**Atstādināšanas termiņa nozīme**

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2013.gada 23.janvāra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr.C39065310**

**SKC‑103/2013**

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts šādā sastāvā:

|  |  |
| --- | --- |
| tiesas sēdes priekšsēdētājs | senators Z.Gencs  senatore referente V.Cīrule |
|  | senatore A.Briede |
|  | senatore I.Garda  senators V.Jonikāns  senators A.Laviņš  senatore S.Lodziņa  senators N.Salenieks  senators K.Torgāns  senatore A.Vītola  senatore M.Zāģere, |

ar sekretāri K.Virpadži,

piedaloties atbildētājas SIA „DNB līzings” pārstāvim zvērinātam advokātam Mārtiņam Aljēnam,

atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu sakarā ar [pers. A] un SIA „DNB līzings” (pirms nosaukuma maiņas SIA „DnB NORD Līzings”) pārstāvja zvērināta advokāta Mārtiņa Aljēna kasācijas sūdzībām par Vidzemes apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2011.gada 3.oktobra spriedumu [pers. A] prasībā pret SIA „DNB līzings” par atstādināšanas no darba atzīšanu par spēkā neesošu un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Starp SIA „DNB līzings” un [pers. A] 2007.gada 28.septembrī noslēgts darba līgums Nr.[..], ar kuru [pers. A] pieņemts darbā par vieglo automobiļu līzinga daļas projektu vadītāju uz nenoteiktu laiku.

Ar SIA „DNB līzings” 2009.gada 28.maija rīkojumu RN.CA18-01/L-29 sakarā ar konstatētajiem pārkāpumiem finanšu līzinga līguma Nr.28606 noslēgšanā, [pers. A] atstādināts no darba līdz pārkāpumu izmeklēšanas pabeigšanai, neizmaksājot darba samaksu.

Ar SIA „DNB līzings” 2009.gada 28.augusta rīkojumu Nr.CA18-01L-56, pamatojoties uz 2009.gada 17.jūnija dienesta ziņojumā konstatētajiem darba līguma pārkāpumiem un Darba likuma 58.panta trešo daļu, un sakarā ar to, ka SIA „DNB līzings” cēlusi prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu Darba likuma 110.panta ceturtās daļas kārtībā, [pers. A] atstādināts no darba. Rīkojumā norādīts, ka [pers. A] atrašanās darba vietā nodarīs būtisku kaitējumu SIA „DNB līzings” reputācijai un iekšējās drošības interesēm.

SIA „DNB līzings” 2009.gada 28.augustā Rīgas pilsētas Centra rajona tiesā cēlusi prasību par darba līguma izbeigšanu ar [pers. A], pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu un 110.panta ceturto daļu.

Ar Rīgas pilsētas Centra rajona tiesas 2010.gada 23.februāra spriedumu prasība apmierināta.

Izskatījusi lietu sakarā ar [pers. A] apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģija ar 2010.gada 24.septembra spriedumu SIA „DNB līzings” prasību apmierinājusi, izbeigusi 2007.gada 28.septembrī starp SIA „DNB līzings” un [pers. A] noslēgto darba līgumu. Spriedums stājies likumīgā spēkā 2010.gada 9.novembrī.

[2] [Pers. A] 2010.gada 28.aprīlī Valmieras rajona tiesā cēlis prasību, to vēlāk grozot, pret SIA „DNB līzings” par 2009.gada 28.maija rīkojuma un 2009.gada 28.augusta rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošiem un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

Prasībā un tās grozījumos norādīts tālāk minētais.

[2.1] SIA „DNB līzings” ar 2009.gada 28.maija un 2009.gada 28.augusta rīkojumiem veiktā atstādināšana ir nepamatota, jo atbildētāja atbilstoši Darba likuma 58.panta trešajai daļai nav darījusi zināmu, kā tieši [pers. A] varētu kaitēt darba devējas vai trešo personu drošībai un veselībai, vai darba devējas pamatotām interesēm.

[2.2] Darba devēja nav ievērojusi Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteikto maksimālo atstādināšanas termiņu, jo [pers. A] atstādināts no darba ilgāk par trim mēnešiem. Darba devējai nav tiesību patvaļīgi pagarināt atstādināšanas termiņu. Turklāt atstādināšanu par nelikumīgu atzinusi arī Valsts darba inspekcija.

[2.3] Līdz ar to, pamatojoties uz Darba likuma 6.panta pirmo daļu darba devējas, 2009.gada 28.maija un 2009.gada 28.augusta rīkojumi atzīstami par spēkā neesošiem, jo tie, pretēji normatīvajos aktos noteiktajam, pasliktināja prasītāja tiesisko stāvokli.

[2.4] Tā kā atstādināšana bijusi nepamatota, par darba piespiedu kavējumu no 2009.gada 28.maija līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai 2010.gada 8.novembrī,t.i., par 17 kalendārajiem mēnešiem no atbildētājas piedzenama vidējā izpeļņa Ls 12 249,52.

[2.5] To, ka pie šādiem apstākļiem atstādināšana atzīstama par nepamatotu, norādījis arī Augstākās tiesas Senāts 2009.gada 14.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-891.

[2.6] Atbildētājai ir pienākums, pamatojoties uz Civillikuma 1759., 1765.pantu, maksāt likumiskos sešus procentus gadā par darba samaksas nokavējumu.

[3] Ar Valmieras rajona tiesas 2011.gada 6.maija spriedumu [pers. A] prasība apmierināta daļēji.

Tiesa atzinusi par spēkā neesošu SIA „DNB līzings” 2009.gada 28.augusta rīkojumu Nr.CA18-01/L-56 par [pers. A] atstādināšanu no darba.

Tiesa piedzinusi no SIA „DNB līzings” par labu [pers. A] vidējo izpeļņu par nepamatotās atstādināšanas laiku Ls 10 087,84, no šīs summas ieturot un nomaksājot likumā noteiktos nodokļus.

Tiesa atzinusi [pers. A] tiesības saņemt no SIA „DNB līzings” likumiskos 6% gadā no piedzītās darba samaksas (vidējās izpeļņas) pēc nodokļu ieturēšanas par laiku no 2010.gada 9.novembra līdz 2011.gada 29.aprīlim. Tiesa piedzinusi no SIA „DNB līzings” par labu [pers. A] ar lietas vešanu saistītos izdevumus Ls 504,39.

Pārējā daļā [pers. A] prasība noraidīta.

No SIA „DNB līzings” par labu valstij piedzīta valsts nodeva Ls 331,41 un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi Ls 10,91.

[4] Izskatījusi lietu sakarā ar [pers. A] apelācijas sūdzību un SIA „DNB līzings” pretapelācijas sūdzību, Vidzemes apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģija ar 2011.gada 3.oktobra spriedumu [pers. A] prasību apmierinājusi daļēji.

Tiesa atzinusi par spēkā neesošu SIA „DNB līzings” 2009.gada 28.augusta rīkojumu Nr.CA18-01/L-56 par [pers. A] atstādināšanu no darba.

Tiesa piedzinusi no SIA „DNB līzings” par labu [pers. A] vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu no 2009.gada 28.augusta līdz 2010.gada 9.novembrim Ls10 087,84, no šīs summas ieturot un nomaksājot likumā paredzētos nodokļu maksājumus.

Tiesa atzinusi [pers. A] tiesības saņemt likumiskos 6% gadā no piedzītās darba samaksas (vidējās izpeļņas) pēc nodokļu ieturēšanas par laiku no 2010.gada 9.novembra līdz 2011.gada 29.aprīlim.

Tiesa piedzinusi no SIA „DNB līzings” par labu [pers. A] ar lietas vešanu saistītos izdevumus Ls 504,39.

Pārējā daļā [pers. A] prasību noraidījusi.

Tiesa piedzinusi no SIA „DNB līzings” par labu valstij valsts nodevu Ls 331,41 un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus Ls 16,70.

Noteikusi, ka spriedums daļā par darba samaksas (vidējās izpeļņas) piedziņu, izpildāms nekavējoties.

Spriedums pamatots ar tālāk minētajiem motīviem.

[4.1] Nav strīda, ka dienesta pārbaudes laikā konstatēti [pers. A] pārkāpumi finanšu līzinga līguma Nr.28606 noslēgšanā, par ko 2009.gada 17.jūnijā sastādīts dienesta ziņojums CA19-18/51. Sakarā ar konstatētajiem pārkāpumiem [pers. A] zaudējis darba devējas uzticību, tādēļ SIA „DNB līzings” cēlusi tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu. Šajā strīdā tiesa ir konstatējusi, ka [pers. A] rīkojies, pārkāpjot bankas ētikas pamatprincipus un antikorupcijas principus, kas bijuši par pamatu darba devējas uzticības zaudēšanai.

Līdz ar to atbilstoši Civilprocesa likuma 96.panta otrajai daļai ar likumīgā spēkā stājušos tiesas spriedumu konstatēts, ka [pers. A] ir rīkojies prettiesiski, tādēļ zaudējis darba devējas uzticību, un tieši tāpēc ar 2009.gada 28.maija rīkojumu pamatoti tika atstādināts no darba uz dienesta pārbaudes laiku.

Lai gan Darba likuma 58.pantā nav noteikta konkrēta atstādināšanas procedūra un nav paredzēti noteikumi attiecībā uz to, kas norādāms darba devējas rīkojumā par atstādināšanu, 2009.gada 28.maija rīkojumā ir norādīti apstākļi, kādēļ prasītājs atstādināts no darba, proti, pārkāpumi finanšu līzinga (nomas pirkuma) līguma Nr.28606 noslēgšanā. Tādējādi atzīstams, ka [pers. A] bija zināms un saprotams atstādināšanas pamatojums un iemesli.

Nav strīda, ka prasītāja atstādināšana no darba 2009.gada 28.maijā bija saistīta ar tiem pašiem atbildētājas konstatētajiem pārkāpumiem, kas vēlāk ir bijis iemesls darba līguma izbeigšanai pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta, tādēļ tā atzīstama par pamatotu.

[4.2] Ar 2009.gada 28.augusta rīkojumu prasītājs atkārtoti atstādināts no darba, pamatojoties uz Darba likuma 58.panta trešo daļu, norādot, ka [pers. A] ir zaudējis darba devējas uzticību un tiks celta prasība tiesā Darba likuma 110.panta ceturtās daļas kārtībā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Ar 2009.gada 28.augusta rīkojumu veiktā atstādināšana ir prettiesiska, tādēļ rīkojums atzīstams par spēkā neesošu.

Darba likuma 58.panta piektajā daļā aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumus. Nav strīda, ka neviena valsts institūcija [pers. A] atstādināšanu no darba nav pieprasījusi.

Tādējādi ar 2009.gada 28.augusta rīkojumu faktiski ir pagarināta 2009.gada 28.maijā uzsāktā atstādināšana. Tā kā 2009.gada 28.augustā bija beidzies trīs mēnešu termiņš, tas liedza darba devējai ilgāk nepielaist darbinieku pie darba pienākumu veikšanas un atstādināšana bija jāpārtrauc.

Nav pamats atzīt, ka pie apstākļiem, kad darba devēja griezusies tiesā ar prasību par darba līguma izbeigšanu, Darba likuma 58.panta piektā daļa būtu tulkojama kā citādi, nekā pēc tajā ietvertās vārdiskās jēgas.

Šobrīd Darba likuma 58.panta piektās daļas normas gramatiskais vai vārdiskais tulkojums ir pietiekami skaidrs un nepārprotams, un tas nosaka aizliegumu darba devējam atstādināt darbinieku ilgāk par trīs mēnešiem.

Šajā gadījumā minētās tiesību normas tulkošanā piemērot atbildētāja norādīto teleoloģiskās redukcijas metodi nav pamata, jo tiesību normas vārdiskā izpausme aptver tieši tādu faktisko situāciju, kuru tiesību normas mērķis ir vēlējies regulēt, konkrēti, ierobežot darba devēja tiesības uz pārāk ilgu laiku darba ņēmēju atstādināt no darba, tādējādi atstājot to bez jebkādiem iztikas līdzekļiem. Likumdevējs atstādināšanai no darba ir piešķīris tikai pagaidu raksturu ar termiņu, kuru nedrīkst pārsniegt.

Arī Augstākās tiesas Senāts 2009.gada 14.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-891 ir analizējis aplūkojamās normas mērķi un atzinis, ka prasības celšana tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu nevar būt pamats Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteiktā darbinieka atstādināšanas no darba termiņa ierobežojuma neievērošanai. Likumā noteikts atstādināšanas laika ierobežojums, jo pretējā gadījumā darba devējam būtu tiesības atstādināt darbinieku no darba uz nenoteiktu laiku, kas ievērojami pasliktinātu darbinieka stāvokli.

Lai gan izskatāmajā lietā nav tieši identiski apstākļi kā minētajā Senāta spriedumā lietā Nr. SKC-891/2009, tomēr Darba likuma 58.panta piektās daļas skaidrojums ir izteikts pietiekami viennozīmīgi un konkrētajā gadījumā panta skaidrojums nevar atšķirties arī pie citiem lietas apstākļiem, proti, gadījumā, ja darba devējam ir bijis pietiekams pamats darba ņēmēju atlaist no darba.

Darba devējam, pamatojoties uz Darba likumu, bija citas iespējas kā noregulēt esošo situāciju, proti, piedāvāt darbiniekam darba līguma grozījumus, mainīt viņa darba pienākumus, un līdz ar to ierobežot darbinieka iespēju pieņemt patstāvīgus lēmumus, kas skar atbildētāja mantiskās intereses.

[4.3] Saskaņā ar Darba likuma 58.panta ceturto daļu prasītāja atstādināšana no darba sākot ar 2009.gada 28.augustu līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienai 2010.gada 9.novembrim ir prettiesiska, tādēļ no atbildētājas par labu prasītājam piedzenama vidējā izpeļņa par šo periodu.

Prasītāja vidējā bruto izpeļņa pirms atstādināšanas no darba bija Ls 720,56, tādejādi prasītāja labā piedzenami Ls 10 087,84 (720,56×14).

Pamatojoties uz Civillikuma 1756., 1765.pantu, no atbildētājas prasītāja labā piedzenami likumiskie 6% gadā no piedzenamās summas par prasītāja norādīto laika periodu – no darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienas 2010.gada 9.novembra līdz 2011.gada 29.aprīlim, bet to apmērs aprēķināms sprieduma izpildes stadijā, kad darba devējs ir aprēķinājis un izmaksājis neto darba samaksu.

[5] Kasācijas sūdzības par spriedumu iesnieguši prasītājs [pers. A] un atbildētājas SIA „DNB līzings” pārstāvis zvērināts advokāts Mārtiņš Aljēns.

[6] [Pers. A] kasācijas sūdzībā lūdzis atcelt spriedumu daļā, ar kuru prasība noraidīta, un nodot lietu šajā daļā jaunai izskatīšanai, norādot šādus argumentus.

[6.1] SIA „DNB līzings” nebija pamatojusi, kā tieši neatstādināšana no darba varētu kaitēt tās vai trešo peronu drošībai un veselībai, kā arī atbildētājas vai trešo personu pamatotām interesēm.

[6.2] Tiesa nav izvērtējusi atstādināšanas tiesisko pamatojumu, jo ne katrs pārkāpums ir pamats darbinieka atstādināšanai no darba.

[6.3] Atsaucoties uz Augstākās tiesas Senāta spriedumu lietā SKC-816/2010, kurā dota Darba likuma 58.panta interpretācija, par tiesisku nav uzskatāms 2009.gada 28.maija rīkojums, kurā nav iekļauta informācija, par kādu pārkāpumu un uz kāda pamata darbinieks atstādināts, un kā tieši neatstādināšana no darba varētu kaitēt kādas personas drošībai, veselībai vai pamatotām interesēm, jo darba devējam nav neierobežotas tiesības uz darbinieka atstādināšanu, atsaucoties uz varbūtību, kas pamatota ar subjektīviem darba devēja apsvērumiem.

[6.4] Atstādinot darbinieku, darba devējai nepieciešams konstatēt apstākļus un iegūt pierādījumus, kas apliecina darbinieka vēlmi kaitēt darba devējas pamatotām interesēm, un darba devējai ir pienākums šos apstākļus darīt zināmus arī darbiniekam. Tieši tādēļ, lai darbiniekam būtu saprotama darba devēja rīcība, rīkojumam noteikta rakstveida forma.

[6.5] Rīkojumā par atstādināšanu darba devējai bija pienākums paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir atstādināšanas pamatā, jo atstādināšanas sekas ir analoģiskas darba līguma uzteikšanai, proti, darbinieks zaudē iespēju saņemt darba algu.

[6.6] Pēc analoģijas piemērojot Darba likuma 125.pantu, darba devējai ir pienākums pierādīt, ka atstādināšana ir tiesiski pamatota un atbilst Darba likumā noteiktajai atstādināšanas kārtībai. Tādēļ kļūdains ir tiesas secinājums, ka prasītājam bija saprotams atstādināšanas pamatojums un iemesli.

[7] SIA „DNB līzings” pārstāvis kasācijas sūdzībā lūdzis atcelt spriedumu prasības apmierinātajā daļā un lietu nodot jaunai izskatīšanai, norādot šādus argumentus.

[71] Tiesa kļūdaini tulkojusi un piemērojusi Darba likuma 58.panta piekto daļu, jo minētās normas piemērošanas robežas nepieciešams ierobežot teleoloģiskās redukcijas ceļā, neattiecinot šo tiesību normu uz gadījumiem, kad darbinieks atstādināts sakarā ar darba devēja celto prasību Darba likuma 110.panta ceturtās daļas kārtībā par darba līguma izbeigšanu.

Atstādināšanas no darba mērķis ir ne tikai novērst iespējamo kaitējumu darbinieka vai trešās personas drošībai un veselībai vai darba devēja vai trešās personas pamatotajām interesēm, bet arī dot darba devējam iespēju veikt dienesta pārbaudi, un, ja pastāv attiecīgs pamats, uzteikt darba līgumu. Darba likuma 58.panta piektās daļas jēga ir panākt, lai dienesta pārbaude tiktu paveikta un darba devējs lēmumu par darba līguma uzteikšanu pieņemtu saprātīgā termiņā, lai nesamērīgi neierobežotu darbinieka intereses.

Situācijā, kad darbinieks ir arodbiedrības biedrs un arodbiedrība nav devusi piekrišanu darba līguma uzteikumam, atstādināšanas termiņu objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams ievērot.

Normas pareiza piemērošana iespējama vienīgi, sašaurinot tās vārdisko tvērumu un piemērojot to atbilstoši normas jēgai un mērķim, teleoloģiskās redukcijas ceļā.

Sakarā ar darbinieka atstādināšanas pamatā esošajiem apstākļiem celta prasība par darba līguma izbeigšanu, tādēļ ir pamats sašaurināt Darba likuma 58.panta piektās daļas vārdisko tvērumu, neattiecinot to uz minēto situāciju. Šāds risinājums ir loģisks, jo, ja darba devējs tiesā cēlis prasību par darba līguma izbeigšanu un atstādinājis darbinieku no darba, un tiesa prasību apmierina, tad ar to pašu ir atzīts, ka arī atstādināšana no darba bijusi pamatota. Pretējā gadījumā darbiniekam ir tiesības no darba devēja prasīt vidējās izpeļņas izmaksu par visu piespiedu kavējuma laiku.

Šāda normas piemērošana nerada darbinieka interešu uz darba samaksas saņemšanu aizskārumu, jo darbinieks netiek nostādīts sliktākā stāvoklī salīdzinājumā ar to, kādā darbinieks atrastos, ja darba devējs, darbinieka ieskatā, būtu nepamatoti uzteicis darba līgumu. Darbinieks atrodas analoģiskā stāvoklī ar darbinieku, kurš cēlis tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, līdz ar to nav pamatots tiesas secinājums, ka teleoloģiskās redukcijas piemērošana iepriekš norādītajos gadījumos izraisītu darbinieka interešu nepamatotu ierobežojumu.

[7.2] Augstākās tiesas Senāta 2009.gada 14.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-891/2009 paustās atziņas nav attiecināmas uz konkrēto lietu, turklāt pastāv pamats mainīt judikatūru.

Lai gan minētajai lietai un izskatāmajai lietai ir līdzīgi faktiskie apstākļi, tomēr atšķirībā no lietas Nr. SKC-891/2009, izskatāmajā lietā ir strīds par darbinieka atstādināšanas tiesiskumu ilgāk par Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteikto termiņu situācijā, kad jau ir stājies likumīgā spēkā Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas spriedums par darba līguma izbeigšanu. Ar likumīgā spēkā stājušos spriedumu atzīts, ka darbinieks rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību, un šajā sakarā izbeigts darba līgums.

Turklāt lietā Nr. SKC-891/2009 Senāts nav izvērtējis iespēju teleoloģiskās redukcijas ceļā ierobežot Darba likuma 58.panta piektās daļas piemērošanas robežas, neattiecinot šo normu uz situāciju, kad darba devējs ir spiests celt tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu.

Novērst darba devējas interešu apdraudējumu ir iespējams, vienīgi atstādinot darbinieku, tādēļ tiesas norādītie risinājumi nesasniedz šādu mērķi. Līdz ar to nepamatots ir tiesas secinājums, ka darba devējai bija iespējams rast citādu tiesisko risinājumu.

Pretēja Darba likuma 58.panta piektās daļas jēgai ir situācija, ka darba devējam jāļauj darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, kad nekādi darba uzdevumi darbiniekam faktiski nevar tikt uzticēti sakarā ar uzticības zaudēšanu.

Tikai darbinieka atstādināšana uz laiku līdz lietas par darba līguma izbeigšanu izskatīšanai dod darba devējam pamatu neizmaksāt darbiniekam darba samaksu situācijā, kad darbiniekam faktiski nevar tikt uzticēti nekādi darba uzdevumi, jo pretējā gadījumā būtu jāsecina, ka likums uzliek darba devējam pienākumu izmaksāt darbiniekam darba samaksu gadījumos, kad darbinieks faktiski neveic darba pienākumus.

[8] Prasītājs un viņa pārstāvis zvērināts advokāts Lauris Klagišs uz Senāta sēdi nebija ieradušies. No prasītāja pārstāvja saņemts iesniegums, kurā lūgts lietu izskatīt bez prasītāja un viņa pārstāvja klātbūtnes. Pastāvot šādiem apstākļiem, Senāts atzina, ka saskaņā ar Civilprocesa likuma 468.pantu lietu var izskatīt bez prasītāja un viņa pārstāvja klātbūtnes.

Senāta sēdē atbildētājas pārstāvis prasītāja iesniegto kasācijas sūdzību neatzina un lūdza to noraidīt, uzturēja savu kasācijas sūdzību un lūdza tiesas spriedumu pārsūdzētajā daļā atcelt.

**Motīvu daļa**

[9] Pārbaudījis lietā esošā sprieduma likumību attiecībā uz personām, kas to pārsūdzējušas, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībās, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Senāts uzskata, ka apelācijas instances tiesas spriedums prasības noraidītajā daļā atstājams negrozīts, bet prasības apmierinātajā daļā atceļams.

[10] Prasītājs kasācijas sūdzību iesniedzis par apelācijas instances tiesas spriedumu prasības noraidītajā daļā, ar kuru apstrīdēts SIA „DNB līzings” 2009.gada 28.maijā izdotais rīkojums par atstādināšanu no darba uz dienesta pārbaudes laiku.

[10.1] Darba likuma 58.panta otrajā daļā ir noteikti gadījumi, kad darba devējam ir pienākums darbinieku atstādināt no darba, savukārt šā panta trešajā daļā noteikti gadījumi, kad darba devējam ir tiesības atstādināt no darba.

Konkrētajā gadījumā [pers. A] no darba atstādināts, pamatojoties uz Darba likuma 58.panta trešajā daļā noteikto gadījumu, proti, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm.

[10.2] Pretēji prasītāja kasācijas sūdzībā norādītajam, apelācijas instances tiesa secinājusi, ka prasītāja neatstādināšana no darba varēja kaitēt darba devējas un trešo personu pamatotām interesēm, tādēļ 2009.gada 28.maija rīkojumu par [pers. A] atstādināšanu no darba atzinusi par pamatotu.

Tiesa, izvērtējot apstākļus, kas bija par pamatu [pers. A] atstādināšanai, secinājusi, ka [pers. A], atrodoties interešu konflikta situācijā, apzināti savā labā veicis savu līzinga saistību restrukturizāciju, pārkāpjot darba devējas ētikas pamatprincipus un antikorupcijas principus. Ar minēto apstiprinās [pers. A] lojalitātes trūkums attiecībā pret darba devēju, jo viņš, pirmkārt, sevi identificēja kā bankas klientu, viņa darbības vērstas uz personīgā labuma gūšanu. Otrkārt, prasītājs 2009.gada 24.aprīlī un 2009.gada 28.maijā grāmatvedības daļā iesniedzis rēķinus par minētās automašīnas, kas tika izmantota arī darba vajadzībām, nomas maksas samaksu, kaut gan automašīna jau bijusi pārdota, tādējādi, noklusējot šo faktu, nepamatoti saņēmis no darba devējas nomas maksu.

Tāpat tiesa ņēmusi vērā, ka šie pārkāpumi ir bijuši par iemeslu darba devējas uzticības zaudēšanai un darba līguma izbeigšanai pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta, tādēļ prasību šajā daļā pamatoti noraidījusi. Turklāt tiesa, atsaucoties uz Civilprocesa likuma 96.panta otro daļu *(fakti, kas nodibināti ar likumīgā spēkā stājušos spriedumu vienā civillietā, nav no jauna* *jāpierāda, iztiesājot citas civillietas, kurās piedalās tās pašas puses*), Senāta ieskatā, pareizi norādījusi, ka fakts, ka prasītājs kā darba ņēmējs rīkojies prettiesiski un zaudējis darba devējas uzticību, tādēļ ar 2009.gada 28.maija rīkojumu atstādināts no darba uz dienesta pārbaudes laiku pamatoti, ir jau konstatēts ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2010.gada 9.novembrī likumīgā spēkā stājušos spriedumu, un tas nav atkārtoti jāpierāda.

Turklāt no spriedumā minētiem argumentiem, secināms, ka tiesa pēc būtības ir vērtējusi visus prasītāja norādītos apstākļus, ar kuriem darba devēja pamatojusi 2009.gada 28.maija atstādināšanas nepieciešamību, un nav saskatījusi pamatu prasītāja viedokļa apstiprinājumam. Tādējādi Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesa Darba likuma 58.panta trešo daļu iztulkojusi un piemērojusi pareizi.

Iepriekšminētie tiesas secinājumi, kurus apstrīd kasācijas sūdzības iesniedzējs, attiecas uz lietas faktiskajiem apstākļiem un kasācijas kārtībā nav pārvērtējami, jo saskaņā ar Civilprocesa likuma 450.panta trešo daļu kasācijas kārtībā var pārsūdzēt apelācijas instances tiesas spriedumu, ja tiesa pārkāpusi materiālo un procesuālo tiesību normas vai, izskatot lietu, pārkāpusi savas kompetences ietvarus. Līdz ar to nav pārbaudāmi visi pārējie kasācijas sūdzībā norādītie argumenti, kas attiecas uz lietas faktisko apstākļu novērtējumu.

Pamatojoties uz iepriekšminēto, Senāts atzīst, ka [pers. A] kasācijas sūdzība noraidāma.

[11] Darba likuma 58.panta piektā daļa noteic, ka aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija.

Kā konstatējusi apelācijas instances tiesa, kas arī netiek apstrīdēts, uz šo gadījumu neattiecas minētais likumā noteiktais izņēmums, kad pieļaujams neievērot darbinieka atstādināšanas no darba termiņa ierobežojumu.

[12] Senāts piekrīt atbildētājas kasācijas sūdzībā norādītajam, ka atstādināšanas mērķis ir ne tikai novērst iespējamo kaitējumu darbinieka vai trešās personas drošībai un veselībai vai darba devēja vai trešās personas pamatotām interesēm, bet arī darba devējam dot iespēju atstādināšanas termiņā veikt dienesta pārbaudi un, ja pastāv attiecīgs pamats, arī uzteikt darba līgumu.

Atbilstoši Darba likuma 58.panta piektās daļas jēgai darba devējam gan dienesta pārbaude veicama, gan lēmums par darba līguma uzteikumu jāpieņem trīs mēnešu laikā, tādā veidā nepieļaujot ilgstošu darbinieka atstāšanu bez darba samaksas un iztikas līdzekļiem. Attiecīgās normas piemērošana šādā situācijā grūtības nerada un darba devējs trīs mēnešu laikā var izsniegt darba līguma uzteikumu.

[13] Konkrētajā gadījumā ir atšķirīga situācija, proti, 2009.gada 26.jūnijā, t.i., atstādināšanas laikā (no 28.05.2009.), prasītājs iestājās Latvijas apvienoto biedru arodbiedrībā „LABA” un bez šīs arodbiedrības piekrišanas atbildētājai aizliegts uzteikt darba līgumu (Darba likuma 110.panta pirmā daļa).

Arodbiedrība 2009.gada 27.jūlijā paziņoja, ka nepiekrīt [pers. A] darba līguma uzteikumam, un šādā gadījumā atbilstoši Darba likuma 110.panta ceturtajai daļai atbildētājai, lai panāktu darba līguma izbeigšanu, bija jāceļ prasība tiesā. Atbildētāja prasību par darba tiesisko attiecību ar [pers. A] izbeigšanu cēlusi 2009.gada 28.augustā Darba likuma ceturtajā daļā noteiktajā termiņā, proti, viena mēneša laikā no arodbiedrības atbildes saņemšanas.

Sakarā ar tiesvedību, kas vairāku instanču tiesās pārsniedza trīs mēnešus, darba devējai no tās neatkarīgu iemeslu dēļ nebija iespējams panākt darba tiesisko attiecību izbeigšanu darbinieka atstādināšanas trīs mēnešu termiņā.

Likumdevējs tiesisko regulējumu šādai situācijai nav paredzējis.

[14] Darba likuma 58.panta trešajā daļā uzskaitītajos gadījumos, kad darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba, saistībā ar šā panta piekto daļu ir ietverts pozitīvs tiesiskais regulējums (aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem), taču atbilstoši tā jēgai un mērķim šis regulējums izskatāmajam gadījumam nav piemērojams, jo nav ņemta vērā tā īpatnība, ka darba devējai objektīvi nav iespējams trīs mēnešu laikā izbeigt darba līgumu ar darbinieku arodbiedrības biedru, ja arodbiedrība darba līguma uzteikumam nav piekritusi, un tādā gadījumā darba devējam jāceļ prasība tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Ja piemērotu Darba likuma 58.panta piekto daļu, iztulkojot to gramatiski, nāktos atzīt, ka darba devējai pēc triju mēnešu atstādināšanas termiņa notecējuma būtu jāatjauno darbinieks, kurš rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību, un jāļauj šādam darbiniekam pildīt darba pienākumus, izmaksājot viņam darba algu.

Senāts piekrīt kasācijas sūdzības argumentam, ka Darba likuma 58.panta piektās daļas gramatiskā piemērošana šādā situācija ir pretēja tās jēgai, jo ar to tiek aizskarta darba devējas pamatotā interese nepieļaut darbinieka atrašanos darba vietā un darba pienākumu veikšanu konkrētajā gadījumā, kad konstatēts, ka tas var kaitēt darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm, un darba devēja no tās gribas neatkarīgu apstākļu dēļ nespēj minētajā tiesību normā noteiktajā atstādināšanas termiņā izbeigt darba tiesiskās attiecības.

[15] Darba likuma 58.panta piektajā daļā ietvertais tiesiskais regulējums, kā uzskata Senāts, ir par plašu un neaptver tādu tiesiski nozīmīgu gadījumu, kad darba devējs ir spiests celt prasību tiesā sakarā ar to, ka arodbiedrība nedod piekrišanu uzticību zaudējuša darbinieka atlaišanai, un tādā gadījumā uzticību zaudējušā darbinieka likumā noteikto atstādināšanas termiņu objektīvu apstākļu dēļ nav iespējams ievērot, proti, konstatējams aizklāts likuma robs.

Situācijā, kad sakarā ar darbinieka atstādināšanas pamatā esošajiem apstākļiem celta prasība par darba līguma izbeigšanu, Senāta ieskatā, tiesai bija jāsašaurina Darba likuma 58.panta piektās daļas vārdiskais tvērums, neattiecinot to uz šādu situāciju, ierobežojot šīs normas piemērošanas jomu teleoloģiskās redukcijas ceļā.

Tiesību doktrīnā atzīts, ka teleoloģiskā redukcija (..) pamatojas uz taisnīguma principu; tikai šeit ir runa (..) par nepieciešamību „atšķirīgus gadījumus izšķirt atšķirīgi”. Citiem vārdiem, teleoloģiskās redukcijas priekšnoteikums ir secinājums, ka noteikts likumā regulēts dzīves gadījums tiesiskā novērtējuma ziņā tik būtiski atšķiras no pārējiem „patiesi domātajiem” dzīves gadījumiem, ka vienlīdzīga attieksme pret visiem šiem gadījumiem būtu „objektīvi neattaisnojama un patvaļīga” *(sk. Juridiskās metodes pamati. 11 soļi tiesību normu piemērošanā: Rakstu krājums/ Dr.habil. iur., profesora Edgara Meļķiša zinātniskā redakcijā. Rīga: Latvijas Universitāte, 2003.,166.lpp.).*

Tādējādi teleoloģiskas redukcijas tiesiskais pamats atrodas taisnīguma prasībā atšķirīgo nevērtēt vienādi, t.i, pamanīt un diferencēt atšķirīgas lietas.

[16] Kā redzams no lietas materiāliem, ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas likumīgā spēkā stājušos 2010.gada 24.septembra spriedumu lietā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu [pers. A] rīcībā konstatēts absolūts lojalitātes trūkums pret darba devēju, jo, būdams SIA „DNB līzings” darbinieks, viņš rupji pārkāpis līzinga darījuma apstiprināšanas procedūras, ētikas un antikorupcijas principus, tādējādi rīkojies tīši, apzināti un viņa darbības saistībā ar līzinga līguma restrukturizāciju vērstas uz personīgā labuma gūšanu, tādējādi pakļaujot līzinga devēju būtiskiem zaudējumiem un reputācijas riskiem.

Izskatāmajā lietā ir strīds par prasītāja atstādināšanas tiesiskumu ilgāk par Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteikto termiņu, situācijā, kad jau likumīgā spēkā stājies 2010.gada 9.novembrī Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas spriedums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ar kuru atzīts, ka prasītājs rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devējas uzticību un šajā sakarā izbeigts darba līgums.

[17] Apelācijas instances tiesa nav izvērtējusi šo atšķirīgo situāciju un piedzinusi no atbildētājas par labu prasītājam vidējo izpeļņu Ls 10 087,84 par darba piespiedu kavējumu no prasības celšanas dienas 2009.gada 28.augusta līdz 2010.gada 9.novembrim, sprieduma lietā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu spēkā stāšanās dienai. Proti, vidējā izpeļņa piedzīta pa tiesvedības laiku, kuras rezultāts ir prasītājam nelabvēlīgs spriedums, ar kuru atzīta prasītāja prettiesiskā rīcība attiecībā pret darba devēju un izbeigts darba līgums. Pie šādiem lietas faktiskajiem apstākļiem, Senāta ieskatā, tiesas spriedumu nevar atzīt par taisnīgu un pamatotu, tāpēc šajā daļā tas ir atceļams.

[18] Tiesu prakse ietver vispārīguma principu, kas prasa, lai līdzīgas lietas tiktu risinātas līdzīgi, un ja, vienā situācijā konkrētās tiesību normas ir piemērotas vienā veidā, tad citā pēc būtības līdzīgā situācijā tās ir jāpiemēro tāpat.

Senāta 2009.gada 14.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-891 konstatētajiem apstākļiem, uz kuriem atsaukusies tiesa, un izskatāmajā lietā ir atšķirīgas īpatnības, uz ko norādīts sprieduma 14., 16. un 17.punktā, līdz ar to tiesai bija jāsalīdzina šīs atšķirības un, izvērtējot lietas faktiskos apstākļus, jāizšķir strīds.

[19] Rezumējot iepriekš minēto, Senāts uzskata, ka spriedums daļā, ar kuru prasība apmierināta, atceļams un lietā šajā daļā nododama jaunai izskatīšanai.

Spriedums atceļams arī daļā par tiesāšanās izdevumu piedziņu, jo to apmērs ir saistīts ar piedzenamās summas apmēru.

Pārējā daļā spriedums atstājams negrozīts.

[20] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 458.panta otro daļu, atceļot apelācijas instances tiesas spriedumu, drošības nauda atmaksājama zvērinātu advokātu birojam „Raidla, Lejiņš un Norcous ”, kas atbildētājas vārdā to samaksājis.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

Vidzemes apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2011.gada 3.oktobra spriedumu, ar kuru prasība apmierināta un piedzīti tiesāšanās izdevumi, atcelt un lietu šajā daļā nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Spriedumu daļā, ar kuru prasība noraidīta, atstāt negrozītu, bet [pers. A] kasācijas sūdzību noraidīt.

Atmaksāt zvērinātu advokātu birojam „Raidla, Lejiņš un Norcous” drošības naudu Ls 200 (divi simti).

Spriedums nav pārsūdzams.

**Tiesību aktu un tiesas nolēmumu saraksta**

Darba likuma 58.panta otrā, trešā, piektā daļa

101.panta pirmās daļas 2.punkts

110.panta ceturtā daļa

Augstākās tiesas Senāta 2009.gada 14.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-891/2009 (C28145308)

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2010.gada 24.septembra spriedums CA-3162/24 (C27193109) (stājies spēkā 2010.gada 9.novembrī)