**1. Prasība tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar darbinieku, kuram ir noteikta invaliditāte**

Darba likuma 109. panta otrā daļa neierobežo 101. panta piektās daļas piemērošanu.

**2.** **Dīkstāve kā ārkārtēja situācija darba tiesiskajās attiecībās**

No Darba likuma 74. panta otrās daļas neizriet darba devēja tiesības darbinieku nenodarbināt.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2019.gada 20.februāra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C33747916, SKC-369/2019**

[ECLI:LV:AT:2019:0220.C33747916.10.S](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TEMPLATEEDIT&task=new&tasktwo=newtemplfromoriginal&fileid=73438219)

Senāts šādā sastāvā: senators referents Valerijans Jonikāns,

senatore Ļubova Kušnire,

senatore Marika Senkāne

rakstveida procesā izskatīja civillietu sakarā ar prasītājas SIA [firma] un atbildētāja [pers. A] (*[pers. A]*) kasācijas sūdzībām par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 22.jūnija spriedumu SIA [firma] prasībā pret [pers. A] par darba līguma izbeigšanu un [pers. A] pretprasībā pret SIA [firma] par pienākuma uzlikšanu nodrošināt darbu atbilstoši atbildētāja spējām un kvalifikācijai, atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpuma atzīšanu, morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Saskaņā ar 2010.gada [..] aprīlī noslēgto darba līgumu [pers. A] (*[pers. A]*) pieņemts darbā SIA [firma] par elektroenerģijas un siltumenerģijas ražošanas attīstības vadītāju (enerģētikas projektu attīstības vadītāju).

[Pers. A] kopš 2014.gada [..] maija atzīts par 3.grupas invalīdu.

[2] SIA [firma] 2016.gada 24.oktobrī cēlusi tiesā prasību pret [pers. A], kurā, pamatojoties uz Civillikuma 1., 2193.pantu, Darba likuma 73.panta otro daļu, 101.panta piekto daļu, Satversmes 105.pantu, lūdz izbeigt pušu darba tiesiskās attiecības ar 2015.gada 30.martu, izbeidzot 2010.gada [..] aprīļa darba līgumu.

Prasībā minēti šādi apstākļi.

[2.1] Prasītāja 2014.gada beigās konstatējusi, ka tiesību akti attiecībā uz atjaunojamo enerģiju mainīti un prasītājai šajā jomā vairs nav iespējams attīstīt savu darbību, tāpēc kļuvis neiespējami nodrošināt atbildētāju ar darbu, un 2015.gada 27.februārī sabiedrības valde nolēmusi likvidēt enerģētikas projekta attīstības vadītāja amata vietu, kā rezultātā atbildētājs no 2015.gada 18.marta atrodas faktiskā dīkstāvē.

[2.2] Atbildētājam piedāvāta pārdošanas vadītāja un biroja administratora amata vieta, mutiski piedāvāts strādāt prasītājas mātes kompānijā, kā arī noslēgt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 114.pantu un izmaksāt kompensāciju, taču atbildētājs no visiem priekšlikumiem atteicies.

Tādējādi prasītāja ir veikusi visas iespējamās tai ar likumu piešķirtās ārpustiesas darbības, lai izbeigtu darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju saistībā ar to, ka viņa ieņemamā amata vieta ir likvidēta un prasītājai nav iespējams piedāvāt citu viņa spējām un kvalifikācijai atbilstošu amata vietu.

[2.3] Tā kā atbildētājs atzīts par 3.grupas invalīdu, tad prasītājai, likvidējot atbildētāja amata vietu, nebija iespējams izbeigt darba tiesiskās attiecības ar viņu atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktam.

Taču saskaņā ar tiesu praksi prasītājai ir tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju, piemērojot Darba likuma 101.panta piekto daļu.

Darba tiesiskās attiecības starp pusēm vairs nav iespējams turpināt savstarpējās taisnprātības apsvērumu dēļ. Par šādu taisnprātības apsvērumu jāuzskata apstākli, ka prasītāja, veicot saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumus savā uzņēmumā, ir likvidējusi atbildētāja amata vietu, taču uzteikt atbildētājam darba līgumu, pamatojoties uz darbinieku skaita samazināšanu, nav tiesīga. Prasītājai faktiski nav iespējams nodarbināt atbildētāju, jo no visām piedāvātajām amata vietām viņš ir atteicies. Turklāt jāņem vērā atbildētāja neētiskā un taisnprātībai pretējā rīcība, apzināti nepieņemot citas piedāvātās amata vietas. Atbildētājs klaji pretēji šo tiesību piešķiršanas mērķim saglabāt nodarbinātību izmanto, lai netiktu atlaists no darba darbinieku skaita samazināšanas dēļ.

[2.4] Līdz pat prasības pieteikuma iesniegšanai tiesā prasītāja ir turpinājusi izmaksāt pielīgto atalgojumu atbildētājam, neskatoties uz to, ka faktiski atbildētājs kopš 2015.gada 3.marta atrodas dīkstāvē pēc savas izvēles un neveic nekādu darbu, par kuru tam varētu rasties pienākums saņemt atlīdzību. Tādējādi atbildētājs ļaunprātīgi iegūst prasītājas mantu tam izmaksātās atlīdzības par neveiktu darbu apmērā.

[2.5] Gadījumā, ja tiesas ieskatā prasītājai nav tiesību lūgt tiesu izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu, prasītāja uztur prasību, pamatojot to ar Civillikuma 2193.pantu, jo par svarīgu iemeslu galvenā kārtā atzīstams katrs tāds apstāklis, kurš aiz tikumības un savstarpējās taisnprātības apsvērumiem neļauj turpināt līguma attiecības.

[3] [Pers. A] 2017.gada 25.augustā iesniedzis tiesā pretprasību pret SIA [firma], kurā lūdz atzīt, ka SIA [firma] ir pārkāpusi Darba likuma 9.pantā noteikto aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas un Darba likuma 29.pantā noteikto diskriminācijas aizliegumu, noteikt SIA [firma] pienākumu nodrošināt viņu ar darbu atbilstoši spējām un kvalifikācijai, piedzīt atlīdzību par morālo kaitējumu un tiesāšanās izdevumus.

Pretprasībā norādīti šādi argumenti.

[3.1] Atbildētājam trešā invaliditātes grupa pagarināta līdz 2019.gada 21.aprīlim.

Kopš 2015.gada 3.marta prasītāja nenodrošina atbildētāja spējām un kvalifikācijai atbilstošu darbu. Turklāt prasītāja sistemātiski pārkāpj atbildētāja tiesības uz vienlīdzīgiem darba apstākļiem un īsteno atšķirīgu attieksmi.

[3.2] Ar Valsts darba inspekcijas 2016.gada 31.augusta lēmumu atzīts, ka SIA [firma] ir pārkāpusi Darba likuma 134.panta otrās daļas noteikumus, jo pēc atbildētāja pieprasījuma nav noteikusi nepilnu darba laiku 2016.gada 9. un 10.maijā.

Tāpat SIA [firma] nav veikusi ar atbildētāju ikgadējās pārrunas par 2015.gadu, kam bija jānotiek līdz 2016.gada 31.martam, lai gan ar citiem darbiniekiem šādas pārrunas tika veiktas.

[3.3] Prasītāja 2017.gada 26.jūnijā informēja atbildētāju par vakancēm un izteica priekšlikumu ieņemt energoefektivitātes projektu vadītāja amatu, kam atbildētājs piekrita, ar nosacījumu, ka tiek saglabāta viņa darba līgumā noteiktā darba samaksa, taču 2017.gada 7.augustā pa pastu saņēma atbildi, kurā SIA [firma] norāda, ka liegs atbildētājam ieņemt šo viņa spējām un kvalifikācijai atbilstošo darbu, jo atbildētājs nav piekritis piedāvātajai darba samaksai. Ceļot tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu, prasītāja turpina radīt atbildētājam nelabvēlīgas sekas tādēļ, ka tas izlieto savas tiesības un lūdz nodrošināt ar darbu, atsakoties izbeigt darba tiesiskās attiecības.

[3.4] Ar prasītājas pieļauto aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas un diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu atbildētājam nodarīts morālais kaitējums, par ko pienākas taisnīga atlīdzība pēc tiesas ieskata.

[4] Ar Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2017.gada 20.oktobra spriedumu prasība noraidīta, bet pretprasība apmierināta daļēji.

Tiesa atzinusi, ka SIA [firma] attiecībā pret [pers. A] ir pārkāpusi Darba likuma 9.pantā noteikto aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas un noteikusi SIA [firma] pienākumu nodrošināt [pers. A] ar darbu atbilstoši viņa spējām un kvalifikācijai. No SIA [firma] [pers. A] labā piedzīta morālā kaitējuma kompensācija 250 EUR apmērā un ar lietas vešanu saistītie izdevumi 300 EUR. Pretprasība noraidīta daļā par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma konstatēšanu.

[5] Izskatot lietu apelācijas kārtībā sakarā ar prasītājas un atbildētāja apelācijas sūdzībām, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2018.gada 22.jūnija spriedumu prasību un pretprasību noraidījusi. Tiesa piedzinusi no [pers. A] par labu SIA [firma] ar lietas vešanu saistītos izdevumus advokāta palīdzības samaksai 671 EUR.

Tiesas spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[5.1] Starp pusēm pastāvošā strīda par Darba likuma 109.panta otrajā daļā nostiprinātā aizlieguma attiecināšanu arī uz Darba likuma 101.panta piektajā daļā paredzētajām darba devēja tiesībām izšķiršanā jāņem vērā judikatūrā nostiprinātais Darba likuma normu tulkojums: Darba likuma 109.panta otrās daļas mērķis ir personām, kuras saskārušās ar nopietnām veselības problēmām, neradīt papildu sarežģījumus spējā nopelnīt iztiku sev un/vai ģimenes uzturēšanai, kā arī neradīt šajos cilvēkos izstumtības sajūtu. Turklāt tas nevar tikt vērtēts kā apgrūtinājums darba devējam, jo gadījumā, ja šāds darbinieks sava veselības stāvokļa dēļ profesionāli vairs nav spējīgs veikt nolīgto darbu un viņam nav iespējams piedāvāt citu atbilstošu darbu, tas ir pamats uzteikumam pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6. vai 7.punkta. Lai gan Darba likuma 109.panta otrā daļa tiešā tekstā attiecas uz darba devēju, sekojot tās mērķim, ir atzīstams, ka tā attiecas arī uz situāciju, kad darba līgums tiek izbeigts tiesā. Tā kā darba tiesiskās attiecības galvenokārt tiek izbeigtas uz darba devēja uzteikuma pamata, likuma norma par to tieši arī runā. Taču tiesību normas iztulkošanas ceļā izdarāms slēdziens, ka arī tiesā, izbeidzot darba līgumu, personai ar invaliditāti ir nodrošināmas likumā paredzētās garantijas uz darba vietas saglabāšanu (sk. *Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 10.oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-1271/2017 (C31204616)*).

Tādējādi Darba likuma 109.panta otrajā daļā nostiprinātais aizliegums uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par personu ar invaliditāti, attiecināms arī uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu Darba likuma 101.panta piektās daļas kārtībā, un prasība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir noraidāma.

[5.2] Noraidot prasību, nav vērtējami prasībā un prasītājas apelācijas sūdzībā minētie apsvērumi attiecībā uz atbildētāja rīcību un tās atbilstību Darba likuma 101.panta piektajā daļā ietvertajai ģenerālklauzulai „svarīgs iemesls”.

[5.3] Saskaņā ar Darba likuma 74.panta otro daļu likumdevējs ir paredzējis darba devēja tiesības darbinieku nenodarbināt vai arī neveikt darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības, nosakot pienākumu šajā periodā izmaksāt darba algu, tādējādi pretprasības apmierināšanai daļā par pienākuma uzlikšanu nodrošināt ar darbu nav pamata, ja darba devējs izvēlējies izmantot likumā noteiktās tiesības, proti, darbinieku nenodarbināt.

Var piekrist atbildētājas paskaidrojumos par apelācijas sūdzību norādītajam, ka atbilstoši Civillikuma 1587.pantam līdzējiem līgums jāpilda, tomēr atbilstoši Darba likuma 28.panta trešajai daļai darba līgumam piemērojami Civillikuma noteikumi, ciktāl šajā likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi. Ņemot vērā, ka Darba likums paredz darba devēja tiesības darbinieku nenodarbināt (dīkstāvi), nav pamata pretprasības apmierināšanai šajā daļā, pamatojoties uz Civillikuma 1587.pantu.

[5.4] Nav saprotams, kā pirmās instances tiesa nonākusi pie secinājuma, ka prasītājas sabiedrībā ir vakanta amata vieta, kas turklāt atbilst atbildētāja spējām un kvalifikācijai.

[5.5] Lūdzot konstatēt atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, atbildētājs norādījis, ka tā izpaudusies divējādi – nenosakot viņam nepilnu darba laiku 2016.gada 9. un 10.maijā, kā arī neveicot ikgadējās pārrunas.

[5.5.1] Vērtējot argumentu attiecībā uz nepilna darba laika nenoteikšanu 2016.gada 9. un 10.maijā, konstatējams, ka atbilstoši Darba likuma 134.panta otrajai daļai darba devēja vairākkārt saskaņojusi atbildētājam īslaicīgu prombūtni uz tādu iemeslu pamata, kas saistīti ar viņa bērnu līdz 14.gadu vecumam, no 2017.gada 11.septemba atbildētājam saīsināts darba laiks, pārceļot pārtraukumus bērna barošanai uz darba dienas beigām.

Lai gan atbildētājs savai pretprasībai nav pievienojis pierādījumus apstāklim, ka viņš pieprasījis noteikt nepilnu darba laiku 2016.gada 9. un 10.maijā, tomēr no lietas materiāliem redzams, ka ar Valsts darba inspekcijas 2016.gada 29.augusta lēmumu izbeigta lietvedība administratīvā pārkāpuma lietā sakarā ar to, ka pārkāpums, nenosakot atbildētājam nepilnu darba laiku 2016.gada 9. un 10.maijā, ir maznozīmīgs.

Atzīstams, ka prasītāja, iesniedzot atbildētāja iesniegumus un attiecīgi to saskaņojumus, ir izpildījusi apgrieztās pierādīšanas pienākumu attiecībā uz apstākli, ka pret atbildētāju nav pieļauts atšķirīgas attieksmes pārkāpums. Ņemot vērā, ka darba devēja ilgstoši un bieži nodrošinājusi atbildētājam prombūtni un nepilnu darba laiku kā darbiniekam, kam ir bērns līdz 14 gadu vecumam, nepilna darba laika nenoteikšana divas dienas pati par sevi nav vērtējama kā atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums, kas jebkādā veidā diskriminētu atbildētāju.

[5.5.2] No Valsts darba inspekcijas 2016.gada 29.augusta lēmuma par lietvedības administratīvā pārkāpuma lietā izbeigšanu sakarā ar to, ka, nav bijis notikuma vai tajā nav administratīvā pārkāpuma sastāva, izriet, ka ikgadējās pārrunas ar darbiniekiem tiek veiktas, lai

novērtētu darbinieka sniegumu iepriekšējā kalendārajā gadā, un izpaužas kā diskusija, kas notiek darbinieka un vadītāja starpā ar mērķi novērtēt darbinieka kompetenci un darbības rezultātus. Pārrunas ar atbildētāju veiktas 2015.gada 31.martā, savukārt atlikušo periodu atbildētājs atradās dīkstāvē.

Pārrunu neveikšana ir tiešā cēloņsakarībā ar faktiskajiem apstākļiem, proti, ka atbildētājam noteikta dīkstāve un viņš neveic darba pienākumus, tādējādi pārrunu neveikšana ar atbildētāju dīkstāves periodā nav uzskatāma par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jo, darbiniekam atrodoties dīkstāvē, nav iespējams izvērtēt viņa sniegumu šajā periodā. Savukārt, ņemot vērā, ka atbildētājs vienīgais no atbildētājas darbiniekiem kopš 2015.gada atrodas dīkstāvē, nav konstatējams, ka būtu pieļauts atšķirīgas attieksmes pārkāpums vienādos tiesiskajos un faktiskajos apstākļos.

[5.6] Prasītāja vēlējusies izbeigt darba tiesiskās attiecības Darba likuma 101.panta piektās daļas kārtībā, norādot virkni apstākļu, kas piepilda ar saturu minētajā normā ietverto ģenerālklauzulu „svarīgs iemesls” ar prasītājas ieskatā negodprātīgu atbildētāja rīcību, pamatojot to ar vispārējo ētikas principu pārkāpumu.

Nevar uzskatīt, ka, izmantojot savas Civilprocesa likuma 1.pantā noteiktās tiesības un ceļot prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, prasītāja vēlētos sodīt atbildētāju.

Atbildētājs atteicies no iespējas strādāt vairākos amatos, noraidījis iespēju ieņemt jebkādu amatu sabiedrības mātes uzņēmumā, atteicies no iespējas izbeigt darba tiesiskās attiecības un saņemt kompensāciju.

Prasītāja 2017.gada 11.janvārī atbildētājam piedāvājusi korporatīvo klientu attiecību vadītāja vai pārdošanas menedžera amatu, 2017.gada 27.aprīlī atbildētājam piedāvājusi korporatīvo klientu attiecību vadītāja amatu, bet vēlāk arī pārdošanas komandas asistenta, rēķinveža, jaunākā rēķinveža, mārketinga speciālista vai energoefektivitātes projektu vadītāja amatu sakarā ar šo vakanču atbrīvošanos sabiedrībā.

Minētais apliecina, ka, neraugoties uz atbildētāja amata vietas likvidēšanu, prasītāja centusies saglabāt atbildētāja nodarbinātību, piedāvājot virkni brīvo vakanču, kādas prasītājas sabiedrībā bijušas.

Arī Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 2.maija spriedumā konstatēts, ka prasītājas rīcība pret atbildētāju bijusi iespējami saudzīga konkrētajos tiesiskajos apstākļos, kad atbildētāja amats likvidēts un nav cita brīva amata vieta, ko viņam piedāvāt, jo noteikta dīkstāve un tiek maksāta darba alga līdz brīdim, kamēr atbrīvosies kāda amata vieta jeb tiks rasts cits risinājums.

Pēc minētā sprieduma attieksme pret atbildētāju turpinājusi būt iespējami saudzīga, jo, kā noskaidrots, prasītāja turpinājusi iespēju robežās piedāvāt atbildētājam vakantās amata vietas.

Visbeidzot, arī konkrētās civillietas ietvaros prasītāja lūgusi pieņemt lēmumu par mediācijas izmantošanu strīda risināšanā, nosakot sešu mēnešu termiņu, kas apliecina, ka prasītājas mērķis nav jebkurā gadījumā panākt darba tiesisko attiecību pārtraukšanu ar atbildētāju, tādējādi viņu sodot vai ar mērķi radīt atbildētājam nelabvēlīgas sekas.

[5.7] Pirmās instances tiesā prasītājai nav radušies ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi advokāta palīdzības samaksai, savukārt apelācijas instances tiesā tie sastāda 2500 EUR.

Savukārt atbildētājam pirmās instances tiesā radušies ar lietas vešanu saistītie izdevumi advokāta palīdzības samaksai 1160 EUR apmērā, bet apelācijas instances tiesā - 669 EUR apmērā. Tātad kopā atbildētājam lietā radušies ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi advokāta palīdzības samaksai 1829 EUR apmērā.

Ņemot vērā, ka no prasītājas par labu atbildētājam piedzenami ar lietas vešanu saistītie izdevumi advokāta palīdzības samaksai 1829 EUR apmērā, savukārt no atbildētāja par labu prasītājai – 2500 EUR apmērā, lietderīgi ir piemērot ieskaitu, piedzenot no atbildētāja par labu prasītājai ar lietas vešanu saistītos izdevumus advokāta palīdzības samaksai 671 EUR apmērā.

[6] Kasācijas sūdzībā prasītājas pārstāve zvērināta advokāte Ivita Samlaja lūgusi atcelt apelācijas instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība, un nodot lietu šajā daļā jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Kasācijas sūdzībā minēti šādi argumenti.

[6.1] Tiesa nepareizi ir piemērojusi Darba likuma 101.panta piekto daļu un Darba likuma 109.panta otro daļu, nepamatoti paplašinot tās piemērošanas tvērumu, tas ir, minētajā tiesību normā darba devējam noteikto aizliegumu (uzteikt darba līgumu ar darbinieku, kurš atzīts par personu ar invaliditāti) nepamatoti attiecinot arī uz Darba likuma 101.panta piektajā daļā noteikto darba līguma izbeigšanas kārtību, ceļot prasību tiesā.

Pie šāda secinājuma tiesa nonākusi, nevis, piemērojot gramatisko un teleoloģisko iztulkošanas metodi, bet gan veicot tiesību tālākveidošanu, izmantojot likuma analoģiju.

Tiesību normu iztulkošanu var veikt vienīgi attiecīgās tiesību normas vārdiskās jēgas ietvaros.

Darba likuma 109.pants kopumā un tā otrā daļa paredz ierobežojumus un aizliegumus darba devēja uzteikumam, nevis darba tiesisko attiecību izbeigšanai no darba devēja puses. Līdz ar to, lai varētu attiecināt minētās tiesību normas otrās daļas tiesiskās sekas arī uz Darba likuma 101.panta piekto daļu, pirmkārt, ir jāpārbauda, vai terminā „uzteikums” ir ietverta arī darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu.

Kā norādīts tiesību doktrīnā, ar uzteikumu jāsaprot vienpusējs tiesisks darījums, darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Šādu atziņu izteikusi arī Augstākā tiesa, papildinot ar norādi, ka ar uzteikumu viena puse paziņo otrai pusei savu vēlēšanos izbeigt darba līgumu, un šādam izteikumam ir tiesiskas sekas nodibinošs spēks, proti, iestājoties uzteikuma termiņam, darba tiesiskās attiecības izbeidzas.

Darba līguma izbeigšana, ceļot prasību tiesā, nav tiesisks darījums, turklāt prasības iesniegšanai tiesā Darba likuma 101.panta piektās daļas kārtībā nav tiesiskas sekas nodibinošs spēks, proti, esošās tiesiskās attiecības netiek grozītas vai izbeigtas, tas var notikt tikai pēc tiesas sprieduma spēkā stāšanās. Līdz ar to termins „uzteikums” neaptver darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu, kas pats par sevi izslēdz iespēju, ka Darba likuma 109.panta otrajā daļā uzteikumam piemērojamās tiesiskās sekas būtu teleoloģiski attiecināmas arī uz Darba likuma 101.panta piekto daļu (sk. *Augstākās tiesas 2017.gada 20.marta sprieduma lietā Nr. SKC-543, 8.1.5.punktu, Augstākās tiesas 2010. un 2011.gadu tiesu prakses apkopojumu „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem”*).

Darba likuma 109.panta otrā daļa ir pilnīga un tajā nav likuma plānam pretējas nepilnības jeb likuma roba. Normā ir uzskaitītas četras darbinieku kategorijas, kurās darba devējs ir ierobežots vai tam ir liegts uzteikt darba tiesiskās attiecības ar konkrētu darbinieku. Tajā ir arī izsmeļošs uzskaitījums ar gadījumiem, kad darba devējs nav saistīts ar darba tiesisko attiecību uzteikšanas ierobežojumu.

Lai gan minētajā normā ir veikti vairāki grozījumi, tajā nav norādīts, ka Darba likuma 109.panta otrā daļa ir attiecināma arī uz Darba likuma 101.panta piekto daļu. To apstiprina arī fakts, ka Darba likuma 101.panta piektā daļa tiek ievadīta ar vārdiem „izņēmuma kārtā”, ko tiesa gramatiskās iztulkošanas ietvaros nav apskatījusi.

Tādējādi nav konstatējams likuma plānam pretējs likuma robs, kas būtu pamats analoģijas paņēmiena piemērošanai.

[6.2] Darba likuma 101.panta piektā daļa regulē netipiskas dzīves situācijas, kurās darba tiesisko attiecību izbeigšanas pārbaude atstāta tiesas ziņā. Augstākā tiesa ir norādījusi, ka, lai izbeigtu darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz šo tiesību normu, ir jābūt pilnīgi patstāvīgam pamatam, ko nevar saistīt ar panta pirmajā daļā norādītajiem gadījumiem, tādēļ šādos īpašos gadījumos nepieciešams tiesas vērtējums par darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatojumu.

Darba likuma 109.panta otrās daļas mērķis ir aizsargāt darbiniekus ar invaliditāti gadījumos, kad iestājušies no viņu rīcības neatkarīgi apstākļi, kas ir par pamatu darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Bet tā neaizsargā personas ar invaliditāti Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.-7.punktā un 10.punktā minētajos gadījumos, kas pamatā saistīti ar darbinieka prettiesisku uzvedību vai profesionālo spēju nepietiekamību. Savukārt Darba likuma 101.panta piektā daļa piešķir darba devējam tiesības celt prasību par darba līguma izbeigšanu arī citos 101.panta pirmajā daļā neuzskaitītajos gadījumos, pamatojoties uz apstākļiem, kas var būt saistīti gan ar darbinieka uzvedību, viņa spējām, gan ar apstākļiem ārpus darbinieka kontroles.

Līdz ar to Darba likuma 109.panta otrās daļas tiesiskās sekas nav analoģiski piemērojamas Darba likuma 101.panta piektajai daļai.

Darba likuma 101.panta piektajā daļā ietvertā norāde uz „svarīgu iemeslu” veidota likumdevējam apzinoties, ka visus uzteikuma pamatus nav iespējams izsmeļoši uzskaitīt un tā jāsaprot tādējādi, ka nestandarta situācijās pastāvošais iemesls var būt svarīgāks nekā personai ar likumu noteikta aizsardzība uz darba tiesisko attiecību saglabāšanu.

Tiesas atzinums, ka Darba likuma 109.panta otrā daļa ir attiecināma arī uz Darba likuma 101.panta piekto daļu, ir kļūdaina arī no loģikas viedokļa, jo faktiski tiesa ir nospriedusi, ka starp personu ar invaliditāti un darba devēju nekad nevar pastāvēt apstākļi, kas tiem liedz turpināt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz labticības vai taisnprātības apsvērumiem.

No likumā iekļautā izsmeļošā izņēmumu uzskaitījuma secināms, ka arī personas ar invaliditāti spēj rupji pārkāpt darba kārtību vai rīkoties prettiesiski, bet ne vienmēr šādos gadījumos var tikt piemērots Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.-3.punkts.

Uzskatot, ka darba devējs nav tiesīgs izbeigt darba tiesiskās attiecības uz Darba likuma 101.panta piektās daļas pamata ar personu ar invaliditāti, tiesa faktiski apgalvo, ka darba devējs nav tiesīgs iesniegt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar personu ar invaliditāti. Šāds secinājums ir klajā pretrunā ar normas tekstu, jo tiesai ir ar likumu *expressis verbis* uzlikts pienākums pārbaudīt, vai pastāv svarīgs iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai, nevis pārbaudīt pret kādu personu šāda prasība ir celta.

[6.3] Nepareizi piemērojot Darba likuma 101.panta piekto daļu un 109.panta otro daļu, tiesa vispār nevērtēja faktiskos apstākļus un nevienu iesniegto prasītāja pierādījumu par svarīga iemesla esamību, tādējādi pārkāpjot Civilprocesa likuma 5.panta sesto daļu, 426.panta pirmo daļu, 432.panta otro un piekto daļu, 193.panta piekto daļu un 97.panta noteikumus.

Atsaucoties uz Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 10.oktobra spriedumu civillietā Nr. SKC-1271/2017, tiesa nav motivējusi, kā konkrētā lieta sasaucas ar minētajā lietā esošajiem faktiskajiem apstākļiem, ņemot vērā, ka abās lietās ir atšķirīgi faktiskie apstākļi. Būtiskākā atšķirība ir tā, ka atbildētājs jau ilgstoši neveic nekāda veida darbu prasītājas labā, saņem darba samaksu, bet prasītājai nav nekādas iespējas darba līgumu izbeigt pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.vai 7.punkta.

[7] Kasācijas sūdzībā atbildētājs lūdzis atcelt spriedumu daļā, ar kuru noraidīta pretprasība un prasītājas ar lietas vešanu saistītie izdevumi advokāta palīdzības samaksai atzīti par pamatotiem, un no atbildētāja par labu prasītājai piedzīta ar ieskaitu nesegtā summa 671 EUR apmērā.

Kasācijas sūdzība pamatota ar šādiem argumentiem.

[7.1] Tiesa nepareizi iztulkojusi Darba likuma 74.panta otro daļu, jo tā nevis rada darba devējam tiesības nenodarbināt darbinieku, bet gan paredz sekas par pienākuma – darba nodrošināšanas – neizpildi. Paredzot, ka darba devējs varētu prettiesiski neveikt saistības pieņemšanu un nenodrošināt iespēju darbiniekam izpildīt saistību un veikt darbu, likumdevējs ir noteicis sekas darba devējam – pienākumu maksāt darba samaksu par laiku, kamēr darba devējs nepilda savu saistību. Minētā tiesību norma regulē tikai mantiskos jautājumus, ja ir iestājusies dīkstāve, bet tā neatbrīvo darba devēju no pienākuma izpildīt citus darba devēja pienākumus, piemēram, nodrošināt darbinieku ar darbu.

Minēto apstiprina arī judikatūrā un tiesu praksē sniegtais Darba likuma 74.panta otrās daļas tulkojums. Piemēram, Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 22.decembra spriedumā lietā Nr. SKC-1210 (C33189309) ir norādīts, ka izšķirot strīdu par dīkstāvi, tiesai jānoskaidro, vai konkrētā darba līguma ietvaros darba devējs ir izpildījis Darba likuma 28.panta otrajā daļā noteikto pienākumu maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, kas tādējādi ietver sevī arī pienākumu nodrošināt darbinieku ar darbu. Savukārt 2012.gada 23.maija spriedumā lietā Nr. SKC-766 (C28330110) atzīts, ka atbilstoši Darba likuma 74.panta otrajai daļai dīkstāvei atbilst situācijas, kad darba devējs nenodarbina tādu darbinieku, kuram nav šķēršļu veikt darba līgumā paredzētos amata pienākumus un kurš ir vēlējies to darīt, pēc būtības tas nozīmē darba devēja neattaisnojamu un vainojamu rīcību.

[7.2] Apelācijas instances tiesa nav izpildījusi Civilprocesa likuma 97.panta pirmajā un trešajā daļā noteikto pienākumu, jo atstājusi bez ievērības faktu, ka prasītāja 2017.gada 26.jūnijā piedāvājusi atbildētājam ieņemt energoefektivitātes projektu vadītāja vietu, kam atbildētājs piekrita. Tādējādi tiesa nav sniegusi vērtējumu faktam un pierādījumiem attiecībā uz prasītājas iespējām nodrošināt atbildētāju ar viņa spējām un kvalifikācijai atbilstošu darbu.

Nepareizi secinot, ka darba devējam ir piešķirtas tiesības darbinieku nenodarbināt, tiesa ir taisījusi nelikumīgu spriedumu par pienākuma uzlikšanu nodrošināt atbildētāju ar darbu, nepiemērojot arī Civillikuma 1587.panta noteikumus.

[7.3] Vērtējot jautājumus par atšķirīgas attieksmes konstatēšanu un aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, tiesa nav izpildījusi Civilprocesa likuma 97.panta pirmajā daļā noteikto pienākumu.

Tiesa ir vērtējusi prasītājas darbības atrauti vienu no otras, bet nav skatījusi lietas apstākļus kopsakarībā un nav vērtējusi prasītājas rīcības mērķus:

- SIA [firma] vērsās tiesā pret [pers. A] par darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu jau otro reizi;

- prasītāja atteica atbildētājam energoefektivitātes projektu vadītāja amatu pēc tam, kad viņš tam bija piekritis, kas apliecina, ka prasītājai nav patiesas intereses nodrošināt atbildētāju ar darbu;

- atbildētājs nav piekritis būtiskiem grozījumiem darba līgumā un nav piekritis parakstīt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 114.pantu, pieļaujamā veidā izlietojot savas tiesības, taču tieši šīs darbības prasītāja ir minējusi kā svarīgu iemeslu, ar kuru pamatota nepieciešamība izbeigt darba tiesiskās attiecības.

Tiesu praksē jau ir bijuši gadījumi, kuros darba devēja rīcība, ceļot prasību pret darbinieku saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu, ir atzīta par nelabvēlīgu seku radīšanu (piemēram lietā Nr.C40066110).

[7.4] Arī secinājums par to, ka nav pierādīts atšķirīgas attieksmes pārkāpums no darba devējas puses, izdarīts bez pietiekama pamata un pierādījumiem.

Tiesa ir atsaukusies uz gadījumiem, kad darba devēja ir saskaņojusi atbildētāja īslaicīgu prombūtni, bet šie gadījumi neattiecas uz tiem faktiskajiem apstākļiem, kas ir pretprasības pamatā, un tie nepierāda, ka konkrētajos gadījumos nav īstenota atšķirīga attieksme.

Attiecībā uz pārrunu neveikšanu ar atbildētāju tiesa konstatējusi, ka pārrunas veiktas 2015.gada 31.martā, bet atlikušo periodu darbinieks atradies dīkstāvē. Minētais neatbilst faktiskajiem apstākļiem.

Norādītajā datumā pārrunas veiktas par 2014.gadu, ne par 2015.gadu, jo dīkstāve bijusi nepilnu 2015.gadu. Pārrunu mērķis ir novērtēt darbinieka kompetenci un darbības rezultātu. Faktiski pārrunu neveikšana nozīmēja to, ka darba devēju neinteresē darbinieka kompetence.

[7.5] Prasītājas pārstāve zvērināta advokāte Ivita Samlaja, par kuras juridisko palīdzību konkrētajā lietā ir iesniegts rēķins 2500 EUR apmērā un ko tiesa atzina par pamatotu, ir parakstījusi tikai vienu dokumentu un pārstāvējusi prasītāju vienā tiesas sēdē. Pirmās instances tiesā prasītāju pārstāvēja un dokumentus iesniedza citas personas.

Apelācijas instances tiesa nav ņēmusi vērā Civilprocesa likuma 44.panta saturu un konstrukciju, proti, nosakot atlīdzināmo izdevumu apmēru, primāri ir jāvērtē taisnīguma un samērīguma princips. Nav pieļaujama situācija, kad par divu procesuālo darbību veikšanu apelācijas instances tiesā atbildētājam ir jāatlīdzina prasītājai lielāki izdevumi, nekā viņš ir samaksājis savai advokātei par visu tiesvedības procesu kopumā.

Turklāt atbildētājs ir darbinieks, un Satversmes tiesa ir atzinusi, ka darbinieks ir vājākā un neaizsargātākā puse, kas ir īpaši jāaizsargā.

**Motīvu daļa**

[8] Senāts atzīst, ka tiesas spriedums ir atceļams daļā, ar kuru noraidīta SIA [firma] prasība pret [pers. A] par darba līguma izbeigšanu un [pers. A] pretprasība daļā pret SIA [firma] par pienākuma uzlikšanu nodrošināt darbu atbilstoši atbildētāja spējām un kvalifikācijai, kā arī daļā par izdevumu piedziņu advokāta palīdzības samaksai, un lieta šajā daļā nododama jaunai izskatīšanai.

[9] Atsaucoties uz Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 10.oktobra spriedumā izteiktajām atziņām par to, ka arī tiesā, izbeidzot darba līgumu, personai ar invaliditāti ir nodrošināmas Darba likuma 109.panta otrajā daļā paredzētās garantijas uz darba vietas saglabāšanu (sk.*lieta Nr. SKC-1271/2017 (*[*ECLI:LV:AT:2017:1010.C31204616.1.S*](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TEMPLATEEDIT&task=new&tasktwo=newtemplfromoriginal&fileid=73438219)*)*)*,* apelācijas instances tiesa nonāca pie slēdziena, ka „(..) Darba likuma 109.panta otrajā daļā nostiprinātais aizliegums uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par personu ar invaliditāti, attiecināms arī uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu Darba likuma 101.panta piektās daļas kārtībā, un prasība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir noraidāma.”

[10] Tā kā prasītājas kasācijas sūdzībā ir apstrīdēts pamats Augstākās tiesas spriedumā izteiktās atziņas piemērošanai izskatāmajā lietā, jo situācijas nav salīdzināmas, Senāts uzskata par nepieciešamu pievērsties tieši šā jautājuma noskaidrošanai.

Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 10.oktobra spriedums attiecas uz darba strīdu situācijā, kad arodbiedrība nebija devusi piekrišanu uzteikt darba līgumu ar ilgstoši slimojošu darbinieku (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punkts), sakarā ar ko darba devēja Darba likuma 110.panta ceturtās daļas kārtībā cēla prasību tiesā.

Tiesvedības laikā atbildētājs ieguva invalīda statusu.

Lai gan Darba likuma 109.panta otrajā daļā noteiktais aizliegums attiecas uz uzteikumu un tātad ir obligāts darba devējam, Augstākā tiesa pievienojās apelācijas instances tiesas viedoklim, ka nav iespējams taisīt spriedumu par darba līguma izbeigšanu ar darbinieku, kurš ir invalīds uz sprieduma dienu.

Aprakstītā situācija būtiski atšķiras no tās, kāda ir izskatāmajā lietā, jo prasības celšanas pamati ir kardināli atšķirīgi, sakarā ar ko, tiesa nevarēja vienkārši aprobežoties ar atsauci uz Civillietu departamenta 2017.gada 10.oktobra spriedumu.

[11] Izskatot lietu, tiesa nav mēģinājusi iztulkot Darba likuma 109.panta otro daļu un noskaidrot, vai tā attiecas uz izskatāmo strīdu.

Darba likuma 109.panta otrā daļa (likuma redakcijā uz prasības celšanas brīdi) noteica: Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par invalīdu, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7. un 10.punktā.

Personas ar invaliditāti nebauda aizsardzību, ja ir konstatējami likumā norādītie pamati uzteikumam.

Pirmie pieci pamati attiecas uz situācijām, kad iemeslu uzteikumam ir radījusi tāda darbinieka rīcība, kas ir pretrunā darba līgumam, darba devēja noteiktajai kārtībai vai nav savienojama ar likumā noteiktajām darbinieka saistībām (Darba likuma 49., 50.pants) – pēc būtības tās ir sekas darbinieka vainojamai rīcībai. Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6. un 7.punkts attiecas uz darbinieka nespēju veikt darbu nepietiekamas kvalifikācijas vai slimības dēļ, un pēdējais – ja likvidē darba devēju.

Aizliegums uzteikt darba līgumu personai ar invaliditāti tātad attiecas vien uz trim Darba likuma 101.panta pirmajā daļā noteiktajiem gadījumiem: kad atjauno darbā darbinieku, kurš agrāk veica attiecīgo darbu; kad samazina darbinieku skaitu un kad darba nespēja pārsniedz 11.punktā noteikto laiku.

Tā kā likumā ir ietvertas divas uzteikuma iemeslu grupas, kas rada dažādas un pretējas tiesiskās sekas, tiesai bija jānoskaidro, kurai no uzteikuma iemeslu grupām būtu pieskaitāms Darba likuma 101.panta piektajā daļā noteiktais: „Izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, kas nav minēti šā panta pirmajā daļā, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.” It īpaši tas bija noskaidrojams tādēļ, ka Darba likuma 109.panta otrā daļa nekādas norādes attiecībā uz 101.panta piekto daļu nesatur.

Civillietu departamenta 2017.gada 10.oktobra spriedumā šāds jautājums vispār neradās, jo uz darbinieku attiecās Darba likuma 109.panta otrā daļa, kam ir atlaišanas absolūts aizliegums.

Tādējādi, nenoskaidrojot Darba likuma 101.panta piektajā daļā ietilpstošos apstākļus un šīs normas attiecināmību uz faktiskajiem apstākļiem izskatāmajā lietā, tiesa izdarījusi pārsteidzīgu un nepamatotu secinājumu par Darba likuma 101.panta piektās daļas saistību ar 109.panta otro daļu.

Kļūdaini par pamatu prasības noraidīšanai izmantojot Civillietu departamenta 2017.gada 10.oktobra spriedumā izteikto, tiesa lietu pēc būtības nav izskatījusi, kas atbilstoši Civilprocesa likuma 193.panta piektajai daļai ir pamats sprieduma atcelšanai.

Izskatot lietu no jauna, pēc būtības noskaidrojamais jautājums prasības sakarā ir par Darba likuma 101.panta piektās daļas attiecināšanu uz izskatāmās lietas apstākļiem, proti, vai darbinieka atkārtots atteikums akceptēt darba piedāvājumu konkrētos apstākļos var tikt uzskatīts par taisnprātībai un sabiedrībā pieņemtajām ētikas normām neatbilstošu rīcību, kā tas norādīts prasības pieteikumā.

[12] Darba līgumam un no tā izrietošajai darbinieka spējai apliecināt savas prasmes un tās attīstīt ne vien darba devēja labā, bet arī pilnveidot sevi kā personību, ir ne vien eksistenciāla, bet arī sociāla un attiecībā pret darbinieku - radoša nozīme.

Prasmju un spēju saglabāšanai un attīstīšanai darbiniekam ir būtiski atrasties darba procesā.

Tā kā starp prasītāju un atbildētāju pastāv darba tiesiskās attiecības, tām ir jādarbojas reāli.

No pirmās instances tiesas un apelācijas instances tiesas konstatētajiem apstākļiem izriet, ka pušu nespēja panākt kompromisu ir radījusi situāciju, kad darba attiecību aktīvās fāzes nav.

[12.1] Vienlaikus Senāts nevar piekrist apelācijas instances tiesas spriedumā izteiktajai atziņai, tulkojot Darba likuma 74.panta otro daļu, proti, ka Darba likums paredzot darba devēja tiesības darbinieku nenodarbināt. Lai gan tiesa ir uzskatījusi, ka galvenais ir, lai darbiniekam par dīkstāvi tiktu samaksāts, tā nav ņēmusi vērā, ka dīkstāve pēc būtības ir ārkārtēja situācija, kas darba tiesiskajām attiecībām kā tāda nav raksturīga un tai nevar būt ilgstošs un pastāvīgs raksturs, kā tas ir konkrētajā situācijā.

Nepareizi secinot, ka darba devējam ir piešķirtas tiesības darbinieku nenodarbināt un nepiemērojot arī Civillikuma 1587.panta noteikumus, tiesa ir taisījusi nepamatotu spriedumu, noraidot atbildētāja prasību par pienākuma uzlikšanu nodrošināt atbildētāju ar darbu.

[12.2] Senāts uzskata par nepieciešamu norādīt, ka, lai gan atbildētāja kā darbinieka tiesības uz darba tiesisko attiecību saglabāšanu aizsargā likums, viņam tajā pašā laikā ir jāapzinās, ka spēkā esošais darba līgums ir bez noteikta amata, kas tāpat ir neordināra un ārkārtas situācija, un tāpēc atbildētājs nevar pretdarboties, bet viņam ar darba devēju jāsadarbojas.

Uz atbildētāja tendenci izteikt nepamatotus pārmetumus prasītājai norāda viņa kasācijas sūdzībā minētais, ka „(..) prasītāja atteica atbildētājam energoefektivitātes projektu vadītāja amatu pēc tam, kad viņš tam bija piekritis, kas apliecina, ka prasītājai nav patiesas intereses nodrošināt atbildētāju ar darbu”.

No apelācijas instances tiesas atreferētajiem pierādījumiem izriet, ka 2017.gada 26.jūnijā darba devēja patiešām šādu amatu atbildētājam piedāvāja ar mēneša algu 1800 EUR (sk.*lietas 1.sēj., 147., 148.lpp.*)*.* Atbildot uz šo piedāvājumu, 2017.gada 10.jūlijā [pers. A] norādījis, ka piekrīt izpildīt šos pienākumus, „(..) bet ar nosacījumu, ka tiek saglabāta darba līgumā noteiktā darba samaksa” (sk. *lietas 1.sēj., 150.lpp.*)*,* tādējādi darba devējas piedāvājumu pēc būtības noraidot.

[13] Senāts atzīst, ka atbildētāja kasācijas sūdzība pārējā daļā ir noraidāma.

Senāts nesaskata kasācijas sūdzībā norādītā Civilprocesa likuma 97.panta pārkāpumu, tiesai vērtējot jautājumus par atšķirīgas attieksmes un nelabvēlīgu seku radīšanas pārkāpumu konstatēšanu un ar tiem saistītās atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu.

Tiesa atbilstoši tās nodibinātajiem apstākļiem izdarījusi pamatotus un loģiskus secinājumus gan attiecībā uz nenotikušajām pārrunām par darba rezultātiem 2015.gadā, jo kopš 2015.gada 18.marta atbildētājam nav amata, gan uz diviem nesaskaņotās prombūtnes gadījumiem.

Darba devējas vēršanās tiesā pamatoti nav atzīta par nelabvēlīgu seku radīšanu atbildētājam. Savukārt atbildētāja atzinums par prasītājas it kā atteikto energoefektivitātes projektu vadītāja amatu, kā norādīts iepriekš, ir nepatiess.

[14] Spriedumu atceļot noraidītajā prasībā un daļēji pretprasības daļā, tas atceļams arī daļā par izdevumiem advokāta palīdzības samaksai.

Prasītājai [firma] SIA atbilstoši Civilprocesa likuma 458.panta otrajai daļai atmaksājama iemaksātā drošības nauda 300 EUR.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

Atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 22.jūnija spriedumu daļā, ar kuru noraidīta SIA [firma] prasība pret [pers. A] par darba līguma izbeigšanu un [pers. A] pretprasība daļā pret SIA [firma] par pienākuma uzlikšanu nodrošināt darbu atbilstoši atbildētāja spējām un kvalifikācijai, kā arī daļā par izdevumu piedziņu advokāta palīdzības samaksai, un lietu šajā daļā nodot jaunai izskatīšanai tai pašai tiesai.

Pārējā daļā tiesas spriedumu atstāt negrozītu.

Atmaksāt [firma] SIA drošības naudu 300 EUR.

Spriedums nav pārsūdzams.