**Tiesas pienākums apturēt tiesvedību darba devēja prasības lietā par darba līguma izbeigšanu, ja darba ņēmējs apstrīdējis darba devēja uz cita pamata viņam vēlāk izdoto uzteikumu**

Darba tiesiskās attiecības regulējošās normas neparedz darba līguma izbeigšanu ar vienu un to pašu darba ņēmēju uz atšķirīgiem pamatiem. Tādējādi, ja darba devēja (Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā minētās) prasības par darba līguma izbeigšanu izskatīšanas laikā darba ņēmējs tiesā apstrīdējis darba devēja uz cita pamata viņam vēlāk izdoto uzteikumu, darba devēja prasības lietas turpmāka izskatīšana ir atkarīga no rezultāta darba ņēmēja prasības lietā. Šādos apstākļos līdz darba ņēmēja prasības lietas galīgai izskatīšanai tiesai ir pienākums tiesvedību darba devēja prasības lietā apturēt.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2022.gada 27.janvāra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr  C12098519, SKC-15/2022**

[ECLI:LV:AT:2022:0127.C12098519.14.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi)

Senāts šādā sastāvā:

senators referents Valerijs Maksimovs,

senatore Ināra Garda,

senators Normunds Salenieks

izskatīja rakstveida procesā civillietu sakarā ar atbildētāja [pers. A] kasācijas sūdzību par Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020. gada 14. februāra spriedumu AS [firma] prasībā pret [pers. A] par darba līguma izbeigšanu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] 2015. gada [..] decembrī pieņemts darbā AS [firma] par stratēģijas plānošanas un attīstības struktūrvienības vadītāju.

Sakarā ar neatliekamu saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumu veikšanu AS [firma] no 2019. gada 1. janvāra samazinātas 17 amata vienības, tostarp stratēģijas plānošanas un attīstības struktūrvienības vadītāja amats (AS [firma] 2018. gada 28. novembra rīkojums „Par pašvaldības [firma] štata amatu vienību samazināšanu”).

Darba devēja 2019. gada 8. janvārī izdevusi rīkojumu, ar kuru [pers. A], pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu, uzteikts darba līgums. Uzteikumā līdztekus citam norādīts, ka, ņemot vērā darbinieka izglītību, viņu nodarbināt citā amatā nav iespējams. [pers. A] iepazīstināts ar uzteikuma saturu, taču atteicies to parakstīt.

Tā kā [pers. A] ir arodbiedrības [..] biedrs, AS [firma] 2019. gada 15. janvārī nosūtīja minētajai arodbiedrībai lūgumu dot piekrišanu darba līguma uzteikšanai. Atbilde, ka arodbiedrība darba līguma uzteikumam nepiekrīt, saņemta 2019. gada 21. janvārī.

[2] AS [firma] 2019. gada 28. janvārī cēla prasību tiesā pret [pers. A], kurā, pamatojoties uz Darba likuma 98. panta pirmo daļu, 101. panta pirmās daļas 9. punktu, 101. panta ceturto daļu, 104. panta pirmo daļu, 110. panta ceturto daļu, lūdza izbeigt starp pusēm noslēgto darba līgumu, kā arī piedzīt no atbildētāja prasītājas labā tiesāšanās izdevumus.

[3] Ar Daugavpils tiesas 2019. gada 5. jūlija spriedumu prasība apmierināta.

[4] Izskatījusi lietu sakarā ar [pers. A] apelācijas sūdzību, Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2020. gada 14. februārī nosprieda prasību apmierināt.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[4.1] Darba devējai bija pamats uzteikt darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu, jo uzņēmumā, veicot saimnieciskus un organizatoriskus pasākumus, tika samazināts darbinieku skaits, un prasītājai nebija iespējams nodrošināt atbildētājam citu darbu.

No AS [firma] 2018. gada 28. decembra rīkojuma un uzziņas izriet, ka uzņēmumā samazinātas 17 amata vienības, tostarp amats „stratēģiskās plānošanas un attīstības struktūrvienības vadītājs”, vienlaikus izveidojot trīs jaunas amata vienības. Atbildētājs neizteica vēlēšanos pretendēt uz kādu no jaunizveidotajām amata vienībām, līdz ar to nav vērtējams, vai darba devējai bija jāpiedāvā atbildētājam kāds no šiem jaunizveidotajiem amatiem.

[4.2] Prasītāja ir ievērojusi Darba likumā noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību, jo 2019. gada 8. janvārī uzteica atbildētājam darba līgumu no 2019. gada 8. februāra. Saņemot 2019. gada 8. janvārī atbildētāja paziņojumu, ka viņš ir arodbiedrības biedrs, prasītāja lūdza arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam. Tā kā arodbiedrība nepiekrita darba līguma uzteikumam, darba devēja atbilstoši Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā noteiktajam cēla tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu.

[5] Kasācijas sūdzību par minēto apelācijas instances tiesas spriedumu iesniedzis [pers. A], lūgdams to atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[5.1] Tā kā prasītājas lēmums par 17 amata vietu likvidēšanu pieņemts vienlaikus ar lēmumu par 3 jaunu amata vietu izveidošanu, darba devējai bija pienākums piedāvāt prasītājam vienu no šīm vakantajām vietām, ko nedarot, tā pārkāpusi Darba likuma 101. panta ceturtās daļas prasības.

[5.2] Tiesa atstājusi bez ievērības, ka darba devēja pretēji Darba likuma 156. panta ceturtajā daļā noteiktajam nav saglabājusi iepriekšējo darbu darbiniekam pēc bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas, kā arī nav nodrošinājusi ar līdzvērtīgu darbu.

[5.3] Tiesa nepamatoti nav piemērojusi Arodbiedrību likuma 13. panta astoto daļu.

[6] Paskaidrojumus sakarā ar kasācijas sūdzību iesniegusi AS [firma], norādīdama, ka sūdzība kā nepamatota ir noraidāma.

**Motīvu daļa**

[7] Pārbaudījis sprieduma likumību, Senāts atzīst, ka tas atceļams un tiesvedība lietā izbeidzama.

Latgales apgabaltiesa, izskatīdama AS [firma] prasību pēc būtības, nav ņēmusi vērā lietas iztiesāšanas gaitā mainījušos apstākļus, kas turpmāk norādīto argumentu dēļ noveda pie sprieduma nepamatotas taisīšanas.

[7.1] Ja arodbiedrība nepiekrīt sava biedra darba līguma uzteikumam, tad Darba likuma 110. panta ceturtā daļa piešķir darba devējam tiesības celt attiecīgu prasību tiesā. Līdz brīdim, kad stājas spēkā tiesas spriedums, ar kuru minētā prasība par darba līguma izbeigšanu ir apmierināta, starp pusēm nodibinātās darba tiesiskās attiecības turpinās, respektīvi, šā līguma noteikumi abiem dalībniekiem ir saistoši.

Tādējādi nav loģikā balstīta iemesla šaubām, ka darba devējs ir tiesīgs darbiniekam, kurš pārkāpis līguma noteikumus, izsniegt jaunu darba līguma uzteikumu, kas pamatots ar citiem, no pirmā uzteikuma atšķirīgiem, apstākļiem.

Darba ņēmējam, apstrīdot šādu uzteikumu tiesā, neizbēgami rodas situācija, ka jautājums par viņa tiesībām uz darbu pie viena un tā paša darba devēja jārisina paralēlās tiesvedībās, jo nepastāv Civilprocesa likuma 134. pantā paredzētie priekšnoteikumi tādu prasījumu apvienošanai vienā lietā, kuriem ir pilnīgi atšķirīgs pamats un priekšmets.

Līdz ar to noskaidrojams, vai darba devēja prasījumu par darba līguma izbeigšanu tiesai ir pamats izspriest patstāvīgi, t.i., neatkarīgi no darba ņēmēja tādas prasības lietas izskatīšanas galīgā iznākuma, kurā apstrīdēts darba devēja izsniegtā otrā uzteikuma tiesiskums.

Tā kā darba līguma izbeigšanu ar vienu un to pašu darba ņēmēju, bet uz atšķirīgiem pamatiem likums neparedz, Senāts norāda, ka darba devēja prasības izskatīšana nav pieļaujama, iekams galīgi nenoslēdzas tiesvedība darba ņēmēja vēlāk celtās prasības lietā. Gadījumā, ja darba ņēmēja prasība ar spēkā stājušos tiesas spriedumu tiek noraidīta, darba līgums starp pusēm ir izbeigts uzteikumā minētajā dienā, tamdēļ darba devējs zaudē tiesības prasīt darba līguma izbeigšanu uz cita pamata. Savukārt priekšnoteikums tam, lai turpinātu darba devēja rosināto tiesvedību, ir darba ņēmējam labvēlīgs tiesas spriedums, ar kuru apmierināta viņa prasība, otro uzteikumu atzīstot par spēkā neesošu, atjaunojot viņu darbā un piedzenot samaksu par darba piespiedu kavējumu.

No TIS datu bāzē pieejamās informācijas redzams, ka Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2020. gada 9. aprīlī nosprieda noraidīt [pers. A] prasību pret AS [firma] par darba devējas 2019. gada 26. augusta uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā. Ar Senāta senatoru kolēģijas 2020. gada 13. jūnija rīcības sēdes lēmumu atteikts ierosināt kasācijas tiesvedību sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par minēto apelācijas instances tiesas spriedumu. Līdz ar to Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020. gada 9. aprīļa spriedums ir stājies spēkā.

Tādējādi situācijā, kad, vēl nenoslēdzoties tiesvedībai darba devēja prasības lietā, līgums darbiniekam tiek atkārtoti uzteikts uz cita pamata (atšķirīgi uzteikuma pamatā esošie faktiskie apstākļi) ir piemērojams Civilprocesa likuma 214. panta 5. punktā paredzētais procesuālais mehānisms, kas tiesai noteic pienākumu apturēt tiesvedību, iekams nav izšķirta cita lieta.

[7.2] Senāts norāda, ka starp tām pašām pusēm paralēli noritošo tiesvedību par 2015. gada 30. decembrī noslēgtā darba līguma izbeigšanas pamatotību kopsakars ir acīmredzams, tādēļ apgabaltiesai vajadzēja piemērot Civilprocesa likuma 214. panta 5. punktu, nevis darba devējas prasības lietu izskatīt pēc būtības vēl pirms [pers. A] prasījumu izspriešanas. Kā iepriekš jau atzīmēts, spēkā stājies tiesas spriedums, ar kuru darbinieka prasība atzīt darba devējas uzteikumu par prettiesisku noraidīta, izslēdz AS [firma] sākotnēji celtās prasības par darba līguma izbeigšanu apmierināšanas iespēju.

Apelācijas instances tiesas rīcība, kļūdaini noteicot civillietu izskatīšanas secību un nepiemērojot Civilprocesa likuma 214. panta 5. punktu, novedusi pie lietas nepareizas izspriešanas. Stājoties spēkā tiesas spriedumam, ar kuru [pers. A] 2019. gada 26. augustā izsniegtais uzteikums atzīts par tiesisku, AS [firma] zuda juridisks pamats prasīt darba līguma izbeigšanu 2019. gada 1. janvārī uzņēmumā notikušās amata vienību samazināšanas dēļ.

[7.3] Iepriekš izklāstīto apsvērumu kopums ļauj secināt, ka apelācijas instances tiesas spriedums kā nepamatots atceļams, un, konstatējot Civilprocesa likuma 223. panta 2. punktā norādīto pazīmi – mainījušos apstākļu dēļ prasītāja zaudējusi prasības tiesības, tiesvedība lietā izbeidzama.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 223. panta 2. punktu un 474. panta 3. punktu, Senāts

**nosprieda**

Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020. gada 14. februāra spriedumu atcelt un tiesvedību lietā izbeigt.

Spriedums nav pārsūdzams.