**Vienošanās par profesionālo apmācību juridiskā kvalifikācija**

Darba likuma 96. panta otrās un turpmāko daļu noteikumi ir piemērojami arī tādai vienošanās par apmācību, kurā norādītās profesionālās apmācības pasākumu rezultātā darbinieks apgūst zināšanas un prasmes (profesionālo kvalifikāciju), kas noder vai ir nepieciešamas citai profesijai (amatam), ja atkarībā no apstākļiem profesionālās apmācības pasākumi ir saistīti ar darbu, kuru darbinieks ir veicis pirms apmācības uzsākšanas vai arī veic apmācības laikā vai pēc tās pabeigšanas. Atbilstoši šiem noteikumiem darba devējs un darbinieks var vienoties arī par tādu apmācību, kura nav nepieciešama darba pienākumu veikšanai, bet kura dod labumu darbinieka nodarbinātībai un pilnveido viņa konkurētspēju, tostarp par noteiktas profesionālās kvalifikācijas (bakalaura vai maģistra grāda) iegūšanu.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2024. gada 25. janvāra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C68452520, SKC-20/2024**

[ECLI:LV:AT:2024:0125.C68452520.12.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/524025.pdf)

Senāts šādā sastāvā: senators referents Erlens Kalniņš, senatori Valerijs Maksimovs un Normunds Salenieks

rakstveida procesā izskatīja civillietu SIA [firma] prasībā pret [pers. A] par aizdevuma parāda piedziņu un [pers. A] pretprasībā pret SIA [firma] par aizdevuma līguma un vienošanās atzīšanu par vienošanos par apmācību atbilstoši Darba likuma 96. panta otrajai daļai, kā arī par aizdevuma līguma un vienošanās atzīšanu par spēkā neesošiem daļā, sakarā ar SIA [firma] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2022. gada 13. janvāra spriedumu.

**Aprakstošā daļa**

[1] 2014. gada [..] starp pusēm noslēgts darba līgums, ar ko atbildētāja [pers. A] pieņemta darbā pie prasītājas SIA [firma] par [amats] palīdzi.

[1.1] 2016. gada [..] starp Latvijas Universitāti un atbildētāju noslēgts līgums Nr. [..] par pilna laika studijām Latvijas Universitātes [..] fakultātē akreditētā studiju virziena „[..]” maģistra studiju programmā „[nosaukums]” (ilgums – 4 semestri, apjoms kredītpunktos – 80) ar studiju maksu par pilnu programmas apguvi normālā studiju laikā 4000 EUR (turpmāk – Studiju līgums).

[1.2] 2016. gada 29. jūlijā starp prasītāju kā „aizdevēju” un atbildētāju kā „aizņēmēju” noslēgts aizdevuma līgums Nr. [..] (turpmāk – Aizdevuma līgums) un atsevišķa vienošanās pie Aizdevuma līguma (turpmāk – Vienošanās).

[1.2.1] Aizdevuma līguma 1.1. punktā noteikts, ka, ņemot vērā atbildētājas vēlmi iegūt grādu / kvalifikāciju „[..]” studiju programmā „[nosaukums]” Latvijas Universitātes [..] fakultātē un prasītājas atbalstu atbildētājas vēlmei un gribai studēt, prasītāja piešķir un atbildētāja pieņem aizdevumu 4000 EUR apmērā minētā grāda vai profesionālās kvalifikācijas iegūšanai. Kā noteikts Aizdevuma līguma 2.1. un 2.3. punktā, prasītāja apņemas piešķirt aizdevuma summu pa daļām atbilstoši Studiju līgumā noteiktajam studiju maksas maksājumu grafikam, pārskaitot attiecīgo aizdevuma summas daļu Latvijas Universitātei un maksājuma mērķī norādot, ka tā ir studiju maksa par atbildētāju saskaņā ar Studiju līgumu. Aizdevuma līguma 2.4. punktā noteikts, ka atbildētājas pienākums ir atmaksāt prasītājai aizdevuma summu ne vēlāk kā piecu gadu laikā pēc studiju pabeigšanas un attiecīgā grāda vai profesionālās kvalifikācijas iegūšanas.

Aizdevuma līguma 1.2. punktā paredzēts, ka prasītāja kā procentus par aizdevumu nosaka izpildījumu, kas izpaužas kā atbildētājas pienākums būt darba tiesiskajās attiecībās ar prasītāju laika posmā, kamēr atbildētāja studē, un piecus gadus no brīža, kad atbildētāja ir pabeigusi Aizdevuma līguma 1.1. punktā minētās studijas un ieguvusi attiecīgo grādu vai profesionālo kvalifikāciju. Turklāt Aizdevuma līguma 1.3. un 1.4. punktā noteikts, ka procenti var tikt aprēķināti arī naudas izteiksmē (atbilstoši norādītajai formulai) un tie maksājami ar brīdi, kad ir izbeigtas atbildētājas darba tiesiskās attiecības ar prasītāju.

Savukārt Aizdevuma līguma 2.6. punktā noteikts, ka tad, ja tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju pirms aizdevuma atmaksas termiņa beigām vai kamēr atbildētāja vēl turpina studijas, atbildētājas pienākums ir viena mēneša laikā atmaksāt prasītājai faktiski piešķirto aizdevuma summu un procentus, atskaitot tos procentus, kuri jau veikti izpildījumā atbilstoši pie prasītājas nostrādātajam laika posmam.

[1.2.2] Kā norādīts Vienošanās preambulā, tā noslēgta, ņemot vērā to, ka a) prasītāja kā darba devēja vēlas veicināt atbildētājas kā darbinieces profesionālo zināšanu apgūšanu un atbalstīt viņas izteikto gribu iegūt izglītību, b) saskaņā ar pušu starpā noslēgto Aizdevuma līgumu prasītāja veic maksājumus par prasītājas studijām Latvijas Universitātē profesionālās augstākās izglītības maģistra studiju programmā „[..]” par kopējo summu, kas nepārsniedz 4000 EUR, un c) atbildētāja apņemas ievērot ar Latvijas Universitāti noslēgtā Studiju līguma noteikumus un apgūt mācību programmu, kā arī „piemērot iegūto izglītību pie Darba devēja un turpināt strādāt pie Darba devēja 5 (piecus) gadus pēc šīs vienošanās preambulas b) sadaļā minēto studiju pabeigšanas un atbilstoša grāda vai profesionālās kvalifikācijas iegūšanas” (tā – Vienošanās tekstā).

Vienošanās 1. punktā noteikts, ka tad, ja atbildētāja ir ievērojusi studiju līguma noteikumus, ieguvusi attiecīgo grādu vai profesionālo kvalifikāciju, bijusi nodarbināta pie prasītājas piecus gadus kopš attiecīgā grāda vai profesionālās kvalifikācijas iegūšanas un piemērojusi iegūto izglītību darbā pie prasītājas, prasītāja apņemas pilnībā dzēst atbildētājas parādu, kas radies saskaņā ar pušu starpā noslēgto Aizdevuma līgumu, un prasītāja apņemas uzskatīt procentus, kas ar Aizdevuma līgumu noteikti kā izpildījums, par pilnībā nomaksātiem (izpildītiem).

[1.3] Laika posmā no 2016. gada [..] augusta līdz 2018. gada [..] martam prasītāja septiņos maksājumos ir pārskaitījusi Latvijas Universitātei naudas summu 4000 EUR ar maksājumu mērķi – studiju maksa par atbildētāju saskaņā ar Studiju līgumu.

[1.4] 2018. gada [..] jūnijā starp pusēm parakstīts 2014. gada [..] darba līgums jaunā redakcijā, nolīgstot, ka ar 2018. gada 1. jūliju atbildētājas amats ir „[amats]” (profesijas kods [..]) un darba vieta – prasītājas struktūrvienība [..], kas atrodas [adrese].

2018. gada [..] jūnijā atbildētāja eksmatrikulēta no Latvijas Universitātes kā maģistra grādu ieguvusi.

[1.5] 2020. gada 12. jūlijā atbildētāja lūgusi atlaist viņu no darba ar 2020. gada 14. jūliju pēc pašas vēlēšanās. Ar prasītājas 2020. gada 12. augusta rīkojumu atbildētāja atlaista no darba 2020. gada 12. augustā.

[2] Prasītāja 2020. gada 29. septembrī cēlusi tiesā prasību pret atbildētāju par aizdevuma parāda piedziņu, atbilstoši prasības precizējumiem lūdzot piedzīt no atbildētājas aizdevuma summu 4000 EUR apmērā.

Prasības pieteikumā norādīts šāds pamatojums.

Saskaņā ar Studiju līgumu atbildētāja no 2016. gada [..] līdz 2018. gada [..] mācījās maģistra studiju programmā „[nosaukums]”. Ar Aizdevuma līgumu prasītāja piešķīra atbildētājai aizdevumu 4000 EUR apmērā minētā grāda vai profesionālās kvalifikācijas iegūšanai, pārskaitot šo summu pa daļām Latvijas Universitātei atbilstoši tās noteiktajam studiju maksas maksājumu grafikam. Pēc mācību pabeigšanas un maģistra grāda iegūšanas atbildētāja turpināja darba tiesiskās attiecības ar prasītāju atbilstoši 2014. gada [..] darba līgumam jaunajā redakcijā. Taču 2020. gada 13. jūlijā atbildētāja uzteica darba līgumu un 2020. gada 12. augustā tika atlaista no darba.

Tā kā atbilstoši Aizdevuma līguma noteikumiem atbildētāja nav atmaksājusi prasītājai aizdevuma summu un ir iebildusi pret prasītājas 2020. gada 22. jūlija paziņojumu par studiju maksas finansējuma atmaksu, prasītāja ir spiesta celt tiesā prasību pret atbildētāju par aizdevuma parāda piedziņu.

[3] Atbildētāja 2020. gada 1. decembrī cēlusi tiesā pretprasību, lūdzot 1) atzīt Aizdevuma līgumu un Vienošanos par vienošanos par apmācību atbilstoši Darba likuma 96. panta otrajai daļai un 2) atzīt Aizdevuma līgumu un Vienošanos par spēkā neesošiem tiktāl, ciktāl tie ir pretrunā Darba likuma 96. panta noteikumiem.

Pretprasības pieteikumā norādīts šāds pamatojums.

[3.1] Darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, t. i., 2016. gada 29. jūlijā, starp prasītāju un atbildētāju tika parakstīti divi dokumenti, proti, 1) Aizdevuma līgums, ar ko prasītāja šķietami aizdeva atbildētājai 4000 EUR maģistra grāda iegūšanai Latvijas Universitātē un noteica atbildētājai pienākumu būt darba tiesiskajās attiecībās ar prasītāju piecus gadus no maģistra grāda iegūšanas, un 2) Vienošanās pie Aizdevuma līguma, ar ko prasītāja apņēmās dzēst aizdevumu, ja atbildētāja būs nodarbināta pie prasītājas piecus gadus no maģistra grāda iegūšanas.

Pirms abu minēto dokumentu parakstīšanas starp pusēm tika norunāts, ka prasītāja finansēs atbildētājas mācības ar nosacījumu, ka atbildētāja piekrīt turpināt strādāt pie prasītājas, jo studijas saistītas ar darba izpildi un prasītāja bija ieinteresēta, ka atbildētāja iegūst [amats] amatam nepieciešamo grādu.

Situācija un apstākļi, kādos tika parakstīti minētie dokumenti, atbilst Darba likuma 96. panta otrajā daļā paredzētās vienošanās par profesionālo apmācību noslēgšanas priekšnoteikumiem. Proti, izglītības iegūšanai maģistra studiju programmā „[nosaukums]” nebija noteicošas nozīmes nolīgtā darba izpildei, tomēr studijas bija saistītas ar atbildētājas veicamo darbu. Iegūstot attiecīgo grādu, atbildētāja varēja turpināt strādāt [amats] amatā, kā tas faktiski arī notika pēc studiju pabeigšanas.

[3.2] Neraugoties uz to, ka 2016. gada 29. jūlijā parakstītie dokumenti formāli nav nosaukti kā vienošanās par profesionālo apmācību un ietver Darba likuma 96. pantam pretējus noteikumus, dokumentu saturs un pušu turpmākā rīcība liecina par abu pušu patieso un saskanīgo nodomu noslēgt Darba likuma 96. panta otrajā daļā paredzēto vienošanos. Minētie dokumenti satur visas šādas vienošanās būtiskās sastāvdaļas, proti, vienošanās termiņu, izdevumu maksimālo apmēru un apmaksas kārtību, profesionālo apmācību aprakstu (veids, vieta, laiks) un kārtību, kādā dzēšami ar apmācību saistītie darba devēja izdevumi (sk. *Darba likuma 96. panta piekto daļu*).

Ja pušu starpā patiesi būtu noslēgts aizdevuma līgums, tad minētajos dokumentos nebūtu vajadzības atrunāt atbildētājas pienākumu ievērot Studiju līguma noteikumus, apgūt studiju programmu, izmantot iegūto izglītību darbā pie atbildētājas un nostrādāt pie atbildētājas noteiktu gadu skaitu (sk. *Vienošanās preambulas b) punktu un 1. punktu, Aizdevuma līguma 1.2. punktu*). Tas, ka procentu vietā dokumentos noteikts atbildētājas pienākums noteiktu laiku būt darba tiesiskajās attiecībās ar prasītāju, it īpaši liecina, ka pušu starpā noslēgta vienošanās atbilstoši Darba likuma 96. panta otrajai daļai.

[3.3] Pušu starpā 2016. gada 29. jūlijā parakstītie dokumenti nav spēkā tiktāl, ciktāl tie pretēji Darba likuma 96. panta noteikumiem pasliktina atbildētājas kā darbinieces tiesisko stāvokli (sk. *Darba likuma 6. panta pirmo daļu*). Proti, atbildētājas stāvokli pasliktina dokumentos noteiktais termiņš (pieci gadi), jo tas nedrīkst būt garāks par diviem gadiem, skaitot no dienas, kad izdots izglītības dokuments, kā arī dokumentos noteiktais pienākums atlīdzināt naudas summu, kas pārsniedz 70 procentus no profesionālās apmācības izdevumu kopsummas (sk. *Darba likuma 96. panta ceturtās daļas 2. un 4. punktu*).

Tā kā no izglītības dokumenta izdošanas dienas (t. i., no 2018. gada [..]) līdz 2020. gada 13. jūlija uzteikuma iesniegšanai atbildētāja bija nodarbināta pie prasītājas vairāk nekā divus gadus, atbildētājai nav pienākuma atlīdzināt prasītājas izdevumus, kas saistīti ar atbildētājas profesionālo apmācību.

[4] Ar Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2021. gada 17. maija spriedumu prasība apmierināta, bet pretprasība noraidīta.

[5] Izskatījusi lietu sakarā ar atbildētājas apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesa ar 2022. gada 13. janvāra spriedumu prasību noraidījusi, bet pretprasību apmierinājusi, nospriežot 1) atzīt 2016. gada 29. jūlijā starp prasītāju un atbildētāju noslēgto Aizdevuma līgumu un Vienošanos pie Aizdevuma līguma par vienošanos par apmācību atbilstoši Darba likuma 96. panta otrajai daļai, 2) atzīt Aizdevuma līgumu un Vienošanos pie Aizdevuma līguma par spēkā neesošiem tiktāl, ciktāl tie ir pretrunā Darba likuma 96. panta noteikumiem, kā arī 3) piedzīt no prasītājas par labu atbildētājai tiesas izdevumus 394,64 EUR.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[5.1] Starp pusēm ir strīds par Aizdevuma līguma un Vienošanās juridisko kvalifikāciju, jo prasītājas ieskatā starp pusēm ticis noslēgts civiltiesisks aizdevuma līgums, savukārt atbildētājas ieskatā starp pusēm noslēgta Darba likuma 96. panta otrajā daļā paredzētā vienošanās par apmācību, kā rezultātā Aizdevuma līguma un Vienošanās tiesiskās sekas apspriežamas atbilstoši Darba likuma 96. panta noteikumiem.

Izvērtējot pušu starpā noslēgto Aizdevuma līgumu un Vienošanos, atzīstams, ka minētie dokumenti saturiski atbilst pušu saskanīgam gribas izteikumam noslēgt Darba likuma 96. panta otrajā daļā paredzēto vienošanos par apmācību, jo atbilstoši Darba likuma 96. panta piektajai daļai minētajos dokumentos atrunātas visas šādas vienošanās būtiskās sastāvdaļas, proti, vienošanās termiņš (pieci gadi), ar profesionālo apmācību saistīto darba devēja izdevumu maksimālais apmērs (summa, kas nepārsniedz 4000 EUR), profesionālās apmācības detalizēts apraksts (atbildētājas kā darbinieces studijas Latvijas Universitātē profesionālās augstākās izglītības maģistra studiju programmā „[nosaukums]” ar viņas pienākumu ievērot Studiju līguma noteikumus un apgūt studiju programmu, kā arī piemērot iegūto izglītību darbā pie prasītājas kā darba devējas). To, ka puses noslēgušas šādu vienošanos, tiesas ieskatā nepārprotami pierāda Aizdevuma līguma 1.1. punkta un Vienošanās preambulas saturs (sk. *šā sprieduma 1.2.1. un 1.2.2. punktu*).

Tādējādi pušu patiesais nodoms un to starpā noslēgto līgumu mērķis bija nevis naudas līdzekļu aizdošana atbildētājai ar viņas pienākumu atdot saņemto tādā pašā daudzumā un tādas pašas šķiras un labuma lietās, bet gan prasītājas kā darba devējas un atbildētājas kā darbinieces brīvprātīga vienošanās par apmācību, prasītājai ieguldot finanšu līdzekļus atbildētājas profesionālajā apmācībā un dodot viņai iespēju par prasītājas līdzekļiem iegūt izglītību, pretī saņemot iespēju noteiktu laika posmu izmantot atbildētājas iegūtās zināšanas un prasmes, vai gadījumā, ja atbildētāja savas saistības nepilda, – saņemt no atbildētājas viņas apmācībai iztērētos finanšu līdzekļus. Savukārt atbildētāja kā darbiniece apņēmusies turpināt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju noteiktu saistošu laika posmu, tādējādi piesaistot sevi darba tiesiskajām attiecībām ar prasītāju kā darba devēju.

[5.2] Pirmās instances tiesa kļūdaini atzinusi, ka atbildētājas studijas nav uzskatāmas nedz par „profesionālo apmācību”, nedz par „kvalifikācijas paaugstināšanu” tā iemesla dēļ, ka tās nav bijušas nepieciešamas [amats] palīga amata pienākumu izpildei.

Komentējot Darba likuma 96. panta otro daļu, juridiskajā literatūrā norādīts, ka šajā normā paredzētā vienošanās tiek slēgta par neobligātajām apmācībām, proti, tādām apmācībām, uz kurām darbinieks piesakās brīvprātīgi, kuras nav nepieciešamas darba pienākumu veikšanai, bet kuras dod labumu darbinieka nodarbinātībai. Piemēram, darba devējs un darbinieks var vienoties par noteiktas profesionālās kvalifikācijas (bakalaura vai maģistra grāda) iegūšanas, iegūtās kvalifikācijas paaugstināšanas, vispārējo zināšanu (piemēram, komunikācijas, argumentēšanas, prezentēšanas prasmes) papildināšanas vai valodu apmācības izdevumu segšanu (*Darba likums ar komentāriem. Autoru kolektīvs. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 251. lpp.*).

Atbildētāja strādāja pie prasītājas par [amats] palīdzi, līdz ar to studiju virziena „[..]” maģistra studiju programma „[nosaukums]” bija saistīta ar tobrīd atbildētājas veicamo darbu, jo [amats] amats ir loģisks karjeras un profesionālās izaugsmes pakāpiens pēc [amats] palīga amata. Savukārt to, ka prasītājai bija nepieciešamas studiju laikā atbildētājas iegūtās zināšanas un prasmes, kā arī to, ka atbildētāja savu iegūto profesionālo kvalifikāciju pielietoja [amats] amatā prasītājas labā, pierāda apstāklis, ka neilgi pirms maģistra grāda iegūšanas starp pusēm 2018. gada [..] jūnijā tika parakstīts 2014. gada [..] darba līgums jaunā redakcijā, kuram atbilstoši no 2018. gada 1. jūlija atbildētāja turpināja strādāt pie prasītājas [amats] amatā.

[5.3] Civillikumā nav paredzēts darbinieka „atstrādāšanas pienākums” pie darba devēja saistībā ar aizdevumu, ko darba devējs piešķīris darbiniekam.

Apmācību izdevumu atlīdzināšanas klauzula paredzēta speciālās tiesību normās – Darba likuma 96. panta otrajā un turpmākās daļās. Šā panta ceturtajā daļā likumdevējs ir paredzējis „sarkanās līnijas” apmācību izdevumu atlīdzināšanai, tostarp nosakot, ka 1) vienošanās termiņš nedrīkst būt garāks par diviem gadiem, skaitot no dienas, kad izdots izglītības dokuments, kas apliecina profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, 2) naudas summa, kas darbiniekam jāatlīdzina saskaņā ar šo vienošanos, nepārsniedz 70 procentus no profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu kopsummas un 3) atlīdzināmā naudas summa darba līguma uzteikuma gadījumā līdz vienošanās termiņa beigām tiek samazināta proporcionāli dienām, kuras darbinieks nostrādājis pēc tam, kad sācies vienošanās termiņš.

Pušu starpā pastāvējušās darba tiesiskās attiecības izbeigtas 2020. gada 12. augustā, pamatojoties uz atbildētājas 2020. gada 13. jūlija uzteikumu. Tādējādi, pēc maģistra grāda iegūšanas 2018. gada [..] turpinot no 2018. gada 1. jūlija darbu pie prasītājas [amats] amatā, atbildētāja ir bijusi nodarbināta vairāk nekā divus gadus, skaitot no izglītības dokumenta saņemšanas un [amats] amata pienākumu izpildes uzsākšanas. Līdz ar to atbildētājai nav pienākuma atlīdzināt prasītājas izdevumus, kas saistīti ar atbildētājas studijām maģistra studiju programmā „[nosaukums]” un maģistra grāda iegūšanu.

[6] Par Rīgas apgabaltiesas 2022. gada 13. janvāra spriedumu kasācijas sūdzību iesniegusi prasītāja, pārsūdzot spriedumu pilnā apjomā un lūdzot to atcelt materiālo tiesību normu nepareizas piemērošanas dēļ.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[6.1] Noraidot prasību un apmierinot pretprasību, tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 28. panta trešo daļu un 96. pantu saistībā ar Ministru kabineta 2017. gada 23. maija noteikumiem Nr. 264 „Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām” (turpmāk – Profesiju klasifikators).

Uz lietas apstākļiem attiecinot Darba likuma 96. pantu, tiesa nav apsvērusi un izvērtējusi pašu galveno, proti, vai [amats] palīgs” un „[amats]” ir viena un tā pati profesija un vai, esot [amats] palīgam, vispār ir iespējams paaugstināt kvalifikāciju un kļūt par amats] vai arī ir jāapgūst jauna profesija, mācoties augstskolā un iegūstot augstāko izglītību, kā to nosaka Profesiju klasifikators.

Atbildētāja tika pieņemta darbā par [amats] palīdzi, bet pēc apmācības viņa tika nodarbināta citā – [amats] – amatā, kura ieņemšanai bija nepieciešama augstākā izglītība, ko apliecina tas, ka [amats] amatā atbildētāja tika pieņemta ar 2018. gada 1. jūliju, t. i., pēc atbildētājas eksmatrikulācijas no Latvijas Universitātes 2018. gada [..] jūnijā. Profesiju klasifikatorā ir skaidri redzamas atšķirības starp profesijām „[amats] palīgs” un „[amats]”, ko apelācijas instances tiesa ir ignorējusi, tās abas uzskatot par vienu profesiju.

[6.2] Lai pareizi izšķirtu konkrēto strīdu, jāatbild uz jautājumu, vai prasītāja kā darba devēja apmaksāja atbildētājas kā darbinieces kvalifikācijas celšanu vai arī prasītāja civiltiesiski veica augstākās izglītības apmācību apmaksu, lai atbildētāja iegūtu jaunu profesiju.

Darba likuma 96. pantā lietoti divi jēdzieni – „profesionālā apmācība” un „kvalifikācijas paaugstināšana”. Tiesa nav izpratusi, ka „kvalifikācijas celšana” ir nepieciešama darbinieku tiešo pienākumu veikšanai, konkrētajā gadījumā – tam, ko dara [amats] palīgs. Te pietiek ar vidējo izglītību un pāris mēnešus ilgiem apmācības kursiem. Kvalifikācijas celšana šajā gadījumā varētu būt kādi īpaši kursi [..], jo atbildētājas izglītība darbam [amats] palīga specialitātē bija pietiekama. Slēdzot darba līgumu, darba devējam jāievēro profesionālās izglītības līmenis, kas noteikts Profesiju klasifikatorā.

Darba likuma 96. pantā lietotais jēdziens „kvalifikācijas paaugstināšana” nošķir formālo profesionālo izglītību no neformālās. Šajā ziņā Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojumā „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” (2004. gads) norādīts: „Par kvalifikācijas celšanu būs atzīstama tāda apmācība (neatkarīgi no apmācības formas), kurā darbinieks iegūst, uzlabo vai paplašina savā profesijā (amatā) nepieciešamās iemaņas un zināšanas, kuras ir iespējams un nepieciešams praktiski pielietot darba devēja labā. Taču vispārējās izglītības vai augstākās izglītības iegūšanu nebūs pamats uzskatīt par kvalifikācijas celšanu” (*šā apkopojuma 23. lpp.*).

[6.3] Tiesa nav izpratusi, ka atbildētājas studijas Latvijas Universitātē, iegūstot maģistra grādu [amatā], nav atzīstamas par „profesionālo apmācību” vai „kvalifikācijas paaugstināšanu” Darba likuma 96. panta izpratnē, jo šāda izglītība nebija nepieciešama [amats] palīga pienākumu izpildei.

Atbildētājas esošās zināšanas un iegūtā izglītība pilnībā atbilda kritērijiem, kādi nepieciešami, lai pildītu [amats] palīga pienākumus. Studijas nevar tikt atzītas par profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, jo neatbilst tādiem mācību pasākumiem, kuros darbinieks iegūst, uzlabo vai paplašina savā profesijā (amatā) nepieciešamās iemaņas un zināšanas. Proti, atbildētāja ar studiju palīdzību ieguva zināšanas un prasmes, kuras nepieciešamas citai profesijai (amatam). Tas, ka iegūtās zināšanas un prasmes netraucēja pildīt [amats] palīga pienākumus, nemaina apstākli, ka tās šī amata pienākumu pildīšanai nebija nepieciešamas.

[7] Paskaidrojumos par kasācijas sūdzību atbildētāja norādījusi, ka sūdzība nav pamatota un ir noraidāma.

**Motīvu daļa**

[8] Pārbaudījis pārsūdzētā sprieduma likumību attiecībā uz personu, kas to pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kuri minēti kasācijas sūdzībā (sk. *Civilprocesa likuma 473. panta pirmo daļu*), Senāts atzīst, ka spriedums ir atstājams negrozīts turpmāk norādīto argumentu un apsvērumu dēļ.

[9] Izskatāmajā lietā Senātam jāatbild uz jautājumu, vai Darba likuma 96. panta otrās un turpmāko daļu noteikumi ir piemērojami tādai vienošanās par apmācību, kurā norādītās profesionālās apmācības pasākumu rezultātā darbinieks apgūst zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas citai profesijai (amatam), nevis darbinieka esošajai profesijai (amatam).

[10] Kasācijas sūdzībā izteiktais pārmetums tiesai par Darba likuma 96. panta nepareizu piemērošanu argumentēts ar norādi uz Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojumā ietverto jēdziena „kvalifikācijas celšana” skaidrojumu, kas satur kategorisku secinājumu, ka vispārējās vai augstākās izglītības iegūšanu nav pamata uzskatīt par kvalifikācijas celšanu (sk. *šā sprieduma 6.2. punktu*).

[10.1] Taču, izvirzot šādu argumentu, kasatore nav ņēmusi vērā, ka minētais tiesu prakses apkopojums ir sagatavots 2004. gada decembrī un tajā ietvertais skaidrojums attiecas uz Darba likuma 96. panta normu tās pamata redakcijā, kura bija spēkā no 2002. gada 1. jūnija līdz 2006. gada 24. oktobrim („*Darbiniekam, kurš, pārtraucot darbu, nosūtīts celt kvalifikāciju, saglabā darba vietu. Izdevumus, kas saistīti ar kvalifikācijas celšanu, sedz darba devējs*”).

Turklāt minētais secinājums, kas ietverts tiesu prakses apkopojumā, ir pārāk vispārīgs un nav balstīts konkrētu tiesu prakses piemēru analīzē, uz ko pamatoti aizrādīts arī juridiskajā literatūrā (sk. *Zelča I. Darba likuma 96. panta pirmās daļas un terminu „celt kvalifikāciju”, „darbinieka profesionālā apmācība”, „kvalifikācijas paaugstināšana” piemērošanas problēmas. Bilance, 2018, Nr. 8 (62), 19. lpp.*).

[10.2] Kopš Darba likuma spēkā stāšanās šā likuma 96. pants ir ticis grozīts pavisam trīs reizes. Proti, 2006. gada 25. oktobrī stājās spēkā grozījumi minētajā pantā, ar kuriem darbinieka „kvalifikācijas celšana” pārdēvēta par „kvalifikācijas paaugstināšanu”, kā arī esošais regulējums papildināts ar norādi uz darbinieka „profesionālo apmācību”.

Ar 2014. gada 23. oktobra likumu „Grozījumi Darba likumā”, kas stājās spēkā 2015. gada 1. janvārī, Darba likuma 96. pants tika izteikts jaunā redakcijā, papildinot esošo regulējumu (kas redakcionāli grozītā veidā iekļauts panta pirmajā daļā) ar jaunām astoņām daļām, kurās regulēts t.s. „vienošanās par apmācību” institūts.

Visbeidzot, 2017. gada 16. oktobrī stājās spēkā grozījumi, ar kuriem Darba likuma 96. panta trešajā un astotajā daļā paredzēti papildu gadījumi, kādos darba devējs ir tiesīgs prasīt, lai darbinieks atlīdzina darba devējam izdevumus par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu.

[10.3] Priekšlikumus apjomīgajiem grozījumiem Darba likuma 96. pantā, kuri tika pieņemti Saeimā ar nelieliem redakcionāliem labojumiem un stājās spēkā 2015. gada 1. janvārī, Labklājības ministrija bija sagatavojusi sadarbībā ar Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību, Latvijas Darba devēju konfederāciju un Ekonomikas ministriju, lai daļēji pasargātu darba devēju no darbinieka apmācībā ieguldīto finanšu līdzekļu zaudēšanas gadījumos, kad pēc apmācības darbinieks izbeidz darba tiesiskās attiecības (sk. *Labklājības ministrijas 2014. gada 20. augusta vēstuli Nr. 31-07/1684 „Par likumprojektu „Grozījumi Darba likumā”* *(likumprojekts Nr. 756/Lp11). Pieejams: https://titania.saeima.lv/LIVS11/SaeimaLIVS11.nsf/0/2C96997584EDD0F8C2257D3F00337AFF?OpenDocument*).

Kā norādīts piedāvāto grozījumu pamatojumā, priekšlikums Darba likuma 96. panta pirmās daļas redakcijai saglabā esošo regulējumu: ja darba devējs nosūta darbinieku uz profesionālo apmācību vai paaugstināt kvalifikāciju, tādējādi gūstot no tā labumu savai komercdarbībai, tad darba devēja pienākums ir segt ar darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus.

Savukārt priekšlikums Darba likuma 96. panta otrajai daļai paredz ieviest zināmu elastību līdz šim spēkā esošajā regulējumā, t. i., paredzēt iespēju darba devējam un darbiniekam atsevišķi vienoties par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu un apmācības izdevumu segšanu, ja šī apmācība ir saistīta ar veicamo darbu, taču tai nav noteicošas nozīmes nolīgtā darba izpildei. Citiem vārdiem, šādu „vienošanos par apmācību” var slēgt tad, ja apmācība iziet ārpus Darba likuma 96. panta pirmās daļas piemērošanas jomas, un šajā gadījumā ieguvējs daudz vairāk ir darbinieks (darba devējs gūst labumu pastarpināti), jo tiek paaugstināta attiecīgā darbinieka konkurētspēja.

[10.4] Tādējādi kopš 2015. gada 1. janvāra ir spēkā šādas tiesību normas, kas ietvertas Darba likuma 96. panta pirmajā un otrajā daļā:

„(1) Darbiniekam, kurš, pārtraucot darbu, nosūtīts uz profesionālo apmācību vai paaugstināt kvalifikāciju, saglabā darba vietu. Ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus sedz darba devējs.

(2) Ja profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi uzskatāmi par tādiem, kas atbilstoši apstākļiem ir saistīti ar darbinieka veicamo darbu, taču šādai profesionālajai apmācībai vai kvalifikācijas paaugstināšanai (darbinieka konkurētspējas pilnveidošana) nav noteicošas nozīmes nolīgtā darba izpildei, darba devējs un darbinieks var slēgt atsevišķu vienošanos par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu un ar to saistīto izdevumu atlīdzināšanu (turpmāk – vienošanās par apmācību).”

[10.4.1] Proti, darba devējam ir pienākums segt visus ar darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus, ja darba devējs pēc savas iniciatīvas vai normatīvajos aktos paredzēto prasību ievērošanas nolūkā nosūta darbinieku uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu (sk. *Darba likuma 96. panta pirmo daļu*).

[10.4.2] Savukārt tad, ja konkrētie profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi atbilstoši apstākļiem ir saistīti ar darbinieka veicamo darbu, taču šādai apmācībai, kas primāri domāta darbinieka konkurētspējas pilnveidošanai, nav noteicošas nozīmes nolīgtā darba izpildei, darba devējs un darbinieks var slēgt atsevišķu vienošanos par apmācību (sk. *Darba likuma 96. panta otro daļu*), kurai piemērojami Darba likuma 96. panta trešās, ceturtās, piektās, sestās, septītās, astotās un devītās daļas noteikumi.

Šajā ziņā apelācijas instances tiesa, pušu starpā noslēgto Aizdevuma līgumu un Vienošanos juridiski pareizi kvalificējot kā Darba likuma 96. panta otrajā daļā paredzēto vienošanos par apmācību, pamatoti secinājusi, ka minētajā normā ir regulēta darba devēja un darbinieka brīvprātīga vienošanās par apmācību, kurai atbilstoši darba devējs iegulda finanšu līdzekļus darbinieka profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā, pretī saņemot darbinieka apņemšanos noteiktu laika posmu turpināt darba tiesiskās attiecības. Līdz ar to darbinieks saņem finanšu resursus savu profesionālo zināšanu un prasmju uzlabošanai (konkurētspējas pilnveidošanai), savukārt darba devējs saņem drošības garantu, ka noteiktu laika posmu viņš varēs gūt labumu no darbinieka iegūtajām zināšanām un prasmēm, bet darba tiesisko attiecību priekšlaicīgas izbeigšanas gadījumā – atgūt darbinieka apmācībā ieguldītos līdzekļus (sk. arī: *Darba likums ar komentāriem. Autoru kolektīvs. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 251. lpp.; Mickeviča N. Apmācību izdevumu atlīdzināšana darba attiecībās. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze. Rīga, 2013, 8.­9., 28. lpp. Pieejams:* *https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/apmacibu.izdevumu.atlidzinasana\_n.mickevica\_29.03.2013\_final.pdf*).

[10.5] Kā noteikts Darba likuma 96. panta otrajā daļā, darba devējs un darbinieks var slēgt vienošanos par apmācību „ja profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi uzskatāmi par tādiem, kas atbilstoši apstākļiem ir saistīti ar darbinieka veicamo darbu, taču šādai profesionālajai apmācībai vai kvalifikācijas paaugstināšanai (darbinieka konkurētspējas pilnveidošana) nav noteicošas nozīmes nolīgtā darba izpildei”.

Minētajā normā – pretēji kasatores viedoklim – nav paredzēts, ka konkrētajiem profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumiem obligāti jābūt tādiem, kuru rezultātā darbinieks iegūst, uzlabo vai paplašina vienīgi savā esošajā profesijā (amatā) nepieciešamās zināšanas un prasmes.

Gluži otrādi, no Darba likuma 96. panta otrās un turpmāko daļu piemērošanas priekšnoteikumu viedokļa nav nepieciešams, lai konkrētajai profesionālajai apmācībai vai kvalifikācijas paaugstināšanai būtu noteicoša nozīme nolīgtā darba izpildei. Šajā ziņā nepieciešams vienīgi tas, lai konkrētie profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi, kuri primāri vērsti uz darbinieka konkurētspējas pilnveidošanu, „atbilstoši apstākļiem būtu saistīti ar darbinieka veicamo darbu”. Tāpēc atkarībā no konkrētā gadījuma apstākļiem ar darbinieka veicamo darbu var būt saistīti arī tādi profesionālās apmācības pasākumi, kuru rezultātā darbinieks apgūst zināšanas un prasmes, kas noder vai ir nepieciešamas citai profesijai (amatam), nevis darbinieka esošajai profesijai (amatam).

Šāda „saistība ar veicamo darbu” Senāta ieskatā īpaši spilgti izpaužas tad, ja pēc konkrētās profesionālās apmācības pabeigšanas ir ticis grozīts darba līgums un darbinieks turpina darba tiesiskās attiecības ar darba devēju tādā jaunā profesijā (amatā), kurai noder vai ir nepieciešama konkrētās profesionālās apmācības rezultātā darbinieka iegūtā profesionālā kvalifikācija.

[10.6] Ņemot vērā iepriekš minēto, Senāts atzīst, ka Darba likuma 96. panta otrās un turpmāko daļu noteikumi ir piemērojami arī tādai vienošanās par apmācību, kurā norādītās profesionālās apmācības pasākumu rezultātā darbinieks apgūst zināšanas un prasmes (profesionālo kvalifikāciju), kas noder vai ir nepieciešamas citai profesijai (amatam), ja atkarībā no apstākļiem profesionālās apmācības pasākumi ir saistīti ar darbu, kuru darbinieks ir veicis pirms apmācības uzsākšanas vai arī veic apmācības laikā vai pēc tās pabeigšanas.

[10.7] Līdz ar to apelācijas instances tiesa ir pareizi iztulkojusi Darba likuma 96. panta otro daļu, secinot, ka atbilstoši šai normai darba devējs un darbinieks var vienoties par tādām apmācībām, kuras nav nepieciešamas darba pienākumu veikšanai, bet kuras dod labumu darbinieka nodarbinātībai un pilnveido konkurētspēju, tostarp par noteiktas profesionālās kvalifikācijas (bakalaura vai maģistra grāda) iegūšanu.

Darba likuma 96. panta otro daļu tiesa ir pareizi attiecinājusi uz konstatētajiem lietas apstākļiem, pušu starpā noslēgto Aizdevuma līgumu un Vienošanos juridiski kvalificējot kā šajā normā regulēto vienošanos par apmācību un pamatoti secinot, ka vienošanās norādītā maģistra studiju programma „[nosaukums]” bija saistīta ar tobrīd atbildētājas veicamo [amats] palīdzes darbu, turklāt neilgi pēc [amats] kvalifikācijas iegūšanas atbildētāja uz grozītā darba līguma pamata turpināja strādāt pie prasītājas [amats] amatā.

Rezultātā tiesa pamatoti secinājusi, ka pušu strīdīgajām tiesiskajām attiecībām ir piemērojami nevis Civillikuma 1943. panta noteikumi (kas regulē aizņēmēja pienākumu atdot aizdevumu), bet gan Darba likuma 96. panta otrās, trešās, ceturtās un piektās daļas noteikumi, kas regulē vienošanās par apmācību noslēgšanas priekšnoteikumus, šādas vienošanās formas un satura prasības, kā arī no tās izrietošās tiesiskās sekas.

[11] Iepriekš norādīto argumentu un apsvērumu kopums ļauj secināt, ka nav pamata pārsūdzētā sprieduma atcelšanai.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474. panta 1. punktu, Senāts

**nosprieda**

atstāt negrozītu Rīgas apgabaltiesas 2022. gada 13. janvāra spriedumu un noraidīt SIA [firma] kasācijas sūdzību.

Spriedums nav pārsūdzams.