**Sociālais dialogs darba tiesībās**

Darba devēju un darbinieku pārstāvju, tostarp arodbiedrību, konsultācijas ar mērķi pārstāvēt un aizstāvēt savu biedru tiesības un intereses iekļaujas kopējā sociālajā dialogā, kurā arodbiedrībai un darba devējam kā līdztiesīgiem partneriem cieņpilni jāattiecas vienam pret otra tiesībām un pienākumiem: darba devējam jārespektē arodbiedrību nozīmīgo lomu darbinieku aizsardzībā, savukārt arodbiedrībai jāņem vērā, kāda pienākuma izpildei darba devējs pie tās vēršas.

**Darbinieka piederības arodbiedrībai un dalības arodbiedrībā ilguma noskaidrošana**

Ja darba devēja, izpildot pienākumu noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs, nolūkā konstatēt, vai pastāv Darba likuma 110. panta pirmajā daļā noteiktais priekšnoteikums (*darbinieks ir arodbiedrības biedrs ilgāk nekā sešus mēnešus*) vēršas pie darbinieka vai arodbiedrības, adresātiem ir pienākums savlaicīgi sniegt darba devējai nepieciešamo informāciju, tai skaitā uzrādot vai iesniedzot nepieciešamos pierādījumus. Darba devēja pienākums prasīt arodbiedrības piekrišanu uzteikumam sākas ar brīdi, kad šis priekšnoteikums ir noskaidrots.

Tieši pašai personai un attiecīgajai arodbiedrībai vislabāk zināms, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs un cik ilgi, kā arī kādas ziņas to var pierādīt. Līdz ar to šiem subjektiem ir pierādīšanas pienākums un ir sagaidāms, ka tie godprātīgi līdzdarbosies – saprātīgā termiņā sniegs nepieciešamo informāciju, lai darba devējs varētu nodrošināt darbiniekam likumā noteiktās tiesības.

**Datu par personas piederību arodbiedrībai pieprasīšanas pamats**

Darba devēja pieprasījums sniegt individuālu informāciju, kas nepieciešama Darba likumā noteiktā pienākuma izpildei, atbilst izņēmuma gadījumam, kas paredzēts Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas Nr. 2016/679 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti, ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK, 9. panta otrajā daļā attiecībā uz personas sensitīvo datu apstrādi, jo attiecas uz konkrētu personu konkrētās tiesiskajās attiecībās ar informācijas lūdzēju, un to pamato skaidrs un likumīgs mērķis.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civilllietu departamenta**

**2022.gada 6.oktobra**

**SPRIEDUMS**

Lieta Nr. C30586020, SKC-171/2022

[ECLI:LV:AT:2022:1006.C30586020.10.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi)

Senāts šādā sastāvā: senatore referente Dzintra Balta, senatores Anda Briede un Kristīne Zīle

rakstveida procesā izskatīja civillietu sakarā ar [..] pilsētas pašvaldības kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 23.aprīļa spriedumu [pers. A] prasībā pret [..] pilsētas pašvaldību par atstādināšanas un darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošiem, atjaunošanu darbā un kompensācijas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Saskaņā ar [..] noslēgto darba līgumu un tā vēlākajiem grozījumiem [pers. A] strādājis [..] domē par [..] centra direktoru.

[2] Ar darba devējas 2020.gada 16.aprīļa rīkojumu [pers. A] atstādināts no darba sakarā ar iespējamiem pārkāpumiem, organizējot iepirkumus.

[3] Darba devēja 2020.gada 9.jūlijā uzteikusi prasītājam darbu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu (*darbinieks, veicot darbu rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību*). Uzteikumā ietverta atsauce uz darba devējas komisijas 2020.gada 26.jūnija ziņojumā (pievienots uzteikuma pielikumā) konstatētajiem un izvērtētajiem [pers. A] pārkāpumiem.

Uzteikumā norādīts, ka darba devējai, ievērojot darbinieka un Apvienotās daudznozaru arodbiedrības sniegto informāciju, ir pamats secināt, ka [pers. A] nav minētās arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus, tāpēc uzteikuma saskaņošana ar šo arodbiedrību nav nepieciešama.

[4] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2020.gada 25.septembra lēmumu vienā tiesvedībā apvienotas divas civillietas. Apvienotajā civillietā izskatīta [pers. A] prasība ar šādiem prasījumiem:

- atzīt par spēkā neesošu darba devējas rīkojumu par atstādināšanu no darba un piedzīt kompensāciju 6 423,47 *euro* par darba piespiedu kavējumu atstādināšanas laikā no 2020.gada 16.aprīļa līdz 2020.gada 9.jūlijam;

- atzīt par spēkā neesošu uzteikumu, atjaunot prasītāju darbā, izmaksāt kompensāciju 12 220,26 *euro* par darba piespiedu kavējumu laikā no 2020.gada 10.jūlija līdz 2020.gada 27.oktobrim.

Prasītājs atsaucies uz to, ka:

[4.1] atstādināšana ir nepamatota, jo tai nav objektīvu iemeslu;

[4.2] darba devēja ir pieļāvusi uzteikuma procedūras pārkāpumus:

- uzteikumā nav norādīti apstākļi, kas to pamato, vien izteikta atsauce uz komisijas ziņojumu;

- par komisijas ziņojumā minētajiem apstākļiem nav prasīti darbinieka paskaidrojumi;

- ir nokavēts uzteikuma termiņš;

- nav pienācīgi izpildīts pienākums noskaidrot, vai prasītājs ir arodbiedrības biedrs, un nav pieprasīta arodbiedrības iepriekšēja piekrišana uzteikumam.

[5] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2020.gada 27.novembra spriedumu prasība noraidīta, tostarp, secinot, ka darba devēja nav pieļāvusi Darba likuma 110.panta pirmās daļas prasību pārkāpumu, jo 1) likumā noteiktais, ka darbiniekam jābūt arodbiedrības biedram vairāk nekā sešus mēnešus, ir būtisks priekšnoteikums, lai darba devējai būtu jāprasa arodbiedrības piekrišana atlaišanai, 2) darbinieka rīcība, nesniedzot ziņas par laiku, kopš kura viņš ir arodbiedrības biedrs, kā arī arodbiedrības rīcība, neatbildot darba devējai pēc būtības par šo laiku, rada pamatu uzskatam, ka vēlāk iesniegtais prasītāja iesniegums ar arodbiedrības apliecinājumu par biedra statusu ir sastādīts ar atpakaļejošu datumu.

[6] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītāja apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2021.gada 23.aprīļa spriedumu prasību apmierināja daļēji, atzīstot par spēkā neesošu uzteikumu, atjaunojot prasītāju darbā, piedzenot vidējo izpeļņu 26 163,89 *euro* par darba piespiedu kavējumu no 2020.gada 10.jūlija līdz 2021.gada 8.martam, kā arī ar lietas vešanu saistītos izdevumus 3050 *euro*, bet valsts labā valsts nodevu 2399,20 *euro*. Prasība noraidīta daļā par atstādināšanas rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu un vidējās izpeļņas par atstādināšanas laiku piedziņu.

Spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[6.1] Atstādināšanu pamatojošo objektīvo apstākļu esība ir pierādīta ar [..] domes Audita un revīzijas pārvaldes ziņojumā, Valsts reģionālās attīstības aģentūras vēstulē un [..] domes Juridiskās pārvaldes slēdzienā konstatētajiem prasītāja pārkāpumiem, kuru rezultātā aizskartas pašvaldības mantiskās intereses. Līdz ar to noraidāms prasījums par atstādināšanas no darba atzīšanu par spēkā neesošu un tam pakārtotais prasījums par vidējās izpeļņas piedziņu par atstādināšanas laiku.

[6.2] Uzteikuma pamatā esošie apstākļi ir ietverti uzteikumam pievienotajā ziņojumā, kas satur būtiskus prasītāja pieļautus pārkāpumus.

[6.3] Vienlaikus secināms, ka atbildētāja ir pārkāpusi Darba likumā noteikto darba uzteikšanas kārtību.

Darba devēja pirms uzteikuma ir noskaidrojusi, ka prasītājs ir arodbiedrības biedrs.

Darba likuma 101. panta sestās daļas un 110.panta pirmās daļas normas vērstas uz to, lai ar arodbiedrības palīdzību nodrošinātu pilnvērtīgu darbinieka tiesību un interešu aizstāvību, ņemot vērā arodbiedrības kompetenci darbinieku tiesību pārzināšanā.

Darba likums nenoteic, cik plašu informāciju par piederību arodbiedrībai darbiniekam jāsniedz, tāpēc prasītājam nevar pārmest negodprātību, neaizpildot atbildētājas anketu un nenorādot, cik ilgi viņš ir arodbiedrības biedrs.

Zinot, ka prasītājs ir arodbiedrības biedrs, bet nezinot, cik ilgi, darba devējai nebija pamata uzskatīt, ka nav piemērojams Darba likuma 110.panta pirmās daļas noteikums un nav nepieciešams prasīt arodbiedrības piekrišanu prasītāja atlaišanai.

Uzteikt darba līgumu bez arodbiedrības piekrišanas ir pieļaujams tikai tad, ja darbinieks atsakās sniegt informāciju par savu dalību arodbiedrībā.

Līdz ar to, neatkarīgi no darba devējas rīcības motīviem, tas, ka netika pieprasīta arodbiedrības piekrišana prasītāja atlaišanai, ir Darba likuma 110.panta pirmās daļas noteikumu pārkāpums un patstāvīgs pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, nevērtējot pārējos prasītāja norādītos apstākļus, kas varētu liecināt par uzteikuma prettiesiskumu (sal. *Senāta 2011.gada 22.jūnija spriedumu lietā Nr. SKC - 933/2011, C29512010*).

[6.4] Atzīstot uzteikumu par spēkā neesošu, prasītājs atjaunojams iepriekšējā darbā (*Darba likuma 124.panta otrā daļa*) un apmierināma prasība daļā par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku no 2020.gada 10.jūlija līdz 2021.gada 8.martam 26 163,89 *euro*piedziņu (*Darba likuma 126.panta pirmā daļa*) prasītāja norādītajā apmērā, jo atbildētāja atlīdzības summas aprēķinu nav apstrīdējusi.

[7] Kasācijas sūdzībā [..] pilsētas pašvaldība lūdz minēto spriedumu atcelt daļā, ar kuru prasība apmierināta un lietu šajā daļā nodot jaunai izskatīšanai, norādot tālāk izklāstītos argumentus.

[7.1] Tiesa nepareizi piemēroja Darba likuma 110.panta pirmo daļu, kas īpašu aizsardzību paredz tikai tiem arodbiedrības biedriem, kuri bijuši biedra statusā vairāk nekā sešus mēnešus. Minētās normas grozījumu, ietverot sešu mēnešu termiņu, pamatoja tas, ka Latvija bija vienīgā Eiropas Savienības dalībvalsts, kurā iepriekš darba devēju tiesības atlaist darbinieku bija nesamērīgi ierobežotas, kā arī Nacionālās trīspusējās padomes panāktā vienošanās par aizsardzības paredzēšanu tikai tiem arodbiedrības biedriem, kuri tādi bijuši sešus mēnešu pēc kārtas, un kuru statusu attiecīgā arodbiedrība var dokumentāli pierādīt. Tas apstiprina normā ietvertā nosacījuma būtiskumu un to, ka jāizpildās kumulatīvi abiem nosacījumiem: 1) darbiniekam jābūt arodbiedrības biedram un 2) dalībai arodbiedrībā biedra statusā jābūt ilgākai par sešiem mēnešiem.

Tiesa kļūdaini uzskatīja, ka, pastāvot tikai vienai nosacījuma daļai (proti, prasītājs sniedza informāciju par dalību arodbiedrībā, bet nesniedza informāciju par dalības ilgumu), atbildētājai tomēr bija pienākums vērsties arodbiedrībā, lai saņemtu piekrišanu uzteikumam.

[7.2] Tiesa nav ievērojusi Civilprocesa likuma 97.panta prasības pierādījumu novērtēšanā, jo nav vērtējusi visus pierādījumus kopumā, kā arī ignorējusi vairākus būtiskus apstākļus, ko apliecina pierādījumi lietā, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas.

[7.2.1] Tiesa bez ievērības atstāja prasītāja subjektīvo attieksmi un negodprātību.

Tiesa ignorēja to, ka prasītājs, zinot par sniedzamās informācijas nozīmi un būtiskumu, ko apstiprina paskaidrojumi tiesas sēdē, apzināti neizpildīja darba devējas pieprasījumu, kas bija izsniegts veidlapas formā, lai atvieglotu iespēju darbiniekam sniegt visu nepieciešamo informāciju, un nenorādīja, vai ir arodbiedrības biedrs ilgāk kā sešus mēnešus, kā arī neiesniedza pierādījumus par to.

Šāda apzināta rīcība varēja tikt veikta tikai divu iemeslu dēļ – vai nu darbinieks nevēlējās izmantot savas tiesības, vai nu viņš nebija arodbiedrības biedrs. Tomēr, neatkarīgi no prasītāja rīcības iemesliem, šādos apstākļos viņš nevarēja tiesiski sagaidīt, ka, nesniedzot likumā paredzēto informāciju, viņam pienāktos tāda pat aizsardzība kā arodbiedrības biedram, kurš tāds ir ilgāk nekā sešus mēnešus un ir iesniedzis par to pierādījumus.

[7.2.2] Tiesa neizvērtēja apstākli, ka uz darba devējas ar Darba likuma 110.panta pirmo daļu pamatoto informācijas pieprasījumu (vai prasītājs ir tās biedrs vairāk nekā sešus mēnešus) arodbiedrības vadītājs atbildi nesniedza. Arodbiedrībai, kurai jāpārstāv savu biedru intereses, bija tiesisks pienākums sniegt informāciju par likumā paredzēto apstākļu pastāvēšanu, ja tādi bija. Informācijas nesniegšana liek domāt, ka prasītājs uz sarakstes brīdi nemaz nebija arodbiedrības biedrs, vai arī, ja bija, tad mazāk nekā sešus mēnešus.

[7.2.3] Tiesa iesniegumu par prasītāja uzņemšanu arodbiedrībā vērtējusi atrauti no pārējiem lietā esošajiem pierādījumiem, nav pamatojusi, kādēļ šim iesniegumam devusi priekšroku attiecībā pret pārējiem pierādījumiem, tāpat nav izskaidrojusi, kādēļ nepiekrīt pirmās instances tiesas sniegtajam vērtējumam, kas turklāt pamatots ar jau iedibinātu tiesu praksi. Tiesa iesniegumam piešķīra tiesību radošu statusu, neņemot vērā to, ka pirms uzteikuma izsniegšanas ne prasītājs, ne arodbiedrība to atbildētājai neiesniedza, kā arī to, ka iesnieguma saturs nav apstiprinājies ar citiem lietā iesniegtiem pierādījumiem.

[8] Paskaidrojumos par kasācijas sūdzību prasītājs uzskata kasācijas sūdzību par nepamatotu un noraidāmu.

**Motīvu daļa**

[9] Izskatot lietu kasācijas kārtībā, izlemjamais tiesību jautājums saistīts ar Darba likuma 110.panta pirmajā daļā noteiktā aizlieguma būtību, minētā aizlieguma pārkāpuma konstatēšanā nozīmīgo apstākļu noskaidrošanu, tostarp pierādīšanas pienākuma sadali un arodbiedrības lomu dialogā ar darba devēju minētās normas kontekstā.

[10] Latvijā pastāv plurālās demokrātijas tips, kas ir vērsts uz visu pilsoņu līdztiesību un labklājību. Demokrātijas pastāvēšanā un attīstībā būtisks ir dialogs kā metode interešu līdzsvarošanai. Īpašs šajā jautājumā ir sociāls dialogs, kas pastāv starp valsti, darba devējiem, darbiniekiem un arodbiedrībām un kas ietver visu veidu sarunas un konsultācijas vai vienkāršu informācijas apmaiņu par dialoga partneru kopējā interešu lokā esošiem ekonomiskiem un sociāliem jautājumiem. Atsevišķās jomās tas ir noteikts tiesību normās.

[11] Darba likuma 101.panta sestajā daļā ir noteikts darba devēja pienākums pirms darba līguma uzteikšanas noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Savukārt Darba likuma 110.panta pirmā daļa noteic aizliegumu darba devējam uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus (normas redakcijā, kas stājās spēkā 2018.gada 28.novembrī).

Senāts konstatē, ka iepriekš minētās normas konkretizē Starptautiskās darba organizācijas 1971.gada 23.jūnijā pieņemtajā Darbinieku pārstāvju konvencijā Nr. 135, kurai Latvija pievienojās 1992.gada 27.janvārī, nostiprināto aizsardzību un tiesību piešķiršanu darbinieku pārstāvjiem. Konkrēti, konvencijas 2.panta 1.punkts noteic pienākumu nodrošināt darbinieku pārstāvjiem (atbilstoši nacionālajam regulējuma tās var būt gan arodbiedrības, to biedri, gan vēlēti pārstāvji) apstākļus savu funkciju īstenošanai, kā arī minētā panta 3.punktā noteikts, ka darbinieku pārstāvju funkciju īstenošana nedrīkst pazemināt uzņēmuma darba efektivitāti.

Turklāt arī Eiropas Cilvēktiesību tiesa atziņās par Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 11.panta (Pulcēšanās un biedrošanās brīvība) piemērošanu norādījusi, ka 11.pantā arodbiedrību brīvība ir īpašs biedrošanās brīvības aspekts. Minētā konvencija aizsargā arodbiedrībām tiesības aizstāvēt arodbiedrības biedru nodarbinātības intereses. Līgumslēdzējām valstīm jāatļauj šāda rīcība un tās attīstība jāpieļauj un jārada iespējas notikt. Arodbiedrībām tādējādi jābūt brīvām censties aizsargāt tās biedru intereses, un arodbiedrību biedriem, lai aizsargātu savas intereses, ir tiesības, ka arodbiedrība tiek uzklausīta. Viens no būtiskiem biedrošanās tiesības elementiem ir arodbiedrības tiesības pārliecināt darba devēju uzklausīt to, kas tai sakāms tās biedru vārdā (sk. *Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2022.gada 2.jūnija sprieduma lietā „Straume v. Latvia”, iesnieguma Nr. 59402/14 91.punktu*).

Senāts secina, ka šāds tiesiskais regulējums veido ietvaru daļai no kopējā sociālā dialoga, kurā iekļaujas arī darba devēju un darbinieku pārstāvju, tostarp arodbiedrību konsultācijas ar mērķi pārstāvēt un aizstāvēt savu biedru tiesības un intereses (*Arodbiedrību likuma 12.panta ceturtā daļa*).

[12] Senāta ieskatā ir svarīgi, lai arodbiedrība un darba devējs būtu līdztiesīgi dialoga partneri, kas cieņpilni attiecas viens pret otra tiesībām un pienākumiem.

Proti, darba devējam jārespektē arodbiedrību nozīmīgā loma darbinieku aizsardzībā, savukārt arodbiedrībai jāņem vērā, kāda pienākuma izpildei darba devējs pie tās vēršas.

Šajā sakarā atgādināms, ka, piemērojot Arodbiedrību likuma, minētās Darbinieku pārstāvju konvencijas Nr. 135 (1971) un Darba likuma normas to kopsakarā, atzīstams, ka Darba likumā paredzētā arodbiedrību iesaiste lēmumu pieņemšanā nedrīkst pazemināt darba devēja darba efektivitāti.

Savukārt biedrošanās brīvības īstenošanā būtiska ir darbinieka iespēja pārbaudīt atlaišanas pamatojumu atbilstoši likumā noteiktajai kārtībai, lai novērstu, ka pastāv saistība starp arodbiedrības biedra statusu vai darbībām un pieņemto atlaišanas pasākumu (sal. *Eiropas Savienības Tiesas 2010.gada 11.februāra sprieduma lietā „Ingeniørforeningen i Danmark”, C-405/08, ECLI:EU:C:2010:69, 50., 58., 59.punkts* attiecībā uz darbinieku pārstāvju aizsardzību pret atlaišanu, kas pieņemts, interpretējot Eiropas Parlamenta un Padomes 2002.gada 11.marta Direktīvas 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā, normas).

[13] Darba likuma 110.panta pirmā daļā ietvertā kvalificējošā pazīme norāda, ka darba devējam no tiesību normas izrietošais pienākums prasīt arodbiedrības piekrišanu jāpilda, ja ir apstiprināts fakts, ka darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus.

Būtiski norādīt, ka Darba likuma 2018.gada 1.novembra grozījumu, kas stājās spēkā 2018.gada 28.novembrī, anotācijā likumdevējs ņēmis vērā Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes laikā panākto vienošanos, un norādījis, ka Darba likuma 110.pantā noteiktā īpašā aizsardzība uzteikuma gadījumā būs tikai tiem darbiniekiem – arodbiedrības biedriem, kuri tādi ir ilgāk par sešiem mēnešiem pēc kārtas un attiecīgā arodbiedrība to var dokumentāli pierādīt darba devējam, piemēram, uzrādot internetbankas maksājuma uzdevumus par konkrētā darbinieka arodbiedrības biedra naudas nomaksu pēdējo sešu mēnešu periodā utt (sk.[*http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/E9D444D40AB34C7EC225829B003AE40C?OpenDocument#b*](http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/E9D444D40AB34C7EC225829B003AE40C?OpenDocument#b)). Tādējādi jau likumdevējs ir apsvēris, ka informācijas sniegšana nav tikai formāls pasākums, tai jāpievieno faktu apliecinoši pierādījumi.

[14] Piemērojot Darba likuma 110.panta pirmo daļu kopsakarā ar 101.panta sesto daļu, secināms, ka darba devējs 101.panta sestajā daļā noteikto pienākumu var izpildīt vēršoties pie darbinieka un/vai attiecīgās arodbiedrības. Darbiniekam un/vai arodbiedrībai, kā darbinieka pārstāvei uz likuma pamata saskaņā ar Arodbiedrību likuma 12.panta ceturto daļu, ir pienākums savlaicīgi sniegt darba devējai nepieciešamo informāciju, tai skaitā uzrādot vai iesniedzot nepieciešamos pierādījumus, lai pamatotu likumā norādītā priekšnoteikuma – fakta par dalību arodbiedrībā ilgāk kā sešus mēnešus – esību. Patiesas un pilnīgas informācijas sniegšana par šāda fakta esību ir darbinieka interesēs. Tikai tad, kad šis fakts ir noskaidrots, darba devējai ir pienākums prasīt arodbiedrības piekrišanu uzteikumam.

Turklāt nevar atstāt bez ievērības to, ka darba devējai, kas konstatējusi darbinieka pārkāpumu, ir ierobežots laiks uzteikuma izteikšanai (*Darba likuma 101.panta trešā daļa*), līdz ar to arī ierobežots laiks likumā noteiktā pienākuma par informācijas noskaidrošanu izpildei.

Tieši pašai personai un attiecīgajai arodbiedrībai vislabāk zināms, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs un cik ilgi, kā arī kādas ziņas to var pierādīt. Līdz ar to šiem subjektiem ir pierādīšanas pienākums un sagaidāms, ka tie godprātīgi līdzdarbosies – saprātīgā termiņā sniegs nepieciešamo informāciju, lai darba devējs varētu nodrošināt darbiniekam likumā noteiktās tiesības. Darba devējas rīcībā var nebūt informācijas un pierādījumu par attiecīgo faktu, jo Darba likums neparedz darbinieka pienākumu informēt darba devēju par dalību arodbiedrībā, kā arī darba devējam nav tiesību jautāt darbiniekam par tā piederību arodbiedrībai darba intervijas laikā (*Darba likuma 33.pants*).

Ja darbinieks un/vai arodbiedrība informāciju nesniedz, darba devējam nav pamata uzskatīt, ka pastāv Darba likuma 110.panta pirmajā daļā noteiktā aizlieguma priekšnoteikumi.

[15] Izskatāmajā lietā noskaidrots, ka darba devēja, izpildot Darba likuma 101.panta sestajā daļā noteikto pienākumu un norādot pieprasījuma tiesisko pamatu – tostarp Darba likuma 110.panta pirmo daļu, vispirms darbiniekam un pēc tam viņa norādītai arodbiedrībai pieprasījusi informāciju par prasītāja dalību arodbiedrībā un tās ilgumu. Darbiniekam nosūtītajam pieprasījumam bija pievienota aizpildāma veidlapa, kurā bija norādīta gan sadaļa, kurā jānorāda arodbiedrība, gan sadaļa, kurā jānorāda dalības ilgums.

Prasītājs veidlapu nav aizpildījis. Viņš apliecinājis informācijas pieprasījuma saņemšanu un norādījis, ka informāciju iesniedz atsevišķi. Atsevišķajā iesniegumā norādījis tikai, ka ir Apvienotās daudznozaru arodbiedrības biedrs, bet nav norādījis dalības ilgumu.

Savukārt Apvienotā daudznozaru arodbiedrība atteicās informāciju sniegt, norādot, ka datu apstrāde bez tiesiska pamata nav pieļaujama, turklāt likums noteic ziņu iegūšanas kārtību, paredzot informācijas ieguvi no datu subjekta.

Tikai pielikumā prasības pieteikumam, ar kuru tiek apstrīdēts uzteikums, ir pievienots prasītāja iesniegums arodbiedrībai, ar arodbiedrības atzīmi par biedra uzņemšanu.

Apgabaltiesas spriedumā izdarītais secinājums par darba devējas pārkāpumu balstīts tikai iesniegumā norādītajā faktā, ne tikai neizvērtējot darba devējas iebildumus par iesnieguma iespējamo fiktīvo raksturu, bet arī vispār neapsverot, vai darba devējai bija pietiekama informācija, lai varētu konstatēt, ka pastāv Darba likuma 110.panta pirmājā daļā noteiktais priekšnoteikums arodbiedrības piekrišanas prasīšanai. Turklāt nav ņemts vērā, ka attiecīgā priekšnoteikuma noskaidrošanai šķēršļus radīja tieši tās personas, kuru rīcībā bija (bija jābūt) attiecīgajai informācijai, un tās nesniegšanai nav saprātīga izskaidrojuma.

Senāts pie šādiem apstākļiem atzīst par pamatotu kasācijas sūdzības argumentu, ka apgabaltiesa, pārkāpjot Civilprocesa likuma 97.panta trešo daļu, iesniegumu par prasītāja uzņemšanu arodbiedrībā vērtējusi atrauti no pārējiem lietā esošajiem pierādījumiem.

Senāts secina, ka apgabaltiesa, attiecinot uz lietas faktiskajiem apstākļiem Darba likuma 110.panta pirmo daļu un atzīstot, ka pārkāpts tajā ietvertais aizliegums, bez pietiekamas vērības atstājusi jautājumu par pierādīšanas pienākumu un nav vērtējusi lietā esošos pierādījumus to savstarpējā kopsakarā.

[16] Saistībā ar arodbiedrības atbildi Senāts papildus norāda, ka, ievērojot Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas Nr. 2016/679 par fizisku personu aizsardzību atiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti, ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (turpmāk – Datu aizsardzības regula) vispārējo regulējumu – dati par personas piederību arodbiedrībai - ir pieskaitāmi pie sensitīvajiem personas datiem, līdz ar to tiek aizliegta tādu personas datu apstrāde, kas atklāj personas [..] dalību arodbiedrībā (9.panta pirmā daļa). Vienlaikus Datu aizsardzības regula paredz izņēmumu (9.panta otrās daļas „b” punkts), kas pieļauj apstrādāt datus par dalību arodbiedrībā, ja apstrāde ir vajadzīga, lai realizētu pārziņa pienākumus un īstenotu pārziņa vai datu subjekta konkrētās tiesības nodarbinātības [..] jomā. Līdz ar to darba devēja pieprasījums sniegt individuālu informāciju, kas nepieciešama Darba likumā noteiktā pienākuma izpildei, atbilst izņēmuma gadījumam, jo attiecas uz konkrētu personu konkrētās tiesiskajās attiecībās ar informācijas lūdzēju, un to pamato skaidrs un likumīgs mērķis.

[17] Senāts vērš uzmanību, ka judikatūras atziņas, kuras tiesa ņēmusi vērā, piemērojot Darba likuma normas, un konkrēti – kas ietvertas Senāta 2011.gada 22.jūnija spriedumā lietā Nr. SKC-933/2011 (C29512010) – izteiktas laikā, kad Darba likuma 110.panta pirmajā daļā likumdevējs vēl nebija iekļāvis nosacījumu par dalības ilgumu arodbiedrībā – vairāk nekā seši mēneši, kā arī tās izteiktas par atšķirīgiem faktiskajiem apstākļiem – par situāciju, kurā darba devēja nav izpildījusi Darba likuma 101.panta sestajā daļā noteikto pienākumu.

[18] Ņemot vērā sprieduma 15.punktā izdarīto secinājumu, Senāts atzīst, ka tiesa ir nepareizi iztulkojusi un piemērojusi materiālo tiesību normu (Darba likuma 110.panta pirmo daļu), kā arī, noskaidrojot lietas faktiskos apstākļus un pārbaudot pierādījumus, nav veikusi to vispusīgu juridisko novērtējumu (Civilprocesa likuma 97.panta pirmās un trešās daļas un 193.panta piektās daļas pārkāpums), un tādējādi pieļāvusi procesuālās normas pārkāpumu, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas, kas kopumā ir pamatā sprieduma atcelšanai pārsūdzētajā daļā.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 23.aprīļa spriedumu daļā, ar kuru prasība apmierināta (atzīstot par spēkā neesošu darba līguma uzteikumu, atjaunojot prasītāju darbā, piedzenot no atbildētājas par labu prasītājam vidējo izpeļņu 26 163,89 *euro* par darba piespiedu kavējumu no 2020.gada 10.jūlija līdz 2021.gada 8.martam), kā arī daļā par tiesāšanās izdevumu piedziņu, un lietu šajā daļā nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Atmaksāt [..] pilsētas pašvaldībai drošības naudu 300 *euro* (trīs simti *euro*).

Spriedums nav pārsūdzams.