**Darbinieka atlaišana pārbaudes laikā, ja ar to pārkāpts nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums. „Citi apstākļi” kā diskriminācijas kritērijs Darba likuma 29.panta devītās daļas izpratnē**

1. Darbinieka tiesības tikt aizsargātam pret darba devēja īstenotu diskrimināciju Darba likuma 29.panta izpratnē un pret darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām Darba likuma 9.panta izpratnē ir atvasinātas no Latvijas Republikas Satversmes 91.pantā atklātā vienlīdzības principa, kas darba tiesisko attiecību jomā konkretizēts Darba likuma 7.pantā. Līdz ar to abas minētās tiesības ir salīdzināmas un arī to aizsardzības līmenim jābūt salīdzināmam.

2. Darba likuma 9.pantā noteiktā nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma gadījums ietilpst Darba likuma 48.panta tvērumā. Ja nelabvēlīgās sekas ir izpaudušās kā darba tiesisko attiecību izbeigšana, darbiniekam ir tiesības prasīt atjaunot savu iepriekšējo tiesisko stāvokli, proti, atrašanos darba tiesiskajās attiecībās ar konkrēto darba devēju arī tādos gadījumos, kad darba devējs ir uzteicis darba līgumu pārbaudes laikā.

3. Likumpaklausība diskriminācijas aizlieguma principa kontekstā nav uzskatāma par tādu kritēriju, pēc kura būtu nodalāma kāda atsevišķa sabiedrības sociāla grupa, jo šāda rīcība nesaistās tikai ar kāda indivīda personu (piemēram, dzimums vai rase) vai tikai ar viņa iekšējo pārliecību (piemēram, reliģiskā pārliecība), bet gan ir katra sabiedrības locekļa pienākums būt godīgam pret savu valsti un ievērot likumus.

4. Darba likuma 9.pantam ir divējāda funkcija. No vienas puses, tas aizsargā darbinieku kā sociāli vājāko darba tiesisko attiecību dalībnieku, kurš īsteno savas tiesības darba attiecību ietvaros tādā veidā, kas nonāk pretrunā ar darba devēja interesēm vai subjektīvajiem uzskatiem. No otras puses, minētā likuma norma, it īpaši Darba likuma 9.panta pirmajā daļā ietvertais speciālais nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums, kalpo likumu ievērošanas sekmēšanai, proti, publisko interešu aizsardzībai.

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2017.gada 14.novembra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr.C31407814, SKC‑762/2017**

[ECLI:LV:AT:2017:1114.C31407814.1.S](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=STAT_PROC_ENTER&task=edit&procid=65758260&topmenuid=212&stack=https%3A//tis.ta.gov.lv/tisreal%3F%26AjaxB%3D1%26Form%3DregProcListNew%26topmenuid%3D212%26liststart%3D1%26jformat%3D1%26jtype%3D2%26extseek%3D0%26DocType%3D0%26stack%3Dhttps%25253A//tis.ta.gov.lv/tisreal%25253FForm%25253DTISBLANK%26objsubtype%3D-1%26%3D%25C5%25A0odien%26%3D%25C5%25A0oned%25C4%2593%25C4%25BC%26%3D%25C5%25A0om%25C4%2593nes%26activeyear%3D2017%26procnum%3D0762%26sort%3D1%26liststep%3D10%26%3DPar%25C4%2581d%25C4%25ABt%26plparam1%3Dlist%26pljmimetype%3D1%26%3DIzdruk%25C4%2581t%26display%3D00%3A00)

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesnese referente Inta Lauka, tiesnese Anita Čerņavska,

tiesnese Vanda Cīrule,

tiesnesis Valerijans Jonikāns,

tiesnese Ļubova Kušnire,

tiesnesis Valerijs Maksimovs, tiesnese Marika Senkāne,

tiesnesis Normunds Salenieks, tiesnese Edīte Vernuša,

tiesnese Anda Vītola,

tiesnese Mārīte Zāģere

izskatīja rakstveida procesā civillietu sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 6.septembra spriedumu [pers. A] prasībā pret SIA „Newcon Hospitality Group” par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, neizmaksātās darba samaksas, neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] 2014.gada 13.augustā cēla Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesā prasību, kas vēlāk precizēta, pret SIA „Newcon Hospitality Group”, kurā, pamatojoties uz Darba likuma 7., 9., 28., 29., 46., 47., 48., 59., 67., 68., 71., 75., 122., 124., 125., 126., 128., 130., 136., 137., 138. 140., 145., 149.pantu un Civillikuma 1.pantu, lūdza:

* atzīt par prettiesisku un spēkā neesošu SIA „Newcon Hospitality Group” 2014.gada 11.jūlija rīkojumu Nr.AD-1107/14.3 „Par atbrīvošanu no darba”;
* atjaunot [pers. A] iepriekšējā darbā saskaņā ar 2014.gada 30.aprīļa darba līguma noteikumiem;
* piedzīt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, neizmaksāto darba algu 141,62 EUR, piemaksu par nostrādātajām virsstundām 58,35 EUR, piemaksu par papildu darbu laikā no 2014.gada 17.jūnija līdz 2014.gada 10.jūlijam 533,60 EUR, morālā kaitējuma atlīdzību 2500 EUR;
* atzīt, ka darba devēja pārkāpusi atšķirīgas attieksmes aizliegumu un radījusi prasītājai, kura izmantoja savas tiesības nepiekrist darba devējas pretlikumīgajai rīcībai, nelabvēlīgas sekas.

Prasība pamatota ar šādiem apstākļiem.

[1.1] [Pers. A], pamatojoties uz 2014.gada 30.aprīlī starp pusēm noslēgto darba līgumu Nr.DL-26/2014, strādāja atbildētājai piederošajā viesnīcā „Mercure Riga Centre Hotel” par bārmeni *Lobby* bārā kopš viesnīcas atvēršanas pirmās dienas, t.i., 2014.gada 1.maija. Saskaņā ar darba līguma 1.3.punktu tika noteikts pārbaudes termiņš trīs kalendārie mēneši.

Viesmīlības nozarē prasītāja strādājusi jau piecus gadus, tādēļ pieņemta darbā uzreiz pēc pirmās intervijas. Darbu vienmēr veikusi godprātīgi, atbildīgi, ar ieinteresētību un atbilstoši likuma un darba devēja prasībām.

[1.2] Pēc pirmā nostrādātā mēneša darbiniecei piedāvāts strādāt viesnīcas restorānā par vecāko viesmīli, taču no šī piedāvājuma prasītāja atteikusies. Kādā no brīvdienām viesnīcas īpašnieka pārstāvis vēlreiz zvanījis un piedāvājis šo papildu darbu, norādot, ka papildu pienākumu neuzņemšanās gadījumā darbiniecei būs jāraksta atlūgums. Pēc šīs sarunas prasītāja uzņēmusies veikt papildus arī restorāna vecākā viesmīļa pienākumus, par ko starp pusēm 2014.gada 31.maijā noslēgta vienošanās Nr.DL-26/2014.01. Turklāt rakstveida vienošanās par šo darbu tika noformēta tikai pēc tam, kad darbiniece vairākkārt uz to uzstājusi.

[1.3] Saņemot pirmo mēnešalgu, [pers. A] radās neizpratne par darba samaksas apmēru, jo darba samaksa par nakts darbu nebija veikta, pārkāpjot Darba likuma 67.pantu. Darbiniece lūgusi veikt algas pārrēķinu un pārskaitīt precīzu summu uz viņas kontu. Tomēr līdz 10.jūlijam, t.i., nākamajai algas dienai, nekas nebija mainījies, tādēļ prasītāja par notiekošo interesējusies pie restorāna menedžera, kurš šo jautājumu devies noskaidrot pie viesnīcas vadības. Pēc laika menedžeris atgriezies un visiem restorāna viesmīļiem, tajā skaitā prasītājai, izdalījis aploksnes, par kuru saņemšanu paraksts nav prasīts.

[Pers. A], viņas kolēģes [pers. B] un [pers. C] konstatēja, ka aploksnēs ir nauda un atteicās šīs aploksnes pieņemt. Restorāna menedžeris lūdzis darbiniecēm doties pie ģenerāldirektora, lai personīgi saņemtu paskaidrojumus par radušos situāciju. Prasītāja un viņas kolēģes vērsušās pie viesnīcas īpašnieka pārstāvja, kuram darījušas zināmu, ka darba samaksu aploksnē nepieņems un vēlas, lai visa darba samaksa tiek pārskaitīta uz viņu kontiem atbilstoši darba līguma noteikumiem.

Pēc sarunas viesnīcas īpašnieka pārstāvis mutvārdos deva rīkojumu restorāna menedžerim noorganizēt, lai darbiniecēm tiktu pārrēķināta darba alga par visu nostrādāto laiku, ieskaitot svētku dienas un nakts stundas, kā arī lai darbinieces uzraksta atlūgumus. Piespiedu atlūgumu prasītāja nav rakstījusi. Ierodoties darbā nākamajā dienā 2014.gada 11.jūlijā atbilstoši darba grafikam, [pers. A] konstatējusi, ka jūlija mēneša grafikā viņas maiņas jau bija izdzēstas. Viesnīcas īpašnieka pārstāvis paziņojis, ka darbiniece var iet mājās, bet lietvede izsniegusi 2014.gada 11.jūlija rīkojumu Nr.AD-1107/14.3 „Par atbrīvošanu no darba”.

[1.4] Stājoties darbā starptautiski atzīta zīmola viesnīcā, prasītāja bija pārliecināta, ka nebūs problēmu saistībā ar darba samaksu un likumu ievērošanu, tomēr darba devējas pārstāvji sagādājuši vilšanos un nepatīkami pārsteiguši, rīkojoties klaji prettiesiski, pilnībā ignorējot darbinieku tiesības un normatīvo aktu prasības. Visiem uzņēmējiem, tostarp ārvalstu uzņēmējiem, komercdarbība jāveic godīgi un jāciena savi darbinieki.

[Pers. A] ir augsti kvalificēta darbiniece. Par viņas darba kvalitāti nekad nav saņemtas sūdzības, gluži pretēji – tikai atzinīgas atsauksmes. Tieši minēto prasmju dēļ darba devēja uzdeva viņai pildīt papildu pienākumus.

[1.5] Uzsakot darbu pārbaudes laikā, atbildētāja pārkāpusi arī Darba likuma 47.panta pirmo daļu, jo trīs dienas iepriekš nav brīdinājusi par darba līguma uzteikšanu, kas prasītājai liedza iespēju strādāt vēl trīs dienas un saņemt par tām darba samaksu.

Turklāt [pers. A] no darba atlaista prettiesiski, pārkāpjot Darba likuma 9.pantu, proti, darba devēja vēlējās uzspiest darbiniecei saņemt ienākumus, kuri nav uzrādīti uzņēmuma grāmatvedības uzskaitē, taču prasītāja šādas nelikumīgas darbības neatbalstīja, par ko tika sodīta, atlaižot no darba.

Atbilstoši Darba likuma 125.pantam darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Saskaņā ar Darba likuma 126.panta pirmo daļu darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Saskaņā ar Darba likuma 29.panta astoto daļu, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu.

[2] Ar Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2016.gada 23.februāra spriedumu prasība daļēji apmierināta.

Atzīts par spēkā neesošu SIA „Newcon Hospitality Group” 2014.gada 11.jūlija rīkojums Nr.AD-1107/14.3 par [pers. A] atbrīvošanu no darba, atjaunojot prasītāju iepriekšējā darbā saskaņā ar 2014.gada 30.aprīlī starp pusēm noslēgtā darba līguma Nr.DL-26/2014 noteikumiem.

No atbildētājas [pers. A] piedzīta vidējā izpeļņa 19 168,20 EUR par darba piespiedu kavējuma laiku no 2014.gada 11.jūlija līdz 2016.gada 10.februārim, piemaksa par nostrādātām virsstundām 58,35 EUR, piemaksa par papildu darba veikšanu 533,60 EUR, kopā 19 760,15 EUR, ieturot likumā noteiktos nodokļus, kā arī neizmaksātā darba alga 141,62 EUR pēc nodokļu ieturēšanas.

Izbeigta tiesvedība prasības daļā par neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas piedziņu.

No atbildētājas [pers. A] labā piedzīta morālā kaitējuma atlīdzība 740 EUR, atzīstot, ka SIA „Newcon Hospitality Group” pārkāpusi Darba likuma 9.pantā noteikto aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas.

Prasība noraidīta daļā par morālā kaitējuma atlīdzības 1760 EUR piedziņu.

Valsts ienākumos no atbildētājas piedzīta valsts nodeva 1022,05 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 27,10 EUR.

Apmierinot prasību daļā par atjaunošanu darbā, tiesa spriedumā norādījusi, ka saskaņā ar Darba likuma 47.pantu, uzsakot darbu pārbaudes laikā, darba devējam nav pienākuma norādīt uzteikuma iemeslu, taču šādam iemeslam ir jāpastāv, jo atbilstoši Darba likuma 46.panta noteikumiem pārbaudes mērķis ir noskaidrot, vai darbinieks atbilst uzticētā darba veikšanai. Tātad darba devējam likumā noteiktās tiesības ir jāīsteno atbilstoši pārbaudes jēgai un mērķim. Proti, strīda gadījumā darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka noteikto pārbaudi darbinieks nav izturējis, jo viņš neatbilst uzticētā darba veikšanai. Šādi pierādījumi lietā nav iesniegti.

Iesniegtie pierādījumi apstiprina pretējo, proti, prasītāja ir ieguvusi bakalaura grādu tūrisma un viesmīlības nozares uzņēmumu vadībā, vairākus gadus strādājusi par viesmīli, kas liecina, ka viņai ir gan atbilstoša izglītība, gan darba pieredze šajā jomā. Prasītājas prasmes novērtējusi arī darba devēja, kas noteiktajā pārbaudes laikā uzticējusi darbiniecei veikt vecākā viesmīļa pienākumus, tādējādi apliecinot viņas augsto profesionālo līmeni un spējas.

Atbilstoši Darba likuma 124.panta pirmajai daļai, ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu. Saskaņā ar minētā panta otro daļu šādā gadījumā darbinieks ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā, bet, pamatojoties uz Darba likuma 126.pantu, darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

[3] Apelācijas sūdzību par minēto spriedumu daļā, ar kuru prasība apmierināta, iesniedza SIA „Newcon Hospitality Group”.

[4] [Pers. A] tiesā iesniegusi pretapelācijas sūdzību, kurā norādīti šādi argumenti.

[4.1] Spriedumā dots nepareizs lietas apstākļu juridiskais novērtējums. Darbiniecei izsniegtais dokuments nav uzskatāms par darba līguma uzteikumu, jo tas izsniegts, pārkāpjot Darba likuma 47.panta pirmajā daļā noteikto termiņu.

[4.2] Darba devēja, ignorējot [pers. A] tiesības, normatīvo aktu prasības un padarot darbinieci par līdzvainīgu likumpārkāpumā, atlaidusi darbinieci no darba, tādējādi pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu (Darba likuma 29.panta pirmā un devītā daļa).

Šādā veidā pārkāptas prasītājas tiesības, kas garantētas Satversmes 91. un 107.pantā.

Pretapelācijas sūdzībā prasītāja lūgusi prasību apmierināt pilnīgi, kompensācijas par morālo kaitējumu apmēru nosakot pēc tiesas ieskata, savukārt atbildētājas apelācijas sūdzību noraidīt.

[5] Ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 6.septembra spriedumu prasība apmierināta daļēji.

No SIA „Newcon Hospitality Group” [pers. A] labā ir piedzīta piemaksa 58,35 EUR par nostrādātajām virsstundām un piemaksa 533,60 EUR par papildu darbu, ieturot likumā noteiktos nodokļus, kā arī neizmaksātā darba alga 141,62 EUR pēc nodokļu ieturēšanas.

Atzīts, ka SIA „Newcon Hospitality Group” ir pārkāpusi Darba likuma 9.pantā noteikto aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, piedzenot no atbildētājas [pers. A] labā morālā kaitējuma atlīdzību 740 EUR.

Noteikta sprieduma nekavējoša izpilde daļā par piemaksas par nostrādātajām virsstundām un neizmaksātās darba algas piedziņu.

Prasība noraidīta daļā par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, par darba devējas uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, par prasītājas atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

Valsts ienākumos no atbildētājas piedzīta valsts nodeva 292,18 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 29,97 EUR. No [pers. A] SIA „Newcon Hospitality Group” labā ir piedzīta valsts nodeva 905,03 EUR par apelācijas sūdzības iesniegšanu atbilstoši prasības noraidītajai daļai.

Spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[5.1] Darba devējas rīkojums Nr.AD-1107/14.3 „Par atbrīvošanu no darba” pretēji pretapelācijas sūdzībā norādītajam ir atzīstams par darba tiesisko attiecību uzteikumu, jo atbilstoši Darba likuma 47.panta pirmajai daļai vienīgā obligātā prasība šādam uzteikumam pārbaudes laikā ir rakstveida forma, kas konkrētajā gadījumā ir ievērota, kā to pamatoti atzinusi arī pirmās instances tiesa. Darba devējas uzteikums, neievērojot trīs dienu termiņu, nerada Darba likuma 124.panta sekas, jo nevar atzīt par prettiesisku darba devējas rīcību, kuras pamatā ir tās tiesības uzteikt darba līgumu visā pārbaudes termiņa laikā.

[5.2] Atbildētājas rīcība, vēršoties pret prasītāju un atlaižot no darba tā iemesla dēļ, ka viņa iestājās par savu tiesību izmantošanu un atteicās saņemt daļu no algas aploksnē bez nodokļu maksājumiem, kvalificējama kā Darba likuma 9.panta pirmās daļas noteikumu pārkāpums. Lai gan atbildētājas pārstāvis noliedza, ka notikusi naudas izmaksāšana aploksnē, tomēr atbilstoši Darba likuma 9.panta otrajai daļai neiesniedza pierādījumus, kuri atspēkotu pārsūdzētajā spriedumā minētos argumentus.

[5.3] No Darba likuma 9.panta jēgas izriet aizliegums darba devējam vērsties pret darbinieku, kurš tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības. Gadījumā, ja darba devējs šādas pret darbinieku vērstas darbības veic, tad viņam jāatbild par savas rīcības sekām. Šādos apstākļos ir pamatots pirmās instances tiesas spriedums daļā par morālā kaitējuma atlīdzības 740 EUR piedziņu, kam apelācijas instances tiesa atbilstoši Civilprocesa likuma 432.panta piektās daļas noteikumiem pievienojas, jo šāds atlīdzības apmērs noteikts atbilstoši Augstākās tiesas judikatūrā nostiprinātajiem kritērijiem.

[5.4] Prasītāja Darba likuma 48.pantā noteiktajā termiņā cēla tiesā prasību, izsakot tajā vairākus savstarpēji saistītus prasījumus, t.sk. par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma konstatēšanu, ko saskata apstāklī, ka viņa atteicās saņemt darba samaksu aploksnē (bez nodokļu nomaksas), kas neatbilst normatīvajos aktos noteiktajiem darba samaksas veidiem. Prasītājas ieskatā, darba devēja tādējādi pārkāpusi gan Darba likuma 9.pantā, gan 29.panta pirmajā un devītajā daļā noteikto aizliegumu.

[5.5] Atzīstams, ka paskaidrojumu nepieprasīšana, atbrīvojot prasītāju no darba, un atlaišanas iemesla nenorādīšana, uz ko norādīja prasītājas pārstāve tiesas sēdē, nevar būt pamats atšķirīgas attieksmes konstatēšanai Darba likuma 29.panta izpratnē, jo atbilstoši minētā panta pirmajai daļai darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu.

Lietā nodibināts, ka, uzsakot darbu, nevienam no pārbaudes laikā atlaistajiem darbiniekiem uzteikumā nav norādīts atlaišanas iemesls, turklāt organizētu darbinieku novērtēšanu un viņu prasmju salīdzināšanu atbildētāja nav veikusi, bet secinājumus par darbinieku piemērotību izdarījusi, vērojot, kā darbinieki saprotas ar klientiem, kā pilda norādījumus utt. Par nepamatotu atzīstama prasītājas atsauce uz Augstākās tiesas Senāta 2013.gada 6.decembra spriedumā lietā Nr.SKC-2504/2013 (C27234912) izteiktajām atziņām, jo minētajā lietā prasītāja norādījusi uz diskrimināciju pēc dzimuma pazīmes, t.i., sievietes aizskaršanu un pakļaušanu nevēlamai seksuālai rīcībai, savukārt izskatāmajā lietā šādi apstākļi nav konstatējami.

[5.6] Saskaņā ar Darba likuma 48.pantu pārbaudes laikā izdarīta darba tiesisko attiecību uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu ir iespējama tikai gadījumā, ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu. Ievērojot, ka nav konstatēts Darba likuma 29.panta pirmajā un devītajā daļā noteiktais atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums, tiesai nav pamata atzīt par spēkā neesošu darba devējas uzteikumu, atjaunojot prasītāju iepriekšējā darbā. Līdz ar to nav pamata arī vidējās izpeļņas piedziņai par darba piespiedu kavējumu, tādējādi prasība šajā daļā ir noraidāma.

[6] [Pers. A] iesniedza kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 6.septembra spriedumu, lūdzot spriedumu atcelt daļā, ar kuru prasība noraidīta, un nodot lietu šajā daļā jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Kasācijas sūdzība pamatota ar šādiem argumentiem.

[6.1] Tiesa nepareizi piemērojusi un iztulkojusi Darba likuma 9.pantu, 46.panta pirmo daļu, 47.panta pirmo daļu, 48.pantu, nepamatoti nav piemērojusi Darba likuma 7.panta pirmo un otro daļu, 29.panta devīto daļu, Civillikuma 1.pantu, pārkāpusi Civilprocesa likuma 5.pantu, 8.panta pirmo daļu, 97.pantu, 193.panta piekto daļu, kas novedis pie lietas nepareizas izspriešanas daļā, ar kuru prasība noraidīta.

[6.2] Saskaņā ar Darba likuma 46.panta pirmo daļu darba devējam tiesības uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā jāīsteno atbilstoši pārbaudes jēgai un mērķim. Proti, strīda gadījumā darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka darba līgums uzteikts, jo darbinieks neatbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Atbilstoši Darba likuma 47.panta pirmajai daļai darba devējam nav jāmin uzteikuma iemesli, taču tādiem jāpastāv. Strīda gadījumā atbildētājai bija jāpierāda, ka, atlaižot no darba, netika pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums. Šajā gadījumā darba devēja nav pierādījusi, ka prasītāja neatbilda viņai uzticētā darba veikšanai. Minētās atziņas atbilst spēkā esošajai judikatūrai *(sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 6.decembra sprieduma lietā Nr.SKC-2504/2013 (Nr.C27234912) 7.2 punktu).*

Tiesai bija jāņem vērā, ka šādās lietās pastāv apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips, kas nozīmē, ka pierādīšanas pienākums pāriet no darbinieka uz darba devēju. Tomēr tiesa, uzklausot atbildētājas pārstāvja pieņēmumus, nav vadījusies no minētā principa un nav pārbaudījusi, vai tiešām konstatējama prasītājas neatbilstība veicamajam darbam.

[6.3] Konstatējot, ka darbinieces atlaišanai no darba nav nekāda sakara ar viņas darba kvalitāti un piemērotību veicamajam darbam, atzīstams, ka Darba likuma 47.panta pirmajā daļā paredzētās tiesības darba devēja nav izlietojusi labā ticībā.

[6.4] Saskaņā ar likuma „Par tiesu varu” 17.panta otro daļu tiesa, izskatot lietu, konstatē faktus, pamatojoties uz tiesas sēdē pārbaudītiem pierādījumiem. Konkrētajā lietā pierādījumi tam, ka prasītāja atlaista no darba objektīva iemesla dēļ, nav iegūti. Tieši pretēji, lietā noskaidrots, ka prasītājai uzdoti papildu pienākumi, kas liecina par viņas augstām darbspējām.

[6.5] Izskatāmajā lietā konstatējami Darba likuma 29.panta devītajā daļā norādītie citi apstākļi, kas apstiprina atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, uzteicot darba līgumu.

Tiesai bija jāvērtē prasītājas argumenti, ka visi uzņēmuma darbinieki atradās salīdzinoši vienādos apstākļos, proti, visiem bija noteikts pārbaudes laiks, jo uzņēmums darbu sāka 2014.gada 1.maijā, bet atlaistas no darba pārbaudes laikā tika divas darbinieces, t.sk. prasītāja, turklāt brīdī, kad atteicās saņemt algu aploksnē. Minētais ir pamats atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma konstatēšanai, jo pārējie darbinieki, kuri piekrita saņemt darba samaksu aploksnē, turpināja darbu. Apelācijas instances tiesa šos argumentus un tos apliecinošos pierādījumus nav vērtējusi, analizējot tikai Darba likuma 29.panta pirmās daļas piemērošanas priekšnoteikumus, kas neattiecas uz prasītājas atlaišanas apstākļiem un pamatu.

Turklāt apelācijas instances tiesa nav norādījusi uz pierādījumiem, kas apstiprina spriedumā citētos un tiesas akceptētos atbildētājas pārstāvja paskaidrojumus, ka darbu pie atbildētājas vienlaikus kā viesmīļi un bārmeņi uzsāka gan puiši, gan meitenes un ka pārbaudes laiku nav izturējuši vēl trīs darbinieki, bet kopumā pārbaudes laikā atlaisti četri darbinieki.

Šāda sprieduma motivācija ir pretrunā ar Civilprocesa likuma 104.pantu, jo prasītāja minēto faktu esamību nekad nav atzinusi, savukārt pierādījumi par tiem nav iesniegti.

[6.6]Katrai personai ir tiesības uz domas, apziņas un reliģiskās pārliecības brīvību, taču personas pārliecība nav saistāma tikai ar reliģiju. Pārliecība var saistīties, piemēram, ar pacifismu vai filozofisko pārliecību. Konkrētajā gadījumā prasītāja demonstrēja savu pilsonisko pārliecību būt par likumpaklausīgu personu un, uzskatot par nepieņemamu atbildētājas rīcību, pieprasīja pareizi kārtot grāmatvedību, lai tiktu samaksāti visi likumā noteiktie nodokļi. Līdz ar to nelabvēlīgās sekas – prettiesiskā atlaišana no darba – bija vērtējama kā atšķirīga attieksme Darba likuma 7. un 29.panta izpratnē.

[6.7] Apelācijas instances tiesa nepareizi piemēroja Darba likuma 47.panta pirmo daļu, ignorējot apstākli, ka saskaņā ar minēto tiesību normu pusēm ir tiesības uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Turklāt izsniegtais rīkojums par atlaišanu nav darba līguma uzteikums ne pēc satura, ne pēc formas, tāpēc tiesai bija jākonstatē, ka atbildētāja pārkāpa darba līguma uzteikšanas kārtību.

Prasītājai rīkojums par atlaišanu no darba izsniegts darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienā. Šādu pārkāpumu Civillietu tiesas kolēģija novērtēja kā formālu, neņemot vērā jaunāko judikatūru šajā jautājumā.

[6.8] Apelācijas instances spriedums nav taisnīgs arī daļā, ar kuru no prasītājas atbildētājas labā ir piedzīta valsts nodeva 905,03 EUR par apelācijas sūdzības iesniegšanu proporcionāli prasības noraidītajai daļai. Šādas piedzītās summas aprēķinu tiesa nav norādījusi, tāpēc prasītājai nav iespējams pārbaudīt tā matemātisko pareizību. Līdz ar to spriedums šajā daļā, pārkāpjot Civilprocesa likuma 193.panta piekto daļu, nav pienācīgi motivēts.

[7] Paskaidrojumos par kasācijas sūdzību SIA „Newcon Hospitality Group” norādījusi, ka pārsūdzētais spriedums ir taisnīgs, tajā pareizi piemērotas materiālo tiesību normas un nav pārkāptas procesuālo tiesību normas. Tiesas secinājums, ka atbildētāja nav pret prasītāju pieļāvusi atšķirīgu attieksmi, ir pamatots.

[8] Ar Augstākās tiesas tiesnešu kolēģijas 2017.gada 17.janvāra rīcības sēdes lēmumu, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 464.panta otro daļu, ierosināta tiesvedība sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 6.septembra spriedumu daļā, ar kuru prasība noraidīta un piedzīti tiesāšanās izdevumi, nododot lietu izskatīšanai rakstveida procesā.

**Motīvu daļa**

[9] Pārbaudījusi sprieduma likumību attiecībā uz personu, kura to pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Augstākā tiesa atzīst, ka Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 6.septembra spriedums atceļams daļā, ar kuru noraidīta prasība par darba devējas uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, par prasītājas atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu, kā arī tiesāšanās izdevumu piedziņu.

[9.1] Apelācijas instances spriedums kā nepārsūdzēts stājies spēkā daļā, ar kuru piedzīta atlīdzība 740 EUR par morālo kaitējumu, konstatējot, ka darba devēja attiecībā pret darbinieci pārkāpusi Darba likuma 9.panta pirmajā daļā noteikto aizliegumu, proti, par grāmatvedības uzskaitē neuzrādītas darba samaksas jeb tā saucamās „aplokšņu algas” nepieņemšanu [pers. A] atlaista no darba, tādējādi radot viņai nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā darbiniece izmantojusi savas tiesības un pieprasījusi veikt darba samaksu atbilstoši noslēgtā darba līguma 1.2.punktam.

[9.2] [Pers. A] ieskatā, iepriekš minētie nodibinātie fakti tiesai bija jāsaista arī ar Darba likuma 29.panta devītajā daļā norādītajiem „citiem apstākļiem”, kas attiecināmi uz atšķirīgas attieksmes jeb diskriminācijas aizliegumu.

Kasācijas sūdzības iesniedzēja uzskata, ka diskriminācijas aizliegums ir pārkāpts pret viņu kā personu, kura, apliecinot savu pilsonisko pārliecību, nav pieņēmusi „aplokšņu algu”, pieprasījusi darba devējai uzrādīt grāmatvedības dokumentos darba samaksu un samaksāt valstij likumā paredzētos nodokļus.

Augstākā tiesa atzīst, ka Darba likuma 29.panta devītā daļa konkrētā strīda izšķiršanā nav piemērojama tālāk norādīto apsvērumu dēļ.

[9.2.1] Diskriminācijas aizliegums, kas ietverts Satversmes 91.panta otrajā teikumā un arī Darba likuma 29.panta devītajā daļā, balstās uz kādu aizliegtu kritēriju, jo diskriminācijas aizlieguma mērķis ir nepieļaut nevienlīdzīgu attieksmi pret kādu noteiktu, konkrēti nodalāmu sociālu grupu. Līdz ar to diskriminācijas aizlieguma pazīmes jeb kritēriji, uz kuru pamata mazāk labvēlīga attieksme ir aizliegta, parasti ir tā saucamās sensitīvās, sociāli jūtīgās pazīmes, kuras saistītas tieši ar pašu personu, tās īpašībām, uzskatiem, dzimumu, rasi, etnisko piederību.

Tiesību doktrīnā, atklājot Satversmes 91.pantā iekļautā diskriminācijas aizlieguma principa saturu, norādīts: „Satversmes komentējamā panta otrais teikums, neraugoties uz viegli pārprotamo formulējumu, ir jāinterpretē kā „klasiskais” diskriminācijas aizliegums. Tas aizliedz atšķirīgu attieksmi nevis vispār, bet tikai nedaudzos, stingri definētos gadījumos, kad atšķirība pamatojas uz noteiktiem – aizliegtiem kritērijiem.” (*Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 99.lpp.*).

[9.2.2] Augstākā tiesa atzīst, ka likumpaklausība diskriminācijas aizlieguma principa kontekstā nav uzskatāma par tādu kritēriju, pēc kura būtu nodalāma kāda atsevišķa sabiedrības sociāla grupa, jo šāda rīcība nesaistās tikai ar kāda indivīda personu (piemēram, dzimums vai rase) vai tikai ar viņa iekšējo pārliecību (piemēram, reliģiskā pārliecība), bet gan ir katra sabiedrības locekļa pienākums būt godīgam pret savu valsti un ievērot likumus.

Pamatojoties uz iepriekš minēto, Augstākā tiesa secina, ka konkrētā situācija nav saistāma ar diskrimināciju Darba likuma 29.panta izpratnē, bet gan ar Darba likuma 9.pantu, kā to pareizi kvalificējusi tiesa, atzīstot darba devējas prettiesisko rīcību.

[9.3]  Apelācijas instances tiesa Darba likuma 48.pantu iztulkojusi tādējādi, ka šī norma paredz darbiniekam tiesības apstrīdēt uzteikumu vienīgi gadījumā, ja darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes jeb diskriminācijas aizliegumu.

Augstākās tiesas ieskatā, ir noskaidrojams, vai Darba likuma 48.pants attiecināms arī uz tādām situācijām kā izskatāmajā lietā, proti, kad darba devēja uzteikums izsniegts pārbaudes laikā un tas ir saistāms ar Darba likuma 9.pantā noteiktā nelabvēlīgo seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu.

Augstākā tiesa atzīst, ka nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma gadījums ietilpst Darba likuma 48.panta tvērumā, pamatojoties uz tālāk minētajiem argumentiem.

[9.3.1] Atbilstoši Darba likuma 46.panta pirmajai daļai, noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai.

Darba likuma 47.panta pirmajā daļā ietverts darba līguma uzteikuma tiesiskais pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai pārbaudes laikā. Augstākā tiesa jau iepriekš ir skaidrojusi minēto tiesisko pamatu, norādot, ka darba devējs nav tiesīgs īstenot tiesības uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā pretēji pārbaudes jēgai un mērķim (*sk.* *Augstākās tiesas Senāta 2009.gada 3.jūnija sprieduma lietā Nr.SKC-188 (C29159708) 8.2.punktu*).

Darba likuma 48.pantā likumdevējs pēc būtības ir noteicis, ka pretēja pārbaudes jēgai un mērķim būtu tāda darba līguma uzteikšana pārbaudes laikā, kas saistīta ar Darba likuma 29.panta pirmajā un devītajā daļā norādītajiem apstākļiem (darbinieka dzimums, rase, ādas krāsa u.c.), jo minētie apstākļi nevar kalpot par pamatu vērtējumam, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai.

[9.3.2] Darba likuma 48.pantā likumdevējs nav tieši norādījis, ka darba uzteikuma pamatā var būt arī Darba likuma 9.panta pirmajā daļā minētie apstākļi, proti, darba devēja radītās nelabvēlīgās sekas gadījumos, kad darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

Lai noskaidrotu Darba likuma 48.panta tvērumu, ir būtiski iztulkot minēto normu ne tikai gramatiski, bet arī izvērtēt gan tās vēsturisko attīstību un kopsakaru ar citām Darba likuma normām, gan arī noteikt likumdevēja mērķi, veicot turpmāk norādītos būtiskos normas grozījumus.

[9.3.3]  Darba likuma 48.pants sākotnēji paredzēja darbiniekam tiesības prasīt atbilstošu atlīdzību, ja darba devēja uzteikums veikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu.

Aktuālā šīs likuma normas redakcija, kas stājās spēkā 2004.gada 8.maijā, šķietami nekonkretizē, kādu prasījumu darbinieks ir tiesīgs vērst pret darba devēju.

Likuma norma tika grozīta, 2004.gada 22.aprīlī pieņemot likumu „Grozījumi Darba likumā”. Ar šiem Darba likuma grozījumiem tika pārņemtas Eiropas Savienības direktīvas, kas vērstas uz darbinieku aizsardzību pret dažāda veida diskrimināciju (Padomes 2000.gada 29.jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības; Padomes 2000.gada 27.novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju).

Veicot grozījumus Darba likumā, darbinieku tiesības uz atlīdzinājumu par kaitējumu, kas nodarīts ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, tika ietvertas Darba likuma 29.panta astotajā daļā, papildinot minēto pantu.

Turklāt likumdevējs jaunajā tiesību normā – Darba likuma 29.panta astotajā daļā – tiesības uz kaitējuma atlīdzināšanu nav saistījis tikai ar prettiesisku uzteikumu kā vienīgo kaitējuma atlīdzināšanas priekšnoteikumu, jo šī norma piemērojama arī tad, ja nelabvēlīgas sekas radītas, neizbeidzot darba tiesiskās attiecības.

Līdz ar to secināms, ka pēc grozījumu izdarīšanas Darba likuma 29.pantā, papildinot to ar astoto daļu, darba devēja radītu nelabvēlīgu seku gadījumā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas tiesiskais regulējums tika iekļauts šajā tiesību normā, savukārt Darba likuma 48.panta norāde uz darbinieka tiesībām celt prasību tiesā ir saistāma ar darba devēja uzteikuma tiesiskuma apstrīdēšanu.

[9.3.4] Pārņemot Eiropas Savienības direktīvas, kas vērstas uz darbinieku aizsardzību pret dažāda veida diskrimināciju, tika pārņemtas arī tās direktīvu normas, kas paredz personu aizsardzību no nelabvēlīgas attieksmes vai negatīvām sekām, kas ir reakcija uz personas sūdzību vai tiesas procesiem, lai panāktu vienādas attieksmes principa nodrošināšanu (*sk. Direktīvas 2000/43/EK 9.pantu, Direktīvas 2000/78/EK 11.pantu*).

Minētās direktīvu normas paredz aizsargāt ne tikai tos darbiniekus, kas cieš no diskriminācijas, bet gan arī jebkuru darbinieku, kas iestājas pret uzņēmumā īstenotu diskrimināciju un cēloņsakarībā ar šo rīcību cieš no darba devēja radītajām negatīvajām sekām.

Līdz ar to šis ir nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma speciāls gadījums Darba likuma 9.panta izpratnē. Pārņemot iepriekš minētās direktīvas, likumdevējam šāds obligātais regulējums bija jāietver likumā, vismaz konkrētajā nelabvēlīgu seku radīšanas gadījumā paredzot aizsardzību pret atlaišanu. Tomēr atbilstošs normatīvais regulējums Darba likumā netika ietverts tieši.

[9.3.5] Augstākās tiesas ieskatā, par likumdevēja patiesi gribēto Darba likuma 48.panta tvērumu liecina arī fakts, ka likumdevējs ar 2004.gada 22.aprīļa likumu „Grozījumi Darba likumā” šā likuma 29.panta astotajā daļā piešķīra darbiniekam tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, tieši norādot, ka šādas tiesības darbiniekam ir „papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām”.

Šāda norāde nepārprotami ļauj secināt, ka arī gadījumā, kad pārkāpts aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas Darba likuma 9.panta izpratnē, likumdevējs ir vēlējies paredzēt darbiniekam ne tikai tiesības uz radītā kaitējuma atlīdzību, bet arī citas tiesības.

[9.3.6] Papildus iepriekš minētajiem argumentiem par likumdevēja patieso gribu attiecībā uz Darba likuma 48.panta tvērumu ņemami vērā arī turpmāk norādītie tiesību normas sistēmiskās un teleoloģiskās iztulkošanas apsvērumi.

Darbinieka tiesības tikt aizsargātam pret darba devēja īstenotu diskrimināciju (diskriminācijas aizliegums) un pret darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām (nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums) ir atvasinātas no Latvijas Republikas Satversmes 91.pantā atklātā vienlīdzības principa, kas darba tiesisko attiecību jomā konkretizēts Darba likuma 7.pantā. Līdz ar to abas minētās tiesības ir salīdzināmas un arī to aizsardzības līmenim jābūt salīdzināmam.

Likumdevējs abu tiesību aizsardzību ir atzinis par salīdzināmu gan Darba likuma 9.panta otrajā daļā, gan 29.panta trešajā daļā, pierādīšanas nastu par to, ka attiecīgais aizliegums nav pārkāpts, uzliekot darba devējam.

Par likumdevēja vienlīdzīgu attieksmi pret abām tiesībām liecina arī Darba likuma 29.panta astotā daļa, kas vienoti regulē tiesības prasīt darba devēja nodarītā kaitējuma atlīdzību abu aizliegumu pārkāpuma gadījumā papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām.

[9.3.7] Augstākā tiesa arī konstatē, ka gan diskriminācijas aizliegums, gan nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums ir pakārtots aizliegumam darba devējam rīkoties pretēji likumam.

Lai arī darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu veicama, pamatojoties uz Darba likuma normām, abu regulējumu mērķu salīdzināšanai, lai noteiktu tiesību analoģijas piemērošanas pamatotību, ņemams vērā, ka abi iepriekš minētie likumiskie aizliegumi saturiski ir pakārtoti Civillikuma 1415.pantā ietvertajam noteikumam, ka neatļauta darbība nevar būt par tiesiska darījuma priekšmetu. Tātad darba devēja uzteikuma kā vienpusēja tiesiska darījuma priekšmets vienlīdz nevar būt Darba likuma 9.pantā un 29.pantā ietverto aizliegumu pārkāpjošas darbības.

Augstākā tiesa secina, ka, neattiecinot Darba likuma 48.panta regulējumu uz nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumiem, kas izpaudušies kā darba devēja uzteikums pārbaudes laikā, arī diskriminācijas aizliegums tiktu nepamatoti vājināts, jo nebūtu nodrošināta to darbinieku pienācīga aizsardzība, kas paši nav cietuši no darba devēja diskriminējošās attieksmes, bet ir par to ziņojuši un tā rezultātā darba devējs ir uzteicis ar šiem darbiniekiem noslēgtos darba līgumus.

Izvērtējot Darba likuma 48.panta objektīvo mērķi, jāņem vērā, ka normas sašaurināts, gramatisks iztulkojums nonāktu pretrunā ar likuma plānu un nesasniegtu arī turpmāk norādīto Darba likuma 9.panta mērķi.

[9.3.8] Darba likuma 9.panta pirmajā daļā ietverts vispārīgs aizliegums radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas par savu likumā vai līgumā paredzēto tiesību izmantošanu darba tiesisko attiecību ietvaros, kā arī speciāls nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums attiecībā uz tiem gadījumiem, kad darbinieks informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

Vispārīgais nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums pamatots tiesību sistēmu caurvijošā domā, ka atļauta darbība bauda likuma aizsardzību, turpretim neatļauta darbība netiek tiesiski aizsargāta.

Darba likuma 9.pantam ir divējāda funkcija. No vienas puses, tas aizsargā darbinieku kā sociāli vājāko darba tiesisko attiecību dalībnieku, kurš īsteno savas tiesības darba attiecību ietvaros tādā veidā, kas nonāk pretrunā ar darba devēja interesēm vai subjektīvajiem uzskatiem. No otras puses, minētā likuma norma, it īpaši Darba likuma 9.panta pirmajā daļā ietvertais speciālais nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums, kalpo likumu ievērošanas sekmēšanai, proti, publisko interešu aizsardzībai.

Līdz ar to Darba likuma 9.panta mērķis ir nodrošināt, ka darbiniekam prettiesiski radītās nelabvēlīgās sekas tiek novērstas.

Jēdziens „nelabvēlīgās sekas” aptver darbinieka tiesiskā vai faktiskā stāvokļa jebkāda veida pasliktināšanu, kuru radījis darba devējs, tostarp arī darbinieka atlaišanu, jo tiek būtiski izmainīts darbinieka tiesiskais stāvoklis.

Darba devēja radītas netiešās nelabvēlīgās sekas var izpausties kā tādu labumu nenodrošināšana savas tiesības izmantojušajam darbiniekam, kurus salīdzināmā situācijā ir saņēmuši citi darbinieki, kas neizmantoja attiecīgās tiesības, piemēram, prēmijas, pabalsti.

Augstākā tiesa secina, ka darbiniekam radīto nelabvēlīgo seku novēršana saskaņā ar iepriekš norādīto Darba likuma 9.panta mērķi nozīmē darbinieka iepriekšējā faktiskā un tiesiskā stāvokļa atjaunošanu, kā arī netiešo nelabvēlīgo seku novēršanu. Ja nelabvēlīgās sekas ir izpaudušās kā darba tiesisko attiecību izbeigšana, darbiniekam atbilstoši normas mērķim jābūt tiesībām prasīt atjaunot savu iepriekšējo tiesisko stāvokli, proti, atrašanos darba tiesiskajās attiecībās ar konkrēto darba devēju.

[9.4]  Ievērojot [9.3] punktā norādīto pamatojumu, atzīstams, ka Darba likuma 48.pants piemērots nepareizi, tādēļ spriedums atceļams daļā, ar kuru noraidīta prasība par darba devējas uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, par prasītājas atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu, kā arī tiesāšanās izdevumu piedziņu.

Atbilstoši ar prasītāju noslēgtā darba līguma Nr.DL-26/2014 1.7.punktam darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku, bet līguma 1.3.punktā noteiktais pārbaudes termiņš ir pagājis.

Augstākā tiesa secina, ka norādītajos apstākļos, kad uzteikuma pamats nebija darbinieces nespēja veikt līgumā noteiktos darba pienākumus, jautājums par darba tiesisko attiecību atjaunošanu, novēršot prasītājas tiesību nepamatoto aizskārumu, vairs nevar tikt saistīts ar pārbaudes laiku.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu, 477.pantu, šā likuma pārejas noteikumu 91. pantu, Augstākās tiesas Civillietu departaments

**nosprieda**

Atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 6.septembra spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība par darba devējas uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, par prasītājas atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu, kā arī tiesāšanās izdevumu piedziņu. Lietu šajā daļā nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.