

LATVIJAS REPUBLIKAS AUGSTĀKĀ TIESA

**Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba
strīdiem**

2010/2011

Saturs

Saturs.....	2
Ievads	4
1. Darba līguma izbeigšanas tiesiskie pamati	4
Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta piemērošana.....	5
Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta piemērošana.....	6
Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkta piemērošana.....	7
Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punkta piemērošana.....	8
Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta piemērošana.....	9
Darba likuma 101.panta piektās daļas piemērošana	9
Darba likuma 114.panta piemērošana.....	10
Darba likuma 98.panta piemērošana.....	11
2. Darba līguma izbeigšanas kārtība	12
Pamati darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu.....	12
Darba likuma 102.panta piemērošana.....	14
Darba likuma 101.panta trešās daļas piemērošana	16
Darba likuma 101.panta ceturtais daļas piemērošana	17
Darba likuma 101.panta sestās daļas piemērošana	18
Darba likuma 103.panta piemērošana.....	19
Darba likuma 108.panta piemērošana.....	21
3. Atjaunošana darbā.....	22
Darba likuma 122.panta piemērošana.....	22
Darba likuma 124.panta piemērošana.....	24
Darba likuma 126.panta piemērošana.....	24
4. Darba līguma uzteikums pārbaudes laikā	28
5. Darba līguma izbeigšana ar atsevišķām darbinieku kategorijām un Darba likuma piemērošanas ierobežojumi.....	30
Valdes locekļi.....	30
Citi Darba likuma piemērošanas ierobežojumi.....	32
Prokūristi.....	33
Reliģisko organizāciju garīgais personāls.....	33
Pašvaldību izpilddirektori	34
6. Konkurences ierobežojums pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās	36
Veids, apmērs, vieta	36
Atlīdzība.....	38
Līgumsods.....	39
Atkāpšanās	40
7. Darba samaksas jautājumi.....	40
Atlīdzība par darbu	40
Nodokļi	41
Minimālā darba alga	42
Vienlīdzīga darba samaksa	42
Apmācības izdevumi.....	42
Noilgums.....	43
Kompensācija par neizmanto to atvaļinājumu	44
8. Citi atsevišķi jautājumi	47
Darbinieka civiltiesiskā atbildība.....	47
Prokūrista tiesību apjoms	47

Darba līgums uz noteiktu laiku	47
Darba līguma grozīšana	48
Disciplinārsoda pārsūdzēšana	49
Atstādināšana no darba	49
Darbinieku arodbiedrības un individuālie tiesību strīdi.....	50
Darbinieka saistības izpildījuma noteikšana.....	51

Ievads

Šajā darbā ir apkopota Senāta tiesu prakse lietās par individuāliem darba strīdiem. Apkopojums veikts par lietām, ko Senāts skatījis laika posmā no 2005. līdz 2010.gadam ieskaitot. Šis ir jau otrais tiesu prakses apkopojums, kas veikts kopš Darba likuma¹ spēkā stāšanās 2002.gada 1.jūnijā; pirmais apkopojums tika veikts jau 2004.gadā²

Apkopojums ietver galvenokārt Senāta atziņas par darba tiesiskās attiecības regulējošo tiesību normu iztulkošanu un piemērošanu, citējot attiecīgo spriedumu motīvu daļu (*kursīvā*); atsauces uz lietu faktiskajiem apstākļiem dotas tikai vietās, kur tas nepieciešams attiecīgo atziņu labākam izklāstam.

Šajā materiālā ir ietvertas galvenokārt jaunas atziņas, kā arī atziņas, kas īpaši apstiprina vai tieši pretēji maina 2004.gada tiesu prakses apkopojumā ietvertās atziņas, taču pārējā daļā pirmais tiesu prakses apkopojums turpina saglabāt savu aktualitāti.

Apkopojuma struktūra veidota, sākotnēji normu pēc normas apskatot galvenos jautājumus, kas saistīti ar darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatiem un kārtību. Tālāk atsevišķi apskatīti tādi darba tiesību institūti kā pārbaudes laiks, konkurences ierobežojumi pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, darba samaksa un citi.

Apkopojuma mērķis ir veicināt vienveidīgas tiesu prakses veidošanos un novērst atšķirīgu nolēmumu pieņemšanu līdzīgās lietās. Apkopojumā ietvertās Senāta atziņas var kalpot kā tiesību palīgavots, izšķirot individuālos darba strīdus. Tajā pašā laikā attiecībā uz atsaukšanos uz tiesas spriedumiem citās lietās jāņem vērā Senāta norādītais, ka *tiesas spriedums citā lietā nevar būt pastāvīgs pamats strīda izšķiršanai, bet kā sekundārs tiesību avots izmantojams sprieduma argumentācijā attiecībā uz noteiktas tiesību normas piemērošanu. Turklāt nav pieļaujama atsauce uz konkrētu lietu kā tiesu praksi, neatklājot iepriekšējā tiesas spriedumā izvirzītos argumentus un nenorādot, kā konkrētā lieta sasaucas ar iepriekšējā lietā pastāvējušajiem apstākļiem, kas ļauj izdarīt secinājumu par atbilstošu strīda risinājumu izskatāmajā lietā.*³

1. Darba līguma izbeigšanas tiesiskie pamati

Darba līguma izbeigšana ir atļauta tikai likumā noteiktos gadījumos un kārtībā. Visizplatītākais darba līguma izbeigšanas veids, kas tiek skatīts tiesas kārtībā, ir darba devēja uzteikums.

¹ Darba likums. Latvijas Vēstnesis, Nr. 105 (2492),2001, 6.jūl.

² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļas apkopojums „Par likuma piemērošanu, izšķirot tiesā strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” (turpmāk – 2004.gada tiesu prakses apkopojums), pieejams

http://www.at.gov.lv/files/docs/summaries/2005/Apkopojums_Darba_ligums.doc

³ SKC – 588/2010

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta piemērošana

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts paredz darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Senāts ir norādījis, ka *minētā tiesību norma piemērojama, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla nav ievērojis darba līgumu vai noteikto darba kārtību un šis pārkāpums ir būtisks, nevis formāls*. Civillietu tiesas kolēģija konstatējusi, ka prasītājs ir pārkāpis noteikto darba kārtību, jo 2008.gada 17.martā, 9., 14., 15., 29.aprīlī un 3.jūnijā nebija darba vietā pilnu darba laiku. Taču, izvērtējuma šos pārkāpumus, tiesa secinājusi, ka *tie izdarīti personisku, attaisnojošu iemeslu dēļ (piemēram, bērnudārza un bankas apmeklējumi) un nav būtiski, turklāt minētie apstākļi darba devējai bija zināmi, jo uz tiem norādīts attiecīgajās darba uzskaites lapās*. Apelācijas instances tiesas konstatētie apstākļi izslēdz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta piemērošanu.⁴

Senāts vienlaikus ir atzinis, ka *to, vai pārkāpums ir vai nav būtisks, vērtē tiesa*. Taču, lai pārkāpumu atzītu par būtisku, darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka līguma vai noteiktās darba kārtības noteikumu ignorēšana uzņēmumam ir radījusi, vai sagadoties citiem apstākļiem, varēja radīt zaudējumus vai ietekmēt parasto darba gaitu, vai arī ir radījusi vai varēja radīt citas negatīvas sekas (sk. Gailums, I. . Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse.3.grāmata. Rīga, 2004, 22.-23.lpp.).⁵

Arī citā lietā Senāts ir norādījis, ka *Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts paredz konstatēt: pirmkārt, – bez attaisnojoša iemesla izdarītu pārkāpumu un otrkārt, – tā būtiskumu*. Pārkāpuma būtiskuma izvērtēšana, savukārt, ir saistīta ar Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikto, ka, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts (...).⁶

Šajā lietā darbiniece tika atlaista no darba sakarā ar darba kārtības noteikumu pārkāpumu, kas cita starpā paredzēja, ka par pārkāpumu katrā ziņā, bet ne tikai, ir uzskatāmas situācijas, kad darbinieks atsakās ar parakstu iepazīties vai pārkāpj vai nepilda organizācijā noteiktos un apstiprinātos darbiniekam saistošos dokumentus. Darbiniece bija iepazīstināta ar attiecīgajiem noteikumiem, taču parakstījusi tos ar atzīmi „Nepiekrītu”. Tā kā apelācijas instances tiesa bija atzinusi atlaišanu par pamatotu, Senāts atcēla spriedumu un nodeva lietu jaunai izskatīšanai, norādot uz nepieciešamību izvērtēt arī iespējamā pārkāpuma būtiskumu.⁷

Saistībā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā minēto jēdzienu „darba kārtība” Senāts ir paudis atziņu par šī jēdziena iztulkošanu un norādījis, ka *darba kārtību uzņēmumā bez koplīguma, darba kārtības noteikumiem, darba līguma un rīkojumiem reglamentē arī amatu apraksti, dienesta instrukcijas, dažādi nolikumi un citi uzņēmuma vadības izdoti akti. Līdz ar to jēdziens „darba kārtības un līguma noteikumi” aptver ne tikai atsevišķus darba devēja dokumentus ar šādiem*

⁴ SKC – 588/2010

⁵ SKC – 588/2010

⁶ SKC – 1286/2010 9.p.

⁷ SKC – 1286/2010

nosaukumiem, bet arī normatīvos aktus, kas regulē atsevišķu profesiju pārstāvju pienākumus darbā.⁸

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta piemērošana

Atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktam darba devējs var uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

Senāts attiecībā uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu ir paudis atziņu, ka ***nepieciešami šādi priekšnoteikumi darbinieka atlaišanai: 1) darbinieka prettiesiskas rīcības konstatēšana, 2) prettiesiskā rīcība pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā, 3) noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga un būtiska darba devēja uzticība, 4) pārkāpums ir tāds, kas ir pamats darba devēja uzticības zaudēšanai. (..). Lai noskaidrotu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā ietvertā jēdziena „rīkojies prettiesiski” saturu un nozīmi, jāņem vērā darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgie noteikumi, kas ietverti citās šā likuma normās.*** Darba likuma 50.panta pirmā daļa nosaka, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāmi, bet otrā daļa nosaka, ka darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu. Savukārt šā likuma 86.panta pirmā daļa paredz, ka gadījumos, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi vai citādas prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumus darba devējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt zaudējumus. Tādējādi no minētajām tiesību normām izriet, ka ***darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai kāda konkrēta normatīvā akta pārkāpuma gadījumā, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas viņam ir saistoši.*** Šādu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta tulkojumu par šīs normas piemērošanu Senāts devis 2004.gada 20.oktobra spriedumā lietā SKC-570 (Tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. Augstākā tiesa, 2004.gada decembris, 1.1.punkts).⁹

Citā lietā Senāts ir atzinis: ***norāde normā: „ja darbinieks, veicot darbu” skaidri pasaka, ka uz šī pamata var atlaist darbinieku, ja tas, pildot ar konkrētu darba devēju noslēgtajā darba līgumā noteiktos darba pienākumus, rīkojies prettiesiski.*** Arī juridiskajā literatūrā atzīts: „Darbinieka atbrīvošana par prettiesisku rīcību, kurai ir sekojusi darba devēja uzticības zaudēšana, ir pieļaujama tikai tad, ja prettiesiska darbība ir notikusi laikā, kad darbinieks pildījis ar līgumu uzliktos pienākumus (sk. Gailums, Ingus. Darba likums Komentāri. Tiesu prakse C(100.-129.pants) un D daļa. 3.grāmata. Rīga, 2004, 25.lpp.)”. ***Līdz ar to nevar uzteikt darba līgumu par pārkāpumiem, kas izdarīti, pildot darba pienākumus pie cita darba devēja pēc cita darba līguma, kaut arī abi darba devēji darbojas vienā nozarē,***

⁸ SKC – 819/2010 10.1.p.

⁹ SKC – 223/2009 11., 11.1., 11.2.p.

*turklāt ievērojot to, ka pirmais darba līgums ir izbeigts un, veicot reorganizāciju, nav nodots atbildētājam.*¹⁰

Savukārt, attiecībā uz **uzticības zaudēšanu** kā obligātu priekšnoteikumu attiecīgā uzteikuma pamata piemērošanai, Senāts ir atzinis, ka, *izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba devēja uzteikumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, svarīgi ir konstatēt ne vien darbinieka prettiesisku rīcību, bet arī to, ka šāda prettiesiska rīcība ir pietiekams pamats darba devēja uzticības zaudēšanai. Uzticības zaudēšanas izvērtēšanai piemērojami gan sabiedrībā vispārpieņemtie kritēriji par prettiesisku rīcību, gan tas, kādu ietekmi (rezonansi) attiecīgais pārkāpums ir radījis konkrētajās darba tiesiskajās attiecībās, attiecīgajā darba vidē (darba kolektīvā), kādu iespaidu tas ir atstājis uz darba devēja reputāciju. Veikt šos izvērtējumus atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajai daļai ir neapšaubāma darba devēja kompetence. Tikai konstatējot acīmredzamu darba devēja darbību, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, neatbilstību darbinieka rīcības smagumam, ir iespējama darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu.*¹¹

Tajā pašā laikā konkrētā lietā Senāts arī secinājis, ka, *izdarot savus secinājumus par izdarīto pārkāpumu no sabiedriskās bīstamības viedokļa, bet nevērtējot darbinieka rīcības tiesiskumu/prettiesiskumu darba devēja – darbinieka attiecību jomā, tiesa ir izgājusi ārpus Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā noteiktās tiesību normas sastāva. Jautājums par pārkāpuma sabiedrisko bīstamību neietilpst to jautājumu lokā, kas jānoskaidro tiesai, lai spriestu par uzteikuma pamatotību pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta.*¹²

Senāts ir atzinis, ka uzteikums, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, bija pieļaujams gadījumā, kad darbiniece netika ievērojusi darba devēja rīkojumu, ar kuru noteikts darba laiks, atkārtoti ārpus darba laika tirgojusi alkoholiskos dzērienus, pārkāpjot Alkoholisko dzērienu aprites likuma 6.panta pirmās daļas 5.punktu.¹³

Tāpat arī gadījumā, kad darbinieks tika izdarījis pārkāpumus būvnodevu aprēķināšanā un iekasēšanā, būvatļauju un būvniecības kontrolē un būvju pieņemšanā ekspluatācijā, pārkāpjot ārējos normatīvos aktus un ilgstošā laika posmā kaitējot darba devēja interesēm un reputācijai un tādēļ zaudējot tā uzticību, tad šādi pārkāpumi atbilda Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā minētajam uzteikuma pamatam.¹⁴

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta piemērošana atzīta par pareizu arī gadījumā, kad darbinieks – skolotājs - nav reaģējis uz iepriekš izteiktiem aizrādījumiem un ir neiecietīgi izturējies pret skolēniem un viņa darba metodēs ir bijusi saskatāma emocionāla vardarbība un no tās cietuši bērni.¹⁵

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkta piemērošana

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktā kā viens no darba devēja uzteikuma pamatiem ir noteikts gadījums, kad darbinieks, veicot darbu, rīkojies

¹⁰ SKC – 1327/2010 11.2., 11.3.p.

¹¹ SKC – 1084/2010 11.p.

¹² SKC – 1084/2010 12.p.

¹³ SKC – 832/2009

¹⁴ SKC – 577/2009

¹⁵ SKC – 571/2009

pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu. Lai uzteiktu darba līgumu, pamatojoties uz šo Darba likuma normu, ir jāpastāv vairākiem priekšnoteikumiem, proti, darbinieka rīcībai, kas ir pretēja labiem tikumiem, šādas rīcības nesavienojamībai ar darba tiesisko attiecību turpināšanu, kā arī šādai darbinieka rīcībai jābūt saistītai ar darbinieka veicamo darbu. Pēdējais no priekšnoteikumiem attiecas ne tikai uz gadījumiem, kad darbinieks veic darbu viņam noteiktajā darba laikā, bet var attiekties arī uz situācijām, kad darbinieks veic ar darbu saistītus pienākumus pēc viņam noteiktā darba laika.

Senāts saistībā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktā minēto uzteikuma pamatu ir paudis atziņu, ka *uzteikuma pamatojums var būt tāda darbinieka rīcība, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi, turklāt darba devējam ir jāpamato, ka darbinieka konkrētā rīcība liedz turpināt darba tiesiskās attiecības. Tā kā likumdevējs nav noteicis „labu tikumu” definīciju, šis jēdziens īpaši kvalificētās nenoteiktības pakāpes dēļ ir atzīts par ģenerālklausulu, kuras saturu veido mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuras konkretizēšana jāveic tiesu praksei. Mūsdienu tiesu praksē un tiesību zinātnē ir atzīts, ka labu tikumu jēdzienam ir ne tikai sociāls, bet arī tiesisks raksturs, proti, to veido ne tikai vispārpieņemtās morāles normas, kas noteic savstarpējās uzvedības noteikumus, kurus sabiedrība vai kāda tās daļa atzīst par nepieciešamu ievērot, bet arī tiesiski ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās tiesībās, tostarp, valstu konstitūcijās (sal. Slicāne, E.. Labi tikumi un to nozīme darījumu tiesiskajās attiecībās. Jurista vārds, 2005, Nr.14). Tādējādi jēdziens „labi tikumi” ir ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā.*¹⁶

Senāta ieskatā, konkrētajā lietā civillietu tiesas kolēģija pamatoti kvalificējusi kā rīcību pretēju labiem tikumiem Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punkta izpratnē situāciju, kad darbinieks darba devēja organizētā un samaksātā pasākumā, veicot pārrunas ar uzņēmumam svarīgiem klientiem, bijis tādā alkohola reibumā, kas apkauno prasītāju personīgi, kā arī būtiski kaitē darba devēja reputācijai, turklāt darbinieka uzvedība ir apdraudējusi līdzcilvēku veselību un dzīvību. Šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu, jo darba devējs nevar paļauties, ka darbinieks, pildot amata pienākumus, turpmāk rīkosies atbilstoši sabiedrībā vispārpieņemtām ētikas un morāles normām. Veicot darba pienākumus darba devēja apmaksātā klientu pasākumā, darbinieks reprezentē darba devēju.¹⁷

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punkta piemērošana

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punkts kā darba līguma uzteikuma pamatu paredz apstākli, kad darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai. Šī uzteikuma pamata kontekstā Senāts apstiprināja Civillietu tiesas kolēģijas konstatējumu, atzīstot, ka *darba devēja rīkojums par darba attiecību izbeigšanu bijis tiesisks, jo darbinieka neatbilstība likumā noteiktajiem kvalifikācijas kritērijiem (izglītība) ieņemamā amata pildīšanai ir vērtējama kā nepietiekamas profesionālās spējas.*¹⁸

¹⁶ SKC – 928/2010 7.1.p.

¹⁷ SKC – 928/2010 7.1.p.

¹⁸ SKC – 561/2010 10.1.p.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta piemērošana

Attiecībā uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta piemērošanu Senāts nav mainījis savu pozīciju. Minētā tiesību normā paredzētā „darbinieku skaita samazināšana” ir ģenerālklausula, kuras saturs nosakāms atbilstoši Darba likuma 104.panta pirmajai daļai, proti, šāds uzteikums nav saistīts ar darbinieka uzvedību vai spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Tiesas uzdevumus ir pārbaudīt, vai uzņēmumā ir veikti saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi, kuru dēļ darba devējam objektīvi nav iespējams saglabāt darbiniekam iepriekšējos nodarbinātības nosacījumus vai darba apstākļus.

Darbinieku skaita samazināšana ne vienmēr var būt saistīta ar faktiskā darbinieku skaita samazināšanu uzņēmumā. Tā, piemēram, Senāts atzina: *konstatējot, ka Administratīvās uzraudzības nodaļas priekšnieka amats likvidēts un darbinieks nav piekritis ieņemt galvenā inspektora amatu, apelācijas instances tiesas spriedums atbilst Darba likuma (...) 101.panta pirmās daļas 9.punktam. Senāts atzina arī par nepamatotu darbinieka norādi, ka darba devējs nav pierādījis darbinieku skaita samazināšanu. Tiesa konstatēja, ka Administratīvās uzraudzības nodaļas priekšnieka amats likvidēts. Sakarā ar amata likvidēšanu darba līgums izbeidzams atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktam.*¹⁹

Tāpat Senāts atkārtoti ir norādījis, ka attiecīgi saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumu uzņēmumā veikšanas nepieciešamības un lietderības pārbaude neietilpst tiesas kompetencē: *Darbiniekam izsniegts vadītāja parakstīts darba līguma uzteikums, kurā norādīts, ka viņa amats tiek likvidēts organizatorisku un saimniecisku iemeslu dēļ, jo vides pārvaldes speciālista darbu veic gan Dabas un vides aizsardzības komisija, gan reģionālā vides pārvaldes. Apelācijas instances tiesa konstatējusi, ka darba devēja iestādē ir veikti šāda rakstura pasākumi un darba devējam objektīvi nav iespējams saglabāt darbinieka iepriekšējos darba apstākļus. Tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt minēto pasākumu veikšanas nepieciešamību un lietderību, jo šo jautājumu izlemšana ietilpst darba devēja kompetencē.*²⁰

Darba likuma 101.panta piektās daļas piemērošana

Darba likuma 101.panta piektajā daļā ir paredzēts izņēmums darba tiesisko attiecību izbeigšanai, kas ir atšķirīgs no citiem darba devēja uzteikuma pamatiem. Šī panta daļa paredz, ka izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, kas nav minēti šā panta pirmajā daļā, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Turklāt jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata. Šādā gadījumā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas nevis ar darba devēja uzteikumu, kas iespējams tikai Darba likuma 101.panta pirmajā daļā minētajos gadījumos, bet gan darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ar tiesas spriedumu.

¹⁹ SKC – 361/2008 11., 12.p.

²⁰ SKC – 145/2008

Kā vienu no svarīga iemesla piemēriem var uzskatīt plaģiāta konstatēšanu studiju un maģistra darba izstrādē mācībspēkam, kurš ārpus darba laika iegūst papildu izglītību. Senāts šajā sakarā ir atzinis, ka *tikumi ir cilvēka īpašības, kas viņam piemīt kā indivīdam un izpaužas ne tikai darbā, bet uzvedībā vispār. Taču tikumības apsvērumi ir būtiski svarīgi darba tiesiskajās attiecībās, ko apstiprina attiecīgu normu iekļaušana gan Civillikuma 2193.pantā, gan Darba likuma 101.panta piektajā daļā. Plaģiāts, ko sauc arī par literāru zādzību, ir sabiedriski bīstams un rupjš autortiesību pārkāpums, kas liecina par labu tikumu trūkumu tā veicējam, kā to kvalificējušas divas tiesu instances, kurām valsts devusi tiesības vērtēt tikumību un taisnprātību personu attiecībās.*²¹

Citā lietā Senāts atzinis: *prasītājs, ceļot prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar atbildētāju, uzskatījis, ka atbildētāja rīcība, izmantojot pašvaldības policijas degvielas karti, lai iepildītu degvielu viņam piederošajā transportlīdzeklī, nav savienojama ar atbildētāja amata pienākumu veikšanu. Apelācijas instances tiesa, vērtējot prasītāja iesniegtos pierādījumus un argumentus, atbildētāja paskaidrojumus, atzinusi, ka ir pamats pārtraukt darba tiesiskās attiecības, jo atbildētājs turklāt nav līdz galam izpratis savas rīcības sekas. Ņemot vērā lietā konstatētos apstākļus, Senāts piekrīt tiesas vērtējumam par atbildētāja rīcības nesavienojamību ar viņa ieņemamo pašvaldības policijas apsardzes pārvaldes priekšnieka vietnieka amatu. Atbildētāja kā pilsoņa pienākums ir ievērot normatīvo aktu prasības un morāles normas gan darbā, gan ārpus tā, turklāt viņam kā apsardzes pārvaldes priekšnieka vietniekam ir pienākums rādīt pozitīvu piemēru arī darbiniekiem, kas amata pakāpē atrodas zemākā stāvoklī.*²²

Senāts ir arī norādījis, ka, *lai izbeigtu darba tiesiskās attiecības atbilstoši Darba likuma 101.panta piektajai daļai, Senāta ieskatā, ir jābūt pilnīgi patstāvīgam pamatam, ko nevar saistīt ar panta pirmajā daļā norādītajiem gadījumiem*²³. Tas nozīmē, ka gadījumā, ja darbinieks ir izdarījis pārkāpumu, kas atbilst kādam no Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.-5.punktos noteiktajiem gadījumiem, darba devējam ir jāuzsaka darba līgums, ievērojot visus uzteikuma procedūrai piemērojamos noteikumus.

Tajā pašā laikā jāatzīmē, ka Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.-5.punktā uzskaitītie pārkāpumi ir saistīti ar darbinieka rīcību, veicot darba pienākumus, tāpēc gadījumos, ja darbinieks ir pieļāvis pārkāpumu ārpus darba pienākumu izpildes, taču šāds pārkāpums nav savienojams ar darba tiesisko attiecību turpināšanu, darba devējs ir tiesīgs vērsties tiesā ar prasību par darba līguma izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu, ievērojot arī viena mēneša termiņu šādas prasības celšanai. Svarīga iemesla esamību konstatē un atzīst tiesa.

Darba likuma 114.panta piemērošana

Darba likuma 114.pantā ir paredzēta darba līguma izbeigšana, pusēm savstarpēji rakstveidā vienojoties. Attiecībā uz pušu vienošanās tiesisko statusu un tās darbību laikā Senāts ir atzinis, ka *vienošanās noslēgšanu par darba tiesisko attiecību*

²¹ SKC – 1012/2009 7.2.p.

²² SKC – 145/2010 11.p.

²³ SKC – 211/2008

*izbeigšanu atbilstoši Darba likuma 114.pantam ar noteiktu datumu nevar uzskatīt par darba līguma pārslēgšanu uz noteiktu laiku un tas tiesai nedod pamatu piemērot Darba likuma 45.panta ceturto daļu [apelācijas instances tiesa šajā gadījumā piemēroja Darba likuma 45.panta ceturto daļu, uzskatot, ka, beidzoties termiņam, uz kādu noslēgts darba līgums, neviena no pusēm nav pieprasījusi izbeigt darba līgumu un darba attiecības faktiski turpinās, darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku – red.piez.]. **Darba likuma 114.pantā paredzētā vienošanās ir pilnīgi patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats, un šādā dokumentā norādīto darba tiesisko attiecību izbeigšanas datumu ir nepareizi saisis ar kāda cita darba tiesisko attiecību pamata rašanos (kā to kļūdaini uzskatījusi apelācijas instances tiesa). Darbinieka un darba devēja izdarītajam gribas izteikumam ir tiesisko seku nodibinošs spēks un, izbeidzot darba līgumu uz rakstveida vienošanās pamata, nav nepieciešams darba devēja papildu rīkojums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Izbeidzot darba tiesiskās attiecības pēc darba likuma 114.panta, pārejoša darba nespēja nav atzīta par šķērsli darba tiesisko attiecību izbeigšanai.**²⁴*

Tas nozīmē, ka Darba likuma 109.pantā noteiktie ierobežojumi un aizliegumi nav attiecināmi uz darba līguma izbeigšanu 114.panta kārtībā, turklāt tas vienlīdz attiecināms kā uz šādas vienošanās noslēgšanas brīdi, tā arī uz darba tiesisko attiecību faktiskās izbeigšanas brīdi (datumu), kas tiek noteikts ar šādu vienošanos.

Darba likuma 98.panta piemērošana

Tiesu praksē joprojām aktuāls ir jautājums par darba līguma uzteikumu saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem. 2004.gada tiesu prakses apkopojumā Darba likuma 98.panta pirmā daļa tika atzīta par patstāvīgu darba līguma uzteikuma pamatu, norādot, ka, piedāvājot darbiniekam grozījumus darba līgumā, nav nepieciešams norādīt kādu no Darba likuma 101.pantā noteiktajiem darba devēja uzteikuma pamatiem. Vienlaikus tika norādīts, ka tiesām, pārbaudot darba devēja uzteikumu 98.panta kārtībā, nepieciešams izvērtēt ne tikai piedāvāto grozījumu tiesiskumu, bet arī pārbaudīt paša uzteikuma tiesiskumu, t.i., tos apstākļus, kas ir uzteikuma pamatā. Vienlaikus netika izslēgta arī Darba likuma 98. un 101.panta vienlaicīga piemērošana.²⁵

Ievērojot to, ka Darba likuma 98.pantā ar 2005.gada 13.oktobra likumu „Grozījumi Darba likumā” tika izdarīti grozījumi, paredzot tiešu sasaiti ar Darba likuma 101.pantu, **iepriekšējā tiesu prakses apkopojumā paustā atziņa par Darba likuma 98.pantu kā patstāvīgu darba līguma uzteikuma pamatu ir zaudējusi savu nozīmi.**

Turpmāk Senāts ir norādījis, ka *Darba likuma 98.pantā ir regulēta kārtība, kādā darba devējs, pamatojoties uz 101.panta noteikumiem, var uzteikt darba līgumu, vienlaicīgi piedāvājot darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītajiem darba līguma noteikumiem. Šāda uzteikuma spēkā stāšanās ir ierobežota ar nosacījumu, kura iestāšanās atkarīga vienīgi no darbinieka gribas, t.i., no tā, vai darbinieks piekrīt vai nepiekrīt darba devēja priekšlikumam. **Gadījumā, ja darbinieks nepiekrīt turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītajiem darba līguma***

²⁴ SKC – 371/2008 11., 13., 14.p.

²⁵ 2004.gada tiesu prakses apkopojums 13.-14.lpp.

noteikumiem, darba devēja uzteikums stājas spēkā, kā rezultātā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas.²⁶

Citā lietā Senāts, apstiprinot šādu nostāju, ir norādījis, ka *apelācijas instances tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 98.panta pirmo daļu, neņemot vērā tajā ietvertos norādījumus, ka darba devējam saskaņā ar šā likuma 101.panta pirmās daļas noteikumiem ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekrīt tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Tiesa nav ņēmusi vērā Darba likuma 98.panta pirmās daļas 2005.gada 13.oktobra grozījumus, kuri ir spēkā no 2005.gada 16.novembra un kuri strikti nosaka, ka darba līguma uzteikums saistāms ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas noteikumiem un šā likuma 98.pants nevar būt par patstāvīgu pamatu darba līguma laušanai.*²⁷

Papildus saistībā ar Darba likuma 98.panta piemērošanu nozīmīgs ir arī jautājums par prasības termiņu. Atbilstoši Darba likuma 98.panta ceturtajai daļai, ja darbinieks uzskata, ka darba līguma uzteikums 98.panta pirmās daļas kārtībā nav tiesiski pamatots, viņam ir tiesības celt prasību tiesā par šāda uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, ievērojot Darba likuma 122. un 123.panta noteikumus. Tas nozīmē, ka viena mēneša termiņš sāk tecēt ar dienu, kad darbinieks saņēmis uzteikumu, bet ne dienu, kad darba tiesiskās attiecības faktiski izbeigušās un darbinieks atlaists no darba. *Senāts uzskata par nepamatotu arī norādi kasācijas sūdzībā, ka prasības iesniegšanas termiņš aprēķināms no 2006.gada 30.novembra [kad tika izbeigtas darba tiesiskās attiecības – red.piez.]. Šāds viedoklis ir balstīts uz kļūdainu pieņēmumu, ka tad, ja līdztekus 101.panta pirmajai daļai tiek piemērots 98.pants, darbinieks prasību var celt mēneša laikā no darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienas. Tā tas nav, jo arī tad, kad tiek piemērots 98.pants, primārais un galvenais notikums ir uzteikums un tā uzrādīšana darbiniekam. Piedāvātie grozījumi tik un tā ir pakārtots un sekundārs akts neatkarīgi no tā, ka darbinieks abus dokumentus saņem vienlaikus (sal. Gailums, I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2004, 50.lpp.).*²⁸

2. Darba līguma izbeigšanas kārtība

Darba līguma izbeigšana ir paredzēta ne tikai likumā īpaši noteiktos gadījumos, bet arī ievērojot noteiktu darba līguma izbeigšanas kārtību, savukārt, šādas noteiktās kārtības neievērošana var būt pamats darba līguma izbeigšanas atzīšanai par prettiesisku un darbinieka atjaunošanai darbā.

Pamati darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu

Saskaņā ar Darba likuma 124.panta pirmo daļu darba devēja uzteikums ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu, ja tas nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība. Tiesu praksē bieži ir gadījumi,

²⁶ SKC – 203/2009 9.1.p., skat arī SKC – 309/2010 8.1.p., SKC – 345/2009 10.2.p.

²⁷ SKC – 345/2009 10.1.p.

²⁸ SKC – 203/2009 9.6.p.

kad darba devēja uzteikums ir tiesiski pamatots, taču darba devējs nav ievērojis kādu no likumā noteiktajām prasībām saistībā ar darba līguma uzteikšanas kārtību. Senāts ir atzinis, ka **uzteikšanas kārtības neievērošana vai pārkāpšana var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, tomēr ne katra darba devēja pienākuma neizpildīšana vai neievērošana pati par sevi izraisa iepriekš minētās tiesiskās sekas.**²⁹

Tā, piemēram, Senāts, izvērtējot apelācijas instances tiesas spriedumu, kur tiesa 10 dienu uzteikuma termiņa neievērošanu, pie nosacījuma, ka uzteikums ir tiesiski pamatots, ir kvalificējusi kā darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumu, kas saskaņā ar Darba likuma 124.panta pirmās daļas noteikumiem ir patstāvīgs pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, norādījis, ka *šādu tiesas secinājumu nevar atzīt par pareizu, jo tas balstīts uz formālu (burtisku) Darba likuma 124.panta pirmajā daļā ietvertās normas iztulkojumu. Noskaidrojot iepriekš norādītās tiesību normas saturu un mērķi, ir jāņem vērā judikatūrā izteiktās atziņas (Civilprocesa likuma 5.panta sestā daļa). Senāta 1999.gada 1.septembra spriedumā lietā Nr.547, tulkojot Latvijas Darba likuma kodeksa 219.pantu (ja darbinieks atlaists bez likumīga pamata vai atlaists, pārkāpjot noteikto atlaišanas kārtību, vai nelikumīgi pārcelts citā darbā, iestādei, kas izskata darba strīdu, viņš jāatjauno iepriekšējā darbā), kurš pēc satura atbilst pašreiz spēkā esošā Darba likuma 124.panta pirmās daļas normai, secinājis, ka ne katrs darba līguma izbeigšanas kārtības pārkāpums var būt par pamatu darbinieka atjaunošanai iepriekšējā darbā un strīda gadījumā tiesa var grozīt atlaišanas no darba datumu, tādējādi novēršot prasītāja tiesību aizskārumu. Atzinums par iespēju grozīt atlaišanas datumu, ja nav ievērots termiņš iepriekšēja brīdinājuma izteikšanai darbiniekam par atlaišanu no darba, kuru var pielīdzināt darba devēja uzteikuma termiņam, ietverts arī Senāta 2000.gada 15.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-480. No minētā izriet, ja darba devēja uzteikums atzīts par tiesisku, bet konstatēts uzteikšanas kārtības pārkāpums, kā tas ir konkrētajā gadījumā, kad atbildētāja kļūdījusies darba attiecību izbeigšanas datuma noteikšanā, nav iemesla uzskatīt, ka šāds būtībā formāla rakstura pārkāpums pats par sevi izraisa Darba likuma 124.panta pirmajā daļā un 126.panta pirmajā daļā (atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku izmaksāšanas pienākums) paredzētās sekas. Svarīgākais ir tas, ka darbinieka tiesību aizskāruma, par kādu atzīstams arī darba devēja uzteikuma termiņa pārkāpums, novēršana tiek panākta, grozot ar spriedumu darba attiecību izbeigšanas datumu un vienlaikus piedzenot atbilstīgu atlīdzību (vidējo izpeļņu) par laikposmu, kurā prasītājam bija tiesības turpināt strādāt. Iepriekš norādīto Darba likuma 124.panta pirmās daļas interpretāciju, pretēji apelācijas instances tiesas spriedumā secinātajam, nav pamata vērtēt kā risinājuma meklēšanu darba devēja tiesību aizstāvībai.*³⁰

Diskutējams ir jautājums par to, vai uzteikuma termiņa apzināta neievērošana, t.i., uzteikšanas procesuālās kārtības pārkāpums, varētu būt pietiekams pamats, lai atzītu uzteikumu, kas pats par sevi ir tiesiski pamatots, par spēkā neesošu. Ja tiesa atzīst, ka uzteikšanas kārtības pārkāpums nav tik būtisks, lai to atzītu par pamatu prasītāja atjaunošanai darbā, tai tomēr ir jānodrošina taisnīga lietas izskatīšana un darbinieka tiesību aizskāruma novēršana. Ja darba devējs, pamatoti uzsakot darba līgumu, nav ievērojis uzteikuma termiņu, tas neapšaubāmi aizskar darbinieka tiesības

²⁹ SKC – 289/2010, skat. arī SKC – 588/2010

³⁰ SKC – 425/2010

tādējādi, ka noteiktu laikposmu viņš neveic darbu un nesaņem darba samaksu. Arī šādos gadījumos tiesām, nodrošinot darbinieka aizskarto tiesību novēršanu, ar tiesas spriedumu jāpiedzen no atbildētāja atbilstīga atlīdzība par laikposmu, kurā darbiniekam bija tiesības turpināt strādāt.³¹

Senāts tāpat ir atkārtoti apstiprinājis, ka arī paskaidrojuma nepieprasīšana pirms darba līguma uzteikšanas pati par sevi nav uzskatāma par tādu pārkāpumu, kura dēļ uzteikums būtu atzīstams par spēkā neesošu, un atzinis, ka *Darba likuma 101.panta otrajā daļā ietvertās tiesību normas mērķis ir vispirms dot iespēju darbiniekam rakstiski paskaidrot un izskaidrot savu rīcību. Proti, dot darbiniekam aizsardzības iespēju pret viņam izvirzītajiem pārmetumiem. Savukārt darba devējam pēc iepazīšanās ar paskaidrojumu ir iespēja izvērtēt, vai pārkāpums patiešām ir tāds, lai tas būtu par pamatu darba līguma uzteikumam. Tādējādi paskaidrojums ir viens no līdzekļiem lietas patieso apstākļu, pārkāpuma smaguma un vainas noskaidrošanai. Apelācijas instances tiesa, pamatojoties uz konstatēto faktisko apstākļu novērtējumu, atzinusi, ka prasītājas izdarītie pārkāpumi, tas ir, alkoholisko dzērienu tirdzniecība laikā, kad likums to aizliedzis, ir pierādīti, un arī prasības pieteikumā prasītāja nekādus argumentus savai aizstāvībai pret viņai izvirzītajiem pārmetumiem nav norādījusi. Ievērojot minēto, Senāts uzskata, ka paskaidrojuma nepieprasīšana pirms darba līguma uzteikšanas prasītājai pati par sevi nevar būt par pamatu atzinumam, ka darba devējs pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību.*³²

Tāpat Senāts ir atzinis, ka arī *Darba likuma 104.panta otrajā daļā noteiktā darba devēja pienākuma darbinieku skaita samazināšanas gadījumā paziņot Nodarbinātības valsts aģentūrai par atlaižamo darbinieku skaitu un profesiju, nav uzskatāms par tādu darba devēja pienākumu neizpildi vai neievērošanu, kas pats par sevi izraisa tiesiskas sekas. Ar to, ka Nodarbinātības valsts aģentūrai nav paziņots par darbinieka atlaišanu, netiek aizskartas prasītāja tiesības.*³³

Darba likuma 102.panta piemērošana

2004.gada tiesu prakses apkopojumā tika atzīts, ka uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba devēja uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā, piemēram, dienesta izmeklēšanas atzinumā, ja uz to ir atsauce uzteikumā vai arī tiesa konstatē, ka darbinieks ar to ir rakstveidā iepazīstināts.³⁴

Arī turpmāk Senāts saglabā nostāju, ka darba līguma uzteikums un tā pamatojums var tikt ietverts vairākos dokumentos. Šajā sakarā Senāts ir norādījis, ka *Civillietu tiesas kolēģija spriedumā ir vērtējusi darba devējas rīkojumus Nr. 57-p un 75-z un atzinusi, ka tie nevar tikt uzskatīti par uzteikumu, jo nav ievērotas visas Darba likuma 101.pantā noteiktās uzteikuma formas prasības. Šāds tiesas secinājums, Senāta ieskatā, taisīts, pārkāpjot Civilprocesa likuma 97.panta un 193.panta piektās daļas noteikumus, jo tiesa nav vispusīgi pārbaudījusi pierādījumus un nav devusi vērtējumu par visiem lietas materiāliem. Kasācijas sūdzības iesniedzēja pamatoti norādījusi, ka darba devējas griba pārtraukt darba attiecības var tikt izteikta gan vienā atsevišķā dokumentā, gan arī vairākos dokumentos. Tādējādi tiesai, vērtējot uzteikuma esamību, tie visi ir apskatāmi savstarpējā kopsakarā. Tas, ka vienā no*

³¹ SKC – 1211/2010

³² SKC – 832/2009

³³ SKC – 145/2008

³⁴ 2004.gada tiesu prakses apkopojums, 9.lpp.

šiem dokumentiem iztrūkst kāda uzteikuma pazīme, nenozīmē, ka tā nevar būt iekļauta citā, tādēļ konstatējums, ka katrs atsevišķs no vairākiem dokumentiem pēc formas neatbilst uzteikumam, vēl nedod pamatu secinājumam, ka tie visi kopumā nav vērtējami kā uzteikums.³⁵

Attiecībā uz uzteikuma pamatā esošo apstākļu norādīšanu pašā uzteikumā, 2004.gada tiesu prakses apkopojumā tika atzīts, ka tie uzteikumā norādāmi tādā apjomā, lai tiesām ir nodrošināta iespēja pārbaudīt uzteikuma pamatotību; uzteikumā nepietiek norādīt tikai uz uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no 101.panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī konkrēti faktiskie apstākļi.³⁶

Arī turpmāk Senāts ir uzskatījis *par pamatotu apelācijas instances tiesas secinājumu, ka darba līguma uzteikumā ietvertā norāde „sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu uzņēmumā (štata vienību likvidāciju) saimniecisku un organizatorisku iemeslu dēļ” ir pietiekama, lai konkrētajā situācijā atzītu, ka tā atbilst Darba likuma 102.panta prasībām. Kasācijas sūdzības iesniedzējs, atsaucoties Augstākas tiesas 2004.gada tiesu prakses apkopojumu „Par likumu piemērošanu, izšķirot strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” (sk. apkopojuma 9.lpp.), uzsvēris, ka Augstākā tiesa atzinusi (..) „uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apmērā, lai būtu iespēja pārbaudīt uzteikuma pamatotību”. Nekonkrētība vai vispārinātu formulējumu lietošana leģitimējot darba devēja patvaļu. Vajadzējis norādīt pamatojumu, kāpēc nepieciešams likvidēt tieši šefpavāra amatu, un šāda pasākuma neatliekamību.*

Senāts norāda, ka kasācijas sūdzības iesniedzējs nav ņēmis vērā minētā apkopojuma 8.lappusē atspoguļoto Senāta viedokli lietā, kas ļoti līdzīga ar šo izskatāmo, proti, lietā par darbinieku skaita samazināšanu Latvijas Nacionālajā operā. Tajā par pietiekamu atzīts šāds uzteikuma pamatojums: „mākslinieciski vadošā personāla darba organizācijas izmaiņas”. Kasācijas sūdzībā nav izvirzīti prasījumi, cik plašai uzteikumā vajadzēja būt komercsabiedrības darbinieku skaita, strukturālā sastāva, kā arī sabiedrības finansiālā stāvokļa un iespēju analīzei, lai secinātu, ka likvidējams tas amats, ko ieņem prasītājs. (..) **Senāta ieskatā, konkrētajā gadījumā nebija nepieciešams detalizētāk izvērst uzteikuma pamatojumu. Tas nav juridiski nepieciešams, jo Darba likuma 125.pants nosaka, ka tikai strīda gadījumā darba devējam jāpierāda uzteikuma tiesiskā pamatotība.**

Tāpat kasācijas sūdzībā nav konkretizēts, kādus pierādījumus darba devējam vajadzēja norādīt uzteikumā par darbinieku skaita samazināšanas neatliekamību, ja darba devējs jau konstatējis pašu samazināšanas nepieciešamību. **Norāde uz darbinieku skaita samazināšanu ļauj darbiniekam pilnīgi skaidri saprast divas lietas; pirmkārt, ka uzteikums nav saistīts ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, kā tas atspoguļojas Darba likuma 104.pantā, otrkārt, ka veicami dažādi pasākumi taupīgākai un efektīvākai saimniekošanai, par kuriem lemt tiesīgs ir darba devējs, nosakot arī izpildīšanas termiņus.** Konstatējot nepieciešamību samazināt darbinieku skaitu, samazināšana veicama neatliekami, ja vien lēmumā nav īpaši minēti kādi iepriekš veicami pasākumi. Kā redzams no lietas materiāliem, tad jautājums par šefpavāra amata likvidēšanu risināts nevis kā neatliekams, bet gan ievērojot pakāpenību: lēmums par darbinieku skaita vispārēju samazināšanu pieņemts 2008.gada 6.augustā, par konkrētajām amata vietām – 13.augustā, ģenerāldirektora

³⁵ SKC – 758/2010 7.2.p.

³⁶ 2004.gada tiesu prakses apkopojums, 7.-8.lpp.

*rīkojums – 12.septembrī, uzteikums paziņots 19.septembrī, dodot iespēju vienu mēnesi meklēt citu darbu, un atlaišanas datums 18.oktobrī.*³⁷

Darba likuma 101.panta trešās daļas piemērošana

Atbilstoši Darba likuma 101.panta trešajai daļai darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. un 5.punkta noteikumiem (apstākļi, kas saistīti ar darbinieka uzvedību), ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai laiku, kad viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu³⁸ laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Senāts, interpretējot Darba likuma 101.panta trešās daļas normu, ir norādījis, ka *no minētās tiesību normas izriet, ka **darba devēja tiesība uzteikt darba līgumu ir aprobežota ar konkrētu termiņu – vienu mēnesi no pārkāpuma atklāšanas dienas.** Šajā viena mēneša termiņā neieskaita laiku, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, un tādēļ tas var tikt pagarināts, ņemot vērā konkrētos apstākļus. Šie attaisnojošie apstākļi, kas var būt par pamatu termiņa pagarināšanai, ir pārejoša darbnespēja, atvaļinājums, laiks, kad darbinieks veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē vai nodod asinis, piedalās profesionālā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā, pārceļas uz citu dzīvesvietu, svētku dienas un citi gadījumi, kas uzskaitīti Darba likuma 74.panta pirmajā daļā. **Tomēr, ja no pārkāpuma izdarīšanas dienas ir pagājuši seši mēneši**³⁹ *neatkarīgi no tā, kad pārkāpums atklāts, darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam. No šiem sešiem mēnešiem nav izskaitāms laiks, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Tādējādi seši mēneši ir galīgais noilguma termiņš, kas nav pagarināms.*⁴⁰ Ņemot vērā veiktos grozījumus Darba likumā, minētā atziņa turpmāk piemērojama 12 mēnešu noilguma termiņam.*

Līdz ar to, Senāta ieskatā, piemērojot Darba likuma 101.panta trešo daļu, ir svarīgi precīzi noteikt pārkāpuma atklāšanās dienu, no kuras skaitāms viena mēneša termiņš, kas darba devējam piešķirts Darba likuma 101.panta pirmajā daļā paredzēto tiesību izmantošanai. Gadījumos, kad pārkāpumam bijis vienreizējs raksturs, tā atklāšanas dienas noteikšana nerada sarežģījumus. Bet gadījumos, kad pārkāpumam bijis ilgstošs raksturs, par tā atklāšanas laiku var atzīt arī citu dienu. Kā norādījis Senāts 2004.gada 28.janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-38, **par pārkāpuma atklāšanas dienu atzīstama diena, kad sastādīts slēdziens, kurā konstatēts pārkāpums.** Līdzīgas atziņas izteiktas arī Senāta 2004.gada 7.aprīļa spriedumā lietā Nr. SKC-222, 2006.gada 4.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-547, 2010.gada 29.septembra spriedumā lietā Nr. SKC-203.⁴¹

Attiecībā uz laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, izskaitīšanu no viena mēneša termiņa, kad darba devējs var uzteikt darba līgumu pēc pārkāpuma atklāšanas dienas, Senāts par pareizu ir atzinis apelācijas instances tiesas

³⁷ SKC – 267/2010 7.2.p.

³⁸ Šajā Darba likuma normā 2010.gada 4.martā izdarīti grozījumi, kas paredz pagarināt laikposmu no pārkāpuma izdarīšanas dienas no 6 mēnešiem līdz 12 mēnešiem.

³⁹ Lieta skatīta, ņemot vērā 101.p.3.d. redakciju līdz 2010.gada 4.marta grozījumiem Darba likumā.

⁴⁰ SKC – 1249/2010 11.1.p.

⁴¹ SKC – 1249/2010 11.2.p., skat. arī SKC – 532/2010

spriedumā norādīto, *ka atbilstoši Darba likuma 74.panta pirmajai daļai prasītājas atstādināšana no darba paskaidrojumu sniegšanai nav uzskatāma par attaisnojošu apstākli, kura dēļ darbinieks neveic darbu, un tādēļ, aprēķinot viena mēneša termiņu darba līguma uzteikumam, no tā nav izskaitāms laika posms, kad prasītāja bija atstādināta no darba.*⁴²

Vienlaikus Senāts arī atzinis, ka *Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktais viena mēneša termiņš ir prekluzīvs materiāltiesisks termiņš, tāpēc darba devējam tiesība pārtraukt darba attiecības sakarā ar konstatēto pārkāpumu, neuzsakot darba līgumu šajā termiņā, izbeidzas. Savukārt darba līguma uzteikšana pēc minētā termiņa izbeigšanās strīda gadījumā ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu (Darba likuma 124.panta pirmā daļa).*⁴³

Līdzīgi darba devēja uzteikumam saistībā ar darbinieka uzvedību iepriekš aprakstītās atziņas ir saistošas arī disciplinārsodu piemērošanai. Darba likuma 90.pants paredz darba devēja tiesības izteikt darbiniekam piezīmi vai rājienu par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu, proti, darba devēja tiesības disciplināri sodīt darbinieku.

Senāts ir sniedzis Darba likuma 90.panta trešās daļas skaidrojumu, atzīstot, ka *darba devējam piezīme vai rājiens jāizsaka viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas. Taču šajā termiņā neieskaita tās darba dienas, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Tātad minētais mēneša termiņš, ņemot vērā konkrētos apstākļus, var tikt pagarināts. Šie attaisnojošie iemesli ir ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, svētku dienas, profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas celšanā pavadītais laiks un citi gadījumi, kas uzskaitīti Darba likuma 74.panta pirmajā daļā. Taču, ja no pārkāpuma izdarīšanas dienas ir pagājuši seši mēneši⁴⁴ neatkarīgi no tā, kad pārkāpums atklāts, darba devējs darbinieku nav tiesīgs sodīt. No šiem sešiem mēnešiem nav izskaitāms arī tas laiks, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Tātad seši mēneši ir galīgais noilguma termiņš, kas nav pagarināms. Līdz ar to Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesa pareizi iztulkojusi minēto tiesību normu un pamatoti nav izskaitījusi no sešu mēnešu termiņa laiku, kad prasītāja atradusies grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, kā arī izmantojusi bērna kopšanas atvaļinājumu.*⁴⁵

Darba likuma 101.panta ceturtais daļas piemērošana

Darba līguma uzteikums Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8. vai 9.punktā minēto iemeslu dēļ atbilstoši Darba likuma 101.panta ceturtajai daļai ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Senāts ir paudis viedokli, ka *iespējai piedāvāt atlaižamajam darbiniekam citu darbu jāpastāv uzteikuma izsniegšanas laikā. Uzteikuma izsniegšanas brīdī 2008.gada 19.septembrī darba devējam šāda iespēja nepastāvēja, tādēļ norāde par vēlāk atbrīvojušos cita amata vietu, piemēram, virtuves pārziņa vietu, ir nepamatota. Likums neparedz darba devējam pienākumu pēc uzteikuma izsniegšanas atlaistajam*

⁴² SKC – 1249/2010 11.3.p.

⁴³ SKC – 1249/2010 11.4.p., skat. arī SKC – 532/2010

⁴⁴ Maksimālais termiņš piezīmes vai rājienu piemērošanai nav pagarināts un ir saglabājies 6 mēneši.

⁴⁵ SKC – 589/2009 11.p.

darbiniekam ziņot par katru no jauna radušos vakanci un līdz ar to atsaukt vai apturēt uzteikumu līdz brīdim, kad darbinieks izlems par radušās vakances izmantošanu.⁴⁶

Papildus Senāts attiecībā uz Darba likuma 101.panta ceturtajā daļas iztulkojumu ir norādījis: *lai atzītu, ka pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, kas var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, kā to paredz Darba likuma 124.panta pirmā daļa, **nozīme ir tikai tiem apstākļiem, kas pastāvējuši līdz uzteikuma saņemšanai.** Apelācijas instances tiesa, balstoties uz vispusīgu ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu saistīto apstākļu noskaidrošanu un pierādījumu izvērtējumu to kopumā, secinājusi, ka līdz 2006.gada 6.janvārim, kad prasītājs saņēmis darba līguma uzteikumu, darba devējam iespēja piedāvāt viņam citu darbu nebija. Turklāt tiesa konstatējusi, ka sludinājums internetā ievietots, lai meklētu darbinieku otras pārdevējas prombūtnes laikā sakarā ar viņas grūtniecību un gaidāmā bērna kopšanas atvaļinājumu un ka darba vieta reāli brīva bija tikai 2009.gada 2.martā, t.i., gandrīz divus mēnešus pēc tam, kad prasītājs saņēmis uzteikumu.⁴⁷*

2004.gada tiesu prakses apkopojumā Darba likuma 101.panta ceturta daļa analizēta, cita starpā norādot, ka nav pamata piedāvāt darbu (amatu), uz kuru ir paredzēts atklāts konkurss, jo atlaižamajam darbiniekam nav liegtas tiesības pretendēt uz šo darbu (amatu) konkursa kārtībā.⁴⁸ Senāts, piekrītot atziņai šajā jautājumā, ir attīstījis Darba likuma 101.panta ceturta daļas iztulkošanu, proti, norādot uz atšķirībām starp atklātu konkursu un darba sludinājumu kā tādu.

Šajā sakarā Senāts atzinis, ka *atbilstoši definīcijai termins „konkurss” nozīmē sacensība, kuras mērķis ir noskaidrot labākos, spējīgākos dalībniekus, labākos darbus (Latviešu valodas vārdnīca 30 000 pamatvārdu un to skaidrojumu. R.: Avots, 2006, 529.lpp.). Līdz ar to konkurss ir saistīts ar izstrādātiem noteikumiem, pēc kuriem komisija vai žūrija novērtē pretendentes. Taču konkrētajā gadījumā konkursa noteikumi nav bijuši izstrādāti. Tādējādi apelācijas instances tiesa pareizi iztulkojusi Darba likuma 101.panta ceturto daļu un pamatoti atzinusi, ka atbildētājam bija iespēja piedāvāt prasītājam autobusa vadītāja amatu, uz kuru nebija izsludināts atklāts konkurss.⁴⁹ Tādējādi atzīstams, ka darba sludinājums pats par sevi, ja nav izstrādāti konkursa noteikumi, neatbrīvo darba devēju no pienākuma sludinājumā norādīto darbu piedāvāt atlaižamajam darbiniekam.*

Darba likuma 101.panta sestās daļas piemērošana

Darba likuma 110.panta pirmā daļa paredz darba devējam aizliegumu uzteikt darba līgumu darbiniekam - arodbiedrības biedram - bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti Darba likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktā. Savukārt Darba likuma 101.panta sestā daļa uzliek darba devējam pienākumu pirms darba līguma uzteikšanas noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Papildus 2004.gada tiesu prakses apkopojumā paustajām atziņām jānorāda uz citu nozīmīgu Darba likuma 101.panta sestās daļas un 110.panta pirmās daļas normas iztulkojumu. Senāts šajā

⁴⁶ SKC – 267/2010 7.3., 7.4.p., skat. arī SKC – 424/2010

⁴⁷ SKC – 424/2010

⁴⁸ 2004.gada tiesu prakses apkopojums, 6.lpp.

⁴⁹ SKC – 366/2009 12.2.p.

sakarā ir norādījis, ka **darba devējam likumā uzliktais pienākums pirms darba līguma uzteikšanas noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, un ja ir, pirms darba uzteikšanas saņemt attiecīgās arodbiedrības iepriekšēju piekrišanu, ir imperatīvs un nepārprotams, tāpēc kasācijas sūdzībā izteikto viedokli, ka Darba likums neierobežo darba devēja tiesības noskaidrot darbinieka piederību kādai arodbiedrībai vienlaicīgi ar darba līguma uzteikšanu, nevar atzīt par pareizu.**⁵⁰ Tādējādi lūgums darbiniekam sniegt informāciju par piederību arodbiedrībai tajā pašā dokumentā, kurā izteikts uzteikums, un nevis atsevišķā aktā, ir uzskatāms par Darba likuma 101.panta sestās daļas pārkāpumu.

Darba likuma 103.panta piemērošana

Darba likuma 103.panta pirmajā daļā ir noteikti darba devēja uzteikuma minimālie termiņi. Minētie termiņi jāievēro, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikti garāki uzteikuma termiņi. Tajā pašā laikā arī pats darba devējs konkrētā gadījumā var noteikt garāku uzteikuma termiņu, nekā tas ir paredzēts Darba likuma 103.panta pirmajā daļā, un tas pats par sevi nebūs uzskatāms par darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumu no darba devēja puses.

Šai sakarā Senāts ir norādījis, ka *likums nosaka minimālos termiņus, kas darba devējam jāievēro, ja tas darbiniekam uzteic darba līgumu. Konkrētajā gadījumā uzteikuma termiņš ir noteikts viens mēnesis, kura ietvaros darba devējam ar darbinieku vēl jāturpina darba tiesiskās attiecības pēc darba līguma uzteikšanas. Šī norma ierobežo darba devēju un dod tiesības darbiniekam pēc darba līguma uzteikšanas vēl kādu laiku strādāt, lai atlikušajā laikā, piemēram, meklētu jaunu darbu. Ilgāki uzteikuma termiņi, nekā paredz likums, ir uzskatāmi par labvēlīgākiem darbiniekam. Darba devējs pret atbrīvojamo darbinieku pats var izrādīt labvēlību un pēc savas iniciatīvas pagarināt [noteikt garāku – red.piez.] uzteikuma termiņu vai arī var to darīt pēc darbinieka lūguma. Ja darba devējs to dara, tad tas ir jāvērtē kā darba devēja labprātīga atkāpšanās no savām tiesībām par labu darbinieka interesēm. Nekādā gadījumā Darba likuma 103.pantā noteiktos termiņus nedrīkst absolutizēt ar domu - ja koplīgums vai darba līgums neparedz garākus termiņus, tad vienīgie pareizie termiņi ir likumā noteiktie. Šāda interpretācija būtu pretrunā darbinieka interesēm un minētā panta mērķim – pēc līguma uzteikuma darbiniekam dot iespēju vēl kādu laiku strādāt, saņemt par to atalgojumu (sal. Gailums, I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata. Rīga, 2004, 54.-55.lpp.).*⁵¹

Tajā pašā laikā citā lietā Senāts ir norādījis, ka *likuma mērķis ir aizstāvēt darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības un nodrošināt, lai viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas varētu celt atbilstošu prasību tiesā. Darbiniekam darba līguma uzteikums izsniegts 15.februārī ar norādi, ka atlaišanas no darba datums ir 19.marts, ko prasītājs izmantojis savā labā, strādādams vēl četras dienas pēc uzteikuma termiņa beigām. Darba devējam nav tiesību aizturēt darbinieku pēc uzteikuma termiņa beigām, bet paša prasītāja piekrišana turpināt darba attiecības līdz 19.martam nav uzskatāmas par viņa tiesību ierobežojumu.*⁵² Ar attiecību izbeigšanu vēlāk kā viens mēnesis netiek ierobežotas darbinieka tiesības;

⁵⁰ SKC – 649/2009 8.1.p.

⁵¹ SKC – 375/2008 8.2.p.

⁵² SKC – 145/2008

viņš var strādāt ilgāk, bet viņu nevar piespiest aizturēties ilgāk par mēnesi (likumā noteikto uzteikuma termiņu).

Attiecībā uz Darba likuma 103.panta trešajā daļā paredzēto iespēju atsaukt uzteikumu, papildus jau 2004.gada tiesu prakses apkopojumā ietvertajam, Senāts ir atzinis: *Darba likuma 103.panta trešajā daļā noteiktais, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā, aizsargā darbinieku pret darba devēja nekonsekventu un nenoteiktu rīcību. Šīs tiesību normas mērķis ir radīt tiesisko stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma. Atlaistā darbinieka prasības celšana tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā nozīmē darba līguma uzteikuma anulēšanu no tā sastādīšanas brīža, kas, nesāņemot no nepamatoti atlaistā darbinieka vēl kādu īpašu piekrišanu, ļauj darba devējam pēc savas iniciatīvas atjaunot darbinieku darbā, tādējādi pēc būtības apmierinot darbinieka prasījumu pirms par to spriedusi tiesa.*⁵³

Vēlākā spriedumā Senāts papildus atzinis, ka, noskaidrojot minētās tiesību normas mērķi, ir jāņem vērā Senāta judikatūrā jau izteiktās atziņas. 2009.gada 14.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC – 896/2009 Senāts norādījis, ka pēc tam, kad darba devējs ir uzteicis darba līgumu, darbiniekam atbilstoši Darba likuma 103.panta pirmās daļas 2. vai 3.punkta prasībām ir attiecīgi 10 dienu vai viena mēneša termiņš, lai, turpinot darba attiecības ar darba devēju, vienlaicīgi veiktu pasākumus cita darba meklēšanai. Ja darbinieks jau ir vienojies ar citu darba devēju par darba tiesisko attiecību uzsākšanu pēc uzteikuma termiņa beigām, turklāt ar viņam izdevīgākiem noteikumiem nekā tie ir, strādājot pie konkrētā darba devēja, un darba devējs uzteikumu atsauc, tad darbinieks tiek nostādīts neizdevīgā situācijā attiecībā pret saviem turpmākajiem darba plāniem, kurus veidot viņam bija pamats, paļaujoties uz saņemto darba devēja uzteikumu. Ievērojot minēto, Senātam ir pamats secināt, ka *Darba likuma 103.panta trešās daļas mērķis ir nodrošināt darbinieka tiesības saistībā ar darba devēja uzteikumu. Norma aizsargā darbinieku pret darba devēja nekonsekventu un nenoteiktu rīcību, jo vērsta uz to, lai radītu stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma. Tajā pašā laikā tā nenosaka aizliegumu darba devējam atsaukt darba uzteikumu. Līdz ar to Senāts atzīst, ka darba devējs ir tiesīgs atsaukt darba uzteikumu, ja tas nenonāk pretrunā ar Darba likuma 103.panta trešās daļas mērķi.*⁵⁴

Tas nozīmē, ka to, vai turpināt darba tiesiskās attiecības pēc tam, kad darba devējs ir atsaucis savu uzteikumu, izlemj darbinieks (ja vien šīs tiesības nav ierobežotas darba līgumā vai darba koplīgumā). Darbinieks var izvēlēties neturpināt darba tiesiskās attiecības, nepiekrīst uzteikuma atsaukšanai un uzstāt uz darba attiecību izbeigšanu atbilstoši sākotnējam uzteikumam. Tajā pašā laikā, izvēloties darba tiesisko attiecību izbeigšanu, darbiniekam vairs nav tiesību apstrīdēt uzteikuma tiesiskumu, prasīt atjaunošanu darba un atlīdzības par darba piespiedu kavējumu izmaksu, jo darba devējs jau ir novēris pašu pārkāpuma pamatu un atsaucis savu uzteikumu, tādējādi novēršot tā negatīvās sekas attiecībā uz darbinieku.

⁵³ SKC – 896/2009

⁵⁴ SKC – 422/2010 9.p.

Darba likuma 108.panta piemērošana

Atbilstoši Darba likuma 108.pantam darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija. Minētā norma paredz darba devēja pienākumu veikt objektīvu darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtējumu, proti, *paredz noteiktu procesuālo kārtību darba līguma uzteikšanai sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, lai nodrošinātu darbinieka tiesību un interešu aizsardzību šajā procesā.*⁵⁵

Senāta praksē ir vispusīgi analizēti ar šādu izvērtējumu saistīti aspekti par izvērtējuma veikšanu starp darbiniekiem, kuri veic tādu pašu vai līdzīgu darbu, kā arī izvērtējuma iespējamo neveikšanu, ja paredzēts atlaist vienīgo darbinieku, kas uzņēmumā veic attiecīgo darbu, tomēr būtisks ir arī jautājums par šādas izvērtēšanas subjektu, proti, vai šāda izvērtēšana ir jāveic pašam darba devējam vai arī to viņa uzdevumā var veikt kāds cits subjekts.

Senāts šajā sakarā ir norādījis, ka *Darba likuma 108.pants nosaka kritērijus, kas ņemami vērā, izlemjot jautājumu par konkrētā darbinieka priekšrocībām turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Taču īpašas prasības formai, kādā šis jautājums lemjams un izvērtēšanas rezultāti fiksējami, minētajā tiesību normā nav izvirzītas. Norādītais dod pamatu atzinumam, ka noteicoša nozīme piešķirta darbinieku priekšrocību izvērtēšanai turpināt darba attiecības, nevis formai, kādā tai jānotiek. Iepriekš minēto apsvērumu kontekstā apelācijas instances tiesas secinājums, ka darba devējam, lemjot jautājumu par darbinieka priekšrocībām turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, pieļaujams jebkurš izvērtēšanas paņēmieni, tostarp jautājuma nodošana izvērtēšanai arodorganizācijai nav pretrunā Darba likuma 108.panta noteikumiem.*⁵⁶

Šāda nostāja, ka darbinieku darba rezultātus un kvalifikāciju varētu izvērtēt kāds cits subjekts darba devēja uzdevumā, ir atbalstāma, taču vienlaikus, izvēloties šādu risinājumu, būtu jānodrošina, ka šāds izvērtējums tiek veikts objektīvi, pamatojoties uz noteiktiem, darba devēja apstiprinātiem kritērijiem. Tikai objektīvs izvērtējums var nodrošināt patiesu darbinieku tiesību un interešu aizsardzību šajā procesā. Būtiska nozīme šajā izvērtēšanas procesā ir arī subjekta, kas veic izvērtējumu darba devēja uzdevumā, neitralitātei attiecībā uz izvērtējamiem darbiniekiem. Minētajā lietā Senāts atzina, ka darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtēšanas uzticēšana arodorganizācijai nav pretrunā ar Darba likuma 108.pantu, jo *arodbiedrības ir neatkarīgas no darba devēja un ar vēlēto institūciju starpniecību tās pārstāv savus biedrus attiecībās ar darba devēju un aizstāv viņu darba, profesionālās un sociālās tiesības un intereses (likuma „Par arodbiedrībām” 9.pants)*⁵⁷

Tomēr, ievērojot, ka arodbiedrības atbilstoši likumam aizstāv savu biedru tiesības un intereses, taču ne visi izvērtēšanai pakļautie darbinieki var būt arodbiedrības biedri, aktuāls ir jautājums par šāda izvērtējuma iespējamo objektivitāti. Jebkurā gadījumā, ja darba devējs uztic darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtēšanu kādam citam subjektam, tieši darba devējam ir pienākums pierādīt, ka

⁵⁵ Skat. 2004.gada tiesu prakses apkopojums, 5.-6.lpp.

⁵⁶ SKC – 62/2009

⁵⁷ SKC – 62/2009

uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktai darba līguma uzteikšanas kārtībai, kā arī pats darba devējs ir atbildīgs par izvērtējumu pēc būtības.

3. Atjaunošana darbā

Ja darbinieks atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas atzīts par spēkā neesošu, vai arī kā citādi pārkāpjot darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, darbinieks atjaunojams darbā un viņam izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Darba likuma 122.panta piemērošana

Darba likuma 122.pants paredz, ka darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Tādējādi būtisks ir jautājums par uzteikuma spēkā stāšanos un darba devēja uzteikuma patiesās dienas noteikšanu.

Senāts savā tiesu praksē ir atzinis, ka *uzteikuma mērķis ir darbinieka informēšana par paredzamo darba attiecību izbeigšanu, lai atkarībā no atlaišanas pamatojuma darbinieks atbilstoši Darba likuma 103.panta pirmajai daļai varētu iegūt laiku attiecīgi 10 dienas vai vienu mēnesi, kas viņam ļautu sagatavoties atlaišanai, kā arī izmantot citas šādam gadījumam likumā garantētās tiesības. Ņemot vērā, ka darbinieks šīs tiesības var realizēt tikai pēc tam, kad ir uzzinājis par paredzamo atlaišanu, Senāts atzīst, ka par **darba līguma uzteikuma dienu atzīstama diena, kad darbinieks ir saņēmis darba devēja uzteikumu.**⁵⁸ Ja darbinieks nav iepazīstināts ar darba devēja uzteikumu, viņam liegta iespēja iesniegt pieprasījumu darba devējam, lai tas uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku, kā arī sameklēt citu darbu un tādējādi nepalik bez iztikas līdzekļiem. Nezinot par uzteikumu, darbinieks nevar izmantot Darba likuma 103.panta otrajā daļā un 111.pantā garantētās tiesības. Jēgu zaudē arī Darba likuma 103.panta pirmajā daļā noteiktie uzteikuma termiņi, jo, ja piekristu secinājumam, ka uzteikums iegūst juridisko spēku ar tā izgatavošanas vai parakstīšanas brīdi, tad pastāv iespēja, ka darba devējs varētu parakstīt uzteikumu, bet par to paziņot darbiniekam dienā, kad tas tiek atbrīvots no darba.⁵⁹ Tādējādi izlemjot jautājumu par to, kad ir izdarīts darba devēja uzteikums darba tiesisko attiecību izbeigšanai, noteicošā nozīme ir nevis uzteikuma sastādīšanas datumam, bet dienai, kad uzteikumu ir saņēmis darbinieks, jo tikai pēc uzteikuma saņemšanas darbinieks spēj realizēt Darba likumā šim gadījumam paredzētās tiesības un noteiktās garantijas. Turklāt uzteikuma saņemšanas fakta pierādīšanas pienākums atbilstoši Darba likuma 125.pantā ietvertajai normai gulstas uz darba devēju.⁶⁰*

Senāts ir paudis arī viedokli par uzteikuma spēkā stāšanās laiku, ja darbinieks ir atteicies parakstīties par uzteikuma saņemšanu. Šajā sakarā Senāts ir norādījis, ka, *izšķirot jautājumu, kura diena ir uzskatāma par uzteikuma saņemšanas dienu, ja darbinieks atsakās parakstīties par uzteikuma saņemšanu, Senāts jau iepriekš ir*

⁵⁸ SKC – 49/2009 14.1.p., skat. arī SKC – 465/2010

⁵⁹ SKC – 372/2008

⁶⁰ SKC – 465/2010

atzinis, ka uzteikums ir uzskatāms par saņemtu tajā dienā, kad komisija ar tā saturu ir iepazīstinājusi darbinieku (Sk. 2005.gada 5.decembra Augstākās tiesas prakses apkopojuma „Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu” 17.punktu). Tā kā prasītāja atteicās saņemt uzteikumu 2009.gada 15.aprīlī, kad darba devēja iepazīstināja viņu ar tā saturu, Senāts atzīst par pamatotu apelācijas instances tiesas secinājumu, ka prasītāja uzteikumu ir saņēmusi 2009.gada 15.aprīlī un no šīs dienas skaitāms Darba likuma 122.pantā paredzētais prasības celšanas termiņš.⁶¹

Tajā pašā laikā, nav pamata uzskatīt, ka uzteikuma spēkā stāšanās ir iespējama tikai darbiniekam personīgi saņemot darba devēja uzteikumu darba vietā. Gadījumos, ja darbinieks atrodas prombūtnē un nav iespējams viņam izsniegt uzteikumu pret parakstu, to ir iespējams nosūtīt, arī izmantojot pasta vai citu sūtījumu piegādes organizācijas starpniecību. Šādā gadījumā uzteikums stājas spēkā, kad darbinieks to ir faktiski saņēmis.

Izskatot lietas par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, būtiski ir vērst uzmanību uz uzteikuma spēkā stāšanās laiku, ja darba devēja uzteikumā ir ietverts nosacījums. Senāts šajā sakarā ir atzinis, ka, *lai arī Darba likumā expresis verbis nav paredzēts uzteikumā ietvert nosacījumus, kad tas stāsies spēkā, Senāta ieskatā, pats par sevi tas neliecina, ka uzteikums ir prettiesisks. Tā kā darba tiesiskās attiecības regulē ne tikai Darba likums, bet arī citi normatīvie akti, tostarp Civillikums, kas paredz nosacījumus tiesiskā darījumā, secināms, ka darba devējam nav aizliegts darba līguma uzteikumā ietvert nosacījumu par tā spēkā stāšanos.⁶²* Savukārt attiecībā uz uzteikuma, kurā ietverts nosacījums, spēkā stāšanos jeb dienu, no kuras skaitāms Darba likuma 122.pantā noteiktais viena mēneša termiņš, Senāts ir norādījis, ka, *ja darba devējs dokumentā, kas ir pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, ietvēris nosacījumus, kuriem iestājoties dokuments iegūst uzteikuma tiesisko dabu un sekas, tad Darba likuma 122.panta pirmajā teikumā paredzētais termiņš skaitāms tieši no tās dienas, kad ir iestājušies darba devēja noteiktie nosacījumi un dokuments kļuvis par uzteikumu. Pretējā gadījumā, kā to pareizi atzinusi apelācijas instances tiesa, tiktu pārkāptas prasītājas tiesības viena mēneša laikā apstrīdēt uzteikumu.⁶³*

2004.gada tiesu prakses apkopojumā pausta nostāja par Darba likuma 122.pantā noteikto termiņu kā materiāltiesisko prekluzīvo un subjektīvo tiesību izbeidzošu termiņu, kas aprobežo attiecīgās tiesības pastāvēšanu laikā.⁶⁴ Senāta prakse šajā jautājumā ir palikusi nemainīga. Senāts arī vēlākās lietās ir norādījis, ka *likumā noteiktais viena mēneša termiņš ir materiāltiesisks prekluzīvs termiņš, kas nosaka tiesības celt prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Neceļot prasību šādā termiņā un atbilstoši Darba likuma 123.pantam neiesniedzot tiesai pieteikumu par nokavētā termiņa atjaunošanu, ir izbeigušās prasītāja subjektīvās tiesības, kas aprobežotas ar likumā noteikto laika periodu. Senāts jau agrāk vairākkārtīgi ir norādījis, ka prasības celšanas termiņa nokavējums atzīstams par absolūtu materiāltiesisku šķērsli attiecīgas prasības apmierināšanai un ir patstāvīgs pamats celtās prasības noraidīšanai. **Konstatējot prasības celšanas termiņa nokavējumu,***

⁶¹ SKC – 374/2010 8.p.

⁶² SKC – 1352/2010 8.p.

⁶³ SKC – 1352/2010 9.p.

⁶⁴ 2004.gada tiesu prakses apkopojums, 17.-20.lpp.

*tiesai nav pienākuma pārbaudīt darba līguma izbeigšanas pamatoību.*⁶⁵ Vienlaikus Senāts arī ir atzinis - *apstākļi, ka konkrētajā gadījumā apelācijas instances tiesa tomēr ir pārbaudījusi darba uzteikuma pamatoību un atlaišanu atzinusi par likumīgu, kas tiek apstrīdēts kasācijas sūdzībā, neietekmē sprieduma likumību un pamatoību.*⁶⁶

Darba likuma 123.pants paredz tiesai iespēju atjaunot prasības termiņu, ja darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ to ir nokavējis un lūdzis tiesu šo termiņu atjaunot. Tiesu praksē būtiska nozīme ir brīdim, kad sākas šī termiņa tecējums, jo pieteikumu par nokavētā termiņa atjaunošanu jāiesniedz ne vēlāk kā divu nedēļu laikā no dienas, kad zudis prasības termiņa nokavējuma pamats. Senāts atzīst, ka **gadījumos, kad prasības termiņa nokavējuma pamats zudis brīvdienā vai svētku dienā, termiņa tecējums pieteikuma iesniegšanai par nokavētā termiņa atjaunošanu sākas nākamajā darba dienā.**⁶⁷

Darba likuma 124.panta piemērošana

Atbilstoši Darba likuma 124.panta otrajai daļai darbinieks, kurš atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas atzīts par spēkā neesošu, vai arī kā citādi pārkāpjot darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, saskaņā ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā.

Ja darbinieks uzskata darba devēja uzteikumu par nepamatotu, darbiniekam saskaņā ar Darba likuma 122.pantu ir jāceļ prasība tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, bet, ja darbinieks ir jau atlaists no darba, arī prasība par atjaunošanu darbā. Juridiskajā literatūrā ir norādīts, ka tā kā darba tiesību galvenais uzdevums ir aizsargāt darbinieku, prasībā par atjaunošanu darbā izteiktajam prasījuma formulējumam nav izvīrāmas sevišķi stingras prasības. Ja tiek celta prasība par atjaunošanu darbā un darba līgums ir izbeigts ar darba devēja uzteikumu, tad uzskatāms, ka ir celta arī prasība par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, un šīs formālās prasības neievērošana pati par sevi nav pamats darbinieka prasības noraidīšanai.⁶⁸

Arī Senāts ir pievienojies šādai nostājai un norādījis, ka gadījumā, ja *pirmās instances tiesa uzskatīja, ka prasītāja nav cēlusi prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, prasītājai bija jāizskaidro viņas tiesības un jāatliek lietas izskatīšana, sniedzot iespēju prasītājai celt prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Tiesa, sašaurināti iztulkojot Darba likuma 122. pantu, nonākusi pretrunā ar Civilprocesa likuma 1. pantā noteikto, kas paredz personai tiesības uz savu aizskarto vai apstrīdēto civilo tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību tiesā, tikai tā iemesla dēļ, ka persona nav precīzi noformulējusi Darba likuma 122. pantā minēto prasījumu.*⁶⁹

Darba likuma 126.panta piemērošana

Darba likuma 126.pants reglamentē atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, ja darbinieks prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, kā arī

⁶⁵ SKC – 1052/2009 7.1.p., 7.2.p.

⁶⁶ SKC – 1052/2009 7.2.p.

⁶⁷ SKC – 366/2009 12.1.p.

⁶⁸ Kalniņš, E. Prasība par atjaunošanu darbā. Jurista Vārds, Nr. 13, 2004, 6.apr.

⁶⁹ SKC – 284/2009

gadījumā, ja tiesa, kaut arī pastāv pamats darbinieku atjaunot iepriekšējā darbā, pēc viņa lūguma izbeidz darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu. Lai piespriestu atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, ir jābūt celtai prasībai par atjaunošanu darbā, kā arī ir jākonstatē darba kavējuma piespiedu raksturs.

Tā, piemēram, Senāts ir norādījis, ka, *ņemot vērā, ka darbinieks prasību par prettiesisku atļaušanu no darba nav cēlis (cēlis prasību par neizmaksātā atalgojuma piedziņu), bet kompensācijas piedziņa var izrietēt tikai no prettiesiskas atļaušanas no darba fakta, tiesai nebija pamata apmierināt prasību.*⁷⁰

Citā lietā Senāts norādījis, ka *par darba piespiedu kavējumu Darba likuma 126.panta pirmās daļas izpratnē atzīstams gadījums, kad darba devēja vainas dēļ darbiniekam ir liegta iespēja turpināt iepriekšējo darbu un saņemt nolīgto darba samaksu. Ja darbinieks ar pirmās instances tiesas spriedumu atjaunots darbā un darba devējs pilda šo spriedumu, tad, izskatot šo lietu apelācijas kārtībā, nav pamata atjaunot darbinieku darbā, kā arī piedzīt atlīdzību par darba piespiedu kavējumu līdz otrās instances tiesas dienai. Tas pats attiecināms uz gadījumiem, kad darbinieks līdz strīda izšķiršanai ir strādājis citā darbā ar tādu pašu vai lielāku samaksu, vai arī darbinieks neierodas darbā neattaisnojot iemeslu dēļ. (..) **Ja prasūtājam bija iespējas atgriezties iepriekšējā darbā un turpināt darbu, bet fakts, ka viņš to nav darījis, ir vērtējams kā apstāklis, kas liedz darba kavējumu vērtēt kā piespiedu.***⁷¹

Atbilstoši likuma „Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam”⁷² 16.¹ pantam, ja, izpildot attiecīgo tiesas spriedumu, no darba devēja par labu personai tiek piedzīta un izmaksāta atlīdzība par darba piespiedu kavējumu attiecīgajā bezdarbnieka pabalsta saņemšanas periodā, personai ir pienākums Ministru kabineta noteiktajā kārtībā atmaksāt valsts sociālās apdrošināšanas nodarbinātības speciālajā budžetā saņemtā bezdarbnieka pabalsta summu. Šādas likuma normas esamība pati par sevi nevar būt iemesls atlīdzības par darba piespiedu kavējumu samazinājumam.

Senāts šajā sakarā ir atzinis, ka *bezdarbnieka pabalstu nemaksā darba devējs, bet tas tiek maksāts no valsts sociālās apdrošināšanas nodarbinātības speciālā budžeta, tādēļ bezdarbnieka pabalsts nevar tikt ņemts vērā, nosakot atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku, kas piedzenama no darba devēja. Izmaksātā bezdarbnieka pabalsta atmaksāšanas kārtību reglamentē likums „Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam”, kura 16.¹ pants noteic, ka gadījumā, ja, izpildot attiecīgo tiesas spriedumu, no darba devēja par labu personai tiek piedzīta un izmaksāta atlīdzība par darba piespiedu kavējumu attiecīgajā bezdarbnieka pabalsta saņemšanas periodā, personai ir pienākums Ministru kabineta noteiktajā kārtībā atmaksāt valsts sociālās apdrošināšanas nodarbinātības speciālajā budžetā saņemtā bezdarbnieka pabalsta summu.*⁷³

Darba likumā 126.pantā noteiktās atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku aprēķināšanai ir piemērojams Darba likuma 75.pants par vidējās izpeļņas aprēķināšanas kārtību. Saskaņā ar minētā panta trešo daļu, ja pēdējo 12 mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu

⁷⁰ SKC – 24/2008 5.3.p.

⁷¹ SKC – 282/2008

⁷² Likums „Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam”. Latvijas Vēstnesis, Nr. 416/419 (1876/1879), 1999, 15.dec.

⁷³ SKC – 827/2010, skat. arī SKC – 30/2008 9.p.

aprēķina no valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas kopsummā pēdējos sešos mēnešos. Dienas vidējo izpeļņu šādā gadījumā aprēķina, darba samaksas kopsummā dalot ar darba dienu skaitu šajā periodā. Šī norma ir piemērojama gadījumos, ja darbinieks ilgstoši nav strādājis, piemēram, sakarā ar ilgstošu darbnespēju vai sakarā ar atrašanos bērna kopšanas atvaļinājumā. Taču šīs normas piemērošana praksē var novest pie rezultāta, kuru nevar uzskatīt par taisnīgu, piemēram, gadījumā, ja ir jāaprēķina kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu darbiniekam, kurš prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, bet pirms atlaišanas no darba atradies bērna kopšanas atvaļinājumā.

Izskatot konkrētu lietu⁷⁴ atbilstoši līdzīgiem faktiskajiem apstākļiem, kad darbiniece pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas bija atradusies bērna kopšanas atvaļinājuma ilgāk kā 12 mēnešus un vidējās izpeļņas aprēķināšanai, lai noteiktu atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku apmēru, bija jāpiemēro Darba likuma 75.panta trešā daļa, Senāts atzina, ka *minētās normas attiecināšanai uz konkrētās lietas apstākļiem (..) nav pietiekama pamata tā iemesla dēļ, ka šāda būtībā tikai uz apstākļu formālu izvērtējumu un likuma normas gramatisku iztulkojumu balstīta pieeja strīdus jautājuma (par atlīdzības apmēra noteikšanu) risināšanai būtu nepareiza, jo nonāktu pretrunā ar Darba likuma 126.panta pirmās daļas jēgu un mērķi.*

Lietas izskatīšanas gaitā Senāts, pirmkārt, secināja, ka *Darba likuma 126.panta pirmās daļas teksts pietiekami skaidri atklāj tās saturu un mērķi, kas vērsts uz prettiesiski atlaista darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu, līdz ar to nodrošinot viņam nepamatoti zaudēto ienākumu pilnīgu atlīdzināšanu, un ka minētā norma pilnībā atbilst arī Eiropas Kopienas Tiesas atzinumam, ka darbiniekam piešķirtā kompensācija par atlaišanu no darba bez pamatota iemesla ir domāta tam, lai sniegtu darbiniekam to, ko viņš būtu nopelnījis, ja darba devējs nebūtu nelikumīgi izbeidzis darba attiecības. No tā izriet, ka kompensāciju par atlaišanu bez pamatota iemesla darbiniekam izmaksā viņa nodarbinātības dēļ, kura būtu turpinājusies, ja nebūtu šīs atlaišanas. Tādējādi uz šo kompensāciju attiecas atalgojuma definīcija Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 119.panta nozīmē (sk. EKT 1999.gada 9.februāra sprieduma lietā Nr. C-167/97 Karaliene pret Valsts nodarbinātības lietu ministru, ex parte Nikola Seimūra Smita (Nicole Seymour-Smith) un Lora Peresa (Laura Perez) 26., 27. un 28.punktu, European Court reports, 1999., Page I – 00623).*

Otrkārt, Senāts, atsaucās uz EST 2009.gada 20.janvāra spriedumā apvienotajās lietās Nr. C-350/06 un C-520/06 Gerhard Scultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06) norādīto, ka *direktīvas 2003/88 7.panta 2.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to pretrunā ir tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kuru, beidzoties darba attiecībām, finansiālu atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu neizmaksā, ja darba ņēmējs visu vai daļu no bāzes laikposma (..) ir atradies slimības atvaļinājumā, kura dēļ viņš tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nav varējis izmantot. Minētās finansiālās atlīdzības aprēķinā nozīmīgs ir arī darba ņēmēja parastais atalgojums, kas ir jāsaglabā apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam atbilstošajā atpūtas laikā (sk. sprieduma nolemjotās daļas 3.punktu, European Court reports, 2009, Page I-00179).*

Ievērojot to, ka finansiālas atlīdzības par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu aprēķināšanai ir līdzīga kārtība kā kompensācijas par nepamatotu atlaišanu aprēķināšanai (vidējā izpeļņa), Senāts pamatoti secināja, ka līdzīga interpretācija ir

⁷⁴ SKC – 694/2010

attiecināma arī uz kompensāciju par nepamatotu atlaišanu, ja darbinieks visu vai daļu no bāzes laikposma ir atradies bērna kopšanas atvaļinājumā. Senāts atzina, ka *EST dotais jēdziens „kompensācija par atlaišanu no darba bez pamatota iemesla” traktējums, kuram, Senāta ieskatā, pilnībā atbilst Darba likuma 126.panta pirmajā daļā noteiktais regulējums, kopsakarā ar minēto atziņu, ka atvaļinājuma naudas aprēķināšanas kārtība, kas liedz darbiniekam pēc ilgstošas slimošanas saņemt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma naudu tādā apmērā, kā viņa parastā darba alga, ir pretrunā ar direktīvu 2003/88, kas noteic ikvienam darbiniekam tiesības uz vismaz četru nedēļu ilgu apmaksātu atvaļinājumu, ļauj secināt, ka, aprēķinot atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, izšķiroša nozīme piešķirama nevis apstākļiem, kas pastāvējuši pirms nelikumīgās atlaišanas, tostarp situācijai, kad darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ (slimība, bērna kopšanas atvaļinājums u.tml.) ilgāku laikposmu nav pildījis darba pienākumus un nav saņēmis darba algu, bet gan tam, kādu atalgojumu viņš būtu saņēmis, ja darba attiecības netiktu izbeigtas. Tādējādi ir pamats uzskatīt, ka atlīdzības par darba piespiedu kavējumu aprēķināšana Darba likuma 75.panta trešajā daļā paredzētajā kārtībā, t.i., neņemot vērā darba līgumā noteikto atalgojumu, radītu situāciju, kad iepriekšējā darbā ar tiesas spriedumu atjaunojamais darbinieks bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas vai ilgstošas slimošanas dēļ tiek nostādīts acīmredzami nelabvēlīgākā (finansiāli neizdevīgākā) stāvoklī salīdzinājumā ar tādu darbinieku, kurš pirms atlaišanas no darba strādājis un saņēmis darba algu, kas nav pieļaujams. Lai nodrošinātu taisnīguma un samērīguma principa ievērošanu, konkrētā strīda risinājums, kā atzīst Senāts, rodams, piemērojot pēc analogijas Darba likuma 75.panta otrajā daļā noteikto vidējās izpeļņas aprēķināšanas mehānismu.⁷⁵*

Šāds Senāta atzinums ir pamats izvērtēt Darba likuma 75.panta trešās daļas turpmāko piemērojamību.

2004.gada tiesu prakses apkopojumā tika norādīts, ka atlīdzība par darba piespiedu kavējumu nav darba samaksa Darba likuma 59.panta izpratnē, tāpēc nav pamata piemērot likumā noteiktos ierobežojumus sprieduma izpildīšanas pagriezianam, kas attiecas tikai uz lietām par darba samaksas piedziņu.⁷⁶

Šāda nostāja vēlākā Senāta praksē ir mainīta, atzīstot, ka jēdziens „atlīdzība par darbu” ir bijis tulkots sašaurināti. Līdz ar to ir mainījusies arī judikatūra.⁷⁷ Senāts ir norādījis, ka Darba likums paredz atlīdzību ne tikai par darbu, kuru darbinieks ir izpildījis, bet, piemēram, arī gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ (73.pants), ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (74.pants). Darba likuma 126.pantā ir noteikts, ka darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku, bet, ja darbinieks bijis prettiesiski pārcelts citā, mazāk apmaksātā darbā, izmaksājama vidējās izpeļņas starpība par šo laiku. Iepriekš minētais norāda, ka atlīdzību par darbu likums ir noteicis arī īpaši paredzētos gadījumos, kad darbinieks nav strādājis, tāpēc Darba likuma 126.pantā noteiktā atlīdzība par darba piespiedu kavējuma laiku vai mazāk apmaksāta darba veikšanu ietilpst Darba likuma 59.panta normas sastāvā, ka darba samaksa ir arī jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Šāds Senāta izteiktais viedoklis atbilst Eiropas Kopienų Tiesas judikatūrai. Darba samaksas jēdzienā saskaņā ar EKT

⁷⁵ SKC – 694/2010

⁷⁶ 2004.gada tiesu prakses apkopojums, 23.lpp.

⁷⁷ SKC – 899/2009 10.2.2.p., skat. arī SKC – 375/2008

judikatūru ietilpst faktiski jebkura atlīdzība par darbu vai saistībā ar darbu, izņemot vienīgi valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas. EKT ir konkrēti norādījusi, ka kompensācija par prettiesisku atlaišanu ir uzskatāma par darba samaksu vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē (EKT spriedums lietā C – 167/97, Regina V. Secretary of State for Employment, ex parte Nikole Seymour – Smith and Laura Perez, ECR 1998, p.1 - 05199, 28.paragrafs; skat. arī Dr.iur. Dupate, K. Vidējās izpeļņas aprēķināšana un vienlīdzīga darba samaksa. Jurista vārds, Nr.40, 2009, 6.okt., 5.-6.lpp.).⁷⁸

Līdz ar to, ja piesprietā atlīdzība par darba piespiedu kavējumu ir izmaksāta, bet tiesas spriedums vēlāk ir mainījies, sprieduma izpildīšanas pagrieziena šādā gadījumā nav pieļaujams.

4. Darba līguma uzteikums pārbaudes laikā

Darba likuma 46.pants, noslēdzot darba līgumu, paredz iespēju noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Savukārt Darba likuma 47.panta pirmā daļa paredz iespēju gan darbiniekam, gan arī darba devējam uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā. Darba līguma uzteikums pārbaudes laikā ir atšķirīgs no Darba likuma 101.pantā noteiktā darba devēja uzteikuma un Darba likuma 100.pantā noteiktā darbinieka uzteikuma. Būtiskākā atšķirība ir uzteikuma termiņos un apstākļi, ka darba devējam, uzsakot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākuma norādīt šāda uzteikuma iemeslu. Tādējādi pārbaudes laikā darbinieks nebauda tādu pašu tiesisko aizsardzību kā vispārīgā uzteikuma gadījumā.

Viens no problemātiskākajiem jautājumiem tiesu praksē ir saistīts ar uzteikuma pārbaudes laikā procesuālo kārtību, proti, uzteikuma termiņiem. Senāts vairākās lietās⁷⁹ ir norādījis, ka ***darba līgumu uzteikt var visā pārbaudes laikā. Šāds uzteikums iespējams ne tikai trīs dienas pirms pārbaudes laika beigām, bet arī pārbaudes pēdējā dienā, kā arī tad, ja tas noticis vēlāk nekā trīs dienas pirms pārbaudes termiņa notecējuma.***⁸⁰

Tas izriet gan no Darba likuma 47.panta pirmās daļas teksta, gan arī no uzteikuma būtības. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas viens no pamatiem ir uzteikums, bet ne uzteikuma termiņa notecējums. Uzteikums stājas spēkā no tā izsniegšanas brīža, nevis ar uzteikuma termiņa notecējuma brīdi, kad darba tiesiskās attiecības tiek faktiski izbeigtas. Senāts ir atzinis, ka ***Darba likuma 47.panta otrā daļa tulkojama kopsakarā ar panta pirmo daļu, kas nosaka, ka pusēm ir tiesības uzteikt darba līgumu visā pārbaudes laikā. Uzteikums stājas spēkā no tā pieņemšanas [izsniegšanas darbiniekam – red.piez.] brīža, nevis ar tā termiņa (trīs dienas) notecējuma brīdi. Līdz ar to darba līgumu var uzteikt arī pēdējā pārbaudes dienā. Darba likuma 47.panta otro daļu piemērojot, to varētu iztulkot šādi – ja nolīgtais pārbaudes termiņš ir beidzies un neviena no pusēm nav uzteikusi darba līgumu un darbinieks turpina veikt darbu, atzīstams, ka viņš izturējis pārbaudi.***⁸¹

⁷⁸ SKC – 899/2009 10.2.3.p., 10.2.4.p.

⁷⁹ SKC – 188/2009 8.3.p., skat. arī SKC – 12/2006 un SKC – 88/2007

⁸⁰ SKC – 188/2009 8.3.p.

⁸¹ SKC – 12/2006

Cits aktuāls jautājums saistībā ar darba devēja uzteikumu pārbaudes laikā ir iespējamā darbinieka atjaunošanas darbā. Atbilstoši Darba likuma 124.panta noteikumiem uzteikums saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu, ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība. Tomēr šī Darba likuma norma ir iztulkojama kopsakarā ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu, kurā *expressis verbis* ir noteikts, ka darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt uzteikuma iemeslu. Senāts ir norādījis, ka, *ņemot vērā darba devēja tiesības nenorādīt uzteikuma iemeslu, darbinieks nevar prasīt atjaunošanu darbā, ja vien šīs [darba devēja – red.piez.] ar likumu piešķirtās tiesības netiek īstenotas pretēji pārbaudes jēgai un mērķim, kā arī neievērojot darbinieka pamatotās intereses*⁸².

Šāds izņēmums ir noteikts Darba likuma 48.pantā, paredzot, ka darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu, ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu. Senāts attiecībā uz Darba likuma 47. un 48.pantu ir atzinis, ka *minētā tiesību norma atļauj darba devējam neminēt uzteikuma iemeslu, taču tādām jāpastāv, lai gadījumā, ja darbinieks norāda, ka darba līgums pārbaudes laikā uzteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu* [Darba likuma 48.pants – red.piez.], *darba devējs spētu pierādīt, ka minētās normas pārkāpuma nav*.⁸³

Tajā pašā laikā Darba likuma 47.pantā paredzētās tiesības ir jāskata arī kopsakarā ar Darba likuma 109.pantu, kas paredz darba devēja uzteikuma aizliegumus un ierobežojumus, un jo īpaši tā pirmo daļu, kas nosaka ierobežojumus grūtnieču un sieviešu pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam atlaišanai.

Kā norādījis Senāts, tad *atbilstoši Darba likuma 109.panta pirmās daļas jēgai un mērķim, kas vērsts uz sievietes īpašo aizsardzību maternitātes laikā, darba devējam, atsaucoties uz šā likuma 47.panta pirmās daļas noteikumiem (sakarā ar pārbaudes neizturēšanu), kā to pareizi atzinusi apelācijas instances tiesa, ir aizliegts uzteikt darba līgumu grūtniecei, izņemot Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.,2.,3.,4.,5.vai 10.punktā paredzētajos gadījumos*.⁸⁴ Tā kā minētā tiesību norma [Darba likuma 109.pants – red.piez.] nosaka izņēmumu, tad salīdzinājumā ar Darba likuma 47.pantu tā ir uzskatāma par speciālo normu. *Līdz ar to priekšroka dodama speciālajai normai, kas atsevišķu darbinieku līgumu uzteikšanas gadījumos ierobežo darba devēja vispārējās tiesības un nosaka izņēmumus no vispārējās kārtības* (skat. Gailums, I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata C (100.-129.pants) un D daļa. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2004, 69.lpp.).⁸⁵

Šādos gadījumos būtisks ir brīdis, no kura grūtniece iegūst likumā noteikto aizsardzību. Saskaņā ar Eiropas Padomes 1992.gada 19.oktobra Direktīvas 92/85 2.panta a)punktā ietvertā jēdziena „strādājoša grūtniece” definīciju - strādājoša grūtniece ir tā, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi. Tas nozīmē, ka īpaši būtiski ir konstatēt, vai darba devējs, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar sievieti, ir zinājis par tās grūtniecības faktu.

Šai sakarā Senāts ir norādījis, ka, *ievērojot Darba likuma 109.panta pirmās daļas mērķi, nav būtiskas nozīmes tam, kad un kādā veidā darba devējs uzzinājis par*

⁸² SKC – 188/2009

⁸³ SKC – 157/2009

⁸⁴ SKC – 187/2009

⁸⁵ SKC – 1170/2010

*darbinieces grūtniecību, bet būtisks ir pats grūtniecības fakts. (..) Konkrētajā lietā kasācijas sūdzības iesniedzējs atstājis bez ievēribas šīs pašas [92/85] Direktīvas 10.pantu, no kura satura secināms, ka nozīme ir tam, vai darba devējs vispār zinājis par darbinieces grūtniecību, nevis kad un kādā veidā šī informācija ir saņemta (skat. Eiropas Kopienu Tiesas 2010.gada 11.novembra spriedums lietā C-232/09 D.D. pret SIA LKB Līzings, 55.punkts). (..) Konkrētajā gadījumā uzteikuma brīdī prasītāja bija grūtniece un darba devēja par to uzzināja nākošajā dienā pēc uzteikuma [darbiniece iesniedz darba devējam attiecīgu ārsta izziņu par grūtniecību nākamajā dienā pēc uzteikuma saņemšanas – red.piez.]. **Darba likuma 109.panta pirmajā daļā noteiktais aizliegums, Senāta ieskatā, pēc savas būtības ir vispārējs aizliegums darba devējam pēc savas iniciatīvas pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar grūtnieci, izņemot likumā norādītos īpašos gadījumus. Tā kā darba devēja par prasītājas grūtniecību uzzināja vēl darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, likumā noteiktais aizliegums atbildētājai bija saistošs.**⁸⁶*

5. Darba līguma izbeigšana ar atsevišķām darbinieku kategorijām un Darba likuma piemērošanas ierobežojumi

Atsevišķu darbinieku kategoriju darba tiesiskās attiecības tiek regulētas ne tikai Darba likumā, bet arī citos speciālajos normatīvajos aktos. Tas īpaši attiecas uz šo kategoriju darbinieku pieņemšanas un atļaišanas no darba kārtību. Šādā gadījumā ir piemērojams princips, ka vispārējā tiesību norma ir piemērojama, ciktāl to neierobežo speciālā tiesību norma.

Valdes locekļi

Atbilstoši Darba likuma 44.panta trešajai daļai ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem slēdzams darba līgums, ja vien viņi netiek nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Ja, ieceļot personu kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas locekļa amatā, puses kādu apsvērumu dēļ nav noslēgušas kādu citu civiltiesisku līgumu, bet gan darba līgumu, tad aktuāls kļūst jautājums par piemērojamo tiesisko regulējumu, proti, Komerclikuma un Darba likuma piemērošanas jautājums. Jau 2004.gada tiesu prakses apkopojumā tika atzīts, ka, tā kā Komerclikums nosaka valdes locekļu ievēlēšanas un atsaukšanas kārtību, Darba likuma noteikumi šajā gadījumā, kas attiecas uz valdes locekļu atsaukšanu, nav piemērojami, līdz ar to valdes locekļus var atsaukt no amata ar dalībnieku sapulces lēmumu (akciju sabiedrībās ar padomes lēmumu), neievērojot Darba likuma noteikumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.⁸⁷

Šī nostāja ir palikusi nemainīga, un arī turpmākajā praksē Senāts ir atzinis, ka ***darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatceļ Komerclikuma normu kā speciālo tiesību normu piemērošanu attiecībā uz valdes locekļu atsaukšanu, jo valdes locekļus sabiedrībās ar ierobežotu atbildību var atsaukt ar dalībnieku sapulces lēmumu, bet akciju sabiedrībās - ar padomes lēmumu, nepiemērojot Darba likuma noteikumus par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, taču ievērojot Komerclikuma 224. un 306.panta prasības.***⁸⁸ Šāds secinājumi atbilst judikatūrai, kas

⁸⁶ SKC – 1170/2010

⁸⁷ 2004.gada tiesu prakses apkopojums, 11.-12.lpp.

⁸⁸ SKC – 18/2010 10.3.p.

izveidojusies ar Senāta 2005.gada 19.oktobra spriedumu lietā SKC-653, 2007.gada 5.decembra spriedumu lietā SKC-805, 2007.gada 11.aprīļa spriedumu lietā SKC-239, 2008.gada 26.novembra spriedumu lietā SKC-437.

Ņemot vērā apstākli, ka valdes locekļa un kapitālsabiedrības attiecību izbeigšanai nav piemērojami Darba likuma noteikumi par darba līguma izbeigšanu, savukārt, Komerclikums vispārējā gadījumā neparedz valdes locekļa atjaunošanu amatā, uz valdes locekli netiek attiecināts arī Darba likuma 124.pants par atjaunošanu darbā. Senāts ir norādījis, ka *darbībai valdes locekļa amatā ir izteikts uzticības raksturs, valdes loceklim, kurš no amata atsaukts, Komerclikumā un likumā „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībā” nav paredzēta tiesība prasīt atjaunošanu amatā tiesas ceļā, jo tiesa nevar iejaukties ar uzņēmēj-sabiedrības izpildinstitūcijas, par kādu atzīstama valde, izveidošanas jautājumu risināšanā. Attiecībā uz valdes locekli Darba likuma normas par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir vispārējās tiesību normas, kuras tiek ierobežotas.*⁸⁹

Attiecībā uz līgumiskām attiecībām, kas veidojas starp valdes locekli un komercsabiedrību, Senāts ir atzinis, ka *apelācijas instances tiesa ir nepareizi iztulkojusi Darba likuma 44.panta trešo daļu. Minētā norma vispārīgā veidā nosaka, ka ar kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas locekli slēdzams darba līgums. Vispārīgajiem noteikumiem seko atruna, ka izpildinstitūciju locekļi var būt nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Tāpēc šaubu gadījumā vispirms jāpārbauda, vai strīda dalībnieku nav īstenojuši vispārējo noteikumu, proti, noslēguši darba līgumu. Šāds vispārinājums uztverams kā prezumpcija, kuras atspēkošanai vajadzīgi skaidri izteikti fakti, kas liecina par pretējo.*⁹⁰

Līdz ar to ir prezumējams, ka starp valdes locekli un kapitālsabiedrību pastāv darba tiesiskās attiecības, ja vien netiek pierādīts, ka ir noslēgts cits civiltiesisks līgums. Tajā pašā laikā attiecībā uz šādi noslēgta darba līguma raksturu Senāts ir atzinis, ka *darba līgums, kas noslēgts Darba likuma 44.panta trešās daļas kārtībā ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem, nav atzīstams par patstāvīgu pamatu darba tiesisko attiecību nodibināšanai vai izbeigšanai, - tas ir vienīgi tiesisks instruments, lai noteiktu izpildinstitūcijas locekļa tiesības un pienākumus viņa pilnvaru laikā. Uz minētās kategorijas darba līgumiem neattiecas Darba likuma normas par darba devēja uzteikumu, jo konkrēti attiecībā par sabiedrību ar ierobežotu atbildību valdes locekļu atsaukšanu darbojas Komerclikuma 224.pants kā speciālā tiesību norma. Līdz ar dalībnieka lēmuma pieņemšanu par prasītāja atsaukšanu no valdes locekļa amata, ņemot vērā, ka darba līgums „... noslēgts uz darbinieka kā valdes locekļa pilnvaru laiku”, pēc būtības savu spēku zaudēja noslēgtais darba līgums.*⁹¹

Senāts tāpat ir norādījis, ka, nodarbinot valdes locekli kapitālsabiedrībā, pamatojoties nevis uz darba līgumu, bet gan pilnvarojuma, uzņēmuma vai vēl kāda cita veida civiltiesisku līgumu, atvaļinājuma tiesību aspektā ir nepieciešamība sīkāk izvērtēt veicamā darba raksturu, regularitāti un apjomu. **Latvijas likumos jautājums par kapitālsabiedrības valdes locekļu tiesībām uz atvaļinājumu un citām sociālajām garantijām nav pietiekami noregulēts un arī nepakļaujas vienkāršam regulējumam visiem gadījumiem. Tāpēc tiesām sava argumentācija jāveido, balstoties uz Satversmē un Eiropas cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības**

⁸⁹ SKC – 805/2007 10.1.p.

⁹⁰ SKC – 437/2008 9.p.

⁹¹ SKC – 291/2010 12.p.

*konvencijā nostiprinātajām tiesībām ne tikai uz darbu, bet arī uz atpūtu.*⁹² Tas nozīmē, ka bez jautājuma par attiecību izbeigšanu ne mazāk svarīgi ir arī citi šādu attiecību aspekti, jo īpaši darba un atpūtas laika jautājumi. Ja tiek noslēgts darba līgums, piemērojami Darba likuma noteikumi, ievērojot attiecīgās personu kategorijas darbības specifiku. Ja tiek slēgts cits civiltiesisks līgums, šis darba un atpūtas jautājums nevar tikt uzskatīts par nepastāvošu. Tā kā tiešā veidā šis jautājums likumdošanas ceļā nav noregulēts, tas ir viens no jautājumiem, kurš veidojams turpmākas tiesu prakses ceļā.

Valdes locekļu atsaukšanas no amata jautājums biedrībās, nodibinājumos un kooperatīvās sabiedrībās ir regulēts līdzīgi Komerclikumam, tāpēc arī uz valdes locekļiem šajās organizācijās pilnā apmērā attiecināmas iepriekš aprakstītās atziņas.

Senāta prakse lietās par biedrību valdes locekļu atsaukšanu no amata ir skatīta līdzīgi kā kapitālsabiedrības valdes locekļu atsaukšanas gadījumā, proti, arī šeit piemēro vispārējo tiesību normu, ciktāl speciālā tiesību norma nenosaka citādi. Biedrību un nodibinājuma likuma attiecīgā norma šajā gadījumā ir speciālā tiesību norma. Senāts ir atzinis, ka *biedrības valdes priekšsēdētāja vietnieces darba tiesiskās attiecības reglamentē norādītās tiesību normas* [Biedrību un nodibinājuma likums – red.piez.], *nevis Darba likums, neatkarīgi no tā, ka ar viņu bijis noslēgts arī darba līgums. Šāds tiesas secinājums atbilst judikatūrai (sal. Augstākās tiesas Senāta 2006.gada 6.septembra spriedums lietā Nr. SKC - 467).*⁹³

Citi Darba likuma piemērošanas ierobežojumi

Senāts ir skatījis arī vairākas lietas, kas saistītas ar Darba likuma piemērošanas ierobežojumiem darba tiesisko attiecību izbeigšanas kontekstā. Bez valdes locekļiem ir vēl virkne darbinieku, kuri sastāv darba tiesiskajās attiecībās, taču viņu iecelšanu un atcelšanu no amata regulē speciālie normatīvie akti, kuriem tad arī ir dodama priekšroka, salīdzinot ar Darba likumu kā vispārīgo normatīvo aktu.

Tā, piemēram, Senāts, izskatot lietu par izglītības iestādes direktora atbrīvošanu no ieņemamā amata, ir atzinis, ka *prasītāja kā amatpersonas darba tiesiskās attiecības ar rajona padomi regulē likums „Par pašvaldībām” un „Izglītības likums”.* *Darba līguma noslēgšana ar prasītāju neatceļ minēto speciālo tiesību normu piemērošanu. Šīm attiecībām piemērojamas Darba likuma normas, ciktāl likumā „Par pašvaldībām” un „Izglītības likumā” attiecībā par pašvaldības padotībā esošo iestāžu vadītājiem nav noteikts citādi. Tā kā likums „Par pašvaldībām” un „Izglītības likums” nosaka izglītības iestāžu vadītāju pieņemšanas un atbrīvošanas no darba kārtību, Darba likuma noteikumi šajā konkrētajā gadījumā, kas attiecas uz prasītāja atbrīvošanu no direktora amata, nav piemērojami. Izglītības iestādes vadītāju var atbrīvot no amata ar padomes lēmumu, saskaņojot to ar Izglītības un zinātnes ministriju.*⁹⁴

Citā lietā Senāts ir norādījis, ka *darbinieces, kas bija ievēlēta par pagasttiesas priekšsēdētāju, darba tiesiskās attiecības ar pagasta padomi regulēja likums „Par pašvaldībām”, „Par bāriņtiesām un pagasttiesām” un Latvijas Republikas Ministru*

⁹² SKC – 437/2008 13.p.

⁹³ SKC – 281/2009 7.3.p., skat. arī SKC – 1085/2009 12.p.

⁹⁴ SKC – 365/20101 11.2.p.

*kabineta noteikumi Nr. 80 „Bāriņtiesu un pagasttiesu darbības noteikumi”, bet nevis Darba likums. Darba likuma normas šajā gadījumā piemērojamas tiktāl, ciktāl tās nav paredzētas šajos speciālajos likumos.*⁹⁵

Prokūristi

Komerclikums paredz īpaša veida pilnvarnieka – prokūrista institūtu. Prokūras spēkā esamībai pietiek ar tās pieteikšanu ierakstīšanai komercreģistrā, taču nav izslēgta arī atsevišķa rakstveida līguma slēgšana ar prokūristu, lai detalizētāk regulētu pušu attiecības. Līdzīgi kā līgumā ar valdes locekli, arī prokūrista gadījumā var būt nozīmīgi tādi jautājumi kā darba un atpūtas laiks, taču atsevišķu darba līgumam raksturīgu elementu esamība prokūras līgumā pati par sevi nenozīmē, ka attiecības, kas nodibinātas starp prokūristu un komersantu, ir uzskatāmas par darba tiesiskām attiecībām ar visām no tā izrietošām sekām.

Senāts šajā sakarā ir atzinis, ka *Komerclikums nenosaka prokūrai noteiktu formu, tādēļ tā var būt rakstiska vai mutiska, notariāla vai privāta. Noslēdzot rakstveida līgumu, tam Komerclikuma 35.panta pirmās daļas izpratnē piemērojami Civillikuma 1489. un 1490.panta noteikumi, kas reglamentē tiesisku darījumu rakstisku formu. Turklāt likums neaizliedz šāda rakstura līgumā iekļaut noteikumus, kas ir saistoši abām darījuma pusēm, tostarp precizēt prokūrista amata pienākumus, saņemamo atlīdzību u.tml., tas var būt terminēts vai beztermiņa līgums. Atsevišķu darba līgumam raksturīgu elementu iekļaušana prokūrista līgumā automātiski nepadara šo līgumu par darba līgumu Darba likuma izpratnē. Saskaņā ar Komerclikuma 39.panta pirmo daļu komersantam ir tiesības jebkurā laikā vienpusēji atsaukt prokūru neatkarīgi no tās tiesiskās attiecības, uz kuras pamata prokūra izdota. Prokūras atsaukšana neietekmē prokūrista tiesības saņemt nolīgto atlīdzību.*⁹⁶

Reliģisko organizāciju garīgais personāls

Darba līguma noslēgšana pati par sevi ne vienmēr piešķir personām tās tiesības, kas noteiktas Darba likumā un piemīt darba devējiem un darbiniekiem, to vidū, arī tiesības vērsties tiesā strīdu izšķiršanai. Minētais attiecas uz gadījumiem, kad darba līgums noslēgts ar personu, kas ieņem reliģisko organizāciju garīgā personāla amatu. Senāts ir norādījis, ka *reliģisko organizāciju garīgā personāla amats ir īpašā procesuālā kārtībā atbilstoši Baznīcas kanoniem iegūstams amats, kuru var izpildīt personas ar īpašām kvalifikāciju un personību raksturojušām kvalitātēm, kas nav pārbaudāmas tiesā (sk. Augstākās tiesas Senāta lēmums lietā Nr. SKC-94/2008). Ņemot vērā minēto un tulkojot Latvijas Republikas Satversmes 99.pantu un Reliģisko organizāciju likuma normas sistēmiski un pēc to jēgas, nepārprotami ir secināms, ka jautājums par mācītāja atjaunošanu amatā nav izskatāms tiesā.*⁹⁷

Papildus Senāts ir norādījis, ka *atbilstoši Reliģisko organizāciju likuma 1.panta 4.punktam reliģisko organizāciju garīgajā personālā ietilpst mācītāji. Savukārt minētā likuma 14.panta pirmā daļa nosaka, ka reliģiskās organizācijas savu garīgo personālu ievēlē vai ieceļ amatā un atbrīvo no amata saskaņā ar statūtiem (satversmi, nolikumu), bet citus darbiniekus pieņem darbā un atbrīvo no darba*

⁹⁵ SKC – 310/2008

⁹⁶ SKC – 325/2010

⁹⁷ SKC – 531/2009

*saskaņā ar darba likumdošanas aktiem. No minētā secināms, ka mācītāja iecelšana vai atbrīvošana no amata nav saistīta ar darba likumdošanu un darba līguma slēgšana ar mācītāju Reliģisko organizāciju likums neparedz.*⁹⁸

Par gadījumiem, kad paralēli iecelšanai reliģiskās organizācijas garīgā personāla amatā atbilstoši reliģiskās organizācijas statūtiem (Satversmi, nolikumu) noslēgts arī darba līgums, Senāts ir atzinis, ka *attiecībā uz mācītāja iecelšanu amatā un atbrīvošanu no amata noslēgtajam darba līgumam nav nozīmes, jo, kā jau iepriekš norādīts, šie jautājumi ir risināmi saskaņā ar LELB Satversmi un atbilstoši likuma "Par reliģiskajām organizācijām" 14.panta pirmajai daļai ar mācītāju netiek nodibinātas darba tiesiskās attiecības Darba likuma izpratnē. Tas, ka draudze ar mācītāju var noslēgt līgumu, kurā tiktu regulētas abu pušu tiesības un pienākumi mācītāja darbības laikā, nemaina faktu, ka mācītāja iecelšanai un atbrīvošanai no amata ir noteikta speciāla kārtība.*⁹⁹

Pašvaldību izpilddirektori

Tiesu praksē sastopami gadījumi, kad no darba tiek atbrīvoti pašvaldību izpilddirektori un šajos gadījumos būtiski ir noskaidrot, vai attiecībā uz viņu atlaišanu no ieņemamā amata piemērojamas Darba likuma normas vai likuma „Par pašvaldībām” normas. Senāts šajā sakarā ir norādījis, ka *jautājums, kuras tiesību normas ir piemērojamas gadījumā, kad no amata tiek atbrīvots pašvaldības izpilddirektors (priekšpilsētas vai rajona izpilddirektors), ir atkarīgs no apstākļa, vai izpilddirektors ir vai nav atzīstams par politisku amatpersonu. Apelācijas instances tiesa, atsaucoties uz Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1.pantu un Rīgas pilsētas pašvaldības nolikuma 43.punktu, secinājusi, ka izpilddirektors nav uzskatāms par politisku amatpersonu. Minēto secinājumu Senāts atzīst par pamatotu. Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1.pantā noteikts, ka amatpersona, kuru ievēl vai ieceļ, pamatojoties uz politiskiem kritērijiem, ir politiska amatpersona, bet pārvaldes amatpersona ir tāda amatpersona, kura ir civildienesta ierēdnis vai iestādes darbinieks un kuru ieceļ amatā vai pieņem darbā, pamatojoties uz profesionāliem kritērijiem. Tas, ka uz izpilddirektora amatu ir attiecināmi profesionālie kritēriji, secināms no likuma „Par pašvaldībām” struktūras, kā arī tajā ietvertajām tiesību normām. Minētā likuma III nodaļā ir reglamentēts pašvaldības lēmējvaras orgāna – domes - sastāvs un funkcijas, paredzot, ka domi veido uz uzticības un citu subjektīvu kritēriju pamata ievēlēti deputāti. Savukārt VII nodaļā ir reglamentēta pašvaldības administrācija. Šīs nodaļas 69.pantā uzskaitītie pienākumi, kas jāveic pašvaldības izpilddirektoram, norāda uz to, ka izpilddirektora amats ir saistīts ar administrēšanas (kontrolēt, pārvaldīt, vadīt) funkciju, kas savukārt liecina par to, ka izpilddirektora amata pretendents amatā tiek iecelts, vērtējot viņa profesionālās spējas izpildīt likumā noteiktos pienākumus. To, ka izpilddirektors nav atzīstams par politisku amatpersonu, apstiprina arī tiesību doktrīnas atziņas, proti, izpilddirektors nodrošina pašvaldības iestāžu un aģentūru darba nepārtrauktību domes (padomes) nomaiņas gadījumā. Izpilddirektoram jāparedz tādas pilnvaras, lai lēmējvara iespēju robežās tiktu nodalīta no izpildvaras (Vanags, E., Vilka, I. Pašvaldību darbība un attīstība. Rīga: Latvijas Universitātes Akadēmiskais apgāds, 2005, 159.lpp.). Arī lietas faktiskie apstākļi liecina, ka, ieceļot prasītāju Rīgas (..) izpilddirektora amatā, Rīgas dome ir vērtējusi profesionālos kritērijus. Kā izriet no lietas materiālos esošās Rīgas domes sēdes stenogrammas (lietas 61.-68.lapa), kurā*

⁹⁸ SKC – 531/2009

⁹⁹ SKC – 531/2009

lemts jautājums par prasītāja iecelšanu amatā, prasītājam uzdoti jautājumi par viņa izglītību, darba pieredzi, personiskajām īpašībām, kas ir uzskatāmi par profesionāliem, nevis politiskiem kritērijiem.

Pamatojoties uz minēto, secināms, ka pašvaldības izpilddirektors pielīdzināms Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1.panta 10.punktā minētajai pārvaldes un nevis 9.punktā norādītajai politiskajai amatpersonai. Ja pašvaldības izpilddirektors nav uzskatāms par politisku amatpersonu, tad vēl jo vairāk par tādu nevar būt Rīgas priekšpilsētas vai rajona izpilddirektors.¹⁰⁰

*Turpinot izvērtējumu, Senāts ir norādījis, ka atbilstoši Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1.panta noteikumiem politisku amatpersonu no amata var atbrīvot, balstoties uz politiskiem (subjektīviem) kritērijiem, un šāds lēmums nevar tikt pakļauts tiesas kontrolei. **Turpretī pārvaldes amatpersonu, kā arī uz darba līguma pamata nodarbinātu personu no amata var atbrīvot, balstoties uz normatīvajos aktos noteiktajiem pamatiem un kārtību.***

*Likuma „Par pašvaldībām” 21.panta pirmās daļas 9.punktā ir noteikts, ka domes kompetencē ir pašvaldības iestāžu vadītāju iecelšana amatā un atbrīvošana no amata. Senāta ieskatā, minētā tiesību norma ir vērsta uz to, lai noteiktu pašvaldības orgānu, kura kompetencē ietilpst šā likuma 21.panta pirmajā daļā minēto jautājumu izlemšana. Tajā pašā laikā ne šā likuma 21.pantā, ne arī pārējos pantos nav paredzēti tiesiskie pamati, kādos no amata var tikt atbrīvoti pašvaldības iestāžu vadītāji. **Līdz ar to Senātam ir pamats secināt, ka bez likuma „Par pašvaldībām” lietā ir piemērojami normatīvie akti, kas regulē pašvaldības iestāžu vadītāju atbrīvošanu no amata.***

*Rīgas pilsētas pašvaldībā spēkā ir Rīgas pilsētas pašvaldības nolikums, kura 43.punktā ir paredzēts tiesiskais pamats un kārtība, kādā no amata var tikt atbrīvots Rīgas pilsētas izpilddirektors. Laikā, kad tika pieņemts lēmums par prasītāja atbrīvošanu no Rīgas (..) izpilddirektora amata, minētajā nolikuma punktā bija paredzēts – ja Rīgas pilsētas izpilddirektors nepilda šajā nolikumā un domes lēmumos noteiktos pienākumus, Dome var atbrīvot viņu no amata pienākumu pildīšanas. Lēmumu par Rīgas pilsētas izpilddirektora atbrīvošanu pieņem dome ar klātesošo deputātu balsu vairākumu. **Pieņemot lēmumu par izpilddirektora atbrīvošanu no ieņemamā amata, ir jāievēro Darba likuma prasības.***

Lai arī Rīgas pilsētas pašvaldības nolikuma 43.punkts attiecas uz Rīgas pilsētas izpilddirektora atbrīvošanu no amata, apelācijas instances tiesa, konstatējot, ka prasītāja amats (Rīgas (..) izpilddirektors) kā izpildvaras sistēmā esošs un tieši pakļauts augstāk stāvošas amatpersonas kontrolei pēc būtības ir līdzīgs Rīgas pilsētas izpilddirektora amatam, pamatoti ir atsaukusies uz Civilprocesa likuma 5.pantu un pēc analogijas arī attiecībā uz Rīgas (..) izpilddirektora atbrīvošanu no amata piemērojusi Rīgas pilsētas pašvaldības nolikuma 43.punkta noteikumus.

*Nemot vērā iepriekšminēto, kā arī apstākli, ka ar prasītāju bija noslēgts darba līgums, **Senātam ir pamats secināt, ka domei, atbrīvojot prasītāju no amata, kā arī tiesai, izvērtējot atbrīvošanas likumību, bija jāpiemēro ne tikai likumā „Par pašvaldībām” ietvertās tiesību normas, bet arī Rīgas pilsētas pašvaldības nolikums, kā arī Darba likuma noteikumi.** Kā redzams no pārsūdzētā sprieduma, apelācijas instances tiesa ir vērtējusi, vai prasītāja atbrīvošana no amata notikusi atbilstoši minētajiem normatīvajiem aktiem. Konstatējusi, ka dome nav ievērojusi uzteikuma kārtību, kā arī nav iesniegti pierādījumi par pārkāpumiem, kas norādīti Rīgas pilsētas izpilddirektora ierosinājumā par prasītāja atbrīvošanu no amata, apelācijas instances*

¹⁰⁰ SKC – 403/2009 8., 8.1.p.

tiesa pamatoti secinājusi, ka atbildētājs, atbrīvojot prasītāju no amata, rīkojies pretēji Rīgas pilsētas pašvaldības nolikuma un Darba likuma noteikumiem.

Senāta ieskatā, apelācijas instances tiesas spriedums balstīts uz tiesību normu analīzi, un pretēji kasatores viedoklim tiesa secinājumus par Darba likuma piemērošanu nav izdarījusi, pamatojoties vienīgi uz apstākli, ka starp prasītāju un atbildētāju bija noslēgts darba līgums.¹⁰¹

6. Konkurences ierobežojums pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās

Darba likuma 84.pants paredz iespēju darba devējam un darbiniekam vienoties par darbinieka profesionālās darbības ierobežojumiem (konkurences ierobežojumu) pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, taču šāda vienošanās ir pieļaujama tikai tad, ja tā atbilst vairākām pazīmēm, proti, tās mērķis ir aizsargāt darba devēju no tādas darbinieka profesionālās darbības, kas var radīt konkurenci darba devēja komercdarbībai; konkurences ierobežojuma termiņš nav ilgāks par diviem gadiem, skaitot no darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienas; attiecībā uz visu konkurences ierobežojuma laiku tā paredz darba devēja pienākumu maksāt darbiniekam atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu. Turklāt likums paredz, ka konkurences ierobežojums var attiekties tikai uz to darbības jomu, kurā darbinieks tika nodarbināts darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā. Vienošanās par konkurences ierobežojumu nav spēkā, ciktāl tā atbilstoši konkurences ierobežojuma veidam, apmēram, vietai un laikam, kā arī ņemot vērā darbiniekam izmaksājamo atlīdzību, uzskatāma par netaisnīgu darbinieka turpmākās profesionālās darbības ierobežojumu. Šāda vienošanās par konkurences ierobežojumu slēdzama rakstveidā, norādot konkurences ierobežojuma veidu, apmēru, vietu, laiku un darbiniekam izmaksājamās atlīdzības apmēru.

Lai gan Senāta prakse konkurences ierobežošanas jautājumos nav visai plaša, tajā ir analizēti atsevišķi ar konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās saistīti jautājumi un izteiktas nozīmīgas atziņas, kas būtu ņemamas vērā arī turpmāk.

Veids, apmērs, vieta

Viens no vienošanās par konkurences ierobežojumiem pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas spēkā esamības priekšnoteikumiem ir tās attiecināšana tikai uz to darbības jomu, kurā darbinieks tika nodarbināts darba tiesisko attiecību laikā.

Šai sakarā Senāts atzinis, ka darba līgumā ietvertie profesionālās darbības ierobežojumi pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas [divus gadus pēc darba attiecību izbeigšanas nav tiesīga Latvijā, Lietuvā un Igaunijas teritorijā veikt profesionālo darbību vai strādāt cita darba devēja labā, kas var radīt vai veicināt konkurenci darba devēja komercdarbībai, stāties darba attiecībās uzņēmumā, kas darbojas transporta līdzekļu vai detaļu tirdzniecības, apkopes, remonta, iznomāšanas vai līzīngas sfērā - red.piez] nav attiecināmi uz prasītāju, kura pie darba devēja strādāja par sekretāri.¹⁰²

Tajā pašā laikā šīs darbības jomas, uz kuru attieksies ierobežojums, norādīšana pašā vienošanās nav obligāts priekšnoteikums tās spēkā esamībai. Senāts ir norādījis, ka konkurences ierobežojums saskaņā ar Darba likuma 84.panta otro daļu var attiekties tikai uz to darbības jomu, kurā darbinieks tika nodarbināts darba tiesisko

¹⁰¹ SKC – 403/2009 8.2.p.

¹⁰² SKC – 6/2008

*attiecību pastāvēšanas laikā, kas šīs tiesību normas izpratnē nozīmē to, ka vienošanās par darbinieka profesionālās darbības ierobežojumu var attiekties tikai un vienīgi uz to nozari, kurā darbojas darba devējs. Šī tiesību norma nenosaka, ka konkurences ierobežojumu joma jeb nozare, kurā pēc darba attiecību pārtraukšanas nebūs tiesīgs strādāt no darba atlaistais, būtu obligāti ierakstāma vienošanās līgumā, jo to jau paredz likums.*¹⁰³

Attiecībā uz konkurences ierobežojumu veidu un apmēru Senāts ir norādījis: *līguma 2.3.p. noteikts, ka atbildētājs nav tiesīgs stāties darba attiecībās uzņēmumā, kas nodarbojas ar transportlīdzekļu un/vai detaļu un piederumu tirdzniecību. Jēdziens „transportlīdzekļu tirdzniecība” ietver arī aizliegumu strādāt citā uzņēmumā, kas nodarbojas ar vieglo un apvidus automašīnu tirdzniecību. Tādējādi celtās prasības aspektā šis līguma punkts ietver gan ierobežojuma veidu – nestāties darba attiecībās ar citu vieglo un apvidus automašīnu tirdzniecības kompāniju, gan ierobežojuma apmēru – kā minimums nestrādāt par pārdevēju citā vieglo un apvidus automašīnu tirdzniecības kompānijā.*¹⁰⁴

Saskaņā ar Darba likuma 84.panta trešo daļu vienošanās par konkurences ierobežošanu nav spēkā, ciktāl tā atbilstoši konkurences ierobežojuma veidam, apmēram, vietai un laikam, kā arī ņemot vērā darbiniekam izmaksājamo atlīdzību, uzskatāma par netaisnīgu darbinieka turpmākās profesionālās darbības ierobežojumu.

Senāta ieskatā, *minētā tiesību norma saista vienošanās atzīšanu par spēkā neesošu ar aprobežojumu – ciktāl tajā noteiktais konkurences ierobežojuma veids, apmērs, vieta un laiks, kā arī atlīdzības apmērs ir uzskatāmi par netaisnīgiem.*

Tiesa, analizējot pušu noslēgtās vienošanās saturu, atzinusi, ka līguma 2.3. punktā, nosakot aizliegumu nodarboties ar detaļu, piederumu pārdošanu, automašīnu remontu, apkopi, iznomāšanu vai līzingu, konkurences ierobežojums attiecināts uz nesamērīgi lielu un plašu uzņēmumu, to darbību skaitu, tostarp kā ierobežojuma vietu nosakot arī Lietuvu un Igauniju. Līdz ar to tiesa atzinusi līgumā ietvertu aizliegumu par vispārīgu un, atsaucoties uz Darba likuma 84.panta ceturto daļu, secinājusi, ka pušu noslēgtā vienošanās neatbilst minētās normas prasībai noteikt konkrētu ierobežojuma veidu un apmēru. Šis tiesas secinājums ir pretrunā ar tās konstatētajiem apstākļiem.

Tiesa ir konstatējusi, ka atbildētājs lietā ir strādājis pie [..] par vieglo un apvidus automobiļu pārdevēju un pamatoti atzinusi, ka konkurences ierobežojums var attiekties tikai uz to darbības jomu, kurā darbinieks nodarbināts iepriekš.

Tomēr, konstatējusi, ka pēc darba attiecību izbeigšanas ar prasītāju atbildētājs strādājis pie [X] par vieglo automobiļu pārdevēju un līguma 2.3. punktā ir ietverts arī aizliegums strādāt uzņēmumā, kas nodarbojas ar transporta līdzekļu tirdzniecību, tiesa pretēji Darba likuma 84.panta trešajai daļai atzinusi par spēkā neesošu vienošanos par konkurences ierobežošanu **pilnā** apmērā, neskatoties uz to, ka prasība tiesā celta, pamatojoties tieši uz to, ka atbildētājs pēc darba līguma izbeigšanas ar prasītāju stājies darba attiecībās ar [X]. Konkurences ierobežojumu pārkāpumi, kurus par netaisniem atzinusi tiesa, nav bijuši konkrētās prasības pamats.

Līdz ar to Darba likuma 84.panta trešā daļa konkrētajā gadījumā piemērota nepareizi, jo tiesa to tulkojusi paplašināti, atzīstot par spēkā neesošu pušu vienošanos pilnībā, kaut arī vienošanās par apstākļiem, uz kuriem pamatota

¹⁰³ SKC – 424/2008

¹⁰⁴ SKC – 424/2008

prasība, ar tiesas spriedumu nav atzīta par netaisnīgu darbinieka turpmākās profesionālās darbības ierobežojumu.¹⁰⁵

Minētajā spriedumā uzskatāmi tiek demonstrēts tā saucamais „zilās pildspalvas” princips, proti, 84.panta trešā daļa piešķir tiesai tiesības atzīt vienošanos par konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas par spēkā neesošu tikai tajā daļā, kas uzskatāma par netaisnīgu darbinieka turpmākās profesionālās darbības ierobežojumu. Šajā konkrētajā gadījumā tie ir noteikumi, kas attiecas uz ierobežojumu vietu; ierobežojumi attiecībā uz Lietuvu un Igauniju ir nesamērīgi, tajā pašā laikā attiecībā uz Latviju tie ir samērīgi. Tāpēc arī nav pamata atzīt par spēkā neesošu visu vienošanos. Tiesa saglabā tos noteikumus, kuri atbilstoši apstākļiem nav uzskatāmi par netaisnīgu darbinieka turpmākās profesionālās darbības ierobežojumu, un atzīst par spēkā neesošiem tos noteikumus, kuri atbilstoši apstākļiem tādi nav, tādējādi it kā „pārrakstot” pušu noslēgto vienošanos.

Atlīdzība

Attiecībā uz darbiniekam izmaksājamās atlīdzības par konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas apmēru likums nosaka, ka tai jābūt atbilstošai, nenodot sīkāku atbilstības konstatēšanai izmantojamo kritēriju uzskaitījumu. Vienā no spriedumiem Senāts ir analizējis atsevišķus šādu iespējamo kritēriju aspektus.

Tiesa atzinusi par pierādītu, ka prasītājs ir saņēmis atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu Ls 2760 apmērā [par visu ierobežojumu periodu – red.piez.], bet atzinusi, ka tā likuma izpratnē nav atbilstoša un taisnīga. Šis secinājums pamatots ar argumentiem, ka atlīdzības apmērs nav bijis atbilstošs prasītāja izglītībai, prasmēm un iespējām, un tās apmērs minimālās un zem minimālās darba algas apmērā nevar kompensēt karjeras ierobežojumu un atturēšanos no piedāvātajām iespējām pie konkurentiem. Senāts uzskata par nepamatotiem tiesas spriedumā izvirzītos kritērijus jautājuma izlemšanai par to, vai līgumā noteiktā atlīdzība ir atzīstama par atbilstošu Darba likuma 84.panta pirmās daļas 3.punkta izpratnē. Nav pamata saistīt noteiktās atlīdzības apmēru ar darbinieka izglītību, prasmēm un iespējām, nekonstatējot, ka tieši šāda izglītība un prasmes bija priekšnoteikums, lai ieņemtu attiecīgo amatu. Tam, ka darbiniekam ar viņa izglītību un prasmēm būtu iespējams strādāt arī citu darbu, nav nozīmes, izvērtējot atlīdzības par konkurences ierobežošanu atbilstību minētajā tiesību normā izvirzītajām prasībām, ja darbinieks izvēlējies strādāt konkrētajā amatā un piekritis līgumā noteiktajai atlīdzībai. Pie tiesas konstatētajiem apstākļiem, ka pēc darba līguma laušanas ar darba devēju, kur darbinieks strādājis par automobiļu pārdevēju, darbinieks stājies darba attiecībās ar citiem darba devējiem, kur arī pildījis automobiļu pārdevēja pienākumus, tiesa nepamatoti kā kritēriju minētā jautājuma izlemšanai izvirzījusi karjeras ierobežojuma kompensāciju. Savukārt, tiesas spriedumā izvirzītais kritērijs attiecībā uz konkurentu piedāvāto atalgojumu ir pretrunā ar likumā noteikto konkurences ierobežojuma mērķi – aizsargāt darba devēju no tādas darbinieka profesionālās darbības, kas var radīt konkurenci darba devēja komercdarbībai (Darba likuma 84.panta pirmās daļas 1.punkts) - un tādēļ tas nav piemērojams Darba likuma 84.panta pirmās daļas 3.punkta interpretācijā. Tādējādi, nepareizi izvirzot kritērijus jautājuma izlemšanā par to, vai pušu līgumā

¹⁰⁵ SKC – 560/2007

*noteiktā atlīdzība ir atzīstama par taisnīgu, tiesa nepareizi interpretējusi Darba likuma 84.panta pirmās daļas 3.punktu.*¹⁰⁶

Līgumsods

Viens no aktuāliem jautājumiem saistībā ar vienošanos par konkurences ierobežojumiem pēc darba attiecību izbeigšanās ir par iespējamo līgumsoda piemērošanu, ja vienošanās par konkurences ierobežojumu atzīta par tiesisku. Senāts ir nonācis pie secinājuma, ka *jau no Darba likuma 84.panta nosaukuma vien izriet, ka vienošanās par konkurences ierobežojumu neietekmē darbinieka tiesisko stāvokli darba attiecību pastāvēšanas laikā, bet attiecas uz laika posmu pēc darba attiecību pārtraukšanas. Līdz ar to, Senāta ieskatā, tulkojot Darba likuma 28.pantu un 84.pantu pēc to jēgas un satura, vienošanās par konkurences ierobežojumu atzīstama par patstāvīgu līgumu.*¹⁰⁷

Atzīstot vienošanos par patstāvīgu līgumu, ir pamats izvērtēt jautājumu par saistības pastiprināšanu, proti, iespēju paredzēt līgumsodu saskaņā ar Civillikuma 1717.pantu. Senāta ieskatā, *pušu vienošanās, ar kuru tiek noteikts līgumsods par profesionālās darbības ierobežojuma pārkāpšanu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, nav saistāma ar darbinieka stāvokļa pasliktināšanās/nepasliktināšanās vērtējumu pēc Darba likuma 6.panta, jo pēc būtības ir ārpus darba tiesiskajām attiecībām. To apliecina tas, ka šāda vienošanās sāk darboties pēc tam, kad savu spēku ir zaudējis attiecīgais darba līgums un reizē ar to persona – savu darbinieka statusu. Šāds secinājums jau ir izteikts Senāta 2008.gada 4.jūnija spriedumā lietā Nr. SKC-377.*¹⁰⁸

Papildus Senāts ir atzinis, ja *puses bez maldības, viltus un spaidiem ir vienojušās par līgumu, kurā paredzēti profesionālās darbības ierobežojumi pēc darba attiecību pārtraukšanas un, parakstot vienošanos, izteikušas savu gribu izpildīt saistību, tad ir tikai saprātīgi noteikt saistības pastiprināšanas līdzekli tās izpildes nodrošināšanai. Ja atzītu par pareizu apelācijas instances tiesas atzinumu, ka neskatoties uz to, ka bijušais darbinieks saistību ir pārkāpis, nekādas civiltiesiska rakstura sankcijas nav piemērojamas, tad Darba likuma 84.pants iegūst vienīgi deklaratīvas normas raksturu un darba devēja komerciālās intereses paliek neaizsargātas. Šādā situācijā minētā likuma norma pēc būtības zaudē savu nozīmi. Vadoties no prezumpcijas, ka, iekļaujot Darba likumā 84.pantu, likumdevējs ir darbojies ar noteiktu nolūku, atzīstams, ka tas saprātīgi ir pieļāvis arī saistību pastiprinošu līdzekļu piemērošanu. Ievērojot minēto, tiesai nebija pamata atzīt, ka līgumsods nevar būt saistības pastiprinājums pie vienošanās par konkurences ierobežojumu, taču tiesa varētu vērtēt līgumsoda samērīgumu ar konkurences ierobežojuma noteikumiem.*¹⁰⁹

Agrākos spriedumos Senāts gan bija norādījis, ka Darba likums neparedz līgumsodu kā saistības pastiprinājumu un atbilstoši Darba likuma 6.pantam nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka stāvokli.¹¹⁰ Tomēr vēlākā spriedumā Senāts ir atzinis, ka *tiesa spriedumā nepamatoti atsaukusies uz Augstākās tiesas Senāta 2008.gada 9.janvāra spriedumu civillietā*

¹⁰⁶ SKC – 560/2007

¹⁰⁷ SKC – 99/2009, skat. arī SKC – 377/2008

¹⁰⁸ SKC – 99/2009

¹⁰⁹ SKC – 99/2009, skat. arī SKC – 377/2008

¹¹⁰ SKC – 6/2008

Nr.SKC-6, jo izskatāmajā lietā ir atšķirīgi lietas apstākļi. Senāts iepriekš izskatītajā lietā norādījis, ka, atzīstot par nepamatotiem profesionālās darbības ierobežojumus pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, tiesa pamatoti atzinusi arī par spēkā neesošu līgumā ietvertu noteikumu par līgumsodu, bet izskatāmajā lietā tiesa atzinusi, ka starp pusēm noslēgtajā darba līgumā iekļautā vienošanās par konkurences ierobežojumu ir tiesiska.¹¹¹ Tādējādi Senāts līgumsoda paredzēšanu un iespējamo piedziņu ir noteicis atkarībā no pašas vienošanās par konkurences ierobežojumu spēkā esamības, proti, ja vienošanās ir spēkā, līgumsoda paredzēšana un piedziņa ir iespējama, bet, ja vienošanās nav spēkā, nav spēkā arī noteikumi par līgumsodu. Savukārt līgumsoda kā tāda pievienošana vienošanās par konkurences ierobežošanu ir iespējama, jo nav saistāma ar Darba likuma 6.pantā noteikto.

Atkāpšanās

Senāta praksē ir risināts arī jautājums par Darba likuma 85.panta piemērošanu. Darba likuma 85.panta pirmā daļa paredz darba devējam iespēju pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanās atkāpties no konkurences ierobežojuma, proti, tiesības nepieprasīt ievērot konkurences ierobežojumu, vienlaikus nemaksājot atlīdzību.

2004.gada tiesu prakses apkopojumā kā būtisks tika analizēts jautājums par termiņu, kādā darba devējs var vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežošanu. Lai gan Senāts lietā SKC – 285/2004 atzina, ka darba devējs var vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežošanu līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai, tādējādi arī atkāpjoties no pienākuma maksāt atlīdzību, taču 2004.gada tiesu prakses apkopojumā tika izteikts secinājums, ka darba devējam ir tiesības vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumiem pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas tikai pirms vai vienlaicīgi ar darba devēja uzteikumu vai pirms darba līguma izbeigšanas uz cita pamata, kas nav saistīts ar uzteikumu.

Gadījumā, ja darba devējs ir vienpusēji atkāpies no vienošanās par konkurences ierobežošanu pēc darba tiesisko attiecību faktiskas izbeigšanas, bet darbinieks ir turpinājis ievērot konkurences ierobežojumu, Senāts ir paudis atziņu, ka *šādā gadījumā pielīgtā atlīdzība par konkurences ierobežošanas ievērošanu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas ir jāmaksā, jo tiesīgi noslēgts līgums uzliek par pienākumu izpildīt apsolīto.*¹¹²

7. Darba samaksas jautājumi

Samērā liels tiesās izskatāmo lietu īpatsvars ir saistīts ar dažāda rakstura darba samaksas jautājumiem.

Atlīdzība par darbu

Atbilstoši Darba likuma 28.pantam ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs maksāt nolīgto darba samaksu. Atsevišķos gadījumos darba devējam ir pienākums maksāt atlīdzību, nesaņemot pretizpildījumu. Gadījumi, kad darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu

¹¹¹ SKC – 99/2009

¹¹² SKC – 60/2010

iemeslu dēļ, ir noteikti Darba likuma 73. un 74.pantā. Ja šādu attaisnojošu iemeslu nav, tad darba devējam, nesaņemot pretizpildījumu/darbu, nav pienākums maksāt nolīgto atlīdzību.

To apstiprina Senāts, atzīstot, **ka tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais līgums, bet līgumā noteiktā darba izpilde,**¹¹³ un norādot - *Darba likuma 28.panta otrajā daļā noteikts, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu. No minētās normas izriet, ka primārais darba līgumā ir noteikta darba veikšana, kas rada darba devēja pienākumu samaksāt par padarīto darbu. To apliecina arī tiesas piemērotais Darba likuma 59.pants, kurā definēts darba samaksas jēdziens – darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kā arī Darba likuma 3.pants, kas noteic, ka darbinieks (..) uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu (..). Tādējādi apelācijas instances tiesa minētās Darba likuma normas iztulkojusi un piemērojusi atbilstoši pastāvošajai judikatūrai, bet tās maiņai, Senāta ieskatā, trūkst pamata.¹¹⁴*

Nodokļi

Bieži aktuāls ir jautājums par likumā paredzēto nodokļu maksājumu veikšanu no piesprietās vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku. Jau 2004.gada tiesu prakses apkopojumā tika atzīts, ka vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu tiek aprēķināta no darba samaksas pirms nodokļu nomaksas. Līdz ar to pirms šīs atlīdzības izmaksas darba devējam ir jāietur no piesprietās summas likumā paredzētie nodokļi, jo nodokļu likumi neparedz tās atbrīvošanu no nodokļiem.¹¹⁵

Senāts šo nostāju konsekventi turpina piemērot un ir atzinis, ka, **izpildot spriedumu par darba samaksu darbiniekam, darba devējam rodas pienākums veikt arī attiecīgos nodokļu maksājumus. Šis pienākums noteikts likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 15.panta otrajā daļā un likuma „Par valsts sociālo apdrošināšanu” 21.panta otrajā daļā un pastāv arī bez tiesas spriedumā tieši izteikta norādījuma darba devējam. Tomēr, ievērojot, ka prasījumi par darba samaksas piedziņu var būt dažādi formulēti – gan kā darba samaksa pirms nodokļu nomaksas (bruto), gan kā samaksa pēc nodokļu nomaksas (neto), tiesai spriedumā vajadzēja norādīt, ka attiecīgā summa piedzenama par labu prasītājam, ieturot no tās nodokļu maksājumus. Tajā pašā laikā Senāts uzskata, ka tiesai nav pienākums pašai veikt precīzu grāmatvedības aprēķinu par konkrētām summām – to, cik liela summa darbiniekam pienākas kā atlīdzība pēc nodokļu nomaksas, cik lielas ir nodokļos nomaksājamās summas, kuram (darbiniekam vai darba devējam) pastāv pienākums veikt nodokļu nomaksu, u.tml. Ja tiesa ir atzinusi par pamatotu darbinieka prasījumu par darba samaksas piedziņu un spriedumā nav ietvērusi norādi, ka no piedzenamās summas ieturami nodokļi, tad jautājums par nodokļu nomaksu risināms tiesas sprieduma izpildes kārtībā. To, ka sprieduma rezolutīvajā daļā pēc konkrēti piedzenamās summas neseko vārdi „pēc (pirms) nodokļu ieturēšanas” nevar atzīt par tiesas kļūdu, jo nodokļu maksāšanas pienākums pastāv arī bez šādas norādes (sk. arī Senāta 2010.gada 13.janvāra spriedumu lietā Nr.SKC-220/2010).**¹¹⁶

¹¹³ SKC – 98/2010, skat. arī SKC – 54/2007, SKC – 1007/2010 6.1.p.

¹¹⁴ SKC – 1007/2010 6.1.p., skat. arī SKC – 54/2007

¹¹⁵ 2004.gada tiesu prakses apkopojums, 23.lpp.

¹¹⁶ SKC – 283/2010 9.p.

Citā spriedumā Senāts ir norādījis, ka *darbinieka prasījums par neizmaksātās darba samaksas piedziņu ietver arī prasījumu par nodokļu nomaksu, kādi veicami darba devējam. Tiesa nevar pēc savas iniciatīvas veikt nodokļu ieturējumus par labu valstij, jo tas iziet ārpus prasījuma robežām un neietilpst tiesas kompetencē. Taču tas nav pamats atbrīvot darba devēju no nodokļu samaksas pavisam, jo, pildot darba līgumu labā ticībā un izmaksājot darbiniekam pienākošos darba samaksu, darba devējam būtu saistošas likuma prasības par nodokļu nomaksu.*¹¹⁷

Minimālā darba alga

Darba likuma 61.panta pirmā daļa nosaka, ka minimālā darba alga nevar būt mazāka par valsts noteikto minimumu. Par pilnu nostrādātu mēnesi darbiniekam ir tiesības saņemt vismaz valsts noteikto minimālo mēneša darba algu neatkarīgi no tā, ka darbiniekam ir noteikta stundas tarifa likme. Šai sakarā Senāts ir norādījis, ka *noslēdzot darba līgumu ar normālu darba laiku un nosakot laika algas sistēmu ar stundas likmi, darba devējam jāapmaksā visas darba laika stundas, kuras ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, kas nevar būt mazāka par valsts noteikto minimumu (Darba likuma 61.panta pirmā daļa, 62.panta otrā daļa, 130.panta pirmā daļa, 131.panta pirmā daļa).*¹¹⁸

Vienlīdzīga darba samaksa

Attiecībā uz vienlīdzīgas darba samaksas nodrošināšanu Senāts, ievērojot EST tiesu praksi, ir atzinis, ka *vienlīdzīgas darba samaksas princips vīriešiem un sievietēm par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu nav ierobežots tikai ar tiem gadījumiem, kad vīrieši un sievietes vienlaikus veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu pie tā paša darba devēja.*¹¹⁹ Tas nozīmē, ka ir salīdzināmi arī darba samaksas apmēri darbiniekiem, kas secīgi nomaina viens otru.

Apmācības izdevumi

Senāts turpina ievērot arī konsekvenci attiecībā uz darbinieka profesionālās apmācības un kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu segšanu vai atlīdzināšanu no darba devēja līdzekļiem. Šai sakarā Senāts ir norādījis, ka *2005.gada 27.janvārī starp pusēm noslēgta vienošanās pie darba līguma par darbinieka nosūtīšanu komandējumā apmācībai darbam ar specifisku tehnoloģiju, kas nozīmē kvalifikācijas celšanu. Šādas vienošanās noslēgšana atbilst Darba likuma 40.panta ceturtajai daļai, kas nosaka, ka darba līgumā papildus šā panta otrajā daļā noteiktajām ziņām ietver arī citas ziņas, ja puses to uzskata par nepieciešamu. Tādējādi noslēgtā vienošanās ir darba līguma neatņemama sastāvdaļa. Darba likuma 96.pants (likuma redakcijā, kas bija spēkā uz vienošanās noslēgšanas brīdi) paredzēja, ka darbiniekam, kurš pārtraucot darbu, nosūtīts celt kvalifikāciju, saglabā darba vietu. Izdevumus, kas saistīti ar kvalifikācijas celšanu, sedz darba devējs, bet Darba likuma 6.panta pirmajā daļā noteikts, ka nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem*

¹¹⁷ SKC – 433/2009 7.2.p.

¹¹⁸ SKC – 21/2007

¹¹⁹ SKC – 67/2007

aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.¹²⁰ Tas nozīmē, ka vienošanās, kas paredz darbinieka pienākumu pie zināmiem apstākļiem atmaksāt darba devējam pilnībā vai daļēji darba devēja apmaksātus izdevumus par darbinieka profesionālo apmācību un kvalifikācijas celšanu vispārīgā gadījumā ir atzīstama par spēkā neesošu un nevar iegūt tiesas aizsardzību.

Noilgums

Atbilstoši Darba likuma 31.pantam visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš. Ja darba devējam bija pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida aprēķinu, noilguma termiņš sākas ar aprēķina izsniegšanas dienu. Ja šādu aprēķinu neizsniedz, attiecīgais prasījums noilgst triju gadu laikā no dienas, kad aprēķins bija jāizsniedz. Senāts vairākās lietās ir sniedzis šīs Darba likuma normas interpretāciju. Darba likuma 31.pantā noteiktais noilgums ir īpaši nozīmīgs saistībā ar prasījumiem par darba samaksas piedziņu. Senāts ir atzinis, ka *prasījumi par darba samaksas piedziņu noilgst divu gadu laikā atbilstoši Darba likuma 31.pantam.*¹²¹

Attiecībā uz darba samaksas rakstveida aprēķina, kas minēts Darba likuma 31.pantā, nepieciešamību un tā ietekmi uz prasības noilguma termiņu, Senāts ir norādījis, ka *no tiesas turpmākajiem secinājumiem, kāpēc nav piemērojama Darba likuma 31.panta otrā daļa, kas nosaka, ka gadījumā, ja darba devējam bija pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida aprēķinu, bet tas to nav izdarījis, attiecīgais prasījums noilgst triju gadu laikā no dienas, kad aprēķins bija jāizsniedz, netieši izriet, ka pie regulārajām izmaksām aprēķins nav jāizsniedz un prasītājiem konkrētajā gadījumā par savu tiesību aizskārumu bija jāzina jau 2006.gada oktobrī. Šādu tiesas secinājumu Senāts uzskata par nepamatotu. Tiesas spriedumā vispār nav atbildes, kas tieši ir Darba likuma 31.panta otrajā daļā minētais „rakstveida aprēķins”. Darba likuma 19.nodaļā „Darba samaksas izmaksa” ietilpstošais 71.pants nosaka, ka, izmaksājot darba samaksu, darba devējs izsniedz darba samaksas aprēķinu (...). Tas, ka šāds aprēķins jāizsniedz, veicot jebkuras darba samaksas izmaksas, saistāms ar šajā pašā nodaļā ietilpstošo 69.pantu par obligātu darba samaksas izmaksu vismaz reizi mēnesī. Arī tiesību doktrīnā ir norādīts uz darba devēja pienākumu izsniegt rakstveida aprēķinu ikreiz, kad tiek izdarīta samaksa (Gailums, I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. C daļa (28.-99.pants). Rīga, 2002, 24.lpp.).¹²²*

Papildus Senāts ir norādījis arī uz atšķirībām starp aprēķinu, kas izsniedzams atbilstoši Darba likuma 71.pantam (kam ir nozīme saistībā ar Darba likuma 31.panta normu), un izziņu, kas izsniegta atbilstoši Darba likuma 64.pantam. Šajā sakarā Senāts ir atzinis, ka *noilguma tecējuma sākumu nav pamata saistīt ar Darba likuma 64.pantā norādītās izziņas izsniegšanu, jo tādējādi tiktu degradēts Darba likuma 31.panta pirmajā daļā noteiktais saīsinātais divu gadu noilguma termiņa mērķis prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām. Tādā veidā jebkurš prasījums par darba samaksu, kas pamatots ar apstākli, ka darba devējs nav izsniedzis darbiniekam dokumentu, kurā fiksētas visā darba laikā veiktās izmaksas,*

¹²⁰ SKC – 187/2008

¹²¹ SKC – 1030/2009 7.p.

¹²² SKC – 1210/2010 9.2., 9.3., 9.4.p.

*būtu tiesai jāizskata, pat ja kopš samaksas pienākuma brīža vai darba attiecību pārtraukšanas brīža pagājuši vairāki gadi, un noilgums tad iekļautos vispārējā civiltiesībās atzītā noilguma desmit gadu termiņā (Civillikuma 1895.pants). Taču kā jau minēts, tāds nav Darba likuma 31.panta pirmās daļas mērķis. Darba likuma 31.panta otrajā daļā noteiktais darba devēja pienākums izsniegt aprēķinu ir tulkojams kopsakarā ar Darba likuma 71.pantu, kas nosaka, ka, izmaksājot darba samaksu, darba devējs izsniedz rakstveidā sagatavotu darba samaksas aprēķinu.*¹²³

Kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu

Atbilstoši Darba likuma 149.pantam ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu. Šādā gadījumā atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu. Turklāt likums paredz, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis.

Atvaļinājuma un darba samaksas kontekstā aktuāls ir jautājums par to, kādā apmērā, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, darbiniekam ir izmaksājama atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu, proti, par cik ilgu laika periodu šāda atlīdzība ir maksājama, ņemot vērā Darba likuma 31.pantā noteikto noilguma termiņu. Tāpat aktuāls ir jautājums, vai kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu ir maksājama jebkurā gadījumā, vai arī tās izmaksai pastāv zināmi ierobežojumi.

Darba likumu kodeksa 226.¹ pants paredzēja kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu ierobežojumu ne vairāk kā par diviem gadiem. Darba likums tiešā veidā šādu normu nesatur, un kādā no iepriekšējiem Senāta spriedumiem tika noteikts, ka gadījumā, ja darba devējs nenodrošina ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma piešķiršanu, tam kompensācijas veidā jāizmaksā darba ņēmējam atlīdzība par visu laika posmu, par kuru atvaļinājums nav ticis piešķirts, jo pretējā gadījumā likumā garantēto tiesību uz atpūtu aizskārums, par kādu uzskatāma ilgstoša ikgadējā atvaļinājuma nepiešķiršana, nav novērsts.¹²⁴ Taču turpmāk Senāta prakse ir mainījusies. 2010.gada 17.novembra spriedumā šai sakarā ir izteiktas vairākas būtiskas atziņas. Šim spriedumam ir būtiska nozīmē ne tikai ar tajā izteiktajām atziņām, bet arī veidā, kādā Senāts nonācis pie saviem secinājumiem, savu viedokli pamatojot ar tiesībām uz atpūtu kā būtiskāko cilvēktiesību sociālo tiesību kontekstā pēc tiesībām uz darbu.

Tā, analizējot gan SDO konvenciju par ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem, gan ES direktīvu par noteiktiem darba laika organizācijas aspektiem regulējumu un EST tiesu praksi, Senāts ir secinājis, ka ***Darba likumā ietvertais atvaļinājuma tiesību institūts nosaka obligātu ikgadēju atvaļinājumu un nodrošina***

¹²³ SKC – 1030/2009 7.p.

¹²⁴ SKC – 57/2007

darbiniekam tiesības uz ikgadēju atpūtu, kas darbiniekam jāizmanto tieši konkrētajā laika posmā atbilstoši nostrādātajam darba periodam pēdējā darba gada ietvaros.¹²⁵ Tas nozīmē, ka vispārējā gadījumā ikgadējais atvaļinājums ir jāizmanto tā darba gada ietvaros, par kuru tas pienākas.

Tālāk Senāts ir secinājis: *Darba likuma 149.panta trešajā daļā ietvertā imperatīvā rakstura norma par to, ka var pārceļt tikai atvaļinājuma daļu (ne vairāk kā divas nedēļas, ja atvaļinājums ir četras nedēļas) un ka to var pārceļt tikai uz vienu gadu, nozīmē, ka iepriekšējā darba perioda atvaļinājuma daļa, kas nav izmantota tam sekojošajā nākamajā gadā, tiek zaudēta un anulējas, ja vien likumā noteiktajā kārtībā netiek celta prasība tiesā. Konstatējot savu tiesību aizskārums, par kādu prasītājam bija jāuzskata atvaļinājumu nepiešķiršana un atbilstoši Darba likuma 30.pantam nepanākot šā jautājuma nokārtošanu uzņēmumā, prasītājam bija jāvēršas vai nu darba tiesisko attiecību normatīvo aktu prasību ievērošanu uzraugošajā un kontrolējošajā institūcijā (Valsts darba inspekcija) vai tiesā.*¹²⁶ Tātad arī tiesība uz atvaļinājuma reālu izmantošanu ir pakļauta noilgumam. Lai attiecīgā tiesība nenoilgtu, darbiniekam ir jāvēršas Valsts darba inspekcijā vai tiesā, un gadījumā, ja tiesa konstatē, ka darbinieks nav veicis nekādas darbības savu tiesību aizsardzībai, tad attiecīgā tiesība pakļaujama noilgumam.

Tālāk Senāts ir secinājis, ka **darbinieka tiesības saņemt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu ir nesaraucjami saistītas ar darbinieka tiesībām saņemt neizmantoto atvaļinājumu.** Jānorāda, ka tas attiecas uz tā tiesībām saņemt atvaļinājumu, kuru realizēšanai nav iestājies likumā paredzētais noilgums.¹²⁷ Tātad, ja darbiniekam vairs nav tiesību pretendēt uz attiecīgā atvaļinājuma reālu saņemšanu, tas vairs nevar pretendēt arī uz tā kompensēšanu naudā, izbeidzot darba tiesiskās attiecības.

Tajā pašā laikā attiecībā uz pašu noilguma termiņu šādā gadījumā Senāts ir norādījis: *lai gan kasācijas sūdzībā ir norādīts, ka prasītājam būtu tiesības saņemt neizmantoto atvaļinājumu ne vairāk kā par diviem gadiem un par attiecīgu periodu arī kompensāciju, tomēr no Darba likuma 149.panta trešās daļas izriet, ka šis laika posms nevar būt ilgāks par pusotru gadu (pastāvot nosacījumam, ka atvaļinājums ir četras kalendārās nedēļas): kārtējā atvaļinājuma četras nedēļas + iepriekšējā perioda divas nedēļas, kas tādējādi rada tiesības uz kompensāciju ne vairāk kā par sešām nedēļām. Divu gadu procesuālais noilguma termiņš (Darba likuma 31.panta pirmā daļa), kas attiecas arī uz prasījumu par kompensācijas izmaksu par neizmantoto atvaļinājumu, nav attiecināms uz termiņu, par kādu var prasīt šīs aizskartās materiālās tiesības īstenošanu (aizsardzību). Vērā ņemams, ka laika posms, par kādu var panākt materiālo tiesības realizāciju, ir paredzēts Darba likuma 149.panta trešajā daļā (attiecas gan uz prasījumiem par atvaļinājuma piešķiršanu, gan uz prasījumiem par kompensācijas izmaksu par neizmantoto atvaļinājumu). Tajā pašā laikā prasības noilguma divu gadu termiņš prasījumam par kompensācijas izmaksu par neizmantoto atvaļinājumu sākas pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, jo tikai tad rodas šī tiesība (pastāvot darba tiesiskajām attiecībām, prasījums par kompensācijas izmaksu vispār nav iespējams).*¹²⁸ Tātad šādā gadījumā netiek piemērots Darba likuma 31.pants, bet gan Darba likuma 149.panta īpašais regulējums attiecībā uz tiesību uz atvaļinājumu aizsardzību.

¹²⁵ SKC – 667/2010 8.p.

¹²⁶ SKC – 667/2010 9.1.p., 9.3.p.

¹²⁷ SKC – 667/2010 10.p.

¹²⁸ SKC – 667/2010 10.p.

Visbeidzot, *analizējot mērķi, kāds darba tiesiskajās attiecībās ar atvaļinājuma institūtu ir jāsasniedz, Senāts iepriekš ir norādījis, ka tā ir darbinieka atpūtas nodrošināšana viņa darba spēju atjaunošanai un drošu darba apstākļu radīšanai (šā sprieduma 8.punkts). **Tiesību aizskārums, kas izpaudies atvaļinājuma nepiešķiršanā, vienīgais novēršanas veids ir tiesību uz atpūtu nodrošināšana, pieprasot atvaļinājuma piešķiršanu.** Tiesību uz atpūtu aizskārums nevar novērst, izmaksājot attiecīgu naudas ekvivalentu, turklāt, kā tas ir konkrētajā lietā – pēc daudziem gadiem.*¹²⁹

Darba likuma 150.panta trešajā daļā ir noteikts, ka darbinieks var prasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus. Šī norma nosaka ierobežojumus reālai ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanai pirmajā darba gadā, taču no tās neizriet nekādi ierobežojumi tiesībai uz atvaļinājumu kā tādai, līdz ar to arī kompensācijai par neizmantoto atvaļinājumu.

Senāts šai sakarā ir norādījis: *Darba likuma 152.panta pirmajā daļā noteikts, ka laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ieskaita laiku, kad darbinieks bijis faktiski nodarbināts pie attiecīgā darba devēja, un laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. **Ja darbiniekam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, izveidojies apmaksātā atvaļinājuma uzkrājums, tas jākompensē naudā. Šī kompensācija izmaksājama neatkarīgi no tā, cik ilgu laiku darbinieks bijis nodarbināts pie darba devēja.** Apelācijas instances tiesa bez likumīga pamata neizmantotā atvaļinājuma kompensāciju saistījusi ar Darba likuma 150.panta trešajā daļā noteikto sešu mēnešu termiņu, pēc kura nostrādāšanas darbinieks var prasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu.*¹³⁰

Tajā pašā laikā citā lietā Senāts ir norādījis, ka nav pamata piedzīt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu par laiku, par kuru tiek piedzīta atlīdzība par darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks pēc viņa lūguma netiek atjaunots darbā. Nepamatota ir norāde kasācijas sūdzībā, ka tiesa nepareizi tulkojusi Darba likuma 149. panta piekto daļu un nav piemērojusi 152. panta pirmās daļas 4. punktu. Konstatēts, ka par laiku līdz atlaišanas dienai atvaļinājuma kompensācija izmaksāta. *Apelācijas instances tiesa pareizi norādījusi, ka kompensācija par neizmantotu atvaļinājumu darba piespiedu kavējuma laikā izmaksājama gadījumā, kad nepamatoti atlaistais darbinieks tiek atjaunots darbā, kas šajā lietā nav noticis, jo darba attiecības izbeigtas pēc prasītājas pieprasījuma. Nav tiesiska pamata kompensācijas piedziņai par atvaļinājumu pēc tam, kad darba attiecības jau ir izbeigtas. Tāpēc apelācijas instances tiesa Darba likuma 149. panta piekto daļu kopsakarā ar 152. panta pirmās daļas 4. punktu iztulkojusi pareizi.*¹³¹

¹²⁹ SKC – 667/2010 13.1.p.

¹³⁰ SKC – 155/2007

¹³¹ SKC – 71/2005

8. Citi atsevišķi jautājumi

Darbinieka civiltiesiskā atbildība

Darba likuma 86. un 87.pantā ir noteikts darbinieka civiltiesiskās atbildības pamats un apmērs. Tas atsevišķos jautājumos atšķiras no vispārējā civiltiesiskās atbildības regulējuma Civillikumā, piemēram, darbinieks atbild tikai par darba devēja mantas tagadējo samazinājumu, bet neatbild par sagaidāmās peļņas atrāvumu, kā arī darbinieki, kuru darbība ir saistīta ar zaudējumu rašanās paaugstinātu risku, atbild vienīgi tad, ja zaudējumi darba devējam nodarīti ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ.

Senāts par pamatotu ir atzinis, ka *Darba likuma normas, kas regulē darbinieka civiltiesiskās atbildības pamatu un apmēru, ir speciālās tiesību normas attiecībā pret Civillikumu. Līdz ar to, izskatot prasību, izlemjot jautājumu, vai darbiniekam ir jāatlīdzina zaudējumi, kas prasītājam radušies ceļu satiksmes negadījuma rezultātā, tiesai ne tikai jākonstatē Civillikuma priekšnosacījumi zaudējuma piedziņai, bet arī jāapsver, vai konkrētajā gadījumā nav konstatējami Darba likuma 86.panta ceturtās daļas nosacījumi, kas izslēdz darbinieka pienākumu atbildēt par zaudējumiem [vai ir konstatējama rupjas neuzmanības esamība – red.piez.], izslēdzot civiltiesisko atbildību.*¹³²

Prokūrista tiesību apjoms

Prokūra ir īpaša veida pilnvara komerciesībās, kas prokūristam piešķir ļoti plašu pilnvaru loku rīcībai komersanta vārdā. Tajā pašā laikā Komerclikums paredz arī likumiskus ierobežojumus prokūrai, kuri tiek reģistrēti komercreģistrā – proti, kopprokūra esamība un tiesību esamība nekustamā īpašuma atsavināšanai, iekļāšanai un apgrūtināšanai ar lietu tiesībām; prokūrists var veikt attiecīgās darbības tikai tad, ja viņam šāds tiesības ir īpaši piešķirtas. Citi ierobežojumi, ja arī tie ir noteikti prokūras dokumentā, nav saistoši trešajām personām. Tas pilnībā attiecas arī uz prokūrista rīcību darba tiesisko attiecību ietvaros, pārstāvot komersantu kā darba devēju.

Senāts ir atzinis, ka *gadījumos, kad komersanti ir uzskatāmi arī par darba devējiem Darba likuma izpratnē un tam nepieciešams slēgt darba līgumus ar potenciālajiem darbiniekiem, prokūrists ir tiesīgs izmantot šādas tiesības, ja no prokūras noteikumiem neizriet pretējais. Tas pats attiecināms arī uz darba līguma uzteikumu. (..) Šādā gadījumā ir piemērojams vispārējais privāttiesību princips, atbilstoši kuram komerciesībās ir „atļauts viss, kas nav aizliegts”.*¹³³

Darba līgums uz noteiktu laiku

Darba likuma 44.pantā ir noteikti izņēmuma gadījumi, kad darba līgumu var slēgt uz noteiktu laiku. Šis uzskaitījums uzskatāms par izsmeļošu, taču neizslēdz arī analogijas piemērošanu, jo iespējamais darbu un amatu loks ir ļoti plašs un mainīgs. Tā, piemēram, pašvaldības padomnieka darbs ir salīdzināms ar ministra padomnieka darbu, tāpēc, ja attiecībā uz ministra padomnieka darbu bija atļauts slēgt darba

¹³² SKC – 110/2007

¹³³ SKC – 30/2008 7.2.p.

līgumu uz noteiktu laiku, šādas pašas tiesības bija arī attiecībā uz pašvaldības padomnieka darbu.

Senāts, konstatējot, ka *Ministru kabinets saskaņā ar Darba likuma 44.panta otro daļu 2002.gada 6.augustā izdeva noteikumus Nr.353 „Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku”* (turpmāk tekstā *Noteikumi*), ar kura 2.6.6.punktu tika iekļauts ministra padomnieka darbs, un ka tiesa, noraidot prasību, piemērojusi *Noteikumu 2.6.6.punktu*, norādot, ka pašvaldības padomnieka darba īpatnības lielā mērā salīdzināmas ar ministra padomnieka pienākumiem, ka padomnieka darba nepieciešamība ir atkarīga no pašvaldības vadītāja individuālajām prasībām, ko apstrīd kasācijas sūdzības iesniedzējs, atzina, ka norādītais arguments nedod pamatu atcelt spriedumu lietā, jo domes priekšsēdētāju ievēlē no attiecīgās domes (padomes) deputātiem un tiesa pamatoti atzinusi, ka tā padomnieka darbs cieši saistīts ar vēlētajās amatpersonas individuālajām prasībām, jo 2004.gada 30.jūlija darba līgumu darbinieks noslēdzis ar domes priekšsēdētāju. Tas apstāklis, ka *Ministru kabinets 2005.gada 1.februārī Noteikumu 2.6.6.punktu izslēdzis, nedod pamatu atcelt spriedumu lietā, jo uz līguma noslēgšanas dienu padomnieka darbs bija iekļauts Ministru kabineta Noteikumos. Turklāt tiesa Noteikumus pamatoti piemērojusi pēc analogijas, kas atbilst darbinieka 2004.gada 30.jūlijā izteiktai gribai.*¹³⁴

Darba likuma 45.panta ceturajā daļā nosaka, ka, ja beidzoties termiņam, uz kādu noslēgts darba līgums, neviena no pusēm nav pieprasījusi izbeigt darba līgumu un darba tiesiskās attiecības faktiski turpinās, darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

Interpretējot šo tiesību normu, Senāts ir atzinis: *Darba likuma 113.panta pirmā daļa noteic, ka darba tiesiskās attiecības pēc līguma, kas noslēgts uz noteiktu laiku, izbeidzas ar dienu, kad izbeidzas darba līguma termiņš. Taču, ja darba tiesiskās attiecības tiek turpinātas, tad iestājas Darba likuma 45.panta ceturtajā daļā paredzētās sekas, proti, ja, beidzoties termiņam, uz kādu noslēgts darba līgums, neviena no pusēm nav pieprasījusi izbeigt darba līgumu un darba tiesiskās attiecības faktiski turpinās, darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku. Citiem vārdiem sakot, notekot terminēta darba līguma termiņam, tas tiek atzīts par noslēgtu uz nenoteiktu laiku tikai tad, ja to vēlas abas puses.*¹³⁵

Darba līguma grozīšana

Atbilstoši Darba likuma 97.pantam darbinieks un darba devējs, savstarpēji vienojoties, var grozīt starp pusēm noslēgtu darba līgumu. Likums vienlaikus paredz, ka, grozot darba līgumu, piemērojami Darba likuma 40.panta noteikumi par darba līguma formu. Saistībā ar darba līguma grozīšanu un darba līguma grozījumu formu Senāts ir paudis atziņu, ka, *lai arī tas nav expressis verbis norādīts Darba likuma 97.pantā, darba līguma grozījumiem pēc analogijas piemērojami arī citi nosacījumi, kas reglamentē darba līguma formu, proti, Darba likuma 41.panta pirmā un otrā daļa, un gadījumā, ja darbinieks un darba devējs ir uzsākuši izpildīt darbu atbilstoši rakstveidā nenoformētajiem darba līguma grozījumiem, rakstveida formas*

¹³⁴ SKC – 31/2006

¹³⁵ SKC – 1278/2010

*neievērošanai ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktiem darba līguma grozījumiem, un puses var prasīt šādu grozījumu izteikšanu rakstveidā.*¹³⁶

Līdz ar to, piemēram, tiesai, izskatot prasību daļā par neizmaksātās darba samaksas piedziņu, jāvērtē Darba likuma 41.panta otrajā daļā norādītie apstākļi un jākonstatē, vai darbinieks un darba devējs ir izteikuši gribu grozīt darba samaksas apmēru un faktiski ir rīkojušies atbilstoši rakstveidā nenoformētajiem darba līguma grozījumiem par darba samaksu. Ja darba devējs ir uzteicis darba līgumu, piedāvājot to grozīt, un darbinieks nav nepiekritis šādiem grozījumiem, nav cēlis prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darba attiecības faktiski turpinājušās, tai skaitā izmaksājot samazināto darba samaksas apmēru, uzskatāms, ka vienošanās par darba līguma grozījumiem ir stājusies spēkā, neatkarīgi no tā, ka tā netika noformēta rakstiski.

Disciplinārsoda pārsūdzēšana

Darba likuma 90.pantā ir leģitimēta darba devēja disciplinārā vara pār darbinieku, paredzot tiesības piemērot darbiniekam par pārkāpumiem disciplinārsodus – piezīmi vai rājienu. Kā jebkuru sodu, arī šo sodu piemērošanu darbinieks var apstrīdēt, taču Darba likuma 90.pantā tieši nav noteikts termiņš, kādā darbinieks var pārsūdzēt tiesā darba devēja izteikto rakstveida piezīmi vai rājienu.

Šai sakarā Senāts ir norādījis, ka, *pielietojot tiesību normu sistēmisko tulkošanas metodi, tas ir, interpretējot šo likuma normu saistībā ar Darba likuma 34.panta pirmo daļu, 95.panta otro daļu, 98.panta ceturto daļu, 101., 122.pantu un 110.panta ceturto daļu, kur nemantiska rakstura prasījumiem, kas nav saistīti ar naudas līdzekļu piedziņu, noteikts viena mēneša termiņš prasības celšanai tiesā, un atzinis, ka **darbinieks darba devēja izteikto rakstveida piezīmi vai rājienu var pārsūdzēt tiesā viena mēneša laikā.** Tā kā prasītāja šo termiņu ir nokavējusi, tiesa pamatoti noraidījusi viņas prasību par attiecīgo rīkojumu atcelšanu.*¹³⁷

Atstādināšana no darba

Darba likuma 58.pants regulē darbinieka atstādināšanas no darba kārtību, vienlaikus paredzot atstādināšanas maksimālo ilgumu. Atbilstoši Darba likuma 58.panta piektajai daļai aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot gadījumu, kad darbinieka atstādināšanu pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija. Senāts ir atzinis, ka **ik pēc trīs mēnešiem izdoti rīkojumi par darbinieka atstādināšanu no darba, kā rezultātā darbinieks pēc būtības ir atstādināts no darba uz daudzkārt ilgāku laika posmu, nekā to pieļauj likums, nav atzīstama par tiesisku rīcību.** Apelācijas instances tiesas atzinums, ka prasītāja ir ievērojusi darbinieka atstādināšanas no darba laika ierobežojumu, jo, izbeidzoties likumā minētajam trīs mēnešu termiņam, atbildētājs uz vienu dienu ir pielaists pie darba, kas neliedz prasītājai izdot jaunu rīkojumu par atbildētāja atstādināšanu vēl uz trīs mēnešiem, neatbilst Darba likuma 58.panta jēgai un mērķim un šāds darbinieka stāvokli pasliktinošs likuma normu tulkojums nav pieļaujams.¹³⁸ Senāts šādu normas iztulkojumu ir balstījis arī uz Civillikuma 1.pantu un Darba likuma 6.pantu.

¹³⁶ SKC – 821/2010 11.p.

¹³⁷ SKC – 119/2008

¹³⁸ SKC – 891/2009 13.p.

Atbilstoši Darba likuma 58.panta trešajai daļai darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba, ja šis darbinieks, veicot darbu vai arī atrodoties darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Saistībā ar šīs normas interpretāciju Senāts ir atzinis: *tas, ka atstādināšana no darba nav disciplinārsods par kādu konkrētu pārbaudītu un pierādītu darbinieka pārkāpumu, bet gan ir darba devējam atvēlēts preventīvs līdzeklis iespējamu interešu apdraudējumu novēršanai, **nenozīmē, ka darba devējam ir neierobežotas tiesības darbinieka atstādināšanai no darba, atsaucoties vien uz varbūtību, kas pamatota ar subjektīviem darba devēja apsvērumiem.** Senāts par nepamatotu atzīst kasācijas sūdzībā pausto viedokli, ka pietiekams pamats darbinieka atstādināšanai ir iespējamība jeb varbūtība, ka darbinieka neatstādināšana varētu kaitēt paša darbinieka drošībai un veselībai, darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm, kas darba devējam nav jāpierāda. Atbilstoši Darba likuma 58.panta pirmās daļas noteikumiem par darbinieka atstādināšanu darba devējam jāizdod rakstisks rīkojums. Savukārt, darbinieks ir tiesīgs šo rīkojumu likumā noteiktā kārtībā apstrīdēt tiesā. Civiltiesiskajā strīdā pusēm ir pretējas intereses un viedokļi, un katra puse cenšas pārliecināt tiesu par noteiktu tiesisko attiecību un juridiski nozīmīgu faktu esamību vai neesamību. To var panākt ar pierādījumiem un pierādīšanu Līcis, Aivars. Prasības tiesvedībā un pierādījumi. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2003,62.lpp.). Civilprocesa likuma 93.panta pirmā daļa noteic katras puses pienākumu pierādīt faktus, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus. Prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība, bet atbildētājam jāpierāda savu iebildumu pamatotība. Tātad, ja darbinieks, apstrīdēdams darba devēja izdotā rīkojuma par atstādināšanu no darba tiesiskumu un pamatotību, cēlis tiesā prasību, tad darba devējam ir pienākums ar likumīgiem līdzekļiem pierādīt, **ka rīkojums ir tiesisks un ka darba devējam bija objektīvs un pamatots iemesls darbinieka atstādināšanai no darba.***¹³⁹

Lēmumu par darbinieka atstādināšanu pieņem darba devējs, kuram arī iestājas atbildība gadījumā, ja atstādināšana bijusi nepamatota. Šajā gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus atbilstoši Darba likuma 58.panta ceturtajai daļai. Senāts ir atzinis, ka trešās personas pieļautie pārkāpumi nevar ietekmēt darba devēja atbildību par darbinieka nepamatotu atstādināšanu, norādot, ka **rīkojumu par darbinieka atstādināšanu no darba jebkurā gadījumā izdod tikai un vienīgi darba devējs, kuram arī iestājas atbildība tajā gadījumā, ja atstādināšana bijusi nepamatota.** Prasītājas izvēlētās ģimenes ārstes pieļautie pārkāpumi nevar ietekmēt darba devējas atbildību par darbinieka nepamatotu atstādināšanu.¹⁴⁰

Darbinieku arodbiedrības un individuālie tiesību strīdi

Atbilstoši Darba likuma 10.pantam darbinieki savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību īsteno tieši vai darbinieku pārstāvju starpniecību. Darbinieku pārstāvji var būt gan darbinieku arodbiedrība, kuras vārdā

¹³⁹ SKC – 816/2010 10.4.p.

¹⁴⁰ SKC – 816/2010 10.6.p.

rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona, gan arī darbinieku pilnvarotie pārstāvji, kuri ievēlēti saskaņā ar Darba likuma noteikumiem. Darbinieku arodbiedrības papildus vispārīgām darbinieku pārstāvju tiesībām ir apveltīti arī ar īpašām tiesībām saistībā ar individuālu tiesību strīdu izšķiršanu. Likuma „Par arodbiedrībām” 14.pants paredz darbinieku arodbiedrībai tiesības pārstāvēt un aizstāvēt savus biedrus valsts iestādēs un citās organizācijās darba attiecību, veselībai nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas, dzīvokļu un citu sociālo un ekonomisko interešu jomā, individuālo un kolektīvo strīdu izskatīšanā, kā arī griezties tiesā savu biedru tiesību un interešu aizstāvībai. Vienlaikus arī Darba strīdu likuma 8.pants paredz arodbiedrībām tiesības bez īpaša pilnvarojuma pārstāvēt savus biedrus individuālu tiesību strīdu izšķiršanā, kā arī celt prasību tiesā savu biedru interesēs.

Atbilstoši šiem normatīvajiem aktiem darbinieku arodbiedrība var celt prasību tiesā savu biedru interesēs, taču šādā gadījumā **lietā kā prasītājs piedalās persona, kuras interesēs lieta uzsākta** (skat. Civilprocesa likuma 76., 88.p.). Šai sakarā Senāts ir norādījis, *ka strīdos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, puses lietā – prasītājs un atbildētājs - ir darba devējs un darbinieks, jo darba līgumiskās attiecības pastāv tieši starp šīm personām, nevis arodbiedrību. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, attiecīgā arodorganizācija pieaicināma lietā kā trešā persona.*¹⁴¹

Arodbiedrību tiesības pārstāvēt savu biedru intereses ir saistītas arī ar izņēmumiem no vispārīgiem noteikumiem par tiesas izdevumu samaksu. Ievērojot to, ka **arodbiedrības ietilpst to personu lokā, kurām ar likumu paredzētas tiesības aizstāvēt sava biedra intereses tiesā, tās atbilstoši Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 5.punktam ir atbrīvotas no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos.** Šādos gadījumos tiesas izdevumus, kas rodas, izskatot lietu, uzņemas valsts vai lietas dalībnieki, kuri nav atbrīvoti no tiesas izdevumu samaksas bez tiesībām uz to atlīdzināšanu.¹⁴²

Tiesu praksē bieži ir gadījumi, kad darba devējs, nesaņemot arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam ar darbinieku arodbiedrības biedru, vērsas tiesā un lūdz atzīt par spēkā neesošu attiecīgās arodbiedrības lēmumu. Atbilstoši Darba likuma 110.panta ceturtajai daļai darba devējs šādos gadījumos var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu. *Darba devējam, iesniedzot prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu ar arodbiedrības biedru, ir jānorāda tie apstākļi, kas ir darba līguma uzteikšanas pamatā un motīvi, kāpēc arodorganizācijas lēmums nav pamatots, bet tiesai nav jālūdz šī arodbiedrības lēmuma atcelšana.*¹⁴³

Darbinieka saistības izpildījuma noteikšana

Darba likuma 49.pants nosaka, ka darbinieka saistības izpildījuma veidu, apmēru, laiku un vietu darba līgumā nosaka darba devējs, ciktāl tas nav pretrunā ar normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos ietvertajām pavēlošajām vai aizliedzošajām normām. Attiecībā uz Darba likuma 49.panta piemērošanu būtiska nozīme ir tam, ka šī likuma norma nav piemērojama atrauti no

¹⁴¹ SKC – 412/2010, skat. arī SKC 443/2010 6.1.p.

¹⁴² SKC – 412/2010

¹⁴³ SKC – 412/2010

citām darba likuma normām, tostarp Darba likuma 51. pantu (darba devējam ir pienākums nodrošināt darba organizāciju, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu) un 131.pantu (paredz normālo darba laiku).

Senāta ieskatā, *kā izriet no minētās tiesību normas satura, tajā expressis verbis norādīts, ka tā piemērojama kopsakarā ar citām Darba likuma normām, piemēram, ja darba devējs, izmantojot Darba likuma 49.pantā paredzētās tiesības, groza izpildījuma laiku un apmēru, tad tam ir jāņem vērā tiesību normas, kas regulē darba un atpūtas laiku. Citiem vārdiem, darba devējam nav tiesību darba līgumā ietvert tādus nosacījumus, kuru izpilde objektīvi pārsniedz pieļaujamā darba un atpūtas laika robežas.*¹⁴⁴

Senāta Civillietu departaments

Judikatūras nodaļa

Mag.iur. Juris Trofimenko

¹⁴⁴ SKC – 490/2010 10.p.