**Tiesas pienākums pārbaudīt darbinieka tiesību ievērošanu, ja atkārtoti noslēgts darba līgums, kurā noteikts jauns pārbaudes laiks**

Ja darba attiecības formāli izbeigtas un tūlīt atkārtoti nodibinātas ar vienu un to pašu darbinieku, darbiniekam faktiski nepārtraucot darba veikšanu, tiesai, izvērtējot lietas faktiskos apstākļus, jāapsver, vai nav notikusi tiesību noteikt pārbaudes laiku ļaunprātīga izmantošana no darba devēja puses, tādējādi pasliktinot darbinieka tiesisko stāvokli.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2022.gada 31.marta**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C30510020, SKC-58/2022**

[ECLI:LV:AT:2022:0331.C30510020.9.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi)

Senāts šādā sastāvā:

senatore referente Dzintra Balta,

senatore Anda Briede,

senatore Ināra Garda

rakstveida procesā izskatīja civillietu sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 9.oktobra spriedumu [pers. A] prasībā pret AS [firma] par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, vidējās izpeļņas un darba samaksas piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] cēlis prasību pret AS [firma], kuras gala redakcijā lūdzis:

- atzīt par spēkā neesošu uzteikumu;

- piedzīt vidējo izpeļņu 4455 EUR pēc nodokļu nomaksas par laiku no 2020.gada 20.marta līdz 2020.gada 4.augustam;

- piedzīt darba algu 45 EUR dienā, sākot no 2020.gada 4.augusta līdz sprieduma faktiskajai izpildei.

Prasība pamatota ar šādiem apstākļiem.

[1.1] Starp pusēm 2019.gada 23 septembrī noslēgts darba līgums (turpmāk – arī pirmais (darba) līgums), ar kuru [pers. A] pieņemts darbā reklāmas pārdevēja, amata klasifikators 333907, jeb kreatīvo projektu vadītāja amatā, nosakot pārbaudes laiku uz trim mēnešiem (līdz 2019.gada 22.decembrim).

Puses pēc darba devējas iniciatīvas 2019.gada 20.decembrī noslēdza vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Savukārt 2019.gada 23.decembrī noslēdza darba līgumu (turpmāk – arī otrais (darba) līgums), ar kuru prasītājam uzdots veikt reklāmas pakalpojumu speciālista, amata klasifikators 333905, darbu, nosakot pārbaudes laiku uz trim mēnešiem (līdz 2020.gada 22.martam).

[1.2] 2020.gada 18.martā prasītājs saņēmis tiešās vadītājas elektroniskā pasta vēstuli, kurā norādīts, ka beidzas otrais pārbaudes laiks un pieņemts lēmums darba līgumu nepagarināt.

2020.gada 20.martā prasītājs iepazīstināts ar 2020.gada 17.marta rīkojumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz Darba likuma 47.panta pirmo daļu (pārbaudes laika neizturēšana).

[1.3] Darba devēja ar formāliem paņēmieniem prettiesiski pagarinājusi pārbaudes laiku uz sešiem mēnešiem.

Abi darba līgumi faktiski bija identiski. Līgumu noslēgšana bija formāla, tā vispār neietekmēja darba gaitu, darbs tika turpināts nepārtraukti. Amata nosaukuma atšķirības bija nebūtiskas, jo veicamie darba pienākumi faktiski palika tie paši.

Tiešās vadītājas elektroniskajā pasta vēstulē norādītais apliecina, ka darba devēja pati otro pārbaudes laiku uzskatīja par pirmā līguma pārbaudes laika pagarinājumu.

[1.4] Ir vairāki patstāvīgi pamati, lai atzītu, ka uzteikums izteikts pēc pārbaudes laika beigām.

[1.4.1] Pārbaudes laiks tika izturēts.

Vienošanās par pirmā darba līguma izbeigšanu ir absolūti spēkā neesoša, jo ir fiktīva Civillikuma 1438.panta izpratnē. Tā parakstīta pēdējā pārbaudes laika dienā, ar nolūku uzreiz slēgt jaunu darba līgumu. Līdz ar to ne darbinieka, ne darba devējas patiesā griba nebija izbeigt darba attiecības. Pirmais darba līgums palika spēkā ar otrajā iekļautiem nebūtiskiem grozījumiem.

[1.4.2] Darba dēvējas rīcība ir pretēja labai ticībai (Civillikuma 1.pants), jo darbinieks pie tās bez pārtraukuma nostrādāja 6 mēnešus.

Darba likuma 46.panta pirmā daļa aizliedz noteikt otru pārbaudes laiku. Pēc tam, kad bija beidzies pirmajā līgumā noteiktais maksimālais pārbaudes laiks, darba devējai bija jābūt pārliecinātai par darbinieka spējām. Turklāt no tiešās vadītājas elektroniskā pasta vēstulees izriet, ka uzteikuma patiesais iemesls ir nevis darbinieka spējas, bet darba devējas iekšējās organizācijas problēmas.

[2] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2020.gada 16.jūlija spriedumu prasība noraidīta.

[3] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītāja apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2020.gada 9.oktobra spriedumu prasību noraidīja.

Apgabaltiesa pievienojusies pirmās instances tiesas sprieduma pamatojumam. Spriedumi kopumā pamatoti ar šādiem motīviem.

[3.1] Puses 2019.gada 20.decembrī vienojušās par pirmā darba līguma izbeigšanu, un vienošanās 7.punktā apliecinājušas, ka tām zināms saturs un saprotami noteikumi. Prasītājs, parakstot vienošanos, ir piekritis vienošanās noteikumiem, un tādējādi paudis savu gribu pirmā darba līguma izbeigšanai saskaņā ar Darba likuma 114.pantu (ko norādījis arī prasībā).

Prasītāja argumenti, ka vienošanās ir fiktīva Civillikuma 1438.panta izpratnē un absolūti spēkā neesošs darījums, kas nav jāapstrīd, vērtējami kā prasītāja subjektīva tiesību normu interpretācija.

Civiltiesiska strīda gadījumā gan absolūti spēkā neesošus, gan apstrīdamus darījumus par spēkā neesošiem var atzīt tikai tiesa. Prasītājs nav likumā noteiktā kārtībā apstrīdējis vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Tādējādi ar pirmo līgumu nodibinātās darba tiesiskās attiecības izbeigtas ar 2019.gada 20.decembri pēc abpusējas vienošanās.

[3.2] Divas dienas vēlāk 2019.gada 23.decembrī noslēgts jauns darba līgums, ar kuru prasītājs pieņemts darbā citā amatā - par reklāmas pakalpojumu speciālistu. Tādējādi tika nodibinātas jaunas darba tiesiskās attiecības. To apstiprina cits amats (tā klasifikators), kā arī atšķirīgie darbinieka vispārīgie pienākumi - otrā līguma pielikumā reklāmas pakalpojumu speciālista pienākumi noteikti daudz plašāk un aptver tādas papildus jomas kā datorgrafika, dizaina elementu izstrāde un ieviešana un ar to saistītie darbi.

Prasītāja apgalvotais, ka pēc 2019.gada 23.decembrī noslēgtā darba līguma viņš veica tieši tos pašus, nevis citus darba pienākumus, liecina, ka prasītājs nav pildījis viņam darba līgumā noteiktos pienākumus. Šis fakts, iespējams, deva pamatu darba devējai atzīt, ka darbinieks nav izturējis pārbaudes laiku.

Ievērojot minēto atbildētājai bija tiesības 2019.gada 23.decembrī noslēgtajā darba līgumā noteikt prasītājam pārbaudes laiku atbilstoši Darba likuma 46.panta pirmajai daļai.

[3.3] Nevar piekrist prasītāja viedoklim, ka daba devēja uzteica viņam darba līgumu ar 2020.gada 18.martā atsūtīto elektroniskā pasta vēstuli.

Atbilstoši Komerclikuma 221.pantam sabiedrības izpildinstitūcija ir valde, darba līgumu ar prasītāju noslēdza valdes loceklis. Lietā nav pierādījumu un komercreģistrā nav iekļauta informācija par to, ka prasītāja tiešā vadītāja, kura nosūtīja elektronisko vēstuli, bija tiesīga pārstāvēt darba devēju.

Maldīgs ir viedoklis par iespēju attiecināt Komerclikuma 42.pantu uz minēto darbinieci, jo šī norma attiecas uz personām, kuras pilnvarotas veikt ikdienas komercdarījumus, kas saitīti ar preču pārdošanu vai pakalpojumu sniegšanu, un citu ar tiem saistīto darbību veikšanu.

Ar 2020.gada 18.marta elektroniskā pasta vēstuli prasītājs informēts par darba devējas nodomu izbeigt darba attiecības, norādot pienākumus, kas jāizpilda (nogādāt darba devējai tai piederošo datoru un tml.) un aicinot ierasties darba vietā, lai parakstītu „iesniegumu”par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Tas, ka darbiniece vēstulē norādījusi uz „otro pārbaudes laiku”, vērtējams kā viņas izpratne par prasītāja darba tiesiskajām attiecībām, nevis kā darba devējas  rīkojums Darba likuma 101.panta izpratnē.

Darba likums noteic, ka darba devēja uzteikumam jābūt izteiktam rakstveidā, bet nenoteic citus imperatīvus nosacījumus. Atbildētāja ir uzteikusi darba līgumu prasītājam, izdodot 2020.gada 17.marta Rīkojumu Nr.[..] „Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu”. Minētais uzteikums izteikts pārbaudes laikā saskaņā ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu.

Tā kā prasītājs piekrita pirmā darba līguma izbeigšanai uz abpusējas vienošanās pamata, ar otro darba līgumu pārbaudes laiks, pieņemot viņu darbā reklāmas pakalpojumu speciālista amatā, noteikts 3 mēneši un tas beidzās 2020.gada 23.martā. Līdz ar to prasītājs nepamatoti apgalvo, ka pārbaudes laiks ildzis 6 mēnešus.

Nav pareiza prasītāja norāde uz Civillikuma 1.panta pārkāpumu, jo puses pēc pirmā darba līguma izbeidza darba tiesiskās attiecības saskaņā ar Darba likuma 114.pantu.

[3.4] Darba likuma 47.panta otrā daļa tulkojama kopsakarā ar šīs normas pirmo daļu, kas noteic pusēm tiesības uzteikt darba līgumu visā pārbaudes laikā.

Likumdevējs noteicis, ka pārbaudes laikā uzsakot darba līgumu, darba devējam nav pienākums norādīt uzteikuma iemeslu.

Prasītājs, apstrīdot darba devēja uzteikumu, nav norādījis uz atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu no darba devēja puses, kā arī nav apstrīdējis citu jebkādu viņam zināmu iemeslu darba tiesisko attiecību uzteikšanai.

Uzteikums ir spēkā esošs, jo atbildētāja uzteikumu paziņoja pārbaudes laikā un nav konstatējams Darba likuma 48.pantā paredzētais pamats tā atzīšanai par spēkā neesošu.

 [3.5] Noraidot prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, nepastāv pamats pakārtoto prasījumu par vidējās izpeļņas un darba algas piedziņu apmierināšanai.

[4] Kasācijas sūdzībā prasītājs lūdzis spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai šādu apsvērumu dēļ.

[4.1] Tiesa nepareizi piemēroja Civillikuma 1438.pantu.

[4.1.1] Tiesa nenošķīra absolūti spēkā neesošu darījumu no apstrīdama darījuma.

Izvirzot argumentu par vienošanās apstrīdēšanas nepieciešamību, tiesa izvairījās no darījuma vērtēšanas pēc būtības un kļūdaini uzskatīja, ka darbiniekam jāceļ negatīvā atzīšanas prasība, kas saskaņā ar judikatūru nav pieļaujama. Darījuma absolūti spēkā neesošais raksturs tiesai jāņem vērā pat tad, ja neviena puse uz to nenorāda.

[4.1.2] Vienošanās par pirmā darba līguma izbeigšanu ir absolūti spēkā neesoša, jo tā ir fiktīva (Civillikuma 1438.pants). Vienošanās parakstīta pēdējā pārbaudes laika dienā ar savstarpēju saprašanos, ka tiks noslēgts jauns darba līgums. Tātad patiesā pušu griba nebija izbeigt darba tiesiskās attiecības, bet tās turpināt. Līdz ar to pirmais darba līgums faktiski turpinājās, bet otrais darba līgums vienīgi to papildināja ar nebūtiskiem grozījumiem.

Noteikt darbiniekam atkārtotu pārbaudes laiku aizliedz Darba likuma 46.panta pirmā daļa. Kad beidzās 2019.gada 23.septembra darba līgumā noteiktais pārbaudes laiks, darba devējai jau bija jābūt pārliecībai par darbinieka spējām. Līdz ar to uzteikums bija nepieļaujams pēc būtības.

[4.2] Tiesa nepareizi noteica pierādīšanas nastas sadalījumu.

Ievērojot Darba likuma 125.pantu darba devējai bija jāpierāda konkrētie apstākļi, kas apstiprina uzteikuma tiesiskumu, proti, ka prasītāja darba pienākumi katra darba līguma gadījumā atšķīrās pēc būtības. Taču pierādījumi par to netika iesniegti.

Netika objektīvi izvērtēti apstākļi, no kuriem ir atkarīgs uzteikuma tiesiskums, tostarp tiesa neņēma vērā prasītāja tiešās vadītājas 2020.gada 18.marta elektroniskā pasta vēstulē norādīto. Vēstule atklāj patiesos uzteikuma iemeslus un apstiprina, ka prettiesiski tika pagarināts pārbaudes laiks. Pretēji tiesas secinājumiem, darbinieka tiešais vadītājs pārstāv darba devēju arī tad, ja nav valdes loceklis. Tas izriet no noklusēta pilnvarojuma, jo īpaši pēc analoģijas ar Komerclikuma 42.pantu. Darba likumā nav analogas normas, bet darba devējs ir komersants, tāpēc jāpiemēro Komerclikuma 42.pants.

[5] Paskaidrojumos par kasācijas sūdzību AS [firma] uzskata kasācijas sūdzību par nepamatotu un noraidāmu.

**Motīvu daļa**

[6] Pārbaudījis pārsūdzēto spriedumu Civilprocesa likuma 473.panta pirmās daļas kārtībā, Senāts atzīst, ka tas atceļams.

Lietā apsveramie tiesību jautājumi ir saistīti ar: 1) absolūti spēkā nesoša darījuma nošķiršanu no apstrīdama darījuma vispārīgi un konkrēti darba tiesisko attiecību gadījumā, 2) pierādīšanas priekšmeta noteikšanu un pierādījumu vērtēšanu tā ietvaros.

[7] Atbilstoši Darba likuma 1.pantam un 28.panta trešajai daļai Civillikuma noteikumi ir piemērojami arī darba tiesiskajām attiecībām un darba līgumam, ciktāl Darba likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi.

Darba likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav ietvertas normas, kas paredz gribas defektu tiesiskās sekas, tādēļ jāievēro Civillikuma noteikumi.

[7.1] Civillikuma 1402.pants noteic, ka saistību tiesības rodas vai nu no tiesiska darījuma, vai no neatļautas darbības, vai pēc likuma.

Katrā tiesiskā darījumā jāņem vērā dalībnieki, priekšmets, gribas izteikums, sastāvdaļas un forma (Civillikuma 1404.pants).

Saskaņā ar Civillikuma 1427.pantu pie tiesiska darījuma būtības pieder tā taisītāja gribas izteikums, bet divpusējā vai vairākpusējā darījumā vajadzīgs visu tā dalībnieku saskanīgs gribas izteikums.

Civillikuma 1438.pants noteic, ka gribai, kas izteikta tikai izskata pēc, nav nekādu tiesisku seku [..].

Judikatūrā nostiprināta tēze, ka šķietama jeb fiktīva darījuma gadījumā griba izteikta tikai izskata pēc, tai nav nekādu tiesisku seku, izņemot trešās personas prettiesīga maldinājuma gadījumus (Civillikuma 1438.pants). Līdz ar to, ja griba izteikta izskata pēc, kas nozīmē, ka gribas faktiski nav, tad šādas gribas trūkums nevar radīt tiesiskas sekas, tāpēc šķietams darījums ir nederīgs jeb absolūti spēkā neesošs no noslēgšanas brīža (sk. *Senāta 2018.gada 19.februāra sprieduma lietā Nr. SKC-7/2018 (ECLI:LV:AT:2018:0219.C15291810.1.S) 9.2.2 punktu*).

[7.2] Senāts vairākkārt norādījis, ka tiesai uz lietas dalībnieka ierunas pamata jāvērtē darījuma tiesiskums, ja ierunā lietas dalībnieks pamatojis attiecīgā darījuma spēkā neesamību (nederīgumu) uz likuma pamata. Turpretī, ja darījuma tiesiskums netiek saistīts ar likumā paredzētajiem darījuma spēkā neesamības (nederīguma) pamatiem, tad darījums ir apstrīdams vienīgi ceļot atsevišķu prasību vai pretprasību (sk. *Senāta 2010.gada 21.oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-211/2010 (C05058206) 9.1.punktu un 2015.gada 27.marta sprieduma lietā Nr. SKC-52/2015 (C20231907) 7.2.punktu*).

Norādāms, ka Senāta secinātais balstīts Latvijas Senāta nolēmumos paustajās atziņās, kā arī tiesību doktrīnā sniegtajā skaidrojumā par juridisko aktu defektu dažādo nozīmi.

Atkarībā no defekta rakstura juridiskā aktā civiltiesības kādu aktu atzīst par nederīgu, tas ir, par spēkā neesošu tieši uz likuma pamata (*ipso jure*) vai par atceļamu, kurā ir nepieciešama ieinteresētās personas darbība – apstrīdēšana. Akta nederīgums iestājas tieši – pats no sevis. Tiesai pašai jāatzīst aktu par spēkā neesošu, kaut arī ieinteresētās personas to neapstrīdētu. Savukārt atceļamības sankcija neiestājas pati no sevis, bet tikai uz tiesas sprieduma pamata. Atceļot aktu jāatzīst, ka tas nemaz nav bijis. Līdz tiesas spriedumam tāds akts ir spēkā. (sk. *Čakste K. Civiltiesības. Zvaigzne ABC, 2011., 60.-61.lp.*).

Latvijas Senāta judikatūrā atzīts, ka, pirmkārt, fiktīvu darījumu var apstrīdēt ierunas ceļā, un, otrkārt, tiesvedības gaitā tiesai darījuma absolūta spēkā neesamība ir jāņem vērā *ex officio* neatkarīgi no tā, vai uz to norāda lietas dalībnieki (*sal. Latvijas Senāta* *1933.gada 22.novembra spriedumu lietā Nr. 37 un Latvijas Senāta Civīlā kasācijas departamenta* *kopsēdes 1938.gada 14.decembra spriedumu lietā Nr. 38/43, sk. arī Kaspars Balodis. Ievads* *civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 187.lpp.*).

[7.3] Līdz ar to darījumi, kuros ir Civillikuma 1438.pantā norādītais gribas defekts (gribas faktiski nav), ir nederīgi jeb absolūti spēkā neesoši no noslēgšanas brīža, un tiesvedības gaitā tiesai darījuma absolūta spēkā neesamība ir jāņem vērā *ex officio*.

Tas, vai faktiskie apstākļi atbilst minētās tiesību normas sastāvam, tiesai jānoskaidro, objektīvi novērtējot lietā nodibinātos nozīmīgos apstākļus un pierādījumus to kopumā.

[7.4] Šajā lietā Senāts atzīst, ka tiesa, nenošķirot absolūti spēkā nesošu darījumu no apstrīdama darījuma, nav ievērojusi iepriekš minēto Senāta judikatūru attiecīgajā jautājumā (Civilprocesa likuma 5panta sestā daļa) un formālu apsvērumu dēļ (nav celta prasība par vienošanās apstrīdēšanu) atteikusies izskatīt prasību uz tajā norādītā pamata.

[8] Darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks tiek uzskatīts par neaizsargātāko līgumslēdzēju. Tādēļ darbinieka tiesību aizsardzībai Darba likuma 6.panta pirmajā daļā paredzēts, ka nav spēkā darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Šādi noteikumi nevar radīt tiesiskas sekas, tāpēc darbiniekam nav pienākuma tos apstrīdēt, ceļot atsevišķu prasību tiesā (sal. *Senāta 2019.gada 17.jūnija sprieduma lietā Nr. SKC-592/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0617.C69163218.11.S) 10.2.punktu*).

No norādītā izriet, ka darba lietās tiesai strīdus darījumi jāizvērtē arī Darba likuma 6.panta pirmās daļas tvērumā pat, ja tie nav apstrīdēti ar atsevišķu prasību.

[8.1] Lai divu secīgi noslēgtu darba līgumu gadījumā noskaidrotu, vai darbinieka tiesiskais stāvoklis nav pasliktināts, jāņem vērā pārbaudes, kas paredzēta pieņemot darbā, nozīme.

Darba likuma 46.pantā paredzētā pārbaude ir nozīmīga kā darba devējam, tā darbiniekam. Pirmajam, lai viņš noteiktā laikā kopējā sadarbībā noskaidrotu, vai darbinieks ir piemērots veicamajam darbam un vai darba tiesiskās attiecības ir turpināmas. Otrajam, lai noskaidrotu, vai spēs uzticēto darbu veikt, vai tas viņam patīk un vai viņš tam būs piemērots.

Tādējādi pārbaudes jēga ir – dot iespēju darba līguma pusēm kopējā darbā pārbaudīt, vai darbinieks atbilst veicamajam darbam. Ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies un darbinieks turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš pārbaudi ir izturējis (Darba likuma 47.panta otrā daļa). Šādu minēto tiesību normu interpretāciju Senāts savā judikatūrā sniedzis vairākkārt (sk., piemēram, *Senāta 2013.gada 6.decembra spriedumu lietā Nr. SKC-2504/2013 (C27234912) 7.punktu).*

Darba likumā ir noteikts maksimālais pārbaudes laika ilgums, bet atkārtota pārbaudes laika noteikšana nav paredzēta. Tāpēc būtiska loma ir darba tiesisko attiecību turpināšanas faktam.

 [8.2] Izskatāmās lietas apstākļi ir salīdzināmi ar situāciju, kurā tiek noslēgti vairāki secīgi darba līgumi uz noteiktu laiku, tādā aspektā, ka abos gadījumos vērtējams, vai attiecīgais regulējums izmantots tam paredzētajam mērķim.

Secīgo darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas aizliegums nostiprināts [Padomes 1999.gada 28.jūnija direktīvas 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=LV) normās, kuras paredz dalībvalstīm pienākumu aizliegt ļaunprātīgi izmantot uz noteiktu laiku noslēgtus līgumus. Senāta ieskatā principus, kurus iedibinājusi Eiropas Savienības Tiesa, interpretējot minētās direktīvas normas, iespējams *mutatis mutandis* attiecināt arī uz iespējamās ļaunprātības izvērtējumu divu secīgu līgumu noslēgšanā, kas pirmšķietami veikts nolūkā pagarināt pārbaudes laiku. Proti, katrā gadījumā pārbaudāmi visi nozīmīgie apstākļi, lai nepieļautu, ka darba devēji ļaunprātīgi izmanto attiecīgo regulējumu (sal. *Eiropas Savienības Tiesas 2012.gada 26.janvāra* [*sprieduma lietā „Kücük”, C-586/10, ECLI:EU:C:2012:39,*](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=118543&pageIndex=0&doclang=lv&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4559277) *36., 37.punkts*).

[8.3]  Eiropas Savienības Tiesa savā judikatūrā skaidrojusi, ka darbinieks ir jāuzskata par vājāko darba attiecību pusi, līdz ar to ir jānovērš tas, ka darba devējam būtu iespēja apiet otras līgumslēdzējpuses gribu vai noteikt tai viņa tiesību ierobežojumus. Ņemot vērā šo vājākā situāciju, šāds darba ņēmējs var tikt atturēts pieprasīt darba devējam skaidri ievērot viņa tiesības, it īpaši tāpēc, ka viņa prasības dēļ pēdējais minētais var vērst pret viņu pasākumus, kas var ietekmēt darba attiecības par ļaunu šim darba ņēmējam (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2018.gada 6.novembra sprieduma lietā „Max‑Planck‑Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften”,* [*C‑684/16*](file:///%5C%5Cbdc%5CDzintraBalta%5CSKC-58-22_rakstv.processDelfi_Zari%C5%86%C5%A1%5Curia.europa.eu%5Cjuris%5Cdocument%5Cdocument.jsf%3Ftext%3D%26docid%3D207328%26pageIndex%3D0%26doclang%3DLV%26mode%3Dlst%26dir%3D%26occ%3Dfirst%26part%3D1%26cid%3D4561240)*, ECLI:EU:C:2018:874, 41.punktu*).

[8.4] Ievērojot iepriekš minēto, Senāts atzīst, ka gadījumā, kad darba attiecības formāli izbeigtas un tūlīt atkārtoti nodibinātas ar vienu un to pašu darbinieku, darbiniekam faktiski nepārtraucot darba veikšanu, tiesai, izvērtējot lietas faktiskos apstākļus, apsverams, vai nav notikusi tiesību – noteikt pārbaudes laiku – ļaunprātīga izmantošana no darba devēja puses, tādējādi pasliktinot darbinieka tiesisko stāvokli.

[9] Civilprocesa likuma 192.pants noteic tos prasības elementus – priekšmetu un pamatu, par kuriem tiesai jātaisa spriedums.

Prasība pamatota ar apstākļiem, kas prasītāja ieskatā atbilst Civillikuma 1438.panta tiesību normas sastāvam, proti, darba devēja ar formāliem paņēmieniem (vienošanās par pirmā darba līguma izbeigšanu un otrā darba līguma noslēgšana) prettiesiski pagarinājusi pārbaudes laiku uz sešiem mēnešiem; vienošanās par pirmā darba līguma izbeigšanu ir fiktīva, pušu griba nebija izbeigt darba tiesiskās attiecības un otrais darba līgums nav patstāvīgs (ir nebūtiski grozījumi pirmajā), jo darba tiesisko attiecību saturs nemainījās, prasītāja darba pienākumi vispār neatšķīrās.

Tas nozīmē, ka pierādīšanas priekšmetā ietilpst kā vienošanās fiktīvā rakstura (gribas defekta), tā arī vienošanās noteikumu atbilstības normatīvajiem aktiem jautājums. Tiesai jāizvērtē, vai vienošanās (un secīgi noslēgtais otrais darba līgums) pretēji normatīvajos aktos noteiktajam nepasliktina darbinieka stāvokli, apejot Darba likumā noteikto maksimālo trīs mēnešu pārbaudes laika ilgumu (Darba likuma 46.panta otrā daļa).

Savukārt pierādīšanas pienākums (ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai un ka, atlaižot darbinieku no darba, nav pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības) atbilstoši Darba likuma 125.pantam ir darba devējai. Darba devējai jāspēj nevis formāli, bet pēc būtības pamatot apstākļus, kas radīja pamatu uzteikumam.

Prasības pamatā bija izvirzīts arguments, ar kuru prasītājs pamatoja faktu par darba tiesisko attiecību turpināšanos uz pirmā darba līguma pamata, – darba pienākumi nemainījās visā darba tiesisko attiecību laikā. Taču tiesa nenoskaidroja prasītāja faktiski izpildāmo darba pienākumu saturu un to, vai no viņa vispār tika prasīta citu, pirmajā darba līgumā neparedzētu pienākumu izpilde, bet faktiski atbrīvoja darba devēju no pierādīšanas: pamatoja spriedumu ar formālu atsaukšanos uz līgumos norādītajiem amata nosaukumiem (klasifikatoriem), kā arī pieņēmumu, ka darbinieks nav izturējis pārbaudes laiku, tādēļ, ka nav pildījis kādus no darba pienākumiem. Sprieduma pamatošana ar pieņēmumiem veido Civilprocesa likuma 190.panta otrās daļas pārkāpumu, jo no minētās normas izriet, ka tiesa spriedumu pamato tikai ar tādiem apstākļiem, kas nodibināti ar pierādījumiem lietā.

Tāpat tiesas argumentācija liecina, ka lietas materiālos esošās ziņas par faktiem nav vērtētas pēc būtības un savstarpējā kopsakarā.

Piemēram, prasītāja tiešās vadītājas elektroniskās pasta vēstules saturā esošā norāde par otro pārbaudes laiku nav ņemta vērā formālu iemeslu dēļ, proti, tā netika atzīta par darba devējas rīkojumu, turklāt izvirzot apgalvojumu, ka darbinieces norādītais vērtējams kā viņas izpratne par prasītāja darba tiesiskajām attiecībām. Senāts norāda, ka neatkarīgi no formas, kurā informācija ietverta, strīda izšķiršanā nozīme ir saturam un tam, ka attiecīgā informācija prasītājam sniegta darba devējas vārdā, ko apstiprina vēstules teksts un noformējums, kā arī atbildētājas neapstrīdētais fakts, ka vēstules autore darba tiesisko attiecību ietvaros bija prasītāja tiešā vadītāja.

Arguments par Komerclikuma 42.panta nepareizu piemērošanu nepelna ievērību, jo pie kļūdas prasītājas tiešās vadītājas vēstules vērtēšanā novedusi nevis šīs normas nepiemērošana, bet gan vēstules nozīmes un tajā ietverto ziņu vērtēšana atrauti no citiem lietas izskatīšanā nozīmīgiem apstākļiem, tādējādi pieļaujot Darba likuma 125.panta un Civilprocesa likuma 97.panta pārkāpumu.

[10] Apkopojot minētos apsvērumus šā sprieduma 7.-9.punktā, Senāts atzīst, ka tiesa nav izvērtējusi prasības priekšmetā ietilpstošos apstākļus (par vienošanās absolūto spēkā neesību uz likuma pamata, darba tiesisko attiecību turpināšanos uz pirmā darba līguma pamata, kurā izdarīti nebūtiski grozījumi, noslēdzot otro darba līgumu, un līdz ar to pārbaudes laika pārkāpumu) un pierādījumus to kopsakarā, tostarp nav apsvērusi vienošanās spēkā esību Darba likuma 6.panta pirmās daļas tvērumā, un tādējādi pārkāpusi Civilprocesa likuma 8.panta pirmās daļas, 97.panta un 193.panta piektās daļas noteikumus.

Līdz ar to konstatētie materiālo un procesuālo tiesību normu pārkāpumi vērtējami kā tādi, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas, tādēļ spriedums atceļams.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 9.oktobra spriedumu un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.