**Prasība par komercsabiedrības vadības līgumā paredzētās līguma izbeigšanas atlīdzības piedziņu, ja valdes loceklis atsaukts no amata dalībnieku uzticības zaudēšanas dēļ**

Ja no amata atceltais valdes loceklis cēlis prasību par līguma izbeigšanas atlīdzības piedziņu, atsaucoties uz vadības līgumu, kurā viņam paredzēta tiesība uz šādu atlīdzību, situācijā, kad sabiedrība lēmumu pieņēmusi pēc savas iniciatīvas un bez jebkāda iemesla, sabiedrībai ir pienākums pierādīt, ka prasītājs ticis atsaukts no valdes locekļa amata ar iemeslu. Turklāt šādam iemeslam ir jābūt objektīvam.

Uzticības zaudēšana kā subjektīvs faktors pati par sevi ir pietiekama lēmuma pieņemšanai par valdes locekļa atsaukšanu (jo valdes locekļa amats ir uzticības amats), taču tā nav pietiekama, lai konstatētu, ka atceltajam valdes loceklim iepriekš minētajos apstākļos nav tiesības prasīt līguma izbeigšanas atlīdzības piedziņu, ja vien konkrētajā gadījumā uzticības zaudēšanu nepamato kādi objektīvi apstākļi, kuru esība ir jāpierāda sabiedrībai.

**Kapitālsabiedrības valdes locekļa tiesība uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu**

Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darbalaika organizēšanas aspektiem 7. pants, kas paredz darba ņēmēju tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, pamatojoties uz Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu, ir tieši piemērojams tiesiskajās attiecībās starp kapitālsabiedrībām un to valdes locekļiem, ja vien konkrētais valdes loceklis atbilst „darba ņēmēja” jēdzienam šīs direktīvas izpratnē.

**Kapitālsabiedrības valdes locekļa tiesības saņemt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu**

**Kapitālsabiedrības valdes loceklis kā darbinieks Latvijas Republikas Satversmes 107. panta izpratnē**

**Latvijas Republikas Senāts**

**Civillietu departamenta**

**2025. gada 22. maija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr.****C771426723, SKC-113/2025**

ECLI:LV:AT:2025:0522.C771426723.12.S

Senāts šādā sastāvā: senators referents Aldis Laviņš, senatori Intars Bisters un Erlens Kalniņš

 izskatīja rakstveida procesā [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 27. jūnija spriedumu [pers. A] prasībā pret SIA [firma B] par neizmantotā atvaļinājuma samaksas un līguma izbeigšanas atlīdzības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Starp [pers. A] un SIA [firma A] (pēc nosaukuma maiņas – SIA [firma B]) 2007. gada 30. aprīlī noslēgts vadības līgums (*lietas 1. sējuma 11.– 19. lapa*) (turpmāk – vadības līgums), kura 1.1. un 1.2. punktā puses vienojušās, ka [pers. A] pildīs SIA [firma A] valdes locekļa pienākumus saskaņā ar normatīvo aktu, vadības līguma un SIA [firma A] statūtu noteikumiem, savukārt SIA [firma A] maksās [pers. A] ikmēneša atlīdzību vadības līgumā noteiktajā apmērā.

[1.1] Vadības līguma 4.1. punktā puses vienojušās, ka [pers. A] pienākas 24 darba dienu ilgs ikgadējs atvaļinājums un ka samaksa viņam pienākas arī par ikgadējā atvaļinājuma laiku. Savukārt vadības līguma 4.2. punktā noteikts, ka [pers. A] sava ikgadējā atvaļinājuma laiku nosaka, ievērojot SIA [firma A] komercdarbības intereses un saņemot SIA [firma A] vairākumdalībnieka izpildinstitūcijas apstiprinājumu.

[1.2] Saskaņā ar vadības līguma 6.1. punktu un SIA [firma A] statūtu 9.3. punktu SIA [firma A] ir tiesības izbeigt vadības līgumu pēc saviem ieskatiem jebkurā laikā, pieņemot attiecīgu dalībnieku sapulces lēmumu par [pers. A] atsaukšanu no valdes locekļa amata un par to rakstiski informējot viņu. vadības līguma 6.4. punktā noteikts, ka tad, ja vadības līgums tiek izbeigts pēc SIA [firma A] iniciatīvas bez jebkāda iemesla, [pers. A] ir tiesības uz līguma izbeigšanas atlīdzību trīs samaksu apmērā.

[2] Ar SIA [firma A] dalībnieku sapulces 2021. gada 23. jūlija lēmumu, kura saturs atspoguļots dalībnieku sapulces protokolā Nr. 1/2021, [pers. A] atsaukts no valdes priekšsēdētāja un valdes locekļa amata sakarā ar dalībnieku uzticības zaudēšanu.

Ārkārtas dalībnieku sapulces norisināšanās dienā [pers. A] bija gan SIA [firma A] valdes loceklis, gan SIA [firma A] mazākuma dalībnieks – prasītājam piederēja 187 SIA [firma A] kapitāla daļas, savukārt otrajam dalībniekam, Vācijā reģistrētam komersantam Winkler Truck Parts GmbH – 1453 SIA [firma A] kapitāla daļas.

[3] [Pers. A] cēlis tiesā prasību pret SIA [firma B] par līguma izbeigšanas atlīdzības trīs darba samaksu apmērā jeb 12 835,90 euro un neizmantotā atvaļinājuma atlīdzības 77 279,71 euro piedziņu.

Prasības pieteikumā norādīts šāds pamatojums.

[3.1] Starp prasītāju un atbildētāju noslēgtais vadības līgums pēc sava satura ir darba līgums, ko apliecina arī Valsts ieņēmumu dienesta izziņa, kurā norādīts, ka prasītājs ar atbildētāju bija darba tiesiskajās attiecībās no 1999. gada 1. maija līdz 2021. gada 28. jūlijam.

Vadības līguma 6.4. punktā noteiktā līguma izbeigšanas atlīdzība ir piedzenama no atbildētājas, jo lēmumā par prasītāja atsaukšanu no valdes locekļa amata nav norādīts, kāds ir bijis „svarīgais iemesls” prasītāja atsaukšanai no amata un kas to pierāda.

Prasītāja labā ir piedzenama samaksa par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, jo saskaņā ar sabiedrības grāmatvedības dokumentiem prasītājam nav bijis piešķirts un prasītājs nav izmantojis atvaļinājuma 305 darba dienas.

[3.2] Prasība pamatota ar Komerclikuma 3., 224. un 306. pantu, Darba likuma 2., 31., 39., 41., 128. pantu un 149. panta piekto daļu.

[4] Ar Rīgas pilsētas tiesas 2024. gada 18. janvāra spriedumu prasītāja prasība apmierināta daļēji, piedzenot no atbildētājas prasītāja labā līguma izbeigšanas atlīdzību 12 835,90 euro un kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 3040,56 euro, bet noraidot prasību daļā par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 74 239,15 euro piedziņu

[5] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītāja apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas tiesas 2024. gada 18. janvāra spriedumu prasības noraidītajā daļā un atbildētājas apelācijas sūdzību par minēto spriedumu prasības apmierinātajā daļā, Rīgas apgabaltiesa ar 2024. gada 27. jūnija spriedumu prasību pilnīgi noraidījusi.

Spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[5.1] Pusēm ir strīds par to, vai ar vadības līgumu pušu starpā tika nodibinātas darba tiesiskās attiecības.

Vērtējot Valsts ieņēmumu dienesta 2023. gada 21. jūlija izziņu, kurā norādīts, ka pēc atbildētājas sniegtajām ziņām prasītājam laika posmā no 1999. gada 1. maija līdz 2021. gada 28. jūlijam bija reģistrētas darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju, atzīstams, ka izziņa neliecina par to, ka pušu starpā būtu bijušas nodibinātas darba tiesiskās attiecības, jo par šo apstākli var liecināt tikai pušu noslēgtais līgums, kuru Valsts ieņēmumu dienests nevērtē. Būtiska nozīme piešķirama tam, ka vadības līguma 1.3. punktā puses ir vienojušās, ka līgumam nav piemērojams Darba likums vai jebkuri citi likumi vai noteikumi, kas attiecas uz personu nodarbināšanu.

Līdz ar to pušu tiesiskajām attiecībām piemērojams Komerclikums

[5.2] Prasītājs lūdzis izspriest prasījumu par līguma izbeigšanas atlīdzības samaksas 12 835,90 euro piedziņu.

Tiesība uz kompensāciju, ja līgums tiek izbeigts pēc atbildētājas iniciatīvas bez jebkāda iemesla, pielīgta vadības līguma 6.4. punktā.

Atbildētājas statūti neparedz to, ka valdes locekļa atsaukšanai būtu nepieciešams ar viņa rīcību saistīts iemesls.

Atbildētājas 2021. gada 23. jūlija ārkārtas dalībnieku sapulces protokolā kā pamats lēmuma pieņemšanai par prasītāja atsaukšanu no valdes locekļa amata norādīts iemesls – dalībnieku uzticības zaudēšana. Apstākļus, kālab prasītājs kā atbildētājas valdes loceklis bija zaudējis dalībnieka uzticību, atbildētāja papildus izklāstījusi savos pirmās instances tiesā sniegtajos mutvārdu paskaidrojumos, kā arī norādījusi apelācijas sūdzībā. Tādējādi vadības līguma izbeigšana ir notikusi ar iemeslu, proti, uzticības zaudēšanu, ko prasītājs pēc būtības neapstrīd.

Ņemot vērā minēto, prasītājam, kurš uzskata, ka atbildētāja ir rīkojusies prettiesiski, jo voluntāri atlaidusi viņu no valdes locekļa amata bez iemesla, saskaņā ar Komerclikuma 217. panta noteikumiem bija jāceļ atbilstoša prasība, apstrīdot atbildētājas ārkārtas dalībnieku sapulces 2021. gada 23. jūlija lēmuma pamatojumu. Šādu prasību prasītājs nav cēlis, līdz ar to nav konstatējama tāda vadības līgumā paredzētā gadījuma iestāšanās, kad prasītājam būtu izmaksājama atlaišanas kompensācija. Līdz ar to šis prasījums ir noraidāms.

[5.3] Prasītājs lūdzis izspriest prasījumu par neizmantotā atvaļinājuma atlīdzības 77 279,71 euro piedziņu.

No vadības līguma 4.1. un 4.2. punkta, prasītāja iesniegtajiem kontu izrakstiem un pušu paskaidrojumiem tiesa secinājusi, ka laiku pa laikam prasītājam piešķirts atvaļinājums un izmaksāta atbilstoša atvaļinājuma nauda.

Lietā nav strīda, ka strīdus periodā prasītājs ir bijis ne tikai atbildētājas valdes loceklis, bet arī mazākuma dalībnieks. Lietā nodibināts, ka prasītājam nav bijis speciāls darba pienākumu apraksts, bet viņš, ieņemot valdes locekļa amatu, pildījis pienākumus, kas izriet no Komerclikuma un vadības līguma. No atbildētājas pilnvarotās pārstāves paskaidrojumiem izriet, ka atvaļinājuma laika saskaņojums bija nepieciešams, lai nodrošinātu komercsabiedrības darbības nepārtrauktību; ka tas noticis mutiski un dots situācijās, kad prasītājs pārējiem dalībniekiem sniedzis informāciju par saviem atvaļinājuma plāniem.

No vadības līguma neizriet, ka puses būtu vienojušās par prasītāja tiesībām saņemt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, bet tikai par viņa tiesībām atvaļinājuma laikā saņemt mēneša atlīdzību. Tāpat līgumā nav paredzētas prasītāja tiesības aprēķināt un saņemt vidējo izpeļņu par atvaļinājuma izmantošanu. Ņemot vērā, ka lietā ir piemērojamas Komerclikuma normas, no kurām neizriet valdes locekļa tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un attiecīgu kompensāciju tā neizmantošanas gadījumā, pusēm, pielīgstot valdes locekļa tiesību izmantot apmaksātu atvaļinājumu, šādas tiesības saglabājas tikai tiktāl, ciktāl tās paredzētas vadības līgumā.

Tādējādi prasījums par neizmantotā apmaksātā atvaļinājuma kompensācijas 77 279,71 euro piedziņu atzīstams par nepamatotu un ir noraidāms.

[6] Par Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 27. jūnija spriedumu prasītājs iesniedzis kasācijas sūdzību, pārsūdzot spriedumu pilnā apjomā.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[6.1] Tiesa nepareizi piemērojusi Komerclikuma 224. panta sesto daļu, jo šī tiesību norma neparedz valdes locekļa atsaukšanu bez iemesla. No apelācijas instances tiesas argumentiem nav skaidrs, ar ko atšķiras valdes locekļa atbrīvošana bez iemesla un uzticības zaudēšanas dēļ, ja atsaukums nav jāmotivē un to nepieprasa Komerclikuma regulējums.

[6.2] Tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 97. panta trešo daļu, jo atzinusi atbildētājas norādīto atsaukuma iemeslu (uzticības zaudēšanu) par pierādītu, lai gan par to netika iesniegti pierādījumi.

[6.3] Norādot, ka prasītājam bija tiesības apstrīdēt atbildētājas dalībnieku sapulces lēmuma pamatojumu, tiesa nepareizi iztulkojusi Komerclikuma 217. pantu, jo prasītājam kā bijušajam valdes loceklim nav tiesību apstrīdēt tādu dalībnieku sapulces lēmumu, ar kuru viņš atsaukts no valdes locekļa amata.

[6.4] Ievērojot prasītāja kā nodarbinātā tiesības uz atpūtu, kā arī to, ka valdes locekļu tiesības uz atvaļinājumu Komerclikuma normas neregulē, kapitālsabiedrības valdes locekļa tiesības uz atvaļinājumu un tā neizmantošanas gadījumā tiesības uz atlīdzinājumu naudā pretēji apelācijas instances tiesas secinājumam nosaka Darba likuma regulējums.

Turklāt pušu starpā noslēgtais vadības līgums uzskatāms par darba līgumu, kas izsecināms no pakļautības attiecībām, kuras pastāvēja starp atbildētāju un prasītāju. Tiesa nav vērtējusi prasītāja darba apjomu, regularitāti, prasītāja pamattiesības uz pelnītu atpūtu un kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu.

[7] Paskaidrojumos sakarā ar kasācijas sūdzību atbildētāja norādījusi argumentus, kuru dēļ kasācijas sūdzību tā uzskata par nepamatotu, bet apelācijas instances tiesas spriedumu – par tiesisku un pamatotu.

**Motīvu daļa**

 [8] Pārbaudījis spriedumu attiecībā uz personu, kura to pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, Senāts atzīst, ka Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 27. jūnija spriedums ir atceļams.

[9] Izskatāmajā lietā Senātam, pirmkārt, ir jāpārbauda, vai apelācijas instances tiesa ir pareizi iztulkojusi Komerclikuma 224. panta ceturto daļu un uz lietā konstatētajiem apstākļiem pamatoti attiecinājusi Komerclikuma 217. pantu. Otrkārt, Senātam jāatbild uz jautājumu, vai kapitālsabiedrības valdes loceklim ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, bet šo tiesību neizmantošanas gadījumā pēc atsaukšanas no valdes locekļa amata – tiesības saņemt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu.

[10] Civillikuma 1402. pants noteic, ka saistību tiesības rodas vai nu no tiesiska darījuma, vai no neatļautas darbības, vai pēc likuma.

[10.1] Apelācijas instances tiesa konstatējusi, ka vadības līguma 6.4. punktā puses vienojušās par šādiem noteikumiem: „Ja Līgums tiek izbeigts pēc Sabiedrības iniciatīvas bez jebkāda iemesla, Līgumslēdzējam ir tiesības uz Līguma izbeigšanas atlīdzību trīs Samaksu apmērā. No izmaksājamās Līguma izbeigšanas atlīdzības Sabiedrība ietur visus normatīvajos aktos noteiktos nodokļus.”

Tādējādi prasītāja tiesības uz līguma izbeigšanas atlīdzību izriet no tiesiska darījuma un rodas ar vadības līguma izbeigšanas, proti, dalībnieku sapulces lēmuma par prasītāja kā valdes locekļa atsaukšanu pieņemšanas, brīdi vai to brīdi, kas dalībnieku sapulces lēmumā noteikts kā valdes locekļa atsaukšanas termiņš.

 Taču prasītāja tiesības uz līguma izbeigšanas atlīdzību atbilstoši vadības līguma 6.4. punktam nav absolūtas, jo tās ir ierobežotas ar priekšnoteikumu, ka atbildētājas dalībnieku sapulces lēmumam par vadības līguma izbeigšanu, proti, par prasītāja kā valdes locekļa atsaukšanu no valdes locekļa amata, ir jābūt pieņemtam pēc atbildētājas iniciatīvas un bez jebkāda iemesla.

[10.2] Lietā nav strīda, ka 2021. gada 23. jūlija lēmumu atbildētājas dalībnieku sapulce ir pieņēmusi pēc savas iniciatīvas, nevis, piemēram, pēc prasītāja pieprasījuma, reaģējot uz prasītāja kā valdes locekļa paziņojumu par valdes locekļa amata atstāšanu (sk. Komerclikuma 224. panta astoto daļu).

Lietā ir strīds, vai prasītājs tika atsaukts no valdes locekļa amata un vadības līgums tika izbeigts pēc atbildētājas iniciatīvas bez jebkāda iemesla.

[10.2.1] Ar atbildētājas dalībnieku sapulces 2021. gada 23. jūlija lēmumu prasītājs atsaukts no valdes priekšsēdētāja un valdes locekļa amata, sapulces protokolā norādot: „Atsaukt no valdes priekšsēdētāja un valdes locekļa amata [pers. A], personas kods [..], sakarā ar dalībnieku uzticības zaudēšanu” (sk. *lietas 1. sējuma 80.–82. lapu*).

Komerclikuma 224. panta ceturtās daļas pirmais teikums noteic, ka valdes locekli var atsaukt ar dalībnieku sapulces lēmumu. Savukārt atbilstoši Komerclikuma 224. panta sestajai daļai statūtos var paredzēt, ka valdes locekli var atsaukt tikai tad, ja tam ir svarīgs iemesls, un par šādu iemeslu jebkurā gadījumā uzskatāma rupja pilnvaru pārkāpšana, pienākumu neizpilde vai nepienācīga izpilde, nespēja vadīt sabiedrību, kaitējuma nodarīšana sabiedrības interesēm, kā arī uzticības zaudēšana.

Lēmums par prasītāja atsaukšanu no sabiedrības valdes locekļa amata tika pieņemts atbilstoši Komerclikuma 224. panta ceturtās daļas pirmajam teikumam. Apelācijas instances tiesa pareizi secinājusi, ka uz prasītāja atsaukšanu no valdes locekļa amata attiecināmais vadības līguma 6.1. punkts *(„Sabiedrībai ir tiesības izbeigt šo Līgumu pēc saviem ieskatiem jebkurā laikā, pieņemot attiecīgu dalībnieku sapulces lēmumu par Līgumslēdzēja atsaukšanu no Sabiedrības valdes locekļa amata un par to rakstiski informējot Līgumslēdzēju. Šādā gadījumā Līgums tiks uzskatīts par izbeigtu ar dienu, kad pieņemts attiecīgais dalībnieku sapulces lēmums”*) un atbildētājas statūtu 9.3. punkts (*„Valdes locekli jebkurā laikā var atsaukt ar dalībnieku sapulces lēmumu”*) neparedz Komerclikuma 224. panta sestajā daļā paredzēto ierobežojošo noteikumu, saskaņā ar kuru valdes locekli var atsaukt tikai tad, ja tam ir svarīgs iemesls

[10.2.2] Ievērojot lēmumā par valdes locekļa atsaukšanu no amata norādīto pamatu – dalībnieku uzticības zaudēšana –, Senāts atkārtoti vērš uzmanību uz to, ka valdes locekļa amats ir uzticības amats (sk., piemēram, *Senāta 2015. gada 22. septembra sprieduma lietā Nr. SKC-2778/2015, C15163815, 7. punktu*).

Uzticība un tās zaudēšana ir subjektīvi faktori, tādēļ tam, vai uzticības zaudēšanai ir bijis objektīvs iemesls, nav nekādas ietekmes uz tāda sabiedrības dalībnieku sapulces lēmuma spēkā esību, kas pieņemts saskaņā ar Komerclikuma 224. panta ceturto daļu.

Tomēr apstāklim, vai uzticības zaudēšanai ir bijis objektīvs iemesls, ir būtiska nozīme strīda pareizā izšķiršanā šajā lietā par pielīgto pienākumu izmaksāt atlīdzību valdes locekļa atsaukšanas no amata gadījumā.

[10.2.3] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 93. panta pirmo daļu katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus. Prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība. Atbildētājam jāpierāda savu iebildumu pamatotība.

Senāts konstatē, ka prasītājs, ceļot prasību un iesniedzot vadības līguma kopiju, atbilstoši Civilprocesa likuma 93. panta pirmās daļas otrajam teikumam ir iesniedzis pierādījumus, kas apliecina viņa tiesības uz līguma izbeigšanas atlīdzības trīs ikmēneša samaksu apmērā saņemšanu, jo ir iestājies šādas atlīdzības saņemšanas priekšnoteikums – prasītāja atsaukšana no sabiedrības valdes locekļa amata.

Līdz ar to, piekrītot kasācijas sūdzībā norādītajam (sk. *šā sprieduma 6.3. punktu*) un pretēji apelācijas instances tiesas secinātajam, Senāts uzskata, ka dalībnieku sapulces 2021. gada 23. jūlija lēmuma apstrīdēšana Komerclikuma 217. panta kārtībā nebūtu piemērots veids vadības līguma 6.4. punktā paredzētā gadījuma iestāšanās pierādīšanai, jo tieši dalībnieku sapulces lēmums par prasītāja kā valdes locekļa atsaukšanu no valdes locekļa amata ir priekšnoteikums tam, lai prasītājam rastos subjektīva tiesība prasīt līguma izbeigšanas atlīdzības piedziņu no atbildētājas. Līdz ar to prasītājam nebija pienākuma celt prasību par 2021. gada 23. jūlija lēmuma vai tā pamatojuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Kā tas izriet no iepriekš norādītā, prasītāja subjektīvā tiesība prasīt līguma izbeigšanas atlīdzības piedziņu pastāv tad, ja viņš ticis atsaukts no valdes locekļa amata bez iemesla. Tas, vai prasītājs ir ticis atsaukts no valdes locekļa amata bez iemesla, attiecībā pret prasītāju ir negatīvs fakts, un, kā atzīts Senāta judikatūrā (sk. *Senāta 2018. gada 29. marta sprieduma lietā Nr. SKC-43/2018, ECLI:LV:AT:2018:0329.C29590813.1.S, 7.8. punktu, 2017. gada 29. decembra sprieduma lietā Nr. SKC-240/2017, ECLI:LV:AT:2017:1229.C24068510.1.S, 12.4. punktu*), negatīvais fakts tai personai, attiecībā pret kuru tas ir negatīvs, parasti nav jāpierāda.

Līdz ar to tieši atbildētājai saskaņā ar Civilprocesa likuma 93. panta pirmās daļas trešo teikumu ir pienākums ar Civilprocesa likumā paredzētajiem pierādīšanas līdzekļiem pierādīt, ka prasītājs tika atsaukts no atbildētājas valdes locekļa amata ar iemeslu. Turklāt šādam iemeslam ir jābūt objektīvam: lai gan uzticības zaudēšana kā subjektīvs faktors pati par sevi ir pietiekama lēmuma pieņemšanai par valdes locekļa atsaukšanu (jo valdes locekļa amats ir uzticības amats), tā vienlaikus nav pietiekama, lai konstatētu, ka prasītājam nav tiesību prasīt līguma izbeigšanas atlīdzības piedziņu, ja vien konkrētajā gadījumā uzticības zaudēšanu nepamato kādi objektīvi apstākļi, kuru esība ir jāpierāda atbildētājai.

[10.3] Rezumējot minēto, secināms, ka apelācijas instances tiesa nepamatoti ir attiecinājusi uz lietas apstākļiem Komerclikuma 217. pantu, kā arī pieļāvusi kļūdu Komerclikuma 224. panta ceturtās daļas pirmā teikuma iztulkošanā, kas savukārt varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas daļā par līguma izbeigšanas atlīdzības samaksas 12 835,90 euro piedziņu. Līdz ar to spriedums daļā, ar kuru noraidīts prasījums par līguma izbeigšanas atlīdzības samaksas 12 835,90 euro piedziņu, ir atceļams.

[11] Prasītājs ir pārsūdzējis apelācijas instances tiesas spriedumu arī daļā, ar kuru noraidīts viņa prasījums par neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas piedziņu.

 [11.1] Prasītājs savas tiesības saņemt atlīdzību par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu pamato ar Darba likuma 149. panta piekto daļu, kas šādas tiesības piešķir darbiniekam. Prasītāja ieskatā viņš attiecībā pret atbildētāju atradās pakļautības attiecībās un veica algotu darbu valdes locekļa amatā.

[11.2] Senāts jau iepriekš ir secinājis, ka kapitālsabiedrības valdes loceklis savus pienākumus veic uz pilnvarojuma līguma pamata, līdz ar to jebkurš valdes loceklim piešķirtais uzdevums sabiedrības interešu pārstāvības īstenošanai vērtējams atbilstoši Komerclikumam un citām tiesību normām, kas regulē tiesiskās attiecības starp pilnvarotāju un pilnvarnieku (sk. *Senāta 2022. gada 20. jūlija sprieduma lietā Nr. SKC-546/2022, ECLI:LV:AT:2022:0720.C33311721.10.S, 4. punktu*).

Vadības līguma noslēgšanas laikā bija spēkā Darba likuma 44. panta trešā daļa (*izslēgta ar 2014. gada 23. oktobra likumu, kas stājās spēkā 2015. gada 1. janvārī*), kas paredzēja ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem slēgt darba līgumu, ja vien viņi netika nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Puses ar vadības līguma 1.3. punktu nepārprotami vienojās, ka pušu starpā nepastāv darba tiesiskās attiecības un pušu tiesiskajām attiecībām nav piemērojams Darba likuma regulējums.

Tādējādi Senāts par pamatotu atzīst apelācijas instances tiesas secinājumu, ka pušu tiesiskajām attiecībām ir piemērojams nevis Darba likums, bet gan Komerclikums, kurā savukārt nav ietvertas tiesību normas, kas piešķirtu no valdes locekļa atsauktajai personai tiesības prasīt neizmantotā atvaļinājuma kompensēšanu naudā.

[12] Senāts jau ir vērsis uzmanību, ka tiesību normas nenorādīšana vai nepareiza norādīšana neatņem prasītājam tiesības uz tiesas aizsardzību, jo saskaņā ar principu „tiesa zina tiesības” („*iura novit curia*”) tiesai pašai jāzina likums neatkarīgi no tā, uz kādu likuma normu ir vai nav norādījušas strīda puses. Tādējādi – nolūkā rast pušu strīdam taisnīgu risinājumu – tiesas pienākums ir patstāvīgi identificēt un izvērtēt prasītāja norādīto prasības pamatu (faktiskos apstākļus, uz kuriem balstīta prasība), atrast un iztulkot piemērojamo tiesību normu un pakārtot lietas faktiskos apstākļus piemērojamai tiesību normai (sk. *Civillikuma 2. panta otro daļu un 4. pantu*), t. i., juridiski kvalificēt prasības pamatu, sasaistot lietas faktiskos apstākļus ar konkrēto tiesisko attiecību regulējošām tiesību normām (sk. *Senāta 2024. gada 11. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-13/2024, ECLI:LV:AT:2024:0411.C30376520.12.S, 12.1. punktu un tur norādītos avotus*).

Šajā lietā noskaidrojams, vai uz tiesiskajām attiecībām, kuras pastāvēja starp prasītāju un atbildētāju, bija attiecināms imperatīvs regulējums par tiesībām uz neizmantotā atvaļinājuma kompensāciju.

[13] Vispārīgi tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir nostiprinātas pamattiesību līmenī gan Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk – Satversme) 107. pantā, gan Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktā.

Konkretizējot Satversmes 107. pantu, Satversmes tiesa ir atzinusi, ka jēdziens „darbinieks” attiecas ne vien uz darbiniekiem, kas nodarbināti uz Darba likumā regulētā darba līguma pamata, bet arī uz citām nodarbinātības attiecībās esošām personām. Tādējādi darba ņēmēji ir ne vien tās personas, kas nodarbinātas uz darba līguma pamata, bet arī citas valsts sociālajai apdrošināšanai pakļautas nodarbinātās personas. Līdz ar to jēdzienu „darbinieks” var attiecināt arī uz tādiem amatiem un profesijām, kurās nodarbinātības tiesiskās attiecības netiek dibinātas ar darba līgumu, bet balstās uz cita tiesiska pamata (sk. *Satversmes tiesas 2013. gada 7. novembra sprieduma lietā* Nr. *2012-24-03 16.2.1. apakšpunktu*). Tādējādi arī kapitālsabiedrības valdes loceklis var tikt uzskatīts par darbinieku Satversmes 107. panta izpratnē.

Tomēr, ņemot vērā to, ka Satversmes 107. pantā nav regulētas darbinieka tiesības uz kompensāciju par neizmantotu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, Senātam jāpārbauda, vai un kā Eiropas Savienības un starptautiskajās tiesībās nostiprinātais tiesību uz apmaksātu atvaļinājumu regulējums ir piemērojams izskatāmās lietas apstākļos.

[14] Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts vispārīgi noteic, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Savukārt minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai Eiropas Savienībā nosaka Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (turpmāk – Direktīva 2003/88/EK).

[14.1] Direktīvas 2003/88/EK mērķis ir noteikt minimālās prasības, kuras vērstas uz darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, tuvinot dalībvalstu noteikumus, tostarp par darba laika ilgumu (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2023. gada 12. oktobra sprieduma lietā C-57/22, ECLI:EU:C:2023:770, 18. punktu*). Atbilstoši Direktīvas 2003/88/EK 1. panta 2. punkta „a” apakšpunktam tā attiecas arī uz ikgadējiem atpūtas laikposmiem, proti, atvaļinājumiem.

[14.2] Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 1. punkts noteic, ka dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz ikgadēju apmaksātu, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka katras dalībvalsts tiesību akti vai prakse.

Eiropas Savienības Tiesa ir atzinusi, ka Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 1. punkts atspoguļo un konkretizē Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktā nostiprinātās pamattiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu (sk., piemēram, *Eiropas Savienības Tiesas 2024. gada 18. janvāra sprieduma lietā „Comune di Copertino”, C-218/22, ECLI:EU:C:2024:51, 26. punktu*). Tādējādi Eiropas Savienības dalībvalstīm noteikts pienākums savos valsts tiesību aktos paredzēt tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu piešķiršanas un izmantošanas nosacījumus, precizējot konkrētus apstākļus, kādos darba ņēmēji var šīs tiesības izmantot (sk*. Eiropas Savienības Tiesas 2018. gada 6. novembra sprieduma lietā „Max‑PlanckGesellschaft zur Förderung der Wissenschaften”, C - 684/16, ECLI:EU:C:2018:874, 34. punktu* un tajā minēto judikatūru).

[14.3] No Eiropas Savienības Tiesas judikatūras izriet, ka Direktīvas 2003/88/EK piemērošanas mērķiem jēdzienu „darba ņēmējs” nedrīkst interpretēt saskaņā ar dalībvalstu tiesībām, proti, tam Eiropas Savienības tiesībās ir autonoms tvērums. Jēdziens „darba ņēmējs” ir jādefinē saskaņā ar darba tiesiskās attiecības raksturojošiem objektīviem kritērijiem, ņemot vērā attiecīgo personu tiesības un pienākumus. Būtiskā darba tiesisko attiecību pazīme ir tā, ka fiziska persona noteiktā laikposmā citas personas labā un vadībā veic darbu, pretī saņemot atalgojumu (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2023. gada 12. oktobra sprieduma lietā „Ředitelství silnic a dálnic”, C-57/22, ECLI:EU:C:2023:770, 20. punktu*). Darba tiesiskās attiecības paredz pakļautības saikni starp darba ņēmēju un darba devēju, kuras esība ir jāvērtē katrā konkrētā gadījumā atbilstoši visiem elementiem un apstākļiem, kas raksturo starp pusēm pastāvošās attiecības (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2015. gada 10. septembra sprieduma lietā „Holterman Ferho Exploitatie u.c.”, C‑47/14, ECLI:EU:C:2015:574, 46. punktu, 2018. gada 20. novembra sprieduma lietā „Sindicatul Familia Constanţa”, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, 42. punktu*).

[14.4] Eiropas Savienības Tiesa, izvērtējot saikni, kāda pastāv starp valdes locekli un kapitālsabiedrību, ir atzinusi, ka kapitālsabiedrības valdes loceklis, kurš pret atlīdzību sniedz pakalpojumus kapitālsabiedrībai (kura viņu ir iecēlusi valdes locekļa amatā un kuras neatņemama sastāvdaļa viņš ir), kurš īsteno savu darbību citas šīs kapitālsabiedrības struktūras pārvaldībā vai kontrolē un kurš jebkurā brīdī bez ierobežojumiem var tikt atsaukts no tā pienākumu pildīšanas, atbilst tam, lai tiktu kvalificēts par „darba ņēmēju” Eiropas Savienības Tiesas judikatūras izpratnē (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2014. gada 10. septembra sprieduma lietā „Haralambidis”, C270/13, ECLI:EU:C:2014:2185, 41. punktu* attiecībā uz Līguma par Eiropas Savienības darbību 45. pantu ar atsauci uz *2010. gada 11. novembra sprieduma lietā „Danosa”, C‑232/09, ECLI:EU:C:2010:674, 51. punktu* attiecībā uz Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti).

Tas, vai izskatāmās lietas apstākļos prasītājs atbilst iepriekš norādītajām pazīmēm, atkarīgs no lietā konstatēto apstākļu juridiskā novērtējuma, savukārt analizējamo apstākļu noskaidrošana atbilstoši Civilprocesa likuma 450. panta trešajai daļai neietilpst kasācijas instances tiesas kompetencē.

Rezumējot minēto, Senāts atzīst, ka arī kapitālsabiedrības valdes loceklis noteiktos apstākļos var būt „darba ņēmējs” Direktīvas 2003/88/EK izpratnē, kuram saskaņā ar Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 1. punktu ir tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Savukārt tas, vai prasītājs ir uzskatāms par „darba ņēmēju” iepriekšminētajā izpratnē, noskaidrojams, izskatot lietu pēc būtības.

[15] Ņemot vērā to, ka tiesības uz atvaļinājumu nav īstenojamas pēc pušu starpā pastāvošo tiesisko attiecību izbeigšanas, šajā lietā noskaidrojams, vai un kā tiek nodrošinātas darba ņēmēja tiesības uz finansiālu atlīdzinājumu par neizmantotu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

[15.1] Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 2. punkts noteic, ka obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad izbeidz darba tiesiskās attiecības. Proti, paredzot, ka ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma minimālais laikposms nevar tikt aizstāts ar finansiālu atlīdzinājumu, izņemot, ja tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 2. punkts ir vērsts arī uz patiesas atpūtas nodrošināšanu darba ņēmējam, lai efektīvi tiktu aizsargāta viņa drošība un veselība (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2024. gada 18. janvāra sprieduma lietā „Comune di Copertino”, C-218/22, ECLI:EU:C:2024:51, 34. punktu*).

Eiropas Savienības Tiesa ir atzinusi, ka nevienā Direktīvas 2003/88/EK normā nav skaidri noteikts, kādā veidā ir jāaprēķina finansiālā atlīdzība par vienu vai vairākiem neizmantotā apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma obligātajiem periodiem, beidzoties darba tiesiskajām attiecībām. Tomēr, kad darba tiesiskās attiecības izbeidzas, apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu faktiski vairs nav iespējams izmantot. Lai šīs neiespējamības rezultātā netiktu izslēgta jebkāda, pat finansiāla veida, šo darba ņēmēja tiesību izmantošana, Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 2. punktā ir paredzēts, ka darba ņēmējam ir tiesības uz finansiālu atlīdzību, kas tomēr ir līdzsvarojamas ar darba devēja interesēm (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2009. gada 20. janvāra sprieduma apvienotajās lietās „Schultz-Hoff u.c.”, C‑350/06 un C‑520/06, ECLI:EU:C:2009:18, 56.–57. punktu*). Proti, tāda Direktīvas 2003/88/EK 7. panta interpretācija, kas mudinātu darba ņēmēju apzināti atturēties no viņa ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas laika posmā, kādā šīs tiesības ir izmantojamas, lai palielinātu savu darba samaksu, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, būtu nesaderīga ar tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ieviešanas mērķiem (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2018. gada 6. novembra sprieduma lietā „Kreuziger, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, 55. punktu*).

[15.2] Ievērojot nacionālā normatīvā regulējuma neesību, Senāts ņem vērā Eiropas Savienības Tiesas norādīto, ka atbilstoši Starptautiskās darba organizācijas 1970. gada 24. jūnija Konvencijas Nr. 132 par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (pārskatītā redakcija), kurai ar Latvijas Republikas Augstākās Padomes 1993. gada 12. janvāra lēmumu ir pievienojusies arī Latvijas Republika, 9. panta 1. punktam apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma nepārtrauktā daļa ir jāpiešķir un jāizmanto vēlākais gada, bet pārējā apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma daļa – vēlākais 18 mēnešu laikā pēc tā gada beigām, kurā iegūtas tiesības uz atvaļinājumu. Šis noteikums ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir balstīts uz apsvērumu, saskaņā ar kuru, izbeidzoties šajā noteikumā paredzētajiem termiņiem, nevar vairs pilnībā tikt sasniegts tiesību uz atvaļinājumu mērķis (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2011. gada 22. novembra sprieduma lietā „KHS”, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, 41. punktu*).

Tas nozīmē, ka iepriekšējā darba perioda ikgadējā atvaļinājuma daļa, kas nav izmantota tam sekojošo 12 vai 18 mēnešu laikā, tiek dzēsta, ja vien likumā noteiktajā kārtībā nav celta prasība tiesā par atvaļinājuma piešķiršanu, jo darbinieka tiesības saņemt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu ir nesaraujami saistītas ar tiesībām saņemt neizmantoto atvaļinājumu; zūdot tiesībām uz faktisku atvaļinājuma izmantošanu, zūd tiesības uz kompensāciju par to.

Tomēr kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu nav piešķirama, ja darba devējs pierāda, ka tas ir izrādījis vajadzīgo rūpību, lai darba ņēmējs varētu faktiski izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, uz ko viņam bija tiesības atbilstoši Eiropas Savienības tiesībām (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2018. gada 6. novembra sprieduma lietā „Max‑Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften”, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, 81. punktu*).

[15.3] Tādējādi secināms, ka, izskatot lietu pēc būtības, konstatēto lietas apstākļu juridiskais novērtējums tiesai jāveic, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā izskaidroto pierādīšanas nastas sadalījumu starp darba devēju un darba ņēmēju un pārliecinoties, ka darba ņēmējam faktiski ir bijusi iespēja atvaļinājumu izmantot, turklāt ievērojot vadības līgumā ietverto pušu vienošanās būtību. Proti, lai atzītu prasītāja tiesības uz finansiālu atlīdzinājumu par neizmantotu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atbilstoši vadības līguma 4.2. punktā paredzētajam jākonstatē, ka valdes loceklis ikgadējā atvaļinājuma laiku noteicis, ievērojot SIA [firma A] komercdarbības intereses, un vērsies ar lūgumu pie šīs kapitālsabiedrības dalībnieka ar lielāko daļu skaitu vadītāja, lai saņemtu apstiprinājumu atvaļinājuma izmantošanai.

[16] Vispārīgi atbilstoši Līguma par Eiropas Savienības darbību 288. panta trešajai daļai direktīvas tām dalībvalstīm, kurām tās adresētas, uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet ļauj šo valstu iestādēm noteikt to īstenošanas formas un metodes. Proti, direktīvu adresāti ir dalībvalstis, nevis privātpersonas, tāpēc privātpersonu savstarpējās tiesiskajās attiecībās direktīvu noteikumi pēc vispārīgā principa nav piemērojami. Tāpēc Senāts uzskata par nepieciešamu šajā spriedumā papildus izdarīt norādi par Eiropas Savienības tiesiskā regulējuma piemērošanu.

Proti, Eiropas Savienības Tiesa ir atzinusi, ka tad, ja dalībvalsts tiesisko regulējumu nav iespējams interpretēt tādējādi, lai tiktu nodrošināta tā saderība ar Direktīvas 2003/88/EK 7. pantu un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu, kas atbilst situācijai izskatāmajā lietā (sk. *šā sprieduma 11.2. punktu*), no minētās Eiropas Savienības Pamattiesību hartas normas izriet, ka tiesai savas kompetences ietvaros jānodrošina no šīs tiesību normas izrietošā tiesiskā aizsardzība un jāgarantē tās pilna iedarbība (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2018. gada 6. novembra sprieduma lietā „Max‑Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften”, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, 80. punktu*).

Tādējādi Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 1. un 2. punkts, pamatojoties uz Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu, ir tieši piemērojams tiesiskajās attiecībās starp kapitālsabiedrībām un to valdes locekļiem, ja vien konkrētais valdes loceklis atbilst „darba ņēmēja” jēdzienam Direktīvas 2003/88/EK izpratnē.

[17] Tā kā apelācijas instances tiesa nav pārbaudījusi prasītāja atbilstību „darba ņēmēja” jēdzienam Direktīvas 2003/88/EK izpratnē, kā arī nav apsvērusi Direktīvas 2003/88/EK un Starptautiskās darba organizācijas 1970. gada 24. jūnija Konvencijas Nr. 132 par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (pārskatītā redakcija) tiesību normu piemērošanas iespējamību, Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesa, izspriežot prasību daļā par neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas piedziņu, ir nepilnīgi izpildījusi Civilprocesa likuma 190. panta pirmajā daļā ietverto pienākumu, taisot spriedumu, to pamatot ar materiālo tiesību normām, kā arī Civilprocesa likuma 193. panta piektās daļas otrajā teikumā paredzēto prasību sprieduma motīvu daļā norādīt konstatēto lietas apstākļu juridisko novērtējumu, kas savukārt varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas arī prasības daļā par neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas piedziņu.

[18] Ar pārsūdzēto spriedumu apelācijas instances tiesa atzinusi, ka atbilstoši Civilprocesa likuma 43. pantā otrai daļai, ja prasību noraida, atstāj bez izskatīšanas vai ja prasītājs atsakās no prasības, tiesas izdevumi, kas nav samaksāti iepriekš, piespriežami no prasītāja valsts ienākumos. Ievērojot to, ka prasītāja pienākums maksāt valsts nodevu nodibināts tikai, izskatot lietu pēc būtības apelācijas instancē, un ņemot vērā tiesiskās paļāvības principu, tiesas izdevumi nav piedzenami.

Šādam apelācijas instances tiesas viedoklim Senāts nevar pievienoties. Proti, Senāts jau iepriekš atzinis, ka valdes locekļa prasība par atlīdzības piedziņu un citi valdes locekļa prasījumi, kas izriet no valdes locekļa un kapitālsabiedrības tiesiskajām attiecībām, nav uzskatāmi par darbinieka prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punkta izpratnē (sk. *Senāta 2019. gada 7. marta sprieduma lietā Nr. SKC356/2019, ECLI:LV:AT:2019:0307.C30683415.6.S, 16. punktu.*). Vienlaikus Senāts atzīst, ka par „darbinieku” Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punkta izpratnē ir uzskatāms arī tāds subjekts, kurš nav darbinieks Darba likuma izpratnē, bet ir „darba ņēmējs” Eiropas Savienības tiesību izpratnē.

Tādējādi, atkārtoti skatot lietu, apelācijas instances tiesai tad, ja prasītāja prasība pilnībā vai kādā tās daļā tiks noraidīta, jāvērtē jautājums par to, vai prasītājs uz likuma pamata atbrīvots no tiesas izdevumu atlīdzināšanas valstij, sniedzot argumentētu pamatojumu tam, vai viņš attiecīgajā gadījumā ir uzskatāms par „darba ņēmēju” Eiropas Savienības tiesību izpratnē un līdz ar to – par „darbinieku” Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punkta izpratnē.

[19] Tā kā spriedums tiek atcelts, saskaņā ar Civilprocesa likuma 458. panta otro daļu [pers. A] atmaksājama drošības nauda 300 euro.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 458. panta otro daļu un 474. panta 2. punktu, Senāts

**nosprieda**

atcelt Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 27. jūnija spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā; atmaksāt [pers. A]drošības naudu 300 euro (trīs simti euro).

Spriedums nav pārsūdzams.