**Darba devēja pienākums pamatot dīkstāves noteikšanu**

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2019.gada 28.novembra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C29478617, SKC-1075/2019**

[ECLI:LV:AT:2019:1128.C29478617.7.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI%3ALV%3AAT%3A2019%3A1128.C29478617.7.S)

Senāts šādā sastāvā:

senatore referente Dzintra Balta,

senatore Vanda Cīrule,

senatore Ināra Garda,

rakstveida procesā izskatīja civillietu sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 13.marta spriedumu [pers. A] prasībā pret [..] domi par darba devēja rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Saskaņā ar 2009.gada [..] septembra darba līgumu Nr. [..] [pers. A] strādāja [..] amatā.

Ar [..] domes priekšsēdētāja 2017.gada [..] jūlija rīkojumu Nr. [..], pamatojoties uz Darba likuma 74.panta otro daļu, noteikts, ka [pers. A] netiks nodarbināts no 2017.gada 17.jūlija, saglabājot darba samaksu (dīkstāve).

[2] [Pers. A] 2017.gada 1.augustā cēlis prasību pret [..] domi, kurā lūdz atzīt dīkstāvi par prettiesisku, atcelt 2017.gada [..] jūlija rīkojumu un piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam morālā kaitējuma atlīdzību 5000 EUR.

Prasība pamatota ar Darba likuma 6.panta pirmo daļu, 51.panta otro daļu, 56.panta pirmo un otro daļu, 74.panta otro daļu, Civillikuma 1635.pantu un šādiem apstākļiem.

 [2.1] Apstrīdētais rīkojums aizskar prasītāja tiesības uz darbu un pienācīgiem darba apstākļiem, ir pretrunā ar Darba likuma 51.panta otrās daļas noteikumiem. Prasītāja darba pienākumus izpilda cita persona un saņem par to atlīdzību.

Dīkstāvi nevar pamatot ar darba devēja nevēlēšanos nodarbināt darbinieku.Tās pamatā var būt objektīvi apstākļi, bet tādi nepastāv.

Darba likuma 74.panta otrā daļa attiecas uz darba samaksu, nevis dīkstāves pamatojumu.

[2.2] Rīkojums pārkāpj Darba likuma 56.panta pirmajā un otrajā daļā paredzētās darba devēja kompetences robežas un nav spēkā atbilstoši Darba likuma 6.pantam.

[2.3] Rīkojuma rezultātā prasītājam ir pienākums visu dienu atrasties darba vietā tukšā kabinetā („ieslodzījuma efekts”), viņam ir liegts pildīt pielīgtos darba pienākumus, īstenot un attīstīt savas [..] profesionālās spējas, ietekmēt [struktūrvienības] darbu, gūt pieredzi, būt darba tirgus apritē, nav iespējams izmantot prasmes un kvalifikāciju sabiedrības labā. Darba devējas organizētā prasītāja ignorēšana diskreditē viņu citu darbinieku vērtējumā. Tam ir negatīva ietekme uz prasītāja pašnovērtējumu, ir aizskarts prasītāja gods un cieņa, nodarot morālo kaitējumu, kas novērtējams 5000 EUR apmērā.

[3] Ar Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2018.gada 23.oktobra spriedumu prasība noraidīta.

[4] Apelācijas sūdzībā [pers. A] pirmās instances spriedumu pārsūdzējis prasības noraidītajā daļā par dīkstāves tiesisko pamatotību un rīkojuma atcelšanu.

Spriedums daļā, ar kuru noraidīts prasījums par morālā kaitējuma atlīdzināšanu, nav pārsūdzēts un ir stājies likumīgā spēkā.

[5] Izskatot lietu sakarā ar [pers. A] apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2019.gada 13.marta spriedumu prasību noraidīja, pamatojoties uz šādiem argumentiem.

[5.1] Pirmās instances sprieduma pamatojums pārsūdzētajā daļā ir pareizs un apelācijas instances tiesa saskaņā ar Civilprocesa likuma 432.panta piekto daļu tam pievienojas.

[5.2] Nepamatots ir prasītāja uzskats, ka darba devēja ar apstrīdēto rīkojumu atkāpās no darba līguma vai apturēja darba līguma darbību.

Ne Darba likumā, ne apstrīdētājā rīkojumā termini „atkāpšanās no līguma” vai „līguma darbības apturēšana” nav minēti.

No pušu paskaidrojumiem izriet, ka darba devēja savus no darba līguma izrietošos pienākumus pilda, tostarp maksā darba samaksu, ir piešķīrusi darbiniekam apmaksātu atvaļinājumu un citus labumus, uz ko darbiniekam ir tiesības saskaņā ar darba līgumu, tātad darba devēja nav atkāpusies no darba līguma, ne arī apturējusi tā darbību.

Darba devēja gribējusi atstādināt darbinieku no darba (noteikt pagaidu aizliegumu veikt darbu), uzskatot, ka neatstādināšana var kaitēt darba devējas interesēm, bet, lai izvairītos no iespējamās atstādināšanas, kuras laikā saskaņā ar Darba likuma 58.panta pirmo daļu netiek izmaksāta darba samaksa, apstrīdēšanas tiesā, noteikusi dīkstāvi (pagaidu aizliegumu veikt darbu, saglabājot darba samaksu).

[5.3] Nav pamata secinājumam, ka apstrīdētais rīkojums ir pretrunā Darba likuma 56.pantam, jo ar rīkojumu ir precizēti darbinieka pienākumi un darba kārtība, nosakot dīkstāvi. Tas atbilst Darba likuma 56.panta pirmās un otrās daļas noteikumiem.

Darba likumā nav noteiktas īpašas prasības dīkstāves noteikšanai, kā arī pienākums darba devējam ar atbilstošu rīkojumu informēt darbinieku par dīkstāves iestāšanos.

[5.4] Prasītājs nepamatoti apgalvo, ka pasliktināts viņa tiesiskais stāvoklis.

Saskaņā ar Darba likuma 28.panta otro daļu, 51.panta pirmo un otro daļu galvenās darbinieka tiesības ir uz darba samaksu, uz drošiem, taisnīgiem, veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, savukārt darba līgumā noteiktā darba veikšana, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, ir darbinieka pienākums. Darba devējam ir tiesība prasīt no darbinieka darba līgumā noteiktā darba izpildi, bet pienākums maksāt nolīgto darba samaksu, nodrošināt taisnīgus, drošus, veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Nav strīds, ka darba devēja ir maksājusi prasītājam nolīgto darba samaksu, kā arī nodrošinājusi citus labumus, kas darbiniekam pienākas saskaņā ar darba līgumu.

Prasītājs nav norādījis, ka, atrodoties darba vietā, būtu bijuši bīstami, darba aizsardzības noteikumiem neatbilstoši apstākļi. Ir tikai loģiski, ka dīkstāves apstākļos, darba devējai nav jāveic īpaši organizatoriski pasākumi, lai darbinieks varētu pildīt darba pienākumus. Līdz ar to nav konstatējams prasītāja tiesību aizskārums.

Juridiskajā literatūrā, tulkojot Darba likuma 58.pantu, norādīts, ka, lai arī Darba likums noteic, ka atstādināšanas laikā darbinieks nesaņem darba samaksu, tomēr praksē darba devējs nereti saglabā darba samaksu, bet noteic aizliegumu atrasties darba vietā un veikt darbu. Minētais nav uzskatāms par likuma pārkāpumu vai Darba likuma 6.pantā noteiktā darbinieka tiesiskā stāvokļa pasliktinošu apstākli (sk. *Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010.gads, 127.lpp*.).

[6] Kasācijas sūdzībā [pers. A] lūdzis spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai šādu apsvērumu dēļ.

[6.1] Būtiska nozīme ir dīkstāves institūta (Darba likuma 74.panta otrā daļa) interpretācijai, bet tiesa to veikusi nepareizi.

Interpretācija veicama sistēmiski ar pārējām Darba likuma un citu normatīvo aktu tiesību normām. Dīkstāve iespējama tikai kā sekas objektīviem apstākļiem, kas nav atkarīgi no darba devēja (arī darbinieka) gribas un pastāv paši par sevi.

Darba likuma 74.panta otrā daļa attiecas uz darba samaksas veikšanu vai neveikšanu atkarībā no darbinieka vainojamības dīkstāves apstākļu izraisīšanā (norma ietverta Darba likuma 19.nodaļā „Darba samaksas izmaksa”).

No Darba likuma 28.panta otrās daļas izriet divi kumulatīvi darba devēja pienākumi: 1) maksāt nolīgto darba samaksu un 2) nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Darbinieka nenodarbināšana pēc darba devējas patvaļīgas, subjektīvas gribas nav dīkstāve. Tā ir darba devējas vienpusēja atkāpšanās no darba līguma vai darba līguma darbības apturēšana, jo netiek ievērota Darba likuma 28.panta pirmā daļa, 51.panta pirmā un otrā daļa.

Dīkstāve ir noteikta kā absolūta darba devējas gribas izpausme, jo tās pamata apstākļi nepastāv. Prasītājam pielīgto darba pienākumu izpildi atbildētāja pieņem no citas personas.

[6.2] Rīkojums var būt tikai dīkstāvi (tās pamata apstākļus) konstatējošs akts, bet ne tos radošs akts. Pretējā gadījumā rīkojums pārkāpj Darba likuma 56.panta pirmajā un otrajā daļā noteiktās kompetences robežas un atbilstoši Darba likuma 6.panta pirmajai daļai nav spēkā.

Darba samaksas došana neizslēdz rīkojuma prettiesiskumu. Darbinieka griba strādāt nozīmē ne tikai vēlmi saņemt atlīdzību, bet arī iegūt pieredzi, attīstīt prasmes, veidot karjeras izaugsmi, socializēties un šī iemesla dēļ Latvijas Republikas Satversmes 106.pantā ir iekļautas personas tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darba vietu atbilstoši kvalifikācijai un spējām. Tiesības uz darbu ir cilvēktiesību sastāvdaļa, tās var tikt ierobežotas tikai likumā noteiktos gadījumos. Konkrētajā gadījumā darba devēja izmantoja dīkstāves institūtu kā aizsegu represijām pret prasītāju.

Tiesas norādītais, ka prasītājs saņēmis visus labumus, ko piešķir darba devējs, tostarp atvaļinājumu un kompensāciju par briļļu iegādi, neliecina par labvēlību, jo to piešķiršanu noteic ārējie vai iekšējie normatīvie akti un tos izmanto arī citi atbildētājas darbinieki. Turklāt to saņemšanai nav juridiskas saistības ar dīkstāvi.

[7] Atbildētājas paskaidrojumos par kasācijas sūdzību norādīts, ka kasācijas sūdzība ir nepamatota, turklāt [pers. A], sākot no 2019.gada [..] maija, atkal pilda [..] pienākumus.

**Motīvu daļa**

[8] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz argumentiem, kas norādīti [pers. A] kasācijas sūdzībā, kā tas noteikts Civilprocesa likuma 473.panta pirmajā daļā, Senāts atzīst, ka spriedums atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai.

[9] Lietā problēmjautājums saistīts ar izpratni par Darba likuma 74.panta otrās daļas tiesisko sastāvu veidojošiem apstākļiem, minētās normas mērķi un jēdziena „dīkstāve” būtību.

Jāpiekrīt kasācijas sūdzības iesniedzēja argumentiem, ka apelācijas instances tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 74.panta otro daļu, jo kļūdaini atzinusi darba devēja tiesības darbinieku nenodarbināt situācijā, kad par dīkstāvi tiek samaksāts. Šāda izpratne neatbilst minētās normas tiesisko sastāvu veidojošiem apstākļiem.

Noraidīdama prasību par darba devējas rīkojuma par noteikto dīkstāvi atzīšanu par spēkā neesošu, apelācijas instances tiesa nav noskaidrojusi apstākļus, kuru dēļ darba devēja nenodrošināja prasītāju ar darbu, tādējādi radot dīkstāvi.

[9.1] Darba tiesisko attiecību būtība ir darba veikšana. Tām jādarbojas reāli - darbiniekam jāveic darbs un darba devējam jānodrošina atbilstoši darba apstākļi (Darba likuma 3., 4., 28., 51.pants).

Savukārt dīkstāve ir īpašs izņēmuma gadījums, kas nav ierasts un nav raksturīgs darba tiesiskajām attiecībām, jo darbs netiek veikts. Savukārt, ja darbs netiek veikts, dīkstāves noteikšanu nevar kvalificēt kā darbinieka pienākumu un darba kārtības precizēšanu Darba likuma 56.panta izpratnē.

Darba likuma tiesību normas to kopsakarā nepieļauj darba devēja patvaļu. Darba devēja rīcībai, nosakot dīkstāvi, jābūt pamatotai ar objektīviem apstākļiem, racionāliem un pārbaudāmiem apsvērumiem.

[9.2] Darba likuma 74.panta otrā daļa noteic, ka darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību arī tad, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dīkstāve). Par dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ, viņš par to atlīdzību nesaņem.

No minētās likuma normas izriet, ka dīkstāvei atbilst situācijas, kad darba devējs nenodarbina tādu darbinieku, kuram nav šķēršļu veikt darba līgumā paredzētos amata pienākumus un kurš vēlējies to darīt, - pēc būtības tas nozīmē darba devēja neattaisnojamu vai vainojamu rīcību (*sk. Senāta 2012.gada 23.maija sprieduma lietā Nr. SKC-766 (C28330110) 13.punktu, 2012.gada 31.augusta sprieduma lietā Nr. SKC-1030 (C30396110) 8.1.pkt.; 2012.gada 26.oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-1003/2012 (C29526111) 8.pkt.; 2019.gada 20.februāra sprieduma lietā Nr. SKC – 369/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0220.C33747916.10.S 12.) 12.1.pkt.).*

Ar dīkstāvi jāsaprot situācija, kurā darbinieks ir gatavs veikt darba pienākumus, bet darba devējs tādu vai citādu apsvērumu dēļ to nenodrošina - nenodarbina vai neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (*sk. I.Gailums. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata, C daļa (28.- 99. pants). Otrais papildinātais izdevums. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība. Rīga, 2003, 133.lpp.; Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Rīga, 2010, 151.lpp.*).

[10] Kasācijas sūdzībā pamatoti norādīts, ka Darba likuma 74.panta otrā daļa saistāma nevis ar dīkstāves noteikšanas tiesisko pamatu, bet gan ar darba devēja pienākumu izmaksāt atlīdzību vai tiesībām to nedarīt atkarībā no darbinieka vainas dīkstāves priekšnoteikumu izraisīšanā.

Tiesa nav vērtējusi, vai darba devējas rīkojums pasliktina darbinieka stāvokli (Darba likuma 6.panta pirmā daļa), bet uzskatījusi, ka, ievērojot minēto normu, Darba likums vienīgi pieprasa, lai darba devējs veic darba samaksu par dīkstāves laiku, un neierobežo darba devēja tiesības noteikt darbiniekam dīkstāvi pēc saviem ieskatiem.

Taču šāda izpratne ir pretrunā ar Darba likuma 2.pantu, 28.panta otrajā daļā noteikto darba devēja pienākumu nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus un neatbilst pienākumam izpildīt darba līguma saistības (Civillikuma 1587.pants), kā arī ir pretēja Senāta atziņām lietā Nr. SKC-369/2019 (C33747916) un Nr. SKC-1210/2010 (C33189309), no kurām izriet, ka tiesai ir jāpārliecinās ne vien par to, vai dīkstāves laiks bijis atbilstoši apmaksāts, bet arī jānoskaidro, vai darba devēja rīcība nav pretrunā ar minētajām tiesību normām.

Kopsakarā ar vispārīgo atziņu, ka darba tiesiskajām attiecībām ir jādarbojas reāli, Senāts secinājis, ka Darba likuma 74.panta otrā daļa neparedz darba devēja tiesības darbinieku nenodarbināt. Norma paredz, ka darbiniekam par dīkstāvi jāmaksā, taču dīkstāve pēc būtības ir ārkārtēja situācija, kas darba tiesiskajām attiecībām kā tāda nav raksturīga un tai nevar būt ilgstošs un pastāvīgs raksturs (*sk. Senāta 2019.gada 20.februāra spriedumu lietā Nr .SKC-369/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0220.C33747916.10.S 12.), 12.1.pkt.*).

[11] Dīkstāvi ir jānošķir no gadījumiem, kad darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba. Atstādināšanas pamati ir noteikti Darba likuma 58.pantā.

Kā liecina pārsūdzētā sprieduma motīvu daļā ietvertā argumentācija, darba devēja noteikusi dīkstāvi kā alternatīvu atstādināšanai, lai izvairītos no atstādināšanas apstrīdēšanas tiesā. Taču tiesa nav sniegusi vērtējumu, vai tas ir tiesiski.

[12] Ņemot vērā minēto, Senāts atzīst, ka nepareiza Darba likuma 74.panta otrās daļas piemērošana ir pamats sprieduma atcelšanai.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

Atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 13.marta spriedumu un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.