**Maksātnespējīga uzņēmuma dīkstāves ietekme uz darba samaksas un atlaišanas pabalsta izmaksu apmēru**

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2017.gada 25.janvāra**

**SPRIEDUMS**

**Lietā Nr. C20127214**

**SKC-311/2017**

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesas sēdes priekšsēdētājs tiesnesis Normunds Salenieks,

tiesnese Anda Vītola,

tiesnese Mārīte Zāģere,

ar tiesas sēdes sekretāri Dārtu Eglīti,

piedaloties [pers. A] un maksātnespējīgās AS „Liepājas metalurgs” pārstāvei zvērinātai advokātei Sandrai Gorbenko,

izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu sakarā ar maksātnespējīgās AS „Liepājas metalurgs” kasācijas sūdzību par Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2015.gada 11.septembra spriedumu [pers. A] prasībā pret maksātnespējīgo AS „Liepājas metalurgs” par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas starpības un atlaišanas pabalsta piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Starp [pers. A] un AS „Liepājas metalurgs” 1997.gada 5.maijā noslēgts darba līgums, saskaņā ar kuru prasītājs pieņemts darbā par atslēdznieku šķirņu tērauda velmēšanas cehā. Atbilstoši darba līguma 3.1.punktam [pers. A] darba samaksa tiek noteikta, „pamatojoties uz darba likumdošanu un koplīgumu, saskaņā ar apstiprinātiem noteikumiem un štatu sarakstiem”.

Ar AS „Liepājas metalurgs” izpilddirektora 2013.gada 9.maija rīkojumu Nr.64 „Par darba režīmu rūpnīcā” uzņēmumā noteikts dežūrrežīms.

Ar Liepājas tiesas 2013.gada 10.septembra spriedumu AS „Liepājas metalurgs” pasludināts tiesiskās aizsardzības process un apstiprināts tiesiskās aizsardzības procesa pasākumu plāns, savukārt ar Liepājas tiesas 2013.gada 12.novembra spriedumu tiesiskās aizsardzības process izbeigts un pasludināts AS „Liepājas metalurgs” maksātnespējas process, par administratoru ieceļot Haraldu Velmeru.

[Pers. A] 2013.gada 21.novembrī izsniegts darba līguma uzteikums, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 10.punktu.

[2] [Pers. A] 2013.gada 28.decembrī cēlis tiesā prasību pret maksātnespējīgo AS (turpmāk – MAS) „Liepājas metalurgs” par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku, vidējās izpeļņas starpības par laiku no 2013.gada 1.maija līdz 21.novembrim un atlaišanas pabalsta četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā piedziņu.

Prasības pieteikumā cita starpā norādīts, ka atbildētāja nav ievērojusi Darba likuma normas par dīkstāvi un darba samaksu tās laikā, patvarīgi nosakot dežūrrežīmu. Prasītājs bija spiests atrasties dīkstāvē no 2013.gada maija līdz darba līguma uzteikuma saņemšanas brīdim, kas pārsniedz Darba likuma 57.panta pirmajā daļā noteikto maksimālo termiņu. Šādos apstākļos AS „Liepājas metalurgs” bija pienākums atbilstoši Darba likuma 74.panta trešajai daļai un 57.pantam par visu dīkstāves laiku izmaksāt prasītājam vidējo izpeļņu, kas aprēķināma, pamatojoties uz Darba likuma 75.panta pirmo daļu, ņemot par pamatu sešu mēnešu periodu pirms dīkstāves iestāšanās. Piedzenamā summa aprēķināma kā starpība starp vidējo izpeļņu un prasītājam reāli izmaksāto darba samaksas daļu.

Prasība pamatota ar Darba likuma 101.-104., 108., 112., 124.-127.pantu.

[3] Ar Liepājas tiesas 2014.gada 28.aprīļa spriedumu prasība apmierināta daļēji. Tiesa grozījusi uzteikuma termiņu, nosakot, ka darba tiesiskās attiecības starp MAS „Liepājas metalurgs” un [pers. A] ir izbeigtas ar 2013.gada 21.novembri, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 10.punktu, kā arī piedzinusi no atbildētājas prasītāja labā vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku no 2013.gada 15. līdz 21.novembrim 78,78 EUR. [Pers. A] prasību par vidējās izpeļņas starpības 3 066,74 EUR un atlaišanas pabalsta 2 642 EUR piedziņu tiesa atstājusi bez izskatīšanas, bet daļā par uzteikuma atzīšanu par spēkā nesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku 3022,10 EUR piedziņu noraidījusi.

[4] Izskatījusi lietu sakarā ar [pers. A] apelācijas sūdzību un MAS „Liepājas metalurgs” pretapelācijas sūdzību, Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2014.gada 28.augustā nosprieda prasību apmierināt daļēji. Tiesa grozīja darba līguma uzteikuma datumu, nosakot, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigtas 2013.gada 21.novembrī, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 10.punktu, kā arī piedzina no atbildētājas prasītāja labā darba samaksu par laiku no 2013.gada 1.maija līdz 14.novembrim 2 030,15 EUR, darba samaksu par darba piespiedu kavējuma laiku no 2013.gada 14.novembra līdz 21.novembrim 131 EUR un atlaišanas pabalstu 1 981,50 EUR. Tiesa noraidīja prasību daļā par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un darba algas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku.

[5] Ar Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014.gada 4.decembra rīcības sēdes lēmumu ierosināta kasācijas tiesvedība sakarā ar atbildētājas MAS „Liepājas metalurgs” kasācijas sūdzību par Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2014.gada 28.augusta spriedumu prasības apmierinātajā daļā un sakarā ar prasītāja [pers. A] kasācijas sūdzību par minēto spriedumu daļā par atlaišanas pabalsta piedziņu. Pārējā daļā kasācijas tiesvedību sakarā ar prasītāja [pers. A] kasācijas sūdzību atteikts ierosināt.

Tādējādi Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2014.gada 28.augusta spriedums ir stājies likumīgā spēkā daļā, ar kuru noraidīta prasība par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu iepriekšējā darbā.

[6] Ar Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015.gada 11.februāra spriedumu Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2014.gada 28.augusta spriedums atcelts daļā, ar kuru no MAS „Liepājas metalurgs” [pers. A] labā piedzīta darba samaksa par laiku no 2013.gada 1.maija līdz 14.novembrim, darba samaksa par darba piespiedu kavējumu laikā no 2013.gada 14.novembra līdz 21.novembrim, kā arī atlaišanas pabalsts, un lieta šajā daļā nodota jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Tādējādi Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2014.gada 28.augusta spriedums ir stājies likumīgā spēkā daļā, ar kuru grozīts darba tiesisko attiecību izbeigšanas datums.

[7] Izskatījusi lietu atkārtoti sakarā ar [pers. A] apelācijas sūdzību un MAS „Liepājas metalurgs” pretapelācijas sūdzību, Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2015.gada 11.septembrī no MAS „Liepājas metalurgs” [pers. A] labā piedzinusi neizmaksāto darba algu par laiku no 2013.gada 1.maija līdz 21.novembrim 1697,35 EUR un neizmaksāto atlaišanas pabalsta starpību 798,14 EUR.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[7.1] Laikā līdz maksātnespējas procesa pasludināšanai darbs uzņēmumā tika organizēts tā, lai nodrošinātu pamatlīdzekļu uzraudzību un iekārtu uzturēšanu darba kārtībā. Ņemot vērā, ka ražošanas process rūpnīcā tika pārtraukts, bet produkcijas ražošana ir tās pamatuzdevums, atzīstams, ka AS „Liepājas metalurgs” kopš 2013.gada 10.maija iestājās dīkstāve. Darbinieki tika nodarbināti tiktāl, ciktāl tas bija nepieciešams tehnoloģisko iekārtu saglabāšanai un pamatlīdzekļu uzraudzīšanai.

[7.2] No lietas materiāliem redzams, ka darbiniekiem, kuriem iepriekš norādītajā laika periodā radās dīkstāve (izņemot dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ) tika saglabāts atalgojums, kuru aprēķina atbilstoši katram darbiniekam noteiktajai stundas (mēneša) tarifa likmei un brīvdienu skaitam pēc noteiktā pagaidu darba režīma – piecu dienu darba nedēļas grafika. Tādējādi darbiniekiem, tajā skaitā arī prasītājam, tika grozīti darba līguma noteikumi, samazinot nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku un darba samaksas apmēru (Darba likuma 40.pants), proti, darba alga noteikta nevis saskaņā ar darba līguma noteikumiem, bet gan atbilstoši pagaidu darba režīmam.

Ņemot vērā, ka atbilstoši Darba likuma 97.pantam šādi darba līguma grozījumi varēja tikt pieņemti, vienīgi darbiniekam un darba devējam savstarpēji vienojoties, un minēto darbību rezultātā prasītājam būtiski izmainīts darba apjoms, attiecīgi arī darba samaksa un sociālais nodrošinājums, piemēram, atlaišanas gadījumā, ir pamats piemērot Darba likuma 74.panta otro un trešo daļu.

[7.3] Risināt uzņēmumā radušos situāciju uz darbinieku rēķina nav samērīgi un taisnīgi. Eiropas Savienības harta uzliek valstij pienākumu gādāt, lai tiktu garantētas iedzīvotāju sociālās un ekonomiskās tiesības, kā arī nodrošināt, lai tiktu ievērotas tiesības saņemt taisnīgu atalgojumu, kas nodarbinātajiem un viņu ģimenēm nodrošinātu pietiekamu dzīves līmeni un tiesības vecāka gada gājuma personām uz sociālo aizsardzību. Konkrētajā gadījumā prasītāja sociālās un ekonomiskās tiesības nav ievērotas.

[7.4] Saskaņā ar Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras datiem prasītāja vidējā izpeļņa sešu mēnešu periodā pirms dežūrrežīma ieviešanas bija 660,50 EUR (698,02 EUR + 798,02 EUR + 663,40 EUR + 614,62 EUR + 651,80 EUR + 537,12 EUR = 3962,98 EUR : 6) Strīdus periodā prasītājam aprēķināta darba alga: 2013.gada maijā 603,60 EUR, jūnijā 408,24 EUR, jūlijā 342,57 EUR, augustā 454,29 EUR, septembrī 310,76 EUR, oktobrī 423,96 EUR, bet novembrī 147,98 EUR, kopā 2691,40 EUR.

[7.5] Ņemot vērā, ka prasītājam laikā no 2013.gada 1.maija līdz 14.novembrim izmaksāta darba alga nepilnā apmērā, bet par laiku no 2013.gada 14. līdz 20.novembrim darba alga nav izmaksāta vispār, no atbildētājas prasītāja labā par minēto laiku piedzenama neizmaksātā vidējās darba algas starpība un vidējā dienas izpeļņa par trīs darba dienām 2013.gada novembrī.

Ievērojot prasītāja vidējo izpeļņu pirms darba režīma maiņas, laikā no 2013.gada 1.maija līdz 1.novembrim prasītāja darba samaksa aprēķināma 660,50 EUR x 6 = 3963 EUR, kā arī darba samaksa par 13 darba dienām novembrī, tas ir, 3963 : 121 = 32,75 EUR (dienas vidējā izpeļņa) x 13 darba dienas = 425,75 EUR, tātad kopā 4388,75 EUR.

Tādējādi no atbildētājas prasītāja labā piedzenama neizmaksātā darba samaksa 1697,35 EUR (4388,75 EUR – 2691,40 EUR = 1697,35 EUR).

[7.6] Prasījums darba samaksai par oktobri 76,34 Ls (108,62 EUR) un novembri 935,67 Ls (1331,33 EUR) (tas ir viena apmaksāta brīvdiena 147,97 EUR un atlaišanas pabalsts 1183,36 EUR) iesniegts Maksātnespējas administrācijā. No atbildētājas pārstāvja paskaidrojumiem tiesas sēdē izriet, ka par šādu summu prasītāja kā kreditora prasījums ir atzīts.

[7.7] Saskaņā ar Dabra likuma 112.panta 3.punktu pamatots ir prasījums par atlaišanas pabalsta 1981,50 EUR – bruto summa (vidējā mēneša izpeļņa 660,50 x 3) piedziņu, jo prasītājs pie atbildētājas tika nodarbināts 19 gadus. Ņemot vērā, ka atbildētāja prasību šajā daļā atzinusi par 1183,36 EUR, prasītāja labā piedzenama atlaišanas pabalsta starpība, kas aprēķināma no vidējās izpeļņas pirms darba režīma grozījumiem 798,14 EUR (1981,50 EUR – 1183,36 EUR).

[8] Par Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2015.gada 11.septembra spriedumu kasācijas sūdzību iesniegusi MAS „Liepājas metalurgs” pārstāve zvērināta advokāte Sandra Gorbenko, lūdzot spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[8.1] Tiesa nepamatoti atsaukusies uz Eiropas sociālo hartu (tā kasācijas sūdzībā), jo, pirmkārt, minētais dokuments uzliek pienākumu valstij, nevis darba devējam un, otrkārt, darba devējam ir tiesības paļauties uz to, ka valstī tiek piemēroti tie likumi, kas ir spēkā attiecīgo notikumu laikā.

[8.2] Pretēji apelācijas instances tiesas norādītajam Darba likuma 74.panta otrā daļa nenosaka, ka dīkstāves gadījumā darba devējam jāizmaksā darbiniekam vidējā izpeļņa. Minētā norma paredz, ka par dīkstāvi darbiniekam pienākas atlīdzība, kuras apmērs noteikts šā panta trešajā daļā, proti, gadījumā, ja darbiniekam noteikta laika alga, tad dīkstāves gadījumā viņam izmaksājama noteiktā darba samaksa, ko konkrētajā gadījumā darba devēja arī bija izdarījusi. Vidējās izpeļņas izmaksa paredzēta tikai akorda algas gadījumā, taču lietā nav strīda, ka šāda alga prasītājam nebija noteikta.

[8.3] Izdarot secinājumu par to, ka darba devēja dīkstāves laikā vienpusēji samazinājusi prasītāja darba samaksu, tiesa nav izvērtējusi lietā esošos pierādījumus par prasītāja darba samaksā ietilpstošajām summām, tādējādi pārkāpjot Civilprocesa likuma 193.panta piekto daļu un 97.panta trešo daļu.

No lietā esošajām darba algas lapiņām redzams, ka gan pirms dīkstāves, gan dīkstāves laikā prasītājam par katru nostrādāto darba stundu noteikta pilnīgi vienāda samaksa. Iepriekš kopējā darba samaksa bija lielāka izmaksāto prēmiju un citu piemaksu dēļ, kuru izmaksāšana nav darba dēvējas pienākums.

[8.4] Tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 74.panta trešo daļu, kā rezultātā no atbildētājas prasītāja labā nepamatoti piedzīta darba samaksa par laiku no 2013.gada 1.maija līdz 21.novembrim. Attiecīgi nepareizi aprēķināts arī prasītājam izmaksājamais atlaišanas pabalsts.

[9] Paskaidrojumus sakarā ar atbildētājas kasācijas sūdzību iesniedzis prasītājs, paužot viedokli, ka tā kā nepamatota ir noraidāma.

[10] Augstākajā tiesā saņemts arī prasītāja iesniegums „par jaunatklātiem apstākļiem civillietā Nr.C20-127214”, kurā norādīts, ka turpmāka lietas izskatīšana nav lietderīga. Proti, atbildētājai būtu nekavējoties jāapmierina viņa prasījumi un jāatsauc kasācijas sūdzība, jo atbildētāja ar viņa kolēģi Viktoru Milzeru noslēgusi izlīgumu, kura nosacījumi ir pretrunā ar atbildētājas kasācijas sūdzībā paustajiem argumentiem.

[11] Tiesas sēdē atbildētāja pārstāvis uzturēja iesniegto kasācijas sūdzību, lūdzot atcelt apelācijas instances tiesas spriedumu. Savukārt prasītājs lūdza noraidīt iesniegto kasācijas sūdzību.

**Motīvu daļa**

[12] Pārbaudījusi lietā esošā sprieduma likumību attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā tas noteikts Civilprocesa likuma 473.panta pirmajā daļā, Augstākā tiesa uzskata, ka apelācijas instances tiesas spriedums atceļams daļā, ar kuru no MAS „Liepājas Metalurgs” [pers. A] labā piedzīta neizmaksātā darba alga par laiku no 2013.gada 1.maija līdz 21.novembrim, nododot lietu šajā daļā jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesas tiesā.

[13] Civilprocesa likums reglamentē kārtību, kādā tiesa noskaidro konkrētā strīda pareizai izšķiršanai nozīmīgos apstākļus, proti, veicot pierādījumu pārbaudi un juridisko izvērtējumu (sk., piemēram, 8.panta pirmo daļu, 97.pantu), kā arī izvirza noteiktas prasības lietā taisītajam spriedumam – tas jāpamato uz apstākļiem, kas nodibināti ar pierādījumiem lietā (190.panta otrā daļa), motīvu daļā atspoguļojot konstatētos faktus, pierādījumus, uz kuriem pamatoti tiesas secinājumi, un argumentus, ar kuriem noraidīti tie vai citi pierādījumi (193.panta piektā daļa).

Juridiskajā literatūrā atzīts, ka „[..] tiesa vispirms konstatē, vai prāvnieku (galvenā kārtā prasītāja) uzdotie apstākļi, uz kuriem pamatoti pušu prasījumi, izrādījušies par patiesiem un kādas juridiskas sekas likums saista ar noskaidrotiem apstākļiem” (sk. Dr.jur. Vladimirs Bukovskis. Civīlprocesa mācības grāmata. Rīgā: Autora izdevums, 1933, 431.lpp.).

Mūsdienu tiesību doktrīnā, runājot par tiesību normu piemērošanas loģisko shēmu un subsumpciju kā metodi, uzsvērts ‑ subsumpcija ir izšķiramā dzīves gadījuma juridiski nozīmīgo apstākļu (faktiskā sastāva) detalizēta izvērtēšana, pamatojoties uz tiesību normas sastāva pazīmēm, lai noskaidrotu, vai faktiskais sastāvs ir viens no normas sastāva gadījumiem (sk. Juridiskās metodes pamati. 11 soļi tiesību normu piemērošanā. Rakstu krājums Dr. hab. iur. profesora Edgara Meļķiša zinātniskā redakcijā. Rīga: BO SIA ,,Ratio iuris”, 2003, 26.lpp.).

Augstākā tiesa piekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējas apsvērumiem, ka pārsūdzētā sprieduma motīvu daļa iepriekšminēto normu noteikumiem neatbilst, jo, izdarot secinājumu par to, ka darba devēja dīkstāves laikā samazinājusi prasītāja darba samaksu, tiesa nav vērtējusi darba samaksā ietilpstošās summas, tādejādi pārkāpdama Civilprocesa likuma 193.panta piekto daļu un 97.panta trešo daļu.

[13.1] Apelācijas instances tiesa spriedumā atzinusi, ka rūpnīcā kopš 2013.gada 10.maija iestājās dīkstāve, tāpēc darbinieki tika nodarbināti tiktāl, ciktāl tas bija nepieciešams tehnoloģisko iekārtu saglabāšanai un pamatlīdzekļu uzraudzīšanai.

Vienlaikus tiesa konstatējusi, ka laikā no 2013.gada maija prasītājs saņēma mazāku darba samaksu, salīdzinot ar iepriekšējo laika periodu. Tā rezultātā no darba devējas par laika posmu no 2013.gada 1.maija līdz 14.novembrim ar spriedumu piedzīta starpība, kas aprēķināta no vidējās izpeļņas par iepriekšējiem sešiem mēnešiem un faktiski saņemtās darba samaksas, kā arī piedzīta vidējā izpeļņa par trīs darba dienām no 2013.gada 14. līdz 20.novembrim, pamatojoties uz Darba likuma 74.panta otro un trešo daļu, 75.pantu un 97.pantu.

[13.2] Saskaņā ar Darba likuma 74.panta otro daļu dīkstāves gadījumā darbiniekam ir maksājama darba samaksa atbilstoši šā panta trešajā daļā noteiktajam – ja darbiniekam noteikta laika alga, viņam izmaksā noteikto darba samaksu, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, tad viņam izmaksā vidējo izpeļņu.

Proti, nepastāvot strīdam, ka darba devēja 2013.gada maijā un arī turpmāk ir veikusi darba samaksu un šīs samaksas apmērs, kā arī izmaksu pozīcijas ir konstatējamas, tiesai bija pienākums noskaidrot, vai prasītājam darba samaksa par katru mēnesi ir veikta, ievērojot Darba likuma 74.panta trešās daļas prasības.

Tomēr apelācijas instances tiesa vispār nav pievērsusies darba samaksā ietilpstošo summu izvērtēšanai, lai noskaidrotu, vai strīdus periodā darba samaksa veikta atbilstoši Darba likuma 74.panta trešās daļas prasībām, bet aprobežojusies ar norādi, ka darba samaksas samazinājums pats par sevi uzskatāms par darbinieka tiesību aizskārumu.

[13.3] Šajā sakarā Augstākā tiesa vērš uzmanību, ka atbilstoši Darba likuma 59.pantam darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājuma atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

Respektīvi, darba samaksa nav konstants lielums, bet var atšķirties dažādu faktoru ietekmē. Piemēram, ja uzņēmumā ir iestājusies dīkstāve, kas saistīta ar maksātnespējas stāvokli.

Konkrētā gadījumā lietā nav strīda, ka prasītājam dīkstāves laikā izmaksāta darba alga, kas aprēķināta, par pamatu ņemot stundas likmi, kura bija pielīgta un netika samazināta dīkstāves laikā, taču pamatoti netika maksātas ietaupījuma prēmijas, kvalitātes prēmijas u.tml., jo ražošana uzņēmumā faktiski bija apturēta. Tādejādi secināms, ka apelācijas instances tiesa kļūdaini darba samaksā iekļāvusi darbiniekam izmaksājamās prēmijas, kas tika maksātas līdz dīkstāvei.

[13.4] Rezumējot iepriekš minēto, Augstākā tiesa atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru no MAS „Liepājas Metalurgs” [pers. A] labā piedzīta neizmaksātā darba alga par laiku no 2013.gada 1.maija līdz 21.novembrim, nevar atzīt par likumīgu, tādēļ tas šajā daļā ir atceļams.

[14] Vienlaikus Civillietu departamenta uzskata, ka apelācijas instances tiesas spriedums daļā, ar kuru no atbildētājas par labu prasītājam piedzīts atlaišanas pabalsts, atstājams negrozīts.

No apelācijas instances tiesas sprieduma un lietas materiāliem redzams, ka darbinieks pie darba devējas ir nostrādājis 19 gadus. Laikā no 2013.gada 10.maija uzņēmumā iestājās dīkstāve. Darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas 2013.gada 21.novembrī, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta 10.punktu.

Pastāvot šādiem lietas apstākļiem, tā kā darbinieks pie darba devējas bija nodarbināts 10 līdz 20 gadus, viņam saskaņā ar Darba likuma 112.panta 3.punktu pienācās atlaišanas pabalsts triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā.

Darba devējas ieskatā, darbiniekam vidējā izpeļņa aprēķināma, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas (laikā, kad uzņēmumā bija dīkstāve) kopsummu dalot ar seši. Pēc tam iegūto summu sareizinot ar trīs, tādejādi aprēķinot atlaišanas pabalstu.

Proti, darba devējs, aprēķinot darbiniekam vidējo izpeļņu, ir piemērojis „standarta” situācijas regulējumu (Darba likuma 75.panta ceturto daļu), neņemot vērā to, ka, pastāvot uzņēmuma dīkstāvei, darbinieka mēneša vidējā izpeļņa ir ievērojami mazāka nekā tā būtu tad, ja darbinieks visus pēdējos sešus mēnešus būtu diendienā strādājis.

Civillietu departaments vērš uzmanību, ka Darba likuma 75.panta pirmajā daļā ir ietverts vispārējs noteikums, ka visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī prēmijām.

Savukārt, piemēram, Darba likuma 75.panta otrā daļa noteic, ja pēdējo sešu mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par darbu sešos mēnešos pirms šā perioda.

Rezumējot iepriekš minēto, Civillietu departaments atzīst, ka Darba likuma 75.panta ceturtā daļa nav tulkojama atrauti no pārējām šā panta daļām, nesaistot to ar panta vispārīgo jēgu – aprēķināt objektīvu vidējo izpeļņu. Respektīvi, minētā tiesību norma ir piemērojama tikai tajos gadījumos, kad darbinieks šajos sešos mēnešos nostrādājis pilnā apmērā, t.i., darbiniekam šajā periodā nav bijusi darbnespēja vai atvaļinājums, uzņēmumā nav bijusi ilgstoša dīkstāve u.tml., pretējā gadījumā šāds aprēķins nav objektīvi pareizs un taisnīgs.

Minēto viedokli apstiprina arī Eiropas Savienības tiesas judikatūra. Piemēram, Eiropas Savienības Tiesa 2009.gada 22.oktobra spriedumā lietā Meerts, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645 atzinusi, ka atlaišanas pabalstu nedrīkst aprēķināt, pamatojoties uz pazemināto darba samaksu, ja darbinieks, ar kuru noslēgts līgums par pilnu darba laiku, pirms atlaišanas strādājis nepilnu darba laiku sakarā ar bērna kopšanas atvaļinājumu.

Tāpat arī Civillietu departaments 2010.gada 15.decembra spriedumā lietā Nr. SKC-694/2010, tulkojot Darba likuma 75.panta trešo daļu atzinis, ka, aprēķinot atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, izšķiroša nozīme piešķirama nevis apstākļiem, kas pastāvējuši pirms nelikumīgas atlaišanas, ja darbinieks attaisnojoša iemesla dēļ (slimība, bērna kopšanas atvaļinājums, u.tml.) ilgāku laika posmu nav pildījis darba pienākumus, bet aprēķinā iekļaujams darba ņēmēja parastais atalgojums, ja darbinieks būtu strādājis.

Ņemot vērā iepriekš minēto, secināms, ka darba devējam, vienpusēji izbeigdama darba līgumu ar darbinieku, kas pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku un uz pilnu darba laiku, pastāvot dīkstāvei pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanās, šim darbiniekam maksājamais atlaišanas pabalsts nevar tikt noteikts, pamatojoties uz samazinātu darba samaksu, t.i., aprēķinot vidējo izpeļņu, no tās izslēdzams laika periods, kad uzņēmumā bija dīkstāve. Citiem vārdiem, apelācijas instances tiesa pamatoti darbiniekam atlaišanas pabalstu aprēķināja, vadoties pēc darba samaksas par pēdējiem sešiem mēnešiem pirms dīkstāves iestāšanās.

[15] Vienlaikus atstājams bez ievērības prasītāja iesniegums „par jaunatklātiem apstākļiem civillietā Nr.C20-127214”.

Augstākā tiesa vērš uzmanību, ka no materiāltiesiskā viedokļa izlīgums ir līgums, ar kuru tā dalībnieki, kādu apstrīdamu vai kā citādi apšaubāmu savstarpēju tiesisku attiecību, savstarpēji piekāpdamies, pārvērš par neapstrīdamu un neapšaubāmu (sk. sal. Civillikuma 1881.pantu). Tādejādi, ja personas citā lietā ir noslēgušās izlīgumu, tad tiesisko seku ziņā šāds izlīgums nekādā veidā nevar iespaidot lietas iznākumu šajā lietā.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu, Augstākā tiesa

**nosprieda:**

Atstāt negrozītu Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2015.gada 11.septembra spriedumu daļā, ar kuru apmierināta prasība par atlaišanas pabalsta piedziņu, bet pārējā daļā spriedumu atcelt un lietu šajā daļā nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesai.

Spriedums nav pārsūdzams.

**Tiesību aktu un spriedumu saraksts**

Civillikuma 1881.pants

Darba likuma 59.pants

74.panta otrā un trešā daļa

75.panta pirmā, otrā, trešā un ceturtā daļa

97.pants

101.panta pirmās daļas 10.punkts

112.panta 3.punkts

Eiropas Savienības Tiesa 2009.gada 22.oktobra spriedums lietā *Chistel* Meerts, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645

Senāta 2010.gada 15.decembra spriedums lietā Nr. SKC-694/2010 (C28124307)