



Latvijas Republikas Senāts

SPRIEDUMS

Rīgā 2026. gada 9. aprīlī

Senāts šādā sastāvā: senatore referente Dzintra Balta, senatori Sanita Osipova un Normunds Salenieks

rakstveida procesā izskatīja /Nosaukums A/ kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 30. oktobra spriedumu /Persona B/ prasībā pret Rīgas /Nosaukums A/ par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Aprakstošā daļa

[1] /Persona B/ (turpmāk – prasītāja) saskaņā /datums/ darba līgumu strādāja /Nosaukums A/ (turpmāk – atbildētāja). Ar 2023. gada 1. februāri darba līgums izteikts jaunā redakcijā, saskaņā ar kuru viņa veica /amats/ amata pienākumus.

Atbildētāja 2023. gada 15. jūnijā uzteica prasītājai darba līgumu (turpmāk arī – pirmais uzteikums) saistībā ar tajā piedāvātajiem darba līguma grozījumiem (piedāvāts turpināt darbu /struktūrvienības//amats/ amatā) sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu. Uzteikums pamatots ar Darba likuma 98. panta pirmo daļu un 101. panta pirmās daļas 9. punktu.

Ar atbildētājas 2024. gada 8. februāra darba līguma uzteikumu (turpmāk arī – otrs uzteikums) darba līgums uzteikts tādēļ, ka prasītāja kopš 2023. gada 11. jūlija pārejošas darbnespējas dēļ neveica darbu nepārtraukti vairāk nekā sešus mēnešus (Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punkts).

[2] Prasītāja 2024. gada 14. martā cēla tiesā prasību pret atbildētāju, lūdzot: 1) atzīt par spēkā neesošu 2024. gada 8. februāra darba līguma uzteikumu un atjaunot prasītāju iepriekšējā darbā; 2) atzīt par spēkā esošu 2023. gada 15. jūnija darba līguma uzteikumu un noteikt, ka darba tiesiskās attiecības starp prasītāju un atbildētāju ir izbeidzamas saskaņā ar šo uzteikumu.

Prasība pamatota ar šādiem apstākļiem.

[2.1] Prasītāja nepiekrita atbildētājas pirmajā uzteikumā piedāvātajiem darba līguma grozījumiem un minēto uzteikumu neapstrīdēja.

[2.2] Prasītājai 2023. gada 11. jūlijā iestājās darbnespēja, šajā dienā viņa nosūtīja atbildētājai iesniegumu, lūdzot uzteikuma termiņā neieskaitīt pārejošas darbnespējas laiku.

[2.3] Atbildētāja, uzsakot darba līgumu ar otro uzteikumu, pārkāpusi Darba likuma 103. panta trešo daļu, jo atsaukusi pirmo uzteikumu bez prasītājas piekrišanas, kā arī grozījusi pirmo uzteikumu.

[2.4] Darba tiesiskās attiecības ar prasītāju izbeidzamas saskaņā ar atbildētājas pirmo uzteikumu.

[3] Ar Rīgas pilsētas tiesas 2024. gada 21. jūnija spriedumu prasība noraidīta.

[4] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītājas apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesa ar 2024. gada 30. oktobra spriedumu prasību apmierināja daļēji: atzina atbildētājas 2024. gada 8. februāra uzteikumu par spēkā neesošu un atjaunoja prasītāju iepriekšējā darbā. Prasība noraidīta pārējā daļā.

Spriedumā ietverts šāds pamatojums.

[4.1] Nav strīda, ka pārejošas darbnespējas dēļ prasītāja nav veikusi darbu vairāk nekā sešus mēnešus, darbnespēja ir nepārtraukta un turpinās arī lietas izskatīšanas brīdī.

Nav konstatējams, ka prasītājas darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

[4.2] Atbildētāja ir uzteikusi prasītājai darba līgumu ar diviem atšķirīgiem uzteikumiem:

1) 2023. gada 15. jūnija uzteikumu (pamats – darbinieku skaita samazināšana, Darba likuma 98. pants, 101. panta pirmās daļas 9. punkts), kas ir stājies spēkā, un minētā uzteikuma termiņā atbilstoši prasītājas lūgumam netiek ieskaitīts pārejošas darbnespējas laiks (sākās 2023. gada 11. jūlijā un turpinās ilgāk nekā sešus mēnešus);

2) 2024. gada 8. februāra uzteikumu (pamats – pārejošas darbnespējas dēļ prasītāja neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punkts), kurā norādīts, ka ar to tiek anulēts atbildētājas 2023. gada 15. jūnija darba līguma uzteikums.

[4.3] Pirmās instances tiesas secinājums, ka nav konstatējams Darba likuma 103. panta trešās daļas pārkāpums, jo ne šī, ne kāda cita tiesību norma neliedz grozīt uzteikumu atbilstoši apstākļiem, kas iestājušies no jauna, ir nepareizs. Uz pirmo uzteikumu, kurš ir stājies spēkā, ir attiecināma Darba likuma 103. pantā paredzētā atsaukšanas kārtība un tā nav tikusi ievērota.

[4.3.1] Saskaņā ar Darba likuma 103. panta trešo daļu tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.

Darba likuma 103. panta trešās daļas mērķis ir radīt tiesisko stabilitāti, tādējādi darbinieks tiek aizsargāts no darba devēja nekonsekventas rīcības gadījumos, kuros darba devējs, atsaucot uzteikumu, vēlas turpināt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku (kas nozīmē, ka darbinieks zaudē iespēju uzsākt darba tiesiskās attiecības ar citu darba devēju). Taču tas nav vienīgais gadījums, kad minētā norma piemērojama.

[4.3.2] Tā kā prasītāja nepiekrita atbildētājas pirmajā uzteikumā piedāvātajam darbam, bet piekrita uzteikumam, šis uzteikums ir spēkā esošs.

Uzteikuma atsaukumam ir jābūt rakstveidā, un tāds atsaukums konkrētajā gadījumā nav konstatējams.

No atbildētājas rakstveida paskaidrojumiem par prasību un apelācijas sūdzību izriet, ka pirmais uzteikums nav atsaukts, bet ar otro uzteikumu vienīgi grozīts darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats.

Darba likums neparedz iespēju grozīt uzteikuma pamatu. Līdz ar to pirmās instances tiesa izdarījusi nepareizu secinājumu, ka nebija jāatsauc pirmais uzteikums.

Savukārt atbildētāja rīkojusies pretrunīgi, jo uzteikusi darba līgumu ar diviem uzteikumiem, pirmo no tiem neatsaucot.

[4.4] Ņemot vērā prasītājas kā vājākās puses tiesības, pirmā uzteikuma atsaukuma neesība un darba līguma uzteikšana ar otro uzteikumu ietekmē prasītājas tiesisko paļāvību, kas izriet no atbildētājas 2023. gada 15. jūnija uzteikuma.

Darba likuma 103. panta trešās daļas mērķis ir nepieļaut darba devēja vienpusēju rīcību, ja tas ir pretrunā tiesiskajai stabilitātei. Tas ietver sevī arī darba devēja pienākumu ievērot secīgas un skaidri noteiktas darbības, kas ietekmē darbinieka tiesības, tajā skaitā sociālās garantijas, kas konkrētajā lietā attiecas uz pabalstiem slimības dēļ. Tādējādi par pamatotu atzīstams apelācijas sūdzībā norādītais par atbildētājas – darba devējas – uzteikuma vienpersonisku atsaukumu un Darba likuma 103. panta trešās daļas pārkāpumu.

Līdz ar to atbildētājas 2024. gada 8. februāra uzteikums ir atzīstams par spēkā neesošu, jo ar to darba līgums uzteikts pretēji Darba likuma 103. panta trešajai daļai. Tas nozīmē, ka spēkā ir atbildētājas 2023. gada 15. jūnija uzteikums.

[4.5] Tā kā pirmais uzteikums nav atcelts un ir spēkā esošs, nav pamata ar spriedumu konstatēt, ka darba tiesiskās attiecības izbeidzamas ar 2023. gada 15. jūnija uzteikumu un prasība šajā daļā ir noraidāma.

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

Sūdzība pamatota ar turpmāk minētiem argumentiem.

[5.1] Tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 103. panta trešo daļu.

[5.1.1] Gan juridiskajā literatūrā, gan tiesu praksē ilgstoši pastāv vienprātība par to, ka Darba likuma 103. panta trešā daļa aizsargā darbinieku tieši no situācijām, kurās darba devējs, atsaucot uzteikumu, vēlas turpināt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku un tādējādi darbinieks var zaudēt iespēju uzsākt darba tiesiskās attiecības ar citu darba devēju. Citiem vārdiem, no šīs tiesību normas izrietošās tiesības nepiekrīst darba līguma uzteikuma atsaukumam darbinieks var izmantot tikai tajos gadījumos, kad darba devēja uzteikuma atsaukums vērsts uz darba tiesisko attiecību turpināšanu ar darbinieku. Tādējādi tiek nodrošināts saprātīgs darbinieka un darba devēja tiesisko interešu aizsardzības līdzsvars.

Turklāt par to, ka Darba likuma 103. panta trešā daļa aizsargā darbinieku tieši no situācijām, kurās darba devējs, atsaucot uzteikumu, vēlas turpināt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, liecina arī Darba likuma 122. pantā ietvertās darbinieka tiesības celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Proti, gadījumos, kad darba devējs, iestājoties jauniem faktiskajiem apstākļiem, izbeidz darba līgumu ar citu uzteikumu, kura pamats ir atšķirīgs no iepriekšējā darba līguma uzteikuma pamata, darbiniekam ir tiesības celt tiesā prasību par otrā uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Salīdzinājumam arī Darba likuma 100. panta trešā daļa aizsargā darba devēju tikai no situācijām, kurās darbinieks tomēr vēlas darba tiesiskās attiecības turpināt. Tas izskaidrojams ar to, ka darbiniekam pēc viena uzteikuma iesniegšanas darba devējam šī uzteikuma termiņa tecēšanas laikā var rasties nepieciešamība izbeigt darba tiesiskās attiecības nekavējoties uz Darba likuma 100. panta piektās daļas pamata.

[5.1.2] Tiesa nepamatoti darba devēja tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības uz cita, no iepriekšējā darba līguma uzteikuma atšķirīga pamata, ir padarījusi pilnīgi atkarīgas no darbinieka piekrišanas.

Gadījumā, ja pēc darba līguma uzteikšanas ar vienu uzteikumu (piemēram, sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu), šī uzteikuma termiņa tecējuma laikā rodas tādi apstākļi, kas liek darba devējam nekavējoties uzteikt darba līgumu (piemēram, tādēļ, ka darbinieks darbā ieradies alkohola vai narkotisko vielu ietekmē), darba devējam rodas nepieciešamība grozīt iepriekšējā uzteikuma pamatu, atlaižot darbinieku nekavējoties.

Atbilstoši tiesas paustajai Darba likuma 103. panta trešās daļas interpretācijai to var darīt tikai ar darbinieka piekrišanu, kuras iegūšana var būt neiespējama. Tādējādi darba devējam nav nekādu līdzekļu, ar kuriem aizsargāt savas intereses.

[5.1.3] Konkrētajā gadījumā atbildētāja nav izsniegusi prasītājam tādu uzteikuma atsaukumu, kurš vērsts uz darba tiesisko attiecību turpināšanu. Tāpēc Darba likuma 103. panta trešajā daļā noteiktā uzteikuma atsaukšanas kārtība šajā gadījumā nebija piemērojama.

Ar otro uzteikumu atbildētāja informējusi prasītāju par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, un būtībā grozījusi pirmā uzteikuma pamatu, nevis izsniegusi uzteikuma atsaukumu Darba likuma 103. panta trešās daļas izpratnē.

[5.2] Tiesa nav ņēmusi vērā Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punkta mērķi – aizsargāt darba devēju no tā, ka tiktu saglabātas darba tiesiskās attiecības ar darbiniekiem, kuri ilgstoši neveic darbu darbnespējas dēļ.

[5.2.1] Lai piemērotu minēto normu, ir noteikti tikai divi priekšnoteikumi – darbnespējas ilgums un iemesls, kura dēļ ir tik ilga darbnespēja. Tie konkrētajā gadījumā bija iestājušies – prasītājas nepārtrauktā darbnespēja ilgusi vairāk par sešiem mēnešiem, un viņas darbnespēja nav saistīta ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību.

Darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu sakarā ar ilgstošu darbnespēju nav atkarīgas no tā, vai darba devējs iepriekš uzteicis darba līgumu darbiniekam uz kāda cita Darba likuma 101. panta pirmajā daļā noteiktā pamata (ja darba tiesiskās attiecības šajā brīdī turpinās).

[5.2.2] Atbilstoši Darba likuma 103. panta otrajai daļai uzteikuma termiņā netiek ieskaitīts pārejošas darbnespējas laiks, tādējādi darbiniekam ir tiesības uz slimības pabalstu līdz sešiem mēnešiem. Turklāt atbilstoši likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 13. panta ceturtajai daļai, ja darba nespēja turpinās pēc darba ņēmēja statusa zaudēšanas, slimības pabalstu par nepārtrauktu darba nespēju turpina izmaksāt 30 kalendārās dienas no dienas, kad persona zaudējusi darba ņēmēja statusu.

Tas nozīmē, ka likumā ir noteikta darbinieka aizsardzība ilgstošas darbnespējas gadījumā, un tādējādi ir līdzsvarotas darba devēja un darbinieka intereses.

[5.2.3] Tiesas argumentācija novedusi pie lietas nepareizas izspriešanas, jo atņem darba devējai Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktā noteikto aizsardzību.

[5.3] Tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 193. panta piekto daļu un 97. panta pirmo un trešo daļu, nepamatoti atzīstot par spēkā neesošu atbildētājas otro darba līguma uzteikumu prasītājam.

Tiesa nav vērtējusi atbildētājas paskaidrojumos par apelācijas sūdzību norādītos argumentus, kuros vērsta uzmanība uz tiesu praksē un juridiskajā literatūrā ietvertajām atziņām par to, ka līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdim, proti, uzteikuma termiņa notecēšanai, ir iespējams uzteikt darba līgumu ar jaunu uzteikumu, kas ir pamatots ar citiem, no pirmā uzteikuma pamatojuma atšķirīgiem, apstākļiem.

Tāpat tiesa nav ņēmusi vērā atbildētājas apsvērumus, kas pamatoja prasītājam piemēroto seku izvēli. Atbildētājas lēmums par darba līguma izbeigšanu ar otro uzteikumu pamatots ar tiesisku nolūku nodrošināt darba nepārtrauktību un noteiktību, kā arī panākt savu finanšu līdzekļu lietderīgu izmantošanu.

[6] Paskaidrojumos par kasācijas sūdzību prasītāja norādījusi, ka kasācijas sūdzība nav pamatota.

Motīvu daļa

[7] Senātam šajā lietā jāatbild uz šādiem tiesību jautājumiem:

1) vai gadījumā, kad darba devējs darbiniekam ir uzteicis darba līgumu ar vienu uzteikumu, kura termiņš nav iestājies tādu apstākļu dēļ, kuru ilgstoša pastāvēšana rada jaunu patstāvīgu pamatu darba līguma uzteikšanai, darba devējs var darbiniekam uzteikt darba līgumu ar otru uzteikumu, kurš pamatots ar šiem jaunajiem apstākļiem, kuri radušies pirmā uzteikuma termiņa tecējuma laikā, un

2) vai darba līguma uzteikšanai ar otru uzteikumu obligāts priekšnoteikums ir pirmā uzteikuma atsaukšana vai grozīšana.

Par darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu darbiniekam ar diviem patstāvīgiem uzteikumiem

[8] Vispirms noskaidrojams, kā tiek uzsākts un pabeigts darba devēja iniciēts darba līguma uzteikšanas process.

[8.1] Darba tiesisko attiecību (darba līguma) izbeigšanas procesu darba devējs var uzsākt dažādos veidos: 1) uzteicot darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmo daļu, 2) ceļot prasību tiesā (uz kāda no Darba likuma 101. panta pirmajā daļā norādītajiem pamatiem) tajos gadījumos, kad darbinieku arodbiedrība nav piekritusi darba līguma uzteikumam (*Darba likuma 110. panta ceturrtā daļa*), un 3) ceļot prasību tiesā, ja nepastāv Darba likuma 101. panta pirmajā daļā minētie iemesli, bet ir konstatējams svarīgs iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai (*Darba likuma 101. panta piektā daļa*).

Visus šos trīs veidus vieno tas, ka pastāv (darba devējam ir jāpamato, ka pastāv) attiecīgajā tiesību normā minētais darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats. Proti, pamatojumam jābūt norādītam kā uzteikumā, tā arī tiesai iesniedzamajā prasības pieteikumā.

Prasības celšana, kā izņēmums no parastās darba līguma uzteikšanas kārtības, ir ietverta Darba likuma 101. pantā „Darba devēja uzteikums” (sk. *101. panta piekto daļu*). Savukārt Darba likuma 110. panta ceturrtās daļas kārtībā prasība ceļama, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt jau faktiski noformulētam uzteikumam. Tas ļauj secināt, ka saskaņā ar minētajām Darba likuma normām tiesā celta darba devēja prasība, kas tiek ietverta Civilprocesa likumā paredzētā procesuālā dokumenta – prasības pieteikuma – formā (sk. *Civilprocesa likuma 6. panta trešo daļu un 128. pantu*), pēc satura jeb pamatojuma ir analogs darba devēja uzteikumam.

Ja darba devējs uzteicis darba līgumu un darbinieks uzteikumu neatzīst, uzteikuma tiesiskuma pārbaudi veic tiesa pēc darbinieka iniciatīvas uz darbinieka celtas prasības pamata. Savukārt likumā tieši paredzētajos gadījumos darba tiesisko attiecību (darba līguma) izbeigšanas tiesiskumu pārbauda tiesa, izskatot darba devēja prasību.

[8.2] Vispārīgi, kā to norādījis Senāts, atsaucoties uz tiesību doktrīnā atzīto, darba līguma uzteikums ir darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums (vienpusējs tiesisks darījums), ar ko tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, respektīvi, šim gribas izteikumam ir tiesiskās sekas nodibinošs jeb konstitutīvs spēks (sk. *Senāta (paplašinātā sastāvā) 2016. gada 8. decembra sprieduma lietā Nr. SKC-2672/2016, C20293115, 11.1. punktu*; Kalniņš E. *Privāttiesību teorija un prakse. Raksti privāttiesībās. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2005, 288. lpp.*).

Vienlaikus jāņem vērā, ka ne vienmēr ar uzteikumu darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas nekavējoties. Lai arī uzteikums kā darbinieka vai darba devēja vienpusējs gribas izteikums stājas spēkā uzreiz pēc tā izteikšanas otrajai pusei, tas nenozīmē, ka ar tā spēkā stāšanos vienmēr izbeidzas darba tiesiskās attiecības. Proti, atkarībā no uzteikumā ietvertā pamatojuma darba tiesiskās attiecības izbeidzas vai nu uzreiz, vai arī tās turpinās Darba likuma 100. panta pirmajā daļā un 103. panta pirmās daļas 2., 3. un 4. punktā noteikto laika posmu (sal. *Senāta (paplašinātā sastāvā) 2016. gada 8. decembra sprieduma lietā Nr. SKC - 2672/2016, C20293115, 11.2. punktu*).

Dažādos avotos ir ticis uzsvērts, ka darba tiesiskās attiecības izbeidzas, notekot uzteikuma termiņam (sk. Kalniņš E. *Privāttiesību teorija un prakse. Raksti privāttiesībās. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2005, 288. lpp.*; Slaidiņa V., Skultāne I. *Darba tiesības. 3. papildinātais un pārstrādātais izdevums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2023, 118. lpp.*; *Senāta 2017. gada 20. marta sprieduma lietā Nr. SKC-543/2017, C31451014, 8.1.1. punktu*).

Tas nozīmē, ka darba devēja uzsākta darba tiesisko attiecību (darba līguma) izbeigšanas procesa noslēgumu ietekmē dažādi likumā noteiktie priekšnoteikumi. Proti, ja darbinieks piekrīt uzteikumam – atzīst tā tiesiskumu – minētais process var noslēgties ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu vai nu nekavējoties, t.i., ar uzteikuma spēkā stāšanos (Darba likuma 103. panta pirmās daļas 1. punkts), vai izbeidoties darba devēja uzteikuma termiņam (Darba likuma 103. panta pirmās daļas 2., 3., 4. punkts un otrā daļa).

Savukārt gadījumos, kuros uzteikuma tiesiskums tiek pārbaudīts tiesā, šis process parasti noslēdzas ar tiesas sprieduma spēkā stāšanos. Sprieduma spēkā stāšanās var sakrist ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu (ja

apmierināta attiecīga darba devēja prasība), bet var arī nesakrist ar darba tiesisko attiecību izbeigšanos (ja ir noraidīta darbinieka prasība par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu).

[9] No tā, ka darba tiesiskās attiecības turpinās uzteikuma termiņa tecējuma laikā un laikā, kamēr tiesā tiek skatīta civillietā darba devēja prasībā pret darbinieku par darba līguma izbeigšanu (sk. *šā sprieduma 8.2. punktu, Senāta 2022. gada 27. janvāra sprieduma lietā Nr. SKC-15/2022, ECLI:LV:AT:2022:0127.C12098519.14.S, 7.1. punktu*), izriet arī atbilde uz jautājumu par darba devēja iespēju uzteikt darba līgumu darbiniekam ar jaunu patstāvīgu uzteikumu, ja iepriekš darba līgums jau uzteikts uz cita pamata un pirmā uzteikuma termiņš nav beidzies.

[9.1] Darba likuma 101. panta pirmajā un piektajā daļā ietverti noteikumi par tiem pamatiem, kas dod darba devējam tiesības uzteikt darba līgumu.

Juridiskajā literatūrā norādīts: „Uzteikuma termiņa laikā darba tiesiskās attiecības turpinās, tāpēc arī šajā laikā darba devējam un darbiniekam ir jāpilda savi pienākumi, ko paredz noslēgtais darba līgums. Tā, kaut gan darbinieks izteicis uzteikumu, viņam ir jāturpina darbs, jāievēro darba kārtība un darba devēja rīkojumi. Ja šajā laikā darbinieks pieļauj darba kārtības pārkāpumu, darba devējs ir tiesīgs gan piemērot viņam disciplinārsodu, gan uzteikt darba līgumu atbilstoši Darba likuma 101. pantam.” (Slaidiņa V., Skultāne I. *Darba tiesības. 3. papildinātais un pārstrādātais izdevums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2023, 119. lpp.*)

Lai arī juridiskajā literatūrā ietvertais secinājums ir par darbinieka un darba devēja uzteikumu, tāds pats secinājums izdarāms arī attiecībā uz gadījumu, kad darba devēja uzteikuma termiņa tecējuma laikā vai darba devēja celtas prasības par darba līguma izbeigšanu izskatīšanas laikā rodas jauni apstākļi, kas var būt par pamatu jaunam darba līguma uzteikumam.

Šādas pieejas pamatotību apstiprina Senāta judikatūrā atzītais, ka darba devējs ir tiesīgs darbiniekam, kurš pārkāpis līguma noteikumus, uzteikt darba līgumu pamatojoties uz citiem, no pirmā uzteikuma pamatojuma atšķirīgiem, apstākļiem (sk. *Senāta 2022. gada 27. janvāra sprieduma lietā Nr. SKC-15/2022, ECLI:LV:AT:2022:0127.C12098519.14.S, 7.1. punktu*).

Tādējādi arī situācijā, kad, piemēram, darba devējs ir uzteicis darba līgumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu (*Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkts*), bet uzteikuma termiņa laikā darbinieks, veicot darbu, ir alkohola vai narkotiku reibuma stāvoklī, vai rīkojas prettiesiski un tādēļ zaudē darba devēja uzticību, darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu uz jauna pamata (*Darba likuma 101. panta pirmās daļas 4. vai 2. punkts*), nekavējoties izbeidzot darba tiesiskās attiecības atbilstoši *Darba likuma 103. panta pirmās daļas 1. punktam*.

[9.2] Pievērsoties izskatāmajā lietā risināmajam jautājumam, jāņem vērā specifiskie faktiskie apstākļi, kas saistīti ar prasītājas darbnespēju.

Senāts atzīst, ka tiesas secinājums par prasītājas tiesībām paļauties uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar pirmo uzteikumu, izdarīts neņemot vērā darba devēju tiesības, kas noteiktas *Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktā*.

[9.2.1] Izskatāmajā lietā konstatēti šādi faktiskie apstākļi:

1) atbildētāja 2023. gada 15. jūnijā uzteica darba līgumu ar pirmo uzteikumu, kas pamatots ar *Darba likuma 98. panta pirmo daļu un 101. panta pirmās daļas 9. punktu* (piedāvāti darba līguma grozījumi, kuru nepieņemšanas gadījumā darba līgums tiek uzteikts sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu);

2) prasītāja nepieņēma darba līguma grozījumus, piekrita uzteikumam (to neapstrīdēja), lūdza uzteikuma termiņā neieskaitīt pārejošas darbnespējas laiku (viņas darbnespēja sākās 2023. gada 11. jūlijā, kas ir uzteikuma termiņa tecējuma laikā);

3) prasītājas darbnespēja turpinājās nepārtraukti vairāk nekā sešus mēnešus, tās iemesls nav saistīts ar nelaiemes gadījumu darbā vai arodslimību, un tā turpinājās nepārtraukti vairāk nekā sešus mēnešus;

4) atbildētāja ar otro – 2024. gada 8. februāra darba līguma uzteikumu – uzteica darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktu tādēļ, ka prasītāja kopš 2023. gada 11. jūlija pārejošas darbnespējas dēļ neveica darbu nepārtraukti vairāk nekā sešus mēnešus.

[9.2.2] Darbiniekam, kuram uzteikuma termiņa tecējuma laikā iestājas pārejoša darbnespēja, ir tiesības pieprasīt darba devējam uzteikuma termiņā neieskaitīt pārejošas darbnespējas laiku (Darba likuma 100. panta pirmā daļa un 103. panta otrā daļa).

Prasītāja kā darbiniece minētās tiesības ir izmantojusi attiecībā uz pirmo uzteikumu.

Tomēr jāņem vērā, ka Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punkts savukārt paredz darba devējam tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu gadījumā, ja darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus un darbnespēja ir nepārtraukta.

Tātad arī atbildētāja kā darba devēja, uzteicot darba līgumu ar otro uzteikumu, ir izmantojusi likumā paredzētās tiesības.

Šādā gadījumā Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punkts piemērojams kopsakarā ar Darba likuma 103. panta otro daļu.

Saskaņā ar Darba likuma 103. panta otro daļu pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku, izņemot šā likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktā minēto gadījumu.

Līdz ar to darbinieks savas tiesības pieprasīt uzteikuma termiņā neieskaitīt pārejošas darbnespējas laiku var izmantot visos gadījumos, kad uzteikumam ir termiņš, bet ar vienu izņēmumu, proti, tās nedrīkst izmantot, ja tiek skartas darba devēja tiesības, kas paredzētas Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktā.

Tas nozīmē, ka likumdevējs ar iepriekšminētajiem likuma noteikumiem ir izveidojis mehānismu, kas tā ieskatā taisnīgi līdzsvaro darbinieka un darba devēja tiesības. Citiem vārdiem, darbinieks savas tiesības pieprasīt uzteikuma termiņā neieskaitīt pārejošas darbnespējas laiku var izmantot tiktāl, ciktāl ar tām netiek liegts darba devējam izmantot pēc būtības Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktā paredzētās tiesības uzteikt darba līgumu.

Tiesa minēto nebija ņēmusi vērā un tādēļ kļūdaini uzskatījusi, ka darbiniecei ir radusies paļāvība, ka darbnespēja var tikt ieskaitīta uzteikuma termiņā arī tad, ja tā pārsniedz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktā paredzēto ilgumu.

[9.2.3] Senāts nevar piekrist kasācijas sūdzībā apgalvotajam, ka, rodoties jauniem apstākļiem par ilgstošu darbnespēju, atbildētājam bija nepieciešams grozīt iepriekšējā darba līguma uzteikuma pamatu.

Neatkarīgi no tā, kā atbildētāja pati bija kvalificējusi otro uzteikumu, tiesai juridiskā kvalifikācija jāveic patstāvīgi. Proti, ja no lietas izskatīšanas gaitā konstatētajiem apstākļiem neizriet, ka būtu zudis pirmā uzteikuma pamats, bet gan redzams, ka konstatēts jauns, vēlāk radies pamats (prasītājas nepārtrauktā darbnespēja, kas liedza noslēgties uzteikšanas procedūrai pēc pirmā uzteikuma, sasniedzot tādu ilgumu, kas saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktu ir patstāvīgs pamats darba līguma uzteikšanai), tad otrais uzteikums ir kvalificējams nevis kā pirmā uzteikuma grozījums, bet gan kā jauns patstāvīgs uzteikums.

Tāpat turpmāk norādīto iemeslu dēļ nav tiesiska pamata pirmā uzteikuma atsaukšanu izvirzīt par priekšnoteikumu darba līguma uzteikšanai ar otro uzteikumu.

Par darba devēja uzteikuma atsaukšanu

[10] Senāts atzīst, ka tiesa nepamatoti attiecinājusi uz lietas apstākļiem Darba likuma 103. panta trešo daļu, kas strīda izšķiršanā nebija piemērojama.

Turklāt, izsakot apgalvojumu par prasītājas tiesībām paļauties uz pirmo uzteikumu, tiesa nav ņēmusi vērā atbildētājas kā darba devējas tiesības izmantot likumā paredzēto darba līguma uzteikšanas pamatu, ja tiek konstatēti tam atbilstoši faktiskie apstākļi (sk. *šā sprieduma 9.2. punktu*).

[10.1] Darba likuma 103. panta trešā daļa noteic, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.

Kā norādīts juridiskajā literatūrā, tiesības uzteikumu atsaukt, ja tādas nav paredzētas darba koplīgumā vai darba līgumā, noteic otrā puse – uzteikuma saņēmējs (*Darba likuma 100. panta trešā daļa un 103. panta trešā daļa*). Otrās puses piekrišana uzteikuma atsaukšanai nav nepieciešama, ja no konkrētajiem apstākļiem izriet, ka uzteikuma saņēmējs vēlas darba tiesisko attiecību saglabāšanu (sk. Slaidiņa V., Skultāne I. *Darba tiesības. 3. papildinātais un pārstrādātais izdevums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2023, 120. lpp.*).

Senāta judikatūrā jau norādīts, ka Darba likuma 103. panta trešā daļa aizsargā darbinieku pret darba devēja nekonsekventu un nenoteiktu rīcību. Darba likuma 103. panta trešās daļas mērķis ir nodrošināt darbinieka tiesības saistībā ar darba devēja sākotnējo darba līguma uzteikumu. Var izveidoties situācija, kad darbinieks jau ir vienojies ar citu darba devēju par darba tiesisko attiecību uzsākšanu pēc uzteikuma termiņa beigām, turklāt ar viņam izdevīgākiem noteikumiem nekā tie ir, strādājot pie konkrētā darba devēja, kad pēkšņi šis darba devējs uzteikumu atsauc. Ja šis atsaukums darbiniekam ir saistošs, tad viņš tiek nostādīts neizdevīgā situācijā attiecībā pret saviem turpmākajiem darba plāniem, kurus veidot viņam bija pamats, paļaujoties uz saņemto darba devēja uzteikumu. Darba likuma 103. panta trešās daļas mērķis tādējādi ir radīt stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma (sk. *Senāta 2009. gada 14. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-896/2009, C27135908*).

Senāts arī norādījis, ka tad, ja darba devējs pats labprātīgi atsauc uzteikumu un atjauno darbinieku iepriekšējā darbā, šādā situācijā nav pamata apmierināt prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, jo, atsaucot uzteikumu, pats darba devējs novērsis visus šķēršļus darba tiesisko attiecību turpināšanai (sk. *Senāta (paplašinātā sastāva) 2010. gada 15. decembra sprieduma lietā Nr. SKC-965/2010, C27092109, 10.1. punktu*).

Tādējādi gan no pašas tiesību normas teksta, gan saistībā ar tās piemērošanu izteiktajām judikatūras un juridiskās literatūras atziņām izriet, ka uzteikuma atsaukums vērsts uz konkrēta mērķa – darba tiesisko attiecību ar darbinieku atjaunošanas un turpināšanas – sasniegšanu.

Tiesa pārbaudāmajā spriedumā izvirzījusi pirmā uzteikuma atsaukšanu kā obligātu priekšnoteikumu darba līguma uzteikšanai ar otro uzteikumu, vispār neapsverot, vai atbildētājas kā darba devējas nolūks bija vērsts uz minētā mērķa sasniegšanu un vai pastāvēja pamats pirmā uzteikuma atsaukšanai.

[10.2] Senāts konstatē, ka pārbaudāmais spriedums ir pretrunīgs attiecībā uz to, vai atbildētāja bija atsaukusi pirmo uzteikumu. Vispirms tiesa norādījusi, ka nav rakstveida uzteikuma atsaukuma un ka ar atbildētājas otro uzteikumu darba līgums uzteikts bez pirmā uzteikuma atsaukšanas, taču vienlaikus tiesa arī secinājusi, ka atbildētāja vienpersoniski atsaukusi pirmo uzteikumu un ar to pārkāpusi Darba likuma 103. panta trešo daļu.

Tiesa atstājusi bez vērības to, ka atbildētāja kā darba devēja nemaz nevēlējās atsaukt pirmo uzteikumu, t.i., nevēlējās, lai prasītāja kā darbiniece turpinātu darba tiesiskās attiecības. Gluži pretēji – tā nepārprotami vēlējās izbeigt darba tiesiskās attiecības, tikai uz cita pamata. Turklāt šis cits pamats bija šķērslis, kurš liedza noslēgties darba tiesisko attiecību izbeigšanas procesam uz pirmā uzteikuma pamata. Tādējādi faktiski otrais uzteikums izslēdza pirmā uzteikuma atsaukšanu.

[10.3] Rezumējot minēto, tiesa uz lietas apstākļiem kļūdaini attiecinājusi Darba likuma 103. panta trešo daļu, uzskatot pirmā uzteikuma atsaukšanu par obligātu priekšnoteikumu darba līguma uzteikšanai ar otro uzteikumu, un šī iemesla dēļ nav izvērtējusi otrā uzteikuma, kas pamatots ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktu, tiesiskumu pēc būtības.

[11] Šā sprieduma 8.– 10. punktā norādīto apsvērumu kopums dod pamatu secinājumam, ka pārsūdzētais spriedums ir atceļams, jo apelācijas instances tiesa nav piemērojusi Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktu kopsakarā ar Darba likuma 103. panta otro daļu, kā arī uz lietas apstākļiem kļūdaini attiecinājusi Darba likuma 103. panta trešo daļu, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas.

[12] Tā kā spriedums tiek atcelts, saskaņā ar Civilprocesa likuma 458. panta otro daļu SIA „Jāņa Kārklīņa zvērinātu advokātu birojs”, kaskasācijas sūdzības iesniedzējas labā samaksājusi drošības naudu, atmaksājama

drošības nauda 300 *euro*.

Rezolutīvā daļa

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

nosprieda

atcelt Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 30. oktobra spriedumu daļā, ar kuru apmierināta /Persona B/ prasība, /Nosaukums A/ 2024. gada 8. februāra uzteikums atzīts par spēkā neesošu un /Persona B/ atjaunota iepriekšējā darbā, un nodot lietu šajā daļā jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā;

atmaksāt SIA „Jāņa Kārklīņa zvērinātu advokātu birojs” drošības naudu 300 *euro* (trīs simti *euro*).

Spriedums nav pārsūdzams.

Senatore Dz. Balta
Salenieks

Senatore S. Osipova

Senators N.