**Darba līguma uzteikšanai paredzētā termiņa aprēķināšana darba līguma ilgstoša pārkāpuma gadījumā**

Lai noteiktu ilgāku laiku turpinātas neierašanās darbā kā pārkāpuma atklāšanas brīdi, nozīme ir pārkāpuma ilgstošajam raksturam. Kamēr pārkāpums nav ticis pārtraukts (darbinieks joprojām neierodas darbā), darba devējai ir rīcības brīvība izlemt, vai un kurā brīdī tā darbinieka neierašanos atzīst par būtisku darba līguma pārkāpumu.

**Darba devēja pienākums skaidri, saprotami un laikus norādīt darba vietu, ja darba līgumā ietverta norāde, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās**

Ja darba līgumā ietverta norāde, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās, tas nozīmē, ka darba devējam darba vieta ir jākonkretizē tā, lai darbinieks zinātu, kur un kad tam jāierodas darba pienākumu veikšanai. Konkretizācija izdarāma atbilstoši darba specifikai, kas nosaka darba veikšanas laiku katrā konkrētajā vietā.

Darba devējs savu pienākumu norādīt darba vietu (konkretizēt to) var izpildīt dažādos veidos, piemēram, sastādot dokumentu (rīkojumu, grafiku), izmantojot tehniskos līdzekļus (elektroniskas saziņas rīku, telefona saziņu u. tml.). Taču, lai darbinieks varētu to ievērot, konkretizācijai jābūt darbiniekam skaidrai un saprotamai, kā arī izdarītai laikus pirms darba uzsākšanas katrā konkrētajā vietā. Tāpat šāda konkretizācija var nebūt fiksēta rakstveidā, taču strīda gadījumā Darba likumā noteiktā pienākuma – darbiniekam skaidri, saprotami un laikus norādīt darba vietu – izpilde ir jāpierāda darba devējam.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2025. gada 20. maija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C29289022, SKC-192/2025**

ECLI:LV:AT:2025:0520.C29289022.16.S

Senāts šādā sastāvā: senatore referente Sanita Osipova, senatori Dzintra Balta un Normunds Salenieks

rakstveida procesā izskatīja [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 21. oktobra spriedumu civillietā SIA [firma] prasībā pret [pers. A] par darba līguma izbeigšanu un [pers. A] pretprasībā par darba piespiedu kavējuma un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Starp pusēm [datums] noslēgts darba līgums, saskaņā ar kuru SIA [firma] (turpmāk arī – darba devēja, prasītāja) pieņēma [pers. A] (turpmāk arī – darbiniece, atbildētāja) par [amats], nosakot pilnu darba laiku un samaksu par darba izpildi 500 *euro* (pirms nodokļu nomaksas).

Atbilstoši darba līguma 2.1. punktam darbinieces darba vieta atrodas uzņēmuma struktūrvienībās vai klienta telpās saskaņā ar uzņēmuma SIA [firma] noslēgtajiem līgumiem.

[2] Darba devēja 2022. gada 3. martā cēla prasību par darba tiesisko attiecību, kas nodibinātas uz [datums] darba līguma pamata, izbeigšanu.

Prasības pamatā norādīts, ka darbiniece bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpusi darba līguma 2.1. un 2.5. punktā noteiktos pienākumus, jo ilgstoši (kopš 2021. gada 23. decembra) nebija ieradusies darbā. Tas Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta izpratnē ir pamats uzteikt darba līgumu.

Darbiniece ir [nosaukums] Arodbiedrības biedre. 2022. gada 15. februārī saņemts arodbiedrības atteikums sniegt piekrišanu darba līguma uzteikumam, tādējādi ievērots Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā noteiktais prekluzīvais termiņš attiecīgās prasības celšanai.

[3] Darbiniece celtajā pretprasībā lūdz piedzīt atlīdzību par darba piespiedu kavējumu laikā no 2021. gada decembra, kā arī morālā kaitējuma atlīdzību 2000 *euro* apmērā sakarā ar atšķirīgas attieksmes un nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu.

Pretprasības pamatā norādīts, ka kopš 2021. gada 19. decembra pastāvēja dīkstāve, jo darbinieces tēvs [pers. B], kurš kā darba devējas pārstāvis viņu pieņēma darbā, pārstāja dot atbildētājai darba uzdevumus, kā arī viņa netika iepazīstināta ar darba grafiku.

Šāds darba devējas rīcības iemesls esot darbinieces pieprasījums izsniegt darba līgumu un pārskaitīt uz viņas bankas kontu visu pielīgto darba algu 800 *euro* (pēc nodokļu nomaksas), nevis daļu izmaksāt skaidrā naudā. Šis apstākļu kopums apliecinot atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu.

[4] Ar Rīgas pilsētas tiesas 2024. gada 4. marta spriedumu darba devējas prasība par pušu darba tiesisko attiecību izbeigšanu apmierināta, savukārt darbinieces pretprasība par darba piespiedu kavējuma un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu – noraidīta.

[5] Ar Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 21. oktobra spriedumu darba devējas prasība par pušu darba tiesisko attiecību izbeigšanu apmierināta, savukārt darbinieces pretprasība par darba piespiedu kavējuma un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu – noraidīta.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[5.1] Darba devēja ievēroja Darba likuma 101. panta trešajā daļā un 110. panta ceturtajā daļā noteikto termiņu prasības celšanai tiesā.

Par pārkāpuma atklāšanas dienu atzīstams 2022. gada 28. janvāris, kad atbildētāja Darba likuma 101. panta otrās daļas kārtībā sniedza rakstveida paskaidrojumus uz darba devējas pieprasījumu par neierašanās darbā iemesliem, jo tikai tad bija iespējams vērtēt darbinieces norādītos apsvērumus un pilnīgi izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu. Tādēļ nevar piekrist atbildētājas apgalvojumam, ka par pārkāpuma atklāšanās brīdi uzskatāma pušu mutvārdu saruna 2022. gada 5. janvārī, kas nav fiksēta un par kuras saturu tiesā nav iesniegti pierādījumi.

Atbildot uz darba devējas 2022. gada 7. februāra lūgumu, arodbiedrība 2022. gada 15. februārī nepiekrita darba devējas uzteikumam, neizsakot piedāvājumu par citu darbinieka interešu ievērošanai vērstu risinājumu ārpustiesas kārtībā. Darba likuma 110. panta ceturtā daļa paredz, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu. Tādēļ šajā tiesību normā noteiktā prekluzīvā termiņa sākums ir 2022. gada 16. februāris.

[5.2] Atbilstoši Darba likuma 101. panta otrās daļas prasībām darba devēja izvērtēja darbinieces izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, darbinieces personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Proti, darba devēja secināja, ka atbildētājas rīcība vērtējama kā bezatbildīga, proti, viņas darba pieredze ir neliela, darbs nav ticis paveikts pienācīgi (ir saņemtas klientu sūdzības, ka vairākas [iekārtas] nebija pienācīgi iztīrītas, kas bija jānovērš citiem darbiniekiem).

Tiesiskais regulējums neparedz pienākumu iesniegt darbinieka izvērtējumu arodbiedrībai vai atbildētājai. Turklāt izvērtējums balstīts uz darbinieces paskaidrojumos norādītajiem apstākļiem, kuru saturu pēc būtības atbildētāja neapstrīdēja.

[5.3] Darbiniece pieļāva darba līguma noteikuma pārkāpumu, jo neieradās darbā bez attaisnojoša iemesla (izņemot laika posmu, kamēr atradās darbnespējā). Nav arī secināms, ka darba devēja būtu pārkāpusi Darba likuma 51. panta otrajā daļā noteikto prasību – nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai atbildētāja kā darbiniece varētu izpildīt viņai noteikto darbu.

Atbilstoši Darba likuma 49. pantam darba līgumā noteikts darbinieces saistības izpildījuma veids, apmērs, laiks un vieta. Lietā nav pierādījumu, ka darba devējas uzņēmumā pastāvēja prakse, kurai atbilstoši tiek sastādīts darba grafiks, un darbinieki tiek ar to iepazīstināti. Tāpat nav konstatējams, ka darbiniecei nav jāierodas darbā, ja viņa netiek informēta par konkrētu laiku un vietu, kurā jāveic [darbs].

Kaut arī atbildētāja iesniedza sarakstes *WhatsApp* lietotnē, kurās viņa vairākas reizes nosūtīja ziņu ar jautājumu, vai nākamajā dienā viņai jāstrādā, nosūtīja fotogrāfijas no objektiem, saņēma no [pers. B] ziņas, lūdzot sazināties ar viņu, kā arī dažos gadījumos objekta nosaukumu un laiku, šis sarakstes notika tikai atsevišķās dienās.

Saskaņā ar Darba likuma 53. panta pirmo daļu darbiniekam ir pienākums veikt darbu uzņēmumā, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādāk. Tādēļ apstākļos, kad darbiniecei netika paziņots par darba pienākumu izpildes vietu un laiku klienta telpās, viņai bija jāatrodas uzņēmuma struktūrvienības telpās, proti, darba devējas juridiskajā adresē.

[5.4] Nav konstatējama dīkstāve, proti, ka darba devēja pēc 2021. gada 23. decembra atteicās pieņemt darba pienākuma izpildījumu, nenodrošināja darbinieci ar darbu vai arī darbiniecei bija liegts ierasties darbā vai piekļūt darba vietai.

Pati darbiniece nebija izpildījusi pienākumu ierasties darbā. Tāpat lietā nav pierādījumu, ka atbildētāja pēc 2021. gada 23. decembra būtu vērsusies pie darba devējas ar lūgumu piešķirt viņai darba uzdevumu.

Tādēļ par laika posmu pēc 2021. gada 23. decembra darbiniecei nepienākas darba samaksa. Arī Valsts darba inspekcijas lēmumā norādīts, ka darbiniecei visas pienākošās naudas summas, kas uzskaitītas, ir tikušas izmaksātas.

[5.5] Darba līgums nosaka darba samaksu 500 *euro* (pirms nodokļu nomaksas), tās izmaksu gan skaidrā naudā, gan ar pārskaitījumu uz bankas kontu, kā arī to, ka viens līguma eksemplārs glabājas pie darbinieces. Atbildētāja to ir parakstījusi, līdz ar to atbilstoši Civillikuma 1431. pantam paudusi piekrišanu tā saturam.

Tāpat atbildētāja neiesniedza atšķirīga satura pušu parakstītu darba līgumu.

Ievērojot minēto, nav pamata uzskatīt, ka darba algas apmērs ir bijis 800 *euro* mēnesī (pēc nodokļu nomaksas), kā arī nav konstatējama nelabvēlīgu seku radīšana no darba devējas puses.

[6] Par minēto spriedumu atbildētāja [pers. A] iesniedza kasācijas sūdzību, kurā lūdz spriedumu atcelt, pamatojoties uz šādiem argumentiem.

[6.1] Lietā ir iestājies Darba likuma 101. panta trešajā daļā noteiktais prekluzīvais termiņš, jo prasība nav celta viena mēneša laikā kopš pārkāpuma atklāšanās dienas.

Tiesa par pārkāpuma atklāšanās dienu atzina atbildētājas paskaidrojumu saņemšanas brīdi (2022. gada 28. janvāris), taču vienlaikus norādīja, ka par termiņa sākumu uzskatāms 2022. gada 15. februāris, kad saņemts arodbiedrības atteikums sniegt piekrišanu uzteikumam.

Tādēļ pārsūdzētais spriedums šajā jautājumā ir pretrunīgs. Pretēji judikatūras atziņām tiesa nenoteica precīzu, skaidru un nepārprotamu pārkāpuma atklāšanās brīdi. Turklāt tiesa nemotivēja, kādēļ pārkāpuma atklāšanas brīža noskaidrošanai nav nozīmes šādiem apstākļiem: 1) jau kopš 2021. gada 19. decembra atbildētājai netika doti darba uzdevumi; 2) Civilprocesa likuma 96. panta piektās daļas kārtībā nodibināts neapstrīdēts fakts, ka darba devēja 2022. gada 5. janvārī sazinājās ar darbinieci, lai noskaidrotu gan neierašanās darbā iemeslus, gan viņas piederību arodbiedrībai; 3) 2022. gada 21. janvārī darba devēja pieprasīja atbildētājai sniegt rakstveida paskaidrojumus un informāciju par piederību arodbiedrībai, kas nozīmē, ka jau šajā brīdī darba devējas ieskatā konstatēts pārkāpums.

Tāpat nav ņemtas vērā judikatūras atziņas, atbilstoši kurām darba devējam arodbiedrībā jāvēršas un tās piekrišanu uzteikumam jāsaņem Darba likuma 101. panta trešajā daļā noteiktā viena mēneša termiņa laikā. No tām izriet, ka izskatāmajā lietā prekluzīvā termiņa sākumu nosaka Darba likuma 101. panta trešā daļa, nevis Darba likuma 110. panta ceturtā daļa.

[6.2] Nav pieļaujams, ka brīdī, kad arodbiedrībai tiek lūgts sniegt piekrišanu darba līguma uzteikumam, kā arī ceļot prasību tiesā, netiek sniegts izvērtējums par darbinieka personiskajām īpašībām un līdzšinējo darbu. Darba devēja šādu izvērtējumu iesniegusi tikai tiesvedības gaitā.

Tiesai bija jāņem vērā judikatūras atziņas, ka darbinieka personisko īpašību un līdzšinējā darba pārbaude nedrīkst būt formāla vai tendencioza. Ja ilgstošu darba tiesisko attiecību gadījumā šādu pārbaudi darba devēja balsta uz faktiem, kas konstatēti īsi pirms uzteikuma izteikšanas, nepārbaudot tos un nedodot par tiem iespēju izteikties pašam darbiniekam, var rasties šaubas par darba devēja objektivitāti (sk. *Senāta 2020. gada 27. jūlija sprieduma lietā Nr. SKC-1087/2020,* *ECLI:LV:AT:2020:0727.C69293319.10.S, 9.2.2. punktu*).

Tādēļ tiesas spriedumā pieļauts Darba likuma 125. panta, Civilprocesa likuma 93. panta pirmās daļas un 104. panta pirmās daļas pārkāpums.

[6.3] Tiesa nav vērtējusi atbildētājas pretprasības pamatu veidojošos apstākļus, kas apstiprina, ka darba devēja pārkāpa Darba likuma 9. pantā noteikto aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas darbiniekam, kurš pieļaujamā veidā izmantojis savas tiesības.

[6.3.1] Tulkojot darba līguma 2.1. un 2.5. punktu, tiesa secināja, ka atbilstoši Darba likuma 53. panta pirmajai daļai par darba vietu atzīstama darba devējas juridiskā adrese.

Vienlaikus jāņem vērā, ka darba līgumā nav noteikta konkrēta darba vieta un laiks; tajā ir ietvertas tikai norādes uz vairākām iespējamajām darba vietām. Turklāt darba devējas pārstāvis tiesas sēdē apliecināja, ka darba devējas uzņēmumā nav struktūrvienību, savukārt darba devējas juridiskā adrese darba līgumā netiek norādīta kā viena no darba vietas alternatīvām.

Tas liecina, ka darba vieta un laiks ir jāprecizē katru reizi, kad darbiniecei tiek uzdots veikt kādas konkrētas [nosaukums] [darba uzdevums]. Šī iemesla dēļ kļūdains ir apgabaltiesas atzinums, ka atbildētājai bija pienākums ierasties darba devējas juridiskajā adresē un atrasties tajā bez uzdotiem darba pienākumiem, kā arī potenciāli tikt pakļautai pazemojumiem no darba devējas puses.

Ievērojot minēto, pati darba devēja radījusi apstākļus, kurus vēlas izmantot kā ieganstu darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

[6.3.2] Iemesls gan piespiedu dīkstāves radīšanai bez objektīva pamata, gan nolūkam izbeigt darba tiesiskās attiecības bija apstāklis, ka atbildētāja lūdza viņai izsniegt darba līgumu un izmaksāt darba algu bezskaidrā naudā.

Lietā ir strīds nevis par darba līguma parakstīšanas faktu, bet gan par to, ka darba līgums atbildētājai netika izsniegts. Savukārt tiesā iesniegtais darba līgums, uz kura katras lapas nav darbinieces paraksta, ir ticis koriģēts. Neizsniegšanas faktu apliecina atbildētājas iesniegtais audioieraksts. Tajā darba devējas pārstāvis [pers. B] norāda: „Kāpēc pēkšņi tev to līgumu tagad vajag? Tā pēkšņi [..] Ne nu kā, tev viņš nebija ne vakar, aizvakar, nebija arī pirms mēneša.” Šis pierādījums pārsūdzētajā spriedumā vispār nav vērtēts, tādējādi pieļaujot Civilprocesa likuma 97. panta pārkāpumu.

Tāpat kritiski vērtējams darba devējas apgalvojums, ka darba alga bija noteikta 500 *euro* mēnesī (pirms nodokļu nomaksas). Pēc dzīvē gūtajiem novērojumiem ir loģiski secināms, ka kvalificēti darbinieki nestrādā par minimālo algu.

[6.3.3] Minēto apstākļu kopums apliecina, ka darba devēja radīja nelabvēlīgas sekas darbiniecei, kura pieļaujamā veidā īstenoja savas tiesības, par ko atbildētājai ir tiesības saņemt morālā kaitējuma atlīdzību. Tā kā atbildētāja netika nodarbināta bez viņas vainas, viņai arī pienākas atlīdzība, kas dīkstāves gadījumā paredzēta Darba likuma 74. panta pirmajā, otrajā un trešajā daļā.

[7] Prasītāja paskaidrojumos par kasācijas sūdzību lūdz apgabaltiesas spriedumu atstāt negrozītu, bet atbildētājas kasācijas sūdzību noraidīt.

**Motīvu daļa**

[8] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz personu, kura to pārsūdzējusi, un argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to noteic Civilprocesa likuma 473. panta pirmā daļa, Senāts atzīst, ka pārsūdzētais spriedums ir atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā turpmāk norādīto apsvērumu dēļ.

*Par termiņa ievērošanu, darba devējai ceļot prasību*

[9] Nevar piekrist kasācijas sūdzības argumentiem, kuros vērsta uzmanība uz to, ka darba uzdevumi darbiniecei netika doti kopš 2022. gada 19. decembra, un tam ir nozīme, nosakot pārkāpuma atklāšanas dienu, no kuras aprēķināms darba devējas prasības celšanas termiņš saskaņā ar Darba likuma 101. panta trešo daļu.

Vienlaikus secināms, ka tiesa nav pareizi noteikusi pārkāpuma atklāšanas brīdi, jo saistījusi to ar paskaidrojumu pieprasīšanu no darbinieces. Taču tas neietekmē tiesas secinājuma par to, ka darba devēja ir ievērojusi prasības celšanas termiņu, pareizību.

Neatkarīgi no tā, vai darba devēja darbinieces rīcību pareizi kvalificējusi kā būtisku darba līguma pārkāpumu, lai noteiktu ilgāku laiku turpinātas neierašanās darbā kā pārkāpuma atklāšanas brīdi, nozīme ir pārkāpuma ilgstošajam raksturam. Kamēr pārkāpums nav ticis pārtraukts (darbinieks joprojām neierodas darbā), darba devējai ir rīcības brīvība izlemt, vai un kurā brīdī tā darbinieka neierašanos atzīst par būtisku darba līguma pārkāpumu.

Senātam nav pamata uzskatīt, ka, ceļot prasību 2023. gada 3. martā, nebūtu ievērots Darba likuma 101. panta trešajā daļā noteiktais termiņš darba devējas prasības celšanai (mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas), jo saskaņā ar darba devējas izklāstu neierašanās darbā bija ilgstoša un turpinājās katru dienu līdz pat brīdim, kad 2023. gada 7. februārī tika prasīta arodbiedrības piekrišana uzteikumam.

*Par strīda izšķiršanā nozīmīgo tiesisko un faktisko apstākļu noteikšanu*

[10] Izskatāmajā lietā ir celta gan prasība, gan pretprasība, kurās katra no puse atšķirīgi kvalificē vienus un tos pašus apstākļus.

Proti, darba devējas prasībā atbildētājas ilgstoša neierašanās darbā (kuras pieļaušanā vainojama pati darbiniece) kvalificēta kā būtisks darba līguma pārkāpums, kas rada pamatu prasīt darba līguma izbeigšanu.

Savukārt pretprasības pamatojumā tie paši apstākļi – ilgstošā neierašanās darbā – kvalificēti kā dīkstāve, kura radusies darba devējas vainas dēļ, jo darba devēja pārstāja dot atbildētājai darba uzdevumus, kā arī nepildīja pienākumu sastādīt darba grafiku (kurā būtu norādīta darba veikšanas vieta). Turklāt pretprasībā darba devējas rīcība kvalificēta kā tāda, kas pārkāpj nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegumu. Darbinieces ieskatā darba devēja apzināti radīja šķēršļus darba veikšanai nolūkā atlaist atbildētāju, kura izmantoja savas tiesības un prasīja izsniegt viņas darba līguma eksemplāru un saņemt darba algu ar pārskaitījumu bankas kontā.

Ievērojot, ka pušu sniegtās apstākļu kvalifikācijas ir savstarpēji izslēdzošas, darba devēja sniegtās kvalifikācijas atzīšana par pareizu izslēdz iespēju par tādu atzīt darbinieces sniegto kvalifikāciju un otrādi (sal. sk. Civilprocesa likuma 136. panta trešās daļas 2. punktu).

Iepriekš norādītais nozīmē, ka tiesai, lai noteiktu, kuras materiālo tiesību normas ir attiecināmas uz faktiskajiem apstākļiem (Darba likuma tiesību normas par darba līguma pārkāpumu vai tiesību normas par dīkstāvi, pie kuras vainojama darba devēja, kopsakarā ar tiesību normām, kas noteic aizliegumu radīt nelabvēlības sekas) vispirms Civilprocesa likumā noteiktajā kārtībā bija jānoskaidro attiecīgo tiesību normu piemērošanā nozīmīgie faktiskie un tiesiskie apstākļi.

Senāts atzīst, ka šo pienākumu tiesa nebija izpildījusi.

[11] Darba devējas prasība pamatota ar to, ka pastāv Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā norādītais pamats izbeigt darba līgumu. Darba devēja konkretizējusi, ka pārkāpts darba līguma 2.1. un 2.5. punkts tādējādi, ka darbiniece nav ieradusies darba līgumā noteiktajā darba vietā.

Saskaņā ar Darba likuma 101. panta 1. punktu darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu tad, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Līdz ar to, lai pārbaudītu, vai šajā normā minētais pārkāpums ir noticis, strīda izšķiršanā nozīme ir tam, kādi ir darba līguma vai darba kārtības noteikumi, kā arī tam, kādi pienākumi katrai no pusēm noteikti likumā un kurai no pusēm ir pierādīšanas pienākums.

[11.1] Senāts atzīst, ka apgabaltiesa, attiecinot uz lietas apstākļiem Darba likuma 53. panta pirmo daļu (darbiniekam ir pienākums veikt darbu uzņēmumā, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādi), nav sniegusi Civilprocesa likuma 193. panta piektajai daļai atbilstošu motivāciju, kurā būtu analizēti darba līguma noteikumi un sniegta atbilde, kā tulkojami darba līguma 2.1. punkta noteikumi, ar kuru pārkāpumu darba devēja pamato darba līguma izbeigšanu.

Kasācijas sūdzībā pamatoti norādīts, ka Darba likuma 53. panta pirmā daļa piemērota, nepārbaudot pušu darba līgumā ietverto vienošanos par vairākām iespējamām darba vietām un nenoskaidrojot būtiskus faktus, proti, kā darbiniece faktiski saņēma informāciju par katrreiz veicamā darba vietu un laiku atbilstoši viņas darba ([amats]) specifikai.

Proti, darba līguma 2.1. punktā noteikts, ka darbinieces darba vieta atrodas uzņēmuma struktūrvienībās vai klientu telpās saskaņā ar noslēgtajiem līgumiem. Turklāt darbiniece lietas izskatīšanas gaitā kā pirmās instances tiesā, tā arī apgabaltiesā bija izteikusi iebildumus, ka viņa nekad nav pildījusi savus darba pienākumus uzņēmuma telpās (tur nav iekārtota viņas darba vieta, un tur nav iespējams veikt viņai darba līgumā noteiktos darba pienākumus), ka darba līgumā ir norādes uz vairākām iespējamām darba vietām, un ka par [darba uzdevumu] viņai tika paziņots katru reizi pirms darba pienākumu izpildes, norādot vietu un laiku. Tāpat darba devējas pārstāvis pirmās instances tiesas sēdē paskaidroja, ka prasītāja ar darbiniekiem komunicē mutiski vai pa telefonu, darba laiks katru dienu sākas atšķirīgos laikos atkarībā no situācijas, informējot darbinieku mutiski vai pa telefonu. Arī darbiniece paskaidroja, ka darba uzdevumus [pers. B] viņai parasti nodeva telefoniski, lielākoties dienu iepriekš, ko darba devēja neapstrīdēja.

Ievērojot Darba likuma 1. pantā noteikto, darba līguma tulkošanā piemērojami Civillikuma noteikumi, tostarp jāievēro Civillikuma 1504. pantā noteiktais, ka, iztulkojot darījumu, jāskatās uz darījumā lietoto vārdu nozīmi, un ja tie nav divējādi saprotami, tad tie cieši jāievēro, ja vien nepierāda, ka tie nesaskan ar dalībnieku gribu.

Tas, ka apgabaltiesa nav sniegusi argumentāciju, kas pamato, ka darba līguma 2.1. punktā ietvertā vienošanās kopsakarā ar darbinieces darba specifiku nesaskan ar dalībnieku gribu, kā arī nav noskaidrojusi, vai darba devēja ir pierādījusi, ka strīdus periodā izpildījusi pienākumu skaidri, saprotami un savlaicīgi darīt zināmu darba vietu, kurā darbiniecei jāierodas darba pienākumu veikšanai, liedz atzīt, ka ir izpildīti Civilprocesa likuma 97. panta noteikumi kopsakarā ar to pierādīšanas pienākumu, kas darba devējai ir saskaņā ar Darba likumā noteikto. Tas savukārt varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas.

[11.2] Ja nav ievērotas likuma prasības, proti, nav ticis noskaidrots strīda izšķiršanā nozīmīgais apstāklis par darba līguma noteikumos (2.1. punkts) lietoto vārdu nozīmi un to saskanību ar līguma dalībnieku gribu, Senāts nevar pārbaudīt, vai lietā bija, vai nebija jāpiemēro tiesību normas par dīkstāvi kopsakarā ar aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu (Darba likuma 74. panta otrā daļa un Darba likuma 9. pants), jo Senāts faktiskos apstākļus lietā nenoskaidro un nevērtē (Civilprocesa likuma 450. panta trešā daļa).

[12] Vienlaikus Senāts atzīst par nepieciešamu norādīt apsvērumus, kas būtu jāņem vērā, ja likumā noteiktā kārtībā, noskaidrojot un pārbaudot faktiskos apstākļus, tostarp tulkojot darījuma noteikumus, tiek atzīts, ka darba līgumā ir ietverta vienošanās par to, ka darbinieci var nodarbināt dažādās vietās.

Darba likuma 40. panta otrās daļas 4. punktā paredzēts, ka darba līgumā norāda darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās) vai to, ka darbinieks var brīvi noteikt savu darba vietu.

Darba likuma 49. pantā paredzēts, ka darbinieka saistības izpildījuma veidu, apmēru, laiku un vietu darba līgumā nosaka darba devējs, ciktāl tas nav pretrunā ar normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos ietvertajām pavēlošajām vai aizliedzošajām normām. Ievērojot minēto un Darba likuma 51. panta otrās daļas noteikumus, kuros ietverts darba devēja pienākums nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu, ja darba līgumā ietverta norāde, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās, tas nozīmē, ka darba devējam darba vieta ir jākonkretizē tā, lai darbinieks zinātu, kur un kad tam faktiski jāierodas darba pienākumu veikšanai.

Konkretizācija izdarāma atbilstoši darba specifikai, kas nosaka darba veikšanas laiku katrā konkrētajā vietā, t. i. var būt mainīga dažādu laika vienību ietvaros (stundās, dienās u.c.).

Senāta judikatūrā ir atzīts, ka darba kārtību uzņēmumā bez koplīguma, darba kārtības noteikumiem, darba līguma un rīkojumiem reglamentē arī amatu apraksti, dienesta instrukcijas, dažādi nolikumi un citi vadības izdoti akti (sk. *Senāta 2021.*gada 28.*oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-884/2021 (*[*ECLI:LV:AT:2021:1028.C33507120.11.S*](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/461354.pdf)*) 9.3. punktu*). Minētais uzskaitījums nav izsmeļošs un gadījumos, kad darbinieku var nodarbināt dažādās darba vietās, darba devēja savu pienākumu norādīt darba vietu (konkretizēt to) var izpildīt dažādos veidos, piemēram, sastādot dokumentu (rīkojumu, grafiku), izmantojot tehniskos līdzekļus (elektroniskas saziņas rīku, telefona saziņu u.tml.). Taču, lai darbinieks varētu to ievērot, konkretizācijai jābūt darbiniekam skaidrai un saprotamai, kā arī izdarītai savlaicīgi, proti, pirms darba uzsākšanas katrā konkrētajā vietā. Tāpat šāda konkretizācija var nebūt fiksēta rakstveidā, taču strīda gadījumā Darba likumā noteiktā pienākuma – darbiniekam skaidri, saprotami un savlaicīgi norādīt darba vietu – izpilde ir jāpierāda darba devējai.

*Par pierādīšanas pienākumu, ja darbinieks norādījis uz aizlieguma radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas pārkāpumu*

[13] Apgabaltiesa prasījuma par personiskā (morālā) kaitējuma atlīdzības piedziņu noraidīšanu pamatojusi ar to, ka:

1) darbiniece nav pierādījusi, ka pēc 2021. gada 23. decembra būtu vērsusies pie darba devējas ar lūgumu dot darba uzdevumu, kā arī nav ieradusies darba vietā – uzņēmuma juridiskajā adresē vai jebkurā citā vietā – struktūrvienībā vai kāda klienta adresē;

2) ar Valsts darba inspekcijas 2022. gada 4. marta lēmumu ir izskatīts darbinieces iesniegums par iespējamiem darba tiesisko attiecību regulējošo tiesību normu pārkāpumiem, un konstatēts, ka atbildētājai visas pienākošās naudas summas, kas uzskaitītas, ir izmaksātas, un nolemts izbeigt administratīvā pārkāpuma procesu;

3) darba līgumā noteiktā alga darbiniecei ir izmaksāta.

Senāts atzīst, ka šāds pamatojums prasījuma par personiskā kaitējuma atlīdzības piedziņu noraidīšanai nevar būt pietiekams, jo tajā nav ņemts vērā no Darba likuma noteikumiem izrietošais darba devēja pierādīšanas pienākums.

[13.1] Saistībā ar tiesas norādīto, ka tieši darbiniecei ir pienākums lūgt darba uzdevumu, spriedumā iztrūkst argumentācijas, kas atklātu, kāpēc tas ir darbinieces, nevis darba devējas pienākums (sk. arī šā sprieduma 11. un 12. punktu).

[13.2] Spriedumā norādītais secinājums par darbinieces rīcības (ierasties un lūgt darba uzdevumu), kā arī Valsts darba inspekcijas veiktais darba devējas rīcības vērtējums neatbrīvo tiesu no pienākuma noskaidrot un izvērtēt visus apstākļus, kas ir nozīmīgi, lai izlemtu, vai ir ticis pieļauts aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums.

Darba likuma 9. panta pirmā daļa noteic, ka aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

Darbiniece bija norādījusi uz apstākļiem, kas viņas ieskatā liecina par aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu no darba devējas puses. Proti, pēc tam, kad darbiniece lūdza izsniegt darba līgumu, kā arī izmaksāt darba algu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu, samaksājot visus nodokļus, darba devēja norādīja, ka izbeigs darba attiecības, un pārtrauca dot darba uzdevumus (nenorādīja darba veikšanas vietu un laiku). Šāda rīcība atšķīrās no iepriekš ierastās kārtības, saskaņā ar kuru darbiniecei katru reizi pirms darba pienākumu izpildes tika norādīta darba vieta un darba laiks.

Darbiniece bija ne tikai norādījusi uz iepriekš minētajiem apstākļiem, bet arī iesniegusi pierādījumu – 2021. gada 19. decembra sarunas audioierakstu (sk. *lietas 1. sējuma 210.–211. lapu*), kurā citastarp viņa lūdz izsniegt darba līgumu, bet viņai darba devējas vārdā tiek pateikts, ka tiks sakārtoti dokumenti par viņas atlaišanu.

Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas var būt pamats darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmantojis savas tiesības (Darba likuma 9. panta otrā daļa). Vadoties no Eiropas Savienības tiesību efektivitātes principa, kas dalībvalstīm uzliek pienākumu nodrošināt, lai jebkurš indivīds varētu efektīvi īstenot Eiropas Savienības tiesībās piešķirtās tiesības, darba tiesībās ir noteikts apgrieztais pierādīšanas pienākums gadījumā, ja prasītājs (darbinieks) ir norādījis uz faktiem vai apstākļiem, kas varētu liecināt par nelabvēlīgu seku radīšanu viņam vai varbūtēju diskrimināciju (Darba likuma 9. panta otrā daļa, 29. panta trešā daļa, 125. pants) (sk. *Senāta 2013. gada 8. maija sprieduma lietā Nr. SKC-1482/2013, C30505209, 14.3. punktu*).

Tā kā apgabaltiesa nav sniegusi argumentētu vērtējumu darbinieces norādītajiem apstākļiem un iesniegtajam pierādījumam, kā arī spriedumā nav motivējusi, ar kādiem pierādījumiem darba devēja pamatojusi, ka nav ticis pārkāpts aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas darbiniecei, Senāts nevar atzīt, ka apgabaltiesa būtu izpildījusi Civilprocesa likuma 8. panta pirmās daļas, 97. panta un 193. panta piektās daļas prasības.

[13.3] Attiecībā uz atbildētājas norādi, ka puses vienojušās par lielāku darba algu, jānorāda, ka šajā jautājumā lietā noskaidroto faktu ietvaros apgabaltiesa sniegusi Civilprocesa likumam 97. panta un 193. panta piektajai daļai atbilstošu izvērtējumu. Faktisko apstākļu noskaidrošanu un izvērtēšanu kasācijas instances tiesa neveic (Civilprocesa likuma 450. panta trešā daļa) .

[14] Apkopojot 10.–11. un 13. punktā norādīto, Senāts atzīst, ka apgabaltiesa pieļāvusi tādus Civilprocesa likuma 8. panta pirmās daļas, 97. panta un 193. panta piektās daļas pārkāpumus, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas. Tāpēc pārsūdzētais spriedums atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai.

[15] Tā kā spriedums tiek atcelts, saskaņā ar Civilprocesa likuma 458. panta otro daļu atbildētājai [pers. A] atmaksājama drošības nauda 300 *euro* (sk. *lietas 2. sējuma 99. lapu*).

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

atcelt Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 21. oktobra spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā;

atmaksāt [pers. A] drošības naudu 300 *euro* (trīs simti *euro*).

Spriedums nav pārsūdzams.