



Latvijas Republikas Senāts

SPRIEDUMS

Rīgā 2026. gada 21. septembrī

Senāts šādā sastāvā: senators referents Erlens Kalniņš, senatori Marika Senkāne un Gvido Ungurs

rakstveida procesā izskatīja civillietu /Persona B/ prasībā pret /Nosaukums A/ par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu, kā arī darba devēja rīcības, nenodrošinot tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu un izdodot rīkojumus par darba vietas noteikšanu, komandējumu un disciplinārsodiem, atzīšanu par prettiesisku sakarā ar /Persona B/ kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2025. gada 31. oktobra spriedumu.

Aprakstošā daļa

Ar prasību pieteiktie prasījumi

[1] /Persona B/ cēlis tiesā prasību pret /Nosaukums A/ par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu, kā arī darba devēja rīcības, nenodrošinot tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu un izdodot rīkojumus par darba vietas noteikšanu, komandējumu un disciplinārsodiem, atzīšanu par prettiesisku, lūdzot tiesu:

- 1) atzīt par spēkā neesošu no izdošanas dienas atbildētājas 2022. gada 18. maija darba devēja uzteikumu;
- 2) atjaunot prasītāju darbā pie atbildētājas /amats/ amatā un piedzīt no atbildētājas prasītāja labā vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku;
- 3) atzīt par prettiesisku atbildētājas rīcību, nenodrošinot prasītājam tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu no 2022. gada 25. aprīļa līdz 2022. gada 9. maijam;
- 4) atzīt par prettiesisku atbildētājas rīcību laika posmā no 2022. gada 25. aprīļa līdz 2022. gada 9. maijam, izdodot prasītājam rīkojumus par darba vietas noteikšanu, komandējumu un disciplinārsodiem;

5) atzīt bosingu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma un nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu atbildētājas rīcībā un piedzīt no atbildētājas prasītāja labā atlīdzību par morālo kaitējumu 3000 *euro*;

6) piedzīt no atbildētājas prasītāja labā ceļa izdevumus 17,20 *euro*.

Apelācijas instances tiesas spriedums un papildspriedums

[2] Izskatījusi lietu sakarā ar atbildētājas un prasītāja apelācijas sūdzībām par Rīgas pilsētas tiesas 2024. gada 27. novembra spriedumu, ar kuru prasība apmierināta daļēji, Rīgas apgabaltiesa ar 2025. gada 31. oktobra spriedumu daļēji apmierinājusi /Persona B/ prasību, nospriežot:

1) noraidīt prasību daļā par atbildētājas 2022. gada 18. maija uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, prasītāja atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu, atbildētājas rīcības, nenodrošinot prasītājam tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu no 2022. gada 25. aprīļa līdz 2022. gada 9. maijam, atzīšanu par prettiesisku, kā arī daļā par bosinga, atšķirīgas attieksmes aizlieguma un nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma atbildētājas rīcībā atzīšanu un atlīdzības par morālo kaitējumu 3000 *euro* apmērā piedziņu;

2) daļēji apmierināt prasību daļā par atbildētājas rīcības laika posmā no 2022. gada 25. aprīļa līdz 2022. gada 9. maijam, izdodot prasītājam rīkojumus par darba vietas noteikšanu, komandējumu un disciplinārsodiem, atzīšanu par prettiesisku un atzīt par prettiesiskiem atbildētājas 2022. gada 5. maija rīkojumu Nr. 1-15/08 par rājiena izteikšanu prasītājam, atbildētājas 2022. gada 6. maija rīkojumu Nr. 2-01PV/03 daļā, ar kuru prasītājs nosūtīts komandējumā uz objektu Daugavpilī no 2022. gada 9. maija līdz 2022. gada 27. maijam un atbildētājas 2022. gada 10. maija rīkojumu Nr. 9-13/07 daļā, ar kuru prasītājam uzlikts pienākums paskaidrot 2022. gada 9. maijā notikušās atkārtotas nedošanās komandējumā uz objektu Daugavpilī iemeslus, noraidot prasību pārējā daļā;

3) piedzīt no prasītāja atbildētājas labā tās samaksāto valsts nodevu par apelācijas sūdzības iesniegšanu 1316,33 *euro*, nosakot atbildētājas tiesību saņemt likumiskos sešus procentus gadā no piedzītās un nesamaksātās summas par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai).

Savukārt ar Rīgas apgabaltiesas 2026. gada 29. janvāra papildspriedumu nospriests piedzīt no atbildētājas prasītāja labā ar lietas vešanu saistītos izdevumus 2850 *euro*, nosakot prasītāja tiesību saņemt likumiskos sešus procentus gadā no piedzītās un nesamaksātās summas par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai).

Sprieduma daļa, par kuru ierosināta kasācijas tiesvedība

[3] Par Rīgas apgabaltiesas 2025. gada 31. oktobra spriedumu prasītājs iesniedzis kasācijas sūdzību, pārsūdzot spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība. Savukārt atbildētāja iesniegusi pretsūdzību, pārsūdzot Rīgas apgabaltiesas 2025. gada 31. oktobra spriedumu daļā, ar kuru apmierināta prasība, kā arī pilnā apjomā pārsūdzot Rīgas apgabaltiesas 2026. gada 29. janvāra papildspriedumu.

Ar Senāta 2026. gada 2. septembra rīcības sēdes lēmumu ierosināta kasācijas tiesvedība sakarā ar prasītāja kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2025. gada 31. oktobra spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība daļā par atbildētājas rīcības, nenodrošinot prasītājam tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu no 2022. gada 25. aprīļa līdz 2022. gada 9. maijam, atzīšanu par prettiesisku.

Līdz ar to pārējā daļā Rīgas apgabaltiesas 2025. gada 31. oktobra spriedums, kā arī Rīgas apgabaltiesas 2026. gada 29. janvāra papildspriedums ir stājies likumīgā spēkā 2026. gada 2. septembrī.

Apelācijas instances tiesas sprieduma motīvi

[4] Rīgas apgabaltiesas 2025. gada 31. oktobra spriedums daļā, par kuru ierosināta kasācijas sūdzība, motivēts šādi.

[4.1] Pusēm nav strīda par turpmāk norādītajiem lietas apstākļiem. Proti, labprātīgi izpildot Rīgas apgabaltiesas 2021. gada 1. novembra spriedumu civillietā Nr. C29367420, ar atbildētājas 2021. gada 26. novembra rīkojumu prasītājs no 2021. gada 1. decembra atjaunots darbā pie atbildētājas par /amats/ (minētais spriedums stājas spēkā 2022. gada 27. jūnijā).

[4.1.1] Prasītājs 2022. gada 22. februārī iesniedzis atbildētājai iesniegumu, lūdzot piešķirt bērna kopšanas atvaļinājumu, sākot ar 2022. gada 23. februārī līdz 2022. gada 2. augustam, saistībā ar /datums/ dzimušo /bēru/ /Persona C/ (*lietas 1. sējuma 46. lapa un 2. sējuma 122. lapa*).

Tajā pašā datumā, t. i., 2022. gada 22. februārī, prasītājam iestājusies darbnespēja, izsniegta darbnespējas lapa (sk. *lietas 2. sējuma 222.–226. lapu*), par ko plkst. 17:42 prasītājs paziņojis atbildētājai (sk. *lietas 1. sējuma 116. lapu*).

[4.1.2] Pēc darbnespējas beigām prasītājs 2022. gada 25. aprīlī ieradies darbā (sk. *lietas 1. sējuma 116. lapu*), un šajā datumā rīkojums par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu nav ticis izdots.

[4.1.3] Atbildētāja 2022. gada 26. aprīlī izdevusi rīkojumu Nr. 9-13/3, tostarp nosakot prasītājam pienākumu sniegt skaidrojumu par viņa 2022. gada 22. februāra iesnieguma aktualitāti (*lietas 1. sējuma 54. lapa un 2. sējuma 128. lapa*).

Sniedzot 2022. gada 26. aprīļa skaidrojumu, prasītājs norādījis, ka iepriekšminētais 2022. gada 22. februāra iesniegums ir aktuāls un prasītājs gaida atbildi uz to (*lietas 1. sējuma 50. lapa*). Turklāt ar 2022. gada 26. aprīļa iesniegumu prasītājs lūdzis atbildētājai sniegt skaidrojumu, kāpēc netiek atbildēts uz prasītāja 2022. gada 18. un 22. februāra iesniegumiem, tostarp uz iepriekšminēto iesniegumu par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu (*lietas 1. sējuma 52. lapa un 2. sējuma 125. lapa*).

Savukārt atbildētāja 2022. gada 26. aprīļa vēstulē aicinājusi prasītāju, ja viņš vēlas izmantot savu tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu, iesniegt atbildētājai tādu paziņojumu par bērna kopšanas atvaļinājuma sākumu un ilgumu, kas atbilst Darba likuma 156. panta otrās daļas prasībām (*lietas 2. sējuma 126.–127. lapa*).

[4.1.4] Prasītājs 2022. gada 2. maija iesniegumā lūdzis atbildētājai aktualizēt 2022. gada 22. februāra iesniegumu par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu, lūdzot pēc iespējas ātrāk piešķirt viņam bērna kopšanas atvaļinājumu līdz 2022. gada 2. augustam (*lietas 1. sējuma 56. lapa un 2. sējuma 129. lapa*).

Atbildot uz šo iesniegumu, atbildētāja 2022. gada 6. maija vēstulē norādījusi prasītājam, ka, ievērojot Darba likuma 156. panta otrajā daļā paredzēto viena mēneša termiņu, kas nepieciešams, lai pārkoordinētu personāla resursus, un kas skaitāms no prasītāja 2022. gada 2. maija iesnieguma saņemšanas, atbildētāja uzskata par iespējamu piešķirt prasītājam bērna kopšanas atvaļinājumu no 2022. gada 1. jūnija līdz 2022. gada 2. augustam, par atvaļinājuma piešķiršanu izdodot atsevišķu rīkojumu (*lietas 1. sējuma 58.–59. lapa un 2. sējuma 132.–133. lapa*).

Savukārt prasītājs 2022. gada 6. maija iesniegumā lūdzis atbildētājai izsniegt rīkojumu, ar kuru datumu tad prasītājam ir piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums, ņemot vērā viņa 2022. gada 22. februāra un 2. maija iesniegumus (*lietas 1. sējuma 81. lapa un 2. sējuma 131. lapa*).

[4.1.5] Atbildētāja 2022. gada 9. maijā izdevusi rīkojumu Nr. 1-09/70 par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu prasītājam no 2022. gada 1. jūnija līdz 2022. gada 2. augustam (*lietas 1. sējuma 135. lapa*).

Tajā pašā datumā, t. i., 2022. gada 9. maijā, atbildētāja sagatavojusi aktu, ar ko konstatēts, ka prasītājs plkst. 11:05–11:10 ir atteicies parakstīt rīkojumu Nr. 1-09/70 par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu viņam un plkst. 11:11 patvaļīgi pametis darba vietu (*lietas 2. sējuma 134. lapa*). Jau plkst. 11:16 prasītājs nosūtījis atbildētājai šāda satura paziņojumu: „No šodienas esmu bērnu kopšanas atvaļinājumā” (sk. *lietas 1. sējuma 120. lapu*). Savukārt plkst. 11:31 nosūtītajā iesniegumā prasītājs norādījis atbildētājai, ka ar 2022. gada 9. maiju viņš iet bērna kopšanas atvaļinājumā, jo kopš 2022. gada 22. februāra iesnieguma ir pagājis vairāk nekā viens mēnesis un atbildētāja kā darba devēja nav tiesīga nelaist prasītāju atvaļinājumā (*lietas 2. sējuma 35. lapa*).

[4.1.6] Atbildētāja 2022. gada 18. maijā sagatavojusi aktu par prasītāja neierašanos darbā kopš 2022. gada 9. maija (*lietas 2. sējuma 165. lapa*).

Tajā pašā datumā, t. i., 2022. gada 18. maijā, atbildētāja izdevusi darba devēja uzteikumu, saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu uzteicot ar prasītāju noslēgto darba līgumu. Uzteikums tostarp pamatots ar to, ka prasītājs kopš 2022. gada 9. maija prettiesiski pārkāpj noteikto darba kārtību, patvaļīgi neierodoties darbā un neveicot darba uzdevumus (*lietas 2. sējuma 38.–41. lapa*).

[4.2] Kā atzinusi apgabaltiesa, no prasītāja 2022. gada 22. februāra iesnieguma izriet, ka viņš vēlas iet bērna kopšanas atvaļinājumā jau nākamajā dienā, lai gan atbilstoši Darba likuma 156. panta otrajai daļai par šāda atvaļinājuma izmantošanu darbinieka pienākums ir rakstveidā paziņot darba devējam vienu mēnesi iepriekš, turklāt šis termiņš ir domāts darba devēja interešu aizsardzībai, lai viņš varētu sagatavoties darbinieka prombūtnei. Tāpēc atbildētājai nebija pamata apmierināt prasītāja 2022. gada 22. februāra iesniegumā ietvertu pieprasījumu, kā arī nebija iemesla uz savas iniciatīvas pamata pēc mēneša izdot rīkojumu par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu prasītājam viņa darbnespējas laikā.

Nav pamatots pirmās instances tiesas secinājums, ka, ņemot vērā prasītāja 2022. gada 22. februāra iesniegumu, jau 2022. gada 25. aprīlī, t. i., pirmajā darba dienā pēc prasītāja darbnespējas beigām, atbildētājai bija jāizdod rīkojums par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu prasītājam, kas argumentēts ar to, ka līdz minētajam datumam atbildētājai bija pietiekami daudz laika, lai sagatavotos prasītāja prombūtnei. Apgabaltiesa norādījusi, ka šis secinājums neatbilst uz jautājumu, kā darba devējs var sagatavoties darbinieka prombūtnei viņa pārejošas darbnespējas laikā, ja šāds laika posms nav prognozējams, proti, darbnespējas ilgums nav iepriekš precīzi zināms un ir atkarīgs no darbinieka veselības stāvokļa. Citiem vārdiem, darbnespēja savas nenoteiktības dēļ nav atzīstama par pamatu, lai darba devējs varētu sagatavoties darbinieka prombūtnei, jo neparedzams laiks nevar radīt paredzamu rezultātu. Turklāt atbildētāja jau laikus (2022. gada 26. aprīlī) noteica prasītājam pienākumu sniegt skaidrojumu par bērna kopšanas atvaļinājuma pieprasījuma aktualitāti, kas būtu lieki, ja prasītājs jau sākotnēji būtu norādījis likuma prasībām atbilstošu šī atvaļinājuma sākuma datumu, kas tāpat būtu aktualizējams viņa darbnespējas dēļ.

Tā kā bērna kopšanas atvaļinājuma sākuma datumu prasītājs tā arī neprecizēja atbilstoši likuma prasībām, bet 2022. gada 2. maija iesniegumā apstiprināja, ka šāds atvaļinājums viņam joprojām ir nepieciešams (*sk. šī sprieduma 4.1.4. punktu*), bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršana prasītājam no 2022. gada 1. jūnija ar atbildētājas 2022. gada 9. maijā izdoto rīkojumu nav pretrunā Darba likuma 156. panta būtībai, bet gan atbilst tiesiskajai situācijai un līdzsvaro abu pušu intereses. Prasītāja 2022. gada 2. maija iesniegumā ietvertā norāde „pēc iespējas ātrāk” nav uzskatāma par darbiniekam uzliktā pienākuma – vienu mēnesi iepriekš rakstveidā paziņot darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu – izpildi, it īpaši apstākļos, kad 2022. gada 22. februāra iesniegumā juridiski nekorekti norādītais sākuma datums jau bija pagājis. Līdz ar to nav pamata atzīt par prettiesisku atbildētājas rīcību, nenodrošinot prasītājam tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu no 2022. gada 25. aprīļa līdz 2022. gada 9. maijam.

Kasācijas sūdzības argumenti

[5] Prasītāja kasācijas sūdzībā attiecībā uz Rīgas apgabaltiesas 2025. gada 31. oktobra spriedumu daļā, par kuru ierosināta kasācijas sūdzība, norādīti šādi argumenti.

[5.1] Apgabaltiesa ir nepareizi iztulkojusi Darba likuma 156. panta otro daļu, jo ir ignorējusi likumdevēja imperatīvi noteikto termiņu – viens mēnesis no darbinieka pieprasījuma iesniegšanas brīža, pēc kura iestāšanās darbiniekam ir piešķirams bērna kopšanas atvaļinājums. Likumdevējs nav paredzējis nekādus papildu nosacījumus attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu kā vien rakstveida pieprasījuma iesniegšanu, ar kuru darbinieks vienu mēnesi iepriekš paziņo darba devējam savu lēmumu izmantot šādu atvaļinājumu. Darba likuma 156. panta otrā daļa ir speciālā tiesību norma, tāpēc bērna kopšanas atvaļinājumam vajadzēja sākties pēc viena mēneša kopš paziņošanas atbildētājai, t. i., 2022. gada 21. martā, vai uzreiz pēc prasītāja darbnespējas beigām. Šajā ziņā pirmās instances tiesas spriedumā pamatoti atzīts, ka darbinieka pieļauta kļūda bērna kopšanas atvaļinājuma sākuma datuma norādīšanā nepadara darbinieka pieprasījumu par spēkā neesošu un nerada darba devējam pamatu pieprasīt, lai darbinieks iesniedz atkārtotu pieprasījumu par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu. Atbilstoši Darba likuma 156. pantam darba devēja kompetencē ir izdot atbilstošu rīkojumu, jo darbinieks ir tiesīgs paļauties, ka pēc viena mēneša kopš pieprasījuma iesniegšanas viņam tiks piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums, un darba devējam šāds normatīvais regulējums ir saistošs.

[5.2] Apgabaltiesa, pārkāpjot Civilprocesa likuma 5. panta sesto daļu, ir ignorējusi Senāta judikatūras atziņas lietā, kurā tika vērtēta darbinieces atļaišanas no darba bērna kopšanas atvaļinājuma laikā pamatotība un kurā

Senāts kā formālu un neatbilstošu konkrētās lietas apstākļiem atzina apgabaltiesas viedokli, ka darba devējam ir bijis tiesisks pamats uzteikt darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu tā iemesla dēļ, ka darbiniece, neievērojot Darba likuma 156. panta otrajā daļā paredzēto viena mēneša termiņu bērna kopšanas atvaļinājuma pieprasīšanai un neierodoties darbā pēc atvaļinājuma pieprasīšanas, esot pieļāvusi neattaisnotu darba kavējumu (sk. *Senāta 2012. gada 6. jūnija sprieduma lietā Nr. SKC-684/2012, C29516709, 10. punktu*).

Paskaidrojumi par kasācijas sūdzību

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

Motīvu daļa

[7] Pārbaudījis spriedumu attiecībā uz personu, kura to pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā (sk. *Civilprocesa likuma 473. panta pirmo daļu*), Senāts atzīst, ka turpmāk norādīto argumentu un apsvērumu dēļ spriedums ir atceļams daļā, par kuru ierosināta kasācijas tiesvedība.

Par Darba likuma 156. panta otrās daļas nepareizu piemērošanu

[8] Konkrētā gadījuma apstākļiem ir piemērojama Darba likuma 156. panta otrā daļa redakcijā, kas bija spēkā līdz 2022. gada 31. jūlijam un kas ietvēra šādus noteikumus: „Bērna kopšanas atvaļinājumu pēc darbinieka pieprasījuma piešķir uz pilnu laiku vai pa daļām. Darbiniekam ir pienākums vienu mēnesi iepriekš rakstveidā paziņot darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu.” Jāpiebilst, ka no 2022. gada 1. augusta ir spēkā likuma grozījumi, ar kuriem Darba likuma 156. panta otrā daļa ir papildināta ar trešo teikumu šādā redakcijā: „Atvaļinājuma daļa nevar būt īsāka par vienu nepārtrauktu kalendāra nedēļu.”

[8.1] Darba likuma 156. panta otrās daļas pirmajā un otrajā teikumā sākotnēji tika iekļautas normas, kuras izriet no Padomes 1996. gada 3. jūnija direktīvas 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamat nolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Šī direktīvas vietā stājās Padomes 2010. gada 8. marta direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamat nolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK. Savukārt šobrīd ir spēkā Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija Direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES.

[8.1.1] Visās minētajās direktīvās paredzēta dalībvalstu kompetence, ņemot vērā darba ņēmēju un darba devēju intereses, noteikt termiņu, kurā darba ņēmējam, izmantojot savu tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ir pienākums par to paziņot darba devējam, norādot atvaļinājuma sākuma un beigu datumu.

Latvijas Republika ir izmantojusi šo kompetenci, Darba likuma 156. panta otrajā daļā nosakot viena mēneša termiņu, kādā darbinieka pienākums ir rakstveidā paziņot darba devējam par pieprasītā bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu.

[8.1.2] Visās minētajās direktīvās arī paredzēta dalībvalstu kompetence noteikt apstākļus, kādos darba devējam pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem atbilstoši valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi ir atļauts atlikt bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu ar uzņēmuma darbību saistītu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Latvijas Republika nav izmantojusi šo kompetenci un ar likumu nav noteikusi apstākļus, kādos darba devējs izņēmuma kārtā ir tiesīgs atlikt bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu pēc tam, kad notecējis Darba likuma 156. panta otrajā daļā paredzētais viena mēneša termiņš, kas skaitāms no darbinieka pieprasījuma saņemšanas dienas.

[8.2] Ņemot vērā minēto (sk. *šī sprieduma 8.1. punktu*) un Darba likuma 156. panta saturu, Senāts piekrīt kasācijas sūdzības argumentam, ka Darba likuma 156. panta otrajā daļā nav paredzēti nekādi papildu nosacījumi attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu kā vien darbinieka rakstveida pieprasījums, ar kuru darbinieks vismaz vienu mēnesi iepriekš paziņo darba devējam savu lēmumu izmantot šādu atvaļinājumu, norādot piešķiramā atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu. Šis viena mēneša paziņošanas termiņš ir noteikts, līdzsvarojot darbinieku un darba devēju intereses, un visupirms domāts darba devēja pamatoto interešu aizsardzībai, lai viņš jau laikus varētu sagatavoties darbinieka prombūtnei. Tajā pašā laikā darba devējs nav tiesīgs atteikt vai atlikt pieprasītā bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas, kas darbiniekam pienākas, piešķiršanu (sk. arī *Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 423. lpp.*).

Tādējādi darba devēja pienākums ir piešķirt darbiniekam, kuram pienākas bērna kopšanas atvaļinājums (sk. *Darba likuma 156. panta pirmo daļu*), viņa pieprasīto un viņam pienākošos atvaļinājumu vai tā daļu ar tādu aprēķinu, lai bērna kopšanas atvaļinājums vai attiecīgā tā daļa sāktos ne vēlāk kā pēc mēneša, skaitot no darbinieka pieprasījuma saņemšanas dienas, vai arī no vēlāka datuma, ja tāds norādīts darbinieka pieprasījumā.

[8.2.1] Darba tiesību pamatmērķis ir darbinieka kā ekonomiski un sociāli vājākā darba tiesisko attiecību dalībnieka tiesību un pamatoto interešu aizsardzība. Tāpēc tad, ja darbinieka rakstveida pieprasījumā norādītais bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākuma datums neatbilst Darba likuma 156. panta otrās daļas prasībām, proti, darbinieks ir pieprasījis, lai šāds atvaļinājums vai tā daļa, kas viņam pienākas, tiktu piešķirta jau pirms viena mēneša paziņošanas termiņa notecēšanas, darba devēja pienākums ir gādāt par to, lai darbinieka pieprasītā atvaļinājuma vai tā daļas sākuma datumu saskaņotu ar Darba likuma 156. panta otrās daļas prasībām, viena mēneša paziņošanas termiņu skaitot no sākotnējā pieprasījuma saņemšanas dienas.

Šajā ziņā Senāts pievienojas kasācijas sūdzībā citētajai pirmās instances tiesas atziņai, ka darbinieka pieļauta kļūda viņa pieprasītā bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākuma datuma norādīšanā nepadara darbinieka pieprasījumu par spēkā neesošu un nerada darba devējam pamatu savukārt pieprasīt, lai darbinieks iesniedz atkārtotu pieprasījumu par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu.

[8.2.2] Izskatāmās lietas īpašs apstāklis ir tas, ka tajā pašā dienā, kad prasītājs iesniedza atbildētājam pieprasījumu par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu jau no nākamās dienas, viņam iestājās darbnespēja, kas ilga turpmākos divus mēnešus (sk. *šī sprieduma 4.1.1. un 4.1.2. punktu*).

Novērtējot šo apstākli, apgabaltiesa pareizi secinājusi, ka atbildētājam nebija pamata piešķirt prasītājam bērna kopšanas atvaļinājumu laikā, kamēr turpinājās prasītāja darbnespēja. Tāpat apgabaltiesa pamatoti secinājusi, ka darbinieka darbnespēja nav prognozējams laika posms, proti, darbnespējas ilgums nav iepriekš precīzi zināms un ir atkarīgs no darbinieka veselības stāvokļa. Tajā pašā laikā Senāts nesaskata juridisku pamatu kategoriskai kritikai, kuru apgabaltiesa ir veltījusi pirmās instances tiesas secinājumam, ka, ņemot vērā prasītāja 2022. gada 22. februāra iesniegumu, jau 2022. gada 25. aprīlī, t. i., pirmajā darba dienā pēc prasītāja darbnespējas beigām, atbildētājam bija jāizdod rīkojums par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu prasītājam.

Darba likuma 156. panta otrajā daļā nav ietverti nekādi īpaši noteikumi par darbinieka pārejošas darbnespējas ietekmi uz šajā normā paredzētā viena mēneša paziņošanas termiņa tecējumu, tostarp likumā nav noteikts, ka bērna kopšanas atvaļinājumu pieprasījušā darbinieka darbnespējas iestāšanās atliek šajā normā paredzētā viena mēneša termiņa tecējuma sākumu vai aptur šī termiņa tecējumu, kamēr ilgst darbnespēja. Ja kopš pieprasījuma saņemšanas ir pagājis viena mēneša paziņošanas termiņš, taču turpinās darbinieka darbnespēja, kas liedz viņam iespēju pilnvērtīgi izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, minētais neizslēdz darba devēja iespēju izdot tādu rīkojumu par pieprasītā bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas piešķiršanu, kas ir atliekoši nosacīts, t. i., kura spēkā esība ir padarīta atkarīga no nākotnē sagaidāma notikuma – darbnespējas perioda beigu – iestāšanās. Proti, šādā gadījumā darba devēja rīkojums par pieprasītā bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas piešķiršanu atbilstoši Darba likuma 156. panta otrajai daļai tiek izdots jau darbinieka darbnespējas laikā, taču no šī rīkojuma izrietošo tiesisko seku spēkā esība ir atkarīga no darbnespējas perioda beigu iestāšanās (sal. *Senāta 2026. gada 10. marta sprieduma lietā Nr. SKC-116/2026, [ECLI:LV:AT:2026:0310.C88376024.13.S](#), 10.1. punkts*).

[8.2.3] Ņemot vērā iepriekš norādīto, Senāts piekrīt kasācijas sūdzības argumentam, ka apgabaltiesa ir nepareizi piemērojusi Darba likuma 156. panta otro daļu (*redakcijā, kas bija spēkā līdz 2022. gada 31. jūlijam*), atzīstot, ka konkrētā gadījuma apstākļos bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršana prasītājam nevis no nākamās dienas pēc viņa darbnespējas perioda beigām, bet gan no 2022. gada 1. jūnija (tādējādi viena mēneša paziņošanas termiņu skaitot nevis no 2022. gada 22. februāra, kad tika saņemts prasītāja pieprasījums, bet gan no 2022. gada

2. maija, kad sākotnējais pieprasījums tika precizēts), līdzsvaro abu pušu intereses un nav pretrunā Darba likuma 156. panta būtībai.

Minētā kļūda materiālo tiesību normas piemērošanā ir novedusi pie lietas nepareizas izspriešanas prasības daļā, ar kuru lūgts atzīt par prettiesisku atbildētājas rīcību, nenodrošinot prasītājam tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu no 2022. gada 25. aprīļa līdz 2022. gada 9. maijam. Tāpēc šajā daļā pārbaudāmais spriedums ir atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

[8.3] Tajā pašā laikā minētā kļūda Darba likuma 156. panta otrās daļas piemērošanā nav novedusi pie lietas nepareizas izspriešanas prasības daļā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

Darbinieks ir pakļauts darba devēja noteiktajai darba kārtībai un viņa rīkojumiem (sk. *Darba likuma 28. panta otro daļu, 39. pantu, 54.–56. pantu*). Ja darbinieks uzskata, ka darba devējs ar savu rīcību ir aizskāris darbinieka tiesības vai likumiskās intereses, minēto tiesību vai interešu aizsardzības nolūkā viņš ir tiesīgs iesniegt sūdzību uzņēmumā attiecīgi pilnvarotajai personai (sk. *Darba likuma 94. pantu*) vai vērsties ar prasību tiesā (sk. *Civilprocesa likuma 1. panta pirmo daļu un 127. panta pirmo daļu*), nevis censties „meklēt” jeb aizsargāt savas tiesības un likumiskās intereses patvaļīgi vai pat vardarbīgi (sk. *Civillikuma 1732. pantu*). Turklāt Civillikuma 1733. pantā paredzētā pašpalīdzības tiesība kā izņēmums no likumā noteiktās subjektīvo tiesību un likumisko interešu aizsardzības kārtības ir iztulkojama šauri, neparedzot tās izlietošanas iespējamību gadījumos, kuros likums to nepieļauj (sk. *Senāta 2025. gada spriedums lietā Nr. SKC-[C]/2025 6.4.1. punktu. Slēgtas lietas statuss. Pieejams Augstākās tiesas tīmekļvietnē*).

Tāpēc apgabaltiesa, novērtējot izskatāmās lietas apstākļus, pamatoti secinājusi, ka darba vietas patvaļīga atstāšana jeb prasītāja došanās bērna kopšanas atvaļinājumā bez atbildētājas kā darba devējas izdota rīkojuma par šāda atvaļinājuma piešķiršanu, kā arī tam sekojuši prasītāja neierašanās darbā, nevēršoties ar attiecīgu sūdzību pie darba devēja (pie uzņēmumā attiecīgi pilnvarotas personas) vai prasību tiesā, konkrētajā gadījumā veido darba līguma un noteiktās darba kārtības būtisku pārkāpumu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta izpratnē, kas savukārt ir bijis par pamatu ar prasītāju noslēgtā darba līguma uzteikšanai, izdodot 2022. gada 18. maija darba devēja uzteikumu.

Par Civilprocesa likuma 5. panta sestās daļas izpratni

[9] Nav pamatots prasītāja pārmetums apgabaltiesai, ka tā, pārkāpjot Civilprocesa likuma 5. panta sesto daļu, neesot ņēmusi vērā Senāta 2012. gada 6. jūnija spriedumā lietā Nr. SKC-684/2012, C29516709, ietvertās judikatūras atziņas.

[9.1] Civilprocesa likuma 5. panta sestajā daļā noteikts, ka, „piemērojot tiesību normas, tiesa ņem vērā judikatūru”.

Lai tiesai, vērtējot aktuālo tiesību jautājumu, būtu pamats izmantot judikatūras atziņas, t. i., tiesu nolēmumos atrodamās juridiskās atziņas, kuras ir vispārināmas un līdz ar to pielietojamas ne vien konkrētajā, bet arī citos gadījumos, primāri jānoskaidro, vai pastāv izskatāmās lietas faktisko un tiesisko apstākļu būtiska līdzība ar iepriekš izspriestā lietā nodibinātajiem apstākļiem. Tāpēc nav pieļaujama atsauce uz citā lietā pieņemtu tiesas nolēmumu kā judikatūras avotu, neizanalizējot šajā nolēmumā ietverto argumentu un apsvērumu saturu un to, kā izskatāmās lietas apstākļi sasaucas ar iepriekš izskatītās lietas faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem (sk., piemēram, *Senāta 2018. gada 13. marta sprieduma lietā Nr. SKC-95/2018, [ECLI:LV:AT:2018:0313.C30360414.1.S](#), 12.2.1. punktu, 2024. gada 16. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-76/2024, [ECLI:LV:AT:2024:1016.C12158521.11.S](#), 8. punktu, 2025. gada 23. septembra lēmuma lietā Nr. SKC-452/2025, [ECLI:LV:AT:2025:0923.C04304013.8.L](#), 8.3.1. punktu*).

[9.2] No kasācijas sūdzībā minētā Senāta 2012. gada 6. jūnija sprieduma lietā Nr. SKC-684/2012, C29516709, izriet, ka šajā citā lietā tika izspriests strīds starp darba devēju un darbinieci, kura, atgriežoties no dzemdību atvaļinājuma, pēc darba devēja iniciatīvas 2009. gada 5. janvārī bija pieprasījusi piešķirt viņai bērna kopšanas atvaļinājuma daļu no šī paša datuma, kuru darba devējs arī bija piešķīris darbiniecei. Līdzīgi darbiniece bija rīkojusies arī 2009. gada 9. februārī, t. i., pieprasījusi piešķirt viņai bērna kopšanas atvaļinājuma nākamo daļu no 2009. gada 9. februāra līdz 2009. gada 31. augustam un tajā pašā dienā devusies atvaļinājumā, paļaujoties uz to, ka darba devējs, kurš nebija nodrošinājis darbiniecei iepriekšējā darba saglabāšanu pēc dzemdību

atvaļinājuma beigām, rīkosies konsekvēnti un arī šoreiz piešķirs darbiniecei attiecīgo bērna kopšanas atvaļinājuma daļu.

[9.3] Kasācijas sūdzībā nav paskaidrots, vai vispār un kā tieši izpaužas izskatāmās lietas apstākļu būtiska līdzība ar tās citas lietas apstākļiem, kurā taisīts Senāta 2012. gada 6. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-684/2012, C29516709. Turklāt minētā sprieduma 10. punktā, kas citēts kasācijas sūdzībā, nav ietverta tāda juridiska atziņa, kuru būtu iespējams vispārināt un līdz ar to pielietot arī citos gadījumos ar būtiski līdzīgiem lietas apstākļiem.

Līdz ar to apgabaltiesa – pretēji kasācijas sūdzībā apgalvotajam – nav pieļāvusi Civilprocesa likuma 5. panta sestās daļas pārkāpumu, izskatāmās lietas izspriešanā neņemot vērā Senāta 2012. gada 6. jūnija sprieduma lietā Nr. SKC-684/2012, C29516709, 10. punktā doto kasācijas instances tiesas vērtējumu minētajā citā lietā taisīta apelācijas instances tiesas sprieduma argumentu atbilstībai šīs citas lietas īpašajiem apstākļiem.

Rezolutīvā daļa

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

nosprieda

atcelt Rīgas apgabaltiesas 2025. gada 31. oktobra spriedumu daļā, ar kuru noraidīta /Persona B/ prasība pret /Nosaukums A/ daļā par /Nosaukums A/ rīcības, nenodrošinot /Persona B/ tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu no 2022. gada 25. aprīļa līdz 2022. gada 9. maijam, atzīšanu par prettiesisku, un nodot lietu šajā daļā jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.

Senators E. Kalniņš Senatore M. Senkāne Senators G. Ungurs