

Virsraksts: Par baznīcas tiesībām uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu

Tēze: Latvijas Evaņģēliski luteriskās Baznīcas likuma 13.panta pirmā daļa darba līguma uzteikšanas un uzteikuma apstrīdēšanas kārtību neregulē, kas izslēdz pamatu runāt par pretrunām starp Darba likumā ietvertajām vispārējām tiesību normām un minēto speciālo normu. Norādītā speciālā tiesību norma nesatur tādus noteikumus, kas ierobežo vispārējo tiesību normu piemērošanu. Šajā normā paredzētā baznīcas tiesība atkāpties no Darba likuma 7. un 29.pantā noteiktā atšķirīgas attieksmes aizlieguma, turklāt tikai gadījumā, ja attiecīgā veida reliģiskā pārliecība ir darba veikšanas vai nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, ņemot vērā reliģiskās organizācijas ētosu (šā likuma 29.panta desmitā daļa redakcijā, kas bija spēkā līdz 2010. gada 25.martam), nenozīmē pilnīgas rīcības brīvības piešķirumu baznīcai kārtot ar darba attiecību nodibināšanu, grozīšanu un izbeigšanu saistītos jautājumus, kas skar tās darbiniekus, izņemot garīgo personālu, kādā citā, ārpus Darba likuma regulējuma esošā procedūrā.

Baznīcai ir tiesības Latvijas Evaņģēliski luteriskās Baznīcas likuma 13.panta pirmajā daļā minētos apstākļus izmantot darbinieka atlaišanas no darba pamatošanai, taču tas neatbrīvo šo reliģisko organizāciju no pienākuma ievērot Darba likuma 26.nodaļā ietvertās normas, kas nosaka darba tiesisko attiecību izbeigšanas kārtību.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas

Senāta Civillietu departamenta

2011. gada 9.marta

SPRIEDUMS

Lietā Nr. SKC –762/2011

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts šādā sastāvā:

tiesas sēdes priekšsēdētāja senatore referente M.Zāgere

senatore I.Garda

senators N.Salienieks,

piedaloties prasītāja pārstāvei advokātei A.Gulbei, atbildētājas pārstāvim A.E.,

izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu sakarā ar Latvijas evaņģēliski luteriskās Baznīcas kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2010.gada 20.septembra spriedumu R.G. prasībā pret Latvijas evaņģēliski luterisko Baznīcu par darba devējas uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku.

Aprakstošā daļa

R.G., pamatojoties uz 2005.gada 1.februārī noslēgto darba līgumu pieņemts darbā Latvijas evaņģēliski luteriskā Baznīcā (turpmāk LELB) par Misijas komisijas sekretāru uz ½ slodzi uz nenoteiktu laiku ar darba algu Ls 180 mēnesī. Puses 2009.gada 3.jūlijā vienojušas par grozījumiem darba līgumā, nosakot R.G. pilnu darba slodzi.

Ar 2009.gada 5.oktobra darba līguma uzteikumu, kas precizēts 2009.gada 14.oktobrī, darba līgums R.G. uzteikts no 2009.gada 17.oktobra, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu (darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu) un 2008.gada 20.novembra Latvijas evaņģēliski luteriskās Baznīcas likuma (turpmāk- LELB likums) 13.panta pirmo daļu, kurai atbilstoši Baznīca darba tiesisko attiecību nodibināšanā ar darbiniekiem, šo attiecību pastāvēšanā, grozīšanā un izbeigšanā ir tiesīga balstīties uz personas reliģisko piederību, gatavību un spēju darboties labā ticībā un lojalitātē attiecībā uz Baznīcas mācību (doktrīnu), kā arī Baznīcas morāles un uzvedības normu, principu un ideālu kopumu (ētosu).

R.G. 2009.gada 3.novembrī cēlis tiesā prasību, vēlāk to papildinot, pret LELB par darba devējas 2009.gada 5. un 14.oktobra uzteikumu atzīšanu par spēkā neesošiem, atjaunošanu iepriekšējā darbā un vidējās izpeļņas Ls 766,63 piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku no 2009.gada 19.oktobra līdz 2010.gada 15.janvārim.

Prasības pieteikumā norādīts tālāk minētais pamatojums.

Darba devējas darba līguma uzteikums nav tiesisks, kā arī ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība. Prasītājs nav pārkāpis Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu un LELB likuma 13.pantu, jo viņš ir tās pašas luterāņu konfesijas loceklis (reliģiskā piederība). Atbildētāja savās interesēs ir patvaļīgi iztulkojusi minētā likuma 13.pantu, norādot, ka par reliģisko piederību tā uzskata piederību citai Baznīcai. Minētā tiesību norma nesatur šādu norādi vai ierobežojumu. Piederība citai reliģijai ir attiecināma uz piederību citai reliģiskajai konfesijai (personas reliģiskā piederība pie luterāņiem, baptistiem, pareizticīgajiem, adventistiem), taču to nevar tulkot kā piederību citai baznīcai, kā to pēc sava ieskata tulkojusi atbildētāja, patvaļīgi nosakot likuma ierobežojumu. Turklāt pušu starpā noslēgtais darba līgums nesatur šāda veida ierobežojumus - personas reliģisko piederību citai Baznīcai. Atbildētājam jau no 2006.gada 9.augusta bija zināms par prasītāja pāriešanu uz Konfesionāli Luterisko Baznīcu (piederību citai Baznīcai). Šī iemesla dēļ prasītājs izslēgts no

evanģēlistu saraksta, taču atbildētāja 2006.gadā ar prasītāju darba līgumiskās attiecības neizbeidza.

Atbildētāja pārkāpusi Darba likuma 101.panta otrās daļas noteikumus, jo par faktu, kuru tā bija konstatējusi 2006.gada 8.septembrī, prasītāju no darba atbrīvoja tikai 2009.gada oktobrī.

Prasītājs, veicot darbu, nav pārkāpis noslēgto darba līgumu, nav rīkojoties pretēji labiem tikumiem, kā arī šādi pārkāpumi nav konstatējami atbildētājas darba līguma uzteikumā. Atbildētāja, pretēji Darba likuma normām, nav izvērtējusi esošo situāciju, kā arī, izbeidzot ar prasītāju darba tiesiskās attiecības, nav ņēmusi vērā, ka prasītājs ir otrās grupas invalīds.

Prasība pamatota ar Darba likuma 7., 9.pantu, 101.panta otro un piekto daļu, 103., 122., 124 un 126.pantu.

Ar Rīgas pilsētas Centra rajona tiesas 2010.gada 28.janvāra spriedumu prasība apmierināta.

Izskatījusi lietu sakarā ar atbildētājas iesniegto apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2010.gada 20.septembrī nosprieda prasību apmierināt, atzīt par spēkā neesošu LELB 2009.gada 5.oktobra darba līguma uzteikumu un tā 2009.gada 14.oktobra grozījumus, atjaunot R.G. iepriekšējā darbā LELB Misijas komisijas sekretāra amatā no 2009.gada 18.oktobra un piedzīt no LELB R.G. labā vidējo izpeļņu Ls 898,41 par darba piespiedu kavējuma laiku no 2009.gada 18.oktobra līdz 2010.gada 28.janvārim.

Spriedums pamatots ar tālāk minētajiem argumentiem.

Lietā nav strīda, ka R.G. atbrīvots no darba par to, ka viņš, būdams LELB darbinieks, vienlaikus ir ārpus LELB sastāva atrodošās draudzes - Augsburgas ticības apliecības Ķekavas luterāņu draudzes loceklis. Turklāt uzteikumā kā iemesls atlaišanai minēts arī fakts, ka R.G. ir projekta „e-baznīca” koordinators un līdzdarbojas portālā www.ebaznica.lv, kurā regulāri tiek publicēti LELB autoritāti graužoši raksti un kuru autors reizēm ir viņš pats, kas ir neloyalitātes izpausme pret darba devēju.

Par darba devējas uzteikumu Darba likuma izpratnē atzīstams tikai 2009.gada 5.oktobra dokuments, kura tiesiskums un pamatotība ir izvērtējama celtās prasības ietvaros.

Lietā pastāv strīds par to, kādas tiesību normas ir piemērojamas R.G. atlaišanas gadījumā.

Nekorekta un lietā esošajiem pierādījumiem neatbilstoša ir atbildētājas norāde, ka darbs R.G. nav uzteikts pamatojoties uz Darba likumu.

Atzīstams, ka LELB likuma normas varēja piemērot līdztekus Darba likuma normām, taču primārais ir tieši Darba likums. Darba likums ir vispārējais normatīvais akts, savukārt LELB likums – speciālais, un apstāklis, ka var piemērot LELB likumu, neizslēdz Darba likuma piemērošanu. Darba likuma 2.panta pirmā daļa noteic, ka šis likums un citi normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši visiem darba devējiem neatkarīgi no to tiesiskā statusa un darbiniekiem, ja darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata. Tādējādi bez Darba likuma var būt saistoši arī citi (papildus) normatīvie akti, bet Darba likums vienmēr būs saistošs darba devējam neatkarīgi no viņa tiesiskā statusa (baznīca vai nē), ja darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata.

Konkrētajā gadījumā atlaišanas pamats ir Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkts par darbinieka uzvedību, kas, veicot darbu, bijusi pretēja labiem tikumiem un nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu, savukārt LELB likuma 13.panta pirmā daļa sīkāk paskaidro, ka darba tiesisko attiecību nodibināšanā ar baznīcu šāda uzvedība var būt saistīta ar personas reliģisko piederību un lojalitāti attiecībā uz Baznīcas doktrīnu un ētosu. Respektīvi, R.G. uzvedība, kas pretēja LELB likuma 13.panta pirmajā daļā minētajai reliģiskajai piederībai un lojalitātei pret baznīcu, atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktam var būt pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

Atbildētājas atsauce uz Senāta spriedumu lietā Nr. SKC-531/2009 nav pamatota, jo minētajā lietā konstatēti atšķirīgi lietas faktiskie apstākļi.

Līdz ar to LELB likuma normas varēja piemērot, taču tās tikai papildina (skaidro) Darba likuma normas, nevis tās izslēdz. LELB ir saistošs arī Darba likums.

Atbilstoši Darba likuma 101.panta trešajai daļai darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas.

No lietas materiāliem redzams, ka par R.G. izstāšanos no LELB un pāriešanu uz citu baznīcu atbildētājai bija zināms ne vēlāk kā 2006.gada 9.augustā, kad LELB Konsistorijas sēdē izlemts jautājums par viņa pāriešanu uz Konfesionāli Luterisko Baznīcu, svītrojot viņu no LELB evaņģēlistu saraksta. Līdz ar to atbildētājai nav tiesiska pamata aizbildināties ar oficiālas informācijas saņemšanu par R.G. no Augsburgas draudzes tikai 2009.gada 21.jūlijā.

Savukārt izdrukās no portāla www.ebaznica.lv apliecina tikai to, ka prasītājs ir sniedzis vienu interviju, kas publicēta 2007.gada 11.aprīlī. Par uzteikumā minēto, ka pēc 2007.gada R.G. bijis projekta „e-baznīca” koordinators un līdzdarbojies portālā www.ebaznica.lv, lietā pierādījumi nav iesniegti. Pierādīšanas pienākums saskaņā ar Darba likuma 125.pantu šajā gadījumā ir atbildētājai.

Pārkāpumi, ar kuriem pamatots uzteikums, notikuši 2006.-2007.gadā. Darba līgums R.G. uzteikts tikai 2009.gada 5.oktobrī, pārkāpjot likumā noteikto viena mēneša darba līguma uzteikšanas termiņu.

Nav pamatots atbildētājas iebildums, ka LELB likums stājās spēkā tikai 2008.gada decembrī. Pirmkārt, saskaņā ar Darba likumu uzteikšanas termiņš ir skaitāms no pārkāpuma dienas, un, otrkārt, arī no 2008.gada decembra līdz uzteikuma brīdim viena mēneša termiņš bija sen beidzies.

Tā kā atbildētāja, uzsakot 2009.gada 5.oktobrī R.G. darba līgumu, ir pārkāpusi Darba likuma normas, kas regulē uzteikuma termiņu, šādu uzteikumu nevar atzīt par tiesiski pamatotu. Līdz ar to ir piemērojami Darba likuma 124.panta noteikumi (ja ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, uzteikums saskaņā ar tiesas spriedumu ir atzīstams par spēkā neesošu un darbinieks ar tiesas spriedumu ir atjaunojams iepriekšējā darbā).

Saskaņā ar Darba likuma 126.panta pirmo daļu (prettiesiski no darba atlaistam darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku) R.G. labā piedzenama vidējā izpeļņa Ls 898,41 par darba piespiedu kavējuma laiku no 2009.gada 18.oktobra līdz 2010.gada 28.janvārim.

Kasācijas sūdzību par minēto apelācijas instances tiesas spriedumu iesniegusi atbildētāja, kurā, atsaucoties uz materiālo tiesību normu nepareizu piemērošanu un iztulkošanu, lūgusi spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai.

Kasācijas sūdzībā norādīti tālāk minētie motīvi.

1) Tiesa pārkāpusi likuma „Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un Ministru kabineta pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību” 8.panta trešo daļu, kurā likumdevējs juridiskā spēka hierarhijā speciālajiem normatīvajiem aktiem ir noteicis augstāku prioritāti. Konkrētajā gadījumā pastāv pretrunas starp Darba likuma un LELB likuma normām, proti, Darba likums aizliedz darba tiesisko attiecību izbeigšanā balstīties uz personas reliģisko piederību, jeb piederību konkrētai baznīcai, savukārt LELB likuma 13.panta pirmajā daļā ir noteikts, ka šādas tiesības atbildētājai ir. Jau pats apstāklis, ka prasītājs ir citas baznīcas loceklis, rada tiesiskas sekas, proti, piešķir atbildētājai tiesības lemt par darba tiesisko attiecību izbeigšanu bez kādu citu papildus apstākļu izvērtēšanas. Tam, ka darba līguma uzteikumā ir atsauce uz Darba likuma normu pārkāpumiem, šajā strīdā nav izšķirošas nozīmes.

2) Tiesa nepamatoti noraidīja atsauci uz Senāta spriedumu lietā SKC-531/2009, jo arī minētajā lietā darba līguma uzteikumā bija atsauce uz Darba likuma normām, taču tiesa uzskatīja, ka tam nav izšķirošas nozīmes un tāpēc piemērojams speciālajā normatīvajā aktā

noteiktais regulējums.

3) Likumdevējs pamatoti LELB likumā nav paredzējis atbildētājam termiņu reaģēt uz apstākli, ka prasītājs ir citai baznīcai piederīga persona. Pretējā gadījumā, ja šāda apstākļa konstatācijai un tālākai reakcijai uz to būtu noilguma termiņš, izveidotos absurda situācija, kad personas cita reliģiska piederība, beidzoties noteiktam laika posmam, atkristu par tiesisku šķērsli būt darbiniekam.

Paskaidrojumus sakarā ar kasācijas sūdzību iesniedzis prasītājs, norādīdams, ka kasācija sūdzība kā nepamatota ir noraidāma.

Senāta sēdē atbildētājas pārstāvis kasācijas sūdzību uzturēja, savukārt prasītāja pārstāve lūdza to noraidīt.

Motīvu daļa

Pārbaudījis lietā esošā sprieduma likumību attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā tas noteikts Civilprocesa likuma 473.panta pirmajā daļā, Senāts uzskata, ka tiesas spriedums atstājams negrozīts tālāk norādīto motīvu dēļ.

Lietā nepastāv strīds, ka pušu savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibinātas ar 2005.gada 1.februārī noslēgto darba līgumu, kurā prasītājs uzņēmies veikt Misijas komisāra sekretāra darbu, pakļaujoties iekšējās darba kārtības noteikumiem un darba devējas rīkojumiem (līguma 3.3.punkts), bet atbildētāja - maksāt viņam samaksu un nodrošināt normatīvo aktu prasībām atbilstošus darba apstākļus (līguma 4.2.punkts). Minētais dod pamatu secinājumam, ka puses rakstveidā vienojušās par visām darba līguma būtiskām sastāvdaļām, kā to prasa Darba likuma 28.panta pirmā un otrā daļa, 39., 40.pants.

Tādējādi par pareiziem atzīstami apelācijas instances tiesas argumenti, ka prasītāja kā darbinieka un atbildētājas kā darba devējas savstarpējās tiesiskās attiecības nodibinātas uz darba līguma pamata, kas atbilstoši Darba likuma 2.pantā ietvertai normai nozīmē, ka šis likums un citi darba tiesiskās attiecības regulējošie normatīvie akti atbildētājam ir saistoši.

Minēto apstiprina arī 1995.gada 7.septembrī pieņemtā Reliģisko organizāciju likuma 14.panta pirmā daļa, kas noteic, ka reliģiskās organizācijas savu garīgo personālu ievēlē vai ieceļ amatā un atbrīvo no amata saskaņā ar statūtiem (satversmi, nolikumu), bet citus darbiniekus pieņem darbā un atbrīvo no darba saskaņā ar darba likumdošanas aktiem.

Tā kā R.G. nav uzskatāms par nodarbinātu garīga darbinieka statusā, pamatots ir tiesas secinājums, ka, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, LELB bija jāievēro Darba likuma 26. nodaļā ietvertajās normās noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību.

Nevar piekrist kasācijas sūdzības iesniedzējas paustajam viedoklim, ka, vērtējama darba līguma uzteikuma tiesiskumu, apelācijas instances tiesa pretēji likuma „Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un Ministru kabineta pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību” 8.panta trešajā daļā nostiprinātajam principam, kuram atbilstoši, ja konstatēta pretruna starp normatīvajos aktos ietvertajām vispārējām un speciālajām tiesību normām, vispārējā tiesību norma ir spēkā tiktāl, ciktāl to neierobežo speciālā tiesību norma, piemērojusi tikai Darba likuma normas, bet ignorējusi speciālo tiesību normu, t.i., LELB likuma 13.panta pirmo daļu (citēta iepriekš), jo, pirmkārt, šī norma darba līguma uzteikšanas un uzteikuma apstrīdēšanas kārtību neregulē, kas izslēdz pamatu runāt par pretrunām starp Darba likumā ietvertajām vispārējām tiesību normām un minēto speciālo normu. Citiem vārdiem, norādītā speciālā tiesību norma nesatur tādas noteikumus, kas ierobežo vispārējo tiesību normu piemērošanu. Otrkārt, šajā normā paredzētā atbildētājas tiesība atkāpties no Darba likuma 7. un 29.pantā noteiktā atšķirīgas attieksmes aizlieguma, turklāt tikai gadījumā, ja attiecīgā veida reliģiskā pārliecība ir darba veikšanas vai nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, ņemot vērā reliģiskās organizācijas ētosu (šā likuma 29.panta desmitā daļa redakcijā, kas bija spēkā līdz 2010.gada 25.martam), nenozīmē pilnīgas rīcības brīvības piešķirumu LELB kārtot ar darba attiecību nodibināšanu, grozīšanu un izbeigšanu saistītos jautājumus, kas skar tās darbiniekus, izņemot garīgo personālu, kādā citā, ārpus Darba likuma regulējuma esošā procedūrā.

Nav apšaubāmas, kā atzīst Senāts, atbildētājas tiesības LELB likuma 13.panta pirmajā daļā minētos apstākļus izmantot darbinieka atlaišanas no darba pamatošanai, taču tas neatbrīvo šo reliģisko organizāciju no pienākuma ievērot Darba likuma 26.nodaļā ietvertās normas, kas nosaka darba tiesisko attiecību izbeigšanas kārtību.

Līdz ar to kasācijas sūdzībā norādītos argumentus, kuros apstrīdēta Darba likuma normu attiecināšanas uz konstatētajiem apstākļiem pareizība, Senāts noraida kā kļūdainus.

Nepamatota ir kasācijas sūdzības iesniedzējas norāde uz apelācijas instances tiesas secinājumu neatbilstību Senāta 2009.gada 3.jūnija spriedumā atzītajam par speciālo normu (likums „Par reliģiskajām organizācijām”) prioritāti attiecībā pret Darba likuma normām, jo minētajā lietā konstatēti būtiski atšķirīgi faktiskie un tiesiskie apstākļi, proti, analizēti mācītāja tiesību prasīt atjaunošanu amatā juridiskie aspekti, secinot, ka Bīskapu kolēģijas lēmums, ar kuru mācītājam atņemts amats, nav pakļauts tiesas kontrolei. Turpretī konkrētajā gadījumā strīds pastāv par darbinieka, kurš nepieder garīgajam personālam, atjaunošanu darbā.

Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktais viena mēneša termiņš darba līguma uzteikšanai ir prekluzīvs termiņš, t.i., subjektīvo tiesību izbeidzošs termiņš, kas aprobežo attiecīgās tiesības pastāvēšanu laikā (*sk. Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā// Jurista*

vārds. 06.04.2004., Nr.13.). Tādējādi darba devējam, neuzsakot darba līgumu šajā termiņā, tiesība uzteikt darba līgumu sakarā ar konstatēto pārkāpumu izbeidzas. Savukārt darba līguma uzteikšana pēc šī termiņa izbeigšanās ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu sakarā ar darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumu (Darba likuma 124.panta pirmā daļa).

Ņemot vērā minēto, secināms, ka, konstatējama būtisku darba līguma uzteikšanai noteiktā termiņa pārkāpumu (vairāk nekā divi gadi), apelācijas instances tiesa pamatoti prasību apmierinājusi.

Termiņa, kurā atbildētāja var reaģēt uz apstākļiem, ka darbinieka rīcība (vai uzvedība) neatbilst LELB likuma 13.panta pirmajā daļā paredzētajiem kritērijiem, nenoteikšanu minētajā normā, kasācijas sūdzības iesniedzēja nepamatoti traktējusi kā tai piešķirtu tiesību uzteikt darba līgumu, nerēķinoties ar kādu konkrētu laika posmu, jo šāda pozīcija iepriekš izklāstīto argumentu dēļ ir pretrunā ar norādītajā normā - Darba likuma 2.pantā un 101.panta trešā daļā ietvertā regulējuma mērķi.

Tā kā piemērotās materiālo tiesību normas uz lietā nodibinātajiem apstākļiem apelācijas instances tiesa attiecinājusi pareizi, Senāts atzīst, ka lietā taisītais spriedums ir likumīgs un pamatots, tāpēc atstājams negrozīts.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 1.punktu, Augstākās tiesas Senāts

nosprieda

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2010.gada 20.septembra spriedumu atstāt negrozītu, bet atbildētājas Latvijas evaņģēliski luteriskās Baznīcas kasācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja	senatore	(<i>paraksts</i>)	M.Zāgere
	senatore	(<i>paraksts</i>)	I.Garda
	senators	(<i>paraksts</i>)	N.Salienieks