**Termiņa noteikšana darba devēja prasības par darba līguma izbeigšanu celšanai, ja arodbiedrība nav piekritusi darba līguma uzteikšanai**

Apsverot, no kura brīža skaitāms Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā minētais prekluzīvais termiņš, tiesai jāpārbauda, vai arodbiedrības nepiekrišana uzteikumam ir absolūta vai kvalificēta (tāda, kurā ir piedāvāts apsvērt uz darbinieka interešu ievērošanu vērstu risinājumu ārpustiesas kārtībā), kā arī strīda gadījumā jāiztulko arodbiedrības (darbinieka) saziņa ar darba devēju, lai noskaidrotu brīdi, kurā saņemta galīgā absolūtā nepiekrišana, kura noteic šā termiņa tecējuma sākumu.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2024. gada 17. jūnija**

**RĪCĪBAS SĒDES LĒMUMS**

**Lieta Nr. C33524421, SKC-410/2024**

[ECLI:LV:AT:2024:0617.C33524421.14.L](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/534247.pdf)

 Senatoru kolēģija šādā sastāvā: senatore referente Dzintra Balta, senatores Ļubova Kušnire un Zane Pētersone

izskatīja rīcības sēdē [pers. A] kasācijas sūdzību un [Nosaukums] a pašvaldības pretsūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2023. gada 22. decembra spriedumu [Nosaukums] novada pašvaldības prasībā pret [pers. A] par darba līguma izbeigšanu un [pers. A] pretprasībā par darba algas un likumisko procentu piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] iesniedzis kasācijas sūdzību un [Nosaukums] novada pašvaldība iesniegusi pretsūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2023. gada 22. decembra spriedumu civillietā Nr. C33524421.

**Motīvu daļa**

[2] Lai gan [pers. A] kasācijas sūdzība un [Nosaukums] novada pašvaldības pretsūdzība formāli atbilst Civilprocesa likuma 450.–454. panta prasībām, senatoru kolēģija atzīst, ka pastāv pamats atteikumam ierosināt kasācijas tiesvedību lietā.

[3] Argumenti [Nosaukums] novada pašvaldības pretsūdzībā, tostarp apstrīdot tiesas secinājumu, ka dīkstāve atbildētājam (darbiniekam) nav radusies darba devējas vainas dēļ, pēc būtības vērsti uz pierādījumu un lietas apstākļu izvērtēšanu no jauna, kas neietilpst kasācijas instances tiesas kompetencē atbilstoši Civilprocesa likuma 450. panta trešajai daļai.

[4] Savukārt saistībā ar [pers. A] kasācijas sūdzībā izvirzīto jautājumu, no kura brīža skaitāms Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā minētais termiņš prasības celšanai tiesā, ja, atbildot uz darba devēja pieprasījumu uzteikt darba līgumu ar arodbiedrības biedru, darbinieku arodbiedrība ir sniegusi atbildi, ka nepiekrīt darba līguma uzteikumam un papildus norādījusi, ka ir apsverams, vai darba devējs nevar piedāvāt šim darbiniekam citu līdzvērtīgu amatu, senatoru kolēģija norāda turpmāk minēto.

[4.1] Piemērojot Darba likuma 110. panta ceturtās daļas (*ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu*) normu, ir ņemams vērā šīs normas (un tajā paredzētā termiņa) mērķis.

Vispārīgi Darba likuma 110. panta norma konkretizē Starptautiskās darba organizācijas 1971. gada 23. jūnijā pieņemtajā Darbinieku pārstāvju konvencijā Nr. 135, kurai Latvija pievienojās 1992. gada 27. janvārī, nostiprināto aizsardzību un tiesību piešķiršanu darbinieku pārstāvjiem. No Eiropas Cilvēktiesību tiesas prakses Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 11. panta (Pulcēšanās un biedrošanās brīvība) piemērošanā izriet, ka viens no būtiskiem biedrošanās tiesības elementiem ir arodbiedrības tiesības pārliecināt darba devēju uzklausīt to, kas tai sakāms tās biedru vārdā. Šis tiesiskais regulējums veido ietvaru daļai no kopējā sociālā dialoga, kurā iekļaujas arī darba devēju un darbinieku pārstāvju, tostarp arodbiedrību konsultācijas ar mērķi pārstāvēt un aizstāvēt savu biedru tiesības un intereses (sk. *Senāta 2022. gada 6. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC‑171/2022,* [*ECLI:LV:AT:2022:1006.C30586020.10.S*](https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/8607)*, 11. punktu*). Darba devējam jārespektē arodbiedrību nozīmīgā loma darbinieku aizsardzībā, savukārt arodbiedrībai jāņem vērā, kāda pienākuma izpildei darba devējs pie tās vēršas. Darba likumā paredzētā arodbiedrību iesaiste lēmumu pieņemšanā nedrīkst pazemināt darba devēja darba efektivitāti (sk. *turpat, 12. punktu*).

Likumdevējs paredzējis arodbiedrības iesaisti uzteikuma procesā tādēļ, lai nodrošinātu strīda vājākajai pusei – darbiniekam – iespējas efektīvi aizsargāt savas tiesības, paredzot, ka arodbiedrība darbinieka interesēs pārliecināsies, vai darba devēja uzteikums nav pirmšķietami nepamatots. Saziņas ar arodbiedrību mērķis ir darbiniekam labvēlīgākā risinājuma rašana ārpustiesas procesā, nevis darba devēja tiesību vērsties tiesā ierobežošana.

[4.2] Prekluzīvam termiņam ir padotas laika ziņā norobežotas tiesības, kas jau no to izcelšanās brīža pastāv tikai ierobežotu laiku un izbeidzas līdz ar šī termiņa izbeigšanos, un šis termiņš attiecas uz neierobežotu personu loku. Turpretim noilguma termiņš ierobežo laiku, kādā izlietojamas prasījuma tiesības, un šis termiņš attiecas uz noteiktu personu – kreditoru (sk. *Lēbers A. Par preklusiviem termiņiem. Tieslietu ministrijas Vēstnesis, 1924, Nr. 1, 36. lpp*.).

Prekluzīvs termiņš paredzēts, piemēram, Darba likuma 122. panta pirmajā daļā. Tiesai šī termiņa izbeigšanās jāņem vērā pēc savas iniciatīvas (sk. *Senāta 2009. gada 8. aprīļa spriedumu lietā Nr.*[*SKC‑117/2009*](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TISDOCFILEVIEW&id=780559)*, C38015907*). Ja tiesīgā persona vēršas tiesā pēc šāda termiņa beigām, ir pamats atzīt, ka tai zudušas subjektīvās prasības tiesības, kas ir pamats atteikumam pieņemt prasības pieteikumu vai tiesvedības izbeigšanai, ja lieta ir bijusi ierosināta (sk. *Senāta 2018. gada 25. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC‑404/2018,* [*ECLI:LV:AT:2018:0425.C28318516.3.S*](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=STAT_PROC_ENTER&task=edit&procid=68136194&topmenuid=212&stack=https%3A//tis.ta.gov.lv/tisreal%3F%26AjaxB%3D1%26Form%3DregProcListNew%26topmenuid%3D212%26liststart%3D1%26jformat%3D1%26jtype%3D2%26extseek%3D0%26DocType%3D0%26stack%3Dhttps%25253A//tis.ta.gov.lv/tisreal%25253FForm%25253DTISBLANK%26objsubtype%3D-1%26%3D%25C5%25A0odien%26%3D%25C5%25A0oned%25C4%2593%25C4%25BC%26%3D%25C5%25A0om%25C4%2593nes%26activeyear%3D2018%26procnum%3D0404%26sort%3D1%26liststep%3D10%26%3DPar%25C4%2581d%25C4%25ABt%26plparam1%3Dlist%26pljmimetype%3D1%26%3DIzdruk%25C4%2581t)*, 8. punktu*).

Darba likuma 110. panta ceturtā daļa formulēta līdzīgi kā šī likuma 122. panta pirmā daļa. Tādējādi kasators pamatoti norādījis, ka minētais termiņš ir prekluzīvs, proti, šo termiņu nevar pārtraukt vai atjaunot, un darba devēja tiesības celt prasību izbeidzas līdz ar šī termiņa izbeigšanos.

Prekluzīvo termiņu mērķis ir nodrošināt tiesisko stabilitāti, kura būtu apdraudēta, ja lēmumi būtu pārsūdzami ilgākā laika posmā (sk. *Senāta 2016. gada 21. jūnija sprieduma lietā Nr. SKC‑177/2016,* [*C20431812*](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/271133.pdf)*, 7. punktu*).

[4.3] Darbinieka interesēs paredzētais darba devēja un arodbiedrības dialogs paildzina darba devēja uzteikuma procesu, un Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā minētā termiņa mērķis ir ierobežot nenoteiktības periodu, lai tad, ja domstarpības neizdodas atrisināt ārpustiesas procesā, darba devējs pēc iespējas īsā laikā celtu prasību tiesā, pamatojot prasību ar izvirzīto uzteikuma pamatu.

Vienlaikus jāpatur prātā, ka tiesiskais regulējums ir vērsts uz darbiniekam labvēlīgākā risinājuma rašanu un tas, ka tiesāšanās nav optimāls domstarpību risināšanas līdzeklis.

Ar mērķi veicināt darba devēja un arodbiedrības sadarbību darbiniekam labvēlīgākā risinājuma atrašanā nesaderīgs būtu tāds minētās normas iztulkojums, kas nedotu iespēju pusēm iesaistīties konstruktīvā dialogā. Ja darba devējam un arodbiedrībai būtu liegta iespēja savstarpēji saskaņot abām pusēm pieņemamāko risinājumu, apmainoties ar priekšlikumiem savstarpējā saziņā, šis dialogs būtu neefektīvs un zustu tā jēga, kā arī netiktu sasniegts mērķis, kura dēļ likumā ir ieviestas normas par arodbiedrību iesaisti.

[4.4] Senatoru kolēģija atzīst, ka gadījumā, ja arodbiedrība, atbildot uz darba devēja paziņojumu par ieceri uzteikt darba līgumu, informē darba devēju, ka nepiekrīt uzteikumam, bet vienlaikus aicina darba devēju apsvērt risinājumu darbinieka turpmākai nodarbināšanai, un darba devējs iesaistās dialogā ar darbinieku (ar arodbiedrību, kas pārstāv darbinieka intereses) par piedāvāto risinājumu vai arī darba devējs pats piedāvā uz darbinieka interešu ievērošanu vērstu risinājumu ārpustiesas kārtībā pēc arodbiedrības izteikta aicinājuma iesaistīties dialogā, nevar uzskatīt, ka sākas Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā minētais termiņš, jo arodbiedrība nav izteikusi absolūtu nepiekrišanu uzteikumam.

Dialogs starp darba devēju un arodbiedrību, ja tas vērsts uz darbinieka interešu nodrošināšanu un ja ir īstenots godprātīgi un saprātīgā termiņā, nevar radīt pamatu darba devējam liegt tiesības uz tiesību aizsardzību tiesā brīdī, kad noskaidrots, ka attiecīgais dialogs nav devis rezultātu. Savukārt, šādā gadījumā vēršoties tiesā, darba devējam ir jāpierāda, ka dialogs ar arodbiedrību atbildis iepriekšminētajiem kritērijiem un tā ietvaros pēc būtības apsvērts risinājums darbinieka interesēs.

Līdz ar to, apsverot, no kura brīža skaitāms minētais termiņš, tiesai jāpārbauda, vai arodbiedrības nepiekrišana uzteikumam ir absolūta vai kvalificēta (tāda, kurā ir piedāvāts apsvērt uz darbinieka interešu ievērošanu vērstu risinājumu ārpustiesas kārtībā), kā arī strīda gadījumā jātulko arodbiedrības (darbinieka) saziņa ar darba devēju, lai noskaidrotu brīdi, kurā saņemta galīgā absolūtā nepiekrišana, kura noteic Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā paredzētā prekluzīvā termiņa tecējuma sākumu.

Absolūtas nepiekrišanas gadījumā atkārtota vēršanās pie arodbiedrības nerada pamatu uzskatīt, ka prekluzīvā termiņa tecējums varētu sākties no jauna.

Īpaši uzsverams, ka, lemjot, vai dialoga ar arodbiedrību gaitā nav nepamatoti novilcināta vēršanās tiesā ar uzteikumu, jāņem vērā, ka tikai godprātīga tiesību izlietošana pelna tiesas aizsardzību.

[4.5] Konkrētajā lietā nodibināts, ka darba devējs atbilstoši Darba likuma 110. panta pirmajai daļai 2021. gada 22. jūlijā bija nosūtījis paziņojumu abām arodbiedrībām, kuru biedrs bija darbinieks, par to, ka ir iecerējis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu. Nav šaubu, ka 2021. gada 2. augustā un 2021. gada 5. augustā saņemtās arodbiedrību atbildes nebija tādas, kas deva piekrišanu uzteikumam. Tomēr abu arodbiedrību atbildes bija papildinātas ne vien ar tiesisko pamatojumu, kāpēc tās uzteikumam nepiekrīt, bet arī ar norādi par darbinieka kvalifikācijai un pieredzei atbilstošām vakantām amata vietām pašvaldībā, kā arī aicinājumu darba devējai apsvērt iespēju darbiniekam ieņemt kādu no šīm amata vietām.

Tiesa pārsūdzētajā spriedumā novērtējusi, ka pašvaldība kā darba devēja ievērojusi arodbiedrības aicinājumu un izvērtējusi iespējas darbinieku nodarbināt amatos, kas bijuši vakanti. Citiem vārdiem, darba devēja, saņemot arodbiedrības kvalificēto nepiekrišanu, bija iesaistījusies dialogā ar arodbiedrību, lai apsvērtu risinājuma rašanu ārpustiesas kārtībā. Tādējādi tiesa ņēmusi vērā tās izvērtētos faktiskos apstākļus un atzinusi, ka, ceļot prasību 2021. gada 14. septembrī, ir ievērots likumā noteiktais termiņš prasības celšanai, jo tas sācis tecējumu 2021. gada 17. augustā, kad darba devēja saņēmusi arodbiedrības absolūto atteikumu.

Spriedumā ietvertais faktisko apstākļu vērtējums atbilst iepriekš lēmumā norādītajam Darba likuma 110. panta tiesību normu tulkojumam (sk. lēmuma 4.1.–4.4. punktu).

[Pers. A] kasācijas sūdzība ir vērsta uz attiecīgo faktisko apstākļu (darba devēja un arodbiedrības saziņas) vērtēšanu no jauna, kas neietilpst kasācijas instances tiesas kompetencē atbilstoši Civilprocesa likuma 450. panta trešajai daļai.

[5] Līdz ar to senatoru kolēģijai nav acīmredzama pamata uzskatīt, ka pārsūdzētajā spriedumā ietvertais lietas iznākums ir nepareizs un ka izskatāmajai lietai ir būtiska nozīme vienotas prakses nodrošināšanā vai tiesību tālākveidošanā*.* Tādējādi ir Civilprocesa likuma 464.1panta otrās daļas 2. punktā paredzētais pamats atteikumam ierosināt kasācijas tiesvedību lietā.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 464. panta trešo daļu un 464.1 panta otrās daļas 2. punktu, senatoru kolēģija

**nolēma**

atteikt ierosināt kasācijas tiesvedību sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību un [Nosaukums] novada pašvaldības pretsūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2023. gada 22. decembra spriedumu.

Lēmums nav pārsūdzams.