērumus par šiem apsvērumiem, lai gan tie bija būtiski iesniedzēja lietas iznākumam. Tiesa uzsvēra, ka izskatāmās lietas pamatā esošie jautājumi ir tādi, kam nacionālajām tiesām bija jāpievērš īpaša uzmanība, tādējādi secinot, ka ir noticis Konvencijas 6.panta pārkāpums. Vienlaikus, ņemot vērā, Tiesas secinājumus attiecībā uz Konvencijas 6.panta pārkāpumu, iesniedzēja sūdzības par iespējamiem Konvencijas 11.panta vienkopus un kopsakarā ar Konvencijas 14.pantu tā atsevišķi neskatīja.

Visbeidzot, pievēršoties iesniedzēja taisnīgas atlīdzības prasībai, Tiesa secināja, ka viņa pieprasītā atlīdzība kopumā 18 293,52 EUR apmērā nebija pamatota, jo nesaskatīja tiešu cēloņsakarību starp iesniedzēja Konvencijas 6.pantā garantēto tiesību pārkāpumu un pieprasīto kompensāciju. Vienlaikus, balstoties uz tās līdzšinējo judikatūru, Tiesa iesniedzējam piešķīra kompensāciju par nemantisko kaitējumu 6 000 EUR apmērā. Tāpat Tiesa iesniedzējam piešķīra 1 000 EUR par tiesāšanās izdevumiem.

Atbilstoši Konvencijas 28.pantam Tiesas Komitejas spriedums stājas spēkā tā pasludināšanas dienā. Pilns Tiesas 2022.gada 20.oktobra spriedums angļu un franču valodā pieejams Tiesas nolēmumu [datubāzē HUDOC](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22documentcollectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22]}). Spriedumu iespējams atrast, Tiesas datubāzes izvērstajā meklētājā (ADVANCED SEARCH) ievadot iesnieguma numuru ([31876/15](https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-220011)) un sprieduma pasludināšanas datumu (20/10/2022).

**Fakti lietā Tučs pret Latviju**

No 2009.gada decembra līdz 2012.gada decembrim iesniedzējs un viņa kolēģe L.P. bija nodarbināti vienā uzņēmumā. 2012.gada janvārī šis uzņēmums uzsāka daļēju uzņēmuma pāreju, daļu no saviem darbiniekiem novirzot uz citu uzņēmumu, bet turpinot darbību līdz 2012.gada decembrim. Iesniedzējs un viņa kolēģe L.P. nebija starp tiem darbiniekiem, kurus novirzīja uz jauno uzņēmumu, taču viņus līdz 2012.gada decembra beigām turpināja nodarbināt pirmais uzņēmums. 2012.gada nogalē iesniedzējs un viņa kolēģe saņēma darba uzteikumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 10.punktu – tiek likvidēts darba devējs.

2013.gada sākumā iesniedzējs un viņa kolēģe L.P. vērsās tiesā pret abiem uzņēmumiem, apgalvojot, ka darba uzteikums bijis prettiesisks, jo, lai arī formāli viņu darba devējs bija pirmais uzņēmums, faktiski bija notikusi uzņēmuma pāreja un līdz ar to viņu darba devējs esot bijis otrais uzņēmums. Iesniedzējs un L.P. uzsvēra, ka šādos apstākļos, ņemot vērā, ka viņi ir arodbiedrības biedri, pirmais uzņēmums ir “apgājis” Darba likuma 110.pantu un citas normas, kas aizsargā arodbiedrību biedrus.

2013.gada jūlijā pirmās instances tiesa pasludināja spriedumu, noraidot iesniedzēja prasības pieteikumu un secinot, ka iesniedzējs nebija pierādījis, ka pirmais uzņēmums nebūtu faktiski likvidēts un viņa darba tiesisko attiecību izbeigšana bijusi prettiesiska. Pie identiskiem secinājumiem pirmās instances tiesa nonāca arī L.P. lietā. 2013.gada jūlijā gan iesniedzējs, gan L.P. iesniedza apelācijas sūdzību. 2013.gada oktobrī Rīgas apgabaltiesa noraidīja iesniedzēja apelācijas sūdzību. Rīgas apgabaltiesa piekrita, ka šajā lietā būtu piemērojams aprieztais pierādīšanas pienākums, jo iesniedzējs apgalvoja, ka ir ticis diskriminēts savas piederības pie arodbiedrības dēļ, taču, lai šādu apgriezto pierādīšanas pienākumu noteiktu, personai, kura apgalvo, ka ir notikusi diskriminācija, ir pirmšķietami uz to jānorāda. Turklāt Rīgas apgabaltiesa uzsvēra, ka iesniedzēja iesniegtie pierādījumi, lai arī norādīja uz vairākiem apsvērumiem, kas varētu liecināt, ka notikusi uzņēmuma pāreja nevis likvidēts iesniedzēja darba devējs, nebija pietiekami, lai šādu secinājumu varētu izdarīt viennozīmīgi. Iesniedzējs Rīgas apgabaltiesas spriedumu pārsūdzēja, taču 2014.gada martā Augstākā tiesa noraidīja iesniedzēja kasācijas sūdzību.

Paralēli, 2015.gada 15.aprīlī Augstākā tiesa pasludināja spriedumu L.P. lietā, apmierinot L.P. prasību un secinot, ka apelācijas instances tiesa nebija izvērtējusi visus lietā iesniegtos pierādījumus un iesniedzējas apsvērumus, kas norādīja uz pirmā uzņēmuma pāreju, kā arī nepieciešamību piemērot apgriezto pierādīšanas pienākumu jautājumos, kas skar iespējamu diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu.

2015.gada 20.jūnijā iesniedzējs ar sūdzībām par iespējamiem Konvencijas 6.panta 1.punkta, 11.panta un 11.panta kopsakarā ar 14.pantu pārkāpumiem vērsās Tiesā.