**Darba devēja uzteikumam izvirzāmās prasības, ja uzteikums pamatots ar apstākli, ka darbinieks rīkojies pretēji labiem tikumiem**

Darba likuma 102.pantā noteikts, ka, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tādejādi darba devējam nav pietiekami uzteikumā atsaukties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido šo uzteikuma tiesisko pamatu, tostarp jādod darbinieka rīcības objektīvs izvērtējums un pamatojums šādas rīcības atzīšanai par pretēju labiem tikumiem, lai tiesai, kas izskata konkrēto strīdu, būtu iespēja to pārbaudīt.

**Latvijas Republikas Augstākā tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2018.gada 20.aprīļa**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr.C12177516, SKC-213/2018**

[ECLI:LV:AT:2018:0420.C12177516.2.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI:LV:AT:2018:0420.C12177516.2.S)

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesnese referente Ināra Garda,

tiesnese Ļubova Kušnire,

tiesnesis Normunds Salenieks

izskatīja rakstveida procesā civillietu sakarā ar prasītāja [pers. A] kasācijas sūdzību par Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 21.septembra spriedumu [pers. A] prasībā pret SIA [firma] par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] SIA [firma] kā darba devēja un [pers. A] kā darbinieks 2015.gada [..] jūnijā noslēdza darba līgumu Nr.[..] uz nenoteiktu laiku, ar kuru darba devēja pieņēma [pers. A] darbā [..] (*lietas 10.-12.lp.*).

[2] Darba devēja ar 2016.gada [..] janvāra rīkojumu Nr.[..] uzteikusi darba līgumu ar 2016.gada [..] februāri, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu sakarā ar to, ka darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu (*lietas 19.lp.*).

Uzteikuma pamatojums (ietverts atsevišķā dokumentā, ar kura saturu darbinieks iepazīstināts 2016.gada [..] janvārī) balstīts uz to, ka darbinieks neuzklausīja klienta sūdzību un nepiedāvāja risināšanas variantus, tādēļ „neizpildīja vienu no galvenajiem amata apraksta uzdevumiem (Darba līgums Nr.[..] Darba līguma pielikums Nr.1: „[..] sūdzību un atsauksmju uzklausīšana un tālākvirzīšana atbilstoši noteiktajai kārtībai”. Pielikums Nr.3, kas sastāv no 2.lpp.)” (*lietas 16.lp.*).

[3] [Pers. A] 2016.gada 22.februārī cēlis tiesā prasību pret SIA [firma] par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, veselības pārbaudes veikšanas izdevumu atlīdzināšanu.

Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi un pamatojums.

[3.1] Prasītājs vienmēr rūpīgi un atbildīgi pildīja savus darba pienākumus, centās pilnveidot uzņēmuma darbību, piedāvāja darba optimizācijas iespējas, nekad netika disciplināri sodīts.

Sākotnēji prasītājs pildīja ierastos [..] amata pienākumus, bet ar 2015.gada [..].oktobri sāka pildīt maiņas vecākā amata pienākumus. Neraugoties uz amata nosaukuma maiņu un pienākumu apjoma faktisko palielināšanos, vienošanās ar darba devēju par grozījumiem 2015.gada [..] jūnija darba līgumā Nr.[..] tika noslēgta vienīgi par darba samaksas apmēra palielināšanu.

Prasītāja mēģinājumi panākt savu tiesību, likuma un līguma noteikumu ievērošanu no darba devējas puses (attiecīgās vienošanās par grozījumiem darba līgumā noslēgšanu, darba samaksas apmēra un izmaksas kārtības ievērošanu utt.) bija neveiksmīgi un vienīgi sekmēja darba devējas negatīvo attieksmi pret viņu.

Piemēram, darba devēja 2016.gada [..] janvārī bez jebkāda objektīva pamata paziņoja prasītājam, kurš tobrīd pildīja darba pienākumus, ka viņš nedrīkst turpināt darbu, jo viņam par saviem līdzekļiem jāveic veselības pārbaude. Tā kā darba devēja nesedza veselības pārbaudes veikšanas izdevumus 14,27 EUR, tie piedzenami no atbildētājas par labu prasītājam.

[3.2] Darba līguma uzteikums saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu nav tiesiski pamatots un nav noformēts atbilstoši likuma prasībām.

Pirmkārt, no uzteikuma teksta nav saprotams, kā tieši izpaudās prasītāja pārkāpums, kas bija pamats viņa atlaišanai, tostarp kādu tikumu viņš pārkāpa.

Otrkārt, atbildētāja nav izvērtējusi izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī prasītāja personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.

Treškārt, atbildētāja nav noskaidrojusi, vai prasītājs ir arodbiedrības biedrs.

Ceturtkārt, darba līgums uzteikts, pārkāpjot likumā noteikto 10 dienu termiņu.

Piektkārt, prasītājs tikai 2016.gada 26.janvārī iepazinās ar klientes [pers. B] pretenziju, kaut gan atbildētāja jau 2016.gada [..] janvārī (dienā, kad prasītājam nebija jāstrādā) lika prasītājam rakstīt paskaidrojumu par 2016.gada [..] janvārī radušos situāciju.

Turklāt neapmierinātās klientes pretenzija, kas faktiski bija pamats uzteikumam, nav noformēta atbilstoši Iesniegumu likuma prasībām un, iespējams, ir safabricēta, lai atbrīvotos no darbinieka, kurš mēģina panākt savu tiesību ievērošanu. Klientes pretenzijā aprakstītā situācija nav patiesa. Patiesībā kliente 2016.gada [..] janvārī vērsās pie prasītāja, kurš tobrīd viens pats strādāja [..] un apkalpoja garu klientu rindu, ar lūgumu pasaukt administratoru, jo viņa bija neapmierināta ar [..] zāles tīrību. Prasītājs atbildēja, ka viņš pats ir administrators un atrisinās klientes problēmu, taču palūdza uzgaidīt 5-10 minūtes, kamēr atnāks cits darbinieks un apkalpos klientus [..], jo prasītājs nedrīkstēja atstāt vienīgo strādājošo [..] un pievērst visu savu uzmanību klientes problēmai. Tomēr kliente negaidīja brīdi, kad prasītājs atbrīvosies no darba [..], un aizgāja prom. Līdz ar to nevar piekrist uzteikuma pamatojumam, ka darbinieks „neuzklausīja klienta sūdzību un nepiedāvāja risināšanas variantus”.

Pastāvot šādiem apstākļiem, uzteikums nav tiesiski pamatots, tādēļ prasītājs ir atjaunojams darbā, un no atbildētājas par labu prasītājam piedzenama atlīdzība par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

[3.3] Atbildētāja, nenodrošinot prasītājam atbilstošu darba samaksu, piemaksas par papildu darbu un virsstundu darbu, nepamatoti uzsakot darba līgumu, nesedzot veselības pārbaudes veikšanas izdevumus un liedzot prasītājam panākt savu tiesību ievērošanu, kopumā pārkāpa vairākus darba līguma un Darba likuma noteikumus, tostarp aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas. Šāda atbildētājas rīcība radīja prasītājā pazemojuma un netaisnības sajūtu.

Ņemot vērā darba devējas rīcības kaitīgās sekas, no atbildētājas par labu prasītājam piedzenama morālā kaitējuma atlīdzība 1000 EUR.

[3.4] Prasība pamatota ar Latvijas Republikas Satversmes 92.pantu, Darba likuma 9.pantu, 29.panta astoto daļu, 65.panta pirmo daļu, 82.pantu, 101.panta pirmās daļas 3.punktu, otro un sesto daļu, 102.pantu, 103.panta pirmās daļas 2.punktu, 122.pantu, 124.pantu, 126.panta pirmo daļu, Civillikuma 1635.panta pirmo un otro daļu.

[4] Ar Daugavpils tiesas 2016.gada 11.maija spriedumu prasība apmierināta daļēji: no atbildētājas par labu prasītājam piedzīti izdevumi par veselības pārbaudes veikšanu 14,27 EUR, bet par labu valstij – valsts nodeva 71,14 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 6,20 EUR; pārējā daļā prasība par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu noraidīta.

[5] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītāja apelācijas sūdzību prasības noraidītajā daļā, Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2016.gada 21.septembra spriedumu prasību noraidījusi un piedzinusi no atbildētājas valsts labā valsts nodevu 71,14 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 6,20 EUR.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[5.1] Nav strīda, ka prasītājs kopš 2015.gada oktobra strādāja kā maiņas vecākais [..]. To apliecina arī 2015.gada [..] oktobrī noslēgtā vienošanās par darba samaksas apmēra palielināšanu.

No lietas materiālos esošā atbildētājas 2016.gada [..] janvāra rīkojuma Nr.[..] redzams, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju tika izbeigtas 2016.gada [..] februārī, ievērojot likumā noteikto 10 dienu termiņu.

Savukārt no uzteikuma pamatojuma izriet, ka atbildētāja 2016.gada [..] janvārī izskatīja neapmierinātā klienta pretenziju un prasītāja paskaidrojumu. Atbildētāja secināja, ka prasītājs neuzklausīja klienta sūdzību un nepiedāvāja risināšanas variantus, tādēļ neizpildīja vienu no galvenajiem amata apraksta uzdevumiem, kas noteikts darba līgumā un tā pielikumā Nr.1. Ņemot vērā minēto, atbildētāja izbeidza darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, jo darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu. Uzteikumā ietvertā informācija ir pietiekama, lai darbinieks saprastu darba tiesisko attiecību izbeigšanas iemeslus.

[5.2] Nav pamata uzskatīt, ka neapmierinātās klientes pretenzija ir safabricēta.

Pirmkārt, no prasības pieteikuma izklāsta un pušu paskaidrojumiem nepārprotami izriet, ka par pamatu darba līguma uzteikumam bija 2016.gada [..] janvārī radusies nesaprašanās jeb konflikts starp [..] apmeklētāju un atbildētājas darbiniekiem, tostarp prasītāju. Turklāt prasītājs nenoliedz 2016.gada [..] janvārī notikušā konflikta faktu, vienīgi savādāk traktē tā nianses.

Otrkārt, šajā konfliktā bija iesaistīts arī cits darbinieks, kurš atlaists no darba un nav apstrīdējis uzteikuma pamatotību.

Treškārt, par konflikta apstākļiem pirmās instances tiesas sēdē liecināja pati neapmierinātā kliente [pers. B].

[5.3] Nevar piekrist apelācijas sūdzības argumentam, ka lietas materiāliem nav pievienots darba līguma pielikums Nr.1 jeb [..] amata apraksts. Šis dokuments atrodas lietas materiālos. No tā redzams, ka prasītājs jau 2015.gada [..] jūnijā (uzsākot darbu) tika iepazīstināts ar amata aprakstu, kurā noteikti darbinieka galvenie pienākumi, tostarp: sekot līdzi, lai [..] būtu kārtība, problēmu gadījumā mēģināt rast tam risinājumu patstāvīgi vai sazināties ar konkrētās dienas atbildīgo maiņas vecāko; [..] sūdzību un atsauksmju uzklausīšana un tālākvirzīšana atbilstoši noteiktajai kārtībai.

[5.4] Lai arī „labu tikumu” definīcija likumā nav dota, šajā gadījumā „labi tikumi” ir normas, kas attiecas uz personas uzvedību, attieksmi pret citām personām, kas ir pieņemtas, vispārzināmas un atzītas lielākajā daļā sabiedrības.

Lemjot par darba līguma uzteikumu, atbildētāja izvērtējusi izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts. Prasītājs strādāja klientu apkalpošanas sfērā pietiekami ilgu laiku un bija apmācīts strādāt ar klientiem konfliktsituācijās, taču tīši pārkāpa uzņēmumā noteikto kārtību, ignorēja darba devējas prasības un rīkojās pretēji labiem tikumiem – bija neiecietīgs, neuzklausīja klientes sūdzību un nepiedāvāja risināšanas variantus.

Nav šaubu, ka atbildētāja, uzticot maiņas vecākā pienākumus prasītājam, vērtēja viņu pozitīvi, taču uz viņu liktās cerības par darbinieka apzinīgu attieksmi pret uzticētajiem pienākumiem šajā gadījumā neattaisnojās. Prasītājs, pildot viņam uzticētos darba pienākumus, ir rīkojies pretēji labiem tikumiem un darba devējas norādēm, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Ņemot vērā, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un ir ievērota darba līguma uzteikšanas procedūra, prasījums par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu noraidāms. Līdz ar to noraidāmi arī pakārtotie prasījumi par atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

[5.5] No pierādījumiem lietā neizriet, ka atbildētāja vispār būtu pārkāpusi kādus Darba likuma, tostarp 9.panta pirmās daļas un 29.panta astotās daļas noteikumus attiecībā pret prasītāju. Gluži pretēji, no Valsts darba inspekcijas 2016.gada [..] februārī sniegtās atbildes uz prasītāja iesniegumu redzams, ka atbildētāja ievēroja visas likuma prasības.

Kā liecina pirmās instances tiesas sprieduma motivācija, kas balstīta uz vispusīgi pārbaudītiem faktiskajiem apstākļiem un pierādījumu novērtējumu, atbildētāja pretēji prasītāja apgalvotajam, ir izmaksājusi viņam darba samaksu nevis „aploksnē”, bet ar pārskaitījumu uz viņa norēķinu kontu bankā ik mēnesi no 11. līdz 14.datumam. Savukārt brīdī, kad tika nobloķēts atbildētājas norēķinu konts bankā, atbildētāja darīja zināmu darbiniekiem, tostarp prasītājam par darba algas izmaksu skaidrā naudā un tās izmaksas nokavējuma iemesliem. Šādu atbildētājas rīcību nevar uzskatīt par tādu prasītāja tiesību aizskārumu, kas būtu pamats prasīt morālā kaitējuma atlīdzību, jo visi darbinieki atradās vienādos apstākļos situācijā, kad atbildētāja bija nonākusi finansiālās grūtībās.

Nav pierādīta atbildētājas direktores attieksmes pasliktināšanās pret prasītāju pēc viņa elektroniski izteiktajām pretenzijām par virsstundu darbu, kā arī atbilstošas piemaksas par maiņas vecākā pienākumu izpildi neizmaksāšanu. Kā izriet no 2015.gada [..] oktobra vienošanās Nr.[..], [pers. A] tika paaugstināta darba samaksa līdz 3 EUR stundā brīdi, kad viņš sāka pildīt maiņas vecākā pienākumus. Turklāt prasītājam ir izmaksāta darba samaksa par izpildīto darbu.

Prasītāja nosūtīšana uz atkārtotu veselības pārbaudi bija saistīta ar viņa izteiktajām pretenzijām par savu veselības stāvokli – neārstējamu slimību, bet nevis ar atbildētājas vadības vēlmi radīt prasītājam kādas nelabvēlīgas sekas.

Tādējādi arī prasījuma par morālā kaitējuma atlīdzināšanu apmierināšanai nav pamata.

[6] Par minēto spriedumu prasītājs iesniedzis kasācijas sūdzību, kurā lūdzis spriedumu atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Kasācijas sūdzība pamatota ar tālāk norādītajiem argumentiem.

[6.1] Apelācijas instances tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu.

Pirmkārt, minētā tiesību norma nepareizi attiecināta uz tiesas konstatētajiem apstākļiem.

Otrkārt, apelācijas instances tiesa nepareizi iztulkojusi Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu. Proti, atbilstoši šai tiesību normai darba devējam jānorāda darbinieka pārkāpumi, norādot arī konkrēto tikumu, kas ticis pārkāpts, un jāpamato, kādu apsvērumu dēļ darbinieka rīcība liedz turpināt darba tiesiskās attiecības. Tomēr tiesa nav ņēmusi vērā, ka darba devējas uzteikumā vispār nav norādīts neviens labs tikums, kuram pretēji prasītājs būtu rīkojies, kā arī nav pamatots, kāpēc viņš atlaižams no darba un nav iespējama darba tiesisko attiecību turpināšana.

[6.2] Civillietu tiesas kolēģija pārkāpusi Civilprocesa likuma 97.panta pirmo un trešo daļu.

Pirmkārt, apelācijas instances tiesa ignorējusi apstākli, ka atbildētāja jau 2016.gada [..] janvārī pieprasījusi prasītājam paskaidrojumu, nemaz neprecizējot, par kādiem apstākļiem šis paskaidrojums būtu sniedzams.

Otrkārt, nekorekta ir tiesas sprieduma pamatošana ar cita atbildētājas darbinieka atlaišanu. No pierādījumiem lietā neizriet, ka šis darbinieks būtu atlaists no darba par tādu pašu rīcību saistībā ar neapmierināto klienti.

Treškārt, nepamatota ir arī Civillietu tiesas kolēģijas atsaukšanās uz liecinieces [pers. B] liecībām. Tiesa nav pievērsusi uzmanību tam, kādā veidā atbildētājas pārstāvis pirmās instances tiesas sēdē uzdeva lieciniecei jautājumus. Proti, jautājums jau saturēja atbildētājai labvēlīgu atbildi. Turklāt liecinieces liecības ir pretrunā ar atbildētājas paskaidrojumiem.

Ceturtkārt, apelācijas instances tiesas apgalvojumi, ka atbildētāja izvērtējusi izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī prasītāja personību, nav pamatoti ar pierādījumiem lietā.

Piektkārt, atbildētāja pārkāpusi Darba likuma 97.pantu, jo vienošanos ar prasītāju par amata maiņu nav noslēgusi, kā arī atbilstoši šā likuma 9.panta otrajai daļai nav pierādījusi nelabvēlīgu seku neradīšanu prasītājam par pieļaujamā veidā izmantotajām tiesībām prasīt rakstveida vienošanās noslēgšanu, savlaicīgas un atbilstošas darba samaksas izmaksāšanu.

[7] Paskaidrojumus sakarā ar kasācijas sūdzību atbildētāja nav iesniegusi.

**Motīvu daļa**

[8] Pārbaudījusi sprieduma likumību attiecībā uz personu, kas to pārsūdzējusi, un argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Augstākā tiesa atzīst, ka pārsūdzētais spriedums daļā, ar kuru noraidīta prasība par darba devējas uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku, atceļams, un lieta šajā daļā nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā, bet pārējā daļā spriedums atstājams negrozīts.

[9] Kasācijas sūdzībā norādīts, ka spriedums tiek pārsūdzēts pilnā apjomā, taču pretēji Civilprocesa likuma 453.panta 5.punktā skaidri definētajiem noteikumiem neminot argumentus par tiesību normu nepareizu piemērošanu vai iztulkošanu attiecībā uz sprieduma daļu, ar kuru noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Šajā sakarā judikatūrā atzīts, ka, neesot argumentiem, kasācijas instances tiesai nav iespējams veikt attiecīgās sprieduma daļas tiesiskuma pārbaudi (*sal. Augstākās tiesas 2010.gada 24.novembra sprieduma lietā Nr. SKC-226/2010 (C04308407) 14.punkts, 2017.gada 21.jūlija sprieduma lietā Nr. SKC-85/2017 (C29332307) 11.punkts*).

No minētā secināms, ka lietas izskatīšanas robežu noteikšanā izšķiroša nozīme ir nevis kasācijas sūdzības iesniedzēja apgalvojumiem, bet gan kasācijas sūdzībā ietvertajam pamatojumam, kā izpaudusies attiecīgās materiālo tiesību normas piemērošanas vai iztulkošanas nepareizība, kā procesuālās tiesību normas pārkāpums ietekmējis tiesas spriedumu.

[9.1] Prasītāja kasācijas sūdzībā atrodams tikai viens motīvs, kas attiecas uz sprieduma prasības noraidītajā daļā par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu kritiku, proti, apgalvots, ka apelācijas instances tiesa nav ņēmusi vērā Darba likuma 97.panta (*darba līguma grozīšana, darbiniekam un darba devējam vienojoties*) pārkāpumu no darba devējas puses, jo vienošanās par prasītāja pārcelšanu no [..] par „maiņas vecāko” tā arī netika noslēgta.

No kasācijas sūdzības satura nav saprotams, kā tieši, prasītāja ieskatā, pārcelšana citā amatā ar viņa piekrišanu varēja radīt prasītājam nelabvēlīgas sekas pie apstākļiem, kad:

1) nav strīda, ka prasītājs kopš 2015.gada oktobra faktiski pildīja maiņas vecākā [..] amata pienākumus uzņēmumā;

2) „maiņas vecākā” amats nav regulēts likumā;

3) nav strīda, ka puses 2015.gada [..] oktobrī noslēdza vienošanos par darba samaksas apmēra palielināšanu, grozot darba līgumu atbilstoši Darba likuma 97.panta noteikumiem.

Tāpat nav skaidrs, kādā veidā no darba devējas puses izpaudusies nelabvēlīgu seku radīšana prasītājam (izņemot darba līguma uzteikumu), kad viņš interesējies par grozījumu izdarīšanu darba līgumā sakarā ar viņa pārcelšanu citā atbildīgākā amatā.

Minētais motīvs, kā atzīst Augstākā tiesa, nevar kalpot par iemeslu tam, lai kasācijas instances tiesa pievērstos sprieduma minētajā daļā izvērtēšanai.

[9.2] Sprieduma motīvu daļas argumentācija liecina, ka apelācijas instances tiesa izmantojusi Civilprocesa likuma 432.panta piektajā daļā paredzētās tiesības un pievienojusies pirmās instances tiesas spriedumā ietvertajam pamatojumam, atzīstot to par pietiekamu un pareizu.

Prasītājs nav apstrīdējis pirmās instances tiesas secinājumu, ka konkrētajā gadījumā nav konstatējami apstākļi, kas liecinātu par prasītājam tieši vai netieši radītām nelabvēlīgām sekām tāpēc, ka viņš darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmantoja savas tiesības.

Nekonstatēdamas Darba likuma 9.panta pirmās daļas un 29.panta astotās daļas tiesisko sastāvu veidojošus apstākļus, pirmās un apelācijas instanču tiesas prasību par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu noraidījušas.

Augstākā tiesa nesaskata iemeslu šā jautājuma atšķirīgam vērtējumam.

[9.3] Ievērojot iepriekšteikto un Civilprocesa likuma 473.panta pirmajā daļā noteiktās lietas izskatīšanas kasācijas kārtībā robežas, apelācijas instances tiesas spriedums daļā, ar kuru noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, atstājams negrozīts.

[10] Augstākā tiesa piekrīt kasācijas sūdzības argumentiem, ka apelācijas instances tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu.

[10.1] Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkts noteic, 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 pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Kā izriet no minētās tiesību normas, uzteikuma pamatojums var būt tikai tāda darbinieka rīcība, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi, turklāt darba devējam ir jāpamato, ka darbinieka konkrētā rīcība liedz turpināt darba tiesiskās attiecības. Tas nozīmē, ka darba devējam jāpierāda, ka: 1) darbinieks ir rīkojies pretēji labiem tikumiem un 2) šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Likumdevējs nav noteicis „labu tikumu” definīciju. Līdz ar to šis jēdziens īpaši kvalificētās nenoteiktības pakāpes dēļ ir atzīts par ģenerālklauzulu, kuras saturu veido nemitīgi mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuras konkretizēšana jāveic tiesu praksei. Mūsdienu tiesu praksē un tiesību zinātnē tiek uzskatīts, ka „labu tikumu” jēdzienam ir ne tikai sociāls, bet arī tiesisks saturs, proti, to veido ne tikai vispārpieņemtās morāles normas, kas noteic savstarpējās uzvedības noteikumus, kurus sabiedrība vai kāda tās daļa atzīst par nepieciešamu ievērot, bet arī tiesiski ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās tiesībās, tostarp, valstu konstitūcijās. Ar vārdiem „tikums”, „tikumība” parasti pieņemts apzīmēt reālo morālās apziņas stāvokli, attiecības, cilvēku rīcību – tātad esošā pretstats vēlamajam. Vārds „tikums” izsaka tieksmi pilnveidoties, virzīties, kļūt labākam, krietnākam. Morālās vērtības īstenojamas tad, ja šī virzība ar indivīda līdzdalību un piepūli, pretojoties apstākļu riska faktoram, notiek (*sk. E.Slicāne. Labi tikumi un to nozīme darījumu tiesiskajās attiecībās. Jurista Vārds, 19.04.2005., Nr.14; Autoru kolektīvs. Juridisko terminu vārdnīca. Rīga: „Nordik”, 1998, 77.lpp.; S.Lasmane, A.Milts, A.Rubenis. Ētika. Rīga: „Zvaigzne”, 1993, 40.-42.lpp; Tiesu prakses apkopojumu darba lietās (tiesu prakse 2012.gada jūlijs – 2017.gads). Augstākā tiesa, 2018, 37.lpp.; sal., piemēram, Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 20.maija spriedums lietā Nr. SKC-442/2009 (C27090308), 2010.gada 27.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-277/2010 (C29615208), 2010.gada 27.oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-928/2010 (C33298809) 7.1.punkts, Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015.gada 31.marta sprieduma lietā Nr. SKC-1997/2015 (C33261514) 8.punkts*).

Tādējādi jēdziens „labi tikumi” ir ģenerālklauzula, kuras satura konkretizācija atstāta tiesību piemērotāju ziņā. Tiesību normas atvērtība ļauj meklēt individuālas lietas taisnīgāko risinājumu. Līdz ar to situācijā, kad darba devējs, uzteicot darba līgumu, piemēro minēto jēdzienu, tam ir pienākums piepildīt šo jēdzienu ar juridiski nozīmīgu saturu, t.i., uzteikumā jānorāda, kādi palīgavoti (piemēram, morāle, sociālās vērtības, lietu dabiskā kārtība u.tml.) devuši pamatu darbinieka rīcību vērtēt par pretēju labiem tikumiem. Savukārt tiesas uzdevums strīda gadījumā ir pārbaudīt, vai darba devēja vērtējums darbinieka konkrētai rīcībai atbilst labiem tikumiem pretējas darbības (bezdarbības) objektīviem kritērijiem un tiesību palīgavotos meklējamam šā jēdziena saturam (*sk. Augstākās tiesas 2014.gada 30.septembra sprieduma lietā Nr. SKC-2467/2014 (C29673612) 11.2.punktu*).

Apelācijas instances tiesa iepriekš minēto uzdevumu nav izpildījusi.

[10.2] Saskaņā ar Darba likuma 102.pantu, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Tas savukārt nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā atsaukties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido šo uzteikuma tiesisko pamatu, tostarp jādod darbinieka rīcības objektīvs izvērtējums un pamatojums šādas rīcības atzīšanai par pretēju labiem tikumiem, lai tiesai, kas izskata konkrēto strīdu, būtu iespēja to pārbaudīt (*sal. Augstākās tiesas 2013.gada 8.novembra sprieduma lietā Nr.SKC-1864/2013 (C29673612) 8.1.punkts*).

Kā liecina pārsūdzētā sprieduma motīvu daļā ietvertā argumentācija, apelācijas instances tiesa atzinusi par pierādītu apstākli, ka prasītājs nav izpildījis savus darba pienākumus godprātīgi, kas izpaudās kā viena no viņa amata aprakstā noteiktajiem galvenajiem uzdevumiem ignorēšana - klienta sūdzības neuzklausīšana un attiecīga risinājuma variantu nepiedāvāšana. Šādu prasītāja rīcību tiesa kvalificējusi par pretēju labiem tikumiem, kas nav savienojama ar darbu apkalpojošā sfērā un darba devējai deva pamatu darba līguma uzteikšanai atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktam.

Tiesas atzinums balstīts uz atbildētājas paskaidrojumiem tiesvedības procesā, ka no klientes tika saņemta sūdzība par prasītāja uzvedību (attieksmi pret viņu, liekot uzgaidīt un brīdī, kad viņa atteikusies gaidīt, norādīt, ka „tā ir viņas problēma”), kā arī liecinieces [pers. B] (neapmierinātās klientes) liecībām pirmās instances tiesas sēdē.

Šāds spriedumā ietvertais konstatēto apstākļu juridiskais novērtējums ir kļūdains un neatbilst pierādījumiem lietā. Tāpat spriedumā nav motīvu, kas ļautu secināt, ka darba devēja izvērtēja uzteikumā norādītā „incidenta” apstākļus un prasītāja līdzšinējo darbu, par kuru nekādi aizrādījumi vai piezīmes nebija izteikti.

Pirmkārt, 2016.gada [..] janvāra rīkojumā Nr.[..], ar kuru prasītājam uzteikts darba līgums, norādīts vienīgi uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu kā atlaišanas pamatu, neminot nevienu konkrētu apstākli, kas veido minētās normas tiesisko sastāvu (*lietas 19.lp.*). Tāpat šim rīkojumam pievienotajā dokumentā „Uzteikuma pamatojums”, ar kuru prasītājs iepazīstināts 2016.gada [..] janvārī, apstākļi, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, nav norādīti. No minētā dokumenta satura izriet, ka 2016.gada [..] janvārī tika izskatīta neapmierinātās klienta pretenzija un darbinieka [pers. A] paskaidrojums, no kā secināts, ka darbinieks neuzklausīja klienta sūdzību un nepiedāvāja risināšanas variantus, tādējādi neizpildīja vienu no galvenajiem amata apraksta uzdevumiem – [..] sūdzību un atsauksmju uzklausīšana un tālākvirzīšana (*lietas 16.lp.*). Proti, [pers. A] rīcības raksturojums attiecībā pret neapmierināto klienti, kā arī konkrētās situācijas analīze un izdarītā pārkāpuma izvērtējums (smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts, darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs) šajā dokumentā nav atrodami. Līdz ar to nav saprotams, balstoties uz kādiem pierādījumiem, apelācijas instances tiesa pārbaudījusi, vai ir ievērots prasītāja pārkāpuma samērīgums ar darba devējas izvēlēto risinājumu – darba līguma uzteikumu, un atzinusi, ka darba devēja ir izpildījusi Darba likuma 101.panta otrās daļas otrajā teikumā, kas noteic, ka, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu, norādītās prasības.

Otrkārt, spriedumā nav konkrēto apstākļu analīzes, kādos netika uzklausīta neapmierinātā kliente. Kā izriet no [pers. B] rakstveida pretenzijas un pirmās instances tiesā sniegtajām liecībām, viņa piegājusi [..] pie prasītāja, kuram lūgusi administrācijas telefonu, lai informētu par netīrību [..] zālē un tās nenovēršanu [..], ka šajā brīdī prasītājs bijis viens pats un [..], turklāt rinda bijusi ļoti gara, tādēļ viņš lūdzis uzgaidīt, uz ko viņa norādījusi, ka „stundu gaidīt nevar”, bet prasītājs atteicis, ka „tā jau ir viņas problēma”, pēc kā viņa uzreiz devusies prom. Lietā nepastāv strīds, ka brīdī, kad [pers. B] vērsās pie prasītāja, viņš pildīja darba pienākumus –[..]. Spriedumā nav motīvu, kas ļautu secināt, ka prasītāja rīcība, palūdzot [pers. B] uzgaidīt līdz ieradīsies otrs darba kolēģis vai tiks apkalpoti [..] (apmēram 5 līdz 10 minūtes), un viņš pievērsīsies konfliktsituācijas risināšanai, neatbilst klientu apkalpošanas standartiem, proti, kas konkrētajā situācijā liecina par viņa nepareizu uzvedību un attieksmi (neiecietību, rupjību, prioritāšu nepareizu izvērtējumu u.tml.).

Pārbaudāmajā spriedumā apelācijas instances tiesa aprobežojusies vienīgi ar apgalvojumu par prasītāja neiecietīgu attieksmi pret neapmierināto klienti, taču nav minējusi nevienu pierādījumu, kas to apstiprina, un paskaidrojusi, kādā veidā izpaudusies neiecietība, argumentējusi, kādu apsvērumu dēļ konkrētos apstākļos prasītāja rīcība (pēc kādiem objektīviem kritērijiem un tiesību palīgavotiem) kvalificējama kā neatbilstoša labiem tikumiem un veido uzteikuma tiesisko pamatu, un faktiski izdarītais pārkāpums samērojams ar atlaišanu no darba.

[10.3] Iepriekš izklāstīto apsvērumu kopums ļauj secināt, ka apelācijas instances tiesa, izšķirot strīdu par uzteikuma tiesisko pamatotību, pārkāpusi Civilprocesa likuma 8. (apstākļu noskaidrošana civillietā) un 97. (pierādījumu novērtēšana) panta, 190.panta otrās daļas (tiesa spriedumu pamato uz apstākļiem, kas nodibināti ar pierādījumiem lietā) un 193.panta piektās daļas (sprieduma motīvu daļas saturs) prasības, jo pārsūdzētajā spriedumā izdarītie secinājumi nav balstīti uz nozīmīgu apstākļu, kas ietilpst pierādīšanas priekšmetā, vispusīgu pārbaudi un juridisko novērtējumu, kas konkrētajā gadījumā varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas.

Tādējādi apelācijas instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un tam pakārtotie prasījumi (atjaunošanu darbā, atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku), nevar atzīt par likumīgu, kas ir pamats tā atcelšanai.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda:**

Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 21.septembra spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku, atcelt un lietu šajā daļā nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Pārējā daļā spriedumu atstāt negrozītu.

Spriedums nav pārsūdzams.

Tiesnese I.Garda

Tiesnese Ļ.Kušnire

Tiesnesis N.Salenieks