



Latvijas Republikas Senāts

SPRIEDUMS

Rīgā 2026. gada 10. jūnijā

Senāts šādā paplašinātā sastāvā: senatore referente Dzintra Balta, senatori Kaspars Balodis, Intars Bisters, Ināra Garda, Inese Grauda, Erlens Kalniņš, Aldis Laviņš, Valerijs Maksimovs, Sanita Osipova, Zane Pētersone, Normunds Salenieks, Marika Senkāne un Gvido Ungurs

rakstveida procesā izskatīja civillietu /Persona L/ prasībā pret /Nosaukums A/ par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu sakarā ar /Nosaukums A/ (pirms aizstāšanas – /Nosaukums B/) kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 21. jūnija spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] /Persona L/ 2023. gada 7. septembrī cēla tiesā prasību pret /Nosaukums B/.

Ar Senāta 2025. gada 20. februāra lēmumu atbildētāja – /Nosaukums B/ – aizstāta ar tās tiesību pārņēmēju /Nosaukums A/ (turpmāk – atbildētāja vai darba devēja).

/Persona L/ prasībālūgts: 1) atzīt darba līguma uzteikumu par spēkā neesošu un atjaunot prasītāju darbā, 2) piedzīt darba samaksu par darba piespiedu kavējuma laiku un 3) piedzīt morālā kaitējuma atlīdzību 33 600 *euro*.

Prasība pamatota ar šādiem apstākļiem.

[1.1] Prasītājs piedalījās darba intervijā, kas notika vairākās kārtās. Darba līgums, ar kuru /Persona L/ pieņemtsdarbā par /amats/, noslēgts /datums/. Līgumā paredzēts pārbaudes laiks un tas, ka darba tiesiskās attiecības sākas /datums/

[1.2] /datums/ rītā /Persona L/ piezvanīja darba devējas pārstāvis, informēja, ka situācija mainījies, viņam darbā nav jāierodas, bet ir jāgaida darba līguma uzteikums pārbaudes laikā.

[1.3] Saskaņā ar Darba likuma 112.¹ panta trešajā daļā noteikto /Persona L/ 2023. gada 7. augustā elektroniskajā pastā saņēma ar drošu elektronisko parakstu parakstītu darba līguma uzteikumu, kas datēts ar 2023. gada 3.

augustu un pamatots ar Darba likuma [47.](#) panta pirmo daļu.

[1.4] Atbildētāja formāli un prettiesiski izmantoja Darba likuma 47. pantā paredzēto uzteikumu pārbaudes laikā.

Darba likuma 46. pantā paredzētās pārbaudes mērķis ir noskaidrot, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Taču atbildētāja vispār nedeva prasītājam iespēju apliecināt un pierādīt savas spējas veikt darbu, t. i., netika noskaidrota prasītāja atbilstība veicamajam darbam. Ņemot vērā, ka prasītāja darba pieredze un kvalifikācija bija pozitīvi novērtēta darba intervijas divās kārtās, atbildētājai nebija tiesību liegt šo iespēju.

Tāpēc uzteikums nav spēkā, prasītājs ir atjaunojams darbā, un prasītāja labā no atbildētājas piedzenama atlīdzība par darba piespiedu kavējuma laiku.

[1.5] No atbildētājas prasītāja labā piedzenama arī morālā kaitējuma atlīdzība 33 600 *euro* (viena gada darba algas) apmērā, jo darba devējas prettiesiskās rīcības dēļ prasītājam radīta psiholoģiska trauma un depresija.

[2] Ar Rīgas rajona tiesas 2024. gada 21. februāra spriedumu prasība noraidīta. Spriedumā citstarp norādīti šādi motīvi.

[2.1] Nav strīda, ka prasītājs ir ievērojis Darba likumā noteikto termiņu prasības celšanai.

[2.2] Darbinieka atbilstības veicamajam darbam novērtēšana pārbaudes laikā ir darba devēja tiesība, nevis pienākums. Darba likuma 46.–48. panta noteikumi piešķir darba devējam rīcības brīvību, tostarp neparedzot pienākumu norādīt uzteikuma iemeslu, ja darba līgums tiek uzteikts pārbaudes laikā. Tas nozīmē, ka uzteikuma iemesls var būt subjektīvs, un par tā objektivitāti nebūtu iespējams pārliecināties arī tad, ja darba līgums būtu uzteikts, sākot ar otro pārbaudes laika dienu. Tāpēc prasība pirms uzteikuma saņemšanas nostrādāt vismaz vienu dienu ir formāla un nepelna tiesas aizsardzību.

[2.3] Uzteikumu pārbaudes laikā var apstrīdēt tikai tad, ja darba devējs īsteno pret darbinieku atšķirīgu attieksmi, diskrimināciju vai pārkāpj vienlīdzīgu tiesību principu, bet prasības pamats nav saistīts ar šādiem apstākļiem.

[3] Izskatījusi lietu sakarā ar /Persona L/ apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesa ar 2024. gada 21. jūnija spriedumu prasību apmierināja daļēji, nospriežot: 1) atzīt darba līguma uzteikumu par spēkā neesošu, atjaunot /Persona L/ darbā un piedzīt no atbildētājas prasītāja labā vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku no 2023. gada 8. augusta līdz 2024. gada 21. jūnijam 24 981,84*euro*, ieturot likumā noteiktos nodokļus, bet 2) noraidīt prasību daļā par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[3.1] Nav pamatots uzskats, ka pārbaudes laikā izsniegtu darba līguma uzteikumu darbinieks var apstrīdēt tiesā tikai tad, ja darba devējs ir pieļāvis atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu vai nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu.

Darba devējs nedrīkst īstenot tiesību uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā pretēji pārbaudes jēgai un mērķim. Pārbaudes mērķis ir noskaidrot, vai darbinieks atbilst nolīgtajam darbam. Tas savukārt izdarāms, novērtējot pārbaudes rezultātus. Uzteikuma iemesls var būt arī subjektīvs, taču arī subjektīvais iemesls konstatējams tikai sadarbībā ar darbinieku.

[3.2] Atbildētāja paskaidrojusi, ka lēmums par uzteikumu pieņemts pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas uz iegūtās informācijas par prasītāju pamata. No minētā secināms, ka uzteikuma iemesls nav saistīts ar pārbaudes rezultātiem. Atbildētāja ir pārkāpusi darba līguma uzteikšanas kārtību, proti, uzteikums neatbilst pārbaudes laika jēgai un mērķim tādēļ, ka prasītājam vispār netika dota iespēja uzsākt darba pienākumu pildīšanu.

[3.3] Prasītājam kā darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots amatā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

[3.4] Prasība daļā par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu noraidāma, jo tā nav pamatota.

[4] Kasācijas sūdzību iesniegusi /Nosaukums A/, pārsūdzot spriedumu daļā, ar kuru prasība apmierināta.

Sūdzība pamatota ar turpmāk norādītajiem argumentiem.

[4.1] Tiesa Darba likuma 47. panta pirmo daļu iztulkojusi formāli un neatbilstoši Darba likuma jēgai.

Darba likums neuzliek darba devējam pienākumu pārbaudīt darbinieka atbilstību amatam, obligāti nodarbinot darbinieku pie darba devēja.

Pārbaudes jēga ir dot iespēju abām pusēm iegūt pēc iespējas vairāk informācijas par otru pusi. Pēc darba līguma noslēgšanas var tikt iegūta jauna informācija par darbinieku, kas rada pamatu mainīt novērtējumu par piemērotību amatam. Sevišķi svarīgi tas ir attiecībā uz tādiem amatiem, kuros ir būtiskas darbinieka cilvēciskās īpašības jeb angļu valodā tā sauktās *soft skills*. Prasītāja amats – /amats/ – ir tieši šāds amats, kura pildīšanā ir svarīgi būt uzticamam. Ja darba devējs uzzina informāciju, kas neļauj uzticēties darbiniekam, nav pareizi un samērīgi liegt darba devējam iespēju izmantot pārbaudes laika institūtu darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

[4.2] Lēmuma izbeigt darba tiesiskās attiecības pieņemšanas motīvi, sevišķi pārbaudes laikā, var būt personas subjektīvā attieksme pret darba līguma otru pusi vai pret atsevišķām personām, ar kurām būs jāsadarbojas darba tiesisko attiecību ietvaros.

Pieņemot darbinieku darbā uz pārbaudes laiku, darba tiesiskās attiecības ir nestabilas un darba devējs var paļauties, ka darba līguma izbeigšana pārbaudes laikā būs vienkārša – nebūs jāmotivē darba līguma uzteikšana un to varēs darīt pat trīs dienas iepriekš.

[4.3] Nevar piekrist tiesas uzskatam, ka pārbaudes laika jēgai atbilstošs ir tikai tāds darba līguma uzteikums, kas balstīts uz darba devēja izdarītu darbinieka veiktā darba izvērtējumu, un uz šī izvērtējuma pamata darba tiesiskajām attiecībām pārbaudes laikā tiek izbeigtām. No judikatūras (*Senāta 2017. gada 14. novembra spriedums lietā Nr. SKC - 762/2017*, [ECLI:LV:AT:2017:1114.C31407814.1.S](#)) izriet drīzāk pretējs secinājums, proti, ka darbiniekam ir tiesība apstrīdēt uzteikumu pārbaudes laikā vienīgi tad, ja darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes vai diskriminācijas aizliegumu. Taču konkrētā prasība nav celta, pamatojoties uz šādiem apstākļiem, un tiesa tādus nav konstatējusi.

[4.4] Tiesas rastais risinājums ir netaisnīgs un nesamērīgs arī tādēļ, ka prasītājam tiek piespriesta alga, kaut arī viņš nav nostrādājis pie atbildētājas nevienu dienu.

Motīvu daļa

Tiesību jautājumi

[5] Senātam izskatāmajā lietā jāatbild uz šādiem tiesību jautājumiem:

1) vai darbiniekam ir prasības tiesība par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā (no kā izriet arī Darba likuma 126. panta pirmajā daļā paredzētā tiesība uz atlīdzību par darba piespiedu kavējumu), ja darba līgums uzteikts pārbaudes laikā;

2) kādu prasību darbinieks ir tiesīgs celt saskaņā ar Darba likuma 48. pantu;

3) vai darba pienākumu pildīšanas uzsākšana ir obligāts priekšnoteikums, lai darba devējs varētu uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā.

Par darbinieka tiesību apstrīdēt darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā

[6] Vispirms šajā lietā Senātam pēc savas iniciatīvas (*ex officio*) ir jāatbild uz jautājumu, vai prasītājam ir tiesība celt prasību par pārbaudes laikā izdarīta uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējumu piedziņu.

Tiesas pienākums atbildēt uz šo jautājumu izriet no Civilprocesa likuma 132. panta pirmās daļas 2. punkta un Civilprocesa likuma 223. panta 2. punkta. Proti, ja prasības tiesības neesība ir konstatēta prasības pieteikuma pieņemšanas un lietas ierosināšanas stadijā, tad tiesnesis atbilstoši Civilprocesa likuma 132. panta pirmās daļas 2. punktam atsaka pieņemt prasības pieteikumu, bet, ja prasības tiesības neesība ir konstatēta lietas iztiesāšanas stadijā, tad tiesa atbilstoši Civilprocesa likuma 223. panta 2. punktam izbeidz tiesvedību lietā.

Atbilstoši Darba likuma 126. panta pirmajai daļai tiesība uz atlīdzību par darba piespiedu kavējumu ir pakārtota tiesībai tikt atjaunotam darbā, tāpēc vispirms izvērtējams, vai prasītājam ir tiesība prasīt atzīt darba līguma uzteikumu par spēkā neesošu un atjaunot viņu darbā.

Senāts turpmāk minēto apsvērumu dēļ atzīst, ka prasītājam šādas tiesības nav atbilstoši likuma plānam, kurā, ievērojot pārbaudes laika būtiskās pazīmes, attiecīgā tiesība apzināti nav paredzēta.

[6.1] Kā noteikts Darba likuma 46. panta pirmajā daļā, noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai.

No Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta (*darba devēja izdarīts darba līguma uzteikums, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību*) redzams, ka uzticēšanās ir nozīmīgs darba tiesisko attiecību elements, jo ne velti tās zaudēšana ir viens no likumā paredzētajiem darba līguma uzteikšanas pamatiem.

Tāpat no Darba likuma 100. panta (*darbinieka uzteikums*) piektās daļas (*darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls; par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības*) izriet, ka par svarīga iemesla esību citstarp var liecināt arī apstākļi, kas pamato neuzticēšanos darba devējam.

Savukārt no Darba likuma 46. panta pirmās daļas kopsakarā ar šā likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu un 100. panta piekto daļu secināms, ka pārbaudes laikā kā darba devējs, tā arī darbinieks pārliecinās arī par iespēju balstīt savstarpējās tiesiskās attiecības uz savstarpēju uzticēšanos.

[6.2] Izlemjot jautājumu par prasības tiesības esību, jāņem vērā Darba likuma 46. un 47. pantā noteiktās pārbaudes būtiskās pazīmes:

- 1) pārbaude ir īslaicīga, ar konkrētu termiņu ierobežots sākotnējās izvērtēšanas laiks;
- 2) pārbaudes mērķis ir novērtēt piemērotību darbam;
- 3) pārbaudes neizturēšanas gadījumā pastāv vienkāršota darba līguma uzteikšanas kārtība.

Darba likuma 47. panta pirmā daļa noteic, ka pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākuma norādīt šāda uzteikuma iemeslu.

Tātad pārbaudes laikā darba tiesiskās attiecības var tikt ātri izbeigtas minētajā speciālajā kārtībā, kura pieļauj uzteikuma iemesla nenorādīšanu.

Senāts atzīst, ka viens no pamatojumiem, kas pieļauj iemesla nenorādīšanu, ir tas, ka likumdevējs akceptējis subjektīvu uzteikuma iemeslu esību, kuri nav pakļaujami kontrolei un novērsami ar tiesas starpniecību.

Uzticēšanās ir komplekss psiholoģisks un sociāls jēdziens, kas tiek izmantots dažādās nozarēs. Vispārīgi ar uzticēšanos saprot mijiedarbību starp diviem subjektiem, kas izpaužas kā ticēšana kādam, paļaušanās uz kāda spējām, godīgumu; uzticēšanās rodas, ja ir pārliecība par (kāda) labvēlīgu, godīgu attieksmi, rīcību (sk. *šķirkli „uzticēties”, Latviešu literārās valodas vārdnīca. 8. sējums. Rīga: Zinātne, 1996, 213. lpp., pieejama: <https://gramatas.lndb.lv/periodika2-viewer/?lang=fr#panel:pp|issue:692745|page:217>; Bārdiņš G. Par termiņiem „uzticība” un „uzticēšanās”. *Jurista Vārds, 29.08.2017., nr. 36 (990), 14.–15. lpp.*). Minētais nozīmē, ka*

uzticēšanos var iegūt, gan pamatojoties uz objektīviem kritērijiem, kuru esību var apstiprināt ar pierādījumiem, piemēram, izglītība, iepriekšējā pieredze (vērtē darba devējs attiecībā uz darbinieku) vai veicamā darba pienākumi, slodze, darba vide (piemērotību sev vērtē darbinieks), gan pamatojoties uz subjektīviem kritērijiem, piemēram, individuālā uztvere, emocionālais novērtējums, atbilstība personiskajām vērtībām. Arī tas, ka starp darbinieku un darba devēju nav radusies uzticēšanās, nozīmē, ka pārbaudei ir negatīvs (neapmierinošs) rezultāts.

Kasācijas sūdzībā pamatoti norādīts, ka uzteikuma pārbaudes laikā iemesli var būt subjektīvi. Šādu iemeslu esību pieļāvis Senāts, jo norādījis, ka bieži darba devējam ir grūti noformulēt vārdos, kāpēc darbinieks neatbilst veicamajam darbam, pamatojums var būt arī subjektīvs (sk. *Senāta 2014. gada 28. novembra sprieduma lietā Nr. SKA-547/2014, A420718610, 7. punktu*).

Uzticēšanās (uzticības) neesība, kuru radījuši subjektīvie faktori, ir tāda, kuru nav iespējams novērst piespiedu kārtā (sal. *Senāta 2015. gada 22. septembra sprieduma lietā Nr. SKC-2778/2015, C15163815, 7. punkts*).

Tādēļ likumdevēja izšķiršanās paredzēt, ka darba devējam nav pienākuma norādīt uz pārbaudes laikā izdarīta uzteikuma iemeslu, nozīmē arī to, ka likumdevējs apzināti darbiniekam pārbaudes laikā nav paredzējis tādas pašas garantijas (tiklīdz atjaunotam darbā) kā tad, ja darbinieks ir pieņemts darbā bez pārbaudes noteikšanas (tad citstarp tiek prezumēts tas, ka ir iespējams savstarpēji uzticēties, kamēr nav konstatēts pretējais) vai arī tad, ja darba tiesiskās attiecības ar darbinieku turpinās pēc pārbaudes izturēšanas (sk. *Darba likuma 47. panta otro daļu*).

[6.3] Līdz ar to Senāts atzīst, ka darbiniekam (konkrētajā lietā – prasītājam) nav prasības tiesības par pārbaudes laikā izdarīta uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā, kā arī nav šai prasības tiesībai pakārtotās tiesības uz atlīdzību par darba piespiedu kavējumu (sk. *Darba likuma 126. panta pirmo daļu*).

Ņemot vērā minēto, apelācijas instances tiesas spriedums ir atceļams un tiesvedība lietā izbeidzama, pamatojoties uz Civiltiesprocesa likuma 223. panta 2. punktu (*tiesa izbeidz tiesvedību lietā, ja prasību cēlusi persona, kurai nav prasības tiesības*).

Tā kā prasītājam nav prasības tiesības, Senātam nav jāvērtē, vai ir ievērots Darba likuma 122. pantā noteiktais termiņš prasības celšanai par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā.

Darbinieka tiesību aizsardzība atbilstoši Darba likuma 48. pantam

[7] Senāta secinājumi par darbinieka tiesību prasīt atzīt pārbaudes laikā izdarītu uzteikumu par spēkā neesošu un atjaunot viņu darbā neesību nenozīmē, ka darbiniekam nav tiesības prasīt tiesas aizsardzību, ja darba devējs ar darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā ir nepamatoti aizskāris likumā garantētās darbinieka tiesības.

[7.1] Darba likuma 48. pantā paredzēts, ka tad, ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu.

Tā kā Darba likuma 48. pantā ir paredzēts termiņš prasības celšanai, ja pieļauts iepriekšminētais pārkāpums, tad, lai noskaidrotu, kāda tieši prasība ir ceļama, Darba likuma 48. pants ir jātulko kopsakarā ar šā likuma 9. pantu un 29. panta astoto daļu.

Darba likuma 9. pantā ir ietverts aizliegums darba devējam radīt nelabvēlīgas sekas darbiniekam, kurš darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujama veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

Darba likuma 29. pantā paredzēts aizliegums darba devējam īstenot pret darbinieku neatļautu atšķirīgu attieksmi jeb, citiem vārdiem, pārkāpt vienlīdzības principu.

Piemērojot Darba likuma 48. pantu, vispirms ņemams vērā minētā panta nosaukums „Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā.”

Tad jāpievēršas Darba likuma 48. panta pirmās daļas sākotnējai (pamata) redakcijai, kurā bija noteikts: „Ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības prasīt atbilstošu atlīdzību. Strīda gadījumā atlīdzības apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.” Savukārt panta otrā daļa noteica: „Darbinieks var celt šā panta pirmajā daļā paredzēto prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu.”

Darba likuma 48. pants šobrīd spēkā esošajā redakcijā ir izteikts ar 2004. gada 22. aprīļa likumu „Grozījumi Darba likumā”, kas stājās spēkā 2004. gada 8. maijā. Vienlaikus ar minētajiem grozījumiem Darba likuma 29. pants citstarp papildināts ar astoto daļu šādā redakcijā: „Ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.”

Ievērojot, ka attiecīgais tiesiskais regulējums ir pārcelts no Darba likuma 48. panta uz šā likuma 29. panta astoto daļu, turklāt ir paredzēts, ka tiesība uz atlīdzību ir ne tikai atšķirīgas attieksmes aizlieguma, bet arī aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpuma gadījumā, Darba likuma 48. pants ir iztulkojams tādējādi, ka ar tajā paredzēto prasību saprotama tāda prasība, ar kuru darbinieks īsteno tiesību uz kaitējuma (kā mantiskā, tā nemantiskā), kas nodarīts ar attiecīgo aizliegumu pārkāpumiem, atlīdzināšanu.

Savukārt to, ka, Darba likuma 48. pantu iztulkojot kopsakarā ar šā likuma 9. pantu, nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma gadījums ietilpst Darba likuma 48. panta tvērumā, Senāts ir atzinis jau iepriekš (sk. *Senāta (paplašinātā sastāvā) 2017. gada 14. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-762/2017, ECLI:LV:AT:2017:1114.C31407814.1.S, 9.3. punktu*).

No tā, ka likumdevējs Darba likuma 13. nodaļā „Pārbaude, pieņemot darbā” ir ietvēris tikai vienu specifisku prasības veidu no visiem, kas Darba likumā paredzēti darbinieka tiesību aizsardzībai, izriet, ka darbiniekam, kuram darba līgums uzteikts pārbaudes laikā, nav cita veida prasības tiesības, kā vien Darba likuma 48. pantā paredzētās.

Tātad darbinieks pret darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā var vērsties tiesā tikai ar prasību par kaitējuma atlīdzināšanu, ja darba līguma uzteikums izdarīts, darba devējam pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu vai nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegumu.

Lai šādu prasību apmierinātu, tiesai jākonstatē tāds darba līguma uzteikuma pārbaudes laikā prettiesiskums, kas izpaudies kā darba devēja pieļauts atšķirīgas attieksmes aizlieguma vai nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpums.

[7.2] Jāņem vērā, ka Darba likuma 47. panta pirmās daļas otrajā teikumā paredzētā darba devēja tiesība nenorādīt uzteikuma iemeslu nenozīmē, ka ir pieļaujama patvaļa un ka darba devējam šis iemesls nav jāpaskaidro tiesai, kas izskata attiecīgu darbinieka prasību par kaitējuma atlīdzināšanu. Senāts, iztulkojot Darba likuma 47. panta pirmo daļu, jau ir norādījis, ka šī tiesību norma atļauj darba devējam nenorādīt uzteikuma pārbaudes laikā iemeslu, taču tādām ir jāpastāv, lai tad, ja darbinieks norāda, ka darba līgums pārbaudes laikā uzteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu (*Darba likuma 48. pants*), darba devējs spētu pierādīt, ka minētās normas pārkāpuma nav (sk. *Senāta 2009. gada 6. maija spriedumu lietā Nr. SKC-157/2009, C27080207, 2013. gada 6. decembra sprieduma lietā Nr. SKC-2504/2013, C27234912, 7.2. punktu*). Šāda atziņa attiecināma arī uz gadījumu, kad darbinieks norāda, ka darba līgums pārbaudes laikā uzteikts, pārkāpjot nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegumu (*Darba likuma 9. pants*).

[8] Ievērojot šā sprieduma 6. un 7. punktā norādīto, Senāts atkāpjas no judikatūrā iepriekš paustās atziņas (kas izteikta attiecībā uz darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā, ar kuru pārkāpts nelabvēlīgu seku radīšanas darbiniekam aizliegums), ka atbilstoši Darba likuma 9. panta mērķim darbiniekam jābūt tiesībai prasīt atjaunot viņa iepriekšējo tiesisko stāvokli, proti, atrašanos darba tiesiskajās attiecībās ar konkrēto darba devēju (sk. *Senāta (paplašinātā sastāvā) 2017. gada 14. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-762/2017, ECLI:LV:AT:2017:1114.C31407814.1.S, 9.3.8. punktu*), kā arī atkāpjas no judikatūrā iepriekš paustās atziņas (kas izteikta attiecībā uz darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā), ka darbiniekam ir tiesība prasīt atjaunošanu darbā, ja darba devējs savu tiesību uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā īsteno pretēji pārbaudes jēgai un mērķim, kā arī, neievērojot darbinieka pamatotās intereses (sk. *Senāta 2009. gada 3. jūnija sprieduma lietā Nr. SKC-188/2009, C29159708, 8.2. punktu*).

Minētā atkāpšanās nozīmē to, ka tad, ja darba devējs uzteicis darba līgumu pārbaudes laikā, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu vai nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegumu, darbiniekam ir tiesība prasīt atlīdzību par viņam nodarīto kaitējumu, bet nav tiesības prasīt darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un viņa atjaunošanu darbā.

Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā, darbiniekam neuzsākot darba pienākumu pildīšanu

[9] Lai arī tiesvedība lietā izbeidzama, Senāts uzskata par nepieciešamu vienotas tiesu prakses nodrošināšanas nolūkā sniegt skaidrojumu par „pārbaudi” darba tiesībās (plašākā un šaurākā nozīmē), kā arī par darba devēja tiesību uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā, ja darbinieks vēl nav uzsācis darba pienākumu pildīšanu.

Apelācijas instances tiesa norādījusi, ka tad, ja darbiniekam netiek dota iespēja uzsākt darba pienākumu pildīšanu, darba līguma uzteikuma iemesls neizriet no pārbaudes rezultātiem un šāds uzteikums neatbilst pārbaudes laika jēgai un mērķim (sk. *šā sprieduma 4.2. punktu*).

Senāts atzīst, ka turpmāk norādīto apsvērumu dēļ minētais tiesas arguments ir juridiski kļūdainis.

[9.1] Kā jau norādīts iepriekš, Darba likuma 46. panta pirmajā daļā paredzēts, ka, noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai, un atbilstoši Darba likuma 47. panta pirmajai daļai darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākuma norādīt šāda uzteikuma iemeslu.

Minēto tiesību normu piemērošanā nozīme ir pārbaudes procesa juridiski pareizai izpratnei, Darba likuma 46. pantā paredzēto pārbaudi nošķirot no pārbaudes plašākā nozīmē.

[9.2] Pārbaude ir darbību kopums darbinieka piemērotības darbam noskaidrošanai. Pārbaude plašākā nozīmē var notikt pirms Darba likuma 46. panta pirmajā daļā paredzētās pārbaudes noteikšanas darba līgumā.

Pārbaudes (plašākā nozīmē) īstenošanas noteikumi Darba likumā nav paredzēti, un darba devējam ir rīcības brīvība to veikt vai neveikt, kā arī noteikt savām vajadzībām atbilstošu pārbaudes saturu. Tā var aptvert plašu darbinieka atbilstības noskaidrošanu, tostarp iepazīstoties ar viņa dzīves aprakstu (CV), sertifikātiem, izglītību apliecinājošiem dokumentiem, veicot intervijas un testus kompetenču novērtēšanai, pārbaudot likumā paredzēto ierobežojumu neesību, noskaidrojot informāciju, kas liecina par reputāciju.

Šādas pārbaudes īstenošana ļauj efektīvi izmantot resursus un izdarīt sākotnējo prognozi par darbinieka atbilstību veicamajam darbam, tostarp secināt, vai ar to būs pietiekami, lai noslēgtu darba līgumu bez Darba likuma 46. pantā paredzētās pārbaudes noteikšanas.

[9.3] Savukārt pārbaude Darba likuma 46. panta izpratnē ir noteikta darba līgumā un notiek konkrētā ierobežotā darba tiesisko attiecību laika posmā – pārbaudes laikā. To apstiprina likuma noteikumi, atbilstoši kuriem pārbaudes laiku un tā ilgumu, ja šāds pārbaudes laiks tiek noteikts, norāda darba līgumā (sk. *Darba likuma 28. panta pirmo daļu, 40. panta otrās daļas 11. punktu, 46. panta pirmo un otro daļu*).

Senāta ieskatā pārbaudi var raksturot kā normatīvi reglamentētu darba devēja un darbinieka „iepazīšanās laiku”, kurā puses iepazīst viena otru, izvērtē savstarpējo sadarbību un tās ilgtspējas potenciālu, lai noskaidrotu, vai vēlas to turpināt ilgākā termiņā (piemēram, darbinieks izvērtē, vai darba vide, vadība, kolēģi un pienākumi viņam ir piemēroti, bet darba devējs – vai darbinieks profesionāli un personīgi atbilst veicamajam darbam, vai iekļaujas darba kolektīvā, spēj ievērot tajā pastāvošās vērtības).

Ja „iepazīšanās laikā” tiek gūta pārlicība par savstarpēju piemērotību, darba tiesiskās attiecības turpinās arī pēc pārbaudes laika beigām (sk. *Darba likuma 47. panta otro daļu*). Ja ne, tad darba līgumu var uzteikt vienkāršotā kārtībā – īsā termiņā, turklāt darba devējam nav pienākuma norādīt uzteikuma iemeslu (sk. *Darba likuma 47. panta pirmo daļu*). Tādējādi likumdevējs ir izveidojis mehānismu, kas tā ieskatā taisnīgi līdzsvaro darbinieka un darba devēja tiesības atbilstoši samērīguma principam – jo īsāks ir darba tiesisko attiecību posms, jo elastīgāka un vienkāršāka ir tā izbeigšana.

[9.4] Pārbaudes laika termiņš sākas ar darba tiesisko attiecību uzsākšanas brīdi, kas var sakrist ar darba līguma noslēgšanas brīdi (datumu), bet var arī tikt noteikts citā brīdī (datumā) nākotnē (sk. *Darba likuma 40. panta*

otrās daļas 2. punktu).

Vispārīgi no Darba likuma 46. panta ceturtajā daļā paredzētā, ka pārbaudes termiņā neieskaita darbnespējas laiku un citu laiku, kurā darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, izriet, ka pārbaudes laiks tiek saistīts ar darba veikšanu.

Tomēr arī laikā, kurā darba līgums ir noslēgts, bet darba pienākumu veikšana vēl faktiski nav uzsākta, var tikt noskaidrots tāds apstāklis, kas būtiski ietekmē darbinieka piemērotības darbam vērtējumu: 1) var tikt konstatēta tāda likumā tieši noteikta ierobežojuma (piemēram, Izglītības likuma 50. pants, Bērnu tiesību aizsardzības likuma 72. pants, likuma „Par policiju” 21. pants, Bāriņtiesu likuma 10. pants) esība, kura liedz uzsākt darbu; 2) var atklāties neatbilstība kādām darba devēja prasībām, ētikas normām, tikumības un taisnprātības apsvērumiem (piemēram, darbinieks nav sniedzis patiesu informāciju, viņa kvalifikāciju apstiprinoši dokumenti vai sertifikāti nav īsti, darbiniekam nav atbilstošas reputācijas u. tml.).

Ja šādi apstākļi, kas liecina, ka pārbaude nevar būt izturēta, ir konstatēti pirms darba faktiskas uzsākšanas, nav lietderīgi, samērīgi un likumā noteikto ierobežojumu gadījumā pat likumīgi darba devēja tiesību uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā pakārtot pienākumam dot darbiniekam iespēju faktiski uzsākt darba pienākumu pildīšanu.

Līdz ar to Senāts atzīst, ka darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā, pirms darbinieks faktiski uzsācis pildīt darba pienākumus, ja pēc darba līguma noslēgšanas darba devējs ir ieguvis tādu informāciju par darbinieku, kas ir pamats secinājumam, ka darbinieks neatbilst veicamajam darbam un nav izturējis pārbaudi. Šāda pamata esība tiesai jāpārbauda, ja darbinieks cēlis prasību par tāda kaitējuma atlīdzināšanu, kas nodarīts ar darba devēja pieļautu atšķirīgas attieksmes aizlieguma vai nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu (sk. šā sprieduma 7.2. punktu).

[10] Ievērojot sprieduma 6. punktā norādīto, atbilstoši Civilprocesa likuma 474. panta 3. punktam pārsūdzētais spriedums atceļams daļā, ar kuru prasība apmierināta un no atbildētājas prasītāja labā piedzīta valsts nodeva, un tiesvedība lietā izbeidzama.

Pārsūdzētā sprieduma atcelšana, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 458. panta otro daļu, rada pamatu atmaksāt kasācijas sūdzības iesniedzējai drošības naudu.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474. panta 3. punktu, Senāts

nosprieda

atcelt Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 21. jūnija spriedumu daļā, ar kuru apmierināta prasība par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu un no atbildētājas piedzīta valsts nodeva, un izbeigt tiesvedību civillietā /Persona L/ prasībā pret /Nosaukums A/ par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu;

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

Spriedums nav pārsūdzams.

Senatore Dz. Balta Senators K. Balodis Senators I. Bisters

Senatore I. Garda Senatore I. Grauda Senators E. Kalniņš

Senators A. Laviņš Senators V. Maksimovs Senatore S. Osipova

Senatore Z. Pētersone Senators N. Salenieks Senatore M. Senkāne

Senators G. Ungurs