**1. Darba devēja tiesības atsaukt apstrīdētu darba līguma uzteikumu un labprātīgi atjaunot darbinieku darbā.**

**2. Apelācijas sūdzība par tās iesniedzējam iznākuma ziņā labvēlīgu spriedumu.**

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2020.gada 2.jūlija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C68392718, SKC-487/2020**

[ECLI:LV:AT:2020:0702.C68392718.13.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi)

Senāts šādā sastāvā:

senatore referente Zane Pētersone,

senatore Anita Čerņavska,

senatore Marika Senkāne

izskatīja rakstveida procesā civillietu [pers. A] prasībā pret biedrību [nosaukums] par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējumu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu sakarā ar biedrības [nosaukums] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 2.oktobra spriedumu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] 2018.gada 13.jūnijā cēla tiesā prasību, to vēlāk vairākkārt papildinot, pret biedrību [nosaukums], prasības galīgajā redakcijā lūdzot:

1) atzīt biedrības [nosaukums] 2018.gada 3.maija uzteikumu Nr. 24/2018 un 2018.gada 31.augusta uzteikumu Nr. 37/2018 par spēkā neesošiem;

2) atjaunot [pers. A] iepriekšējā darbā biedrībā [nosaukums];

3) piedzīt no biedrības [nosaukums] [pers. A] labā vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku no 2018.gada 5.jūnija līdz 2018.gada 6.novembrim 2 307,80*euro* un 20,98 *euro* par katru dienu no 2018.gada 7.novembra līdz sprieduma izpildei;

4) piedzīt no biedrības [nosaukums] morālā kaitējuma atlīdzību 15 000 *euro*.

Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi.

[1.1] [Pers. A] un biedrība [nosaukums] 2012.gada [..] oktobrī noslēdza darba līgumu, ar kuru prasītājs uzņēmās pildīt masiera amata pienākumus ar 350 latu darba algu par pilnu darba laiku.

Uzsākot darba tiesiskās attiecības, prasītājam bija piešķirta [..] invaliditātes grupa bez termiņa ierobežojuma, savukārt kopš 2018.gada [..] marta viņam noteikta [..] invaliditātes grupa un darbaspēju zudums no 2018.gada 8.februāra līdz 2020.gada 7.februārim.

[1.2] Atbildētāja 2018.gada 3.maijā sagatavoja un 2018.gada 9.maijā ierakstītā pasta sūtījumā nosūtīja prasītājam darba līguma uzteikumu par darba attiecību izbeigšanu no 2018.gada 4.jūnija sakarā ar masiera amata vietas likvidēšanu no 2018.gada 1.maija, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

Atbildētāja nav ievērojusi darba līguma uzteikšanas kārtību – nav paziņojusi par uzteikuma pamatā esošajiem apstākļiem, nav piedāvājusi prasītājam citu darbu, nav izvērtējusi prasītāja priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības, nav ievērojusi uzteikuma paziņošanas termiņu, nav ņēmusi vērā, ka prasītājam ir piešķirta invaliditāte, kā arī pirms darba līguma uzteikšanas nav noskaidrojusi jautājumu par darbinieka piederību arodbiedrībai (prasītājs ir [..] arodbiedrības biedrs).

[1.3] Atbildētāja 2018.gada 31.augustā izdeva rīkojumu, kas pēc sava satura atbilst jaunam uzteikumam, ar kuru prasītājs no 2018.gada 31.augusta tiek atbrīvots no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, neskatoties uz to, ka 2018.gada 3.maija uzteikums nav atsaukts.

Šis uzteikums nav pamatots, jo prasītājs atbildētājas vainas dēļ atradās piespiedu dīkstāvē.

[1.4] Atbildētāja ir īstenojusi pret prasītāju atšķirīgu attieksmi un mobingu, padarot atrašanos darba vietā par neciešamu un nepatīkamu, jo pret prasītāju darbavietā īstenota nepamatota agresija un vēlme viņu atbrīvot no darba. Tādēļ piedzenama morālā kaitējuma atlīdzība 15 000 *euro*.

[1.5] Prasība pamatota ar Darba likuma 7., 9., 29.pantu, 74.panta otro daļu, 101.-104., 108.-110., 124.-126.pantu, Latvijas Republikas Satversmes 91.pantu.

[2] Atbildētāja biedrība [nosaukums] iesniedza rakstveida paskaidrojumus, prasību neatzīstot.

[3] Ar Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2018.gada 6.decembra spriedumu prasība apmierināta daļēji. Tiesa nosprieda:

1) atzīt par spēkā neesošu 2018.gada 3.maija darba līguma uzteikumu Nr. 24/2018 un 2018.gada 31.augusta rīkojumu Nr. 37/2018 par darba tiesisko attiecību izbeigšanu;

2) atjaunot [pers. A] iepriekšējā darbā biedrībā [nosaukums] masiera amatā ar 2018.gada 28.jūniju;

3) piedzīt no biedrības [nosaukums] [pers. A] labā vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku 1 145,70 *euro* apmērā, ieturot likumā paredzētos nodokļu maksājumus;

4) noraidīt prasību daļā par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu;

5) piedzīt no atbildētājas valsts labā valsts nodevu 241,85 *euro*.

[4] Prasītājs [pers. A] iesniedza apelācijas sūdzību par minēto spriedumu, norādot, ka to pārsūdz pilnā apjomā, un lūdzot prasību apmierināt.

[Pers. A] 2019.gada 27.maijā precizēja piedzenamās vidējās izpeļņas summu sakarā ar pieaugumu, lūdzot piedzīt no biedrības [nosaukums] [pers. A] labā vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku no 2018.gada 5.jūnija līdz 2019.gada 10.jūnijam 5 307,94*euro* un 20,98 *euro* par katru darba dienu līdz sprieduma izpildei, kā arī noteikt sprieduma nekavējošu izpildi daļā par vidējās izpeļņas piedziņu un atjaunošanu darbā.

[5] Ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 2.oktobra spriedumu prasība apmierināta daļēji. Tiesa nosprieda:

1) atzīt par spēkā neesošu biedrības [nosaukums] 2018.gada 3.maija darba līguma uzteikumu Nr. 24/2018 un 2018.gada 31.augusta rīkojumu Nr. 37/2018 par darba tiesisko attiecību izbeigšanu;

2) atjaunot [pers. A] iepriekšējā darbā biedrībā [nosaukums] masiera amatā ar 2018.gada 5.jūniju;

3) piedzīt no biedrības [nosaukums] [pers. A] labā vidējo izpeļņu 6 713,40 *euro* par darba piespiedu kavējuma laiku no 2018.gada 5.jūnija līdz 2019.gada 2.oktobrim, ieturot likumā paredzētos nodokļu maksājumus;

4) noteikt sprieduma nekavējošu izpildi daļā par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu 2 150  *euro* apmērā piedziņu un atjaunošanu darbā;

5) noteikt [pers. A] tiesības par laiku no sprieduma spēkā stāšanās dienas līdz sprieduma izpildei (izsoles dienai) saņemt likumiskos sešus procentus gadā no piedzītās naudas summas;

6) noraidīt prasību daļā par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku 293,92 *euro* un morālā kaitējuma atlīdzības 15 000 *euro* piedziņu;

7) piedzīt no biedrības [nosaukums] valsts ienākumos valsts nodevu 563,35 *euro* un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 3,96 *euro*;

Spriedums cita starpā pamatots ar šādiem motīviem.

[5.1] Lai arī ar pirmās instances tiesas spriedumu prasība apmierināta daļēji, prasītājs spriedumu pārsūdzējis pilnā apjomā, nepiekrītot sprieduma motīviem, līdz ar to lieta izskatāma pēc būtības pilnā apjomā, izvērtējot visus apelācijas sūdzības argumentus.

[5.2] 2018.gada 3.maija darba līguma uzteikums Nr. 24/2018 neatbilst likumā noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.

[5.2.1] Darba devēja, uzteicot darba līgumu, nav ievērojusi Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punktā noteikto viena mēneša uzteikuma termiņu: atbilstoši Darba likuma 112.1panta otrajā daļā ietvertajai prezumpcijai uzskatāms, ka uzteikumu prasītājs ir saņēmis 2018.gada 15.maijā, tātad uzteikuma termiņš bija līdz 2018.gada 15.jūnijam, bet atbildētāja par pēdējo darba dienu noteikusi 2018.gada 4.jūniju.

Tāpat darba devēja pirms darba līguma uzteikšanas, pretēji Darba likuma 101.panta sestās daļas un 110.panta pirmās daļas prasībām, nav noskaidrojusi prasītāja piederību arodbiedrībai un saņēmusi arodbiedrības piekrišanu.

Minētais ir patstāvīgs pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.

[5.2.2] Prasītājs atbilstoši Darba likuma 103.panta otrajai daļai nav atbildētājai lūdzis neieskaitīt uzteikuma termiņā pārejošas darbnespējas laiku.

[5.2.3] Nav pamatoti prasītāja iebildumi, ka atbildētāja nav paziņojusi par uzteikuma pamatā esošajiem apstākļiem.

2018.gada 3.maija darba līguma uzteikumā norādīts, ka darba devēja, izvērtējusi savas finansiālās iespējas, secināja, ka štata vieta „masieris” (profesijas kods 325501) tiek likvidēta ar 2018.gada 1.maiju sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu. Norādīts, ka biedrībā darbojas vairāki masieri un fizioterapeiti, kuri savas kompetences ietvaros nodrošina dažādu sporta veidu sportistus ar masāžu un organizācijā iesaistās kā brīvprātīgie darbinieki, kā arī [..] sportistiem ir pieejams biedrības masieris, kurš saņem atalgojumu kā ārpus štata darbinieks.

Tādējādi atbildētāja informēja prasītāju par uzteikuma pamatā esošajiem apstākļiem, kā to paredz Darba likuma 102.pants.

[5.2.4] Saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumu uzņēmumā veikšanas nepieciešamības un lietderības pārbaude ietilpst darba devēja, nevis tiesas kompetencē. Taču tiesa nav atbrīvota no pienākuma pārbaudīt, vai darbinieku skaita samazināšana reāli ir notikusi.

Saskaņā ar biedrības [nosaukums] 2012.gada statūtiem un 2018.gada statūtiem biedrība darbojas kā patstāvīga sabiedriska [..] sporta ([..]) organizāciju apvienība. Biedrības valdes sēdē 2018.gada 22.martā nolemts optimizēt administratīvās izmaksas 2018.gadam un likvidēt 2011.gadā izveidoto masiera štata vietu ar 2018.gada 1.maiju. Valdes sēdes protokolā norādīts pamatojums, tostarp, ka nav iespējams izveidot atsevišķu telpu tikai masāžu veikšanai un biedrība nespēj apmaksāt savu izveidoto medicīniskā masiera štata vietu, tādēļ medicīniskās masāžas pakalpojumus turpinās nodrošināt SIA [firma] par budžeta līdzekļiem, kas plānoti cilvēku ar invaliditāti rehabilitācijai. Savukārt sporta masāža tiks nodrošināta tikai [..] vienības un izlašu komandu sporta veidu sportistiem, piesaistot masieri kā ārštata darbinieku, samaksājot no budžeta sadaļas “[..] vienības nodrošinājums”.

Lietā iesniegtie pierādījumi un liecinieku liecības apstiprina, ka biedrībā ir notikusi administratīvo izmaksu optimizācija, kā rezultātā prasītāja amata vieta ir likvidēta un likvidēts (pārbūvēts) arī prasītāja darba kabinets, kas ir par pamatu darbinieku skaita samazinājumam.

[5.2.5] Saskaņā ar Darba likuma 101.panta ceturto daļu uzteikt darba līgumu šā panta pirmās daļas 6., 7., 8. vai 9.punktā minēto iemeslu dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Darba līguma uzteikuma izsniegšanas laikā atbildētāja neizvērtēja, vai pastāvēja iespēja prasītāju nodarbināt citā viņa veselības stāvoklim un kvalifikācijai atbilstošā amatā.

[5.2.6] Darba likuma 109.panta otrā daļa noteic, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par personu ar invaliditāti, 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. Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkts (darbinieku skaita samazināšana) kā izņēmuma gadījums Darba likuma 109.panta otrajā daļā nav minēts.

Atbildētāja bija informēta par prasītāja invaliditāti, tomēr uzteica darba līgumu uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta pamata, tādējādi pārkāpjot likumā noteikto aizliegumu uzteikt darba līgumu ar personu, kurai piešķirta invaliditāte. Minētais ir pamats atzīt uzteikumu par prettiesisku.

[5.2.7] Darba likuma 108.panta pirmā daļa noteic, ka darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija. Līdz ar to atbildētājai bija jāizvērtē visi darbinieki, kas ieņem līdzīgus amatus jeb veic līdzīgu darbu.

Lietā iesniegts 2018.gada 21.februāra biedrības amatu un personālsastāva, ārštata darbinieku atalgojumu saraksts, saskaņā ar kuru prasītājs ir biedrības masieris ar atalgojumu par nepilnu slodzi 425 *euro* mēnesī, savukārt [pers. B] ir ārštata darbinieks – masieris – ar atalgojumu 500 *euro* mēnesī. Neskatoties uz to, ka prasītājs biedrības dokumentos klasificēts kā štata darbinieks, bet [pers. B] – kā ārštata darbinieks, un abu šo darbinieku darba pienākumi un darba apstākļi, kādos tie veica savus darba pienākumus, nebija identiski, tomēr abi darbinieki bija nodarbināti biedrībā uz darba līguma pamata, tā bija viņu pamata darba vieta un abi veica masiera darbu, turklāt prasītājam bija augstāka kvalifikācija. Tādējādi atbildētājai bija jāizvērtē abi darbinieki, kas pienācīgi nav darīts.

[5.3] Atbildētāja 2018.gada 31.augustā izdeva rīkojumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, norādot, ka atbildētāja izbeigusi darba tiesiskās attiecības ar prasītāju ar 2018.gada 4.jūniju, taču prasītājs laikā no 2018.gada 7.maija līdz 2018.gada 10.maijam nebija ieradies darba vietā, prombūtnes attaisnojošos dokumentus nav iesniedzis. [pers. A] no 29.maija līdz 31.augustam nav strādājis. Prasītājs tiek atlaists no darba ar 2018.gada 31.augustu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta 3.punktu – darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Atbildētājai kā bijušajai darba devējai nebija tiesiska pamata atkārtoti uzteikt jau izbeigtu darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, līdz ar to par pareizu atzīstams pirmās instances tiesas secinājums, ka šis rīkojums ir atzīstams par spēkā neesošu un nav pamata vērtēt tā tiesiskumu citos aspektos.

[5.4] Atbildētāja, izpildot Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2018.gada 6.decembra spriedumu, 2018.gada 27.decembrī izdeva rīkojumu Nr. 55/2018 par [pers. A] atjaunošanu darbā un uzdeva nosūtīt prasītājam informatīvu vēstuli ierasties darbā 2019.gada 3.janvārī plkst. 9.00 biedrības telpās [adrese]. Ar 2019.gada 3.janvāra aktu konstatēts, ka prasītājs telefonsarunā paskaidrojis, ka nav informēts par atjaunošanu darbā un nepieciešamību ierasties darbā. Lietā iesniegti akti par prasītāja neierašanos darbā 2019.gada 7., 8., 10., 14., 15., 17., 22., 24., 28., 21., 29., 31.janvārī, 5., 7., 12., 14., 19., 21., 26., 28.martā, 2., 4., 9., 11., 16., 18., 23., 25., 30.aprīlī, 2., 7., 9., 14., 16., 21., 23., 28., 30.maijā. Atbildētāja 2019.gada 17.janvārī nosūtīja prasītājam pieprasījumu paskaidrojumu par neierašanos darbā sniegšanai.

Atbildētājas 2018.gada 27.decembra rīkojums ir uzskatāms par formālu, un 2018.gada 3.maija uzteikums joprojām nav ticis atsaukts. Turklāt lietā nav pierādīts, ka atbildētāja prasītājam būtu nodrošinājusi reālu iespēju strādāt iepriekšējā darbā, sākot ar 2018.gada 3.janvāri, jo prasītāja amats un darba kabinets [adrese], ir likvidēts.

Tādējādi nav pamata atzīt, ka ar atbildētājas 2018.gada 27.decembra rīkojumu prasītājs ir atjaunots darbā ar 2019.gada 3.janvāri, līdz ar to prasītājs saskaņā ar Darba likuma 124.panta otro daļu atjaunojams iepriekšējā darbā ar tiesas spriedumu.

[5.5] Pirmās instances tiesa atjaunoja prasītāju darbā ar 2018.gada 29.jūniju, konstatējot, ka prasītājam pēc uzteikuma izsniegšanas bija pārejoša darbnespēja un darbnespējas lapas slēgšanas datums bija 2018.gada 28.jūnijs. Taču lietas izskatīšanas laikā konstatēts, ka Valsts ieņēmumu dienesta Elektroniskās deklarēšanas sistēmā ietvertā informācija ir kļūdaina un prasītājam darbnespēja bija līdz 2018.gada 28.maijam. Tādējādi prasītājs atjaunojams iepriekšējā darbā ar 2018.gada 5.jūniju, jo atbilstoši 2018.gada 3.maija uzteikumam pēdējā darba diena bija 2018.gada 4.jūnijs.

[5.6] 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 darba piespiedu kavējumu aprēķināma no 2018.gada 5.jūnija līdz sprieduma taisīšanas dienai – 2019.gada 2.oktobrim.

Laikā no 2017.gada marta līdz 2018.gada maijam (ieskaitot) prasītājs nav strādājis, jo prasītājam šajā laikā bija darbnespēja un atvaļinājums. Tādējādi saskaņā ar Darba likuma 75.panta otro daļu dienas vidējā izpeļņa aprēķināma atbilstoši darba laika uzskaites tabelēm par laiku no 2016.gada septembra līdz 2017.gada februārim, kas ir 20,10 *euro* dienā. Ņemot vērā, ka laikā no 2018.gada 5.jūnija līdz 2019.gada 2.oktobrim ir 334 darba dienas, tad par šo laiku vidējā izpeļņa ir 6 713,40 *euro*, kas piedzenama no atbildētājas, savukārt prasība daļā par vidējās izpeļņas 293,92 *euro* piedziņu noraidāma.

[5.7] Lietā nav pierādīts, ka pret prasītāju būtu īstenota atšķirīga attieksme un vērsts mobings darba vietā. Darbinieku skaita samazināšana bija objektīvi pamatota, un darba līguma uzteikšana prasītājam nav saistāma ar mobingu. Tādēļ prasība daļā par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu noraidāma.

[5.8] Prasītāja lūgums noteikt nekavējošu sprieduma izpildi apmierināms daļēji. Ņemot vērā atbildētājas statusu – biedrība, kura darbojas kā sabiedriska [..] organizāciju apvienība, un biedrības ierobežotos finansiālos resursus, nekavējoša sprieduma izpilde daļā par vidējās izpeļņas piedziņu nosakāma piecu minimālo mēneša darba algu apmērā, tas ir, 2 150 *euro*.

[6] Prasītājs [pers. A] iesniedza kasācijas sūdzību par minēto spriedumu, pārsūdzot to daļā, ar kuru noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Kasācijas sūdzību iesniedza arī [..] arodbiedrība kā [pers. A] pārstāve, pārsūdzot spriedumu daļā, ar kuru nav noteikta nekavējoša sprieduma izpilde daļā par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu 4 563,40 *euro* apmērā piedziņu.

[7] Atbildētāja biedrība [nosaukums] iesniedza kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 2.oktobra spriedumu, pārsūdzot to daļā, ar kuru apmierināta prasība un piedzīti tiesas izdevumi.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[7.1] Tiesa nepamatoti piemērojusi Darba likuma 103.panta trešo daļu un pieļāvusi Civilprocesa likuma 5.panta sestās daļas pārkāpumu.

Tiesa nepamatoti uzskatījusi, ka 2018.gada 27.decembra rīkojums Nr. 55/2018 par prasītāja atjaunošanu darbā ir formāls, darba devējas 2018.gada 3.maija uzteikums Nr. 24/2018 nav atsaukts un lietā nav pierādīts, ka atbildētāja būtu nodrošinājusi reālu iespēju prasītājam strādāt iepriekšējā darbā no 2018.gada 3.janvāra.

[7.1.1] Atlaistā darbinieka prasības celšana tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā nozīmē darba līguma uzteikuma anulēšanu no tā sastādīšanas brīža, kas, nesaņemot no nepamatoti atlaistā darbinieka vēl kādu īpašu piekrišanu, ļauj darba devējam pēc savas iniciatīvas atjaunot darbinieku darbā, tādējādi pēc būtības apmierinot darbinieka prasījumu, pirms par to spriedusi tiesa (sk. *Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 14.oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-896/2009*).

Pēc tam, kad darba devējs ir uzteicis darba līgumu, darbiniekam atbilstoši Darba likuma 103.panta pirmās daļas 2. vai 3.punkta prasībām ir attiecīgi 10 dienu vai viena mēneša termiņš, lai, turpinot darba attiecības ar darba devēju, vienlaikus veiktu pasākumus cita darba meklēšanai. Var izveidoties situācija, kad darbinieks jau ir vienojies ar citu darba devēju par darba tiesisko attiecību uzsākšanu pēc uzteikuma termiņa beigām, turklāt ar viņam izdevīgākiem noteikumiem, nekā tie ir, strādājot pie konkrētā darba dēvēja, kad pēkšņi šis darba devējs uzteikumu atsauc. Ja šis atsaukums darbiniekam ir saistošs, tad viņš tiek nostādīts neizdevīgā situācijā attiecībā pret saviem turpmākajiem darba plāniem, kurus veidot viņam bija pamats, paļaujoties uz saņemto darba devēja uzteikumu.

Tādējādi Darba likuma 103.panta trešās daļas (*tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā*) mērķis ir radīt stabilitāti situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba dēvēja uzteikuma.

Savukārt situācija, kāda izveidojusies konkrētajā lietā, nav ietverama Darba likuma 103.panta trešās daļas sastāvā, jo pēc tam, kad atbildētāja bija izsniegusi prasītājam darba līguma uzteikumu, pats prasītājs, ceļot prasību tiesā un lūdzot viņu atjaunot iepriekšējā darbā, ir apstrīdējis darba līguma uzteikuma tiesiskumu. Tulkojot minēto tiesību normu atbilstoši šai situācijai, ir jākonstatē, ka prasītājs ne vien piešķīra darba devējai tiesības darba līguma uzteikumu atsaukt, bet to pieprasīja darīt. Šāds iztulkojums atbilst judikatūrai (sk. *Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 14.oktobra spriedumu lietā Nr. SKC‑896/2009*).

[7.1.2] Tāpat judikatūrā atzīts, ka, ja darba devējs pats labprātīgi atsauc uzteikumu, tādējādi atjaunojot darbinieku iepriekšējā darbā, tad prasība kļūst bezpriekšmetiska. Konstatējot šādus apstākļus, tiesai nav pamata apmierināt prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu (sk. *Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 15.decembra spriedumu lietā Nr. SKC-965/2010*). Šādā situācijā nav pamata apmierināt prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, jo, atsaucot uzteikumu, pats darba devējs novērsis visus šķēršļus darba attiecību turpināšanai. Šādos gadījumos nav tiesiskas nozīmes, vai darbinieks jau ir cēlis prasību pirms uzteikuma atsaukšanas (sk. *Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļas 2004.gada tiesu prakses apkopojuma „Par likuma piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” 2.4.punktu*).

[7.1.3] Darba devēja ar 2018.gada 27.decembra rīkojumu atjaunoja prasītāju darbā, tādējādi atsaucot gan 2018.gada 3.maija darba līguma uzteikumu, gan 2018.gada 31.augusta rīkojumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

No Nodarbinātības valsts aģentūras 2019.gada 20.marta lēmuma, ar kuru atstāts negrozīts 2019.gada 15.janvāra lēmums par bezdarbnieka statusa zaudēšanu, izriet, ka 2019.gada 15.janvārī, pamatojoties uz Valsts ieņēmumu dienesta ziņām par prasītāja atjaunošanu darbā ar 2018.gada 28.jūniju, pieņemts lēmums par prasītāja bezdarbnieka statusa zaudēšanu ar 2018.gada 27.septembri; no 2018.gada 27.septembra līdz šī lēmuma pieņemšanas dienai prasītājs ir darba ņēmējs, jo saskaņā ar tiesas spriedumu ir atjaunots darbā biedrībā [nosaukums].

Tādējādi ir novērsts prasītāja tiesību aizskārums, un tiesai nebija pamata izvērtēt atsaukto darba līguma uzteikumu tiesiskumu, spriest par to atzīšanu par spēkā neesošiem un prasītāja atjaunošanu darbā, un prasība šajā daļā bija noraidāma.

[7.1.4] Iepriekšminētās atziņas tiesai bija saistošas, tomēr tiesa tās atstājusi bez ievērības, nesniedzot atkāpšanās no judikatūras pamatojumu, kas veido Civilprocesa likuma 5.panta sestās daļas pārkāpuma sastāvu.

[7.2] Tiesas secinājumi par prasītāja formālu atjaunošanu darbā izdarīti bez pietiekoši rūpīgas pierādījumu novērtēšanas un negūstot vienotu un faktiskajai situācijai atbilstošu priekšstatu par izskatāmo jautājumu, tādējādi pieļaujot Civilprocesa likuma 97.panta pirmās daļas un 193.panta piektās daļas pārkāpumu.

[7.2.1] Apelācijas instances tiesa nav piešķīrusi nozīmi faktam, ka pats prasītājs lietā ir iesniedzis Nodarbinātības valsts aģentūras 2019.gada 20.marta lēmumu, ar kuru atstāts negrozīts 2019.gada 15.janvāra lēmums par bezdarbnieka statusa zaudēšanu. Proti, atbildētāja bija paziņojusi Valsts ieņēmumu dienestam, ka prasītājs ir atjaunots darbā biedrībā [nosaukums], un prasītājam minētie fakti bija zināmi.

Vienlaikus atbildētāja aicināja prasītāju ierasties darbā 2019.gada 3.janvārī plkst. 9.00 biedrības telpās [adrese], taču, kā to norādījis pats prasītājs, uz darbu viņš nav nācis, jo atbildētāja neesot atsaukusi uzteikumu un neesot nodrošinājusi prasītājam atbilstošus darba apstākļus.

Atbildētāja bija atsaukusi savu uzteikumu, atjaunojusi prasītāju darbā, taču prasītājs pēc atbildētājas 2018.gada 27.decembra vēstules saņemšanas vispār nav vērsies pie darba devējas, lai risinātu jautājumu par darba tiesisko attiecību atjaunošanu. Līdz ar to atbildētāja 2019.gada 3.janvārī un daudzas reizes turpmāko mēnešu laikā sastādīja aktus par prasītāja neierašanos darbā.

Turklāt prasītāja atjaunošana darbā ir notikusi ar 2019.gada 3.janvāri, nevis ar 2018.gada 3.janvāri, kā to norāda apgabaltiesa.

[7.2.2] Tiesa, neņemot vērā pušu iesniegtos pierādījumus, nepamatoti uzskatīja, ka prasītājam nav nodrošināta reāla iespēja strādāt.

Nav nozīmes apstāklim, ka prasītāja amats un darba kabinets ir likvidēts, jo šāda situācija, kāda bija 2019.gada 3.janvārī, bija arī 2019.gada 2.oktobrī un ir šobrīd.

[7.3] Prasītājam, esot atjaunotam darbā un pašam neierodoties darbā, nav pamata saņemt samaksu par piespiedu darba kavējumu pēc 2019.gada 3.janvāra saskaņā ar Darba likuma 126.panta pirmo daļu.

Kā skaidrots Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2018.gada 18.septembra spriedumā lietā Nr. SKC-926/2018, darba piespiedu kavējums ir darba devēja prettiesisku darbību rezultāts, liedzot darbiniekam darbu un tiesības uz samaksu par šo darbu (Darba likuma 126.panta pirmā daļa). Prasītāja atjaunošana darbā nav atbildētājas kā darba devējas prettiesisku darbību rezultāts, jo, pirmkārt, neliedz prasītājam darbu un, otrkārt, neliedz prasītājam tiesības uz samaksu par šo darbu, bet gluži pretēji – to garantē.

Lai pareizi izlemtu prasību par atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējumu, tiesai ir jākonstatē, ka darba kavējumam ir bijis piespiedu raksturs. Šajā sakarā tiesai jāņem vērā, vai darbinieks pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās strādājis pie cita darba devēja, vai darba devējs atsaucis savu uzteikumu, vai darba devējs pēc pirmās instances tiesas sprieduma izpildījis spriedumu u.c.

[8] [pers. A] iesniedza rakstveida paskaidrojumus, norādot, ka biedrības [nosaukums] kasācijas sūdzība ir nepamatota.

[9] Ar Senāta senatoru kolēģijas 2019.gada 10.decembra rīcības sēdes lēmumu kasācijas tiesvedība ierosināta sakarā ar biedrības [nosaukums] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 2.oktobra spriedumu (daļā, ar kuru apmierināta prasība un piedzīti tiesas izdevumi), bet kasācijas tiesvedības ierosināšana atteikta sakarā ar [pers. A] un Rīgas reģiona pašvaldību darbinieku arodbiedrības kasācijas sūdzībām.

**Motīvu daļa**

[10] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz argumentiem, kas minēti biedrības [nosaukums] kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedums daļā, ar kuru uzteikumi atzīti par spēkā neesošiem, [pers. A] atjaunots darbā, piedzīta vidējā izpeļņa līdz apelācijas instances tiesas sprieduma taisīšanas dienai un piedzīti tiesas izdevumi, ir atceļams.

[11] Senāts atzīst par pareizu biedrības [nosaukums] kasācijas sūdzības argumentu, ka apelācijas instances tiesa nav ņēmusi vērā judikatūru un nav pienācīgi novērtējusi pierādījumus, vērtējot [pers. A] atjaunošanu darbā.

[11.1] Darba likuma 103.panta trešā daļa paredz, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai līgumā.

Darba devējs ir tiesīgs atsaukt darba līguma uzteikumu, ja tas nenonāk pretrunā ar Darba likuma 103.panta trešās daļas mērķi (sk. *Senāta 2010.gada 10.marta sprieduma lietā Nr. SKC‑422/2010 (C08039808) 9.punktu, Senāta (paplašinātā sastāvā) 2010.gada 15.decembra sprieduma lietā Nr. SKC‑965/2010 (C27092109) 10.2.punktu*). Minētās tiesību normas iztulkošanas sakarā Senāta judikatūrā nostiprināta atziņa, ka, ja darbinieks ceļ prasību tiesā un lūdz viņu atjaunot iepriekšējā darbā, apstrīdot darba līguma uzteikuma tiesiskumu, tad darbinieks ne vien piešķir darba devējam tiesības darba līguma uzteikumu atsaukt, bet to izdarīt pieprasa; darba devējam, atsaucot darba līguma uzteikumu, darbinieks tiek atjaunots darbā un tādējādi ir novērsts viņa tiesību aizskārums (sk. *Senāta 2009.gada 14.oktobra spriedumu lietā Nr. SKC‑896/2009 (C27135908), Senāta (paplašinātā sastāvā) 2010.gada 15.decembra sprieduma lietā Nr. SKC‑965/2010 (C27092109) 10.2.punktu, Senāta 2019.gada 20.augusta sprieduma lietā Nr. SKC‑771/2019 (C24115717) 7.2.punktu*).

Tādējādi Senāts atzīst, ka [pers. A] darba devējai – biedrībai [nosaukums] – tiesvedības par uzteikumu atzīšanu par spēkā neesošiem un atjaunošanu darbā laikā bija tiesības labprātīgi atsaukt prettiesiskus darba līguma uzteikumus, kurus pats darbinieks lūdzis atzīt par spēkā neesošiem, atjaunojot [pers. A] iepriekšējā darbā, un vēl kāda cita īpaša [pers. A] piekrišana tam nebija nepieciešama.

[11.2] Kā konstatējusi apelācijas instances tiesa un izriet no lietas materiāliem, biedrība [nosaukums] 2018.gada 27.decembrī izdeva rīkojumu Nr. 55/2018 par [pers. A] atjaunošanu darbā saistībā ar Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2018.gada 6.decembra spriedumu konkrētajā lietā (sk. *lietas 1.sējuma 124.lapu*) un šajā pašā dienā nosūtīja [pers. A] vēstuli, informējot, ka biedrība [nosaukums], piekrītot pirmās instances tiesas nolēmumam, aicina [pers. A] ierasties darbā 2019.gada 3.janvārī plkst. 9:00 biedrības [nosaukums] telpās [adrese] (sk. *lietas 1.sējuma 125.-126.lapu*). Tāpat konstatēts, ka [pers. A] par atjaunošanu darbā un aicinājumu strādāt 2019.gada 3.janvārī informēts arī telefoniski, bet ne šajā datumā, ne vēlāk darbā nav ieradies.

Senāts atzīst, ka minētos apstākļus apelācijas instances tiesa pēc būtības, ievērojot Civilprocesa likuma 97.pantā noteiktās pierādījumu vērtēšanas prasības un 193.panta piektajā daļā noteiktās sprieduma motivēšanas prasības, nav novērtējusi, vien aprobežojoties ar plašāk nemotivētu apgalvojumu, ka rīkojums ir formāls, 2018.gada 3.maija uzteikums nav atsaukts un nav pierādīts, ka atbildētāja prasītājam būtu nodrošinājusi reālu iespēju strādāt iepriekšējā darbā, jo prasītāja amats un darba kabinets ir likvidēti; tādējādi neesot pamata atzīt, ka ar 2018.gada 27.decembra rīkojumu prasītājs ir atjaunots darbā.

[11.3] Senāts piekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējas viedoklim, ka, atjaunojot [pers. A] darbā, vienlaikus pēc būtības ir atcelti darba līguma uzteikumi.

Darba likuma 124.panta „Darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošana darbā” pirmā daļa noteic, ka, ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu. Panta otrā daļa paredz, ka darbinieks, kurš atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas atzīts par spēkā neesošu, vai arī kā citādi pārkāpjot darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, saskaņā ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā.

Tātad darbinieka prasība ir vērsta uz to, lai atzītu, ka darba tiesiskās attiecības ar darba devēja uzteikumu juridiski nav izbeigušās, un lai atjaunotu iepriekšējo stāvokli, proti, nodrošinātu darbinieka turpmāku nodarbināšanu iepriekšējā darbā pie tā paša darba devēja (sk. *E. Kalniņš. Privāttiesību teorija un prakse. Raksti privāttiesībās. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2005, 288., 291.-292.lpp*.). Šādas uz Darba likuma 124.panta pamata celtas prasības priekšmets un materiāltiesiskais prasījums ir „par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošanu darbā”.

Tādējādi (ja vien darbinieks nav lūdzis izbeigt darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu, kas konkrētajā lietā nav prasīts) uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu vai atcelšana un darbinieka atjaunošana darbā ir nesaraujami saistīti institūti: atjaunojot darbinieku darbā uz agrākā darba līguma pamata, ir anulēts arī šī paša darba līguma uzteikums.

Turklāt no iepriekšminētajiem pierādījumiem (rīkojuma par atjaunošanu un vēstules ar aicinājumu ierasties darbā) izriet, kā to arī apgabaltiesa konstatējusi, ka atbildētāja piekrīt pirmās instances tiesas nolēmumam, ar kuru uzteikumi ir atzīti par spēkā neesošiem un [pers. A] atjaunots darbā, un izsaka gatavību to pildīt. Tāpat no lietas materiāliem redzams, ka biedrība [nosaukums] pirmās instances tiesas spriedumu nav pārsūdzējusi, tādējādi piekrītot tā rezolutīvajā daļā nospriestajam kopumā.

Senāts arī atzīst par pamatotu kasācijas sūdzībā norādīto, ka tiesa nav novērtējusi atbildētājas argumentu par paziņojumu Valsts ieņēmumu dienestam, ka prasītājs ir atjaunots darbā biedrībā [nosaukums].

Līdz ar to secināms, ka šādos apstākļos apgabaltiesai nebija pamata nodalīt uzteikumu anulēšanu no atjaunošanas darbā.

[11.4] Tāpat Senāts atzīst par pamatotu kasācijas sūdzības argumentu, ka spriedumā nav pienācīga, apstākļu un pierādījumu vispusīgā analīzē balstīta vērtējuma tiesas uzskatam, ka atbildētāja prasītājam nav nodrošinājusi reālu iespēju strādāt iepriekšējā darbā.

Tiesa vispārīgi pareizi atzinusi, ka nepieciešams pārbaudīt, vai atjaunošana darbā nav formāla, proti, vai darbiniekam bija reāla iespēja atsākt strādāt. Tomēr tiesa šo jautājumu pēc būtības noskaidrot nav centusies: aprobežojoties ar konstatējumu, ka prasītāja amats un darba kabinets ir likvidēti, tiesa nav pamatojusi, kā minētie apstākļi faktiski lieguši [pers. A] atsākt strādāt iepriekšējā darbā un veikt masiera pienākumus.

Tiesa šajā sakarā vispār nav vērtējusi [pers. A] rīcību, kurš, uzzinot par atjaunošanu darbā un biedrības [nosaukums] aicinājumiem atgriezties darbā un strādāt, pēc atbildētājas 2018.gada 27.decembra vēstules saņemšanas un telefona zvaniem iepriekšējā darba vietā [adrese], nav ieradies un nav vērsies pie darba devējas, lai risinātu jautājumu par darba tiesisko attiecību atjaunošanu. Šādos apstākļos tiesas formālie secinājumi ir nepietiekami, jo no tiem nav saprotams, kā, darbiniekam neierodoties iepriekšējā darba vietā (kura nav likvidēta) un pat nemēģinot atsākt veikt savus iepriekšējos darba pienākumus, var noteikti secināt, ka to darīt nebija iespējams.

Tāpat nav vērtējuma biedrības [nosaukums] rīcībai, proti, kāpēc no iepriekšminētajiem pierādījumiem (rīkojuma par atjaunošanu, vēstules par atjaunošanu, telefona zvaniem) kopsakarā ar tajos izteikto piekrišanu pirmās instances tiesas spriedumam un tā nepārsūdzēšanu apelācijas kārtībā neizriet patiesa gatavība nodarbināt prasītāju. Turklāt no lietas materiāliem secināms, ka biedrība arī agrāk aicināja prasītāju izlīgt un vienoties (sk. *lietas 1.sējuma 69.lapu*). Lai gan darbiniekam nav pienākuma noslēgt izlīgumu, iepriekšminētā darba devējas rīcība var liecināt par atjaunošanas darbā raksturu un darba devējas patiesajiem nolūkiem, kas nav vērtēts.

[11.5] Līdz ar to Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesa pārkāpusi Civilprocesa 5.panta sestajā daļā noteikto pienākumu tiesai ņemt vērā judikatūru, 97.panta noteikumus par pierādījumu vispusīgu, pilnīgu un objektīvu novērtēšanu, 190.panta otrās daļas prasību spriedumu pamatot uz apstākļiem, kas nodibināti ar pierādījumiem lietā, kā arī 193.panta piektās daļas prasības par sprieduma motīvu daļas saturu, un attiecīgi spriedums atceļams šajā daļā par uzteikumu atzīšanu par spēkā neesošiem, atjaunošanu darbā un atjaunošanas nekavējošu izpildi.

[12] Ievērojot sprieduma iepriekšējā punktā izklāstītos argumentus, Senāts atzīst par pamatotu arī kasācijas sūdzības argumentu, ka atlīdzība par darba piespiedu kavējumu darbiniekam pienākas tikai līdz atjaunošanai darbā, proti, par to laiku, kad viņam nebija iespējas strādāt.

[12.1] 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.

[12.2] Senāta judikatūrā nostiprināta atziņa, ka darba piespiedu kavējuma sastāvu atbilstoši minētajai likuma normai veido darba devēja prettiesiska rīcība, kas liegusi darbiniekam strādāt un samaksu par šo darbu (sk. *Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2018.gada 18.septembra sprieduma lietā Nr. SKC‑926/2018 (C28373914) 12.punktu, Senāta 2019.gada 20.augusta sprieduma lietā Nr. SKC‑771/2019 (C24115717)*

*7.1.punktu*).

No šīs tiesību normas izriet, ka darbiniekam ir tiesības saņemt atlīdzību tikai par to laiku, kamēr darba kavējumam ir bijis piespiedu raksturs.

Senāts arī agrāk atzinis, ka par laiku pēc datuma, kad darba devējs ir veicis nepieciešamās darbības darbinieka tiesību aizskāruma novēršanai un radījis priekšnoteikumus iepriekšējā stāvokļa atjaunošanai, bet pats darbinieks nevēlējās atgriezties darbā, nevar runāt par darba piespiedu kavējumu (sk. *Senāta (paplašinātā sastāvā) 2010.gada 15.decembra sprieduma lietā Nr. SKC‑965/2010 (C27092109) 10.6.punktu*).

[12.3] Apgabaltiesa atzinusi, ka atlīdzība par darba piespiedu kavējumu aprēķināma no 2018.gada 5.jūnija līdz sprieduma taisīšanas dienai – 2019.gada 2.oktobrim.

Kasācijas sūdzībā nav apstrīdēts apgabaltiesas noteiktais darba piespiedu kavējuma sākuma datums, taču atbildētāja, Senāta ieskatā pamatoti, iebildusi pret darba piespiedu kavējuma ilgšanu līdz apelācijas instances tiesas sprieduma taisīšanas datumam – 2019.gada 2.oktobrim.

Kā jau minēts, spriedumā nav pienācīga vērtējuma tam, ka [pers. A] bija atjaunots darbā. Savukārt darbiniekam, esot atjaunotam darbā un pašam neierodoties darbā, nav pamata runāt par darba piespiedu kavējumu un saņemt par to samaksu saskaņā ar Darba likuma 126.panta pirmo daļu.

Turklāt spriedumā nav vērtējuma tam, vai darbinieka rīcība, saņemot vairākkārtīgus aicinājumus atgriezties darbā, bet darbā neierodoties, ir godprātīga un labas ticības principam atbilstoša un vai tā attiecīgi var dot tiesības uz atlīdzību.

[12.4] Nav strīda par to, ka [pers. A] atlīdzība par darba piespiedu kavējumu pienācās vismaz līdz atjaunošanai darbā 2019.gada 3.janvārī. Tomēr apgabaltiesa spriedumā nav nodalījusi atlīdzības daļu, kas [pers. A] būtu piedzenama līdz šim datumam, kā arī nav izslēgts, ka, izskatot lietu no jauna, tiesa pierādījumu un apstākļu pārbaudes rezultātā var konstatēt citu (vēlāku) datumu, no kura faktiski novērsts darba piespiedu kavējums. Faktisko apstākļu un pierādījumu pārbaude atbilstoši Civilprocesa likuma 450., 451., 452.pantam neietilpst Senāta kompetencē, un to dara tiesa, kas izskata lietu pēc būtības.

Senāts konstatē, ka apelācijas instances tiesa ir nodalījusi vienīgi atlīdzības daļu, par kuru spriedums izpildāms nekavējoties – 2 150 *eur*o. Šī daļa noteikti ietilpst laikā posmā līdz 2019.gada 3.janvārim, līdz ar to nav šķēršļu to atstāt negrozītu, kopsakarā ar tiesas noteikto pienākumu ieturēt likumā paredzētos nodokļu maksājumus. Savukārt atlikusī atlīdzība (virs 2 150 *euro*), kas [pers. A] pienākas, jānosaka apgabaltiesai, un spriedums par atlikušo daļu (4 563,40 *euro*) atceļams, nododot šo prasījumu jaunai izskatīšanai.

[12.5] Tā kā tiesas izdevumu piedziņa ir atkarīga no apmierināto prasījumu apmēra, spriedums atceļams arī daļā par tiesas izdevumu piedziņu no atbildētājas valsts labā.

[13] Savukārt prasījumi par uzteikumu atzīšanu par spēkā neesošiem un atjaunošanu darbā nav nododami jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā, jo Senāts konstatē, ka daļā par to apmierināšanu pirmās instances tiesas spriedums kā nepārsūdzēts bija stājies spēkā un apgabaltiesai nebija pamata šos prasījumus vēlreiz izskatīt.

[13.1] Senāts piekrīt tiesību doktrīnā atzītajam: „Jautājumā par to, kāda sprieduma daļa stājas likumīgā spēkā, vispirms jāatzīmē, ka likumīgā spēkā stājas *verba decisiva*, t.i., rezolutīvā daļa, kas ir tiešā atbilde uz prasības sūdzību. Motīvi, t.i., apsvērumi, uz kuriem pamatota rezolūcija, pēc vispārējā noteikuma nestājas spēkā. Bieži rezolūcija izriet no veselas rindas patstāvīgu un dažādu tiesas apsvērumu, no kuriem daži var izrādīties arī par nepareiziem, nesatricinot tomēr rezolutīvās daļas pareizību. Tomēr tie motīvi un apsvērumi, kas atrodas tik ciešā un nešķiramā sakarā ar rezolūciju, ka citādu apsvērumu gadījumā rezolūcija seku ziņā iegūtu pavisam citu nozīmi, stājas likumīgā spēkā, jo tiesas spriedums var stāties likumīgā spēkā tikai tādā nozīmē, kādā to taisījusi tiesa” (sk. *Bukovskis V. Civīlprocesa mācības grāmata. Rīga: Autora izdevums, 1933, 441.lpp.*).

No minētās tiesību doktrīnas atziņas izriet, ka spriedumā ietverto motīvu stāšanās spēkā ir izņēmuma gadījums (sal. *Augstākās tiesas 2017.gada 6.aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC‑308/2017, C32231614, 10.1.punktu*).

Tātad spēkā stājas sprieduma būtība, kas izteikta sprieduma rezolutīvajā daļā. Sprieduma pamatojumam jeb motīviem galvenokārt var būt nozīme tiktāl, ciktāl ar tiem nodibināti kādi juridiski fakti, kas iegūst prejudiciālu nozīmi citās civillietās.

[13.2] Kā jau minēts, pirmās instances tiesa attiecībā uz uzteikumu atzīšanu par spēkā neesošiem un [pers. A] atjaunošanu darbā taisīja prasītājam labvēlīgu spriedumu, šos prasījumus apmierinot. Atbildētāja biedrība [nosaukums] šo spriedumu nepārsūdzēja.

Lai gan [pers. A] apelācijas sūdzībā norādījis, ka pārsūdz spriedumu pilnā apjomā, minēto prasījumu apmierināšana pēc būtības netika pārsūdzēta, jo arī apelācijas sūdzībā [pers. A] vēlējās to pašu rezultātu, kas jau bija nospriests ar pirmās instances tiesas spriedumu – uzteikumu atzīšanu par spēkā neesošiem un atjaunošanu iepriekšējā darbā.

Turklāt prasītājs neapstrīdēja to motīvu pareizību, uz kuru pamata taisīta sprieduma rezolutīvā daļa par šo prasījumu apmierināšanu, proti, ka attiecībā uz pirmo uzteikumu darba devēja nav ievērojusi darba līguma uzteikšanas kārtību, jo nav piedāvājusi prasītājam turpināt darba tiesiskās attiecības citā amatā, kā arī nav noskaidrojusi, vai [pers. A] ir arodbiedrības biedrs, un nav prasījusi arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam, savukārt otrais uzteikums nebija izsniedzams, jo jau bija izsniegts pirmais uzteikums. Tātad [pers. A] neapstrīdēja tādus pirmās instances tiesas sprieduma motīvus, kuri, pastāvot to nesaraujamai saiknei ar sprieduma rezolutīvo daļu, varētu stāties likumīgā spēkā.

[Pers. A] apelācijas sūdzībā norādītais, ka uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu ir atrodams vēl cits pamats, kuru pirmās instances tiesa nekonstatēja, neietekmē rezolutīvās daļas pareizību. Attiecīgā pamata nekonstatēšana nav sprieduma motīvs, kas atrastos ciešā un nešķiramā sakarā ar sprieduma rezolutīvo daļu. Līdz ar to tas nevar ne stāties spēkā un iegūt prejudiciālu nozīmi citās lietās, ne arī tādējādi būt par pārsūdzības priekšmetu. Tas nozīmē, ka [pers. A] vēlme, lai apelācijas instances tiesa pārbauda vēl kādus citus pamatus uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, ko tiesai, konstatējot vismaz vienu patstāvīgu pamatu uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, nav nepieciešamības darīt, nevar būt iemesls [pers. A] labā izspriesto (apmierināto) prasījumu pārsūdzēšanai apelācijas kārtībā un uzskatam, ka pirmās instances tiesas spriedums par uzteikumu atzīšanu par spēkā neesošiem un atjaunošanu darbā nav stājies likumīgā spēkā. Atbilstoši Civilprocesa likuma 1.pantam (*personai ir tiesības uz savu aizskarto vai apstrīdēto tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību tiesā*) [pers. A] kā prasītājam un apelācijas sūdzības iesniedzējam nav subjektīvo tiesību uz tiesas aizsardzību pret to viņa tiesību aizskārumu, kas ir jau pilnībā novērsts ar pirmās instances tiesas spriedumu (tā daļu).

[13.3] Līdz ar to apgabaltiesai nebija pamata atkārtoti lemt par uzteikumu atzīšanu par spēkā neesošiem un atjaunošanu darbā, un, tā kā pirmās instances tiesas spriedums ir stājies spēkā šajā daļā, minētie prasījumi nav nododami jaunai izskatīšanai. Apgabaltiesai bija pamats lemt tikai par atjaunošanas darbā datumu, par kuru patiešām bija strīds apelācijas instancē, un šajā daļā (par atjaunošanas darbā datuma noteikšanu) apgabaltiesas spriedums atstājams negrozīts.

[14] Daļēji atceļot spriedumu, saskaņā ar Civilprocesa likuma 458.panta otro daļu biedrībai [nosaukums] atmaksājama drošības nauda 300 *euro.*

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu un 475.pantu, Senāts

**nosprieda:**

atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 2.oktobra spriedumu daļā, ar kuru atzīti par spēkā neesošiem biedrības [nosaukums] 2018.gada 3.maija darba līguma uzteikums Nr. 24/2018 un 2018.gada 31.augusta rīkojums Nr. 37/2018; [pers. A] atjaunots iepriekšējā darbā; no biedrības [nosaukums] [pers. A] labā piedzīta vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku 4 563,40 *euro*, ieturot likumā paredzētos nodokļu maksājumus; noteikta sprieduma nekavējoša izpilde daļā par atjaunošanu darbā un piedzīti tiesas izdevumi.

Nodot jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā lietu daļā par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku 4 563,40 *euro* apmērā piedziņu un tiesas izdevumu piedziņu.

Atstāt negrozītu Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 2.oktobra spriedumu daļā, ar kuru noteikts [pers. A] atjaunošanas iepriekšējā darbā datums – 2018.gada 5.jūnijs; no biedrības [nosaukums] [pers. A] labā piedzīta vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu 2 150 EUR (divi tūkstoši viens simts piecdesmit *euro*), ieturot likumā paredzētos nodokļu maksājumus un nosakot šajā daļā nekavējošu izpildi; [pers. A] noteiktas tiesības par laiku no sprieduma spēkā stāšanās dienas līdz sprieduma izpildei saņemt likumiskos sešus procentus gadā no piedzītās naudas summas, un šajā daļā biedrības [nosaukums] kasācijas sūdzību noraidīt.

Atmaksāt biedrībai [nosaukums] drošības naudu 300 EUR (trīs simti *euro*).

Spriedums nav pārsūdzams.