**Darba devēja uzteikuma termiņš darbinieku arodbiedrības biedram**

**Maksimālais atstādināšanas ilgums darbinieku arodbiedrības biedram**

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2018.gada 14.jūnija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr.C33333815, SKC‑462/2018**

ECLI:LV:AT:2018: 0614.C33333815.3.S

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesnesis referents Valerijans Jonikāns,

tiesnese Vanda Cīrule,

tiesnesis Aivars Keišs

rakstveida procesā izskatīja civillietu sakarā ar atbildētāja [pers. A] pārstāvja zvērināta advokāta Māra Logina kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 30.augusta spriedumu sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Merks” prasībā pret [pers. A] par darba līguma izbeigšanu un [pers. A] pretprasībā pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību „Merks” par darba devēja rīkojumu par darbinieka atstādināšanu no darba atzīšanu par prettiesiskiem, vidējās izpeļņas piedziņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

**Aprakstošā daļa**

[1] Saskaņā ar 2004.gada 19.janvārī noslēgto darba līgumu un tā grozījumiem [pers. A] strādā sabiedrībā ar ierobežotu atbildību (turpmāk ‑ SIA) „Merks” par projektu vadītāju celtniecībā.

[2] SIA „Merks” 2015.gada 18.jūnijā cēlusi tiesā prasību pret [pers. A], kurā lūgusi izbeigt darba tiesiskās attiecības.

Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi.

[2.1] Prasītāja, veicot iekšējo pārbaudi, konstatējusi, ka atbildētājs darba devējas vārdā noslēdzis vairākus darījumus, kuri nav izpildīti, bet ir nepamatoti apmaksāti. Tādā veidā viņš nodarījis zaudējumus prasītājai vismaz 336 718,86 EUR apmērā.

Prasītāja ir veikusi iekšējo auditu, nodrošinājusi, ka atbildētājam tiek dota pienācīga iespēja darba dienās iepazīties ar visiem prasītājas apkopotajiem materiāliem un savāktajiem pierādījumiem.

[2.2] Atbildētājs ir rīkojies prettiesiski un neatgriezeniski zaudējis darba devējas uzticību. Ievērojot viņa amata pienākumus, darba tiesisko attiecību ietvaros piešķirto pilnvarojumu, kā arī rīkojumā par darba līguma uzteikumu un iekšējā audita atzinumā konstatēto un secināto, darba attiecību turpināšana nav iespējama.

[2.3] Atbildētājs ir Latvijas Celtnieku arodbiedrības biedrs, kura, atbildot uz 2015.gada 12.maija prasītājas lūgumu piekrist darba līguma uzteikumam uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta pamata, 2015.gada 19.maija vēstulē paziņojusi, ka piekrišanu darba līguma uzteikumam nedod.

[3] [Pers. A] 2016.gada 12.janvārī iesniedzis tiesā pretprasību pret SIA „Merks”, kurā lūdz atzīt par prettiesiskiem un atcelt darba devējas 2015.gada 7.janvāra, 5.marta un 11.maija rīkojumus par darbinieka atstādināšanu no darba, piedzīt vidējo izpeļņu par visu prettiesiskas atstādināšanas laiku un piedzīt atlīdzību par morālo kaitējumu sakarā ar nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu atbildētāja 12 mēnešu vidējās izpeļņas apmērā.

Pretprasībā norādīts, ka ar attiecīgiem darba devējas rīkojumiem 2015.gada 7.janvārī, 2015.gada 5.martā un 2015.gada 11.maijā atbildētājs vairākkārt atstādināts no darba, neizmaksājot darba samaksu kopš 2015.gada 7.janvāra, kā rezultātā ir atstāts bez jebkādiem ienākumiem.

Šāda darba devējas rīcība ir ne vien pazemojoša un cilvēka cieņu aizskaroša, bet arī klajā pretrunā ar Darba likuma 58.panta piekto daļu, jo atbildētājs no darba atstādināts ilgāk par normatīvajā aktā paredzētajiem trīs mēnešiem, kā arī ir atzīstama par Darba likuma 9.pantā noteiktā nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu sakarā ar to, ka atbildētājs, izmantojot savas likumā paredzētās tiesības, ir iestājies arodbiedrībā.

[4] Ar Rīgas rajona tiesas 2016.gada 6.septembra spriedumu SIA „Merks” prasība par darba līguma izbeigšanu apmierināta, pretprasība noraidīta.

Tiesa nospriedusi izbeigt ar 2004.gada 19.janvāra darba līgumu starp pusēm nodibinātās darba tiesiskās attiecības un piedzīt no atbildētāja par labu prasītājai ar lietas vešanu saistītos izdevumus 1425 EUR.

Tiesas spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[4.1] No [pers. A] amata apraksta un viņam izsniegto pilnvarojumu apjoma nepārprotami izriet, ka atbildētājam bija plašs pilnvarojums un rīcības brīvība. Atbildētājs ir viens no vadošajiem darbiniekiem, kādēļ tiesai nav pamata apšaubīt, ka ar atbildētāju noslēgts tāds darba līgums, kurā svarīga un būtiska ir darba devējas uzticība.

[4.2] Atbildētājs, izmantojot darba devējas uzticību, parakstījis dokumentus un rīkojies tā, lai radītu darba devējai uzskatu, ka tās finanšu līdzekļi tiek tērēti objekta „*Valmieras profesionālās izglītības kompetences centrs, 2.kārtas būvniecība, Vadu iela 3, Valmiera, LV -4201, Latvija*” būvniecībai.

Atbildētāja iepirktie materiāli un pakalpojumi nav tikuši izmantoti objektā, tāpēc darba devējai ir pamatotas aizdomas, ka tie iespējams tika izmantoti atbildētāja personīgajām vajadzībām.

Uzņemoties saistības pretēji darba devējas interesēm un nepieciešamībai un apstiprinot preču, kas nekad nav tikušas piegādātas, saņemšanu, vai pasūtot un apstiprinot darbus, kas nekad nav tikuši veikti, darba devējai tika nodarīti zaudējumi. Savas prettiesiskās rīcības dēļ, atbildētājs ir zaudējis darba devējas uzticību un darba tiesisko attiecību turpināšana ar viņu nav iespējama.

[4.3] Izvērtējot atzinumā par iekšējā audita rezultātiem minētos faktus un tiesas sēdē noklausīto liecinieku liecības, atzīstams, ka atbildētājs varēja izmantot savu pilnvaru apjomu un slēgt darījumus ar apakšuzņēmējiem, kā arī pasūtīt preces, kuras objektā faktiski netika piegādātas un kuru iegāde vispār nebija nepieciešama.

Atbildētāja apgalvojumi, ka visi darbi ir veikti, bet iepirktie materiāli ir bijuši piegādāti objektā, lietā nav apstiprinājušies.

Atbildētājam kā vadošajam SIA „Merks” darbiniekam bija plašs pilnvarojums attiecībā uz darījumu slēgšanu prasītājas vārdā. Iekšējās pārbaudes rezultātā konstatētie atbildētāja pārkāpumi ir pietiekami, lai atzītu, ka darbinieks ir zaudējis uzticību, tādēļ darba tiesisko attiecību uzteikumā norādītie apstākļi nav atzīstami par formāliem. Turklāt darba devējai ir pilnīga un neatņemama tiesība darbinieka rīcību vērtēt ne tikai pārkāpuma izdarīšanas (atklāšanas) brīdī un līdzšinējo darba tiesisko attiecību kontekstā, bet pastiprināti pievērst uzmanību turpmākās sadarbības iespējamībai.

Darba devēja ir veikusi visaptverošu atbildētāja rīcības un ar to saistīto apstākļu izvērtēšanu, ko apliecina atzinums par iekšējā audita rezultātiem, kā arī ir veicinājusi un nodrošinājusi atbildētājam iespējas paskaidrot savas rīcības sekas.

Lietā esošais rīkojuma pielikums apstiprina, ka atbildētājam bija nodrošināta iespēja iepazīties ar rīkojumu un atzinumu par iekšējās pārbaudes rezultātiem. Saņemot atbildētāja paskaidrojumus, darba devēja ir sagatavojusi viņa pieprasītos papildu dokumentus un pagarinājusi laiku to izpētei.

[4.4] Atbildētāja ieņemamais vadošais amats, amata aprakstā norādītās tiesības un pienākumi, kā arī piekļuves iespējas iestādē esošajiem dokumentiem, varēja kavēt iekšējās pārbaudes gaitu, līdz ar ko objektīvai apstākļu noskaidrošanai atbildētāja atstādināšana bija nepieciešama.

Situāciju, kad darba devēja bija spiesta pagarināt atstādināšanas termiņu, faktiski ir radījusi paša atbildētāja darbība. Darba devēja atbilstoši Darba likuma prasībām ir pieprasījusi atbildētājam sniegt rakstveida paskaidrojumus par atzinumā konstatētajiem pārkāpumiem, taču atbildētājs lūdzis termiņu pagarināt un savus rakstveida paskaidrojumus darba devējai iesniedza 2015.gada 13.martā.

Par dalību arodbiedrībā atbildētājs darījis zināmu darba devējai 2015.gada 8.maijā, kad tika uzteikts darba līgums.

Savukārt, saņemot arodbiedrības atteikumu, prasītājai bija jāceļ prasība tiesā par darba

tiesisko attiecību izbeigšanu ar atbildētāju. Nav pieļaujama tāda ļaunprātīga tiesību normu izmantošana, kad, konstatējot rupjus darba tiesību normu pārkāpumus un atbildētāja prettiesisku rīcību, rastos situācija, ka atbildētājs atgrieztos pie savu darba pienākumu pildīšanu uz visu tiesvedības laiku.

[4.5] Tiesiska un objektīva atstādināšanas rīkojuma izdošana nav uzskatāma par nelabvēlīgu seku radīšanu. Nekonstatējot Darba likuma 9.panta pārkāpumu, nav pamata piemērot arī Darba likuma 29.panta astoto daļu, kas nosaka darbinieka tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu.

[5] Izskatot lietu apelācijas kārtībā, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2017.gada 30.augusta spriedumu prasību apmierinājusi, pretprasību noraidījusi. Tiesa izbeigusi darba tiesiskās attiecības starp pusēm un no atbildētāja prasītājas labā piedzinusi ar lietas vešanu saistītos izdevumus 2850 EUR.

Tiesas spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[5.1] Pirmās instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums prasības apmierināšanai un pretprasības noraidīšanai ir pareizs un pilnībā pietiekams, tāpēc Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma motivācijai.

[5.2] Atbildētājam bija plašas pilnvaras un rīcības brīvība, viņš ir viens no uzņēmuma vadošajiem darbiniekiem, tādēļ svarīga un būtiska ir darba devēja uzticība viņam.

[5.3] Par pamatu darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar atbildētāju prasītāja norādījusi 2015.gada 5.marta atzinumu par iekšējā audita rezultātiem, ar kuru konstatēts, ka atbildētāja iepirktie materiāli un pakalpojumi nav tikuši izmantoti objektā Valmierā, kā rezultātā darba devējam nodarīti zaudējumi.

Saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

Šādā gadījumā darba devējam ir jāievēro Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktie termiņi, kas saistīti ar pārkāpuma atklāšanas un izdarīšanas laiku, proti, darba līgumu var uzteikt ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Viena mēneša termiņā netiek ieskaitīts darbinieka pārejošas darbnespējas laiks un laiks, kad viņš bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Izskatāmajā lietā pārkāpuma atklāšanas laiks ir 2015.gada 5.marts, kad sagatavots atzinums par iekšējā audita rezultātiem.

Izpildot Darba likuma 101.panta otrās daļas prasības, darba devēja ar 2015.gada 5.marta rīkojumu atbildētājam noteikusi termiņu sniegt rakstveida paskaidrojumus līdz 2015.gada 13.martam.

Ar iekšējā audita rezultātiem atbildētājs iepazinies 2015.gada 6.martā 20 minūšu laikā, pēc kā 2015.gada 16.martā viņa pilnvarotais pārstāvis rakstveida paskaidrojumos lūdzis izsniegt papildu dokumentus, kas nepieciešami rakstveida paskaidrojumu sagatavošanai.

Darba devēja ar 2015.gada 19.marta rīkojumu ir pagarinājusi termiņu paskaidrojumu sniegšanai līdz 2015.gada 30.martam.

2015.gada 27.martā atbildētāja pilnvarotais pārstāvis saņēmis prasītājas sagatavoto dokumentu kopijas, par ko parakstījies, papildus norādot, ka visas pieprasīto dokumentu kopijas viņam nav izsniegtas, paskaidrojumu sagatavošanai viņam nepieciešami arī iknedēļas sapulču protokoli un būvdarbu žurnāli. Taču būvdarbu žurnālu kopijas un objekta vadības sapulču protokolu kopijas izsniegtas pašam darbiniekam.

Apelācijas instances tiesas ieskatā par pamatu darba līguma uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu būtu pieticis ar atzinuma 2.8.punktā minēto metāla konstrukciju par 48 404,54 EUR piegādi, kuras objektā nav bijušas nepieciešamas. Lai pierādītu darba devējai, ka tās patiešām piegādātas un iebūvētas (kā to apelācijas instances tiesas sēdē apgalvoja atbildētāja pilnvarotais pārstāvis), nebija nepieciešami ne būvdarbu žurnāli, ne sapulču protokoli. Ja šīs metāla konstrukcijas objektā patiešām tika piegādātas, nepastāvēja šķēršļi, kas liedza atbildētājam tās atzinuma sagatavojošajai personai uzrādīt dabā un līdz 2015.gada 30.martam iesniegt darba devējai rakstveida paskaidrojumu.

Tas pats attiecas uz atzinuma 2.9.punktā minēto ēku vēsturisko apmetumu HM12, kas saskaņā ar atzinumu būvdarbu veikšanai objektā Valmierā nav bijis nepieciešams un nekad tur nav piegādāts. Ņemot vērā, ka atbildētājs ar savu parakstu uz SIA „Tirdzniecības nams „Kurši”” pavadzīmēm apliecinājis šī būvmateriāla saņemšanu, nav saprotams, kas liedza atbildētājam paskaidrot šo materiālu izlietojumu.

[5.4] No 2015.gada 7.aprīļa līdz 6.maija atbildētājam bijusi darba nespēja. Lietā atrodas darbnespējas lapa A, kuru atbildētājs darba devējai nosūtījis 20.aprīlī, informējot, ka viņa darba nespēja turpinās.

Atbildētājs nav atspēkojis darba devējas 2015.gada 8.maija rīkojumā par atstādināšanas no darba termiņa pagarināšanu un paskaidrojumos par apelācijas sūdzību norādīto, ka par darbnespējas lapas noslēgšanu 6.maijā viņš paziņojis ar elektronisku vēstuli nevis darba devējai, bet tā pilnvarotajai pārstāvei 7.maijā pl.16.41, kas ir dažas minūtes pirms darba dienas beigām. Šāda rīcība ļauj izdarīt secinājumu, ka atbildētājs ir ļaunprātīgi izmantojis savas likumā paredzētās tiesības nolūkā panākt Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktā viena mēneša termiņa nokavējumu. Atbildētājs nav norādījis šķēršļus, kas viņam liedza minēto paziņojumu nosūtīt elektroniski jau 6.maijā vai arī saprātīgā laikā 7.maijā.

Līdz ar to atzīstams, ka apzināta darba nespējas lapas B novēlota iesniegšana ir pietiekams pamats atzinumam, ka darba devēja, izdodot rīkojumu par darba līguma uzteikumu 2015.gada 8.maijā, likumā noteikto viena mēneša termiņa nokavējumu nav pieļāvusi.

[5.5] Rīkojums par darba līguma uzteikumu atbildētājam izsniegts 2015.gada 8.maijā, kad atbildētājs paziņojis darba devējai, ka ir arodbiedrības biedrs.

Prasību tiesā darba devēja iesniegusi 2015.gada 18.jūnijā, ievērojot Darba likuma 110.panta ceturtajā daļā noteikto viena mēneša termiņu no arodbiedrības atbildes saņemšanas dienas – 2015.gada 19.maija.

Darba likuma 110.panta trešajā daļā noteiktais termiņš ir uzskatāms par speciālo normu attiecībā pret 101.panta trešo daļu, līdz ar ko attiecīgais uzteikuma termiņš ir skaitāms no arodbiedrības piekrišanas saņemšanas dienas, nevis no pārkāpuma atklāšanas vai izdarīšanas dienas.

[6] Kasācijas sūdzībā atbildētāja pārstāvis zvērināts advokāts Māris Logins lūdzis atcelt apelācijas instances tiesas spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[6.1] Apelācijas instances tiesa ir nepareizi piemērojusi Darba likuma 101.panta trešo daļu un tajā noteikto darba līguma uzteikuma termiņu.

Augstākās tiesas Civillietu departaments ir konsekventi norādījis, ka, piemērojot Darba likuma trešo daļu, ir svarīgi precīzi noteikt pārkāpuma atklāšanas dienu, no kuras skaitāms viena mēneša termiņš, kas darba devējam piešķirts Darba likuma 101.panta pirmajā daļā paredzēto tiesību izmantošanai.

Konkrētajā gadījumā informācija par prasības pieteikumā norādītajiem apstākļiem, kas prasītāja ieskatā liecina par it kā pieļautajiem pārkāpumiem, darba devējas rīcībā bija jau 2015.gada 7.janvārī, kad atbildētājs tika atstādināts no darba. Jebkurā gadījumā šāda informācija darba devējas rīcībā bija 2015.gada 5.martā, kad tika pabeigta pārbaude un valdes loceklis [pers. B] parakstīja atzinumu „Par iekšējā audita rezultātiem”.

Atbilstoši Darba likuma 16.panta trešajai un piektajai daļai, Darba likuma 101.panta trešajā daļā paredzētais viena mēneša prekluzīvais termiņš uzteikuma izdošanai apritēja vēlākais 2015.gada 6.aprīlī. Darba līguma uzteikums tika sagatavots un atbildētājam izsniegts tikai 2015.gada 8.maijā, tas ir, pēc Darba likuma 101.panta trešajā daļā paredzētā uzteikuma termiņa beigām.

Pat 2015.gada 7.maijā, kad atbildētājs paziņoja darba devējai par darba nespējas lapas noslēgšanu, viņam netika izsniegti nekādi rīkojumi vai norādījumi par darba tiesisko attiecību turpināšanu vai izbeigšanu.

Darba devēja tiesība uzteikt darba līgumu ir aprobežota ar konkrētu termiņu – vienu mēnesi no pārkāpuma atklāšanas dienas. Šajā termiņā neieskaita vienīgi laiku, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ – pārejoša darbnespēja, atvaļinājums, laiks, kad darbinieks veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē vai nodod asinis, piedalās profesionālā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā un citos gadījumos, kas noteikti Darba likuma 74.panta pirmajā daļā. Laika posms, kura ietvaros darbinieks bijis atstādināts no darba, neietilpst šajā „attaisnojošo iemeslu” uzskaitījumā. Līdz ar to, neuzsakot darba līgumu minētajā termiņā, darba devējas tiesība uzteikt darba līgumu sakarā ar konstatēto pārkāpumu izbeidzas.

[6.2] Nepamatota un faktiskajiem apstākļiem neatbilstoša ir spriedumā iekļautā norāde, ka par darba nespējas lapas noslēgšanu 6.maijā atbildētājs paziņojis nevis darba devējai, bet gan tā pilnvarotajai pārstāvei 7.maijā plkst.16.41, kas ir dažas minūtes pirms darba laika beigām. Spriedums šajā daļā taisīts, pārkāpjot Civilprocesa likuma 97.panta pirmo daļu, 104.panta pirmo un otro daļu, kā arī 190.panta otro daļu, jo no lietas materiāliem un kasācijas sūdzībai pievienotiem pierādījumiem redzams, ka atbildētājs paziņojumu darba devējas pilnvarotajai pārstāvei nosūtījis 2015.gada 7.maijā plkst.12.24, turklāt prasītāja pati devusi rīkojumu atbildētājam saziņu veikt ar zvērinātu advokātu biroju „Vilgerts”.

[6.3] Apelācijas instances tiesa ir pārkāpusi arī Civilprocesa likuma 10.pantā noteikto sacīkstes principu, Civilprocesa likuma 93.panta otrajā daļā paredzētās atbildētāja tiesības lūgt izprasīt pierādījumus, kuri tam nav pieejami, bet kuriem ir nozīme lietas izskatīšanā.

Atbildētāja pārstāvja lūgums izprasīt no prasītāja konkrētus pierādījumus, kuri nav atbildētāja rīcībā, taču ir nozīmīgi lietas izskatīšanā, apelācijas instances tiesa ir ignorējusi, tādējādi liedzot atbildētājam pierādīt prasītāja celto prasību pamatojošo faktisko apstākļu neatbilstību patiesībai un nepamatoti aizskarot viņa kā procesuāli vājākas puses tiesības pierādīt savas rīcības tiesiskumu.

Abu instanču tiesām atbildētāja pārstāvis lūdzis izprasīt no prasītāja šādus pierādījumus:

- SIA „Merks” un Valmieras Profesionālās vidusskolas savstarpējo iknedēļas sapulču protokolus par būvdarbu norises gaitu objektā, no kuriem būtu redzams, ka lielākā daļa no SIA „Merks” atzinumā norādītajām materiālu piegādēm un papildu būvdarbiem bija nepieciešami sakarā ar pasūtītāja un būvuzrauga dotajiem norādījumiem, kā arī sakarā ar nekvalitatīvi izstrādāto objekta būvprojektu kā rezultātā tika mainīti pat atsevišķu konstrukciju risinājumi un sākotnēji būvprojektā paredzētie darbi. Visās šajās sapulcē piedalījās arī SIA „Merks” valdes loceklis un atbildīgais būvdarbu vadītājs [pers. B]. Tādējādi darba devējai bija zināmi apstākļi, kas saistīti ar šo būvdarbu un piegāžu veikšanu, kas objektā tika īstenoti;

- SIA „Merks” ikmēneša izpildes aktus pasūtītājam par objektā veiktajiem darbiem, kuri pamatotu to, ka SIA „Merks” faktisko būvdarbu apjoms atšķīrās un pārsniedza to, kas sākotnēji bija paredzēts objekta būvprojektā, kā rezultātā bija nepieciešami papildu darbi un materiāli.

[6.4] Tiesa nav vērtējusi faktu, ka jebkādu maksājumu veikšanai apakšuzņēmējiem, materiālu piegādātājiem un citiem saistībā ar Valmieras Profesionālās vidusskolas objektu saskaņā ar iekšējiem normatīvajiem aktiem atbildētājam bija nepieciešams SIA „Merks” valdes locekļu saskaņojums, kā to paredz SIA „Merks” Vadības sistēmas ISO 9001:2000 standarta prasības, kuras arī norādītas atbildētāja amata apraksta 3.punktā un kuras bija saistošas visiem SIA „Merks” darbiniekiem. Turklāt arī minēto dokumentu tiesa bez pamatojumu atteikusi izprasīt no prasītāja.

Šajā sakarā tiesa ir ignorējusi Darba likuma 87.panta pirmajā daļā ietverto principu, kas attiecināms arī uz darbinieka rīcības tiesiskuma izvērtējumu, kā rezultātā darbinieks nav rīkojies prettiesiski, ja šāda rīcība veikta ar darba devēja ziņu un piekrišanu.

[6.5] Atsakoties pēc būtības vērtēt apelācijas sūdzībā norādītos apstākļus, apelācijas instances tiesa ir pārkāpusi Civilprocesa likuma 426.panta pirmo un otro daļu.

Šādu savu rīcību tiesa ir pamatojusi ar to, ka atbildētājs paskaidrojumus, kuri ietverti apelācijas sūdzībā, nav sniedzis darba devējai, tiesas ieskatā, tādā veidā izvairoties no rakstveida paskaidrojumu sniegšanas.

Rakstveida paskaidrojumus darba devējai atbildētājs nesniedza tikai tāpēc, ka darba devēja atteicās uzrādīt vai izsniegt vairākus tās rīcībā esošus dokumentus. Turklāt neatkarīgi no motīviem, kāpēc sākotnēji netika iesniegti rakstveida paskaidrojumi, apelācijas instances tiesai ir pienākums izskatīt lietu pēc būtības tādā apjomā un atbilstoši tiem pamatiem, kā norādīts apelācijas sūdzībā.

[6.6] Apelācijas instances tiesa ir nepareizi interpretējusi un piemērojusi Darba likuma 58.panta piekto daļu, kura noteic konkrētu atstādināšanas no darba maksimālo termiņu, kā rezultātā šī termiņa pārsniegšana ir uzskatāma par darbinieka tiesību nesamērīgu ierobežojumu, ilgstoši atstājot viņu bez regulāriem ienākumiem un iztikas līdzekļiem. Šāda darba devējas rīcība ir atzīstama par Darba likuma 9.pantā noteiktā nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu.

[7] Paskaidrojumos sakarā ar kasācijas sūdzību prasītāja lūgusi apelācijas instances tiesas spriedumu atstāt negrozītu.

Prasītāja norādījusi, ka savas tiesības uzteikt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju prasītājai bija jāīsteno viena mēneša laikā no atzinuma sagatavošanas dienas, bet, ievērojot Darba likumā noteiktos ierobežojumus par darba līguma uzteikumu darbiniekam darba nespējas laikā, pirmā diena, kad darba devēja varēja izsniegt uzteikumu, bija 2016.gada 8.maijā.

**Motīvu daļa**

[8] Izskatījusi lietu, Augstākā tiesa nāca pie atzinuma, ka tiesas spriedums prasības daļā ir atceļams pilnībā, bet pretprasības daļā atceļams daļēji, un lieta nododama jaunai izskatīšanai materiālo tiesību normu nepareizas piemērošanas dēļ.

[9] Kasācijas sūdzības pamatarguments attiecas uz Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktā viena mēneša termiņa ievērošanu uzteikuma izsniegšanai no pārkāpuma atklāšanas dienas.

Nav strīda, ka pārkāpums, ko prasītāja SIA „ Merks” ir kvalificējusi kā prettiesisku [pers. A] rīcību, atklāts 2015.gada 5.martā atbilstoši atzinumam par iekšējā audita rezultātiem.

Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktā viena mēneša termiņš uzteikuma izsniegšanai atbilstoši Darba likuma 16.panta pirmajai un trešajai daļai beidzās 2015.gada 4.aprīlī, taču tā kā šis laiks bija Lieldienu brīvdienu laiks, pēdējā diena, kad uzteikumu varēja izsniegt, tādējādi bija pirmā darba diena pēc brīvdienām, t.i., 7.aprīlis.

Ņemot vērā, ka laikā no 7.aprīļa līdz 6.maijam atbildētājam bija pārejoša darba nespēja, pēdējā diena, kad atbilstoši Darba likuma 103.panta trešajai daļai varēja izsniegt uzteikumu bija 7.maijs.

Uzteikums [pers. A] izsniegts 2015.gada 8.maijā.

Augstākā tiesa uzskata par nepieciešanu norādīt, ka tas bija darba devējas pienākums sekot likumā ietverto noteikumu precīzai izpildei, un līdz ar to par nepamatotu atzīst prasītājas paskaidrojumos par [pers. A] kasācijas sūdzību norādīto, ka „ (..) konkrētās lietas apstākļos nav redzams, ka atbildētājam būtu bijusi interese laicīgi ziņot par savu atgriešanos darba ierindās”. Tajā pašā laikā pati prasītāja ir atzinusi, ka 7.maijā prasītājas advokātei atbildētājs nosūtījis e-pasta vēstuli, informējot, ka nolēmis doties uz Valmieru „(..) lai apsekotu un fiksētu (fotofiksāžu) situāciju Valmieras profesionālajā vidusskolā, Vadu ielā 3”, kas, loģiski spriežot, deva iespēju secināt, ka atbildētāja darbnespēja ir noslēgusies.

[10] Tiesvedība šajā lietā apliecina, ka SIA „ Merks” prasība par darba līguma izbeigšanu celta sakarā ar to, ka Latvijas Celtnieku arodbiedrība, kuras biedrs ir [pers. A], nav devusi piekrišanu darba līguma uzteikumam.

[10.1] Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktā viena mēneša termiņa pārkāpums ir šķērslis uzteikuma izsniegšanai un darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

Ir būtiski norādīt, ka atbilstoši Darba likuma 101.panta sestajai daļai pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs.

Ja Darba likuma 110.panta pirmajā daļā ir noteikts, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma [47.panta](https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p47) pirmajā daļā un [101.panta](https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p101) pirmās daļas 4., 8. un 10.punktā, tas nozīmē, ka attiecīgajā arodbiedrībā bija jāvēršas un tās piekrišana uzteikumam jāsaņem 101.panta trešajā daļā noteiktā viena mēneša laikā.

Tā kā Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktais termiņš jau bija pagājis, SIA „Merks” vairs nebija tiesiska pamata 2015.gada 8.maijā izsniegt uzteikumu, kas nozīmē, ka iespējas izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju pēc darba devējas norādītā pamata jau bija beigušās.

[10.2] SIA „Merks” kā darba devēja ne vien nebija vērsusies arodbiedrībā noteiktajā viena mēneša termiņā, bet līdz pat 2015.gada 8.maijam vispār nebija noskaidrojusi, vai [pers. A] ir kādas arodbiedrības biedrs.

Latvijas Celtnieku arodbiedrībā par darba līguma uzteikumu [pers. A] SIA „Merks” vērsusies 2015.gada 12.maijā (*sk. lietas 1.sēj. 10.lpp.*), uz ko 19.maijā ir saņēmusi noraidošu atbildi (*sk. lietas 2.sēj. 182.lpp.*).

[10.3] Apelācijas instances tiesa ir izdarījusi šādu secinājumu: „Prasību tiesā darba devējs iesniedzis 2015.gada 18.jūnijā, ievērojot Darba likuma 110.panta ceturtajā daļā noteikto viena mēneša termiņu no arodbiedrības atbildes saņemšanas dienas. Pirmās instances tiesa pamatoti norādījusi, ka Darba likuma 110.panta trešajā daļā noteiktais termiņš ir uzskatāms par speciālo normu attiecībā pret 101.panta trešo daļu, līdz ar ko attiecīgais uzteikuma termiņš ir skaitāms no arodbiedrības piekrišanas saņemšanas dienas, nevis no pārkāpuma atklāšanas vai izdarīšanas dienas.”

Augstākā tiesa uzskata, ka minētās likuma normas ir iztulkotas kļūdaini.

Nepareizs ir tiesu instanču secinājums, ka Darba likuma 110.panta trešajā daļā noteiktais termiņš ir uzskatāms par speciālo normu attiecībā pret 101.panta trešo daļu.

Minētās tiesību normas savā starpā nekonkurē, jo reglamentē patstāvīgus un savstarpēji nošķiramus jautājumus, līdz ar ko nav pamata runāt par tiesību normu speciālo raksturu. Darba likuma 101.panta trešā daļa nosaka termiņu, kādā darba devējs var realizēt savas uzteikuma tiesības, ja uzskata par nepieciešamu izbeigt darba līgumu, un vienlīdz attiecas gan uz darbiniekiem, kuri ir arodbiedrības biedri, gan uz darbiniekiem, kuri nav arodbiedrības biedri un šā termiņa pārkāpums judikatūrā ir atzīts par absolūtu pamatu uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu (sk. *Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 8.decembra spriedumu lietā Nr. SKC-1249/2010 (C29717309), Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014.gada 30.septembra spriedumu lietā Nr. SKC-1892/2014 (C28465111), 2017.gada 15.marta spriedumu lietā Nr. SKC-704/2017 (C32344715)*).

Savukārt Darba likuma 110.panta trešajā daļā noteiktais attiecas uz arodbiedrības lēmuma spēkā esamības laiku, paredzot, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana. Ja pēc arodbiedrības piekrišanas saņemšanas uzteikumam darbinieks, piemēram, kļūst darba nespējīgs, kas turpinās vairāk par mēnesi, darba nespējai beidzoties, darba devējai ir jāsaņem jauna arodbiedrības piekrišana darba attiecību izbeigšanai. Taču arī šajā gadījumā darba devējam ir jāiekļaujas Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktajā termiņā.

[Pers. A] apelācijas sūdzībā šajā sakarā pamatoti norādīts uz to, ka konkrētajā gadījumā darba devējas vēršanās pie arodbiedrības tad, kad jau bija apritējis Darba likuma 101.panta trešajā daļā paredzētais darba devēja uzteikuma termiņš, nerada nekādas tiesiskās sekas.

Pretējā gadījumā veidotos situācija, kas neatbilst tiesiskās noteiktības principam un arodbiedrības biedrus nostādītu nelabvēlīgākā tiesiskā situācijā salīdzinājumā ar pārējiem darbiniekiem.

Ja vadītos pēc pirmās un apelācijas instances tiesas sniegtās Darba likuma 110.panta interpretācijas, būtu jāatzīst, ka uz arodbiedrības biedriem Darba likuma 101.panta trešā daļa vispār neattiecas, ja tiesības vērsties tiesā noteiktu vien Darba likuma 110.panta ceturtā daļa *(Ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu).* Darba likuma 110.panta ceturtā daļa nedarbojas autonomi. Minētajā likuma normā noteiktā procedūra var tikt realizēta tad, ja darba devējs pirms tam ir izpildījis Darba likuma 101.pantā noteiktās prasības. Darba likuma 110.panta ceturtās daļas mērķis nav attaisnot darba devēja iepriekš pieļautās neizdarības, lai panāktu darbinieka – arodbiedrības biedra atlaišanu tiesas ceļā pretēji Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktajai kārtībai.

Pat, ja pieņemtu, ka Latvijas Celtnieku arodbiedrība būtu devusi piekrišanu SIA „Merks” 2015.gada 12.maija iesniegumam par darba līguma uzteikumu [pers. A], darba līgumu uzteikt nebūtu iespējams tieši Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktā termiņa pārkāpumu dēļ, jo uzteikuma pēdējā diena bija 2015.gada 7.maijs.

[11] Darba likuma 58.panta trešajā daļā ir noteikts, ka darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba, ja šis darbinieks, veicot darbu vai arī atrodoties darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Atbildētājs [pers. A] ir ticis atstādināts no darba ar trijiem atsevišķiem SIA „Merks” valdes priekšsēdētāja/valdes locekļa rīkojumiem: 2014.gada 7.janvāra (acīmredzami vajadzēja būt – 2015.gada 7.janvāra) rīkojumu Nr.15/M-2/9 līdz 2015.gada 6.martam (sk. *lietas 1.sēj., 18.lpp.*), 2015.gada 5.marta rīkojumu Nr. 15/M-2/39 līdz 2015.gada 6.aprīlim (sk. *lietas 2.sēj., 211.lpp.*) un 2015.gada 8.maija rīkojumu Nr.15/M-2/70 līdz arodbiedrības piekrišanas saņemšanai darba tiesisko attiecību izbeigšanai vai līdz tiesas sprieduma spēkā stāšanās dienai darba devēja prasībā par darba līguma izbeigšanu (sk. *lietas 2.sēj., 208.-209.lpp.*).

Kasācijas sūdzībā ir norādīts uz nepareizu Darba likuma 58.panta piektās daļas piemērošanu *(aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumus*), tādējādi pēc būtības neapstrīdot pirmo divu rīkojumu tiesiskumu, kas ietveras trīs mēnešu termiņā.

Atbilstoši lietas izskatīšanas robežām kasācijas instances tiesā, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 473.panta pirmo daļu, ir izvērtējami apelācijas instances tiesas motīvi attiecībā uz SIA „Merks” 2015.gada 8.maija rīkojumu Nr.15/M- 2/70.

Kā pamatojums atstādināšanai, kas var būt ilgāka par trīs mēnešiem un ir piemērojama arī konkrētajā lietā, pirmās un apelācijas instances tiesas spriedumā ir piemērotas Augstākās tiesas 2013.gada 23.janvāra spriedumā (sk. *Augstākās tiesas Civillietu departamenta lieta Nr. SKC-103/2013 (C39065310)*) izteiktās atziņas, uzskatot, ka atbilstoši tā jēgai un mērķim regulējums par maksimālo atstādināšanas trīs mēnešu termiņu „(..) izskatāmajam gadījumam nav piemērojams, jo nav ņemta vērā tā īpatnība, ka darba devējam objektīvi nav iespējams trīs mēnešu laikā izbeigt darba līgumu ar darbinieku arodbiedrības biedru, ja arodbiedrība darba līguma uzteikumam nav piekritusi, un tādā gadījumā darba devējam jāceļ prasība tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. (..) Darba likuma 58.panta piektās daļas gramatiskā piemērošana šādā situācija ir pretēja tās jēgai, jo ar to tiek aizskarta darba devēja pamatotā interese nepieļaut darbinieka atrašanos darba vietā un darba pienākumu veikšanu konkrētajā gadījumā, kad konstatēts, ka tas var kaitēt darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm, un darba devējs no tā gribas neatkarīgu apstākļu dēļ nespēj minētajā tiesību normā noteiktajā atstādināšanas termiņā izbeigt darba tiesiskās attiecības.”

Kā pirmās, tā apelācijas instances tiesas spriedumā ir nocitēts Augstākās tiesas 2013.gada 23.janvāra sprieduma motīvu daļas 14.punkts.

Minētajā spriedumā darbinieka rīcībā bija konstatēts absolūts lojalitātes trūkums pret darba devēju, jo, būdams SIA „DNB līzings” darbinieks, viņš rupji pārkāpis līzinga darījuma apstiprināšanas procedūras, ētikas un antikorupcijas principus, tādējādi rīkojies tīši, apzināti un viņa darbības saistībā ar līzinga līguma restrukturizāciju vērstas uz personīgā labuma gūšanu, pakļaujot līzinga devēju būtiskiem zaudējumiem un reputācijas riskiem. Tādējādi atkāpe no Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteiktā atstādināšanas termiņa bija pamatota kā ar darbinieka amatu, tā pieļauto pārkāpumu raksturu.

Izskatāmajā lietā [pers. A] pretprasības daļā tiesu spriedumos nav vērtējuma, kāpēc, pabeidzot iekšējā audita procedūru un noskaidrojot nepieciešamos apstākļus, [pers. A] nevarēja atgriezties pie savu projektu vadītāja pienākumu pildīšanas. Norādi apelācijas instances tiesas spriedumā, ka rakstveida paskaidrojumus darba devējai atbildētājs iesniedza 2015.gada 13.martā, savukārt par dalību arodbiedrībā darba devējai darīja zināmu 2015.gada 8.maijā, Augstākās tiesas ieskatā, ir grūti sasaistīt ar atstādināšanas tiesiskumu un pamatotību.

Apstāklis, ka atbildētājs ir arodbiedrības biedrs un attiecībā pret viņu nevarēja iegūt spēku darba devējas uzteikums bez arodbiedrības iepriekšēja akcepta, nevar radīt viņam nelabvēlīgākas sekas nekā darbiniekam, kas nebūtu arodbiedrības biedrs.

Uz to ir norādīts arī Augstākās tiesas 2014.gada 30.septembra spriedumā (sk. *Augstākās tiesas Civillietu departamenta lieta Nr. SKC-2562/2014 (C33354413)*), vēršot uzmanību, ka Darba likuma 58.panta piektajā daļā ietvertās tiesību normas universāla sašaurināšana un sašaurinātā iztulkojuma attiecināšana uz visiem arodbiedrību biedriem visās situācijās neatkarīgi no konkrēta pārkāpuma specifikas var padarīt Darba likuma 110.panta noteikumus par arodbiedrību biedru aizsardzību praktiski nepiemērojamus, turklāt atņemot viņiem iztikas līdzekļus uz visu tiesvedības laiku, neraugoties uz spēkā esošu darba līgumu. Tādēļ Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 23.janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-103/2013 izteiktā atziņa par teleoloģiskās redukcijas izmantošanu Darba likuma 58.panta piektās daļas piemērošanā nav vispārināma, un tās izmantošana ir izvērtējama katrā arodbiedrības biedra atstādināšanas gadījumā individuāli.

[12] Spriedumu daļēji atceļot, atbilstoši Civilprocesa likuma 458.panta otrajai daļai [pers. A] ir atmaksājama iemaksātā drošības nauda.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 30.augusta spriedumu atstāt negrozītu daļā, ar kuru noraidīta [pers. A] pretprasība par SIA „Merks” 2015.gada 7.janvāra rīkojuma Nr. 15/M-2/9 un 2015.gada 5.marta rīkojuma Nr. 15/M-2/39 par [pers. A] atstādināšanu no darba atzīšanu par prettiesiskiem un to atcelšanu.

Pārējā daļā Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 30.augusta spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai tajā pašā tiesā.

Atmaksāt [pers. A] drošības naudu 300 EUR (trīs simti *euro*).

Spriedums nav pārsūdzams.