**Darba līgumā vai likumā noteiktās procedūras pārkāpuma izvērtējums kopsakarā ar pieļautā pārkāpuma tiesiskajām sekām**

Ne ikkatrs darba devēja pieļautais formālais Darba likumā vai līgumā noteiktās procedūras pārkāpums, izvērtējot lietā nodibinātos faktus kopsakarā ar pieļautā pārkāpuma tiesiskajām sekām, ir tik būtisks, ka tiesai jāatzīst darbiniekam nelabvēlīgais akts par spēkā neesošu

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2017.gada 4.jūlija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr.C34044915, SKC-503/2017**

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesnese referente Zane Pētersone,

tiesnesis Intars Bisters,

tiesnese Anda Briede,

tiesnese Vanda Cīrule,

tiesnese Anita Čerņavska,

tiesnese Ināra Garda,

tiesnesis Valerijans Jonikāns,

tiesnesis Aivars Keišs,

tiesnese Ļubova Kušnire,

tiesnese Inta Lauka,

tiesnesis Valerijs Maksimovs,

tiesnesis Normunds Salenieks,

tiesnese Marika Senkāne,

tiesnese Anda Vītola,

tiesnese Mārīte Zāģere

izskatīja rakstveida procesā civillietu sakarā ar prasītājas [pers. A] kasācijas sūdzību par Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 30.maija spriedumu [pers. A] prasībā pret [..] novada pašvaldību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] 2015.gada 28.aprīlī cēlusi Saldus rajona tiesā prasību, to vēlāk precizējot, pret [..] novada pašvaldību, kurā lūgts:

1) atzīt [..] novada pašvaldības 2015.gada 24.marta darba līguma uzteikumu Nr.[..] par spēkā neesošu no tā izdošanas brīža;

2) atjaunot [pers. A] [..] novada pašvaldības administrācijas grāmatvedības nodaļas galvenā grāmatveža amatā;

3) piedzīt no [..] novada pašvaldības [pers. A] labā kompensāciju par darba piespiedu kavējumu 948,31 EUR un atlīdzību par prasītājai nodarīto morālo kaitējumu 3 000 EUR.

Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi.

[1.1] Saskaņā ar 1999.gada 29.jūlija darba līgumu Nr.[..], kas pārjaunots 2014.gada 27.oktobrī, [pers. A] ieņēma pašvaldības administrācijas grāmatvedības nodaļas galvenās grāmatvedes amatu.

1.2] [..] novada pašvaldība 2015.gada 24.martā sagatavoja darba līguma uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

Uzteikumā norādīts, ka [pers. A] rīkojusies prettiesiski un tādēļ zaudējusi darba devējas uzticību. Uzteikums 2015.gada 24.martā nosūtīts prasītājai pa pastu ierakstītā vēstulē, un viņa to saņēmusi 2015.gada 30.martā.

[1.3] Prasītājas ieskatā uzteikums ir tiesiski nepamatots, kā arī ir pārkāpta likumā noteiktā uzteikšanas kārtība, jo darbs pretēji Darba likuma 109.panta 3.punkta prasībām uzteikts viņas darba nespējas laikā un no viņas nav pieprasīti paskaidrojumi.

[1.4] Prasītāja nepiekrīt uzteikumā minētajam LEAN ekspertu [datums] atzinumam par [..] novada pašvaldības grāmatvedības nodaļas darbību un neatkarīgu zvērinātu revidentu komercsabiedrības SIA [nosaukums B] grāmatvedības dokumentu padziļinātās pārbaudes 2015.gada 12.marta atzinumam, kuros konstatētas [..] novada pašvaldības galvenās grāmatvedes [pers. A] iespējamas prettiesiskas darbības, pašvaldības līdzekļu iespējama piesavināšanās.

Prasītājas ieskatā biedrības [nosaukums C], ar kuru [..] novada pašvaldība bija noslēgusi vairākus līgumus par LEAN vadības konsultācijām, pārstāvji rupji un nelikumīgi bez prasītājas klātbūtnes iejaucās pašvaldības administrācijas grāmatvedības darbībā, nelikumīgi izņemot dažādus dokumentus, iejaucoties grāmatvedības datorizētās sistēmas darbībā, kā rezultātā prasītāja nevar atbildēt par datu un dokumentu patiesumu un esību. Šai biedrībai nav revidenta sertifikāta, tāpēc atbildētājas pasūtītā grāmatvedības revīzija bija nelikumīga, jo nodrošināja svešām personām piekļuvi sensitīviem datiem un datiem, kas ir grāmatvedības noslēpums, kā arī pieļāva datu iespējamu sagrozīšanu, dokumentu nozušanu.

[1.5] Prasītājai 2014.gada 27.oktobrī plkst. [..] novada domes priekšsēdētāj[a] [pers. N] klātbūtnē izsniegts rīkojums Nr. [..] „Par paskaidrojumu sniegšanu”, ar kuru, atsaucoties uz LEAN ekspertu [datums] atzinumu, no prasītājas tika pieprasīti rakstveida paskaidrojumi līdz tās pašas dienas plkst.[..]. Nepastāvot reālai iespējai 15 minūšu laikā sniegt paskaidrojumus, kā arī ņemot vērā, ka [pers. A] netika izsniegts LEAN ekspertu [datums] atzinums, prasītāja nevarēja izpildīt rīkojumu.

[1.6] Atbildētāja, izsniedzot prasītājai 2015.gada 24.marta darba devēja uzteikumu, paskaidrojumus nav pieprasījusi, [pers. A] nav zināms arī uzteikumā norādītais SIA [nosaukums B] revīzijas atzinuma saturs.

[1.7] Par līdzšinējo darbu prasītāja aizrādījumus nav saņēmusi. Visi naudas līdzekļu pārskaitījumi grāmatvedībā ir pārbaudāmi un notiek tikai bezskaidras naudas veidā, ar domes priekšsēdētāj[a] saskaņojumu un parakstu, tādēļ fiktīvi pārskaitījumi nav iespējami. Izmantotā grāmatvedības programma „Ozols” ir sertificēta un pārskatāma, kuru akceptējusi pašvaldības administrācija.

Par vienīgo iespējamo pārkāpumu no prasītājas puses, ar ko pašvaldībai tomēr nav nodarīti zaudējumi, atzīstama [pers. A] piekrišana pašvaldības darbiniekiem un deputātiem, piemēram, [pers. L] un pašvaldības domes priekšsēdētāja[m] [pers. N] pēc viņu pieprasījuma izsniegt algas avansus, kas faktiski bija īstermiņa aizdevumi un kas tika izsniegti ar priekšsēdētāj[a] parakstītu saskaņojumu. Arī prasītāja sava sliktā veselības stāvokļa dēļ bija lūgusi avansu, kuru arī saņēmusi, taču par tā atdošanu ir noslēgusi rakstisku līgumu ar [..] novada domes priekšsēdētāju [pers. N].

[1.8] No atbildētājas piedzenama morālā kaitējuma atlīdzība 3 000 EUR, jo [pers. A] no darba devējas laikā no 2014.gada oktobra līdz prasības celšanai tiesā ir saņēmusi nepārtrauktu psiholoģisku spiedienu, pazemojumus, iejaukšanos prasītājas ikdienas darbā, apsūdzības noziedzīgu nodarījumu izdarīšanā, naudas līdzekļu piesavināšanā, kā arī profesionālo zināšanu apšaubīšanu, kas izraisīja prasītājas veselības pasliktināšanos, emocionālus pārdzīvojumus un depresiju.

Darba devēja ar savu rīcību faktiski radīja prasītājai īpašus, spriedzes pilnus, nelabvēlīgus un nelikumīgus darba apstākļus un atstādināšanu no darba, ko prasītāja nespēja pārdzīvot un saslima. Šīs darbības no atbildētājas puses ir vērtējamas kā nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpums, ko aizliedz Darba likuma 9.panta pirmā daļa.

[1.9] Prasība pamatota ar Darba likuma 7.pantu, 9.panta pirmo daļu, 109.panta trešo daļu, 101.panta pirmās daļas 2.punktu, otro daļu, 109.panta trešo daļu, 124. un 126.pantu.

[2] Atbildētāja [..] novada pašvaldība iesniegusi rakstveida paskaidrojumus, norādot, ka prasību neatzīst.

[3] Ar Saldus rajona tiesas 2015.gada 7.augusta spriedumu [pers. A] prasība apmierināta daļēji: darba devējas 2015.gada 24.marta uzteikums Nr. [..] atzīts par spēkā neesošu, bet prasība daļā par prasītājas atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā aitējuma atlīdzības piedziņu noraidīta.

[4] Par minēto spriedumu [pers. A] iesniegusi apelācijas sūdzību, pārsūdzot to daļā, ar kuru noraidīta prasība par atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, savukārt [..] novada pašvaldība iesniegusi apelācijas sūdzību par spriedumu daļā, ar kuru prasība apmierināta.

[5] Ar Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2015.gada 2.novembra spriedumu [pers. A] prasība noraidīta.

[6] Izskatījis [pers. A] kasācijas sūdzību par minēto spriedumu, Augstākās tiesas Civillietu departaments ar 2016.gada 22.marta spriedumu atcēlis Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2015.gada 2.novembra spriedumu un nodevis lietu jaunai izskatīšanai apelācijas kārtībā.

Kasācijas instances tiesas spriedums pamatots ar šādiem motīviem

[6.1] Nav strīda, ka uzteikuma sagatavošanas brīdī – 2015.gada 24.martā, un tā izsniegšanas brīdī – 2015.gada 30.martā, prasītājai [pers. A] bija pārejoša darbnespēja. Darba likuma 109.panta trešā daļa ir imperatīva tiesību norma, kas darba devējam nedod tiesības uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā.

[6.2] Tiesa Darba likuma 103.panta otro daļu piemērojusi un iztulkojusi nepareizi. Tiesa konstatējusi, ka 2015.gada 7.aprīlī, t.i., pēc uzteikuma stāšanās spēkā, [..] novada pašvaldībā saņemts prasītājas iesniegums uzteikuma termiņā neieskaitīt pārejošas darbnespējas laiku, kam darba devēja piekritusi. Taču [..] novada pašvaldības 2015.gada 24.marta uzteikums stājās spēkā 2015.gada 30.martā, tādēļ tiesai bija jāvērtē jautājums, vai uz uzteikuma izsniegšanas un tā spēkā stāšanās brīdi ir ievērota likumā noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība.

Darba likuma 103.panta (Darba devēja uzteikuma termiņš) pirmā daļa reglamentē situāciju, kāda rodas uzreiz pēc uzteikuma spēkā stāšanās, un nosaka, cik ilgi *de jure* atlaistais darbinieks saglabā darbinieka statusu *de facto*, – vēl netiek izslēgts no darbinieku skaita un var turpināt strādāt un saņemt nolīgto atalgojumu. Kā redzams no šīs normas satura, darbinieks, kurš rīkojies prettiesiski un tāpēc zaudējis darba devēja uzticību vai, veicot darbu, ir bijis alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, šī panta aizsardzību nebauda un no strādājošo skaita viņš var tikt izslēgts nekavējoties.

Savukārt Darba likuma 103.panta otrā daļa *(pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku, izņemot šā likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā minēto gadījumu)* attiecas uz situāciju,kad pārejoša darbnespēja iestājas pēc uzteikuma stāšanās spēkā.

Darba likuma 103.pants nav saistāms ar Darba likuma 109.pantu, jo katra no šīm likuma normām attiecas uz patstāvīgu un atšķirīgu tiesisko attiecību regulējumu.

[7] Izskatījusi lietu atkārtoti apelācijas kārtībā, Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2016.gada 30.maija spriedumu [pers. A] prasību noraidījusi.

Spriedums pamatots ar turpmāk norādītajiem motīviem.

[7.1] Prasītāja izvirzījusi divus pamatus uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu:

1) darba devējs nav ievērojis likumā noteikto kārtību;

2) uzteikums nav tiesiski pamatots.

Tā kā Darba likuma 124.panta pirmā daļa noteic, ka uzteikums atzīstams par spēkā neesošu, ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tiesai jāpārbauda abi priekšnosacījumi.

Darba devējam atbilstoši Darba likuma 125.pantam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.

[7.2] Apstrīdētais uzteikums ir tiesiski pamatots. Atbildētāja uzteikusi ar prasītāju noslēgto darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, kas paredz, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

[7.2.1] Atbildētāja ir ievērojusi Darba likuma 102.panta prasību, uzsakot darba līgumu, rakstveidā paziņot darbiniekam par uzteikuma pamatā esošajiem apstākļiem. Uzteikumā ir norādīts gan tiesiskais, gan faktiskais uzteikuma pamatojums.

Zvērinātu revidentu [datums] atzinumā, cita starpā, konstatēts, ka grāmatvedības dokumenti attiecībā uz algu izmaksām grāmatvedības darbiniecēm (tostarp prasītājai) nav tikuši kārtoti tā, lai varētu izsekot aprēķinu pareizībai; grāmatvedības darbiniecēm (tostarp prasītājai) papildus aprēķinātajām un izmaksātajām algām no dažādiem bankas kontiem izmaksāti avansā 42 269,90 EUR bez tiesiska pamatojuma un bez saskaņošanas ar pašvaldības vadību, turklāt šīs summas nav iegrāmatotas kā debitoru parādi, bet, tieši pretēji, grāmatvedības reģistros veikti maldinoši ieraksti, lai šīs summas slēptu; grāmatvedības kontā „savstarpējie norēķini pa kontiem” tikuši iegrāmatoti dažādi aizdomīgi un nesaprotami darījumi (aizdevumi privātpersonām, nenorādot pareizo personu; skaidras naudas iemaksas no kases uz banku), turklāt šī konta atlikums vispār nav ticis norādīts virsgrāmatā un bilances atlikumos; pašvaldības grāmatvedības uzskaite nav organizēta tā, lai būtu iespējams kontrolēt, vai izmaksātie avansi ir atgriezti pašvaldībai.

Minētais apstiprina vairāku normatīvo aktu pārkāpumus, tostarp likuma „Par grāmatvedību” normu rupju pārkāpšanu, un liecina par to, ka prasītāja, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepildīja, vai nepienācīgi izpildīja savus tiešos darba pienākumus. Turklāt pārkāpumiem nav bijis nejaušs vai vienreizējs raksturs, jo pārkāpumi izdarīti vairāku gadu laikā.

[7.2.2] Atbildētāja, izvērtējot prasītājas kā pašvaldības galvenās grāmatvedes pieļautos pārkāpumus, to raksturu un apstākļus, kā arī darbinieces personiskās īpašības un līdzšinējo darbu, atzinusi, ka pašvaldībai nodarīts būtisks kaitējums, tostarp kaitējums pašvaldības reputācijai, un šie pārkāpumi nav savienojami ar darba devēja uzticību.

Apstrīdētā uzteikuma pamatā esošie priekšnoteikumi (darbinieka prettiesiska rīcība pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā; ar prasītāju noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga un būtiska darba devēja uzticība; konstatētais pārkāpums ir tāds, kas ir pamats darba devējas uzticības zaudēšanai) ir guvuši apstiprinājumu tiesā. Līdz ar to uzteikums atzīstams par tiesiski pamatotu.

[7.3] Tā kā atbilstoši Civilprocesa likuma 476.panta pirmajai daļai likuma tulkojums, kas izteikts kasācijas instances tiesas spriedumā, ir obligāts tiesai, kas šo lietu izskata no jauna, apgabaltiesa konstatē par pierādītu faktu, ka atbildētāja ir pārkāpusi noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību, jo darba līgums ticis uzteikts prasītājas pārejošas darbnespējas laikā (Darba likuma 109.panta trešās daļas pārkāpums).

Tomēr šis darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpums izskatāmajā lietā nevar kalpot par pamatu uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.

Nav apstrīdams tas, ka Darba likuma 109.panta trešajā daļā ietvertā tiesību norma ir imperatīva un ka atbilstoši Darba likuma 124.panta pirmajai daļai pieļautais pārkāpums var kalpot par pamatu uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, taču konkrētajā gadījumā izvērtējami lietā nodibinātie fakti kopsakarā ar konstatētā pārkāpuma tiesiskajām sekām.

[7.3.1] Uzteikumu prasītāja saņēmusi 2015.gada 30.martā, un šajā laikā viņai bijusi darbnespēja. Apmierinot [pers. A] lūgumu, atbildētāja, pamatojoties uz Darba likuma 103.panta otro daļu, uzteikuma termiņā nav ieskaitījusi prasītājas darbnespējas laiku.

Uzteikums stājās spēkā tajā pašā dienā, un ar uzteikuma izsniegšanu prasītājai tika izbeigtas pušu darba tiesiskās attiecības, neskatoties uz to, ka prasītāja saglabāja darbinieka statusu *de facto*, jo viņa netika izslēgta no darbinieku skaita līdz brīdim, kamēr viņai beidzās darbnespēja.

[Pers. A] bija nepārtraukta darbnespēja no 2015.gada 4.februāra līdz 2015.gada 4.augustam, attiecīgi viņai bija jāierodas darbā 2015.gada 5.augustā, taču prasītāja darbā neieradās. Atbildētāja 2015.gada 5.augustā izbeidza darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, pamatojoties uz apstrīdēto uzteikumu.

Ņemot vērā, ka darba līgums tika uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, atbildētāja bija tiesīga uzteikt darba līgumu prasītājai nekavējoties (Darba likuma 103.panta pirmās daļas 1.punkts). Gadījumā, ja uzteikums nebūtu izteikts 2015.gada 30.martā, atbildētājai būtu bijušas visas tiesības uzteikt darba līgumu prasītājai pirmajā darba dienā pēc viņas darbspējas atjaunošanās, t.i., 2015.gada 5.augustā.

[7.3.2] Neskatoties uz to, ka prasītāja uzteikumu saņēma darbnespējas laikā, viņa ir īstenojusi savas tiesības uz tā apstrīdēšanu, jo ir cēlusi prasību tiesā.

[7.3.3] Uzteikuma izsniegšana darbnespējas laikā nav bijis šķērslis tam, lai prasītāja varētu turpināt strādāt un saņemt atalgojumu, jo prasītāja nav varējusi veikt darbu un saņemt atalgojumu pavisam cita iemesla dēļ, proti, kopš 2015.gada 4.februāra viņa atstādināta no darba un šo rīkojumu nav apstrīdējusi, līdz ar to viņai nepienāktos darba samaksa jebkurā gadījumā, turklāt prasītāja visā darbnespējas laikā ir saņēmusi tos maksājumus, kas viņai pienācās saistībā ar darbnespēju.

[7.3.4] Darba strīdu lietās ir nostabilizējusies tiesu prakse, kurai atbilstoši ne ikkatra darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpuma gadījumā tiesai jāatzīst uzteikums par spēkā neesošu.

Tā kā apstrīdētais uzteikums atzīstams par tiesiski pamatotu, jāsecina, ka gadījumā, ja minētais uzteikums tiktu atzīts par spēkā neesošu saistībā ar pieļauto uzteikšanas kārtības pārkāpumu, tiesiskās sekas, iespējams, būtu analoģiskas. Proti, pirmajā darba dienā pēc prasītājas darbspējas atjaunošanas atbildētāja bija tiesīga izsniegt viņai jaunu uzteikumu, jo prasītājas pieļautie pārkāpumi bija tik būtiski, ka nav savienojami ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Darba likuma 124.panta pirmās daļas normas jēga un mērķis ir pamatoti un saprātīgi aizsargāt darbinieka aizskartās tiesības un tiesiskās intereses.

Satversmes tiesa ir atzinusi, ka ne jebkurš procesuāls pārkāpums ir pietiekams pamats lēmuma atcelšanai, jo pārkāpumam jābūt tādam, kas ļautu uzskatīt, ka gadījumā, ja procedūra būtu ievērota, lēmums būtu citāds (*sk. Satversmes tiesas 1998.gada 13.jūlija spriedumu lietā Nr. 03-04*).

Tātad procesuāla rakstura kļūdas un to ietekme uz gala lēmuma vai rīcības tiesiskumu ir vērtējamas saprātīgi, samērīgi un taisnīgi. Lai uzteikumu atzītu par prettiesisku procedūras pārkāpuma dēļ, jābūt pamatotām šaubām, ka gadījumā, ja procedūra tiktu ievērota, atbildētāja rīkotos atšķirīgi, kā arī jākonstatē, ka prasītājas tiesiskajā situācijā kaut kas mainītos atbilstoši viņas interesēm un tiesībām.

[7.3.5] Citi uzteikuma izteikšanas kārtības pārkāpumi nav konstatējami.

Pretēji prasītājas viedoklim, Darba likuma 101.panta otrā daļa ir tikusi ievērota, jo atbildētāja jau 2014.gada 21.oktobrī ir pieprasījusi no darbinieces rakstveida paskaidrojumu. Paskaidrojumus prasītāja atteikusies sniegt (to nenoliedz pati prasītāja un apliecina pašvaldības atbildīgās amatpersonas 2014.gada 7.novembra ziņojums).

Tādējādi Darba likuma 101.panta otrās daļas mērķis ir ticis sasniegts, jo pirms uzteikuma izsniegšanas prasītājai ir dota iespēja rakstveidā izskaidrot savu rīcību un aizsargāties pret izvirzītajiem pārmetumiem.

Turklāt prasītāja, 2014.gada 6.novembrī parakstot vairākus dokumentus, ar kuriem apņēmusies atdot atbildētājai prettiesiski saņemtos naudas līdzekļus, faktiski ar aktīvu rīcību apliecinājusi savas darbības prettiesiskumu.

Prasītāja, uzskatot, ka atbildētājas pieprasītajā termiņā nevar uzrakstīt paskaidrojumus, nav lūgusi pagarināt paskaidrojumu iesniegšanas termiņu, turklāt šos paskaidrojumus viņa varēja iesniegt vairāku mēnešu garumā.

[7.4] Prasītāja uzskata, ka viņa no atbildētājas laikā no 2014.gada oktobra saņēmusi nepārtrauktu psiholoģisko spiedienu, pazemojumus un apsūdzības noziedzīgu nodarījumu izdarīšanā, kā arī tikušas apšaubītas viņas profesionālās zināšanas, kas izraisīja veselības stāvokļa pasliktināšanos, depresiju un emocionālus pārdzīvojumus.

Atstādināšana no darba un darba devēja uzteikums nenoliedzami ir radījis prasītājai stresu un emocionāla rakstura pārdzīvojumus. Taču lietā nav iegūti nekādi pierādījumi tam, ka atbildētāja kā darba devēja būtu vainojama tajā, ka prasītāja pārdzīvojusi nopietnas, ilgstošas stresa situācijas, kas izraisījis viņas veselības stāvokļa pasliktināšanos.

Lietā nav pierādījumu prasītājas apgalvojumam, ka darba devēja, uzteikdama darba līgumu, pārkāpusi Darba likuma 9.pantā noteikto aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, jo apstrīdētais uzteikums pamatots ar konkrētiem apstākļiem, kas norāda uz to, ka prasītāja, veicot darbu, rīkojusies prettiesiski un tādēļ zaudējusi darba devējas uzticību. Nav konstatējami arī Darba likuma 7.panta un 29.panta astotās daļas pārkāpumi.

[8] Par minēto spriedumu prasītāja [pers. A] iesniegusi kasācijas sūdzību, lūdzot spriedumu atcelt un norādot šādus argumentus.

[8.1] Apelācijas instances tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 476.panta noteikumus, jo nav ņēmusi vērā likuma normu tulkojumu, ko izteikusi kasācijas instances tiesa izskatāmajā lietā. Proti, kasācijas instances tiesa spriedumā ir sniegusi Darba likuma 103.panta otrās daļas iztulkojumu, atzīstot, ka atbildētājas darba devēja uzteikums stājās spēkā 2015.gada 30.martā un ar šo brīdi tika izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Darba likuma 103.panta otrās daļas prasību izpilde neatbrīvo darba devēju no atbildības par Darba likuma 109.panta trešās daļas pārkāpumu. Turklāt prasītājas darba nespēja iestājās pēc uzteikuma stāšanās spēkā.

Apelācijas instances tiesa ignorējusi Augstākās tiesas norādījumus, uzskatot par nebūtisku pārkāpumu to, ka Darba likuma 109.panta trešā daļa aizliedz uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā.

Minētā norma neparedz ne izņēmumus, ne arī darba devēja izvēles tiesības, bet nosaka imperatīvu aizliegumu, tādēļ Darba likuma 109.panta trešās daļas pārkāpumu nevar uzskatīt par nebūtisku. Tiesa ir norādījusi, ka tā ir imperatīva norma, bet nav pamatojusi, kādēļ to uzskata par nebūtisku. Turklāt Darba likuma 124.pants noteic tieši darbinieka tiesību aizsardzības principa ievērošanu.

[8.2] [Pers. A] veselības stāvoklis bija smags, tas nav uzlabojies, pašlaik viņai ir noteikta otrā invaliditātes grupa. Darba līguma uzteikums, prasītājai atrodoties šādā slimības stāvoklī, būtiski aizskāra viņas tiesības, jo apgrūtināja iespējas sevi aizstāvēt, uzteikumu pārsūdzēt. Šī iemesla dēļ prasītāja arī nepārsūdzēja atstādināšanu no darba.

[8.3] No judikatūras izriet, ka darba dēvējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš atstādināts no darba. Lai darba devējs šādam darbiniekam būtu tiesīgs uzteikt darba līgumu, nepieciešams atcelt pagaidu aizliegumu atrasties darba vietā un veikt darbu un tikai pēc tam Darba likumā noteiktajā kārtībā uzsākt atlaišanas procedūru. Arī šo principu atbildētāja nav ievērojusi.

Situācijā, kad prasītāja jau bija atstādināta no darba, darba devējai no tā, ka prasītāja ir darba attiecībās līdz atveseļošanās vai invaliditātes piešķiršanai, nerastos bīstamība vai kaitējums.

[8.4] Tiesa nav izskatījusi lietu no jauna apelācijas sūdzības apjomā, bet aprobežojusies tikai ar uzteikuma tiesisko apstākļu analīzi, kā mazsvarīgu vērtējot prasītājas veselības stāvokli un iespējas. Tāpat nav izvērtēti apelācijas sūdzībā ietvertie

argumenti daļā par prasītājas atjaunošanu darbā.

**Motīvu daļa**

[9] Pārbaudījusi sprieduma likumību pārsūdzētajā daļā attiecībā uz personu, kas spriedumu pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Augstākā tiesa atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedums ir atstājams negrozīts.

[10] Tas, kādā daļā spriedums ir pārsūdzēts, izriet no kasācijas sūdzības satura. Ja kasācijas sūdzībā norādīts, ka spriedums tiek pārsūdzēts pilnā apjomā, taču neminot argumentus par tiesību normu nepareizu piemērošanu vai iztulkošanu attiecībā uz kādu atsevišķu sprieduma daļu, tad nav pamata uzskatīt, ka šajā daļā spriedums pārsūdzēts.

No kasācijas sūdzības satura secināms, ka faktiski tajā izvirzīts viens pamata arguments, kas saistīts ar darba līguma uzteikšanas kārtības neievērošanu. Proti, ka apelācijas instances tiesa prasību noraidījusi, neskatoties uz to, ka konstatējusi Darba likuma 109.panta trešās daļas (*darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā*) pārkāpumu.

Kasācijas sūdzībā nav apstrīdēts apelācijas instances tiesas atzītais, ka: uzteikums ir tiesiski pamatots; ka darba devēja ir ievērojusi prasību pieprasīt paskaidrojumu; ka nav notikuši Darba likuma 7.panta (vienlīdzīgu tiesību princips), 9.panta (aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas) un 29.panta (atšķirīgas attieksmes aizliegums) pārkāpumi; ka atbildētāja ir pārkāpusi darba līguma uzteikšanas kārtību, jo pretēji Darba likuma 109.panta trešās daļas noteikumam darba līgumu uzteikusi darbinieces [pers. A] pārejošas darbnespējas laikā. Attiecīgi sprieduma likumības pārbaudei attiecībā uz šiem nepārsūdzētajiem apelācijas instances tiesas atzinumiem nav pamata.

[11] Ievērojot minēto, galvenais jautājums, uz kuru kasācijas instances tiesai jāatbild, ir par to, vai Darba likuma 109.panta trešās daļas formāls pārkāpums ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu jebkurā gadījumā, kā to uzskata kasācijas sūdzības iesniedzēja.

Augstākā tiesa atzīst, ka uz šo jautājumu jāatbild noliedzoši.

[11.1] Civilprocesa likuma 475.panta sestā daļa paredz, ka, ja tiesa, izskatot lietu, atzīst, ka pārsūdzētajā spriedumā ietvertais pamatojums tiesību normu piemērošanas jautājumā ir pareizs, tā sprieduma motīvu daļā var norādīt, ka atzīst attiecīgo argumentāciju par pareizu. Šādā gadījumā šā panta ceturtās daļas 1.punktā noteiktos argumentus sprieduma motīvu daļā var nenorādīt.

Apelācijas instances tiesa ir izvērsti analizējusi un motivējusi spriedumā, kādēļ pieļautais darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpums, izvērtējot lietā nodibinātos faktus kopsakarā ar pieļautā pārkāpuma tiesiskajām sekām, izskatāmajā lietā nevar kalpot par pamatu uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu. Apgabaltiesa, atsaucoties uz Satversmes tiesas atziņām un tiesu praksi darba strīdos, atzinusi, ka ne ikkatra darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpuma gadījumā tiesai jāatzīst uzteikums par spēkā neesošu. Augstākās tiesas ieskatā apgabaltiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs. Līdz ar to Augstākā tiesa pievienojas Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 30.maija sprieduma motivācijai šajā daļā, kā to atļauj Civilprocesa likuma 475.panta sestā daļa.

[11.2] Augstākā tiesa papildus norāda, ka, lai gan apgabaltiesa nav atsaukusies uz konkrētiem spriedumiem, kasācijas instances tiesas praksē tiešām nostiprināta atziņa, ka ne ikkatra Darba likumā vai līgumā noteiktās procedūras pārkāpuma gadījumā tiesai jāatzīst darbiniekam nelabvēlīgais akts par spēkā neesošu.

Tā, piemēram, Augstākās tiesas Senāts 2010.gada 24.februāra spriedumā lietā Nr. SKC-289/2010 (C30291308) norādījis, ka darba līguma uzteikšanas kārtības neievērošana vai pārkāpšana var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu. Tomēr ne katra darba devēja pienākuma neizpildīšana vai neievērošana pati par sevi izraisa iepriekš minētās tiesiskās sekas. Tiesai bija jāapsver, vai koplīgumā noteiktā divu mēnešu termiņa pārkāpums atzīstams par tik būtisku prasītāja interešu aizskārumu, lai uzteikumu atzītu par spēkā neesošu un atjaunotu prasītāju darbā.

2013.gada 23.janvāra spriedumā lietā Nr.SKC-103/2013 (C39065310) (paplašinātā tiesnešu sastāvā) un 2017.gada 20.marta spriedumā lietā Nr. SKC-543/2017 (C31451014) Augstākā tiesa atzinusi, ka Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteiktais atstādināšanas termiņš var netikt ievērots gadījumā, ja darba devējs no tā gribas neatkarīgu apstākļu dēļ nespēj minētajā tiesību normā noteiktajā termiņā izbeigt darba tiesiskās attiecības; šīs normas gramatiskā piemērošana konkrētās lietas apstākļos ir pretēja tās jēgai.

[11.3] Lai gan šajās lietās faktiskie apstākļi ir atšķirīgi, tomēr tiesiski situācijas ir salīdzināmas, jo tajās risināts jautājums par procedūras pārkāpuma absolūto raksturu, un no minētajiem spriedumiem izriet secinājums, ka ne ikkatra Darba likumā vai līgumā noteiktās procedūras pārkāpuma gadījumā tiesai jāatzīst darbiniekam nelabvēlīgais akts par spēkā neesošu.

Minētā atziņa var tikt attiecināta arī uz gadījumiem, kas ir līdzīgi situācijai izskatāmajā lietā, kad tiesa ir konstatējusi Darba likuma 109.panta trešās daļas formālu pārkāpumu, taču vienlaikus secinājusi, ka šis pārkāpums nav radījis darbiniecei nelabvēlīgas sekas, un faktiski darba devēja, uzzinādama par prasītājas darbnespēju, rīkojusies tādējādi, lai rastu darbiniecei labvēlīgu un viņas iesniegumā paustajai gribai atbilstošu risinājumu.

Proti, ja uzteikums nebūtu nosūtīts 2015.gada 24.martā un prasītājai izsniegts 2015.gada 30.martā, atbildētājai būtu bijušas tiesības uzteikt darba līgumu prasītājai viņas pirmajā darba dienā pēc darbnespējas izbeigšanās, t.i., 2015.gada 5.augustā.

Saņemot [pers. A] 2015.gada 31.marta iesniegumu neieskaitīt viņas pārejošas darbnespējas laiku uzteikuma termiņā un 2015.gada 13.aprīļa atbildē apstiprinot uzteikuma termiņa pagarinājumu par [pers. A] pārejošas darbnespējas laiku, darba devēja, lai arī, kā norādīts Augstākās tiesas 2016.gada 22.marta spriedumā, Darba likuma 103.panta normas uz izveidojušos situāciju attiecinājusi nepareizi, tomēr pēc būtības apturējusi uzteikuma darbību, saglabādama darbiniecei darba ņēmējas statusu, kas ir Darba likuma 109.panta trešās daļas normas galvenais mērķis. Nav pamatots kasācijas sūdzības iesniedzējas arguments, ka darba līguma uzteikums, prasītājai atrodoties smagā veselības stāvoklī, būtiski aizskāra viņas tiesības, jo apgrūtināja iespējas uzteikumu pārsūdzēt. Kā tas acīmredzams un kā pareizi konstatējusi apgabaltiesa, neskatoties uz to, ka prasītāja saņēmusi uzteikumu darbnespējas laikā, viņa ir īstenojusi savas tiesības uz tā apstrīdēšanu, jo ir cēlusi prasību tiesā.

Savukārt kasācijas sūdzībā minētajam argumentam, ka prasītāja veselības stāvokļa dēļ nepārsūdzēja atstādināšanu no darba, nav nozīmes attiecībā uz uzteikuma tiesiskuma izvērtēšanu šajā lietā.

Tāpat apgabaltiesa novērtējusi, ka uzteikuma izsniegšana darbnespējas laikā nav ierobežojusi prasītājas tiesības saņemt atalgojumu, jo prasītāja nav varējusi veikt darbu un saņemt atalgojumu citu iemeslu dēļ (atstādināšana un darbnespēja).

Ievērojot minēto, šajā gadījumā apstāklis, ka darba devēja nav atsaukusi 2015.gada 24.marta uzteikumu un, beidzoties [pers. A] darbnespējai, nav izsniegusi jaunu uzteikumu, nav radījis prasītājas tiesību aizskārumu.

Šādos apstākļos apgabaltiesa pamatoti nosprieda neatzīt uzteikumu par spēkā neesošu. Augstākā tiesa uzskata, ka pretējā gadījumā netiktu sasniegts taisnīgs rezultāts un ka prasītājas atjaunošana darbā un naudas piedziņa konkrētajā situācijā būtu nesamērīgs (pārmērīgs) maznozīmīga pārkāpuma kompensācijas veids.

[12] Kasācijas sūdzības iesniedzējas arguments, ka apelācijas instances tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 476.pantu, jo nav ņēmusi vērā likuma normu tulkojumu, ko izteikusi kasācijas instances tiesa 2016.gada 22.marta spriedumā, neatbilst situācijai lietā.

Proti, Augstākā tiesa 2016.gada 22.marta spriedumā ir skaidrojusi Darba likuma 109.panta trešās daļas normu, ka aizliegts uzteikt darbu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, un 103.panta pirmās un otrās daļas normas par uzteikuma termiņiem, ko Kurzemes apgabaltiesa ir ņēmusi vērā. Taču minētajā Augstākās tiesas spriedumā nav padziļināti analizēts jautājums par to, vai jebkura procedūras pārkāpuma obligātas sekas ir tikai un vienīgi uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu.

Turklāt apgabaltiesa, pretēji kasācijas sūdzībā norādītajam, par nebūtisku uzskatījusi nevis tiesību normu, bet gan šīs normas pārkāpumu tieši konkrētajā situācijā, ņemot vērā, ka tas nav radījis nelabvēlīgas sekas darbiniecei un, ka darba līguma uzteikšanas procedūras pilnīgas ievērošanas gadījumā [pers. A] tik un tā būtu atbrīvota no darba 2015.gada 5.augustā, jo viņas izdarītie būtiskie pārkāpumi nav savienojami ar darba attiecību turpināšanu.

[13] Augstākā tiesa atzīst par nepamatotu kasācijas sūdzības iesniedzējas argumentu, ka darba dēvējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš atstādināts no darba, un ka pirms darba līguma uzteikšanas procedūras uzsākšanas vispirms bija nepieciešams atcelt pagaidu aizliegumu atrasties darba vietā un veikt darbu.

Lai gan prasītāja apgalvojusi, ka minētais noteikums izriet no judikatūras, tomēr nav norādījusi uz konkrētiem spriedumiem, un šis apgalvojums ir arī kļūdains pēc būtības, jo Darba likums šādu priekšnoteikumu darba līguma uzteikšanai neparedz.

Turklāt arguments par uzteikuma izsniegšanu atstādināšanas laikā nebija prasības pamatā, tādēļ to nebija vajadzības vērtēt ne pirmās, ne apelācijas instances tiesai, izskatot lietu pēc būtības. Šādi apsvērumi Civilprocesa likuma 473.panta pirmās daļas izpratnē nevar tikt pārbaudīti arī kasācijas instances tiesā. Augstākā tiesa vairākkārt norādījusi, ka kasācijas instances tiesas funkcija ir tiesību piemērošanas jautājumu izspriešana, nevis vēl vienas iespējas došana pusei izmantot tos procesuālos līdzekļus, kurus tā nav izmantojusi zemākās instancēs, izskatot lietu pēc būtības, lai gan šie līdzekļi bijuši pieejami (*sk. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015.gada 30.oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-182/2015 (C30298909), 2015.gada 11.decembra spriedumu lietā Nr. SKC-242/2015 (C27179709), 2016.gada 10.februāra spriedumu lietā Nr. SKC-98/2016 (C33472110) u.c.*).

[14] Nav pamatoti prasītājas izteiktie argumenti, ka apgabaltiesa nav lietu no jauna izskatījusi apelācijas sūdzības robežās.

[14.1] No pārsūdzētā sprieduma motīvu daļā atspoguļotās argumentācijas redzams, ka tiesa ir noteikusi lietas izšķiršanai būtiskos jautājumus, ievērojot prasības pamatā norādītos apstākļus, piemērojusi tiem attiecīgās tiesību normas un kopumā taisījusi rūpīgi motivētu, tiesisku un taisnīgu spriedumu. Tiesa ir konstatējusi, ka uzteikums izsniegts laikā, kad prasītājai bija pārejoša darbnespēja, savukārt darbnespējas iemeslam (konkrētam veselības stāvoklim) nav juridiskas nozīmes strīda pareizā izšķiršanā.

[14.2] Tāpat nav pamatots kasācijas sūdzības iesniedzējas arguments, ka nav izvērtēts apelācijas sūdzībā norādītais par atjaunošanu darbā. Atbilstoši Darba likuma 124.panta otrajai daļai (*darbinieks, kurš atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas atzīts par spēkā neesošu, [..], saskaņā ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā*) uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu konkrētajā lietā ir priekšnoteikums atjaunošanai darbā. Tā kā apgabaltiesa secināja, ka nav pamata uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, tad vienlaikus pareizi noraidīja arī prasījumu par atjaunošanu darbā.

[15] Nekonstatējot kļūdas materiālo tiesību normu piemērošanā un tādus procesuālo tiesību normu pārkāpumus, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas, Augstākā tiesa atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedums ir atstājams

negrozīts, bet iesniegtā kasācijas sūdzība noraidāma.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 1.punktu un 475.pantu, Augstākā tiesa

**nosprieda**

atstāt negrozītu Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 30.maija spriedumu, bet [pers. A] kasācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.