**Darbinieka atstādināšanas un darba līguma uzteikuma institūta nošķiršana; sprieduma krimināllietā saistošais spēks, nosakot personas civiltiesisko atbildību**

1. Izšķirot jautājumu par atstādināšanas no darba likumību, tiesai jāizvērtē, pirmkārt, kādas ir tās darba devēja vai trešo personu pamatotās intereses, kuru apdraudējums būtu novēršams. Otrkārt, jānodibina apstākļi, kas apliecina kaitējuma iestāšanās iespējamību darbinieka neatstādināšanas gadījumā, proti, ka darbinieks, turpinādams pildīt darba pienākumus, var kaitēt darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm. Darbinieka atstādināšana, kas reglamentēta Darba likuma 58. pantā, un šā likuma 109. panta trešajā daļā noteiktais ierobežojums darba devēja uzteikumam ir būtiski atšķirīgi tiesību institūti; ierobežojums darba devēja uzteikumam nav piemērojams darbinieka atstādināšanas procedūrai.

2. No Civilprocesa likuma 96. panta trešās daļas izriet, ka tiesai, kas izskata lietu par personas civiltiesisko atbildību, likumīgā spēkā stājies spriedums krimināllietā ir saistošs (obligāts) noteiktā ietvarā, proti, vienīgi jautājumā par to, vai noziedzīga darbība (bezdarbība) notikusi un vai to izdarījusi (pieļāvusi) tā pati persona. Tāpēc prasītāja atzīšana par nevainīgu inkriminētā noziedzīgā nodarījuma izdarīšanā automātiski neizslēdz iespēju civilprocesa ietvaros konstatēt prettiesiskumu prasītāja rīcībā, pildot darba līgumā noteiktos darba pienākumus.

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2017. gada 9.janvāra**

**SPRIEDUMS**

**Lietā Nr.C28410609**

**SKC-461/2017**

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesnese referente Mārīte Zāģere,

tiesnesis Normunds Salenieks,

tiesnese Anda Vītola,

izskatīja rakstveida procesā civillietu sakarā ar atbildētājas /pilsētas nosaukums/ pašvaldības SIA ,,/Nosaukums B/” kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 21.marta spriedumu /pers. A/ prasībā pret /pilsētas nosaukums/ pašvaldības SIA ,,/Nosaukums B/” par atjaunošanu darbā, uzteikuma par darba tiesisko attiecību izbeigšanu atzīšanu par prettiesisku un samaksas par darba piespiedu kavējumu piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] /Pers. A/, pamatojoties uz /datums/ ar pašvaldības uzņēmumu ,,/Nosaukums D/”, kas pēc reorganizācijas pievienots Rīgas pašvaldības (turpmāk -/PP/) SIA ,,/Nosaukums B/”, noslēgto darba līgumu, strādāja par /amata nosaukums/.

/PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” /amata nosaukums/ amata apraksta 5.5. un 5.29.punkts paredz darbinieku pienākumu pārdot vienreizējas braukšanas biļetes un precīzi noformētas braukšanas kartes, kā arī nodrošināt dokumentācijas un uzticēto materiālo vērtību saglabāšanu, 8.15.punktā nosakot, ka /amata nosaukums/ ir materiāli atbildīgs par iekasēto naudu, viņam izsniegtajām biļetēm un braukšanas kartēm nominālajā vērtībā.

No /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” 2009.gada 24.martā apstiprinātās instrukcijas darbam ar biļešu pārdošanas termināli un kases aparātu (turpmāk - arī Instrukcija) izriet, ka /amata nosaukums/ elektroniskās biļetes un e-talonus pārdod elektroniskās pārdošanas terminālī (*point of sales*, turpmāk- POS termināls). POS termināli ir ieviesusi un apkalpo SIA ,,Nosaukums E/, bet skaidras naudas inkasāciju no kases aparātiem veic /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/”.

Laika posmā no 2009.gada 29.jūlija līdz 2009.gada 18.septembrim /pers. A/ bija izsniegta darbnespējas lapa.

Ar /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” 2009.gada 30.jūlija rīkojumu /pers. A/ atstādināta no darba pienākumu izpildes. Ar minēto rīkojumu viņa iepazīstināta 2009.gada 26.augustā.

/PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” 2009.gada 28.oktobrī izdevusi rīkojumu, ar kuru /pers. A/ norīkota darbā iepriekšējā amatā. Ar šo rīkojumu viņa iepazīstināta 2009.gada 4.novembrī.

/Pers. A/ 2009.gada 4.novembrī izsniegts darba devējas 2009.gada 2.novembra darba līguma uzteikums, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu - darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

Uzteikuma pamatojumā norādīts, ka, veicot pārbaudi, noskaidrots - /pers. A/ laikā no 2009.gada 30.marta līdz 2009.gada 27.jūlijam POS terminālī ielādējusi lielāku elektronisko biļešu skaitu nekā reģistrēts kases aparātā, tāpēc izveidojies iztrūkums 8448,70 Ls. Proti, viņa POS terminālī ir ielādējusi biļetes par summu 24679,55 Ls, bet atbilstoši inkasācijas kvītīm iekasētā naudas summa par pārdotajām biļetēm ir 16230,85 Ls.

/Pers. A/ ir veikusi nelikumīgas manipulācijas ar POS termināli, rīkojusies prettiesiski, būtiski pārkāpusi amata apraksta 5.1, 5.5, 5.29, 5.45, 8.11, 8.14, 8.15 punktu, instrukciju darbam ar biļešu pārdošanas termināli un kases aparātu, darba kārtības noteikumu 6.1, 6.3.2, 6.3.3, 6.3.8 punktu, Ministru kabineta 2007.gada 2.maija noteikumu Nr.282 „Nodokļu un citu maksājumu reģistrēšanas elektronisko ierīču un iekārtu lietošanas kārtība” 32.punktu.

[2] /Pers. A/ 2009.gada 2.decembrī cēlusi tiesā prasību pret /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” par atjaunošanu darbā, darba tiesisko attiecību uzteikuma atzīšanu par prettiesisku un darba samaksas piedziņu, kurā lūgusi:

- Ar tiesas spriedumu atjaunot viņu iepriekšējā darbā – /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” par /amata nosaukums/;

- uzlikt /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” pienākumu izmaksāt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku;

- noteikt /PP/ SIA „/Nosaukums B/” pienākumu samaksāt iedzīvotāju ienākuma nodokli un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas, kas saistītas ar /pers. A/ vidējās izpeļņas izmaksu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Prasības pieteikumā norādīts šāds pamatojums.

[2.1] Darba uzteikumā uzskaitītos noteikumus prasītāja nav pārkāpusi, turklāt viņa nav iepazīstināta ar /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” 2009.gada 24.martā apstiprināto Instrukciju.

Darba devēja ir pārkāpusi Darba likuma 101.panta otro daļu, jo pirms darba līguma uzteikuma izsniegšanas nav pieprasījusi no prasītājas rakstveida paskaidrojumu, kā arī nav izvērtējusi darbinieces personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. No lietas materiāliem redzams, ka /pers. A/ pie atbildētājas strādā jau vairāk kā /gadu skaits/ gadus, kas ir pietiekami ilgs laika posms, lai parādītu savu attieksmi pret uzdotajiem darba pienākumiem. Darba pienākumus prasītāja veica ļoti atbildīgi, nekad nav saņēmusi nedz piezīmi, nedz rājienu no darba devējas.

Darba devēja, no vienas puses, atzinusi prasītājas darbnespējas likumību un piešķīrusi viņai apmaksātu atvaļinājumu, bet, no otras puses, atstādinājusi no darba pienākumu izpildes, kas ir pretēji Darba likums 101.panta trešās daļas noteikumiem. Atbildētāja ir pārkāpusi arī šā likuma 102.pantu, jo nav rakstveidā paziņojusi darbiniecei par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

[2.2] Pirms daba pienākumu uzsākšanas POS termināļa un kases aparāta lietotājam ir jāsaņem aģenta identifikācijas viedkarte un PIN kods (Instrukcijas 2.1.2.punkts). Atbilstoši Instrukcijas 2.1.3.punktam PIN kods ir konfidenciāls un tiek piešķirts tikai konkrētam POS termināļa un kases aparāta lietotājam. Savukārt līdz brīdim, kamēr nav izsniegta viedkarte un personiskais PIN kods, lietotājs darbu uzsāk ar pagaidu viedkarti un pagaidu PIN kodu (Instrukcijas 4.1.punkts).

Visiem darbiniekiem tika izsniegta pagaidu viedkarte un viens PIN kods ,,0000”, kurš arī tika lietots no 2009.gada 1.aprīļa līdz 2009.gada jūlijam. Atbildētāja ir pārkāpusi Instrukcijas 2.1.3.punktu, jo prasītāja savu viedkarti ar tai piespraustu PIN kodu (atvērtā veidā), atrada uz sava darba galda, tādējādi to varēja iegaumēt arī citas personas. Arī pēc personālās viedkartes un PIN koda saņemšanas prasītāja tu /PP/ turpināja strādāt ar kopējo viedkarti un PIN kodu. Līdz ar to nav iespējams noskaidrot, kurš no darbiniekiem ir veicis kādu konkrētu operāciju.

Prasība pamatota ar Darba likuma 101.panta pirmo, otro un trešo daļu, 102.pantu, 124.panta pirmo un otro daļu, 126.panta pirmo daļu.

[3] Ar Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģijas 2014.gada 5.marta spriedumu /pers. A/ atzīta par nevainīgu un attaisnota pēc Krimināllikuma 179.panta pirmās daļas noziedzīga nodarījuma sastāva trūkuma dēļ.

[4] Ar Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesas 2014.gada 7.novembra spriedumu prasība apmierināta.

[5] Izskatījusi lietu sakarā ar atbildētājas iesniegto apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2016.gada 21.martā nosprieda prasību apmierināt.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[5.1] Konkrētā strīda izšķiršanā piemērojams Darba likums redakcijā, kas bija spēkā no 2009.gada 29.jūnija līdz 2009.gada 31.decembrim.

[5.2] Viens no prasītājas darba pienākumiem bija e-­talonu pārdošana, kas saistīta ar e-talona sagataves uzpildīšanu speciālā terminālī.

Lietas iztiesāšanas gaitā noskaidrots, ka /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” 2009.gada 22.jūlijā, precizējot informāciju 2009.gada 6.augustā, sadarbībā ar SIA ,,/Nosaukums E/” veica pārbaudi, kurā konstatēts, ka laikā no 2009.gada 24.marta līdz 27.jūlijam POS terminālī, kurā strādāja prasītāja, tika ielādēts elektronisko biļešu lielāks skaits e-talonos, nekā reģistrēts kases aparātā (*sk.* *lietas 1.sēj., 49.lp.*).

No lietā sniegtajiem atbildētājas paskaidrojumiem izriet, ka atstādināšanas pamats bija /amata nosaukums/ vadītājas 2009.gada 29.jūlija ziņojums (*sk. lietas 1.sēj., 97.lp.*) par to, ka prasītājas e-talonu uzskaitē ir atklātas neatbilstības.

No SIA ,,/Nosaukums E/” 2009.gada 6.augusta vēstules redzams, ka pēc atbildētājas lūguma salīdzināti no /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” saņemtie dati ar SIA ,,/Nosaukums E/” sagatavotajām atskaitēm un noskaidrots - minētie dati sakrita, taču nesakrita naudas līdzekļi, kas saņemti par pārdotajām biļetēm. SIA ,,/Nosaukums E/” secinājusi, ka no termināļiem izdrukātas maiņas atskaites ar situācijai neatbilstošiem datiem, kas bija iespējams, veicot noteiktas nelikumīgas manipulācijas ar POS termināliem (*sk. lietas 1.sēj., 100. - 114.lp.*).

[5.3] Atbilstoši Darba likuma 58.panta trešajai daļai darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba pienākumu veikšanas gadījumos, kad neatstādināšana var radīt kaitējumu darbinieka paša vai trešo personu drošībai, veselībai vai darba devēja un trešo personu pamatotām interesēm.

Darbinieka atstādināšana no darba viņa slimības laikā neatbilst Darba likuma normām. Lai gan Darba likums tieši nenosaka šādu aizliegumu, atstādināšanas mērķis ir nepieļaut, ka darbinieks veic savus darba pienākumus.

Tā kā darbnespējas laikā darbiniece neveica savus darba pienākumus, darba devējai nebija šķēršļu pārbaudīt saņemto informāciju un tās attiecināmību uz prasītājas rīcību. Lietas iztiesāšanas gaitā nav iesniegti pierādījumi, kas apstiprinātu, ka, neatstādinot prasītāju no darba viņas darbnespējas laikā, darbiniecei būtu bijusi iespēja veikt darbības, kas kaitētu darba devējai.

Darba likuma 58.panta ceturtā daļa noteic, ja darbinieka atstādināšana no darba ir bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus.

Tā kā nav konstatēti apstākļi, kas būtu pamats prasītājas atstādināšanai no darba pienākumu izpildes, no atbildētājas prasītājas labā piedzenama vidējā izpeļņa 665,12 EUR par laiku no 2009.gada 19.septembra līdz 2009.gada 29.oktobrim.

[5.4] Atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajai daļai, ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. 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.

Neatbilstību starp uzpildīto e-talonu skaitu un saņemtās naudas atskaitēm atbildētāja konstatēja 2009.gada 29.jūlijā. Prasītāja paskaidrojumu par minētajiem faktiem sniedza 2009.gada 16.septembrī, norādot, ka nepiekrīt ziņojumā fiksētajam iztrūkumam (*sk. lietas 1.sēj., 59.lp*.), bet SIA ,,/Nosaukums E/” vēl 2009.gada 6.oktobrī veica papildu pārbaudi par atbildētājas iesniegtajiem datiem (*sk.* *lietas 1.sēj., 68.-70.lp*.).

Nav pierādījumu tam, ka prasītājai laikā no 1997.gada līdz 2009.gada 29.jūlijam būtu piemēroti disciplinārsodi, viņa būtu sniegusi paskaidrojumus par darba iekšējās kārtības noteikumu pārkāpumiem vai darba pienākumu nepildīšanu.

Darba likuma 101.panta trešā daļa noteic ierobežojumus darba līguma uzteikumam, kas pamatots ar šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, paredzot, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai laiku, kad viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Ja prasītājai laikā no 2009.gada 29.jūlija līdz 18.septembrim bija izsniegta darbnespējas lapa un vēl 6.oktobrī tika turpināta pārbaude par 29.jūlijā konstatētajiem iespējamiem pārkāpumiem darbībās ar POS termināļiem, tad atzīstams, ka darba devēja ir ievērojusi Darba likuma 101.pantā noteikto uzteikuma izsniegšanas kārtību.

[5.5] Darba devēja uzteikuma pamatu saistījusi ar tādām prasītājas darbībām, kas bija iemesls kriminālprocesa ierosināšanai un darba devējas uzticības zaudēšanai.

No lietas materiāliem redzams, ka konkrētajā lietā 2012.gada 26.jūnijā tika apturēta tiesvedība, jo kriminālprocess pret prasītāju ierosināts sakarā ar tiem pašiem faktiem un apstākļiem, kas ir darba uzteikuma pamatā. Tiesvedība apturēta līdz brīdim, kad stāsies spēkā spriedums krimināllietā. Atbildētāja lēmumu par tiesvedības apturēšanu nav pārsūdzējusi, tādējādi atzīstot to par likumīgu.

Nepamatots ir atbildētājas apgalvojums, ka, izšķirot konkrēto strīdu, tiesai nav saistošs Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesas kolēģijas 2014.gada 5.marta spriedumā konstatētais par /pers. A/ darbībām ar POS termināli (Civilprocesa likums 96.panta trešā daļa).

Ievērojot legālās prezumpcijas principu, minētais spriedums krimināllietā, ar kuru prasītāja atzīta par nevainīgu, ir saistošs konkrētā strīda izšķiršanai. No celtās apsūdzības satura redzams, ka tajā minētie apstākļi ir identiski uzteikumā norādītajiem, uz kuriem pamatojoties, prasītāja zaudēja darba devējas uzticību.

Tādējādi kā nepamatoti noraidāmi atbildētājas iebildumi, ka spriedumā krimināllietā ir nepareizi novērtēti lietas apstākļi un pierādījumi, ka pirmās instances tiesai bija pienākums atkārtoti vērtēt tās prasītājas darbības, kuras jau vērtētas kriminālprocesā. Tāpat ir noraidāms atbildētājas viedoklis par liecinieka atkārtotas uzaicināšanas nepieciešamību.

Neiesniedzot pierādījumus tam, ka prasītājas rīcībā bez atskaitēs minētajām e-talonu sagatavēm bija vēl citi e-taloni (sagataves) vai ka /pers. A/ bija pieejami tādi resursi, kurus viņa būtu varējusi papildus uzpildīt, atbildētāja nav izpildījusi uzteikuma pamatotības pierādīšanas pienākumu.

Līdz ar to apelācijas sūdzībā norādītais, ka prasītāja veica prettiesiskas darbības, lai piesavinātos atbildētājas finanšu līdzekļus vai ar savu darbību (bezdarbību) to ir veicinājusi, nav apstiprinājies lietas iztiesāšanas gaitā.

Atbildētājas iebildumi par to, ka civillietā iesniegtie pierādījumi jāvērtē atrauti no krimināllietā esošajiem pierādījumiem, atzīstami par pamatotiem tiktāl, ciktāl tie attiecas uz uzteikuma saturu, jo arī krimināllietā tika izvērtēti finanšu dokumenti, salīdzinātas prasītājas sastādītās atskaites, viņas darba grafiks, dežūru adreses un no termināļa izdrukātās atskaites.

Atsaucoties uz liecinieka liecību tiesas procesā, atbildētājai atbilstoši Darba likuma 125.pantam nav tiesību paplašināt to apstākļu uzskaitījumu, kas norādīti uzteikumā.

Tā kā darba devēja nav pierādījusi uzteikumā minēto amata apraksta 5.1, 5.5, 5.29, 5.45, 8.11, 8.14, 8.15.punkta, Instrukcijas un darba kārtības noteikumu 6.1, 6.3.2, 6.3.3, 6.3.8.punktu pārkāpumu tiešo saistību ar prasītājas prettiesiskajām darbībām, uzteikums atzīstams par nepamatotu un līdz ar to par spēkā neesošu.

[5.6] Darba devējas uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu saskaņā ar Darba likuma 124.panta noteikumiem ir pamats prasītājas atjaunošanai darbā. Taču /pers. A/ apelācijas instances tiesā izteica lūgumu izbeigt darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu. Tādēļ prasība šajā daļā ir apmierināma - darba tiesiskās attiecības, kas nodibinātas, /datums/ noslēdzot darba līgumu, ir izbeidzamas ar tiesas spriedumu.

Ņemot vērā VSAA 2016.gada 23.februāra uzziņā norādīto, ka /pers. A/ no 2015.gada 1.septembra strādā /darba vieta/, un, kā izriet no apelācijas instances tiesā viņas sniegtajiem paskaidrojumiem, vēlas turpināt tur strādāt, tad par darba tiesisko attiecību izbeigšanas datumu nosakāms 2015.gada 31.augusts.

[5.7] Darba likuma 126.panta pirmā daļa noteic, ka darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Atlīdzība par visu darba piespiedu kavējuma laiku izmaksājama arī gadījumā, ja tiesa, kaut arī pastāv pamats darbinieku atjaunot iepriekšējā darbā, pēc viņa lūguma izbeidz darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu.

Prasītājas darba piespiedu kavējums ir turpinājies no 2009.gada 4.novembra līdz 2015.gada 31.augustam.

Atbilstoši Darba likuma 75.panta pirmajai daļai visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar šo likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī no prēmijām.

No /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” 2010.gada 16.februāra grāmatvedības uzziņas (*sk.* *lietas 1.sēj., 71.lp.*) izriet, ka prasītājas alga pēdējos sešos mēnešos pirms uzteikuma izsniegšanas bija 1379,13 Ls (1962,33EUR).

Tā kā atstādināšana no darba atzīta par nepamatotu, vidējā izpeļņa aprēķināma uz atstādināšanas dienu - 2009.gada 30.jūliju, neņemot vērā atbildētājas iesniegto izziņu par prasītājas vidējo izpeļņu uz 2009.gada 5.novembri.

No atbildētājas 2016.gada 15.februāra uzziņas redzams, ka prasītājai pēdējos sešos mēnešos pirms uzteikuma izsniegšanas tika izmaksāti 2929,22 Ls (*sk.* *lietas 4.sēj., 65.-66.lp*.). Ievērojot Darba likuma 75.panta trešajā un ceturtajā daļā noteikto aprēķināšanas kārtību, mēneša vidējā izpeļņa ir 488,20 Ls (694,65 EUR), dienas izpeļņa - 33,91 EUR.

No lietā iesniegtajām VSAA uzziņām par prasītājas ienākumiem un nodarbinātību (*sk. lietas 4.sēj., 15.- 16., 24.lp.*) redzams, ka prasītāja nav guvusi ienākumus laikā no 2011.gada 13.februāra - 2011.gada 2.maijam (53 darba dienas.); 2012.gada 26.jūnija - 2012.gada 28.augustam (44 darba dienas); 2013.gada 25.jūlija - 2013.gada 2.septembrim (27 darba dienas); 2014.gada 29.marta - 2014.gada 21.aprīlim (14 darba dienas); 2014.gada 27.jūnija - 2014.gada 1.jūlijam (1 darba diena), kopā 139 darba dienas.

Savukārt bezdarbnieka pabalsts prasītajai ir izmaksāts par 506 darba dienām, t.i., no 2010.gada 16.maija - 2011.gada 12.februārim (188 darba dienas); 2012.gada 28.augusta - 2013.gada 23.janvārim (52 darba dienas); 2013.gada 23.marta - 2013.gada 24.jūlijam (81 darba diena) un no 2014.gada 11.augusta - 2015.gada 10.maijam (185 darba dienas).

Laika posms, kurā prasītāja ir saņēmusi bezdarbnieka pabalstu, ir iekļaujams aprēķinā par darba piespiedu kavējumu laiku un piedzenams no atbildētājas.

Piedzenamās summas aprēķins atbilstoši Darba likuma 126.panta noteikumiem tiek veikts par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Līdz ar to no atbildētājas prasītājas labā piedzenama vidējā izpeļņa par 645 (139 +506) darba dienām jeb 21 871,95 EUR (33,91 EUR X 645 darba dienas) par laiku no 2009.gada 4.novembra līdz 2016.gada 21.martam.

Tādējādi prasība daļā par darba samaksas piedziņu sakarā ar nepamatoto atstādināšanu un darba piespiedu kavējumu uzteikuma gadījumā apmierināma par kopējo summu 22 537,07 EUR (21 871,95+ 665,12).

[6] Par minēto apelācijas instances tiesas spriedumu /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” iesniegusi kasācijas sūdzību, kurā, atsaucoties uz materiālo tiesību normu nepareizu piemērošanu un iztulkošanu, kā arī procesuālo tiesību normu pārkāpumiem, lūgusi to atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[6.1] Tiesa, atzīstot, ka darbinieces atstādināšana no darba viņas slimības laikā neatbilst Darba likuma normām, nepareizi iztulkojusi Darba likuma 58.pantu.

No lietas materiālos esošā /pers. A/ darba grafika redzams, ka viņai darba diena bija 2009.gada 27.jūlijā, bet nākošā darba diena – 2009.gada 31.jūlijā. Tādējādi darba devējai, 2009.gada 30.jūlijā izdodot rīkojumu par /pers. A/ atstādināšanu no darba pienākumu izpildes, nebija zināms par darbiniecei 2009.gada 29.jūlijā izsniegto darbnespējas lapu, kā arī par to, kad darbnespējas lapa tiks noslēgta, līdz ar to tai nebija pamata minētā rīkojuma atcelšanai.

Šā likuma 58.pantā iekļautais regulējums neierobežo darba devēja tiesības savlaicīgi novērst iespējamos apdraudējumus sabiedrībai no darbinieka puses. Likumdevējs nav aizliedzis veikt atstādināšanu darbinieka slimības laikā. Rīkojumam par darbinieka atstādināšanu vai atstādināšanas atcelšanu pēc būtības ir informatīvs raksturs, tāpēc tas, ka šāds rīkojums tiek izdots un darīts zināms darbiniekam viņa pārejošas darbnespējas laikā, nekādā veidā nepasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Konkrētajā gadījumā pēc analoģijas nav piemērojami Darba likuma 109.pantā noteiktie darba līguma uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi.

[6.2] Tiesa, atsaucoties uz Civilprocesa likuma 96.panta trešo daļu, nepamatoti nav analizējusi /pers. A/ darbības un atbildētājas iesniegtos pierādījumus, norādot, ka šie pierādījumi vērtējami tiktāl, ciktāl tie attiecināmi uz uzteikuma saturu.

Civilprocesa likuma 96.panta trešā daļa paredz, ka likumīgā spēkā stājies tiesas spriedums krimināllietā [..] ir obligāts tiesai, kas izskata lietu par tās personas civiltiesisko atbildību, par kuru pieņemts attiecīgais nolēmums, vienīgi jautājumā par to, vai noziedzīga darbība vai bezdarbība notikusi vai to izdarījusi vai pieļāvusi tā pati persona.

,,Tas nozīmē, ka Civilprocesa likums nenoteic krimināllietā pieņemto nolēmumu prejudicialitāti civillietās” *(sk. Augstākās tiesas 2015.gada 22.janvāra lēmums lietā Nr.SKC-627/2015 (C04281907)).*

Civilprocess un kriminālprocess nedublē viens otru. Katram no šiem procesiem ir savi mērķi un arī savi līdzekļi mērķu sasniegšanai. Gadījumā, ja civilprocess un kriminālprocess faktiski saistīti ar vienu un to pašu notikumu, turklāt vienā no šiem procesiem tiek noskaidroti tādi apstākļi, kuriem ir nozīme arī otrajā procesā, tad šo viena procesa ietvaros konstatēto apstākļu beznosacījumu izmantošana citā procesā (bez atsevišķas pierādīšanas) var būt attaisnota ar procesuālo ekonomiju. Taču šādā gadījumā ir stingri jāievēro pušu civiltiesiskās intereses un tiesības, kas būtiski atšķiras no kriminālprocesā noskaidrojamiem apstākļiem –personas vainu vai nevainīgumu tieši inkriminētajā noziegumā.

Krimināllietu tiesas kolēģijai, izspriežot krimināllietu, radās saprātīgas šaubas par atsevišķām apsūdzības epizodēm, taču tas neliecina, ka /pers. A/ rīcībā vispār nebūtu saskatāmas prettiesiskas darbības darba tiesību kontekstā. Ņemot vērā nolēmumu krimināllietā, jāatzīst, ka ir konstatējama prasītājas prettiesiska rīcība, taču nav pierādīts noziedzīga nodarījuma sastāvs. Vienlaikus Krimināllietu tiesas kolēģija nenorādīja, ka /pers. A/ rīcībā nav saskatāms neviens normatīvo aktu pārkāpums. Līdz ar to šis ir konkrētās civillietas jautājums - kā ir novērtējama /pers. A/ rīcība.

[6.3] Tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 101.pantu, jo spriedumā selektīvi un vispārīgi apskatījusi atsevišķus strīda momentus, taču nav vērtējusi atbildētājas norādītos visus apstākļus, kas pamatoti ar lietā iesniegtajiem pierādījumiem. Proti, tiesa nav devusi vērtējumu pašam būtiskākajam apstāklim, ka /pers. A/ darba laikā un darba vietā, kur nepiederošas personas piekļūt nevarēja, ar viņai nodoto darba aprīkojumu (POS termināli) tika uzpildīts ļoti liels e-talonu skaits, kuri tika pārdoti sabiedriskā transporta lietotājiem, bet /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” naudu par šiem e-taloniem (elektroniskajām biļetēm) nesaņēma. /pers. A/ darba aprīkojumam viņas darba laikā citas personas piekļūt nevarēja. Darba devēja ir iesniegusi minētos apstākļus, kas bija pamats uzteikt darba līgumu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta kārtībā, apstiprinošus pierādījumus. Situācijā, kad ar /pers. A/ darba rīku - POS termināli - viņas darba laikā un vietā radās finanšu līdzekļu iztrūkums, darba devējai bija pilnīgs pamats zaudēt uzticību darbiniecei.

[6.4] Tiesa nav analizējusi uzteikumā norādīto pamatu - /amata nosaukums/ amata apraksta 5.1.punkta pārkāpumu. Atbildētāja ir uzsvērusi, ka /pers. A/ nekad nav ziņojusi par neskaidrībām darbā ar POS termināli, lai gan tas ietilpa viņas darba pienākumos.

Tiesa nav ņēmusi vērā jēdziena „rīkojies prettiesiski” saturu, kā arī ignorējusi judikatūrā un tiesu praksē vairākkārt norādīto, ka darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai tad, ja viņš pārkāpj kādu konkrētu normatīvā akta normu, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā vai citos darba devēja izdotos aktos un ir saistoši attiecīgajam darbiniekam.

Nav izšķirošas nozīmes tam, kādi bija /pers. A/ darba pienākumi, bet gan tam, ka viņas darba laikā un darba vietā e-talonos iepildīti produkti (elektroniskās biļetes), par kuriem netika veikti norēķini ar /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/”. Turklāt lietā nav strīda, ka ar POS termināli, pie kura strādāja prasītāja, e-taloni ar elektroniskajām biļetēm tika uzpildīti laikā, kad sabiedriskā transporta galastacijā (galapunktā) savus darba pienākumus pildīja /pers. A/. No Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta izriet, ka šī tiesību norma ir piemērojama attiecībā uz tādu darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kurās sta /PP/ darba devēju un darbinieku jāpastāv savstarpējai uzticībai.

Ņemot vērā starp pusēm noslēgtā darba līguma raksturu un lietas izskatīšanas laikā iegūto informāciju par /pers. A/ rīcību un attieksmi kopumā (gan darbību, gan bezdarbību), ir izpildījušies Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta tiesisko sastāvu veidojošie apstākļi.

Tāpat jānorāda, ka /pers. A/ lieta ir viena no piecām analoģiskām lietām, četrās no kurām (Nr.C30619709, C29744909, C28406409, C28406509) prasītājas bijušajām kolēģēm izsniegtais darba līgums uzteikums atzīts par tiesisku.

[6.5] Lai gan konkrētā lieta ir darba tiesību strīds un saskaņā ar Darba likuma 125.pantu pierādīšanas nasta par darba līguma uzteikuma pamatotību gulstas uz darba devēju, prasītājai bija pienākums atspēkot darba devējas argumentus, kas apliecināti ar konkrētiem pierādījumiem par viņas rīcību, ko /pers. A/ neizdarīja.

[6.6] Tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 97.panta un 426.panta noteikumus, jo nav vispusīgi, pilnīgi un objektīvi izvērtējusi lietā esošos pierādījumus, kas novedis pie lietas nepareizas izspriešanas, jo nepamatoti noraidīja atbildētājas vairākkārt izteikto lūgumu par liecinieka /pers. C/ atkārtotu nopratināšanu. Atbildētāja apelācijas sūdzībā bija norādījusi, ka pirmās instances tiesa minētā liecinieka liecības nav vērtējusi kopsakarā ar pārējiem lietas apstākļiem. Noraidot lūgumu par liecinieka atkārtotu nopratināšanu, tiesa ir būtiski ierobežojusi atbildētājas procesuālās tiesības.

Tā kā apelācijas instances tiesas sēdē tika izskatīts jautājums par naudas inkasācijas brīdi un šajā jautājumā pušu viedokļi atšķīrās, savukārt inkasācijas procesu organizēja /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” Biļešu daļa, atbildētāja minētā apstākļa noskaidrošanai lūdza uzaicināt liecinieci /pers. G/ ( /PP/ SIA ,,/Nosaukums B/” biļešu daļas vadītāju laikā, kad tika konstatēts pārkāpums), bet arī šo lūgumu tiesa noraidīja.

Apelācijas instances tiesa bez jebkāda pamatojuma pievienojusies pirmās instances tiesas konstatējumiem, neizpildot pienākumu izskatīt lietu pēc būtības, izvērtēt lietā esošos apstākļus, sniegt tiem novērtējumu, kā arī norādīt, kāpēc noraidīti atbildētājas iebildumi un pierādījumi.

**Motīvu daļa**

[7] Pārbaudījusi sprieduma likumību attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to noteic Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Augstākā tiesa atzīst, ka spriedums atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai.

[8] Apelācijas instances tiesa, kā tas redzams no šā sprieduma 5.3.punktā atspoguļotajiem motīviem, prasītājas atstādināšanu no darba atzinusi par nepamatotu tādēļ, ka atbildētājas 2009.gada 28.oktobra rīkojums izdots darbinieces darbnespējas laikā, kas neatbilst Darba likuma normām, jo prasītāja, neatrodoties darbā, nevarēja veikt kādas atbildētājas interesēm kaitējošas darbības.

Augstākā tiesa piekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējas viedoklim, ka šāds secinājums atklāj Civillietu tiesas kolēģijas nepareizu izpratni par Darba likuma 58.panta trešās daļas saturu, turklāt tas izdarīts, nesniedzot juridisku pamatojumu, kādu prasa Civilprocesa likuma 193.panta piektās daļas un 432.panta normas.

Darba likuma 58.panta trešās daļas noteikumi vērsti uz to, lai nepieļautu stāvokli, kad darbinieks, veicot darbu, var nodarīt kaitējumu sev, darba devējam vai trešajām personām, tādējādi ļaujot darba devējam ātri reaģēt uz šādām situācijām.

Tajā pašā laikā atstādināšana no darba nav pašmērķis, bet instruments iespējamo kaitīgo seku novēršanai (*sk. Augstākās tiesas 2012.gada 23.maija spriedums lietā Nr.SKC-766/2012 (C28330110)*). Darba devējam nav neierobežotas tiesības darbinieka atstādināšanai no darba, atsaucoties vien uz varbūtību, kas pamatota ar subjektīviem darba devēja apsvērumiem (*sk.* *Augstākās tiesas 2010.gada 27.oktobra spriedums lietā Nr.SKC-816/2010 (C25041409)*).

Strīda gadījumā tieši darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atstādināšanai no darba ir bijis objektīvs un pamatots iemesls.

Atbilstoši minētai normai pamats darbinieka atstādināšanai no darba var būt iespējamība, ka darbinieka neatstādināšana kaitētu paša darbinieka drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Atstādināšana no darba nav disciplinārsods par kādu konkrētu pārbaudītu un pierādītu darbinieka pārkāpumu, bet gan ir darba devējam atvēlēts preventīvs līdzeklis iespējama interešu apdraudējuma novēršanai (*sal. Augstākās tiesas 2010.gada 27.oktobra spriedums lietā Nr.SKC-816/2010 (C25041409)*).

Kasācijas instances tiesa, iztulkojot Darba likuma 58.panta trešās daļas normu, arī atzinusi, ka atstādināšanas mērķis ir ne tikai novērst iespējamo kaitējumu darbinieka vai trešās personas drošībai un veselībai, darba devēja vai trešās personas pamatotām interesēm, bet arī darba devējam dot iespēju atstādināšanas termiņā veikt dienesta pārbaudi un, ja pastāv attiecīgs pamats, tad arī uzteikt darba līgumu (*sal. Augstākās tiesas 2013.gada 23.janvāra spriedums lietā* *Nr. SKC-103/2013 (C39065310)*)*.*

Tas nozīmē, ka atstādināšana piemērojama arī situācijās, kad, to nedarot, varētu zust iespēja noskaidrot svarīgus apstākļus, kas atainotu patiesībai atbilstošu faktisko situāciju.

Izšķirot jautājumu par atstādināšanas no darba likumību, tiesai jāizvērtē, pirmkārt, kādas ir tās darba devēja vai trešo personu pamatotās intereses, kuru apdraudējums būtu novēršams. Otrkārt, jānodibina apstākļi, kas apliecina kaitējuma iestāšanās iespējamību darbinieka neatstādināšanas gadījumā, proti, ka darbinieks, turpinādams pildīt darba pienākumus, var kaitēt darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Šāds vērtējums pārsūdzētā sprieduma motīvu daļā nav atrodams, ko Augstākajai tiesai ir dibināts iemesls konstatēt tāpēc, ka Civillietu tiesas kolēģija noteicošu nozīmi piešķīrusi vienīgi /pers. A/ darbnespējas atstādināšanas laikā faktam, neanalizējot atbildētājas iesniegtos pierādījumus, kas apliecina prasītājas darba grafika īpatnības (atstādināšanas dienā viņai bija brīvdiena, prasītāja par savu darbnespēju netika informējusi darba devēju un viņa atguva darbspēju atstādināšanas termiņa ietvaros), kas saistīti ar darbinieces atstādināšanu izraisījušiem, t.i., pierādīšanas priekšmetā ietilpstošiem apstākļiem, kā arī nenorādot argumentus, ar kuriem atspēkoti apelācijas sūdzībā šajā sakarā izvirzītie iebildumi. Turklāt sprieduma pamatošanai izmantotie apsvērumi ir acīmredzami pretrunīgi. Tā, apelācijas instances tiesa, no vienas puses, atzinusi, ka Darba likums tieši nenoteic aizliegumu atstādināt darbinieku no darba viņa darbnespējas laikā, bet, no otras puses, atbildētājas rīcībā, īstenojot Darba likuma 58.panta trešajā daļā paredzētās tiesības, saskatījusi neatbilstību šā likuma normām, gan nenorādīdama – kādām konkrēti.

Līdz ar to atzīstams, ka apelācijas instances tiesa, apmierinot prasību minētajā daļā, savus spriedumā izdarītos secinājumus nav balstījusi uz apstākļu, kas ietilpst pierādīšanas priekšmetā, vispusīgu, pilnīgu un objektīvu pārbaudi, kā arī pierādījumu novērtējumu, tādējādi pārkāpdama Civilprocesa likuma 8.panta pirmās daļas, 97.panta, 193.panta piektās daļas normās noteiktos priekšrakstus.

Darbinieka atstādināšana, kas reglamentēta Darba likuma 58.pantā, un šā likuma 109.panta trešajā daļā noteiktais ierobežojums darba devēja uzteikumam ir būtiski atšķirīgi tiesību institūti. To ievērojot, ierobežojuma darba devēja uzteikumam piemērošana pēc analoģijas darbinieka atstādināšanas procedūrai kādu izskatāmajā lietā faktiski veikusi tiesa, nav attaisnojama.

Tāpat Augstākā tiesa vērš uzmanību, ka tiesa piedzinusi prasītājas labā vidējo izpeļņu par atstādināšanas no darba laiku, lai gan atbildētājas 2009.gada 30.jūlijā izdotais rīkojums prasības kārtībā nav apstrīdēts un tas ar spriedumu nav atzīts par spēkā neesošu.

[9] Kā pamatotus Augstākā tiesa vērtē kasācijas sūdzības iesniedzējas argumentus, kas norādīti šā sprieduma 6.3.punktā attiecībā par Civilprocesa likuma 96.panta trešās daļas noteikumu piemērošanas un iztulkošanas nepareizību.

Minētā panta normās uzskaitīti pamati civilprocesa dalībnieka atbrīvošanai no pierādīšanas pienākuma. Runājot par Civilprocesa likuma 96.panta trešās daļas tvērumu, atzīstams, ka likumīgā spēkā nākušā spriedumā krimināllietā nodibinātiem faktiem civillietas iztiesāšanā ir ierobežota prejudiciāla nozīme, jo, kā izriet no aplūkojamās normas tekstuālā formulējuma, šāds sprieduma tiesai, kas izskata lietu par personas civiltiesisko atbildību, ir saistošs (obligāts) noteiktā ietvarā, proti, vienīgi jautājumā par to, vai noziedzīga darbība (bezdarbība) notikusi un vai to izdarījusi (pieļāvusi) tā pati persona.

Konkrētajā gadījumā, ņemot vērā celtās prasības priekšmetu un pamatu, nav konstatējamas Civilprocesa likuma 96.panta trešās daļas sastāvu veidojošās pazīmes, jo, pirmkārt, prasība celta par darba devējas uzteikuma atzīšanu par prettiesisku, nevis par /pers A/, attiecībā uz kuru stājies likumīgā spēkā spriedums krimināllietā, civiltiesisko atbildību, otrkārt, uzteikuma pamatotības pierādīšanas pienākums atbilstoši Darba likuma 125.pantam ir atbildētājai.

[9.2] Atsaukdamās uz /pers. A/ celtās apsūdzības pēc Krimināllikuma 179.panta pirmās daļas apraksta identiskumu ar darba devējas uzteikumā norādītajām viņas darbībām, kuras atbildētāja kvalificējusi kā prettiesiskas, Civillietu tiesas kolēģija secinājusi, ka prasītāju attaisnojošs spriedums krimināllietā, kas ir saistošs konkrētā strīda izšķiršanai un tādēļ neprasa jau nodibināto apstākļu atkārtotu izvērtēšanu, dod pietiekamu pamatu prasības apmierināšanai. Citiem vārdiem, ja prasītāja atzīta par nevainīgu noziedzīga nodarījuma izdarīšanā, tad, tiesas ieskatā, nav iemesla šaubām, ka viņa no darba atlaista nelikumīgi.

Augstākā tiesa, pievienojoties kasācijas sūdzības iesniedzējas viedoklim par kriminālprocesa un civilprocesa būtiskajām atšķirībām (*sk. šā sprieduma 6.2.punktu*), minētajai apelācijas instances tiesas motivācijai nevar piekrist.

Vispirms konstatējams, ka Civillietu tiesas kolēģija bez objektīva pamata saskatījusi spriedumā krimināllietā vērtēto apstākļu identiskumu ar darba devējas uzteikumā iekļautajiem, starp kuriem nav minēta atbildētājas mantas prettiesiska izšķērdēšana (piesavināšanās). Tāpat jāņem vērā, ka kriminālprocesā salīdzinājumā ar civilprocesu ir citi pierādīšanas standarti un vērtēšanas kritēriji.

Augstākā tiesa arī atgādina, ka, izskatot civillietu, tiesai, lai konstatētu attiecīgās materiālo tiesību normas sastāva esību vai neesību, strīda izšķiršanai nozīmīgi fakti ir jānovērtē atbilstoši Civilprocesa likuma normām, proti, jānoskaidro lietas apstākļi pēc tiesas sēdē pārbaudītiem pierādījumiem, kurus iesniegušas puses un kuri iegūti likumā paredzētā kārtībā, tajos fiksētās ziņas (informāciju) izvērtējot to kopumā (šā likuma 8.panta pirmā daļa, 97.pants).

„ [..] vērtējot uzteikuma pamatotību, tiesa var vadīties no jau pieņemtiem nolēmumiem citos procesos (administratīvais process, kriminālprocess), taču tas [..] neatbrīvo tiesu no pienākuma izskatīt civillietu Civilprocesa likumā noteiktā kārtībā” (*sal. Augstākās tiesas 2010.gada 8.decembra spriedums lietā Nr.SKC-1084/2010 (C16062908)*).

Tiesvedība krimināllietā, kā iepriekš jau uzsvērts, noris pēc atšķirīgiem procesuālajiem noteikumiem, tāpēc prasītājas atzīšana par nevainīgu inkriminētā noziedzīgā nodarījuma izdarīšanā pretēji apelācijas instances tiesas pieņēmumam automātiski neizslēdz prettiesiskuma viņas rīcībā, pildot uzticētos darba pienākumus, konstatēšanas iespējamību civilprocesa ietvaros.

Kļūdaini piešķirdama spriedumam krimināllietā absolūtu prejudiciālu nozīmi, apelācijas instances tiesa faktiski atteikusies noskaidrot strīda pareizai izšķiršanai svarīgus apstākļus, kas ir pretrunā ar civilprocesa pamatprincipiem. Jāpiekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējas pozīcijai, ka tādējādi tiesa nepamatoti ierobežojusi atbildētājas procesuālās tiesības, kas būtībā padarīja neiespējamu Darba likuma 125.pantā darba devējam noteiktā pienākuma izpildi.

Norādītie procesuālo tiesību normu pārkāpumi, Augstākās tiesas vērtējumā, kvalificējami kā tādi, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas.

[10] Tiesu prakse ietver vispārīguma principu, kas prasa, lai līdzīgas lietas tiktu risinātas līdzīgi, un ja, vienā situācijā konkrētās tiesību normas ir piemērotas vienā veidā, tad citā pēc būtības līdzīgā situācijā tās ir jāpiemēro tāpat (*sk. Augstākās tiesas 2013.gada 23.janvāra spriedums lietā Nr.SKC-103/2013 (C39065310)*).

Lietas materiālos un Tiesu informācijas sistēmā pieejamie dati apstiprina, ka, pamatojoties uz būtībā analoģiskiem pārkāpumiem, kādi norādīti strīdus uzteikumā, darba attiecības izbeigtas ar vēl četrām prasītājas bijušajām kolēģēm, kuru atlaišanas no darba tiesiskums bija izvērtēšanas priekšmets tiesā un katrā no šīm lietām, tika taisīts viņām nelabvēlīgs spriedums (visi četri dažādu instanču tiesu spriedumi stājušies likumīgā spēkā).

Tomēr pārbaudāmajā spriedumā nav minēti argumenti, kas kalpojuši par pamatu konkrētā strīda pilnīgi pretējam iznākumam.

[11] Iepriekš izklāstīto apsvērumu kopums ļauj secināt, ka apelācijas instances tiesas spriedumu nevar atzīt par tiesisku, tādēļ tas atceļams, neiedziļinoties kasācijas sūdzībā norādīto citu motīvu izvērtēšanā.

Tā kā spriedums tiek atcelts, atbildētājai saskaņā ar Civilprocesa likuma 458.panta otro daļu atmaksājama drošības nauda.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 21.marta spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Atmaksāt Rīgas pašvaldības SIA ,,/Nosaukums B/” iemaksāto drošības naudu 284,57 EUR (divi simti astoņdesmit četri *euro,* 57 centi).

Spriedums nav pārsūdzams.

**Tiesību aktu un nolēmumu rādītājs**

Darba likums

58.pants,

58.panta trešā daļa,

109.panta trešā daļa,

125.pants

Krimināllikums

179.panta pirmā daļa

Civilprocesa likums

8.panta pirmā daļa,

96.panta trešā daļa,

97.pants,

193.panta piektā daļa,

432.pants

Augstākās tiesas 2013.gada 23.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-103/2013 (C39065310)

Augstākās tiesas 2012.gada 23.maija spriedums lietā Nr.SKC-766/2012 (C28330110).

Augstākās tiesas 2010.gada 27.oktobra spriedums lietā Nr.SKC-816/2010 (C25041409).

Augstākās tiesas 2010.gada 8.decembra spriedums lietā Nr.SKC-1084/2010 (C16062908)).