



Latvijas Republikas Senāts

SPRIEDUMS

Rīgā 2026. gada 10. martā

Senāts šādā sastāvā: senators referents Intars Bisters, senatores Inese Grauda un Kristīne Zīle

izskatīja rakstveida procesā /Nosaukums/ pašvaldības kasācijas sūdzību par Latgales apgabaltiesas 2025. gada 10. aprīļa spriedumu civillietā /Nosaukums/ pašvaldības prasībā pret /Persona B/ par darba tiesisko attiecību izbeigšanu un /Persona B/ pretprasībā par /Nosaukums/ pašvaldības /amats/ rīkojuma par atstādināšanu no darba atcelšanu, vidējās izpeļņas un morālā kaitējuma piedziņu.

Aprakstošā daļa

[1] /Nosaukums/ pašvaldība 2024. gada 29. augustā cēlusi prasību, kurā, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta piekto daļu, lūgusi izbeigt darba tiesiskās attiecības starp /Nosaukums/ pašvaldību un /Persona B/.

Prasības pieteikums pamatots ar turpmāk norādīto.

[1.1] Darba attiecības starp prasītāju un atbildētāju pastāv kopš /datums/. Atbilstoši /Nosaukums/ domes priekšsēdētāja rīkojumos noteiktajam atbildētājs no 2021. gada ./ līdz 2024. gada ./ /Nosaukums/ pašvaldības /Nosaukums/ /struktūrvienībā/ (turpmāk – /struktūrvienība/) pildīja /amats/ amata pienākumus.

Ar 2024. gada 15. janvāra vēstuli atbildētājs tika informēts, ka sākot ar 2024. gada 1. martu, atbildētājam tiek piedāvāts turpināt darba tiesiskās attiecības /nosaukums/ biroja /amats/ amatā.

Ņemot vērā, ka atbildētājs no 2024. gada 28. februāra atradās attaisnotā prombūtnē, darba tiesiskās attiecības pārjaunot nebija iespējams. Ievērojot, ka atbildētājs nav paziņojis par apstākļiem, kas liegtu darba tiesisko attiecību turpināšanu no 2024. gada 1. marta, atzīstams, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm turpinās.

[1.2] Raidījuma /Nosaukums/ /datums/ sižetā publiski izskanēja informācija par atbildētāja kā bijušā /amats/ pienākumu izpildītāja iespējamo saistību ar Latvijas Republikas ģenerālprokurora iesniegumā norādīto par neapbūvētas zemes prettiesisku privatizāciju /nosaukums objekta/ turpmākajai attīstībai nepieciešamajā teritorijā.

Ar /Nosaukums/ pašvaldības /amats/ 2024. gada 5. marta rīkojumu Nr. /numurs/ „Par /Persona B/ atstādināšanu no darba” (turpmāk – rīkojums) atbildētājs atstādināts no darba uz izmeklēšanas laiku, neieskaitot attaisnotas prombūtnes laiku un neizmaksājot darba samaksu.

Laika posmā no 2024. gada 5. marta līdz 2024. gada 29. jūlijam atbildētājs pārejošas darbnespējas dēļ atradās attaisnotā prombūtnē.

[1.3] Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs (turpmāk – KNAB) 2024. gada 14. martā informēja pašvaldību, ka 2024. gada 8. janvārī uzsākts kriminālprocess pēc Krimināllikuma 323. panta otrās daļas, t. i., par kukuļa piedāvājumu valsts amatpersonai ne mazāk kā 50 000 euro vērtībā, ko veikusi valsts amatpersona juridiskās personas interesēs. Atbildētājs atzīts par aizdomās turēto. Vēstulē KNAB norādījis, ka atbildētāja iespējami izdarītais noziedzīgais nodarījums nav tieši saistīts ar viņa darba pienākumu veikšanu pašvaldībā.

Pašvaldībā 2024. gada 22. martā saņemts atbildētāja paskaidrojums par viņa procesuālo statusu kriminālprocesā.

Plašsaziņas līdzekļos /datums/ tika publicēta ziņa, ka KNAB nodevis prokuratūrai kriminālprocesu, kurā ir iegūti pietiekami pierādījumi pamatotām aizdomām, ka atbildētājs pēc uzņēmēja iniciatīvas piedāvāja kukuli lielā apmērā /Nosaukums/ ministrijas amatpersonai apmaiņā pret labvēlīga lēmuma pieņemšanu kukuļa piedāvātāja interesēs.

Arī KNAB publiski informēja sabiedrību, ka 2024. gada 26. jūnijā krimināllieta apsūdzības celšanai nodota prokuratūrai.

Pašvaldībā 2024. gada 9. jūlijā saņemta Noziedzīgu nodarījumu valsts institūciju dienestā izmeklēšanas prokuratūras vēstule, kurā apstiprināts, ka 2024. gada 27. jūnijā ir pieņemts lēmums par atbildētāja saukšanu pie kriminālatbildības.

Plašsaziņas līdzekļos publicēta informācija, ka krimināllieta atbildētāja apsūdzībā par noziedzīga nodarījuma izdarīšanu 2024. gada 19. jūlijā ir nodota tiesai.

[1.4] /Amats/ un /amats/ vietnieka amatu aprakstos ir noteikts pienākums ievērot ārējo un iekšējo normatīvo aktu, tostarp Darba kārtības noteikumu prasības. /Struktūrvienība/ un tā vadība pārvalda apjomīgus pašvaldības finanšu līdzekļus, kuri saskaņā ar labas pārvaldības principu būtu uzticami tikai amatpersonām ar nevainojamu reputāciju. Atbildētāja kā aizdomās turētās un apsūdzētās personas uzvedība un procesuālais statuss krimināllietā par liela apjoma kukuļa piedāvāšanu ir ne tikai pasliktinājusi atbildētāja reputāciju tādā līmenī, ka viņa reputācija nav savienojama ar darbu /nosaukums/ amatā, bet arī ir pārkāpti pašvaldības ētikas kodeksā noteiktie uzvedības pamatprincipi. Atbildētāja reputācija ir vērtējama kā tāda, kas grauj pašvaldībai piederīgo iestāžu reputāciju un mazina sabiedrības uzticēšanos tai.

[1.5] Ievērojot to, ka pēc pārejošas darbnespējas atbildētājs atgriezies darbā 2024. gada 30. jūlijā un nepastāv kāds no citiem Darba likuma 101. panta pirmajā daļā noteiktajiem darba attiecību izbeigšanas pamatiem, pašvaldībai ir svarīgs iemesls un tiesība viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar atbildētāju, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta piekto daļu.

[2] /Persona B/ 2024. gada 17. oktobrī cēlis pretprasību par/Nosaukums/ pašvaldības /amats/ 2024. gada 5. marta rīkojuma Nr. /numurs/ atcelšanu, vidējās izpeļņas un morālā kaitējuma piedziņu.

Pretprasībā norādīts, ka atstādināšanas rīkojuma pamatojums ir vispārīgs un nekonkrēts. Atstādināšana nav pamatota ar konkrētu pārkāpumu vai notikumu, kas varētu pieļaut kaitējuma rašanos darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm. Atstādināšanas mērķis vērsts uz to, lai atstātu darbinieku bez iztikas līdzekļiem, tādējādi cenšoties piespiest izbeigt darba tiesiskās attiecības.

Prasītāja nepamatoti paplašinājusi Darba likuma 58. panta trešās daļas tvērumu. KNAB neuzskatīja par nepieciešamu piemērot Kriminālprocesa likuma 243. panta pirmās daļas 3. punktā paredzēto drošības līdzekli – noteiktas nodarbošanās aizliegumu – un informēja, ka atbildētāja iespējami izdarītais noziedzīgais nodarījums nav tieši saistīts ar viņa darba pienākumu veikšanu pašvaldībā.

Darba likuma 58. panta piektā daļa paredz aizliegumu atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, un nav atrunas par termiņa pagarināšanu saistībā ar darbinieka atrašanos pārejošā darbnespējā vai citos gadījumos. Ņemot vērā, ka rīkojums stājās spēkā 2024. gada 7. martā, Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteiktais

atstādināšanas termiņš beidzās 2024. gada 6. jūnijā. Pēc 2024. gada 6. jūnija pašvaldība nebija tiesīga nepieļaut atbildētāju pie amata pienākumu pildīšanas.

[3] Ar Latgales rajona tiesas 2025. gada 3. janvāra spriedumu prasība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu noraidīta. Pretprasība noraidīta daļā par morālā kaitējuma piedziņu, bet apmierināta daļā par /Nosaukums/ pašvaldības /amats/ 2024. gada 5. marta rīkojuma Nr. /numurs/ atcelšanu un daļā par vidējās izpeļņas piedziņu, piedzenot no prasītājas atbildētāja labā vidējo izpeļņu 26 450,85 *euro* par darba piespiedu kavējumu laikā no 2024. gada 30. jūlija (kad beidzās pārejošā darbnespēja) līdz 2024. gada 10. decembrim (kad lieta izskatīta tiesā), kā arī piedzenot tiesas izdevumus 1138,78 *euro*.

Spriedumam noteikta nekavējoša izpilde daļā par atstādināšanas rīkojuma atcelšanu un vidējās izpeļņas piedziņu.

Spriedums pretprasības noraidītajā daļā par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu kā nepārsūdzēts stājies likumīgā spēkā.

[4] Izskatījusi prasītājas apelācijas sūdzību, Latgales apgabaltiesa ar 2025. gada 10. aprīļa spriedumu prasību noraidījusi. Pretprasība pārsūdzētajā daļā par atstādināšanas rīkojuma atcelšanu un vidējās izpeļņas piedziņu apmierināta, nospriests atzīt par nepamatotu un atcelt /Nosaukums/ pašvaldības /amats/ 2024. gada 5. marta rīkojumu Nr. /numurs/, piedzīt no prasītājas par labu atbildētājam vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu 26 450,85 *euro* un piedzīt tiesas izdevumus 1208,78 *euro*.

Pievienojoties pirmās instances tiesas motīviem, nolēmumā sniegts šāds pamatojums.

[4.1] Apstākļi, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju, ir prasītājas šaubas par atbildētāja uzticamību, godaprātu un spēju neatkarīgi pieņemt lēmumus, ņemot vērā viņa statusu krimināllietā par kukuļa došanu lielā apmērā, jo viņa amata pienākumi ir saistīti ar apjomīgu pašvaldības finanšu līdzekļu pārvaldīšanu, kas uzticams tikai amatpersonām ar nevainojamu reputāciju, un atbildētāja reputācija ir tāda, kas grauj pašvaldībai piederīgo iestāžu reputāciju un mazina sabiedrības uzticēšanos tai.

Lietā ir būtiski konstatēt atskaites punktu jeb datumu, no kura ir skaitāms Darba likuma 101. panta piektajā daļā paredzētais viena mēneša termiņš prasības celšanai.

Minētais datums, kā tas pamatoti norādīts prasītājas apelācijas sūdzībā, ir tad, kad prasītāja uzzināja par apstākļiem, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, ir par šķērslī darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības.

Atskaites datums, no kura skaitāms viena mēneša termiņš prasības celšanai šajā lietā, ir 2024. gada 14. marts, kad prasītāja saņēma informāciju no KNAB par kriminālprocesa uzsākšanu un aizdomās turētā statusa piemērošanu atbildētājam.

To apzinājās arī prasītāja, 2024. gada 12. aprīlī iesniedzot prasības pieteikumu pret atbildētāju Rīgas pilsētas tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta piekto daļu. Tajā pašā dienā, 2024. gada 12. aprīlī, prasītāja e-pastā arī informēja /nosaukums/ /struktūrvienības/ darbiniekus par prasības celšanu tiesā, lai izbeigtu darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju tāpēc, ka viņš tiek turēts aizdomās par kukuļdošanu, kas nav savienojams ar viņa darbu pašvaldībā. Tiesa atteica pieņemt prasību, jo netika ievēroti piekritības noteikumi, tādējādi prasītāja izmantoja savas tiesības celt prasību tiesā Darba likumā noteiktajā prekluzīvajā viena mēneša termiņā.

Prasība, kas tiek izskatīta, ir atkārtoti iesniegta, un tās celšanai ir nokavēts Darba likuma 101. panta piektajā daļā noteiktais viena mēneša termiņš.

[4.2] Ir nepamatots prasītājas viedoklis, ka svarīgs iemesls iestājās brīdī, kad prasītāja uzzināja, ka prokurors ir pabeidzis pirmstiesas izmeklēšanu, ceļot apsūdzību, jo krimināllietas virzība pati par sevi nav

priekšnoteikums prasības celšanai.

Šī apsvēruma dēļ ir nepamatots arī prasītājas uzskats, ka termiņš prasības celšanai vēl joprojām nav nokavēts, jo svarīgais iemesls ir ilgstošs, tas turpinās un viena mēneša termiņu var skaitīt no katra atsevišķā procesuālā notikuma krimināllietā.

No lietas materiāliem izriet, ka prasītājam kā darba devējam svarīgs iemesls bija publiski izskanējusi informācija par atbildētāja iesaistīšanos kukuļdošanas lietā un atbildētāja statuss kriminālprocesā. Prasītāja, saņemot informāciju no KNAB, atzina, ka svarīgs iemesls, kas neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, ir iestājies, jo darbinieks tika atstādināts no darba un tika celta prasība.

[4.3] Lai piemērotu Darba likuma 58. panta trešo daļu, būtiski, lai tajā norādītā faktiskā situācija ir notikusi, kad darbinieks veic darbu vai atrodas darba vietā.

Publiski izskanējusi informācija pati par sevi neietekmēja atbildētāja tiešo darba pienākumu izpildi, tāpēc nebija pamata atstādināt viņu no darba, īpaši situācijā, kad viņam bija darbnespēja, viņš neatradās darbā un nepildīja darba pienākumus.

Arī KNAB vēstulē norādītā informācija par kriminālprocesu un atbildētāja statusu tajā nevar būt atstādināšanas pamats. Darba devējam ir jāizvērtē šī kriminālprocesa ietekme uz tās pamatotām interesēm un jānodibina konkrēti apstākļi, kas var radīt kaitējumu, ja darbinieks konkrētajā brīdī netiks atstādināts no darba. Jāņem vērā arī KNAB vēstulē norādītais, ka pārkāpums nav saistīts ar darba pienākumu pildīšanu.

Uz atstādināšanas brīdi vienīgais kaitējums, kas prasītājam varēja tikt nodarīts, bija tās reputācija. Tomēr nav konstatējams, ka prasītāja šajā sakarā būtu veikusi dienesta pārbaudi un iesniegusi kādus pierādījumus par publikācijām, kritiku vai negatīvu vērtējumu pašvaldībai saistībā ar atbildētāja iesaisti kriminālprocesā.

Prasītājas šaubas par darbinieka uzticamību, godaprātu un spēju neatkarīgi pieņemt lēmumus nevar būt par pamatu atstādināšanai no darba līdz brīdim, kad tiks noskaidrota darbinieka vainojamība krimināllietā. Tādējādi nav konstatējams ar atstādināšanu samērojams pašvaldības interešu apdraudējums, tāpēc atbildētāja atstādināšana no darba bija nepamatota.

[4.4] Prasītāja nepamatoti uzskata, ka atstādināšanas termiņā netiek ieskaitīta darbinieka pārejoša darbnespēja. Senāta 2017. gada 9. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-461/2017 norādīts, ka darbinieka atstādināšana, kas reglamentēta Darba likuma 58. pantā, un Darba likuma 109. panta trešajā daļā noteiktais ierobežojums darba devēja uzteikumam ir būtiski atšķirīgi tiesību institūti, un ierobežojums darba devēja uzteikumam nav piemērojams darbinieka atstādināšanas procedūrai. Tādējādi maksimālais pieļaujamais atstādināšanas termiņš bija trīs mēneši, kas ir līdz 2024. gada 6. jūnijam, jo lēmums par atstādināšanu pieņemts 2024. gada 5. martā, bet atbildētājam par lēmumu paziņots 7. martā.

Izskatāmajā lietā nav piemērojamas Senāta 2013. gada 23. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-103/2013 paustās atziņas par Darba likuma 58. panta piektās daļas tulkojumu, jo abās lietās ir atšķirīgi faktiskie apstākļi.

[5] Par minēto spriedumu prasītāja iesniegusi kasācijas sūdzību, kas pamatota ar šādiem argumentiem.

[5.1] Tiesa, vērtējot vai prasītāja ir ievērojusi tiesību normā noteikto prasības celšanas termiņu, Darba likuma 101. panta piektās daļas tiesību normu ir iztulkojusi un piemērojusi nepareizi.

[5.1.1] Tiesa savu secinājumu, ka viena mēneša atskaites brīdis ir 2024. gada 14. marts, kad prasītāja saņēma vēstuli no KNAB, pamatojusi nevis ar juridiskiem slēdzieniem par lietas apstākļu atbilstību tiesību normas sastāva pazīmēm, bet gan ar pašvaldības faktisko rīcību, t. i., ar prasītājas rīkojuma izdošanu par darbinieka atstādināšanu no darba un prasības pieteikuma iesniegšanu tiesā 2024. gada 12. aprīlī.

Tiesa, norādot uz prasītājas apsvēruma, ka termiņš nav nokavēts, jo svarīgajam iemeslam ir ilgstošs raksturs, nepareizību, savu secinājumu nav pamatojusi ne ar vienu argumentu par tiesību normas interpretāciju, kas

ir tiešā pretrunā ar Civilprocesa likuma 432. panta otro daļu, 189. panta trešo daļu, 190. panta otro daļu, 193. panta piekto daļu.

[5.1.2] Tiesa, konstatējot tiesību normā noteiktā prasības pieteikuma termiņa neievērošanu, pēc būtības ir atteikusies izvērtēt prasības pieteikuma pamatotību kā tādu.

Lietā esošais svarīgais iemesls ir vērtējams kā ilgstošas ietekmes apstākļi jeb kā ilgstoši pastāvoša būtiska neatbilstība, kas nekādā gadījumā nebeidzās ar faktu, ka darbinieks kriminālprocesā ir ticis atzīts par aizdomās turēto. Būtiski, ka statusu nomaiņa kriminālprocesā, ar katru nākamo statusu arvien vairāk pastiprina pieļāvumu par konkrētās personas vainu noziedzīga nodarījuma izdarīšanā. Ja tiesa atzinusi, ka ziņas par aizdomās turētā statusa iegūšanu ir pietiekams iemesls, lai vērstos tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, tad katra nākamā statusa iegūšana kriminālprocesā pati par sevi ir vērtējama kā pašpietiekams pamatojums darba devējam vērsties tiesā.

[5.1.3] Tiesai, lai noskaidrotu, vai prasības pieteikuma neiesniegšana brīdī, kad prasītāja pirmo reizi formāli uzzināja par darbinieka statusu kriminālprocesā, izslēdz iespēju darba devējam vēlāk vērsties tiesā ar prasības pieteikumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, bija jānoskaidro tiesību normas saturiskais tvērums, tās jēga un mērķis un lietā konstatētā svarīgā iemesla ietekme uz darba devējas reputāciju.

Darba likuma 101. panta piektajā daļā iekļautās tiesību normas mērķis ir nodrošināt iespēju ikvienam darba devējam, kurš konstatējis darbinieka rīcību, kas pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj tupināt darba tiesiskās attiecības, panākt darba tiesisko attiecību izbeigšanu, lai tādējādi nepieļautu darba devēja reputācijas graušānu vai diskreditāciju. Konkrētajā gadījumā darba devējs pārstāv valsts pārvaldi, līdz ar to reputācijas ilgstoša graušāna ir ciešā veidā saistīta ar sabiedrības kopējo uzticēšanās līmeni valsts pārvaldei. Situācija, kurā publiskajā telpā vienlaikus parādās informācija par darbinieka iespējamo vainu noziedzīga nodarījuma izdarīšanā un vienlaikus darbinieks turpina strādāt valsts pārvaldē vadošā amatā, tiešā veidā grauj pašvaldības reputāciju, apliecinot, ka šāda darbinieka rīcība nav pretrunā ar valsts pārvaldē esošajām vērtībām un nav nekādu tiesisku šķēršļu darbiniekam turpināt ieņemt vadošu amatu pašvaldības iestādē.

Līdzīgi kā saskaņā ar Darba likuma 90. pantu un 101. panta trešo daļu, kad tiek vērtēts atskaites brīdis, no kura skaitāms viens mēnesis gala lēmuma pieņemšanai ilgstošu pārkāpumu konstatēšanas gadījumos, arī konkrētajā gadījumā tiesību normā ietvertā viena mēneša atskaites brīdis ir brīdis, kad beigusies svarīgā iemesla būtiskā ietekme uz valsts pārvaldes reputāciju, nevis brīdis, kad pirmo reizi saņemta sākotnējā informācija par šo svarīgo iemeslu ar ilgstošas ietekmes raksturu.

[5.2] Tiesa, izdarot kļūdainu secinājumu par pašvaldības izdotā rīkojuma par darbinieka atstādināšanas no darba sākuma brīdi, Darba likuma 58. panta pirmo daļu interpretējusi pretrunā ne tikai pašvaldības rīkojuma saturam, bet arī šīs normas mērķim.

[5.2.1.] Atbilstoši Darba likuma 58. panta pirmajai daļai un pašvaldības 2024. gada 3. marta rīkojumam Nr. /numurs/ atbildētājs atstādināšanas laikā nebija tiesīgs saņemt darba samaksu, bet, ievērojot apstākļi, ka rīkojums izdots dienā, kad darbinieks jau atradās darbnespējā, tad, lai sasniegtu atstādināšanas no darba mērķi, rīkojuma pirmajā punktā norādīts, ka atstādināšanas laikā netiek ieskaitīts darbinieka darbnespējas laiks.

[5.2.2] Atstādināšanas laiks tiek izmantots lietas faktisko apstākļu pilnvērtīgai izzināšanai, un darbinieka darbnespējas laikā darba devējs nav tiesīgs izsaukt darbinieku uz darbu un likt sniegt paskaidrojumus.

[5.2.3] Gadījumā, ja darba devējam no darbinieka atstādināšanas kopējā laika posma nav iespēju atskaitīt darbinieka darbnespējas laiku, darbiniekam tiek nodrošināta iespēja ļaunprātīgi izvairīties no atstādināšanas tiesiskajām sekām – lieguma pildīt darba pienākumus un saņemt darba samaksu.

Tādējādi pašvaldības rīkojuma izpilde uzsākās tikai līdz ar darbinieka darbnespējas laika posma beigām, t. i., sākot ar 2024. gada 30. jūliju.

[5.3] Tiesa spriedumā kļūdaini izdarījusi secinājumus par atstādināšanas rīkojuma saturisko neatbilstību un pamatojuma nepietiekamību.

Atstādināšanas rīkojumā prasītāja norādīja tādu informācijas apjomu, kāds prasītājam objektīvi bija pieejams rīkojuma izdošanas dienā, kā arī norādītā informācija bija pilnīgi pietiekama, lai atbildētājs saprastu, ka kriminālprocesā par kukuļdošanu iesaistīta darbinieka darba turpināšana pašvaldības iestādes vadošā amatā ir neiespējama, jo šāds faktisko apstākļu kopums diskreditē valsts pārvaldi.

Motīvu daļa

[6] Pārbaudījis spriedumu attiecībā uz personu, kura to pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473. panta pirmā daļa, Senāts atzīst, ka spriedums atceļams.

Senāts vispirms pārbaudīs, vai tiesa metodoloģiski pareizi piemērojusi tādu tiesību normu, kas satur ģenerālklausulu un pilnvarojumu tiesai izšķirt jautājumu pēc sava ieskata. Pēc tam Senāts pievērsīsies lietā risināmiem pamatjautājumiem: 1) par brīdi, no kura skaitāms termiņš, kādā darba devējs, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta piekto daļu, var celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu svarīga iemesla dēļ, ja darba devēja apgalvotais svarīgais iemesls ir noziedzīga nodarījuma iespējama izdarīšana ārpus darba tiesiskajām attiecībām un ar to saistīts darbinieka nevainojamās reputācijas zudums; 2) par darbinieka atstādināšanas pamatu saskaņā ar Darba likuma 58. panta trešo daļu, ja darba devējs atstādināšanu pamatojis ar tādu faktisko situāciju, kas notikusi ārpus darba veikšanas un ārpus darba vietas; 3) par atstādināšanas termiņa tecējumu un Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteiktā termiņa ierobežojuma ievērošanu apstākļos, kad darba devējs darbinieka atstādināšanas termiņā nav ieskaitījis darbinieka attaisnotas prombūtnes (darbnespējas) laiku.

Par ģenerālklausulas piemērošanas un jautājuma izšķiršanas pēc tiesas ieskata metodoloģiju

[7] Tiesas uzdevums ir konstatēt izšķiramā dzīves gadījuma juridiski nozīmīgos apstākļus (faktisko sastāvu) un tos izvērtēt, pamatojoties uz tiesību normu sastāva pazīmēm, lai noskaidrotu, vai faktiskais sastāvs ir viens no normas sastāva gadījumiem un vai uz izšķiramo dzīves gadījumu ir attiecināmas tiesību normā paredzētās juridiskās sekas.

Situācijās, kad tiesību norma satur ģenerālklausulu un pilnvarojumu tiesai jautājumu izšķirt pēc sava ieskata, ar subsumpcijas slēdzienu vien nepietiek. Šādā gadījumā tiesai vispirms ir jākonkretizē ģenerālklausula, to piepildot ar noteiktu saturu, un tikai tad tiesa izvērtē, vai lietā konstatētie juridiski nozīmīgie apstākļi veido vienu no tiesību normas sastāva, tostarp konkretizētās ģenerālklausulas, gadījumiem. Turklāt šāda ģenerālklausulas konkretizēšana jāveic arī gadījumā, kad tiesa uzskata, ka ir nokavēts prasības celšanai noteiktais prekluzīvais termiņš, bet tā sākuma brīdis, kā tas ir izskatāmajā lietā, atkarīgs no ģenerālklausulas konkretizēšanas un attiecināšanas uz izšķiramā strīda gadījumu.

Senāts piekrīt kasācijas sūdzībā norādītajam, ka šo uzdevumu tiesa nav izpildījusi, jo pretēji Civilprocesa likuma 193. panta piektajā daļā norādītajiem priekšrakstiem strīda pareizam risinājumam nozīmīgus apstākļus un tiesību normu sastāvus, ar kuriem prasībā saistītas izšķiramā gadījuma juridiskās sekas, nav analizējusi to kopsakarībā. Šī iemesla dēļ spriedumā arī trūkst faktiskā un tiesību normu sastāva salīdzinoša izvērtējuma, tāpēc nolēmums neatbilst Civilprocesa likuma 189. panta trešās daļas un 190. panta tiesību normu prasībām.

Par Darba likuma 101. panta piektās daļas piemērošanu

[8] Darba likuma 101. panta piektā 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 apstākļis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esību izšķir tiesa pēc sava ieskata.

Pārbaudāmajā spriedumā prasība noraidīta ar vienu pamatargumentu, ka nokavēts termiņš tiesību normā paredzētās tiesības īstenošanai. Tāpēc ir būtiski vispirms atklāt, kādu interešu aizsardzību minētais termiņš nodrošina un no kura brīža tas jāsāk skaitīt.

[8.1] Viena mēneša termiņš, kas norādīts šajā tiesību normā, atšķirībā no, piemēram, Darba likuma 101. panta trešajā daļā un 122. pantā paredzētā termiņa regulējuma, nav tiesību normā tieši saistīts ar noteiktu tā sākuma brīdi. Nosakot šī prekluzīvā termiņa sākuma brīdi, jāņem vērā gadījumu, kas var veidot svarīgu iemeslu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, dažādi veidi un raksturs, kā arī termiņa noteikšanas mērķis un aizsargājamās intereses.

Šāda termiņa noteikšana likumā kalpo darbinieka pamatotām interesēm aizsargāt viņu no darba devēja pretrunīgas rīcības, kad darba devējs, uzzinot par kādu darbību vai notikumu, kas tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumu dēļ varētu būt pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar konkrēto darbinieku, nav saprātīgā termiņā cēlis prasību tiesā, bet gan ceļ tiesā to vēlāk. Tādējādi, no vienas puses, darba devējs ar savu bezdarbību ir atzinis, ka konkrētais gadījums nav tik būtisks, lai prasītu izbeigt darba tiesiskās attiecības, bet, no otras puses, vēlāk ir rīkojies pretēji, ceļot prasību pret darbinieku tiesā. Senāts, skaidrojot prekluzīvo termiņu juridisko dabu, ir norādījis, ka to regulējums ir balstīts uz pretrunīgas rīcības (*venire contra factum proprium*) aizliegumu, kas izriet no labas ticības principa (sk. *Senāta 2025. gada 3. septembra sprieduma lietā Nr. SKC-25/2025, [ECLI:LV:AT:2025:0903.C30678519.25.S](#), 12.2. punktu un tajā norādītos tiesību doktrīnas avotus*). Darba devēja novēlota reakcija arī liecina par to, ka attiecīgo notikumu (darbinieka rīcību) pats darba devējs nav novērtējis kā tādu, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļautu turpināt darba tiesiskās attiecības. Turklāt, pieļaujot iespēju darba devējam izmantot savas tiesības prasīt tiesā izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku neierobežotu laika posmu, tiktu radīta iespēja izmantot šo apstākli, lai nepamatoti ietekmētu darbinieka rīcību darba tiesisko attiecību ietvaros.

Darba likuma 101. panta piektajā daļā noteiktais prekluzīvais termiņš kalpo arī tiesiskās noteiktības interesēm un tiesiskā miera interesēm konkrētā darba devēja iestādē vai uzņēmumā. Tas attiecas arī uz pašvaldībām. Turklāt nav konstatējams leģitīms iemels, kādēļ pašvaldībai būtu pamats kavēties ar darba tiesisko attiecību izbeigšanas ierosināšanu, laikus ceļot prasību tiesā, situācijā, kad vadošā amatā esošs pašvaldības darbinieks ir devis svarīgu iemeslu darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Tieši otrādi – šāda nepamatota vilcināšanās neatbilst ne vien labas ticības principam, bet arī labas pārvaldības principam.

Attiecībā uz Darba likuma 101. panta piektajā daļā noteiktā prekluzīvā termiņa ilgumu likumdevējs, līdzīgi kā darba likuma 101. panta trešās daļas gadījumā, nav atstājis tiesību piemērotājiem rīcības brīvību tā noteikšanā, proti, iepriekšminēto apsvērumu, ka darba devējam ir jārīkojas saprātīgā termiņā, jau pats likumdevējs ir konkretizējis, nosakot, ka prasību darba devējam jāceļ mēneša laikā. Vienlaikus tiesību normas taisnīgas piemērošanas nodrošināšanai, tostarp darba devēja pamatoto interešu ievērošanai, kalpo prekluzīvā termiņa sākuma brīža pareiza noteikšana.

Vispārīgi norādāms, ka Darba likuma 101. panta piektajā daļā noteiktais termiņš sākas brīdī, kad darba devējs bez nepamatotas vilcināšanās ir ieguvis visas nepieciešamās ziņas par faktiem, kas dod pamatu prasīt izbeigt darba tiesiskās attiecības svarīga iemesla dēļ.

Izvērtējot, vai darba devējs savas tiesības izlietojis noteiktajā termiņā, būtiska nozīme ir svarīga iemesla saturam. Piemēram, situācijā, kur katrs atsevišķs notikums neveido pamatu prasības celšanai, bet to kopums var šādu pamatu veidot, prekluzīvā termiņa sākums nosakāms pēc tā, kad darba devējs ieguva pēdējās ziņas, kas kopsakarā ar iepriekš iegūtajām ziņām deva pamatu secināt, ka ir svarīgs iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Gadījumos, kad svarīgu iemeslu veido ilgstošs notikums, piemēram, darbinieka ilgstoša prettiesiska rīcība ārpus darba tiesiskajām attiecībām, nebūtu pamatoti ierobežot darba devēja tiesības prasīt izbeigt darba tiesiskās attiecības pirms attiecīgā notikuma beigām (sal. *Senāta 2025. gada 20. maija sprieduma lietā Nr. SKC-192/2025, [ECLI:LV:AT:2025:0520.C29289022.16.S](#), 9. punkts*). No šādiem gadījumiem, pretēji kasācijas sūdzībā norādītajam, jānošķir gadījumi, kad svarīgu iemeslu veidojošs notikums ir pabeigts, bet tā ietekme turpinās.

Darba tiesisko attiecību izbeigšana, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta piekto daļu, parasti ir saistīta ar tādiem apstākļiem, kuru ietekme turpinās, proti, apstākļiem, kad darba devēja uzticība darbiniekam ir zudusi un nav prognozējams, ka tā varētu atjaunoties. Ja minētajā normā noteikto prekluzīvo termiņu saistītu ar svarīgu iemeslu veidojošā notikuma ietekmes beigām, tad šis termiņš faktiski nebūtu piemērojams, kas nevarētu atbilst saprātīga un racionāla likumdevēja gribai. Turklāt saistībā ar darbinieka iespējami prettiesisko rīcību ārpus darba tiesiskajām attiecībām, kas ne vienmēr būs pamats darbinieka saukšanai pie kriminālatbildības, norādāms, ka ir būtiska

atšķirība starp situāciju, kad darbinieks turpina prettiesisko rīcību, un situāciju, kad darbinieks to neturpina un viņam ir pamatota interese uz tiesisko noteiktību jautājumā par darba tiesisko attiecību turpināšanu.

[8.2] Izskatāmajā lietā prasība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pamatota ar svarīgu iemeslu, kas saistīts ar atbildētājam kā amatpersonai izvirzītiem nevainojamas reputācijas standarta priekšrakstiem, kuriem aizdomās par kukuļošanas nozieguma izdarīšanu apsūdzēta amatpersona neatbilst, kā arī ar atbildētāja iespējamās prettiesiskās darbības ietekmi uz pašas pašvaldības reputāciju, kad, ļaujot šādai amatpersonai pildīt augstam atbildības standartam atbilstoša vadoša amata pienākumus publiskā sfērā, tiek negatīvi ietekmēta uzticība visai valsts pārvaldei.

Lai izdarītu pamatotu secinājumu par termiņa nokavējumu prasības celšanai saskaņā ar Darba likuma 101. panta piekto daļu, vispirms noskaidrojams, vai celtajā prasībā ir runa par gadījumu, kas atbilst tiesību normā paredzētajai situācijai. Kā tas jau norādīts šī sprieduma 7. punktā, to nav iespējams izdarīt tieši, pakārtojot dzīves gadījuma juridiski nozīmīgos apstākļus tiesību normas sastāva pazīmēm, jo minētā tiesību norma satur sākotnēji apzinātu likuma robu, proti, ģenerālklausulu „svarīgs iemesls”, un vienlaikus satur pilnvarojumu (norādi) tiesai konkretizēt tiesību noteikumus, norādot kritērijus (tikumība un savstarpēja taisnprātība), kuri tiesai jāņem vērā, izspriežot, kādi apstākļi var tikt atzīti par svarīgu iemeslu un kas tādēļ var būt pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

Pārbaudāmajā spriedumā tiesa svarīga iemesla satura atklāšanai, piepildot to ar konkrētiem apstākļiem, nemaz nav pievērsusies.

Arī atsaukšanās uz tiesībaizsardzības iestādes paziņojumu par amatpersonai piemēroto procesuālo stāvokli kriminālprocesā, ar kura saņemšanu kā atskaites punktu tiesa saistījusi darba devējas tiesības izlietošanas termiņa sākumu, neizstāj nepieciešamību skaidrot un vērtēt tādus apstākļus, kurus prasītājs ir norādījis un kuri svarīgi no tiesību piemērošanas viedokļa.

Iepriekš minēto argumentu dēļ pārbaudāmajā spriedumā izdarīto secinājumu par tiesību normā paredzētās tiesības izmantošanas termiņa nokavējumu Senāts atzīst par pārsteidzīgu.

[8.3] Ievērojot, ka prasība celta saistībā ar darbinieka ārpus darba tiesiskajām attiecībām, iespējams, izdarītu noziedzīgu nodarījumu, Senāts norāda turpmāk minēto.

[8.3.1.] Kā skaidrojusi Eiropas Cilvēktiesību tiesa, viena un tā pati personas rīcība var būt gan krimināllietas, gan disciplinārlietas pamatā, proti, var notikt divi paralēli tiesas procesi. Turklāt nevainīguma prezumpcija pati par sevi neizslēdz arī civiltiesiskās vai cita veida atbildības piemērošanu, kurās ir mazāk strikts pierādīšanas standarts (*Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2017. gada 28. marta sprieduma lietā „Kemal Coşkun v. Turkey”, iesnieguma Nr.45028/07, 52. punkts*).

Senāts iepriekš ir vērtējis nevainīguma prezumpcijas ievērošanu, piemērojot disciplinārsodu (atvaļināšanu no dienesta) valsts dienestā nodarbinātai personai (sk. *Senāta 2025. gada 23. decembra sprieduma lietā Nr. SKA-101/2025, ECLI:LV:AT:2025:1223.A420249522.15.S, 6.–8. punktu*). Senāts uzskata, ka, izskatot arī tādu darba tiesisko strīdu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu svarīga iemesla dēļ, kas izspriežams pēc tiesas ieskata, jāņem vērā judikatūras atziņas par nevainīguma prezumpcijas nozīmi paralēlos vai turpmākos tiesas procesos.

Eiropas Cilvēktiesību tiesa skaidrojusi, ka nevainīguma prezumpcija tiks pārkāpta, ja tiesas nolēmumā (paralēlā vai turpmākā tiesas procesā) par personu, kas apsūdzēta krimināli sodāmā nodarījumā, tiks pausts viedoklis, ka šī persona ir vainīga, pirms tās vaina ir pierādīta saskaņā ar likumu. Turklāt pārkāpums var tikt konstatēts arī tad, ja tiesas nolēmuma pamatojumā ir apsvērumi, kas liecina, ka tiesa uzskata apsūdzēto par vainīgu. Tāpēc ir jānošķir paziņojums, ka kāds tiek turēts aizdomās par noziedzīga nodarījuma izdarīšanu, no tieša apgalvojuma, ka persona attiecīgo noziedzīgo nodarījumu ir izdarījusi (*Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2011. gada 27. septembra sprieduma lietā „Hrdalo v. Croatia”, iesnieguma Nr. 23272/07, 50. punkts*). Piemēram, Eiropas Cilvēktiesību tiesa atzinusi par saderīgu ar nevainīguma prezumpciju tādu personas atbrīvošanu no amata, pārceļot citā amatā (administratīvajā tiesvedībā), kas pamatota ar apsvērumu, ka sabiedrības acīs jau pats kriminālprocesa uzsākšanas fakts un nepabeigts kriminālprocess var radīt negatīvu iespaidu un tādējādi kaitēt civildienesta

godīgumam kopumā (*Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2011. gada 27. septembra sprieduma lietā „Hrdalo v. Croatia”, iesnieguma Nr. 23272/07, 55. punkts*).

Tādējādi darba devējs arī pirms notiesājoša tiesas sprieduma krimināllietā var, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, celt tiesā prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar darbinieku, kura rīcības iespējamais prettiesiskums vēl tiek vērtēts kriminālprocesa ietvaros.

Vienlaikus ir būtiski noteikt, kāds svarīgs iemesls šādā gadījumā veido prasības pamatu. Ja svarīgu iemeslu veido darbinieka rīcība, t. i., neatkarīgi no tās novērtējuma kriminālprocesa ietvaros, tad Darba likuma 101. panta piektajā daļā noteiktais prekluzīvais termiņš skaitāms no brīža, kad darba devējs, rīkojoties bez nepamatotas vilcināšanās, ir ieguvis prasības celšanai pietiekamas ziņas par darbinieka rīcības apstākļiem. Šādā gadījumā tiesa, ievērojot civillietu izskatīšanā piemērojamo pierādīšanas standartu, izvērtē, vai konkrētā darbinieka rīcība var būt pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, nevērtējot, vai darbinieks ir izdarījis noziedzīgu nodarījumu.

Savukārt, ja svarīgu iemeslu darba tiesisko attiecību izbeigšanai veido darba devēja pietiekami nopietnas aizdomas par to, ka darbinieks ārpus darba tiesiskajām attiecībām varētu būt rīkojies prettiesiski un šādu aizdomu esība liedz turpināt darba tiesiskās attiecības, tad tiesai jāizvērtē, vai darba devēja norādītie apstākļi pamato aizdomas un vai norādītie apstākļi ir pierādīti, ja otra puse tos ir apstrīdējusi. Darba likuma 101. panta piektajā daļā ietvertais prekluzīvais termiņš tādā gadījumā skaitāms no brīža, kad darba devējs, rīkojoties bez nepamatotas vilcināšanās, ir ieguvis prasības celšanai pietiekamas ziņas par apstākļiem, kas pamato šādas nopietnas aizdomas.

Jautājums par to, vai darbinieka iespējamā prettiesiskā rīcība ārpus darba tiesiskajām attiecībām ir ietekmējusi viņa uzticamību vai nevainojamo reputāciju vai darba devēja reputāciju, ir izvērtējams, apsverot, vai attiecīgā prettiesiskā rīcība, ja apstiprinātos, ka tā ir īstenota, var būt par pamatu darba tiesisko attiecību izbeigšanai svarīga iemesla dēļ.

[8.3.2] Apsverot, kāda nozīme, nosakot Darba likuma 101. panta piektajā daļā norādītā prekluzīvā termiņa sākuma brīdi un izskatot iepriekšminēto prasību, kas pamatota ar aizdomām par ārpus darba tiesiskajām attiecībām, iespējams, veikto prettiesisko rīcību, ir kriminālprocesam, kas uzsākts par attiecīgo nodarījumu, ņemams vērā turpmāk minētais.

Darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās nozīme ir tam, vai objektīvi pastāv tādi apstākļi, kas liedz sagaidīt, ka darba devējs turpinās šīs tiesiskās attiecības. Kriminālprocesa virzītāja vērtējums par šādu apstākļu pastāvēšanu neaizstāj paša darba devēja vērtējumu, taču, ievērojot to, ka kriminālprocesa ietvaros parasti ir plašākas iespējas noskaidrot, vai persona ir izdarījusi tai inkriminēto noziedzīgo nodarījumu, nekā darba devēja iespējas iegūt ziņas par attiecīgajiem apstākļiem, ar kriminālprocesā pieņemtajiem lēmumiem par darbinieka statusu kriminālprocesā var pastiprināt darba devēja aizdomas par to, ka darbinieks, iespējams, rīkojies prettiesiski.

Pirms notiesājoša sprieduma spēkā stāšanās apgalvojums, ka persona izdarījusi noziedzīgu nodarījumu, uzskatāms par pieņēmumu. Kriminālprocesa likuma 59. pants kriminālprocesa veikšanai pilnvarotas amatpersonas pieņēmumus par personas izdarītu noziedzīgu nodarījumu iedala vairākos līmeņos (atkarībā no iegūtajiem pierādījumiem) – katru nākamo līmeni faktiski saistot ar arvien augstāku procesa virzītāja pārliecību par to, ka persona ir izdarījusi noziedzīgu nodarījumu. Fakts, ka persona ir apsūdzēta, liecina, ka kriminālprocesā ir iegūts tāds pierādījumu kopums, kas dod pamatu prokuroram uzskatīt, ka tieši šī persona izdarījusi konkrētu noziedzīgu nodarījumu (*Kriminālprocesa likuma 59. panta otrās daļas 4. punkts*). Savukārt krimināllietas nodošana tiesai jau apliecina, ka prokurors nešaubās, ka ar esošajiem pierādījumiem spēs pārliecināt tiesu, ka nepastāv saprātīgas šaubas par to, ka tieši šī persona izdarījusi konkrētu noziedzīgu nodarījumu (*Kriminālprocesa likuma 59. panta otrās daļas 5. punkts*). Turklāt jāņem arī vērā, ka prokuroram pastāv likumisks pienākums atteikties no apsūdzības, ja krimināllietas iztiesāšanas gaitā viņš atzīs, ka apsūdzība nav apstiprinājusies (*Kriminālprocesa likuma 459. pants*). Tādējādi pieņēmumu pārliecināošais spēks kriminālprocesa virzības gaitā pakāpeniski pieaug, vienlaikus gan tiem vēl neiegūstot apgalvojuma formu Kriminālprocesa likuma izpratnē.

Nav šaubu, ka prokurora profesionālā pārliecība, kas izpaužas, uzturot apsūdzību tiesā, neatbrīvo no pienākuma ievērot nevainīguma prezumpciju, kas ir kriminālprocesa mērķa – krimināltiesisko attiecību taisnīga noregulējuma – sasniegšanas neatņemama sastāvdaļa. Vienlaikus, kā jau minēts iepriekš, atbilstošie lēmumi

kriminālprocesā var pastiprināt darba devēja aizdomas par to, ka darbinieks varētu būt izdarījis tādas darbības, kas, apstiprinoties to izdarīšanai, būtu atzīstamas par svarīgu iemeslu Darba likuma 101. panta piektās daļas izpratnē.

Gadījumā, kad kriminālprocesa ietvaros pieņemts lēmums objektīvi var pastiprināt darba devēja aizdomas par to, ka darbinieks varētu būt izdarījis tādu noziedzīgu nodarījumu, kas veido svarīgu iemeslu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, darba devējs var celt jaunu prasību. Šādā gadījumā prekluzīvais termiņš prasības celšanai skaitāms no brīža, kad darba devēja ieguva ziņas, kas varēja pastiprināt viņa aizdomas. Vienlaikus tas nenozīmē, ka darba devējs var celt prasību jebkurā brīdī kriminālprocesa norises laikā.

Darbinieka darbnespēja pati par sevi nav šķērslis prasības celšanai tiesā saskaņā ar Darba likuma 101. panta piekto daļu. Taču tas, vai darbinieka darbnespēja darba devējam objektīvi ir par šķērslī tādu apstākļu noskaidrošanai un informācijas iegūšanai, kam nepieciešama darbinieka uzklaušīšana mutvārdos vai rakstveidā, un kas var ietekmēt darba devēja lēmumu celt vai necelt prasību tiesā Darba likuma 101. panta piektās daļas kārtībā, ir fakta jautājums katrā konkrētā gadījumā.

No iepriekšminētās nošķirama situācija, kad darba devējs ceļ prasību tiesā, pamatojoties uz notiesājošo spriedumu krimināllietā, ka apstiprinājumu tam, ka darbinieks ir izdarījis attiecīgo noziedzīgo nodarījumu. Šajā gadījumā prasības pamatu veido darbinieka rīcība, kas atzīstama par svarīgu iemeslu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, nevis aizdomas par šādas rīcības izdarīšanu. Attiecīgi iepriekš celta prasība, kas pamatota ar aizdomām par darbinieka prettiesisko rīcību, nav šķērslis šādas jaunas prasības celšanai. Viena mēneša prekluzīvais termiņš šajā gadījumā skaitāms no brīža, kad darba devējs uzzinājis par notiesājošo spriedumu.

Izskatāmajā lietā tiesa, pretēji kasācijas sūdzībā norādītajam, pamatoti atzina par nozīmīgiem apstākļus, ka prasītāja ir nesekmīgi centusies celt prasību tiesā pret atbildētāju 2024. gada 12. aprīlī, kā arī informējusi par prasības celšanu atbildētāja kolēģus. Šāda prasītājas rīcība norāda uz to, ka tā uzskatīja, ka ir ieguvusi visu nepieciešamo informāciju, kas pamatotu tās pietiekami nopietnas aizdomas par tādu atbildētāja iespējamo prettiesisko rīcību ārpus darba tiesiskajām attiecībām, kas var veidot svarīgu iemeslu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta piekto daļu. Ar šo brīdi arī sākās iepriekšminētajā normā noteiktā prekluzīvā termiņa tecējums prasības celšanai tiesā.

Vienlaikus tiesa nepamatoti atteicās vērtēt, vai vēlāk iegūtās ziņas, tostarp kriminālprocesā par atbildētāju pieņemti lēmumi, varēja pastiprināt prasītājas kā darba devējas aizdomas un attiecīgi būt par pamatu jaunas prasības celšanai.

Par Darba likuma 58. panta trešās daļas piemērošanu

[9] Atbilstoši Darba likuma 58. panta pirmajai daļai atstādināšana no darba ir pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu.

Darba likuma 58. panta trešā daļa, kas regulē darba devēja tiesības izmantošanu, noteic, ka 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.

Pārbaudāmajā spriedumā tiesa izvirzījusi hipotēzi, ka atstādināšanas piemērošanai ir nepieciešams, lai faktiskā situācija, uz kuru reaģē darba devējs, būtu notikusi, kad darbinieks veic darbu vai atrodas darba vietā. Taču, kā tas izriet no minētās tiesību normas gramatiskā tvēruma, darbinieka atstādināšana no darba, kad viņš veic darbu vai atrodas darba vietā, ir saistīta ar viņa atrašanos apreibinošu vielu iespaidā. Uz citiem gadījumiem, kas neizslēdz darba veikšanu un atrašanos darba vietā, šāda tiesību normas sastāva pazīme netiek attiecināta. Likumdevējs ir atturējies uzskaitīt konkrētas situācijas, atstājot šo jautājumu atklātu, vien norādījis uz gadījuma ietekmes sekām, proti, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Šādu tiesību normas izpratni par pareizu uzskatāmi atklāj piemērveida situācija, kad darbinieks ārpus darba laika ir izpaudis konkurentam komercnoslēpumu vai valsts pārvaldē nodarbinātais ir izpaudis ierobežotas

pieejamības informāciju trešajai personai. Sekojot tiesas loģikai, šādu darbinieku līdz apstākļu noskaidrošanai nevarētu atstādināt, jo faktiskā situācija, uz kuru reagē darba devējs, nav notikusi laikā, kad darbinieks veic darbu vai atrodas darba vietā.

Senāts piekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējas argumentiem (sk. šī sprieduma 5.3. punktu) un atzīst, ka tiesa Darba likuma 58. panta trešo daļu ir iztulkojusi un piemērojusi nepareizi.

Šī iemesla dēļ pārbaudāmajā spriedumā arī trūkst to apstākļu, ar kuriem pamatota apstrīdētā atstādināšana no darba, salīdzinošs vērtējums ar Darba likuma 58. panta trešās daļas pazīmēm, proti, vai šajā gadījumā neatstādināšana no darba varēja kaitēt darba devējas pamatotam interesēm, tostarp noskaidrot apstākļus par darbinieka iesaisti viņam inkriminētajās darbībās un to saistību ar darba tiešo un pakārtoto pienākumu izpildi.

Tas, ka pirmstiesas izmeklēšanas iestāde nav saskatījusi pamatu darbinieka atstādināšanai no darba saskaņā ar Darba likuma 58. panta otro daļu, kad darba devējam ir pienākums izpildīt atbilstošu pieprasījumu, nevar kalpot par argumentu, kas izslēdz šā panta trešajā daļā paredzētos gadījumus darbinieka atstādināšanai no darba.

Par atstādināšanas termiņu

[10] Kasācijas sūdzības iesniedzēja nepareizu atstādināšanas termiņa sākuma noteikšanu saistījusi ar kļūdainu Darba likuma 58. panta pirmās daļas interpretāciju (sk. šī sprieduma 5.2. punktu). Taču Senāts uzskata, ka atstādināšanas termiņa tecējuma atbilstība likumam vērtējama, Darba likuma 58. panta pirmo daļu iztulkojot kopsakarā ar tā paša panta piekto daļu, proti, termiņa tecējuma aprēķinā jāņem vērā atstādināšanas institūta jēga un mērķis.

Darba likuma 58. panta piektā daļa imperatīvi paredz, ka ir aizliegts atstādināt darbinieku no darba ilgāk par trim mēnešiem.

[10.1] Tiesa, noraidot prasītājas argumentu, ka atstādināšanas laikā netiek ieskaitīts atbildētāja pārejošas darbnespējas laiks, atsaukusies uz Senāta 2017. gada 9. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-461/2017 izteikto atziņu.

Pārbaudāmā spriedumā apelācijas instances tiesa nav atklājusi nedz to, kāda ir tiesību normu iztulkojuma, kas sniegts šajā spriedumā, sasaiste ar izšķiramā strīda vērtējamiem tiesību jautājumiem par termiņa tecējumu atstādināšanas gadījumā, nedz arī to, kur saskatīta strīda apstākļu līdzība ar norādītajā kasācijas instances tiesas spriedumā analizētajiem.

Iepazīstoties ar Senāta 2017. gada 9. janvāra sprieduma lietā Nr. SKC-461/2017 pamatojumu, ir acīmredzami, ka izšķiramā strīda faktiskie un tiesiskie apstākļi par darbinieka atstādināšanu no darba pārejošas darbnespējas laikā ir līdzīgi tiem, kādus aplūkojusi kasācijas instances tiesa lietā Nr. SKC-461/2017 (sk. *Senāta 2017. gada 9. janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-461/2017, C28410609*). Atsaucē izmantotā Senāta atziņa, iztulkojot Darba likuma 58. pantu, ir formulēta jautājumā par to, ka atšķirībā no Darba likuma 109. panta trešajā daļā noteiktā ierobežojuma darba devējam uzteikt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku pārejošas darba nespējas laikā, 58. pants darbinieka atstādināšanas gadījumā šādu ierobežojumu neparedz. Taču no pārbaudāmā sprieduma netop skaidrs, kādā veidā Senāta formulētā atziņa ietekmē apgabaltiesas secinājumu par atstādināšanas termiņa skaitīšanu.

Turklāt svarīgi, ka Senāts, formulējot šo atziņu, nav pievērsies jautājumam par to, vai lēmuma pieņemšana par darba tiesisko attiecību izbeigšanu vai par darbinieka atstādināšanu laika ziņā vienmēr sakrīt ar tiesiskajām sekām (darba tiesisko attiecību izbeigšana vai atstādināšana), kuru nodibināšanai lēmums pieņemts. Senāts norāda, ka šādi lēmumi var būt arī nosacīti spēkā esoši, proti, kad lēmums ir pieņemts, bet tiesisko seku spēkā esība ir atkarīga no kāda nākotnē sagaidāma notikuma (nosacījuma) iestāšanās.

[10.2] Senāts jau iepriekš, analizējot Darba likuma 58. panta piektās daļas nosacījumus, ir norādījis, ka termiņa aprobežojuma viens no mērķiem ir nodrošināt, lai darbinieks kā neaizsargātākā puse netiek atstāts bez iztikas līdzekļiem neierobežotu laika posmu (sal. *Senāta 2009. gada 14. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-891/2009, C28145308, 13. punkts*).

No otras puses, termiņš nodrošina arī darba devēja interešu aizsardzību, dodot saprātīgu laika posmu apstākļu noskaidrošanai un lēmuma pieņemšanai.

Lietā nav strīda par to, ka atbildētājs laika posmā no 2024. gada 28. februāra līdz 2024. gada 29. jūlijam atradās attaisnotā prombūtnē pārejošas darbnespējas dēļ, tādējādi visu šo laiku viņš atbilstoši sociālās apdrošināšanas tiesību normām saņēma slimības pabalstu. Šajā laikā darba devējai bija arī ierobežota iespēja noskaidrot lietas apstākļus, jo darbinieku attaisnotās prombūtnes dēļ nevar izsaukt paskaidrojumu sniegšanai. Citiem vārdiem, laika posmā no 2024. gada 28. februāra līdz 2024. gada 29. jūlijam nedz darbinieks palicis bez iztikas līdzekļiem, nedz darba devējai bija iespēja pilnīgi noskaidrot lietas apstākļus.

Līdz ar to situācijā, kad darba devējas 2024. gada 5. marta rīkojums par atbildētāja atstādināšanu no darba ir nosacīti spēkā esošs, atstādināšanas termiņa tecējums nemaz nevar sākties tā iemesla dēļ, ka no rīkojuma izrietošo atstādināšanas tiesisko seku spēkā esība atkarīga no darbinieka darbības atjaunošanās.

Minēto apsvērumu dēļ tiesa Darba likuma 58. panta piekto daļu ir iztulkojusi un piemērojusi nepareizi, secinot, ka ar 2024. gada 5. marta rīkojumu par atbildētāja atstādināšanu no darba atstādināšanas termiņš beidzās 2024. gada 6. jūnijā, t. i., pirms 2024. gada 29. jūlija, kas bija atbildētāja pēdējā darbnespējas diena.

[11] Apkopojot iepriekš norādīto, Senāts atzīst, ka lietas apstākļu skaidrošanu tiesa veikusi vienpusēji un selektīvi, nevis to kopsakarībā. Materiālo tiesību normu nepareiza iztulkošana (sk. šī sprieduma 8.2., 9. un 10.2. punktu), kā arī procesuālo tiesību normu būtiski pārkāpumi (sk. šī sprieduma 7. punktu) varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas, kas dod pamatu kasācijas sūdzības apmierināšanai.

Atceļot spriedumu, /Nosaukums/ pašvaldībai saskaņā ar Civilprocesa likuma 458. panta otro daļu atmaksājama drošības nauda 300 *euro*.

Rezolutīvā daļa

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

nosprieda

Latgales apgabaltiesas 2025. gada 10. aprīļa spriedumu atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai Latgales apgabaltiesā;

atmaksāt /Nosaukums/ pašvaldībai drošības naudu 300 *euro* (trīs simti *euro*).

Spriedums nav pārsūdzams.

Senators I. Bisters Senatore I. Grauda Senatore K. Zīle