**Civilprocesa likuma 203.panta trešās un piektās daļas tvērums**

Likumīgā spēkā stājies tiesas sprieduma kļūst visiem obligāts, tas ir saistošs ne tikai prāvniekiem (viņu tiesību pārņēmējiem), kuriem Civilprocesa likuma 203.panta trešā daļa aizliedz celt tiesā identisku prasību, bet arī tiesai, izšķirot šo prāvnieku citus strīdus, kam ir sakars ar iepriekš pilnīgi un galīgi izspriesto lietu. Šādi izpaužas tiesas sprieduma, kas stājies likumīgā spēkā, prejudicialitāte attiecībā uz citiem spriedumiem, kuri tiek taisīti vēlāk citās lietās. Arī likumīgā spēkā nākušā spriedumā ietvertie motīvi var būt saistoši tiesai, kas izskata starp tām pašām pusēm radušos citu civiltiesisku strīdu, kurā prasības pamatā norādītie apstākļi ir identiski ar iepriekš izspriestajā lietā konstatētajiem un izvērtētajiem, bet atšķiras tikai prasības priekšmets jeb strīdīgo materiāltiesisko attiecību objekts.

Par atbilstošu Civilprocesa likuma 203.panta piektās daļas jēgai un mērķim nevar tikt uzskatīts tāds spriedums, kurā veiktais prasības pamatā esošo apstākļu vērtējums nonāk pretrunā ar iepriekš galīgi izspriestā lietā sniegto to pašu apstākļu juridisko kvalifikāciju, kas beigās noved pie: 1) likumīgā spēkā nākuša sprieduma pārskatīšanas (revidēšanas), tādējādi pārkāpjot *res judicata* principu, 2) pretējiem, viens otru izslēdzošiem secinājumiem jautājumā par prasītāja tiesību aizskāruma esību/neesību.

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2017.gada 6.aprīļa**

**SPRIEDUMS**

**Lietā Nr. C32231614**

**SKC-308/2017**

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesnese referente Mārīte Zāģere,

tiesnesis Normunds Salenieks,

tiesnese Anda Vītola,

izskatīja rakstveida procesā civillietu sakarā ar prasītājas [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2015.gada 30.septembra spriedumu [pers. A] prasībā pret Latvijas Republikas Nacionālo bruņoto spēku Mācību vadības pavēlniecības štābu par darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamata grozīšanu un atlaišanas pabalsta piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Starp [pers. A] kā darbinieci un Latvijas Republikas Nacionālo bruņoto spēku (turpmāk arī ‑ NBS) Mācību vadības pavēlniecības štābu kā darba devēju 2006.gada 3.janvārī noslēgts štata civilā darbinieka darba līgums uz nenoteiktu laiku.

[Pers. A] 2014.gada 3.februārī iesniedza darba devējam darba līguma uzteikumu (sastādīts 2014.gada 31.janvārī), kas pamatots ar Darba likuma 100.panta piekto daļu (darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības).

Darba devējs 2014.gada 3.februārī izdevis pavēli Nr. 30p/S „Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar [pers. A]” (turpmāk arī ‑ Pavēle), kas pamatota ar Darba likuma 100.panta pirmo daļu (darbiniekam tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš. Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku) un ceturto daļu (darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt arī pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās).

[2] [Pers. A] 2014.gada 31.martā cēlusi tiesā prasību pret NBS Mācību vadības pavēlniecības štābu, kurā lūgusi atzīt, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigtas saskaņā ar Darba likuma 100.panta piekto daļu, piedzīt no atbildētāja prasītājas labā atlaišanas pabalstu 2799,06 EUR, uzliekot par pienākumu samaksāt nepieciešamos nodokļus no minētās summas.

Prasības pieteikumā norādīts šāds pamatojums.

[2.1] Darba devējam nav tiesību neakceptēt vai grozīt darbinieka uzteikumu. Tas vien, ka darbinieks vēlas ātrāk izbeigt darba tiesiskās attiecības, nedod darba devējam pamatu uzteikumu koriģēt.

Darba devēja prasītājas uzteikumu nav apstrīdējusi. Lai gan pusēm ir atšķirīgi viedokļi par prasītājas uzteikumā minēto svarīgo iemeslu, tas neietekmē uzteikuma spēku, jo atbildētājai ir jāpieņem, ka darba attiecības ir izbeigtas tieši ar šo prasītājas uzteikumu.

Tā kā darbinieka darba līguma rakstveida uzteikums atbilstoši Darba likuma 100.panta piektajai daļai nav saistīts ar šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu (viens mēnesis), uzteikums stājas spēkā nekavējoties pēc tā iesniegšanas, un ir atzīstams, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigušās (sk. Augstākās tiesas 2011.gada 13.aprīļa spriedumu lietā Nr.SKC-300/2011 (C40167509)7.1.punktu).

Pat ja viena puse noteikti nepiekrīt otras puses iesniegtajam uzteikumam vai tajā ietvertajam pamatojumam, uzteikums vienalga ir spēkā līdz brīdim, kamēr to par spēkā neesošu nav atzinusi tiesa. Darba līguma otras puses viedoklim ‑ vai tā piekrīt darba tiesisko attiecību izbeigšanai vai nepiekrīt - nav nozīmes. Svarīgi ir darīt zināmu līguma pretējai pusei savu gribu izbeigt darba līgumu, jo uzteikums stājas spēkā tajā brīdī, kad tas ir pieejams (paziņots) otrai pusei.

[2.2] Ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu, tad darba devējai atbilstoši šā likuma 112.pantam ir pienākums izmaksāt prasītājai atlaišanas pabalstu. Ņemot vērā, ka prasītāja pie darba devēja bija nodarbināta vairāk nekā 10 gadus, atlaišanas pabalsts ir izmaksājams triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, t.i., 2799,06 EUR.

Prasība pamatota ar Darba likuma 100.panta piekto daļu un 112.panta 3.punktu.

[3] Ar Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas 2015.gada 9.jūnija spriedumu prasība noraidīta.

[4] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītājas [pers. A] iesniegto apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2015.gada 30.septembrī nosprieda prasību noraidīt.

Spriedumā norādīti šādi argumenti.

[4.1] Pirmās instances tiesa secinājusi, ka nav iemesla atzīt darba tiesiskās attiecības starp pusēm par izbeigtām saskaņā ar Darba likuma 100.panta piekto daļu, jo netika konstatēta tādu svarīgu iemeslu pastāvēšana, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Attiecīgi nav konstatēts arī Darba likuma 112.panta 3.punktā minētais pamats atlaišanas pabalsta piedziņai.

Tā kā pirmās instances tiesas sprieduma pamatojums ir pareizs, apelācijas instances tiesa atbilstoši Civilprocesa likuma 432.panta piektajai daļai (ja tiesa, izskatot lietu, atzīst, ka zemākas instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, tā sprieduma motīvu daļā var norādīt, ka pievienojas zemākas instances tiesas sprieduma motivācijai. Šādā gadījumā šā likuma 193.panta piektajā daļā noteiktos apsvērumus sprieduma motīvu daļā var nenorādīt) tam pievienojas un neatkārto spriedumā ietvertos argumentus.

Ņemot vērā, ka Darba likums tieši neregulē darba devēja rīcību, saņemot darbinieka uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 100.panta piekto daļu, pirmās instances tiesa, motivēdama spriedumu, pareizi izmantojusi judikatūrā nostiprinātās atziņas.

Kasācijas instances tiesa norādījusi, ka darba devēja obligāts pienākums nav apstrīdēt darbinieka uzteikumu, bet gan šādā gadījumā strīds jāizšķir pēc būtības, izvērtējot, vai darbinieka uzteikumā minētais apstāklis ir uzskatāms par svarīgu iemeslu Darba likuma 100.panta piektās daļas izpratnē (sk. Augstākās tiesas 2013.gada 19.aprīļa spriedumu lietā Nr.SKC-1151/2013 (C17118111)10.punktu). Turklāt ņemams vērā tas apstāklis, ka Pavēlē ir pausta darba devēja attieksme pret uzteikumā norādīto tā pamatojumu, proti, ka darba devējs tai nepiekrīt.

Uzteikums pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas ir darba līguma izbeigšana tikai un vienīgi pēc darbinieka iniciatīvas uz darba devēju apsūdzošu iemeslu pamata, kur darbinieks deklarējis savu nepārprotamu nevēlēšanos turpināt darba tiesiskās attiecības ar šo darba devēju. Tādējādi uzteikuma pamatojuma esība, ja vien tas nav saistīts ar Darba likuma 29.pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jāpierāda darbiniekam (sk. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015.gada 20.janvāra spriedumu lietā Nr.SKC-1793/2015 (C17078813)16.punktu).

Prasītāja nav pierādījusi tādu apstākļu esību, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļautu turpināt darba tiesiskās attiecības. Lietā iesniegto pierādījumu kopums neapstiprina šādu apstākļu pastāvēšanu.

[4.2] Kā nepamatots noraidāms apelācijas sūdzībā ietvertais arguments par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2014.gada 24.septembra spriedumā civillietā Nr.C30597013 (Nacionālo bruņoto spēku Mācības vadības pavēlniecības štāba prasībā pret [pers. A] par darba līguma izbeigšanu un [pers. A] par morālā kaitējuma, ārstēšanās izdevumu, nesaņemto ienākumu piedziņu un pienākuma uzlikšanu atvainoties) konstatēto apstākļu piemērošanas izskatāmajā lietā nepieļaujamību tā iemesla dēļ, ka atbildētājas kasācijas sūdzība šajā civillietā netika izskatīta pēc būtības. No Tiesu informācijas sistēmā (TIS) pieejamiem datiem redzams, ka minētais spriedums stājies likumīgā spēkā 2015.gada 20.aprīlī, kad ar Augstākās tiesas tiesnešu kolēģijas rīcības sēdes lēmumu atteikts ierosināt kasācijas tiesvedību.

No Civilprocesa likuma 96.panta otrās daļas izriet, ka likumdevējs kā kritēriju atbrīvošanai no pierādīšanas pienākuma izvirzījis sprieduma spēkā esības priekšnoteikumu, nevis konkrētās lietas obligātu izskatīšanu kasācijas kārtībā.

Noraidāma arī norāde apelācijas sūdzībā, ka Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģija situāciju vērtējusi tikai uz sprieduma taisīšanas 2014.gada 24.septembrī brīdi, jo lieta atbilstoši Civilprocesa likuma 426.panta pirmajai daļai izskatīta pēc būtības sakarā ar [pers. A] celto pretprasību. Prasītāja uzteikumu iesniegusi 2014.gada 3.februārī, t.i., pēc pretprasības celšanas 2014.gada 16.janvārī.

Darba ņēmējas uzteikumā minētie apstākļi par psiholoģisku teroru, mobingu, bosingu, darba devēja vēlmi atbrīvoties no prasītājas, uzteikuma gatavošanu, neatbildēšanu uz iesniegumiem, darba piedāvāšanu Alūksnē, ir bijuši [pers. A] pretprasības pamatā, kas ar likumīgā spēkā stājušos tiesas spriedumu civillietā Nr.C30597013 vērtēti pēc būtības, pretprasību noraidot.

Prasītājas norādīto par atbildētāja darbībām, gatavojot uzteikumu un piedāvājot viņai darba vietu Alūksnē, nevar atzīt par Darba likuma 100.panta piektajā daļā paredzēto uzteikuma iemeslu, jo šīs darbības nebija nedz prettiesiskas, nedz neētiskas, nedz arī nelikumīgas.

No lietā esošajiem pierādījumiem, tostarp darba devēja un darbinieces 2013.gada 7.marta tikšanās protokola satura, redzams, ka prasītājai sniegts skaidrojums par izteiktā piedāvājuma pamatojumu un iemeslu, tāpat izskaidroti ar disciplinārsoda piemērošanu saistītie apstākļi. Starp pusēm risinājies mutisks dialogs, kas neuzliek darba devējam pienākumu sniegt atbildi rakstveidā.

Priekšlikums par izlīguma noslēgšanu (lietas 1.sēj., 152.lp.) iesniegts NBS Mācību vadības pavēlniecības štābā 2014.gada 17.janvārī, kas bija piektdiena. Priekšlikumā norādīts, ka tiesas sēde nolikta uz ceturtdienu - 2014.gada 23.janvāri. Ievērojot neilgo laika posmu līdz tiesas sēdei un nepieciešamību atbildētājam izvērtēt piedāvājumu, ir pieļaujams, ka atbildētājs savu nostāju izlīguma jautājumā pauda tiesas sēdē saskaņā ar Civilprocesa likuma 163.panta otro daļu.

Attiecībā uz prasītājas disciplinārsodīšanu ir pamats pievienoties Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2014.gada 24.septembra spriedumā atzītajam, ka, atceļot [pers. A] piemēroto disciplinārsodu, prasītājai atjaunots stāvoklis, kāds pastāvēja līdz šā soda piemērošanai, turklāt darba devējs prasītājai nosūtījis atvainošanās vēstuli.

Nav konstatējami apstākļi, kas atbilstu Darba likuma 100.panta piektajā daļā noteiktajam darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatam. Tādējādi prasība par darba tiesisko attiecību atzīšanu par izbeigtām, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu, noraidāma. Tātad nav konstatējams arī Darba likuma 112.panta 3.punktā paredzētais pamats atlaišanas pabalsta piedziņai.

[5] Par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2015.gada 30.septembra spriedumu [pers. A] iesniegusi kasācijas sūdzību, kurā, atsaucoties uz materiālo tiesību normu nepareizu piemērošanu un iztulkošanu, kā arī procesuālo tiesību normu pārkāpumiem, lūgusi spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[5.1] Tiesa nepareizi iztulkojusi Darba likuma 100.panta piekto daļu, jo nav vērtējusi prasītājas paskaidrojumus un nav pārbaudījusi lietas faktiskos apstākļus. Tiesas secinājumi balstīti uz varbūtības pieņēmumu, izdarot kļūdainu atzinumu, ka konkrētajos apstākļos prasītāja nebija tiesīga uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu. Tiesa nav noskaidrojusi, kādas tiesiskās sekas izsauca prasītājas darba līguma uzteikums. Turklāt vērtējumam bija jānotiek veikto darbību hronoloģiskā secībā, kas Darba likuma 100.panta piektās daļas kontekstā ir īpaši svarīgi.

Atbilstoši Darba likuma 100.panta piektās daļas nosacījumos ietvertajai ģenerālklauzulai par tikumības un taisnprātības apsvērumiem ir būtiski vērtēt darbinieka psihisko attieksmi pret notiekošo, emocijas un fizisko veselības stāvokli. Neraugoties uz to, ka minētajai tiesību normai atbilstošs pants Darba likumā nav iestrādāts, pēc analoģijas ir piemērojams šā likuma 29.pants „Atšķirīgas attieksmes aizliegums”, kura sastāvs konkrētajā gadījumā sakrīt ar lietas faktiskajiem apstākļiem un prasītājas uzteikuma saturu.

Tiesa nav devusi patstāvīgus, uz pierādījumiem balstītus secinājumus par uzteikumā norādītajiem apstākļiem Darba likuma 29.panta, 100.panta piektās daļas, 101.panta piektās daļas tvērumā un nav vērtējusi svarīgo iemeslu no prasītājas kā darbinieces redzējuma, aprobežojoties ar atzinumu par svarīga iemesla neesību. Tiesa aizstāja svarīga iemesla esības patstāvīgu vērtēšanu ar atsauci uz Civilprocesa likuma 96.panta otro daļu, izmantojot citā lietā un cita prasības priekšmeta kontekstā izdarītos secinājumus.

Civillietu tiesas kolēģija nevietā atsaukusies uz tiesas spriedumu lietā, kurā tika izskatīta prasītājas pretprasība par mantiska rakstura prasījumiem un kuras ietvaros Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa nolēma atteikties pieņemt izskatīšanai pretprasības papildinājumus par darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamata grozīšanu, atlaišanas pabalsta piedziņu, norādot, ka jāceļ atsevišķa prasība, kas arī tika izdarīts. Līdz ar to tiesa citā lietā nošķīra faktiskos apstākļus ar dažādu saturu, tādēļ civillietu tiesas kolēģijas atsauce uz šo spriedumu nav tiesiska. Faktiskie apstākļi ar dažādu saturu ir jānošķir un ir jāvērtē pēc katrai faktiskajai situācijai atbilstošu tiesību normu sastāva pazīmēm.

[5.2] Tiesa nepamatoti uzlika prasītājai pārāk augstu un likumam neatbilstošu pierādīšanas slieksni, kā arī ignorēja viņas sniegtos paskaidrojumus apelācijas instances tiesas sēdē, kas atbilstoši Civilprocesa likuma 97., 104.pantam bija jāvērtē kā pierādījums lietā.

Tiesa vispār nav pievērsusies svarīga iemesla jautājumam, neizvērtējot prasītājas paskaidrojumus un lietā esošos pierādījumus tikumības un taisnprātības aspektā. Tiesa noraidīja prasītājas lūgumu par liecinieku uzaicināšanu, lai gan pati uzlika viņai pienākumu pierādīt apstākļus, kas ir uzteikuma pamatā. Līdz ar to nekorekts ir tiesas motīvs, ka jaunus apstākļus un pierādījumus uzteikuma pamatā minētajiem prasītāja nav norādījusi un iesniegusi. Lietas dalībnieku paskaidrojumi un liecinieku liecības Civilprocesa likuma izpratnē ir pierādījumi.

Tiesa nav vērtējusi prasītājas norādītos faktus kopsakarā ar citiem lietas faktiskajiem apstākļiem un to ietekmi uz prasītāju. Atbildētājas nepamatoti piemērotais disciplinārsods pats par sevi ir pierādījums tam, ka darba devējs vērsās tieši pret prasītāju, jo neviens cits darbinieks līdzīgos apstākļos netika disciplināri sodīts. Tiesa nav devusi vērtējumu darba devēja attieksmes pret prasītāju regularitātei, ilgumam, izpausmes daudzveidībai un nolūkam. Darba devēja rīcība attiecībā pret prasītāju ir nodarījusi viņai noteiktas psihiskas, emocionālas un veselību negatīvi ietekmējošas sekas, taču tiesa ir ignorējusi lietas materiālos esošos pierādījumus, kas apstiprina šo faktu.

Tiesas atzinums par Civilprocesa likuma 93.panta ceturtās daļas pārkāpuma neesību kopsakarā ar secinājumu, ka lietā iesniegto pierādījumu kopums neatspoguļo prasības pieteikumā minētos apstākļus, ir nepamatots. Nedz pirmās, nedz apelācijas instances tiesa lietas iztiesāšanas gaitā nav paziņojusi prasītājai, ka par apstākļiem, uz kuriem pamatoti prasījumi, nav iesniegti pierādījumi. Norāde uz to ir izdarīta vienīgi tiesas spriedumos, kas ir pretrunā ar Civilprocesa likuma 1.panta otrās daļas, 93.panta ceturtās daļas noteikumiem. Tiesa pārkāpusi šā likuma 159.pantā uzlikto pienākumu izskaidrot lietas dalībniekiem procesuālo darbību izpildīšanas vai neizpildīšanas sekas.

Tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 97.panta trešās daļas, 193.panta piektās daļas prasības, jo spriedumā nav norādījusi konstatēto lietas apstākļu juridisko novērtējumu, kādēļ vienam pierādījumam devusi priekšroku salīdzinājumā ar citu pierādījumu un atzinusi vienus faktus par pierādītiem, bet citus par nepierādītiem.

Ņemot vērā tikai atbildētājas paskaidrojumus un atstājot bez ievērības prasītājas iesniegtos pierādījumus, tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 8., 9. un 10.panta noteikumus.

**Motīvu daļa**

[6] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to noteic Civilprocesa likuma 473.panta pirmajā daļā, Augstākā tiesa atzīst, ka spriedums atstājams negrozīts.

Ņemot vērā, ka Rīgas apgabaltiesa, izmantodama Civilprocesa likuma 432.panta piektajā daļā paredzētās tiesības pievienojusies pirmās instances tiesas spriedumā ietvertai motivācijai, prasības noraidīšanas pamatojums turpmāk tiks vērtēts abu instanču norādīto argumentu kontekstā.

[7] Darba līguma uzteikums ir vienpusējs darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Tādējādi ar uzteikumu viena darba līguma puse paziņo otrai pusei savu vēlēšanos izbeigt darba līgumu un šādam gribas izteikumam ir tiesiskas sekas nodibinošs spēks, proti, iestājoties uzteikuma termiņam, darba tiesiskās attiecības izbeidzas.

Jautājumā par darbinieka uzteikuma, kas pamatots ar Darba likuma 100.panta piekto daļu, tiesisko dabu izveidojusies kasācijas instances tiesas nemainīga judikatūra, kurai atbilstoši šāds uzteikums stājas spēkā iesniegšanas brīdī un darba devējam tas ir jāpieņem kā obligāts akts neatkarīgi no uzteikumā norādītā iemesla. Ņemot vērā, ka darbinieka rakstveida uzteikums nav saistīts ar kādu likumā noteiktu termiņu, tas stājas spēkā, nekavējoties pēc tā iesniegšanas un ir atzīstams – darba tiesiskās attiecības starp pusēm izbeigušās. Tā kā Darba likums neparedz darba devējam tiesības vienpusēji grozīt darbinieka uzteikuma pamatojumu, ne darba devēja rezolūcija, ne arī vēlāk izdots rīkojums (pavēle) nevar atcelt vai grozīt darbinieka uzteikumu (sal. Augstākās tiesas 2011.gada 13.aprīļa sprieduma lietā Nr.SKC-300/2011 (C40167509) 7.1.punkts, 2011.gada 8.jūnija sprieduma lietā Nr.SKC-853/2011 (C27222409) 8.punkts, 2014.gada 29.decembra sprieduma lietā Nr.SKC-2934/2014 (C04333312) 14.punkts, 2016.gada 13.aprīļa sprieduma lietā Nr.SKC-1068/2016 (C33496513) 8.1.punkts, 2016.gada 8.decembra sprieduma lietā Nr.SKC-2672/2016 (C20293115) 11.5.punkts).

Līdz ar to secināms, ka, darbiniekam uzteicot darba līgumu pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, darba attiecības starp pusēm izbeidzas, t.i., uzteikums stājas spēkā uzreiz, ko neietekmē darba devēja iebildes par objektīva pamata neesību šādam uzteikumam. Tādēļ kā neatbilstoša likumam nav attaisnojama darba devēja darbība, vēlāk izdodot rīkojumu par darba līguma izbeigšanu uz citiem pamatiem (piemēram, Darba likuma 100.panta pirmajā vai ceturtajā daļā norādītie). Respektīvi, šāds darba devēja rīkojums, kad spēkā ir darbinieka uzteikums, nekādas tiesiski nozīmīgas sekas neizsauc.

[7.1] Tiesa, noraidot [pers. A] prasību daļā, kurā apstrīdēta atbildētājas izdotās Pavēles likumība un izdarot secinājumu, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm nav pamats kvalificēt kā izbeigtas pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, nonākusi pretrunā ar judikatūrā nostiprinātām atziņām. Ja spriedumā nav atrodami motīvi, kāpēc tiesai radusies pārliecība par līdzšinējās tiesu prakses nepareizību, tad atkāpšanās no tajā nostiprinātām juridiskajām tēzēm veido Civilprocesa likuma 5.panta sestās daļas pārkāpuma sastāvu.

Tomēr šis pārkāpums konkrētajā gadījumā nevar būt iemesls sprieduma atcelšanai, jo tas nav novedis pie strīda nepareizas izšķiršanas (Civilprocesa likuma 452.panta otrā daļa), tādēļ, ka šī kļūda neiespaido prasījuma par atlaišanas pabalsta piedziņu izskatīšanu. Turklāt [pers. A], kasācijas sūdzībā nav minējusi argumentus, kas liecinātu, ka prasības daļā par darba līguma izbeigšanas formulējuma grozīšanu noraidīšana izraisījusi viņai kādas nelabvēlīgas sekas.

[7.2] Tāpat vienveidīgas tiesu prakses veidošanas nolūkā jāpiebilst, ka Augstākā tiesa, izskatījusi lietu paplašinātā sastāvā, ar 2016.gada 8.decembra spriedumu lietā Nr.SKC-2672/2016 (C20293115) atkāpusies no līdzšinējās judikatūras jautājumā par darbinieka uzteikuma apstrīdēšanu, darba devējam ceļot attiecīgu prasību tiesā, kā priekšnoteikumu uzteikuma pamatotības un atbilstības Darba likuma 100.panta piektās daļas pazīmēm izvērtēšanai. Proti, minētajā spriedumā secināts: „Tā kā likums nepieļauj darba devējam tiesības iejaukties darbinieka gribas izpausmē izbeigt darba tiesiskās attiecības, darba devēja prasījums par darbinieka uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu nevar būt izskatīšanas priekšmets tiesā (sk. šā sprieduma 13.punktu). Vienlaikus Augstākā tiesa uzturēja tādu judikatūrā (sk. Augstākās tiesas 2011.gada 11.maija sprieduma lietā Nr.SKC-291/2011 (C29668509) 11.punktu, 2013.gada 19.aprīļa sprieduma lietā Nr.SKC-115/2013 (C17118111) 10.punktu, 2015.gada 30.septembra sprieduma lietā Nr.SKC-2195/2015 (C29579013) 7.1.punktu) nostiprinājušos procesa norisi, „kad, izšķirot strīdu sakarā ar darbinieka prasījumu par atlaišanas pabalsta piedziņu, kas viņam pienākas sakarā ar uzteikumu pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, tiesa vērtē atbildētāja iebildumus attiecībā uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem kā svarīgu iemeslu darbinieka uzteikumam un pamatu pieprasītā atlaišanas pabalsta piedziņai” (sk. minētā sprieduma 14.punktu).

Tādējādi no iepriekšteiktā izriet, ka, rodoties strīdam par atlaišanas pabalsta piedziņu, tiesai tas jāizšķir pēc būtības, t.i., jāvērtē, vai darbinieka uzteikumā norādītais apstāklis ir uzskatāms par svarīgu iemeslu Darba likuma 100.panta piektās daļas izpratnē. Savukārt tam, vai puses pieteikušas uzteikuma apstrīdēšanas prasījumu, nav juridiskas nozīmes.

Līdz ar to nepelna ievērību kasācijas sūdzības iesniedzējas argumenti, kuros apšaubīta Darba likuma 100.panta piektās daļas attiecināšanas uz izskatāmās lietas apstākļiem pamatotība.

[8] Darbinieka tiesības uzteikt darba līgumu svarīga iemesla dēļ likumdevējs ir saistījis ar tādiem apstākļiem, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Tātad uzteikuma pamats ir darbinieka subjektīvs vērtējums par izveidojušos situāciju un apstākļiem, viņam nonākot pie kategoriska atzinuma, ka darba tiesisko attiecību turpināšana šo iemeslu dēļ nav iespējama.

„[..], tas ir paša darbinieka patstāvīgs lēmums [..] sakarā ar darba devēja neattaisnojamu, prettiesisku, iespējams, ‑ neētisku rīcību (sal. Augstākās tiesas 2015.gada 20.janvāra spriedumu lietā Nr.SKC-1793/2015 (C17078813) 11.punktu). Darbiniekam, uzteicot darba līgumu, ir jānorāda konkrēti apstākļi, kas bijuši šāda lēmuma pieņemšanas pamatā (sal. Augstākās tiesas 2012.gada 7.marta sprieduma lietā Nr.SKC-562/2012 (C35077710) 7.1.punkts).

Prasītāja, kā redzams no uzteikuma satura (sk. lietas 1.sēj. 12.lp.), savu lēmumu izbeigt darba līgumu pamatojusi ar vispārējām norādēm uz to, ka ilgstošā laikā attiecībā pret viņu tiek pārkāptas Darba likuma normas, nenodrošinot taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, ka darba devējs turpina īstenot mobingu jeb psiholoģisku teroru, lai panāktu viņas aiziešanu no darba, ka darba devējs nav sniedzis atbildi uz vairākiem iesniegumiem.

Tiesvedības gaitā pirmās instances tiesā [pers. A] iesniegusi rakstveida paskaidrojumus, kuros konkretizēts, kādas tieši atbildētāja darbības (8 epizodes), viņasprāt, kopumā liecina par atšķirīgu attieksmi un psiholoģisku teroru, tātad apstiprina svarīga iemesla esību darba līguma izbeigšanai (sk. lietas 1.sēj., 104.lp.).

[9] Latvijas Republikas tiesību aktos nav definēts, kas ir mobings darbavietā. Zviedrijas Umea universitātes profesors Heincs Leimans (Heinz Leymann) norādījis, ka psiholoģisks terors vai mobings darbavietā ir naidīga un neētiska attieksme, ko pret indivīdu sistemātiski īsteno viens vai vairāki kolēģi. Šāda attieksme tiek pausta bieži (gandrīz katru dienu) un ilgā laika periodā (vismaz sešus mēnešus), kā rezultātā personai rodas veselības traucējumi (sk. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violance and Victims. Vol. 5, No. 2, 1990, http://www.leymann.se/English/frame.html).

Vācu pētniece Kristīne Halta (Kristine Halt), paudusi viedokli, ka mobings ir pret kādu darbinieku vērsti nemitīgi apvainojumi un izsmiekls, lai panāktu, ka noteikta persona pamet darbu. Savukārt amerikāņu pētnieki Noa Dāvenporte (Noa Davenport), Ruta Švarca (Rut Shvarc) un Geils Eliots (Geil Eliot) atzīmējuši, ka mobings ir psiholoģisks uzbrukums vienam konkrētm darbiniekam no vadītāja vai darba kolēģu puses, kas var beigties ar izvēlētā upura pilnīgu izolāciju, traumēšanu un tamlīdzīgi. Parasti mobinga mērķis ir padarīt upuri „melnu un maziņu”, klusējošu, tādu, kas neuzdrošinās neko runāt pretī, vai arī patiešām panākt, ka viņš aiziet no darba, nesaņem paaugstinājumu amatā, ja tāds bijis solīts. [..] Ja vajātājs ir vadītājs, to bieži sauc par bosingu (sk. Uzņēmuma ķirmis – mobings. Psiholoģijas pasaule, 2005/02, [*http://www.psihologijaspasaule.lv/raksti.php?id=239&show=802&act=read*](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TEMPLATEEDIT&task=new&tasktwo=newtemplfromoriginal&fileid=67093059)).

No minētā secināms, ka mobinga galvenās iezīmes ir naidīga, neētiska attieksme pret vienu konkrētu darbinieku, ko īsteno viens vai vairāki kolēģi, arī vadītājs, turklāt šāda attieksme tiek pausta bieži (gandrīz katru dienu) un ilgā laika posmā (vismaz sešus mēnešus), kā rezultātā personai rodas veselības traucējumi. Savukārt atsevišķi konflikti, domstarpības, kā arī tas, ka darba devējs izmanto likumā paredzētās tiesības, piemēram, stingrā saskaņā ar normatīvajos aktos noteiktiem priekšrakstiem atstādina darbinieku, kurš rīkojies prettiesiski, no darba vai uzteic viņam darba līgumu, mobingu neveido.

Mobinga kaitīgo seku novēršanai, neraugoties uz normatīvā regulējuma trūkumu, var tikt piemēroti esošie tiesību akti, kas garantē vienlīdzīgu tiesību principu (Darba likuma 7.pants), atšķirīgas attieksmes aizliegumu (šā likuma 29.pants), goda un cieņas aizsardzību (Civillikuma 1635.pants) u.c.

Tātad darbinieks, kurš piedzīvojis psiholoģisku teroru, un tādēļ nevēlas vairs turpināt darba attiecības, var izmantot Darba likuma 100.panta piektajā daļā paredzēto darba līguma izbeigšanas instrumentu.

Situāciju, kad mobingu īstenojušās personas attieksme pret upuri padarījusi viņa atrašanos darbavietā par neciešamu, Augstākās tiesas ieskatā, ir pamats kvalificēt kā svarīgu iemeslu Darba likuma 100.panta piektās daļas izpratnē.

Ņemot vērā, ka pašreiz tiesību akti neregulē jautājumu par pierādīšanas pienākumu mobinga gadījumos, ir pamats pēc analoģijas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma lietām piemērot Darba likuma 29.panta trešajā daļā noteikto „apgrieztās pierādīšanas principu”. Tas nozīmē, ka, darbiniekam prasības pieteikumā norādot uz apstākļiem vai personu darbībām, kas pirmsšķietami (prima facie) liecina par mobinga izpausmēm, pienākums pamatot šo darbību atbilstību vienlīdzīgas attieksmes principam „pārceļas” uz darba devēju.

[10] Pārsūdzētajā spriedumā nodibināts, ka prasītājas norādītās darba devēja darbības un apstākļi pēc būtības ir analogi tiem, kādi jau bija izvērtēšanas priekšmets citā civillietā, divās instancēs izspriežot viņas prasījumus pret atbildētāju par darbavietā īstenotā mobinga radīto zaudējumu piedziņu un morālā kaitējuma atlīdzināšanu. Atsaucoties uz to, ka ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2014.gada 24.septembra spriedumu, kas stājies likumīgā spēkā, minētie [pers. A] prasījumi noraidīti, tiesa, piemērodama Civilprocesa likuma 96.panta otro daļu, saskatījusi pamatu atbildētāja atbrīvošanai no pierādīšanas pienākuma. Savukārt attiecībā uz norādēm [pers. A] uzteikumā par darba devēja darbībām, gatavojot jaunu uzteikumu, piedāvājot darbu Alūksnē un atsaucot prasību par darba līguma izbeigšanu, tiesa atzina, ka tās nav pamata traktēt kā Darba likuma 100.panta piektajā daļā paredzētos iemeslus darba līguma uzteikšanai, jo šādas darbības nav nedz prettiesiskas, nedz neētiskas, nedz arī netikumīgas.

Kasācijas sūdzības iesniedzēja, veltot kritiku prasības noraidīšanas pamatojumam, tostarp Civilprocesa likuma 96.panta otrās daļas piemērošanas aspektā, paudusi viedokli, ka tā vietā, lai izdarītu patstāvīgus, uz pierādījumiem balstītus secinājumus par uzteikumā norādītajiem apstākļiem, tiesa aprobežojusies ar citā lietā taisītā spriedumā ietverto konstatējumu „atreferēšanu”, kas ir minētā likuma 8., 97. un 193.panta piektās daļas būtisks pārkāpums, kam Augstākā tiesa nepiekrīt turpmāk minēto argumentu dēļ.

[10.1] Kasācijas sūdzībā netiek apstrīdēts tiesas konstatējums, ka darba līguma uzteikuma pamatā pēc būtības bija tie paši apstākļi (izņemot darba devēja darbības pēc prasības atsaukšanas), kurus pārbaudīja un izvērtēja Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija, 2014.gada 24.aprīlī taisot spriedumu civillietā Nr.C30597013, kas stājies likumīgā spēkā.

Izskaidrojot Civilprocesa likuma 203.panta trešajā un piektajā daļā ietverto normu saturisko jēgumu, tiesību doktrīnā atzīts: „Ar stāšanos spēkā tiesas spriedums iegūst vairākas likumam raksturīgas īpašības. [..] Tāpat kā likums spēkā stājies tiesas spriedums kļūst visiem obligāts un izpildāms. Turklāt arī visu personu attieksmei pret tiesas spriedumu jābūt tādai pašai kā pret likumu, proti, visiem jāizturas ar vienādu cieņu gan pret likumu, gan arī pret tiesas spriedumu (likuma „Par tiesu varu” 16.panta ceturtā daļa). [..] Spēkā esošam tiesas spriedumam savukārt ir vairākas tādas iezīmes, kādu nav likumam. Pie tādām pieder neapstrīdamība un neatceļamība, ekskluzivitāte un prejudicialitāte. Tās ir sprieduma procesuālās sekas vai tā statiskās īpašības atšķirībā no izpildāmības, kas ir sprieduma dinamiskā īpašība vai tā materiāltiesiskās sekas (sk. Civilprocesa likuma komentāri. I daļa (1.-28.nod.). Otrais papildinātais izdevums. Sagatavojis autoru kolektīvs Prof. K.Torgāna zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016, 546.-547.lpp.).

Tādējādi likumīgā spēkā stājies tiesas sprieduma kļūst visiem obligāts, tas ir saistošs ne tikai prāvniekiem (viņu tiesību pārņēmējiem), kuriem Civilprocesa likuma 203.panta trešā daļa aizliedz celt tiesā identisku prasību, bet arī tiesai, izšķirot šo prāvnieku citus strīdus, kam ir sakars ar iepriekš pilnīgi un galīgi izspriesto lietu. Šādi izpaužas tiesas sprieduma, kas stājies likumīgā spēkā, prejudicialitāte attiecībā uz citiem spriedumiem, kuri tiek taisīti vēlāk citās lietās. Prejudiciāla nozīme galvenokārt ir tiem faktiem un apstākļiem, kas ar spēkā stājušos spriedumu nodibināti (Civilprocesa likuma 96.panta otrā daļa).

„Jautājumā par to, kāda sprieduma daļa stājas likumīgā spēkā, vispirms jāatzīmē, ka likumīgā spēkā stājas verba decisiva, t.i., rezolutīvā daļā, kas ir tiešā atbilde uz prasības sūdzību. Motīvi, t.i., apsvērumi, uz kuriem pamatota rezolūcija, pēc vispārējā noteikuma nestājas spēkā. [..] Tomēr tie motīvi un apsvērumi, kas atrodas tik ciešā un nešķiramā sakarā ar rezolūciju, ka citādu apsvērumu gadījumā rezolūcija seku ziņā iegūtu pavisam citu nozīmi, stājas likumīgā spēkā, jo tiesas spriedums var stāties likumīgā spēkā tikai tādā nozīmē, kādā to taisījusi tiesa” (sk. Bukovskis V. Civīlprocesa mācības grāmata. Rīga: Autora izdevums, 1933, 441.lpp.).

No minētā izriet, ka arī likumīgā spēkā nākušā spriedumā ietvertie motīvi var būt saistoši tiesai, kas izskata starp tām pašām pusēm radušos citu civiltiesisku strīdu, kurā prasības pamatā norādītie apstākļi ir identiski ar iepriekš izspriestajā lietā konstatētajiem un izvērtētajiem, bet atšķiras tikai prasības priekšmets jeb strīdīgo materiāltiesisko attiecību objekts. Citiem vārdiem, ja ar likumīgā spēkā stājušos spriedumu viens pušu strīds izšķirts prasītājam negatīvi, tiesai konstatējot, ka viņa tiesību aizskārums nav noticis, tad šajā spriedumā atspoguļotie prasības noraidīšanas motīvi saista tiesu, kura vēlāk izskata citu to pašu prāvnieku strīdu, kurā nesakrīt prasības materiālais objekts, taču pastāv identiski pierādīšanas priekšmetā ietilpstošie apstākļi. Gadījumi, kad tiesai kļūst saistoši ne vien citā lietā taisītā spriedumā nodibinātie fakti (Civilprocesa likuma 96.panta otrā daļa), bet izņēmuma veidā arī tajā iekļautie motīvi, tiesu praksē ir reti sastopami, tomēr iespējami, ko apliecina konkrētā strīda apstākļi.

Šeit jānorāda, ka par atbilstošu Civilprocesa likuma 203.panta piektās daļas jēgai un mērķim nevar tikt uzskatīts tāds spriedums, kurā veiktais prasības pamatā esošo apstākļu vērtējums nonāk pretrunā ar iepriekš galīgi izspriestā lietā sniegto to pašu apstākļu juridisko kvalifikāciju, kas beigās noved pie: 1) likumīgā spēkā nākuša sprieduma pārskatīšanas (revidēšanas), tādējādi pārkāpjot res judicata principu, 2) pretējiem, viens otru izslēdzošiem secinājumiem jautājumā par prasītāja tiesību aizskāruma esību/neesību.

[10.2] Tā kā Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2014.gada 24.aprīļa spriedumā, kas stājies likumīgā spēkā, balstoties uz strīda apstākļu pārbaudi un pierādījumu izvērtējumu, turklāt ievērojot „apgrieztās pierādīšanas principu”, atzīts, ka atbildētājs atspēkojis prasītājas apgalvojumu par mobingu darbavietā vai atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, tiesai izskatāmajā lietā nebija pienākums atkārtoti izsvērt vienreiz jau noskaidrotas pušu darba tiesiskās attiecības. Savukārt apstākļus, kuri bija ārpus izvērtējuma iepriekšējā spriedumā, tiesa pārsūdzētajā spriedumā ir vērtējusi, atzīstot, ka tie neveido mobinga pazīmes. Argumentus, kā izpaužas sprieduma nepareizība šajā daļā, kasācijas sūdzība nesatur.

[11] Apkopojot minēto, nav konstatējams pamats sprieduma atcelšanai, tādēļ kasācijas sūdzība noraidāma.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 1.punktu, Augstākā tiesa

**nosprieda**

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2015.gada 30.septembra spriedumu atstāt negrozītu, bet [pers. A] kasācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.

**Tiesību aktu un tiesas nolēmumu saraksts**

Likuma „Par tiesu varu” 16.panta ceturtā daļa

Darba likuma 7.pants

29.panta trešā daļa

100.panta pirmā, ceturtā, piektā daļa

Civillikuma 1635.pants

Civilprocesa likuma 5.panta sestā daļa

96.panta otrā daļa

203.panta trešā, piektā daļa

Augstākās tiesas 2016.gada 13.aprīļa sprieduma lietā Nr.SKC-1068/2016 (C33496513)

Augstākās tiesas 2016.gada 8.decembra sprieduma lietā Nr.SKC-2672/2016 (C20293115)

Augstākās tiesas 2015.gada 20.janvāraspriedumu lietā Nr.SKC-1793/2015 (C17078813)

Augstākās tiesas 2015.gada 30.septembra sprieduma lietā Nr.SKC-2195/2015 (C29579013)

Augstākās tiesas 2014.gada 29.decembra sprieduma lietā Nr.SKC-2934/2014 (C04333312)

Augstākās tiesas 2013.gada 19.aprīļa sprieduma lietā Nr.SKC-115/2013 (C17118111)

Augstākās tiesas 2012.gada 7.marta sprieduma lietā Nr.SKC-562/2012 (C35077710)

Augstākās tiesas 2011.gada 11.maija sprieduma lietā Nr.SKC-291/2011 (C29668509)

Augstākās tiesas 2011.gada 13.aprīļa sprieduma lietā Nr.SKC-300/2011 (C40167509) Augstākās tiesas 2011.gada 8.jūnija sprieduma lietā Nr.SKC-853/2011 (C27222409)

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija, 2014.gada 24.aprīļa spriedums civillietā Nr.C30597013