

Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa

**Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti
ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu**

Saturs

Ievads	3
1. Darba devēja uzteikuma tiesiskais pamats	3
1.1. Darbinieka prettiesiska rīcība	3
1.2. Darbinieku skaita samazināšana	5
2. Darba līguma uzteikšanas kārtība	7
2.1. Paskaidrojuma pieprasīšana.....	7
2.2. Termins darba līguma uzteikšanai darbinieka pārkāpuma gadījumā.....	7
2.3. Apstākļi, kas ir darba devēja uzteikuma pamatā.....	8
2.4. Darba devēja uzteikuma atsaukšana.....	9
2.5. Darba devēja uzteikums arodbiedrības biedram.....	10
3. Darba likuma piemērošanas ierobežojumi	10
4. Darba līguma grozīšana.....	12
5. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanās	13
6. Prasība par atjaunošanu darbā	15
6.1. Prasības pamats.....	15
6.2. Prasības termiņš	16
6.3. Atjaunošana darbā un atlīdzības piedziņa par darba piespiedu kavējumu	20
6.4. Citi prasījumi lietās par atjaunošanu darbā	22
Secinājumi	24

Ievads

Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments un Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa ir apkopojusi tiesu praksi lietās par atjaunošanu darbā. Apkopojumā analizēti Augstākās tiesas Senāta Civiltiesību departamenta (turpmāk – Senāts) spriedumi lietās, kas izskatītas kasācijas kārtībā laika posmā no 2003.gada sākuma līdz 2004.gada novembrim.

Senāts 2003.gadā izskatījis 34 lietas, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, no tām 30 lietas bija saistītas ar prasību par atjaunošanu darbā. 2004.gadā ir izskatītas jau 50 lietas, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, no tām 44 lietas saistītas ar prasību par atjaunošanu darbā. Statistikas dati liecina, ka strīdu skaits, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, tiesās turpina pieaugt.

1. Darba devēja uzteikuma tiesiskais pamats

Saskaņā ar 1982.gada Starptautiskās darba organizācijas konvencijas Nr. 158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 4.pantu darba attiecības ar strādājošiem netiek pārtrauktas, ja nav šādas pārtraukšanas likumīga pamatojuma, kas saistīts ar strādājošo spējām vai uzvedību vai izraisīts uzņēmēja, iestādes vai dienesta ražošanas nepieciešamības dēļ. Darba devēja uzteikuma tiesiskie pamati ir noteikti Darba likuma 47. un 101.pantā. Darba devējam, vienojoties ar darbinieku, nav tiesību paplašināt likumā doto uzskaitījumu, taču ir tiesības konkretizēt to piemērošanas gadījumus.

1.1. Darbinieka prettiesiska rīcība

Darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu darba devējs var uzteikt, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību. Atšķirībā no Latvijas darba likumu kodeksa, šī uzteikuma pamata piemērošana vairs nav ierobežota tikai ar noteiktu darbinieku kategoriju, kuru tiešā rīcībā ir naudas vai preču līdzekļi. Lai gan darbinieka prettiesiska rīcība var izpausties dažādos veidos, jāņem vērā, ka šai rīcībai ir jābūt saistītai ar darbinieka pienākumu izpildi. Ja darbinieka prettiesiska rīcība nav saistīta ar nolīgtā darba veikšanu (piemēram, ceļa satiksmes negadījums izraisīts ar personīgo transportlīdzekli ārpus darba laika), tad par šādu pārkāpumu minētais uzteikuma pamats nav piemērojams. Savukārt, ja pārkāpums izpaudies kāda konkrēta darbinieka pienākuma nepildīšanā, kas noteikts darbinieka darba līgumā vai uzņēmuma darba kārtības noteikumos, par uzteikuma tiesisko pamatu piemērojams Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts, lai gan Senāta praksē vēl nav dots abu minēto punktu piemērošanas gadījumu norobežošanas izvērtējums.

Tāpat jāņem vērā, ka prettiesiskās rīcības rezultātā darba devējam radīti zaudējumi nav Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā minētā uzteikuma piemērošanas obligāts priekšnoteikums, taču tiesām obligāti nepieciešams konstatēt, ka prettiesiskai rīcībai bijis tāds raksturs, kura dēļ darbinieks zaudējis darba devēja uzticību, pie tam uzticības zaudēšanas izvērtēšanai piemērojams gan sabiedrībā vispārpieņemtais viedoklis par prettiesisku rīcību, gan ņemama vērā arī konkrētā darba devēja attieksme pret attiecīgo darbinieka pārkāpumu. Tāpat jāņem vērā, ka darba devējs var patstāvīgi veikt darbinieka rīcības un tās tiesiskuma izvērtēšanu un ka tam nav obligāti nepieciešams iepriekšējs kompetentas institūcijas atzinums par darbinieka rīcības prettiesiskumu. Minētās atziņas vairākkārt ir izteiktas Senāta praksē.

Tā, piemēram, lietā¹ J.E prasībā pret VAS „Ceļu satiksmes drošības direkcija” tiesa konstatēja, ka pretēji transportlīdzekļu tehniskās reģistrācijas kontroles inspektora amata pienākumus regulējošiem noteikumiem darbinieks transportlīdzekļa īpašnieci izsniedzis tehniskās apskates uzlīmi, neveikdams šī transportlīdzekļa adekvātu pārbaudi. Senāts atzina darbinieka atlaišanu no darba par atbilstošu sodu par izdarīto pārkāpumu. Kā pietiekams pamats darba līguma uzteikšanai saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu ir atzīta arī amatam noteikto pilnvaru pārkāpšana.²

Lietā³ I.S prasībā pret a/s „Rīgas piena kombināts” prasītāja no sava darba datora bija nosūtījusi trešajai personai liela apjoma informāciju par a/s „Rīgas piena kombināts”. Lai gan minētā informācija nebija klasificēta kā komercnoslēpums, tiesa atzina, ka ir pietiekošs pamats uzskatīt šādu informāciju par konfidenciālu, jo tā bija domāta darba devēja iekšējai lietošanai un saistīta ar tā komercdarbību. Līdz ar to konkurences apstākļos šī informācija varēja interesēt līdzīga profila uzņēmumus. Prasītājas amata apraksts cita starpā paredzēja darbinieka atbildību par konfidencialitātes un lojalitātes ievērošanu, līdz ar to tiesa atzina, ka prettiesiska rīcība nav tikai komercnoslēpuma izpaušana, tā var attiekties arī uz citas konfidenciālas informācijas izpaušanu, ko aizliedz amata apraksts, darba kārtības noteikumi un citi darbiniekam saistoši dokumenti, kā rezultātā tiek zaudēta darba devēja uzticība.

Lietā⁴ N.O prasībā pret a/s „Baltijas transporta apdrošināšana” prasītājs atlaists no darba saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, jo bija rīkojies prettiesiski, kas izpaudās nelikumīgā apdrošināšanas polises izrakstīšanā jau pēc ceļu satiksmes negadījuma, ko bija izraisījis viņa tēvs, un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību. Apelācijas instances tiesa pamatoti norādīja, ka prasītāja rīcības motīvi un tiesiskums, izrakstot apdrošināšanas polisi ar atpakaļejošu datumu, izvērtējams izšķiramā strīda ietvaros un ka ierosinātās krimināllietas izmeklēšana par minēto faktu nav šķērslis lietas izskatīšanai.

Lietā⁵ I.R prasībā pret a/s „Aizkraukles banka” tiesa konstatēja, ka prasītāja atlaista no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, jo bija pārkāpusi norēķinu kontu atvēršanas kārtību, nepietiekami identificējot klientus. Pēc lietā esošiem pierādījumiem tiesa novērtēja I.R vainu minētajos pārkāpumos par pierādītu un atzina, ka prasītāja ar savām darbībām kaitējusi darba devēja reputācijai un negodprātīgi pildījusi savus darba pienākumus. Prasītāja kasācijas sūdzībā norādīja, ka tiesa ir konstatējusi tikai viņas negodprātīgu rīcību, kas nenozīme, ka viņa veikusi prettiesiskas darbības, kas būtu pamats 101.panta pirmās daļas 2.punkta piemērošanai. Senāts, noraidot šādu prasītājas argumentu, norādīja: *„Lai noskaidrotu darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta normā ietvertā jēdziena „rīkojies prettiesiski” saturu un nozīmi, nepieciešams pievērsties citām šā likuma normām, kas raksturo darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgos noteikumus. Un proti, Darba likuma 50.panta pirmās daļas nosacījumos noteikts, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām spējām un piemērotību būtu taisnīgi no viņa sagaidāma. 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 minēto normu analīze ļauj secināt, ka darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai tad, ja viņš pārkāpj kādu konkrētu normatīvā akta normu, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba*

¹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 21.maija spriedums lietā Nr. SKC-273

² Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 28.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-38 un 2004.gada 7.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-222

³ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 19.novembra spriedums lietā Nr. SKC-546

⁴ Augstākās tiesas Senāta 2004.gada 28.janvāra rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKC-77

⁵ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-570

līgumā un citos darba devēja aktos, kas ir saistoši attiecīgajam darbiniekam.” Līdz ar to Senāts ir izskaidrojis, ka Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta norma paredz paplašinātu tulkojumu tās jomas piemērošanā.

1.2. Darbinieku skaita samazināšana

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktā kā darba devēja uzteikuma pamats paredzēta darbinieku skaita samazināšana, savukārt Darba likuma 104.panta pirmajā daļā dots šī jēdziena skaidrojums, proti, darbinieku skaita samazināšana ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Nav pamata sašaurināti tulkot attiecīgo normu un uzskatīt, ka uzteikums 101.panta pirmās daļas 9.punkta kārtībā ir pieļaujams tikai gadījumos, ja uzņēmumā reāli tiek samazināts darbinieku skaits. Senāts atsevišķos spriedumos ir norādījis, ka tas apstākļi vien, ka uzņēmumā notiek tikai darbinieku pienākumu pārdale vai vienlaicīgi ar štata vienību likvidēšanu uzņēmumā tiek izveidotas vairākas citas štata vienības, nevar būt par pamatu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta nepiemērošanai.⁶ Minētais uzteikuma pamats ir piemērojams gadījumos, ja uzņēmumā veiktu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu dēļ attiecīgajam darbiniekam objektīvi nav iespējams saglabāt iepriekšējos darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus. Līdz ar to tiesām, izskatot strīdus par darba devēja uzteikumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, ir pienākums pirmām kārtām noskaidrot, vai uzņēmumā ir veikti kādi no iepriekšminētajiem pasākumiem un kāds ir bijis to raksturs un ietekme uz attiecīgā darbinieka nodarbinātības noteikumiem. Tajā pašā laikā tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt minēto pasākumu veikšanas nepieciešamību un lietderību, jo šo jautājumu izlemšana ietilpst tikai darba devēja kompetencē. Ja tiesa konstatē, ka uzņēmumā ir veikti šāda rakstura pasākumi un to rezultātā objektīvi nav iespējams saglabāt darbinieka iepriekšējos darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus, tai jāatzīst, ka darba devēja uzteikums ir tiesiski pamatots.

Tā lietā⁷ I.K. prasībā pret SIA „Vides projekti” prasītāja uzskatīja, ka darba tiesiskās attiecības ar viņu izbeigtas prettiesiski, jo darba devējam ir aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš atrodas atvaļinājumā (DL 109.p.3.d.). I.K. lūdza atzīt par spēkā neesošu arī darba devēja rīkojumu, ar kuru viņas atvaļinājuma laikā veiktas izmaiņas uzņēmuma štatu sarakstā un amatu nosaukumos, tostarp samazināta prasītājas kā projekta koordinatores štata vieta. Rīgas apgabaltiesa minēto prasījumu apmierināja. Senāts, izskatot lietu kasācijas kārtībā, atzina, ka, lemjot jautājumu par darba devēja rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu, tiesa pārkāpusi savu kompetenci, jo lēmusi jautājumu, kurš attiecas uz atbildētāja saimniecisko darbību, kas nav pakļauta tiesas kontrolei.

Tajā pašā laikā Darba likums nosaka arī noteiktu procesuālo kārtību darba līguma uzteikšanai sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, lai nodrošinātu darbinieka tiesību un interešu aizsardzību šajā procesā. Darba likuma 108.pants uzliek darba devējam pienākumu izvērtēt darbinieku priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Šādu izvērtējumu nepieciešams veikt starp tiem darbiniekiem, kuri veic tādu pašu vai līdzīgu darbu, gadījumos, ja paredzēts atlaist vienu vai vairākus no šiem darbiniekiem. Savukārt šāds izvērtējums nav jāizdara, ja no darba paredzēts atlaist vienīgo darbinieku, kas veica uzņēmumā attiecīgo darbu. Sākotnēji ir izvērtējami attiecīgo darbinieku

⁶ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 13.augusta spriedums lietā Nr. SKC-335 un 2003.gada 5.februāra spriedums lietā Nr. SKC-69

⁷ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 12.maija spriedums lietā Nr. SKC-261

darba rezultāti un darbinieku kvalifikācija, un tikai pēc tam vērtējamās priekšrocības, kas paredzētas Darba likuma 108.panta otrajā daļā. Tiesām jāņem vērā, ka saskaņā ar šā panta trešo daļu neviena no minētajām priekšrocībām nav prioritāra salīdzinājumā ar pārējām, līdz ar to darba devējam pašam ir tiesības izlemt, kurai no tām katrā konkrētā gadījumā dodama priekšroka.

Tā lietā⁸ L.Z. prasībā pret Kandavas K. Mīlenbaha vidusskolu tiesa norādīja, ka apkopējas darba rezultāti vērtējami pēc tā, kā tiek uzkoptas telpas (tīrība tajās) un izpildītas darba devēja prasības. Konstatējot ar lietā esošiem pierādījumiem, ka L.Z. salīdzinājumā ar pārējām skolā strādājošām apkopējām nebija labāki darba rezultāti un ka viņa vairākkārt saņēmusi aizrādījumus par darba kvalitāti, tiesa pamatoti atzina, ka darba devējs bija izvērtējis 108.panta pirmajā daļā paredzētos kritērijus un pieņēmis pamatotu lēmumu un ka nebija nepieciešams papildus vērtēt tā paša panta otrajā daļā paredzētās priekšrocības.

Līdzīgi lietā⁹ apkopējas R.L. prasībā pret Aglonas internātgimnāziju tiesa konstatēja, ka pirms darbinieku skaita samazināšanas darba devējs ar atsevišķu rīkojumu bija izveidojis komisiju, lai īpaši izvērtētu darbinieku priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības, un ka šī komisija vērtējusi ne tikai apkopēju, bet arī sanitāru, virtuves strādnieču un trauku mazgātāju tiesības palikt darbā, kā arī papildus izvērtējis arī Darba likuma 108.panta otrajā daļā paredzētās priekšrocības, un rezultātā atzinusi, ka R.L. bija sliktāki darba rezultāti. Tiesa atzina šādu darba devēja rīcību par atbilstošu Darba likuma 108.pantam.

Minētajā lietā Senāts noraidīja arī R.L. argumentu, ka darba devējs, uzsakot viņas darba līgumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, nebija ievērojis Darba likuma 104.panta otrās daļas prasību, ka šādā gadījumā ir piemērojami 106.panta ceturtais daļas noteikumi, kas paredz darba devēja pienākumu 60 dienas iepriekš paziņot par paredzamo darbinieku skaita samazināšanu Nodarbinātības valsts aģentūrai un attiecīgajai pašvaldībai. Senāts atzina, ka minētajās normās darba devējam paredzēti noteikti pienākumi, ja tiek samazināts darbinieku skaits un tiek veikta kolektīvā atļaišana. Tā kā konkrētajā lietā netika iegūti pierādījumi, ka ir notikusi kolektīvā atļaišana, tad arī minēto normu piemērošanai nebija tiesiska pamata.

Darba likuma 101.panta ceturtajā daļā ir noteikts darba devēja pienākums darbiniekam, kuru paredzēts atļaut no darba sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, piedāvāt citu darbu tai pašā vai citā darba devēja uzņēmumā. Šī norma piemērojama tikai gadījumos, ja šāda iespēja (piedāvāt citu darbu) uzņēmumā pastāv, pie tam ir jāņem vērā, ka darba devējam jāpiedāvā tikai tāds darbs, kuru darbinieks atbilstoši savai kvalifikācijai un spējām varētu veikt. Nav pamata piedāvāt darbu (amatu), uz kuru ir paredzēts atklāts konkurss, jo atļaižamajam darbiniekam nav liegtas tiesības pretendēt uz šo darbu (amatu) konkursa kārtībā. Tāpat darba devējam jāizvērtē arī iespēja piedāvāt citu darbu ne tikai tajā uzņēmumā, kurā darbinieks strādā, bet arī citā darba devēja uzņēmumā, ar to saprotot tās pašas juridiskās vai fiziskās personas citu uzņēmumu. Ja darba devējs nav izvērtējis iespēju pārcelt darbinieku citā darbā un tiesā tiek konstatēts, ka šādas iespējas faktiski nav bijis, nav pamata atzīt, ka darba devējs būtu pārkāpis uzteikuma kārtību. Savukārt, ja tiesā tiek konstatēts, ka šāda iespēja reāli ir bijusi, tas var būt pamats atzinumam, ka darba devējs ir pārkāpis uzteikuma kārtību, līdz ar to darba devēja uzteikums atzīstams par spēkā neesošu.

Tajā pašā laikā likums tieši nenosaka formu, kādā cits darbs jāpiedāvā. Lietā¹⁰ J.Z. prasībā pret Latvijas Nacionālo operu Senāts norādīja, ka Darba likuma 98.pants nenosaka noteiktu formu, kādā saskaņā ar Darba likuma 101.panta ceturtais daļas prasībām darbiniekam

⁸ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 28.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-226

⁹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 22.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-518

¹⁰ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.septembra spriedums lietā Nr. SKC-382

piedāvājams cits darbs, un tāpēc atzina, ka „izzinot darbinieka attieksmi pret piedāvājumu turpināt darba attiecības citā darbā, ir pietiekami norādīt jaunā līguma būtiskos noteikumus”.

2. Darba līguma uzteikšanas kārtība

Bez darba devēja uzteikuma tiesiskiem pamatiem Darba likuma 101.-112.pantā ir paredzēta arī noteikta darba līguma uzteikšanas kārtība (darbinieka aizsardzība pret darba devēja uzteikumu). Šīs kārtības neievērošana vai pārkāpšana var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, taču ne katra atsevišķa minētajos pantos paredzētā darba devēja pienākuma nepildīšana vai neievērošana pati par sevi izraisa minētās tiesiskās sekas.

2.1. Paskaidrojuma pieprasīšana

Darba likuma 101.panta otrā daļa nosaka darba devēja pienākumu pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu, ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu sakarā ar darbinieka izdarīto pārkāpumu. Šīs normas mērķis ir dot darbiniekam aizsardzības iespēju pret viņam izvirzītajiem pārmetumiem.

Lietā¹¹ E.B. prasībā pret Jūrmalas pilsētas domi un Jūrmalas Skolu valdi par atjaunošanu darbā Senāts, dodot minētās normas skaidrojumu, norādīja, ka likums neparedz paskaidrojuma pieprasīšanu tieši pirms uzteikuma izteikšanas vai tieši sakarā ar nodomātā uzteikuma izteikšanu, tāpēc nav pamata minētās normas sašaurinātai piemērošanai. No lietas materiāliem redzams, ka no E.B. bija pieprasīts un viņš vairākkārt arī sniedzis paskaidrojumus viņa kā skolas direktora darbības izvērtēšanas laikā. Senāts norādīja, ka likums nenosaka arī konkrētu paskaidrojuma saturu, līdz ar to darbinieks var brīvi noteikt to pats, un tas apstāklis, ka paskaidrojumā nav dota konkrēta atbilde par konstatētajiem pārkāpumiem, nav pamats atzinumam, ka šāds paskaidrojums nav dots Darba likuma 101.panta otrās daļas kārtībā. Līdz ar to Senāts nāca pie atziņas, ka „paskaidrojuma nepieprasīšana pirms uzteikuma pati par sevi nevar būt par pamatu atzinumam, ka darba devējs pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību”.

Līdzīgi lietā¹² L.D. prasībā pret Valsts zemes dienestu no lietas materiāliem redzams, ka darbiniece vairākkārt bija sniegusi paskaidrojumus dienesta izmeklēšanas laikā, taču atteikusies sniegt paskaidrojumus pēc izmeklēšanas pabeigšanas. Līdz ar to tiesa pamatoti secināja, ka darba devējs bija ieguvis pietiekamu informāciju pārkāpuma izvērtēšanai atbilstoši Darba likuma 101.panta otrās daļas otrajam teikumam un paskaidrojuma neesamība gadījumos, kad darbiniekam bijusi iespēja to sniegt, bet viņš no tās atteicies, nevar tikt atzīta par Darba likuma 101.panta otrās daļas pārkāpumu. Tāpat nav tiesiskas nozīmes apstāklis, ka, sniedzot paskaidrojumu, darbinieks nav zinājis par darba devēja nodomu uzteikt viņam darba līgumu.

2.2. Termins darba līguma uzteikšanai darbinieka pārkāpuma gadījumā

Piemērojot Darba likuma 101.panta trešo daļu, svarīgi ir precīzi noteikt pārkāpuma atklāšanas dienu, no kuras sāk tecēt mēneša termiņš darba līguma uzteikšanai. Senāts

¹¹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.februāra spriedums lietā Nr. SKC-60

¹² Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 28.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-38

vairākkārt apstiprinājis, ka pie ilgstošiem pārkāpumiem par pārkāpuma atklāšanas laiku var atzīt dienu, kurā sastādīts slēdziens, ar kuru konstatēts pārkāpums,¹³ par atklāšanas laiku var liecināt arī darbinieka atstādināšana no darba¹⁴.

Tāpat tiesām jāņem vērā, ka minētais viena mēneša termiņš ir prekluzīvs termiņš,¹⁵ līdz ar to darba devējam, neuzsakot darba līgumu šajā termiņā, tiesība uzteikt darba līgumu sakarā ar konstatēto pārkāpumu izbeidzas. Savukārt darba devēja uzteikuma izteikšana pēc šī termiņa izbeigšanās ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu sakarā ar darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumu.

2.3. Apstākļi, kas ir darba devēja uzteikuma pamatā

Darba likuma 102.pants nosaka darba devēja pienākumu, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tas nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no 101.panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas pie tam atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu. Tajā pašā laikā likums nenosaka, cik detalizētam jābūt šo apstākļu izklāstam.

No vienas puses lietā¹⁶ J.Z. prasībā pret Latvijas Nacionālo operu Senāts piekrita Rīgas apgabaltiesas secinājumiem, ka Darba likuma 102.pants neprasa detalizēti izklāstīt darba līguma uzteikumu pamatojošos apstākļus, jo saskaņā ar Darba likuma 125.pantu darba devējam tikai strīdus gadījumā ir pienākums detalizēti pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai uzteikšanas kārtībai, un nav pamatots prasītāja apgalvojums, ka jau uzteikumā visu apstākļu uzskaitījumam jābūt izsmeļošam un individuālam. Tiesa šajā gadījumā uzskatīja par pietiekamu, ka darba līguma uzteikumā saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu kā faktiskie apstākļi norādītas „*mākslinieciski vadošā personāla darba organizācijas izmaiņas*”.

Tajā pašā laikā lietā¹⁷ R.K. prasībā pret a/s „Latvijas Zoovetapgāde” tiesa konstatēja, ka ne darba devēja uzteikumā, ne arī rīkojumā par atlaišanu no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, nav norādīti apstākļi, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, un nav minēti nekādi faktiskie apstākļi, kas norādītu uz R.K. izdarītajiem pārkāpumiem, līdz ar to tiesai nebija iespējams spriest, par kādiem pārkāpumiem viņa atlaista no darba, un bija pamats atzīt uzteikumu par spēkā neesošu.

Arī lietā¹⁸ R.M. prasībā pret maksātnespējīgo SIA „Hefa” prasītājs tika atlaists no darba 2003.gada 13.martā saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punktu par atrašanos darba vietā alkoholiskā reibumā. Kā pamatu darba līguma uzteikumam atbildētājs bija norādījis 2002.gada 26.novembrī, 2002.gada 5.decembrī, 2003.gada 6.janvārī, 2003.gada 17.janvārī sastādītos aktus par konstatētajiem pārkāpumiem. Atceļot apelācijas instances tiesas spriedumu, ar kuru prasība tika noraidīta, Senāts norādīja, ka, pirmkārt, tiesa nav ņēmusi vērā Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteikto viena mēneša termiņu darba līguma uzteikšanai sakarā ar pieļauto pārkāpumu. Otrkārt, tika noraidīta atbildētāja atsaukšanās uz 2003.gada 7.martā konstatēto pārkāpumu, jo šāds apstākļis, uzteicot darba līgumu, nav bijis par pamatu uzteikumam un tiesa, izskatot darba strīdu, nevar paplašināt uzteikuma pamatojumu ar jauniem apstākļiem, kas nav bijuši norādīti uzteikumā.

¹³ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 28.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-38

¹⁴ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 7.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-222

¹⁵ skat. par prekluzīviem termiņiem sīkāk 6.2.apakšnodaļā „Prasības termiņš”.

¹⁶ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.septembra spriedums lietā Nr. SKC-382

¹⁷ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-557

¹⁸ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 17.marta spriedums lietā Nr. SKC-192

Līdz ar to uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apmērā, lai būtu iespēja pārbaudīt uzteikuma pamatotību. Tiesām nav tiesību vērtēt un ņemt vērā apstākļus, kas nav bijuši norādīti uzteikumā vai no tā neizriet, bet pirmo reizi tiek darīti zināmi jau pēc prasības celšanas. Tai pat laikā 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 ir ar to rakstveidā iepazīstināts.

2.4. Darba devēja uzteikuma atsaukšana

Darba likuma 103.panta trešā daļa nosaka, ka darba devēja tiesības atsaukt uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā. Senāts ir devis šīs normas izvērstu skaidrojumu lietā¹⁹ E.P. prasībā pret a/s „Rīgas siltums”. Šajā lietā prasītājam tika uzteikts darba līgums 2003.gada 28.jūlijā ar norādi, ka darba tiesiskās attiecības ar viņu tiks izbeigtas 2003.gada 29.augustā. Prasītāja 2003.gada 15.augustā cēla prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku. Atbildētājs 2003.gada 25.augustā atsauc savu 2003.gada 28.jūlija uzteikumu, savukārt prasītāja, atsaucoties uz Darba likuma 103.panta trešo daļu, norādīja, ka darba devējs bez viņas piekrišanas nevarēja atsaukt uzteikumu un līdz ar to par spēkā neesošu to var atzīt tikai tiesa.

Senāts norādīja, ka nav pamata apmierināt prasītājas prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, jo darba devējs šo uzteikumu pats ir atsaucis, tādējādi novēršot visus šķēršļus darba attiecību turpināšanai. Senāts kā nepamatotu noraidīja prasītājas atsaukšanos uz Darba likuma 103.panta trešo daļu un norādīja: „Norma šajā likumā, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, nozīmē to, ka darbinieks var nepiekrīst uzteikuma atsaukšanai un prasīt atļaušanu no darba pēc darba devēja uzteikumā norādītā pamatojuma, izmaksājot likumā paredzētās kompensācijas. Šī likuma norma nedod pamatu prasīt atjaunošanu darbā, ja darba devējs atsauc uzteikumu un aicina turpināt darba attiecības. Prasība par atjaunošanu darbā ir saistīta ar prasījumu par uzteikuma atzīšanu par nelikumīgu. Tā kā uzteikums ir atcelts, šāds prasījums kļūst bezpriekšmetisks. Darba devējs jau pirms uzteikumā norādītā termiņa atzinis to par nepareizu, un tādēļ to arī atcēlis.” Šādos gadījumos nav tiesiskas nozīmes, vai darbinieks jau ir cēlis prasību pirms uzteikuma atsaukšanas.

Līdzīgi strīds ir izlemjams arī gadījumā, ja darba devējs atsauc uzteikumu jau pēc darbinieka atļaišanas no darba un atjauno viņu iepriekšējā darbā, izmaksājot arī atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku līdz atjaunošanai darbā. Tā lietā²⁰ Dz.K. prasībā pret a/s „BMGS” par atjaunošanu darbā un atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējumu prasītāja tika atļauta no darba 2002.gada 28.martā sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu. 2002.gada 24.aprīlī Dz.K. cēla prasību tiesā par atjaunošanu darbā. Sakarā ar to atbildētājs 2002.gada 29.maijā ar savu rīkojumu pats atjaunoja darbinieci darbā. Pirmās instances tiesas sēdē prasītāja lūdza izbeigt darba attiecības pēc pašas iniciatīvas ar tiesas spriedumu. Rīgas apgabaltiesa šo prasību noraidīja pilnībā. Senāts nepiekrīta apelācijas instances tiesas secinājumam, ka prasības apmierināšanai nav pamata, jo darba devējs jau iepriekš labprātīgi atjaunojis darbinieci darbā, un, ka darba līguma izbeigšana ar tiesas spriedumu ir paredzēta tikai gadījumos, ja ir pamats darbinieka atjaunošanai darbā. Senāts norādīja, ka tiesības prasīt formulējuma maiņu tiesā kā galīgā strīda izšķiršanas instancē izriet no Civilprocesa 1.panta. Līdz ar to ir pamats Dz.K. prasījuma par darba līguma izbeigšanu ar tiesas spriedumu

¹⁹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 6.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-514

²⁰ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 24.septembra spriedums lietā Nr. SKC-420

apmierināšanai, taču nav pamata prasījuma apmierināšanai par atlīdzības piedziņu sakarā ar darba piespiedu kavējumu, jo pēc darba devēja rīkojuma saņemšanas par atjaunošanu darbā darbiniece pati nav vēlējusies atgriezties darbā, līdz ar to darba kavējumam nav piespiedu rakstura.

2.5. Darba devēja uzteikums arodbiedrības biedram

Darba likuma 110.pants nosaka darba devēja pienākumu pirms darba līguma uzteikšanas darbiniekam - arodbiedrības biedram – saņemt attiecīgās arodbiedrības iepriekšēju piekrišanu, izņemot atsevišķus likumā noteiktos gadījumus. Darba likums nenosaka darbinieka pienākumu informēt darba devēju par dalību arodbiedrībā, tāpēc saskaņā ar Darba likuma 101.panta sesto daļu darba devējam pirms darba līguma uzteikšanas ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs. Darbinieka noraidoša atbilde, arī gadījumos, ja tā ir nepatiesa, ir pietiekams pamats darba devējam pieņemt, ka darbinieks nav arodbiedrības biedrs. Tāpat likums neparedz darba devēja obligātu pienākumu, pieprasot no darbinieka šādu informāciju, norādīt uz paredzamo darba līguma uzteikšanu. Minētās informācijas nepieprasīšana no darbinieka pati par sevi nav uzskatāma par darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumu.

Darbinieka dalība arodbiedrībā konstatējama uz darba līguma uzteikšanas brīdi. Lietā²¹ D.J. prasībā pret VAS „Ceļu satiksmes drošības direkcija” Senāts norādīja, ka Darba likuma 110.pants paredz darba devēja uzteikuma saskaņošanu ar arodbiedrību un ka nav pamata šo normu piemērot paplašināti un attiecināt to ne tikai uz uzteikumu, bet arī uz darba līguma izbeigšanu pēc uzteikuma termiņa beigām. Tā kā no lietas materiāliem bija redzams, ka D.J. uzteikumu saņēma 2003.gada 9.maijā, darba līgums ar viņu tika izbeigts 2003.gada 25.jūnijā, bet arodbiedrībā viņš iestājās 2003.gada 17.maijā, Senāts atzina, ka šajā gadījumā nebija pamata Darba likuma 110.panta piemērošanai.

Darba likuma 110.panta ceturtā daļa paredz darba devēja tiesību gadījumā, ja arodbiedrība nepiekrīt darba līguma izbeigšanai, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas celt tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu. Lietā,²² kas tika skatīta vēl saskaņā ar Latvijas Darba likumu kodeksa (turpmāk tekstā – DLK) noteikumiem, A.Z. prasībā pret BO VAS „Latvijas Jūras administrācija” un Rīgas brīvostas pārvaldi Senāts norādīja, ka darba devējam ir jāgriežas tiesā ar prasību par darba līguma izbeigšanu, ja attiecīgā arodorganizācijas institūcija atsakās dot piekrišanu darbinieka atlaišanai no darba pēc darba devēja iniciatīvas, un par atteikšanos dot piekrišanu uzskatāma arī attiecīgā lūguma neizskatīšana mēneša laikā. Darba likumā attiecīgā norma pēc būtības nav mainīta, tikai precizēts arodbiedrības pienākums savlaicīgi, bet ne vēlāk kā vienas nedēļas laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas informēt darba devēju par savu lēmumu. Līdz ar to nav pamata mainīt arī tiesu praksi šajā jautājumā, jo saskaņā ar Civillikuma 1430.pantu klusēšana nav atzīstama ne par piekrišanu, ne par noliegšanu un saskaņā ar Civillikuma 1433.pantu pieņemt, ka piekrišana ir dota (šādos gadījumos klusējot), var tikai likumā tieši noteiktos gadījumus. Taču apskatāmajā gadījumā likums šādu tiešu norādi nesatur.

3. Darba likuma piemērošanas ierobežojumi

²¹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 6.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-515

²² Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 3.marta spriedums lietā Nr. SKC-146

Atsevišķu kategoriju darbinieku darba tiesiskās attiecības atkarībā no šo darbinieku tiesiskā statusa papildus Darba likumam regulē arī citi normatīvie akti. Šie normatīvie akti var noteikt no Darba likuma atšķirīgu regulējumu jautājumos, piemēram, par pieņemšanu darbā un darba tiesisko attiecību izbeigšanu, darba samaksu, atvaļinājumiem. Tiesām šādos gadījumos ir jāvadās no principa, ka vispārīgā tiesību norma ir piemērojama, ciktāl speciālajā tiesību normā nav noteikts citādi. Tāpēc gadījumos, ja kādas darbinieku kategorijas darba attiecības regulējošā normatīvā aktā ir noteikti darba līguma izbeigšanas pamati vai kārtība, tad piemērojami ir šie pamati un kārtība. Piemēram, Komerclikums un likums „Par pašvaldībām” ir atzīstami par speciālajiem likumiem attiecībā pret Darba likumu. Šādas norādes par speciālā likuma piemērošanas nepieciešamību satur vairāki Senāta spriedumi.

Tā lietā²³ O.R. prasībā pret SIA „Langa” prasītājs tika iecelts par SIA „Langa” viceprezidentu ar paraksta tiesībām 2001.gada 12.jūnijā, bet ar SIA „Langa” dalībnieku sapulces 2002.gada 7.novembra lēmumu atbrīvots no sabiedrības viceprezidenta amata. Prasītājs vērsās tiesā ar prasību atzīt par nelikumīgu viņa atbrīvošanu no viceprezidenta pienākumu pildīšanas, atjaunot viceprezidenta amatā un kompensāciju par darba piespiedu kavējuma laiku. Lai gan starp pusēm nebija noslēgts darba līgums, Rīgas apgabaltiesa atzina, ka starp pusēm pastāvējušas darba tiesiskās attiecības un ka atbildētājs nav ievērojis Darba likumā noteiktos uzteikuma pamatus un kārtību, un apmierināja prasību. Senāts atcēla otrās instances tiesas spriedumu, norādījis, ka O.R. iecelts un atcelts no SIA „Langa” viceprezidenta ar paraksta tiesībām amata ar dalībnieku sapulces lēmumu. Šādas pilnvaras ir noteiktas likuma „Par sabiedrībām ar ierobežotu atbildību” 41.panta pirmās daļas 6.punktā vienīgi dalībnieku sapulcei. Līdz ar to Senāts secināja, ka otrās instances tiesa konkrētai tiesiskai attiecībai nepareizi piemērojusi Darba likuma normas, kad vajadzējis piemērot speciālā likumā esošās un sabiedrības statūtos iekļautās normas par sabiedrības viceprezidenta ar paraksta tiesībām atcelšanu un tās apstrīdēšanas kārtību.

Lai gan minētais strīds tika izšķirts saskaņā ar likumu „Par sabiedrībām ar ierobežotu atbildību”, kuru no 2005.gada 1.janvāra pilnībā aizstās Komerclikums, nav pamata mainīt līdzšinējo tiesu praksi attiecībā uz kapitālsabiedrību izpildinstitūciju locekļiem. Tā Komerclikuma 224.panta pirmā daļa tāpat nosaka, ka sabiedrības ar ierobežotu atbildību valdes locekļus ievēlē un atsauc dalībnieku sapulce ar savu lēmumu (akciju sabiedrības valdes locekļus ievēlē un atsauc sabiedrības padome, Komerclikuma 305.p.1.d., 306.p.1.d.). Savukārt Darba likuma 44.panta trešā daļa nosaka, ka ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem slēdzams darba līgums, ja vien viņi netiek nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Taču darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatceļ Komerclikuma normu piemērošanu tiem. Šīm attiecībām ir piemērojamas Darba likuma normas, ciktāl Komerclikumā kā speciālā likumā attiecībā pret valdes locekļiem nav noteikts citādi. 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 noteikumus par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Tā kā darbībai valdes locekļa amatā ir izteikts uzticības raksturs, valdes loceklim, viņa atsaukšanas no amata gadījumā, nav paredzētas tiesības prasīt atjaunošanu amatā tiesas ceļā.

Lietā²⁴ U.S. prasībā pret Jelgavas pilsētas Municipālo policiju tiesa konstatēja, ka prasītājs tika pieņemts darbā par policijas priekšnieka palīgu kadru jautājumos un atlaists no darba ar policijas priekšnieka pavēli. Taču atbilstoši dienesta instrukcijai prasītājs faktiski veica

²³ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 28.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-35

²⁴ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 4.jūnija spriedums lietā Nr. SKC-286

priekšnieka vietnieka pienākumus, kas, kā norādīja Senāts, ir būtisks fakts, jo saskaņā ar Pašvaldības policijas paraugolikuma 16.punktu municipālās policijas priekšnieka vietnieka atcelšanai no amata ir noteikta īpaša kārtība un šī jautājuma izlemšana ir nodota pašvaldības kompetencē. Līdz ar to Senāts atzina, ka konkrētajā gadījumā pašvaldības policijas darbinieka darba attiecību raksturs un atbrīvošanas no amata kārtība (atkarībā no ieņemamā amata) reglamentēta speciālajos normatīvajos aktos, tāpēc nav pamata vadīties no Darba likuma noteikumiem šajā jautājumā.

Savukārt lietā²⁵ V.G. prasībā pret Ogres novada domi prasītāja tika atlaista no darba ar domes priekšsēdētāja rīkojumu par dokumentu viltošanu. Prasītāja, atsaucoties uz likumu „Par pagasta pašvaldībām” (zaudējis spēku jau 1994.gadā), norādīja, ka ir iecelta padomes sekretāres amatā ar padomes lēmumu, līdz ar to arī atlaista no darba var būt tikai ar padomes lēmumu, nevis padomes priekšsēdētāja rīkojumu. Senāts piekrita Rīgas apgabaltiesai, kura konstatēja, ka V.G. uz atlaišanas brīdi neieņēma tādu amatu, kurā saskaņā ar pašlaik spēkā esošā likuma „Par pašvaldībām” 21.panta 9.punktu iecelt un atbrīvot var tikai pašvaldības padome. Līdz ar to tiesa secināja, ka konkrētajā gadījumā nav pamata piemērot likumā noteikto speciālo kārtību. Atlaišana ar padomes priekšsēdētāja rīkojumu notikusi, ievērojot likumā noteikto kārtību.

4. Darba līguma grozīšana

Gadījumus, kuros pieļaujama darba līguma vienas pusē grozīšana, un darba līguma grozīšanas kārtību nosaka Darba likuma 98.pants, par kura piemērošanu juridiskā literatūrā un tiesu praksē ir izteikti atšķirīgi viedokļi.

Arī spēku zaudējušā Latvijas DLK 26.panta ceturtā daļa pieļāva būtisku darba līguma nosacījumu grozīšanu sakarā ar izmaiņām ražošanas vai darba organizācijā. Ja darbinieks nepiekrita turpināt darbu jaunajos apstākļos, darba līgums tika izbeigts saskaņā ar patstāvīgu darba līguma izbeigšanas pamatu (DLK 30.p. 1.d. 6.p.).

Izvērstu skaidrojumu Latvijas DLK 26.panta ceturtās daļas piemērošanai Senāts deva lietā²⁶ I.L. prasībā pret SIA Eniro Latvija par atjaunošanu darbā un samaksas piedziņu par darba piespiedu kavējumu. Senāts norādīja: „Pie apstākļiem, ka apelācijas instances tiesa ir secinājusi, ka nav iegūti pierādījumi, kādas tieši izmaiņas tikušas veiktas uzņēmumā un kas ir bijis šo izmaiņu pamatā, kas ļautu spriest par to, vai darba devēja piedāvātie būtisko darba līguma nosacījumu grozījumi ir objektīvi, vai reāli kādi konkrēti prasītājas pienākumi būtu samazināti un tie būtu nodoti citiem darbiniekiem, pamatoti tiesa ir atzinusi, ka tik būtisks darba algas samazinājums prasītājai I. L. ir izdarīts tikai atbildētājam zināmu iemelsu dēļ un to nevar atzīt par būtisku darba līguma nosacījumu grozīšanu DLK 30.pana 6.punkta un 26.panta ceturtās daļas izpratnē.”

Līdz ar to būtisku darba līguma nosacījumu grozījumi paši par sevi nevarēja būt pamats Latvijas DLK 26.panta ceturtās daļas un 30.panta 6.punkta piemērošanai, ja tie nebija saistīti un pamatoti ar noteiktām ražošanas vai darba organizācijas izmaiņām uzņēmumā, ciktāl šīs izmaiņas objektīvi attaisnoja piedāvātos grozījumus.

Savukārt Senāta nostāja Darba likuma 98.panta piemērošanā ir formulēta divos tālākminētajos spriedumos.

Tā lietā²⁷ E.B. prasībā pret Latvijas radio un televīzijas centru prasītāja atteicās parakstīt darba devēja piedāvātos grozījumus darba līgumā, kuri paredzēja darbinieka pienākumu „veikt

²⁵ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 6.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-403

²⁶ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 13.augusta spriedums lietā Nr. SKC-335

²⁷ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 7.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-223

veselības pārbaudi gadījumos, kad nespēj izpildīt uzdoto darbu veselības stāvokļa dēļ”, sakarā ar ko darba līgums ar viņu tika izbeigts saskaņā ar Darba likuma 98.panta pirmo daļu.

Senāts spriedumā piekrita Rīgas apgabaltiesas atzinumam, ka Darba likuma 98.panta ceturtnā daļa paredz patstāvīgu darba līguma uzteikuma pamatu, darbiniekam un darba devējam nepanākot vienošanos par iespējamiem grozījumiem darba līgumā, nesaistot uzteikumu ar Darba likuma 101.panta pirmajā daļā uzskaitītajiem gadījumiem. Tāpat Senāts piekrita atzinumam, ka konkrētajā gadījumā piedāvātie grozījumi un līdz ar to arī uzteikums ir tiesiski pamatoti un nav pretrunā ar normatīvajiem aktiem, jo tie nekādā veidā nav pasliktinājuši prasītājas tiesisko stāvokli, kā arī nekādā veidā nav radījuši viņai nelabvēlīgas sekas.

Līdzīgi lietā²⁸ A.O. prasībā pret SIA „EVOR.M” par atjaunošanu darbā un darba piespiedu kavējuma samaksu prasītājs kā apsardzes darbinieks tika atlaists no darba sakarā ar atteikšanos pārcelties darbā no Daugavpils uz Madonu. Lai gan Latgales apgabaltiesa prasību apmierināja, pamatojoties uz apsvērumiem, ka darba līguma uzteikumam piemērojami Darba likuma 98.panta pirmās daļas nosacījumi kopsakarā ar Darba likuma 101.pantu un prasītāja atteikšanās no darba līguma izmaiņām nevar būt patstāvīgs pamats darba līguma uzteikšanai, nenorādot Darba likuma 101.pantā paredzētos darba līguma uzteikšanas iemeslus, Senāts spriedumu atcēla, pamatojoties uz tālākminētajiem apsvērumiem.

Darba likuma 101.pants regulē attiecības, kad pantā norādīto apstākļu rezultātā ir iestājies gadījums, kas dod pamatu darba devējam neatkarīgi no darbinieka gribas izbeigt darba līgumu ar viņu. Turpretī Darba likuma 98.pants attiecas uz gadījumiem, kad pantā norādītie apstākļi dod darba devējam pamatu grozīt darba līguma noteikumus, un pašam darba līguma uzteikumam un tā izbeigšanai ir sekundārs raksturs, kas atkarīgs no darbinieka izvēles turpināt darba attiecības ar grozītiem noteikumiem vai nē, līdz ar to 98.pants ir patstāvīgs uzteikuma pamats, kas nav saistāms ar 101.pantu. Lai darba līguma uzteikums būtu tiesiski pamatots, tādiem ir jābūt darba devēja piedāvātiem grozījumiem, taču šādā aspektā lieta apelācijas instancē vispār nav skatīta, un prasījums par izteikuma atzīšanu par spēkā neesošu nav izlemts. Papildus Senāts norādīja, ka gadījumā, ja darbinieks uzskata, ka uzteikums saskaņā ar Darba likuma 98.pantu nav tiesiski pamatots, viņam tāpat jāceļ tiesā prasība atbilstoši 122.pantam viena mēneša laikā no šī uzteikuma saņemšanas brīža.

Līdz ar to Darba likuma 98.panta pirmā daļa atzīstama par patstāvīgu darba līguma uzteikuma pamatu, un, piedāvājot darbiniekam grozījumus darba līgumā, nav nepieciešams norādīt kādu no Darba likuma 101.pantā noteiktajiem darba devēja uzteikuma pamatiem. Tajā pašā laikā tiesām, pārbaudot darba devēja uzteikumu Darba likuma 98.panta kārtībā, nepieciešams izvērtēt ne tikai piedāvāto grozījumu tiesiskumu, bet arī pārbaudīt paša uzteikuma tiesiskumu, t.i., tos apstākļus, kas ir uzteikuma pamatā – kāpēc darba līgums tiek grozīts un vai tas ir objektīvi nepieciešams, kādi konkrēti ar darbinieka uzvedību vai spējām saistīti apstākļi, uzņēmumā veikti saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi ir uzteikuma un piedāvāto grozījumu pamatā, līdzīgi kā tas bija izmaiņu ražošanā vai darba organizācijā konstatēšanas nepieciešamību kā priekšnoteikumu Latvijas DLK 26.panta ceturtnās daļas piemērošanai. Tajā pašā laikā nav izslēgta arī Darba likuma 98. un 101.panta vienlaicīga piemērošana gadījumos, kad darba devējs veic darbinieku skaita samazināšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu un atbilstoši 101.panta ceturtnajai daļai piedāvā darbiniekam citu darbu 98.pantā noteiktajā kārtībā.

5. Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanās

²⁸ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 15.septembra spriedums lietā Nr. SKC-377

Darba likuma 43.pants nosaka, ka darba līgums tiek slēgts uz nenoteiktu laiku, izņemot likuma 44.pantā noteiktos gadījumos. Līdz ar to tiesai, izskatot prasību par atjaunošanu darbā, ja darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas saskaņā ar Darba likuma 113.pantu sakarā ar darba līguma termiņa izbeigšanos, ir pienākums pārbaudīt, vai konkrētajā gadījumā bija tiesisks pamats slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, vai darba līguma termiņš ir norādīts darba līgumā un vai tā sasaiste ar konkrētu likumā noteiktu gadījumu ir norādīta vai izriet no noslēgtā darba līguma. Ja atbilstoši apstākļiem nav pieļaujama darba līguma slēgšana uz nenoteiktu laiku, šāds līgums atzīstams par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, tā izbeigšanai nav pamata piemērot Darba likuma 113.pantu, un līdz ar to apmierināma arī prasība par atjaunošanu darbā.

Lietā²⁹ S.B. prasībā pret SIA „Elwo” prasītājs 2003.gadā 10.janvārī noslēdza darba līgumu ar atbildētāju līdz 2003.gada 13.jūnijam par elektromontiera darbu. Ar 2003.gada 14.jūniju darba attiecības ar prasītāju tika izbeigtas sakarā ar darba līguma termiņa izbeigšanos. S.B. cēla prasību tiesā par atjaunošanu darbā un cita starpā lūdza atzīt, ka darba līgums ar viņu noslēgts uz nenoteiktu laiku. Prasība tika noraidīta, un Senāts šajā lietā piekrita apelācijas instances tiesas nostājai un atzina, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigts pareizi, jo „*darba līgums ar S.B. kā elektromontieri saskaņā ar Darba likuma 44.pantu varēja tikt noslēgts uz noteiktu laiku sakarā ar būvniecībā mainošos darba apjomu kopumā un līdz ar to darba slodzi strādājošiem*”.

Pēc vispārējā principa nav pieļaujams darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, pārformēt par darba līgumu uz noteiktu laiku. Šāda vienošanās saskaņā ar Darba likuma 6.pantu pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli un atzīstama par spēkā neesošu. Taču no šī principa ir pieļaujami izņēmumi.

Tā lietā³⁰ J.O. prasībā pret Rīgas pašvaldības BO SIA „Rīgas 1.slimnīca” par atjaunošanu darbā prasītājs 1996.gada 18.jūnijā tika iecelts par Rīgas pilsētas klīniskās ātrās medicīniskās palīdzības slimnīcas direktoru, noslēdzot beztermiņa darba līgumu. Pēc slimnīcas reorganizācijas par sabiedrību ar ierobežotu atbildību J.O. tika iecelts par tās direktoru, 1999.gada 16.augustā noslēdzot darba līgumu uz trim gadiem. 2002.gada 15.augustā prasītājs tika atlaists no darba sakarā ar darba līguma termiņa izbeigšanos saskaņā ar Darba likuma 113.pantu. Prasībā J.O. norādīja, ka jauna terminēta darba līguma noslēgšana būtiski pasliktināja viņa tiesisko stāvokli un bija pretrunā ar Latvijas DLK 7.pantu.

Senāts šajā lietā norādīja, ka terminēta darba līguma slēgšanu ar uzņēmuma direktoru paredzēja likuma „Par sabiedrībām ar ierobežotu atbildību” 44.panta trešā daļa, līdz ar to tas nepasliktināja darbinieka tiesisko stāvokli, salīdzinot ar likumā noteikto, lai arī iepriekš pirms reorganizācijas ar viņu bija noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku.

Tātad terminēta darba līguma slēgšana iepriekšēja beztermiņa līguma vietā ir pieļaujama, ja darba līguma uz noteiktu laiku slēgšana ir paredzēta likumā. Tā darba līguma slēgšana uz noteiktu laiku ir paredzēta arī ar valsts un pašvaldību aģentūru direktoriem (Publisko aģentūru likuma 10.panta ceturtā daļa). Tāpēc arī gadījumos, ja uzņēmums, kas tiek pārveidots par aģentūru un uzņēmuma vadītājs piekrīt turpināt vadīt aģentūru pēc reorganizācijas, darba līgums ar viņu slēdzams uz noteiktu laiku, neskatoties uz to, ka iepriekšējais darba līgums ar viņu bijis noslēgts uz nenoteiktu laiku.

Iepriekšminētajā lietā Senāts norādīja arī uz Darba likuma Pārejas noteikumu 5. un 6.punkta pareizu piemērošanu, proti, ja darba līgums uz noteiktu laiku noslēgts pirms Darba likuma spēkā stāšanās, tad šādu darba līgumu var izbeigt, notekot tā termiņam, pie tam

²⁹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-556

³⁰ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 7.maija spriedums lietā Nr. SKC-238

neatkarīgi no tā, ka Darba likums vairs neparedz attiecīgos apstākļos darba līguma slēgšanu uz noteiktu laiku vai ka darba līgums paredz garāku termiņu, nekā to nosaka Darba likums.

Ja darba līgumā nav noteikts tā beigu termiņš, Darba likuma 113.panta otrā daļa paredz darba devēja pienākumu rakstveidā paziņot darbiniekam par gaidāmo darba tiesisko attiecību izbeigšanos ne vēlāk kā divas nedēļas iepriekš. Taču šīs paziņošanas kārtības neievērošana nav pamats darba līguma atzīšanai par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, jo saskaņā ar Darba likuma 45.panta ceturto daļu uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums atzīstams par noslēgtu uz nenoteiktu laiku tikai gadījumā, ja, beidzoties termiņam, neviena no pusēm nav pieprasījusi darba līguma izbeigšanu un darba tiesiskās attiecības faktiski turpinās.

Tā lietā³¹ I.Z. prasībā pret VAS „Valsts nekustamā īpašuma aģentūra” prasītājs norādīja, ka pretēji darba līgumā noteiktajam viņš nav vienu mēnesi pirms darba līguma termiņa beigām brīdināts par darba līguma izbeigšanu sakarā ar darba līguma termiņa izbeigšanos, līdz ar to atzīstams, ka darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku un darba devējam nebija pamata piemērot tā izbeigšanai Darba likuma 113.pantu. Taču Senāts spriedumā norādīja, ka ne pašā darba līgumā, ne Darba likumā nav paredzēts uz noteiktu laiku noslēgta līguma pagarinājums uz nenoteiktu laiku, ja darbinieks uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma darbības laikā nav ticis brīdināts par šāda līguma izbeigšanu sakarā ar termiņa iestāšanos. Darba līguma pēdējā dienā tika izdots darba devēja rīkojums par darba līguma izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 113.panta pirmo daļu, „*tādā veidā tiesiski izlemjot uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma izbeigšanu*”.

Šāda nostāja ir piemērojama arī gadījumos, ja darba devējs nav ievērojis Darba likuma 113.panta otrajā daļā paredzēto divu nedēļu iepriekšējas paziņošanas kārtību par darba līguma izbeigšanu.

Tiesām jāņem vērā, ka darba līguma izbeigšana sakarā ar tā termiņa notecējumu ir pieļaujama arī gadījumos, ja, termiņam notekot, darbiniekam ir pārejoša darbnespēja vai darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Šādos gadījumos nav piemērojama Darba likuma 109.panta trešā daļa, jo darba attiecības netiek izbeigtas ar darba devēja uzteikumu, bet gan sakarā ar darba līguma termiņa izbeigšanos.

6. Prasība par atjaunošanu darbā

Ja darbinieks uzskata, ka darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta darba līguma uzteikšanas kārtībā, viņš var celt prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, bet, ja darbinieks ir atlaists no darba, arī prasību par atjaunošanu darbā un atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējumu.

6.1. Prasības pamats

Tiesa taisa spriedumu par prasībā noteikto prasības priekšmetu un uz prasībā norādītā pamata, nepārsniedzot prasījuma robežas (Civilprocesa likuma – turpmāk tekstā CPL - 192.pants). Prasītājam līdz lietas izskatīšanas pēc būtības uzsākšanai ir tiesības rakstveidā grozīt prasības pamatu vai priekšmetu vai palielināt prasījumu apmēru (CPL 74.p.3.d.3.pkt.). Savukārt apelācijas tiesa izskata tikai tos prasījumus, kas izskatīti pirmās instances tiesā, un tikai tādā apjomā, kādā tie pārsūdzēti, pie tam nav pieļaujama prasības priekšmeta vai pamata

³¹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 3.decembra spriedums lietā Nr. SKC-582

grozīšana vai jaunu prasījumu ietveršana, kas nav celti pirmās instances tiesā (CPL 418.p.1.d. un 426.p.2.d.).

Celtajā prasībā ietvērto prasījumu maiņa līdz lietas izskatīšanas pēc būtības uzsākšanai nevar tikt atzīta par jaunas prasības celšanu, kurai līdz ar to būtu nokavēts likumā noteiktais prasības termiņš. Lietā³² A.M. prasībā pret SIA „Alinars” prasītājs sākotnēji lūdza grozīt atlaišanas iemesla formulējumu, taču vēlāk grozīja prasību, lūdzot atjaunot viņu darbā. Latgales apgabaltiesa prasību noraidīja, norādot, ka tādējādi prasītājs ir nokavējis prasības par atjaunošanu darbā celšanas viena mēneša termiņu. Savukārt Senāts norādīja, ka prasītāja lūgums pēc būtības vērtējams kā sākotnēji celtajā prasībā norādītā lūguma precizējums un nav pamata to uzskatīt par jaunas prasības celšanu. Līdzīgi ir vērtējams arī darbinieka lūgums, pastāvot pamatam viņa atjaunošanai darbā, izbeigt darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu.

Lietā³³ V.Š. prasībā pret KS „Budeskalni” prasītājs sākotnējā prasībā atlaišanu no darba apstrīdēja uz viena pamata – ka to veikusi nelikumīgi ievēlēta valde. Savukārt otrās instances tiesā prasītājs jau apstrīdējis atlaišanu uz cita pamata – ka nav notikušas reālas izmaiņas ražošanā un darba organizācijā. Senāts šajā lietā noraidīja kā nepamatotus prasītāja pārmetumus, ka apelācijas instances tiesa nemaz nebija vērtējusi pēdējos no minētajiem prasītāja argumentiem, un atzina, ka tiesai nemaz nebija pamata apspriest šo jautājumu, jo uz minētā pamata prasība nebija celta.

Līdzīgi lietā³⁴ D.J. prasībā pret VAS „Ceļu satiksmes drošības direkcija” prasītājs sākotnējo prasību pamatoja ar to, ka piedāvātie darba līguma grozījumi ir pretlikumīgi un pārceļšana citā darbā ir prettiesiska. Taču apelācijas sūdzībā prasības pamats tika grozīts, norādot, ka bija izteicies uzteikuma termiņš un līdz ar to darba attiecības faktiski turpinājās uz nenoteiktu laiku. Apelācijas instances tiesa prasību uz šī grozītā pamata apmierināja, taču Senāts atcēla spriedumu, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 426.panta otrās daļas pārkāpumu.

Tādējādi gadījumos, ja tiesa konstatē, ka prasība nav apmierināma uz tajā norādītajiem pamatiem, tai ir pienākums prasību noraidīt, pie tam jāņem vērā, ka atšķirībā no Latvijas darba likumu kodeksa, kas paredzēja tiesai tiesības pēc darbinieka lūguma vai pašas tiesas iniciatīvas grozīt atlaišanas iemesla formulējumu atbilstoši konstatētajiem faktiskajiem darba līguma izbeigšanas iemesliem, Darba likums šādas tiesības tiesai vairs neparedz, līdz ar to tiesa izskata prasību tikai uz tajā norādītiem pamatiem, un tai nav tiesību pašai mainīt šos pamatus.

Tā lietā³⁵ A.O. prasībā pret SIA „Daugavpils ceļinieks” darbinieks tika atlaists no darba saskaņā ar Latvijas DLK 33.panta 3.punktu par atteikšanos parakstīt darba līgumu. Uzskatot atlaišanu par nelikumīgu, A.O. cēla prasību tiesā par atjaunošanu darbā. Lai gan Latgales apgabaltiesa atzina, ka Latvijas DLK 33.panta 3.punkta piemērošanai nebija pamata, kas savukārt būtu pamats darbinieka atjaunošanai darbā, tiesa tajā pašā laikā noraidīja prasību, konstatējot, ka darba devējam bija tiesības izbeigt darba līgumu, pamatojoties uz Latvijas DLK 30.panta 6.punktu. Tā kā prasība uz šī pamata nemaz nebija celta, Senāts atcēla spriedumu sakarā ar materiālo tiesību normu pārkāpumu.

6.2. Prasības termiņš

³² Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 8.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-18

³³ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 13.augusta spriedums lietā Nr. SKC-334

³⁴ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 6.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-515

³⁵ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 5.februāra spriedums lietā Nr. SKC-80

Būtiskas izmaiņas, salīdzinot ar Latvijas darba likumu kodeksu, ir ietvertas Darba likuma 122.pantā, kas nosaka termiņu prasības celšanai gadījumos, ja darbinieks uzskata atlaišanu no darba par nepamatotu.

Uzteikums ir vienpusējs gribas izteikums, ar kuru kāda no pusēm paziņo par tiesiskās attiecības izbeigšanu nekavējoties vai notekot uzteikuma termiņam, pie tam nav nozīmes, vai otra puse tam piekrīt vai ne. Uzteikums atzīstams par tiesisko attiecību izbeidzošu vienpusēju tiesisku darījumu. Darba devēja uzteikuma gadījumā darba tiesisko attiecību faktiskai izbeigšanai (atlaišanai no darba) pēc uzteikuma termiņa beigām nav patstāvīgas tiesiskas nozīmes, tās ir tikai uzteikuma nepieciešamās sekas. Lai aizsargātu savas aizskartās tiesības, darbiniekam saskaņā ar Darba likuma 122.panta pirmo daļu ir jāapstrīd darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats – jāceļ prasība tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, pie tam tas jādara viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Līdz ar to darba devēja uzteikuma gadījumā nav pamata piemērot Darba likuma 122.panta otro teikumu un tajā paredzēto tiesību celt prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas. Minētā prasība ir piemērojama tikai citos darba līguma izbeigšanas gadījumos, kas nav saistīti ar darba devēja uzteikumu, piemēram, gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas sakarā ar darba līguma termiņa notecējumu saskaņā ar darba likuma 113.pantu. Minētās atziņas vairākkārt ir izteiktas Senāta praksē.

Tā, lietā³⁶ J.P. prasībā pret Rubas speciālo internātskolu prasītājs saņēma darba devēja uzteikumu 2002.gada 9.septembrī, tika atlaists no darba 10.oktobrī, bet cēla prasību par atjaunošanu darbā 12.novembrī. Senāts spriedumā norādīja: „*Gadījumos, kad darbinieks atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, priekšnoteikums atjaunošanai iepriekšējā darbā ir darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu (DL 124.pants). Tā kā uzteikums nav likumā noteiktā kārtībā un termiņā apstrīdēts, tiesa pamatoti noraidījusi prasību par atjaunošanu darbā.*”

Lietā³⁷ V.K. prasībā pret Rīgas Vidzemes priekšpilsētas izpilddirekciju par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un atlīdzības piedziņu par piespiedu darba kavējuma laiku prasītājam 2003.gada 17.martā tika izsniegts darba devēja uzteikums, ar 2003.gada 23.aprīļa rīkojumu darba līgums tika izbeigts, bet prasītāja cēlusi prasību tikai 2003.gada 21.maijā. Spriedumā Senāts norādīja: „*Ievērojot to, ka darba tiesisko attiecību izbeigšana saistīta ar iepriekšēju uzteikumu, kura likumības apstrīdēšanai termiņš noteikts likumā, nevis ar citiem darba tiesisko attiecību izbeigšanas iemesliem, piemēram, sakarā ar termiņa beigšanos, kas paredzēti Darba likumā 113.pantā, V.K. prasības celšanas tiesā termiņu nav pamats saistīt ar viņas faktiskās atlaišanas no darba dienu (2003.gada 23.aprīļa rīkojums) un attiecināt uz šo prasību Darba likuma 122.panta otrajā teikumā lietoto terminu „prasība par atjaunošanu darbā.”*”

Līdzīgā lietā³⁸ S.A. prasībā pret Rīgas Kongresu namu par atjaunošanu darbā un atlīdzības piedziņu par piespiedu darba kavējumu atbildētājs uzteica līgumu 2003.gada 15.janvārī ar norādi, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju tiks izbeigtas pēc viena mēneša uzteikuma termiņa iztecēšanas. S.A. vērsās tiesā ar prasību tikai 2003.gada 17.martā. Senāts spriedumā atkārtoti uzsvēra, ka Rīgas apgabaltiesa pamatoti noraidījusi prasību, jo S.A. ir nokavējusi mēneša termiņu un prasību cēlusi tikai 2003.gada 17.martā, kaut gan tā bija jāceļ līdz 2003.gada 15.februārim. Pie tam prasības par atjaunošanu darbā apmierināšanai nebija arī tiesiska pamata, jo prasītāja nemaz nebija cēlusi prasību par darba devēja 2003.gada 15.janvāra uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

³⁶ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 17.decembra spriedums lietā Nr. SKC–645

³⁷ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 14.jūlija spriedums lietā Nr. SKC–364

³⁸ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 19.maija spriedums lietā Nr. SKC–229

Minētajā lietā prasītāja kasācijas sūdzībā norādīja uz Darba likuma 122.panta kļūdainu un sašaurinātu piemērošanu, kas ir pretrunā SDO konvencijas Nr. 158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 8.pantā noteiktai darbinieka tiesībai pārsūdzēt nepamatotu atlaišanu saprātīgā termiņā pēc darba attiecību izbeigšanas. Senāts noraidīja šādu argumentu kā nepamatotu, norādot, ka saskaņā ar nacionālo (tātad Latvijas) likumdošanu un praksi, kurai atbilstoši tiek piemērots attiecīgais konvencijas pants, darba tiesiskās attiecības pēc uzņēmēja iniciatīvas tiek uzskatītas par izbeigtām ar darba devēja uzteikuma saņemšanas brīdi, un tieši ar šo brīdi sāk tecēt uzteikuma pārsūdzībai noteiktais viena mēneša termiņš, kas uzskatāms par saprātīgu termiņu minētā konvencijas panta izpratnē un pietiekamu, lai darbinieks varētu aizstāvēt savas aizskartās tiesības.

Senāts šajā lietā arī norādīja, ka Darba likuma 122.pantā noteiktais mēneša termiņš, kas atbilst minētās konvencijas 8.pantā noteiktam saprātīgam termiņam, ir materiāltiesisks prekluzīvs termiņš. Neceļot prasību tiesā šajā termiņā (viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas), izbeidzas prasītājas subjektīvās tiesības, kas aprobežotas ar likumā noteiktu laika periodu. Arī konvencijas 8.panta trešā daļa tieši nosaka, ka „*var uzskatīt, ka strādājošais ir atteicies no savām tiesībām pārsūdzēt atlaišanas lēmumu, ja viņš nav lietojis šīs tiesības saprātīgā termiņa laikā pēc darba attiecību pārtraukšanas*”.

Prekluzīvs termiņš ir subjektīvo tiesību izbeidzošs termiņš, kas aprobežo attiecīgās tiesības pastāvēšanu laikā. Prekluzīvam termiņam pakļautā tiesība jau no tās izcelšanās brīža rodas tikai uz zināmu, aprobežotu laiku. Tāpēc gadījumā, ja šāda termiņa tecējuma laikā minētā tiesība netiek atbilstošā veidā izlietota, tā pati par sevi izbeidzas ar prekluzīvā termiņa notecējumu. Prekluzīvie termiņi ir jānošķir no noilguma, un, pretēji noilgumam, prekluzīvs termiņš nepieļauj tā pārtraukšanu vai apturēšanu, jo šajā gadījumā izšķirošais ir iepriekš zināma, noteikta laika notecējums un attiecīgās tiesības neizlietošana šajā laikā, kā rezultātā iestājas minētās tiesības zudums. Prekluzīva termiņa izbeigšanās tiesai ir jāņem vērā pēc savas iniciatīvas.³⁹

Jau minētajā lietā S.A. prasībā pret Rīgas Kongresu namu Senāts arī norādīja, ka prasības noraidīšanu sakarā ar prasības celšanai noteiktā prekluzīvā termiņa neievērošanu nevar atzīt par Satversmes 92.panta pārkāpumu, jo šā termiņa nokavējums saskaņā ar Civilprocesa likuma 132.pantu nav pamats atteikt pieņemt prasības pieteikumu, tāpēc lieta izskatāma pēc būtības. Termiņa tiesiskais regulējums šajā gadījumā ir virzīts uz to, lai panāktu darba strīda ātrāku izšķiršanu, kas pats par sevi atbilst gan darbinieka, gan darba devēja interesēm.

Tai pat laikā Senāts norādījis,⁴⁰ ka prasības termiņa nokavējums atzīstams par absolūtu materiāltiesisku šķērslī attiecīgās prasības apmierināšanai un ir patstāvīgs pamats celtās prasības noraidīšanai. Konstatējot prasības termiņa nokavējumu, tiesai nav pienākuma pārbaudīt darba līguma izbeigšanas pareizību, un darba tiesisko attiecību izbeigšana atzīstama par tiesiski pamatotu arī gadījumos, ja faktiski darba devēja uzteikums nav bijis tiesiski pamatots vai darba devējs ir pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību.

Darba likums nosaka ne tikai subjektīvās tiesības - apstrīdēt darba devēja uzteikumu – izlietošanas termiņu, bet arī atbilstošu šīs tiesības izlietošanas kārtību, ceļot prasību tiesā. Piemēram, lietā⁴¹ M.P. un J.I. prasībā pret SIA „Bulduru slimnīca” prasītāja M.P. nokavēja prasības celšanas termiņu un, ceļot prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku, nelūdza atjaunot nokavēto termiņu. Tiesa, konstatējot, ka prasītāja pēc uzteikuma saņemšanas bija griezusies Medicīnas aprūpes un darbspējas ekspertīzes kvalitātes kontroles inspekcijā, kura vēlāk pieņēma lēmumu, ka prasītājas darbības pārkāpumi nav konstatēti, atzina, ka šāda

³⁹ Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā // Jurista vārds, 06.04.2004., nr.13

⁴⁰ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 3.novembra spriedums lietā Nr. SKC-591

⁴¹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 3.novembra spriedums lietā Nr. SKC-578

prasītājas rīcība objektīvi norādīja, ka viņa, nepiekrītot uzteikumā norādītajiem apstākļiem, pēc būtības nekavējoši to bija apstrīdējusi, un tāpēc atjaunoja prasības termiņu.

Šajā gadījumā subjektīvo tiesību nebija pamats uzskatīt par izmantotu likumā noteiktā kārtībā. Vēršanos ar iesniegumu vai sūdzību pie darba devēja vai citā institūcijā (ne tiesā), nevar uzskatīt par minētās tiesības atbilstošu izlietošanu, to nav pamata uzskatīt arī par attaisnojošu iemeslu prasības savlaicīgai neiesniegšanai, un, visbeidzot, tiesa nepamatoti atjaunoja nokavēto prasības termiņu bez prasītājas pieteikuma.

Savukārt lietā⁴² A.Z. prasībā pret BO VAS „Latvijas Jūras administrācija” un Rīgas brīvostas pārvaldi prasītājs 2000.gada 11.septembrī tika atlaists no darba, pamatojoties uz Latvijas DLK 33.panta 1.²punktu. Prasības pieteikumu par atjaunošanu darbā 2000.gada 10.oktobrī darbinieka interesēs iesniedza arodbiedrība, taču tās prasība ar 2001.gada 4.janvāra tiesas lēmumu tika atstāta bez izskatīšanas, konstatējot, ka to parakstījis arodbiedrības pārstāvis bez notariāli apstiprinātas pilnvaras. Apelācijas instances tiesa ar 2001.gada 29.marta lēmumu atstāja šo lēmumu negrozītu, un prasītājs 2001.gada 3.aprīlī, pēc pirmatnējās prasības izskatīšanas pirmās un apelācijas instances tiesās, cēla prasību tiesā. Tiesa prasību noraidīja sakarā ar prasības celšanai noteiktā termiņa nokavējumu.

Senāts šajā lietā, konstatējot, ka tiesa nepamatoti atstāja bez izskatīšanas arodbiedrības celto prasību darbinieka interesēs, lai gan likums paredz arodbiedrībai tiesības bez īpaša pilnvarojuma pārstāvēt savu biedru intereses arī tiesā, norādīja, ka pie šādiem apstākļiem par prasības celšanas brīdi atzīstama arodbiedrības prasības iesniegšanas diena, un līdz ar to nevar uzskatīt, ka prasītājs būtu pārkāpis likumā noteikto viena mēneša termiņu prasības celšanai.

Darba likuma 123.pants paredz iespēju atjaunot nokavēto prasības termiņu, nosakot tam īpašu kārtību. Lietā⁴³ M.P. prasībā pret Bulduru slimnīcu prasītāja lūdza atjaunot nokavēto prasības termiņu tikai pirmās instances tiesā. Senāts šai sakarā norādīja, ka Darba likuma 123.pants ir materiālo tiesību norma un paredz speciālu kārtību nokavētā prasības termiņa atjaunošanai, kas izslēdz iespēju piemērot Civilprocesa likumā ietvertās normas par nokavēto termiņu atjaunošanu, jo 122.pantā noteiktais prasības termiņš nav uzskatāms par procesuālu termiņu. Darba likuma 123.pants nosaka, ka pieteikums par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu jāiesniedz tiesā ne vēlāk kā divu nedēļu laikā no dienas, kad zudis prasības termiņa nokavējumu attaisnojošais pamats, vienlaicīgi arī ceļot 122.pantā noteikto prasību. Ja darbinieks nav lūdzis nokavētā prasības termiņa atjaunošanu vai ja šāds pieteikums nav iesniegts tiesā vienlaicīgi ar prasību (vai ietverts tajā), nokavētā termiņa atjaunošanai nav tiesiska pamata, un līdz ar to celtā prasība noraidāma.

Tiesām jāņem vērā, ka prasības termiņa tecējums sākas ar darba devēja uzteikuma saņemšanas dienu. Tajā pašā laikā gadījumā, ja darbinieks nemaz nav saņēmis iepriekšēju darba devēja uzteikumu, bet darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas, pamatojoties uz kādu no Darba likumā 101.pantā minētajiem apstākļiem, nav pamata piemērot 122.panta pirmo teikumu par prasības par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu celšanas nepieciešamību viena mēneša laikā.

Lietā⁴⁴ R.K. prasībā pret a/s „Latvijas Zoovetapgāde” darba devējs 2003.gada 17.septembrī parakstīja darba devēja uzteikumu prasītājai un ar 2003.gada 1.oktobra rīkojumu viņa tika atlaista no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu. Tā kā prasība tiesā netika celta mēneša laikā no uzteikuma dienas, atbildētājs atsaucās uz prasības termiņa nokavējumu kā pamatu prasības noraidīšanai. Taču lietā netika iegūti pierādījumi tam, ka R.K. vispār būtu saņēmusi 2003.gada 17.septembra darba devēja

⁴² Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 3.marta spriedums lietā Nr. SKC-146

⁴³ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 14.jūlija spriedums lietā Nr. SKC-351

⁴⁴ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-557

uzteikumu, tāpēc Senāts atzina par pareizu prasītājas rīcību, ceļot prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas un neapstrīdot darba devēja uzteikumu, kuru nebija saņēmusi.

6.3. Atjaunošana darbā un atlīdzības piedziņa par darba piespiedu kavējumu

Saskaņā ar Darba likuma 124.panta otro daļu darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu ir pamats darbinieka atjaunošanai darbā, savukārt atjaunošana darbā saskaņā ar 126.panta pirmo daļu ir pamats atlīdzības piedziņai par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Taču attiecībā uz šo pantu piemērošanu pastāv zināmi ierobežojumi, kas noteikti tiesu praksē.

Lai pareizi izlemtu prasību par atjaunošanu darbā, tiesām ir jāizvērtē arī tie tiesiski nozīmīgi fakti, kuri iestājušies jau pēc darbinieka atlaišanas no darba un prasības celšanas tiesā.

Tā lietā⁴⁵ E.M. prasībā pret BO SIA „Olimpiskais centrs „Ventspils”” prasītāja tika atjaunota darbā nekavējoties ar tiesas spriedumu 2002.gada 10.oktobrī. 2003.gada 25.janvārī darba tiesiskās attiecības starp pusēm tika izbeigtas uz Darba likuma 100.panta pamata. Neņemot vērā šo faktu, Kurzemes apgabaltiesa 2003.gada 13.maijā, izskatot lietu sakarā ar atbildētāja apelācijas sūdzību, apmierināja prasību par atjaunošanu darbā. Senāts šajā lietā norādīja, ka, lai gan atlaišana no darba, iespējams, ir bijusi prettiesiska, vēlākais darbinieka uzteikums un darba līguma izbeigšana uz tā pamata ir juridisks šķērslis prasības par atjaunošanu darbā apmierināšanai, jo faktiski ir zudis pamats atjaunošanai darbā, līdz ar to prasība šajā daļā, kā arī daļā par atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējumu ir noraidāma.

Lietā⁴⁶ A.M. prasībā pret SIA „Alinars” darbinieks tika atlaists no darba 2001.gada 12.aprīlī pamatojoties uz Latvijas DLK 33.panta pirmās daļas 3.punktu. Izskatot lietu pēc būtības, Latgales apgabaltiesa konstatēja, ka prasītājs no darba atlaists nepamatoti. Tajā pašā laikā tiesa secināja, ka šīs apstākļi nevar būt pamats viņa atjaunošanai darbā, jo ar A.M. noslēgtā darba līguma termiņš beidzies 2001.gada 30.jūnijā (vēl pirms pirmās instances tiesas), un likuma izpratnē darba līguma termiņa pagarināšana neietilpst tiesas kompetencē. Pievienojoties minētam tiesas viedoklim, Senāts papildus norādīja, ka darba devēja nelikumīga rīcība tomēr bija izraisījusi prasītājam darba piespiedu kavējumu no atlaišanas dienas līdz pat darba līguma termiņa beigām, tāpēc viņam ir tiesības saņemt atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku.

Ja darbinieks ar pirmās instances tiesas spriedumu atjaunots darbā un darba devējs izpilda šo spriedumu, tad, izskatot šo lietu apelācijas kārtībā, nav pamata atkārtoti atjaunot darbinieku darbā, kā arī piedzīt atlīdzību par darba piespiedu kavējumu līdz otrās instances tiesas dienai⁴⁷. Tas pats attiecās arī uz gadījumiem, ja darbinieks vairs nelūdz atjaunot darbā, bet lūdz izbeigt darba līgumu ar tiesas spriedumu, un ja prasītājam labvēlīgs spriedums šajā daļā netiek pārsūdzēts.⁴⁸

Lai pareizi izlemtu prasību par atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējumu, tiesām ir jākonstatē, ka darba kavējumam ir bijis piespiedu raksturs.

⁴⁵ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 8.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-440

⁴⁶ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 8.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-18

⁴⁷ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.augusta spriedums lietā Nr. SKC-380

⁴⁸ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 9.jūnija spriedums lietā Nr. SKC-339

Lietā⁴⁹ A.V. prasībā pret SIA „KAAS STEEL” par samaksas piedziņu par darba piespiedu kavējumu prasītājs tika atlaists no darba 2002.gada 28.jūlijā, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu. Prasība daļā par atjaunošanu darbā tika apmierināta, taču prasība daļā par samaksas piedziņu par darba piespiedu kavējumu noraidīta, jo darbinieks jau 2002.gada 30.jūlijā uzsāka darbu pie cita darba devēja ar tādu pašu darba samaksu kā iepriekšējā darbā.

Tiesa atzina, ka darba piespiedu kavējums ir ne tikai gadījumos, kad darba devēja vainas dēļ darbiniekam atņemta iespēja strādāt savā profesijā konkrētajā uzņēmumā, bet arī tad, ja darba devēja nepareiza rīcība radījusi šķēršļus, lai darbinieks iestātos citā darbā. Tajā pašā laikā Senāts norādīja, ka atlaistajam darbiniekam līdz strīda izšķiršanai tiesā nav pienākums strādāt citur, kaut gan tāda iespēja viņam būtu. Taču ja darbinieks šo iespēju ir izmantojis un strādājis citu, mazāk apmaksātu darbu, tad jautājums par vidējās izpeļņas starpības piedziņu ir risināms analogiski Darba likuma 126.panta otrajā daļā noteiktajam. Savukārt šī panta noteikumi nav piemērojami, ja darbinieks līdz strīda izšķiršanai ir strādājis citā darbā ar tādu pašu vai lielāku samaksu.

Līdz ar to atlīdzību par darba piespiedu kavējumu ir pamats piedzīt tikai par to laiku no atlaišanas no darba līdz strīda izšķiršanai tiesā, kurā darbinieks nav strādājis pie cita darba devēja, bet, ja darbinieks ir strādājis par mazāku darba samaksu nekā iepriekšējā darbā, par attiecīgo laiku ir piedzenama vidējās izpeļņas starpība. Pierādīt faktu, ka darbinieks pēc atlaišanas no darba ir strādājis pie cita darba devēja, ir iepriekšējā darba devēja (atbildētāja) pienākums.

Citādāk risināms jautājums gadījumos, ja darbiniekam pēc atlaišanas ir iespēja atgriezties iepriekšējā darbā. Lietā⁵⁰ U.S. prasībā pret Jelgavas Municipālo policiju par atjaunošanu darbā un darba piespiedu kavējuma samaksu prasītājs tika atlaist no darba 2002.gada 6.februārī pamatojoties uz Latvijas DLK 33.panta 3.punktu, taču tajā pašā dienā Jelgavas pilsētas domes priekšsēdētājs apturēja pavēles izpildi par U.S atlaišanu. Senāts apstiprināja Zemgales apgabaltiesas secinājumus, ka pie minētiem apstākļiem darbiniekam bija iespēja atgriezties iepriekšējā darbā un turpināt darbu, bet fakts, ka viņš to nav darījis, ir vērtējams kā apstāklis, kas liedz darba kavējumu vērtēt kā piespiedu. Līdz ar to, ja darba kavējumam iztrūkst piespiedu raksturs, nav tiesiska pamata prasības apmierināšanai par atlīdzības par darba piespiedu kavējumu.

Nosakot atlīdzības apmēru par darba piespiedu kavējumu, tiesai ir jāvadās no tām tiesību normām par atlīdzības apmēra aprēķināšanu, tostarp par vidējās izpeļņas aprēķināšanu, kuras ir spēkā sprieduma taisīšanas brīdī.

Lietā⁵¹ I.Z. prasībā pret SIA „REDTEX” par atjaunošanu darbā un samaksas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku prasītāja bija nepamatoti atlaista no darba 2002.gada 18.aprīlī. 2002.gada 24.oktobrī I.Z. atjaunota darbā, piedzenot viņas labā darba samaksu par darba piespiedu kavējuma laiku. Nosakot atlīdzības apmēru, Zemgales apgabaltiesa vadījies no darba līgumā noteiktās darba algas, ieskaitot arī līgumā paredzēto prēmiju. Senāts, konstatējot apgabaltiesas pieļauto pārkāpumu, norādīja, ka, pirmkārt, Darba likuma 126.pants (arī spēku zaudējušais Latvijas DLK 220.pants) nosaka, ka atlīdzība par darba piespiedu kavējumu aprēķināma no darbinieka vidējās izpeļņas, nevis no darba līgumā noteiktās darba algas vai kādas citas summas. Otrkārt, Senāts norādīja: „*Tiesības saņemt samaksu par darba piespiedu kavējumu prasītājam rodas no brīža, kad tiesa izlēmusi par viņas atjaunošanu darbā, jo likums, kas regulē darba piespiedu kavējuma apmaksu, saista to ar spriedumu par atjaunošanu darbā (DL 126.p., DLK 220.p.). Līdz ar to tiesiskās attiecība starp pusēm*

⁴⁹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 5.novembra spriedums lietā Nr. SKC-534

⁵⁰ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 14.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-195

⁵¹ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2003.gada 5.novembra spriedums lietā Nr. SKC-525

jautājumā par darba piespiedu kavējuma apmaksu rodas tikai ar brīdi, kad prasītāja ar tiesas spriedumu atjaunota darbā.” Līdz ar to atlīdzības apmēra noteikšanai ir piemērojama tajā likumā noteiktā vidējās izpeļņas aprēķināšanas kārtība, kas ir spēkā sprieduma taisīšanas brīdī (konkrētajā gadījumā Darba likuma 75.pants).

Likums paredz tikai vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku. Lietā⁵² J.D. prasībā pret Jelgavas pašvaldības uzņēmumu „Nekustamā īpašuma pārvalde” Zemgales apgabaltiesa noraidīja prasītāja prasījumu par darba piespiedu kavējuma laiku piedzīt arī kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, ko prasītājs bija pamatojis ar Latvijas DLK 76.panta 2.punktu (identiska norma pašlaik ir ietverta Darba likuma 152.panta pirmās daļas 4.punktā). Senāts atzina šādu tiesas rīcību par pareizu, jo minētā norma regulē tikai darba stāžu, kas dot tiesības uz atvaļinājumu. Saskaņā ar to tikai gadījumos, ja darbinieks atjaunots iepriekšējā darbā, darba piespiedu kavējuma laiks ieskaitāms laikā. Tas dod tiesības uz atvaļinājumu, kas nozīmē, ka arī par šo laiku darbinieks var pieprasīt ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanu. Savukārt gadījumos, ja darba tiesiskās attiecības pēc darbinieka lūguma tiek izbeigtas ar tiesas spriedumu, minētais pants nav piemērojams, un darbiniekam saskaņā ar Darba likuma 126.panta pirmo daļu ir tiesības saņemt tikai vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku.

Tāpat tiesām ir jāievēro, ka vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku tiek aprēķināta no darba samaksas pirms nodokļu atskaitīšanas. Līdz ar to arī pirms šīs atlīdzības izmaksas darba devējam ir jāietur no piesprietās summas likumā paredzētie nodokļi, jo nodokļu likumi neparedz tās atbrīvošanu no nodokļiem. Tas tiesām jāņem vērā, pieņemot lēmumu par sprieduma izskaidrošanu pēc kāda no lietas dalībnieku pieteikuma, ja tas jau nav norādīts sprieduma rezolutīvajā daļā.

Lietās par atjaunošanu darbā un atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējumu ir pieļaujams sprieduma izpildīšanas pagrieziena pēc tiesas iniciatīvas. Tā lietā⁵³ I.Z. prasībā pret VAS „Valsts nekustamo īpašumu aģentūra”, izskatot lietu atkārtoti apelācijas kārtībā, Rīgas apgabaltiesa I.Z. prasību noraidīja un piedzina no viņa nepamatoti izmaksāto atlīdzību par darba piespiedu kavējumu sakarā ar sprieduma izpildīšanas pagriezienu. Senāts norādīja, ka tiesa pamatoti nav piemērojusi Civilprocesa likuma 635.panta sesto daļu. Tā kā tiesa nebija konstatējusi, ka prasītāja atlaišana no darba bijusi prettiesiska, viņam nebija arī tiesību uz Darba likuma 126.pantā paredzēto atlīdzību, jo darba piespiedu kavējuma nebija. Tā kā lietā nebija strīds par darba samaksu, bet gan par atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, kas nav darba samaksa Darba likuma 59.panta izpratnē, nebija pamata arī piemērot likumā noteiktos ierobežojumus sprieduma izpildīšanas pagriezienam, kas attiecas tikai uz lietām par darba samaksas piedziņu, un tiesa pamatoti piedzina no prasītāja visu viņam faktiski pārskaitīto summu Ls 13432,87 apmērā.

6.4. Citi prasījumi lietās par atjaunošanu darbā

Izskatot lietas par atjaunošanu darbā, tiesām atsevišķos gadījumos ir jāizlemj arī citi papildu prasījumi, kas izriet no izbeigtajām darba tiesiskajām attiecībām vai sakarā ar to izbeigšanu.

⁵² Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 3.novembra spriedums lietā Nr. SKC-593

⁵³ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 9.jūnija spriedums lietā Nr. SKC-336

Viens no tādiem prasījumiem ir par darbinieka apmācības izdevumu atlīdzināšanu. Praksē darba devējs, vēloties nodrošināt, lai darbinieks pēc darba devēja organizētas apmācības pabeigšanas turpinātu strādāt pie darba devēja un izmantotu iegūtās zināšanas un prasmes darba devēja labā, slēdz vienošanās ar darbiniekiem, kurās parasti paredz darbinieka pienākumu atmaksāt darba devēja izdevums sakarā ar darbinieka apmācību gadījumos, ja darbinieks pārtrauc attiecības ar darba devēju noteiktā laikā pēc apmācības pabeigšanas.

Lietā⁵⁴ V.B.prasībā pret a/s „Air Baltic Corporation” puses bija noslēgušas līgumu, kurā noteica darbinieka pienākumu atmaksāt darba devējam pilota apmācības izdevumus Ls 10000,00 apmērā, ja darbinieks lauž līgumu pirms 8.darba stāža līmeņa sasniegšanas. Sakarā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu prasītājs cēla prasību tiesā par minētā līguma atzīšanu par spēkā neesošu. Tiesa prasību apmierināja. Senāts šajā lietā norādīja, ka saskaņā ar Latvijas DLK 117.pantu (tagad Darba likuma 96.pants) izdevumus, kas saistīti ar darbinieka kvalifikācijas celšanu, sedz darba devējs, līdz ar to tam pretēja vienošanās pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, un saskaņā ar Latvijas DLK 7.pantu (tagad Darba likuma 6.pants) šāda vienošanās ir atzīstama par spēkā neesošu. Senāts noraidīja atbildētāja atsaukšanos uz Civillikuma 2186.pantu, kas paredz iespēju vienoties par citu darbam vajadzīgo izdevumu segšanas kārtību, norādot, ka šī norma būtu piemērojama tikai tad, ja darba likumdošanā nebūtu noteikts citādi, taču šis jautājums darba likumdošanā ir regulēts (Latvijas DLK 117.pants, tagad Darba likuma 96.pants) citādi. Ņemot vērā, ka pušu starpā ir noslēgts darba līgums, visām turpmākajām līdzēju attiecībām izpildāmā darba sakarā ir piemērojama darba likumdošana, un Civillikuma noteikumi piemērojami tikai gadījumos, ja darba likumdošana attiecīgo jautājumu neregulē.

Līdz ar to vienošanās starp darbinieku un darba devēju, kas paredz darbinieka pienākumu atmaksāt darba devējam ar darbinieka kvalifikācijas celšanu saistītos izdevumus, atzīstama par spēkā neesošu. Savukārt, ja darba devējs ir sedzis izdevumus par darbinieka apmācību, kas nav atzīstama par kvalifikācijas celšanu, puses var vienoties par šādu izdevumu atmaksas pienākumu un kārtību. Par kvalifikācijas celšanu būs atzīstama tāda apmācība (neatkarīgi no apmācības formas), kurā darbinieks iegūst, uzlabo vai paplašina savā profesijā (amatā) nepieciešamās iemaņas un zināšanas, kuras ir iespējams un nepieciešams praktiski pielietot darba devēja labā. Taču vispārējās izglītības vai augstākās izglītības iegūšanu nebūs pamats uzskatīt par kvalifikācijas celšanu.

Jau minētajā lietā⁵⁵ Dz.K. prasībā pret a/s „BMGS” prasītāja saskaņā ar Latvijas DLK 117.pantu (tagad Darba likuma 96.pantu) papildus lūdza piedzīt no atbildētāja izdevumus sakarā ar angļu valodas un datorapmācības kursu apmeklēšanu, kas bija nepieciešami viņas darba pienākumu veikšanai. Tiesa konstatēja, ka lietā nav pierādījumu tam, ka darba devējs būtu nosūtījis Dz.K. uz minētajiem kursiem un apmācība būtu notikusi, pārtraucot darbu. Senāts pievienojās secinājumam, ka, iztrūkstot šīm pazīmēm, nav pamata Latvijas DLK 117.panta (tagad Darba likuma 96.pants) piemērošanai.

Otrs no tādiem prasījumiem izriet no vienošanās par konkurences ierobežojumiem pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, kas paredz darbinieka pienākumu ievērot viņa profesionālās darbības ierobežojumus un darba devēja pienākumu maksāt darbiniekam atbilstošu ikmēneša atlīdzību par visu šo ierobežojumu laiku. Darba likuma 85.pants nosaka gadījumus, kad pusēm ir tiesības vienpusēji atkāpties no šīs vienošanās.

Lietā⁵⁶ V.Z–Z. prasībā pret „Latvijas mobilo telefonu” prasītāja 2003.gada 31.martā uzteica darba līgumu, lūgdama atlaist viņu no darba ar 2003.gada 20.aprīli. Darba devējs ar

⁵⁴ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 14.janvāra spriedums lietā Nr. SKC–4

⁵⁵ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 3.marta spriedums lietā Nr. SKC – 125

⁵⁶ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 26.maija spriedums lietā Nr. SKC – 285

2003.gada 14.aprīļa rīkojumu atlaida darbinieci no darba ar 2003.gada 30.aprīli, vienlaicīgi atkāpjoties no vienošanās par konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Prasītāja, uzskatot, ka darba devējam nebija tiesību vienpusēji atkāpties no minētās vienošanās, lūdza tiesu atzīt atkāpšanos par nelikumīgu un piedzīt vienošanās par konkurences ierobežojumiem pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas paredzēto atlīdzību Ls 3600,00 apmērā. Tiesa prasību noraidīja, norādot, ka Darba likuma 85.panta pirmā daļa tieši paredz darba devēja tiesības vienpusēji rakstveidā atkāpties no šādas vienošanās pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Pie tam attiecīgā norma nenosaka termiņu, kādā šī tiesība izlietojama, līdz ar to darba devējam bija tiesības atkāpties līdz pat 2003.gada 30.aprīlim, kad darbiniece tika atbrīvota no darba.

Taču šāda nostāja praksē laikā posmā no uzteikuma līdz atlaišanas brīdim var radīt nenoteiktību attiecībā pret darbinieku par iespējām izvērtēt citus darba piedāvājumus, kā arī nepamatoti var radīt iespēju negodprātīgi izmantot šo situāciju no darba devēja puses. Ņemot vērā, ka darba tiesiskās attiecības pēc kādas no pusēm uzteikuma tiek izbeigtas ar uzteikuma saņemšanas brīdi un vēlākai darbinieka atlaišanai no darba pēc uzteikuma termiņa beigām jau ir sekundāra nozīme (šādu nostāju, kā jau iepriekš tika norādīts, Senāts savā praksē ir akceptējis), un ka tas vienlīdz attiecas kā uz darba devēja, tā uz darbinieka uzteikumu, un sistēmiski tulkojot Darba likuma 85.panta pirmo daļu, tomēr ir pamats secinājumam, ka darba devējam ir tiesības vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumiem pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas tikai pirms darbinieka uzteikuma, pirms vai vienlaicīgi ar darba devēja uzteikumu vai pirms darba līguma izbeigšanas uz cita pamata, kas nav saistīts ar uzteikumu.

Secinājumi

Tiesu prakses apkopojums norāda, ka, izšķirot strīdus, kas radušies starp darba devēju un darba ņēmēju, tiesas visumā pareizi piemēro Darba likuma normas.

Tomēr, izskatot attiecīgo kategoriju lietas, notiek arī būtiski materiālo un procesuālo tiesību normu pārkāpumi.

Tiesu praksē nav vienveidības materiālo tiesību normu tulkošanā un piemērošanā.

Lai sekmētu vienveidīgu tiesu prakses izveidošanos, par atklātajiem pārkāpumiem materiālo un procesuālo tiesību normu interpretācijā un piemērošanā nepieciešams organizēt seminārus – mācības gan pirmās instances, gan apelācijas instances tiesas tiesnešiem.

x x x

Vispārīguma rezultāti par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu apspriesti seminārā ar apgabaltiesu tiesnešiem 2004. gada decembrī.

Vispārīgumu nosūtīt :

1. Tieslietu ministrei
2. Ģenerālprokuratūrai
3. Saeimas Juridiskajai komisijai
4. Tiesu administrācijai nosūtīšanai Latvijas Republikas tiesām

Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Civillietu departaments

Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa

2004. gada decembrī