Lietas arhīva Nr. CA-1372-20/27
ECLI:LV:RAT:2020:0512.C30809319.6.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2020. gada 12. maijā

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija:
tiesnese referente Dace Kantsone,
tiesnese Svetlana Beļajeva
tiesnese Sandra Krūmiņa
rakstveida procesā izskatīja civillietu /pers. D/ prasībā pret maksātnespējīgo akciju sabiedrību "PNB Banka" par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un darba samaksas piedziņu sakarā ar /pers. D/ apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2020. gada 14. februāra spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] /pers. D/ (prasītājs) cēlis tiesā prasību, vēlāk to precizējot, pret maksātnespējīgo AS "PNB Banka" (atbildētāja) par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un darba samaksas piedzinu, kurā lūdz tiesu:
1) atzīt par prettiesisku un spēkā neesošu maksātnespējīgās AS "PNB Banka" 2019. gada 7. oktobra Darba līguma uzteikumu Nr. 22-13/192
2) atjaunot prasītāju darbā pie atbildētājas;
3) piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu 1147,16 EUR pirms nodokļu nomaksas;
4) piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam atlaišanas pabalstu 11471,95 EUR pirms nodokļu nomaksas;
5) piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 163,88 EUR pirms nodokļu nomaksas.
Prasība pamatota ar šādiem argumentiem.
[1.1] Darba tiesiskās attiecības starp prasītāju un atbildētāju uzsāktas 2002. gada 1. martā, noslēdzot darba līgumu Nr. 339.
[1.2] 2019. gada 7. oktobrī atbildētāja izsniedza prasītājam darba līguma uzteikumu, kā pamatu norādot Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktu, jo tiek likvidēts darba devējs – juridiska persona.
Uzteikumā ir norādīta faktiskajiem apstākļiem neatbilstoša tiesību norma, tādējādi atbildētāja kļūdījusies darba līguma izbeigšanas tiesiskā pamata noteikšanā. Šāda kļūda ir patstāvīgs pamats uzteikuma atzīšanai par prettiesisku un spēkā neesošu.
[1.3] Atbilstoši komercreģistra datiem, uzteikuma izdošanas dienā akcionāri vēl nebija pieņēmuši lēmumu par atbildētājas likvidāciju. Šajā dienā arī nav pasludināti tiesas nolēmumi par atbildētājas piespiedu likvidāciju. Tātad nav šaubu, ka atbildētājai nebija likvidācijai pakļauta komersanta statuss.
[1.4] Likumdevējs Darba likumā ir strikti nodalījis divus darba līguma izbeigšanas tiesiskos pamatus: darbinieku skaita samazināšana vai darba devēja likvidācija. Darba devējs ir tiesīgs piemērot vienu no šiem pamatiem tikai atbilstoši faktiskajiem un juridiskajiem apstākļiem.
Likvidācijas procesā darba devējam ir tiesības izbeigt darba līgumus vienkāršotā kārtībā. Savukārt, samazinot darbinieku skaitu, jāizpilda likuma prasības: jāapsver iespēju nodarbināt darbinieku citā amatā, jāizvērtē priekšrocības saglabāt darba attiecības, jāievēro darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi, jāsaņem arodbiedrības piekrišana.
[1.5] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2019. gada 12. septembra spriedumu AS "PNB Banka" ir pasludināta par maksātnespējīgu. Taču lēmums par likvidāciju uzteikuma izsniegšanas brīdī nebija pieņemts.
Jēdzieni "maksātnespēja" un "likvidācija" nav sinonīmi, bet raksturo dažādus procesus ar atšķirīgiem pamatmērķiem. Ja pirmajā gadījumā runa ir par nespēju pildīt saistības pret kreditoriem, tad otrajā gadījumā likvidācijas mērķis ir izbeigt komercdarbību. Turklāt komercdarbības izbeigšanas pamatā var būt gan juridiskās personas īpašnieku brīva griba, gan kompetento iestāžu prasība, gan arī maksātnespējas procesa rezultāts, kad juridiskajai personai tiek atzīts likvidējama uzņēmuma statuss. Uzsākot juridiskas personas likvidāciju, šim procesam tiek iecelts likvidators, kuru izvēlas akcionāru sapulce vai Finanšu un kapitāla tirgus komisija, nevis maksātnespējas administrators, kuru nosaka tiesa.
Atbilstoši Kredītiestāžu likuma 133. panta nosacījumiem, informācija par kredītiestādes likvidāciju tiek publicēta oficiālajā izdevumā, kā arī vārds "likvidējamā" ir lietojams visos kredītiestādes rekvizītos. Savukārt atbildētājas rekvizītos tiek lietots vārds "maksātnespējīgā".
Nav pieļaujama maksātnespējas procesa nelabticīga izmantošana, lai paplašināti interpretētu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktu un piemērotu to visiem maksātnespējas procesiem, arī tādiem, ka nemaz nebeidzas ar komercsabiedrības likvidāciju.
[1.6] Atbildētāja uzteikumu ir apzināti pamatojusi uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktu, tādējādi izvairoties no darba līguma izbeigšanas ierobežojumiem, uz kuru iestāšanos prasītājam bija tiesības paļauties
Atbildētājai bija labi zināms apstāklis, ka prasītājs ir otrās grupas invalīds. Ja attiecībā uz darbinieku skaita samazināšanu pastāv aizliegums uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par personu ar invaliditāti, tad uzņēmuma likvidācijas gadījumā ierobežojuma nav. Šī iemesla dēļ atbildētājai ir izdevīgs uzteikumā minētais pamatojums.
Turklāt starp atbildētāju kā darba devēju un prasītāju 2017. gada 9. augustā tika noslēgts Papildnolīgums, kura dēļ prasītājam, visticamāk, būtu priekšrocības saglabāt darba tiesiskās attiecības. Kredītiestādē joprojām strādā pietiekami liels darbinieku skaits, turklāt kredītiestādes administrators pieņem darba jaunus darbiniekus. Tāpat iespējamais apgalvojums, ka atbildētājas darbība nākotnē tiks izbeigta, proti, atbildētāja tiks likvidēta, ir pieņēmums. Kredītiestādes darbība var arī tikt atjaunota, tā var tikt reorganizēta vai sadalīta.
[1.7] Atbildētāja ir pārkāpusi Darba likuma 128. panta pirmās daļas nosacījumus, atlaišanas dienā neizmaksājot visas naudas summas, kas darbiniekam pienākas no darba devēja.
[1.7.1] Uzteicot darba līgumu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. vai 10. punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts 10 līdz 20 gadus. Minētais attiecas uz prasītāju, jo viņš pie atbildētājas bija nodarbināts ilgāk kā 10 gadus. Taču pabalsts netika izmaksāts.
[1.7.2] Atbilstoši Darba likuma 149. panta piektajai daļai prasītājam ir tiesības saņemt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 163,88 EUR,

taču arī tā netika izmaksāta.

[1.8] Prasītāja vidējā viena mēneša alga pirms nodokļu nomaksas ir 3823,98 EUR. Vienas dienas vidējā izpeļņa – 182,09 EUR pirms nodokļu nomaksas. Laika posmā no 2019. gada 29. oktobra līdz 2019. gada 13. decembrim prasītājam bija darbnespēja. Tātad vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu līdz 2020. gada 15. janvārim ir 3277,62 EUR. Prasītājs bija īslaicīgi nodarbināts /Nosaukums A/, kur saņēma 189,10 EUR pirms nodokļu nomaksas. Līdz ar to kopējā piedzenamā vidējās izpeļņas summa ir 3088,52 EUR pirms nodokļu nomaksas.

[1.9] Prasība pamatota ar Darba likuma 112. panta pirmās daļas 3. punktu, 122. panta pirmo daļu, 128. panta pirmo daļu, 101. panta pirmo daļu.

[2] Atbildētāja rakstveida paskaidrojumos par celto prasību norāda, ka prasību neatzīst, pamatojoties uz šādiem argumentiem.

[2.1] Nevar būt strīda, ka atbildētāja saskaņā ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2019. gada 12. septembra spriedumu civillietā Nr. C30710019 pasludināta par maksātnespējīgu. Spriedums nav pārsūdzams un ir stājies likumīgā spēkā.

[2.2] Kredītiestāžu likuma 1. panta 25. punktu noteic, ka kredītiestādes likvidācija ir kredītiestādes darbības izbeigšana pašlikvidācijas gadījumā, pēc tiesas nolēmuma vai maksātnespējas gadījumā. Tātad maksātnespējas process ir viens no kredītiestādes darbības izbeigšanas – likvidācijas veidiem.

Iepriekš minētais nepārprotami izriet arī no Kredītiestāžu likuma normām, kurās kredītiestādes maksātnespējas procesa pasludināšanas gadījumā nav paredzēti un nav pieļaujami citi kredītiestādes turpmākās darbības veidi kā vienīgi kredītiestādes darbības izbeigšana – likvidācija.

[2.2] Prasītājs nepamatoti atsaucas uz Kredītiestāžu likuma 133. pantu, jo tas ir attiecināms uz gadījumiem, kad kredītiestādes darbības izbeigšana – likvidācija - notiek saskaņā ar kredītiestādes akcionāru pieņemtu un Finanšu un kapitāla tirgus komisijas akceptētu lēmumu par pašlikvidāciju vai saskaņā ar tiesas lēmumu, bet ne maksātnespējas procesa gadījumā.

Maksātnespējas process ir viens no kredītiestādes darbības izbeigšanas veidiem, bet likvidācija uz tiesas lēmuma pamata vai pašlikvidācija ir atšķirīgi izbeigšanas veidi. Ja kredītiestāde ar likumīgā spēkā stājušos tiesas spriedumu pasludināta par maksātnespējīgu, tad līdz ar to tiek uzsākta neatgriezeniska tās darbības izbeigšana – likvidācija. Nekāds papildus lēmums par kredītiestādes likvidāciju netiks pieņemts, jo maksātnespējas procesa pasludināšana pati par sevi nozīmē kredītiestādes likvidāciju.

Iepriekš minēto apstiprina arī Kredītiestāžu likuma vēsturiskais regulējums un fakts, ka ar 2018.gada 1.novembra likumu „Grozījumi Kredītiestāžu likumā" no Kredītiestāžu likuma tika izslēgtas XIII un XIV nodaļas, kuras saturēja tiesisko regulējumu par iespējamu kredītiestādes sanāciju un bankrota procedūras norisi un no kā izriet, ka atbilstoši pašreizējam regulējumam maksātnespējas procesa pasludināšanas gadījumā notiek neatgriezeniska kredītiestādes darbības izbeigšana – likvidācija.

Tādējādi Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktu kā darba līguma uzteikuma pamatu atbildētājs ir piemērojis atbilstoši atbildētājas tiesiskajam statusam, kas par pareizu atzīts arī judikatūrā.

[2.3] Prasītāja darba līguma uzteikuma tiesiskumu neietekmē 2017. gada 9. augustā starp pusēm noslēgtais papildnolīgums par amata saglabāšanu vismaz trīs turpmākos gadus, jo tā nosacījumi konkrētajā situācijā nekādas priekšrocības prasītājam saglabāt darba tiesiskās attiecības nerada un vienlaicīgi atbildētājai neuzliek arī nekādus ierobežojumus vai tiesiskus šķēršļus uzteikt darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktu.

[2.4] Atbildētāja ir tiesīga neievērot Darba likuma 103. panta pirmās daļas 2. punktā noteikto termiņu, jo šāda rīcība ir atļauta saskaņā ar Kredītiestāžu likuma 161. panta ceturtās daļas 9. punktu.

Atbildētāja pēdējā darba dienā izmaksāja prasītājam pienākošos darba algu. Tāpat netika pārkāpti ierobežojumi darba līguma uzteikšanai, jo tie nav attiecināmi uz izskatāmo gadījumu. Tādējādi uzteikuma tiesiskumu neietekmē fakts, ka prasītājam ir piešķirta invaliditāte, iespējamā prasītāja dalība arodbiedrībā, kā arī uzteikuma izsniegšana atvaļinājuma laikā.

[2.5] Par kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu un atlaišanas pabalstu prasītājam ir tiesības pieteikt kreditora prasījumu, kas apmierināms Kredītiestāžu likuma 139.^{2} pantā un 139.^{3} pantā noteiktajā kārtībā, un par šo maksājumu piedziņu nav tiesiska pamata celt prasību tiesā, tādējādi cenšoties iegūt nepamatotas priekšrocības attiecībā pret jebkuru citu kreditoru un iegūt sava prasījuma apmierinājumu. Prasītājs var pieteikt savu prasījumu kredītiestādei un saņemt prasījuma apmierinājumu no Darbinieku prasījumu garantiju fonda atbilstoši likumā „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" noteiktajai kārtībai.

[3] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2020. gada 14. februāra spriedumu prasība pilnībā noraidīta.

Spriedums motivēts ar šādiem argumentiem.

[3.1] Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka starp prasītāju kā darbinieku un atbildētāju kā darba devēju 2002. gada 1. martā ticis noslēgts darba līgums Nr. 339.

2019. gada 8. oktobrī atbildētāja prasītājam ierakstītā sūtījumā nosūtīja darba līguma uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 10.punktu. Minētā norma nosaka, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu [...], ja tiek likvidēts darba devējs – juridiska persona vai personālsabiedrība.

Ņemot vērā, ka uzteikumā faktiskā saņemšanas diena ir 2019. gada 9. oktobris, tiesa atzinusi, ka prasība tiesā celta Darba likuma 122. pantā noteiktajā viena mēneša termiņā no uzteikuma saņemšanas dienas.

[3.2] Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka atbildētāja ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2019. gada 12. septembra spriedumu civillietā Nr. C307100019 pasludināta par maksātnespējīgu. Spriedums stājies likumīgā spēkā 2019. gada 12. septembrī.

[3.3] Atsaucoties uz Kredītiestāžu likuma l. panta 24., 25. un 26. punktu, tiesa par pamatotu atzina atbildētājas argumentu, ka maksātnespējas process ir viens no kredītiestādes darbības izbeigšanas – likvidācijas – veidiem, un Kredītiestāžu likuma normas XXVI. nodaļā maksātnespējas procesa pasludināšanas gadījumā nav paredzēti turpmākās darbības veidi kā vienīgi kredītiestādes darbības izbeigšana – likvidācija.

Savukārt Kredītiestāžu likuma 133. pants ir attiecināms uz gadījumiem, kad kredītiestādes darbības izbeigšana – likvidācija - notiek saskaņā ar kredītiestādes akcionāru pieņemtu un Finanšu un kapitāla tirgus komisijas akceptētu lēmumu par pašlikvidāciju vai likvidācija saskaņā ar tiesas lēmumu, līdz ar to prasītāja atsauce uz šīm normām ir nepamatota. Attiecībā uz atbildētāju ir piemērojamas likuma normas, kas ietvertas X nodaļā "Kredītiestādes maksātnespēja".

Izvērojot minēto, tiesa par kļūdainu atzina prasītāja uzskatu, ka paralēli tiesas spriedumam par maksātnespēju nepieciešams arī lēmums par likvidāciju.

[3.4] Pirmās instances tiesa norādījusi, ka Kredītiestāžu likuma 161. panta ceturtā daļa piešķir maksātnespējas administratoram pilnvaras pieņemt un atlaist darbiniekus atbilstoši konkrētajiem apstākļiem un tiesiskajai situācijai.

Prasītāja argumentu attiecībā uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punkta nepamatotu paplašinātu iztulkošanu tiesa atzinusi par nepamatotu, jo kredītiestādes maksātnespējas procesa pasludināšana neatgriezeniski beidzas tikai ar tās likvidāciju, citas iespējas likums neparedz.

Ņemot vērā, ka kredītiestādes maksātspēju atjaunot nav iespējams, nav pamata atzīt, ka prasītājam būtu uzsakāms darba līgums sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu.

[3.5] Pirmās instances tiesa atzinusi par nepamatotu prasītāja argumentu, ka administrators pieņemot darbā jaunus darbiniekus. Minētais fakts nav pierādīts, turklāt tiesības pieņemt jaunus darbiniekus paredz Kredītiestāžu likuma 161. panta ceturtās daļas 9. punkts.

[3.6] Tiesa atzinusi, ka administratora rīcība, neievērojot darba līguma uzteikšanas procedūru, ir atļauta saskaņā ar Kredītiestāžu likuma 161. panta ceturtās daļas 9. punktu. Atbildētājas administrators nav pārkāpis Darba likumā noteiktos ierobežojumus darba līguma uzteikšanai, jo saskaņā ar Darba likuma 109. panta otro daļu, trešo daļu un 110. panta pirmo daļu šajās normās noteiktie ierobežojumi nav attiecināmi uz gadījumu, kad darba līgums tiek uzteikts saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktu.

Tāpat uzteikuma tiesiskumu neietekmē starp pusēm noslēgtais papildnolīgums par amata saglabāšanu vismaz trīs turpmākos gadus, jo vienošanās nosacījumi konkrētajā situācijā nekādas priekšrocības prasītājam saglabāt darba tiesiskās attiecības nerada un nerada administratoram nekādus tiesiskus šķēršļus uzteikt darba līgumu.

[3.7] Pirmās instances tiesa atzinusi, ka prasījumi par atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku ir pakārtoti prasījumam par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Tādējādi, noraidot prasību par apstrīdētā uzteikuma atzīšanu par prettiesisku, tiesa noraidījusi arī prasītāja prasījumus par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējumu.

[3.8] Atsaucoties uz Kredītiestāžu likuma 161. panta piekto daļu, pirmās instances tiesa norādījusi, ka darba līguma izbeigšanas gadījumā atlaistie darbinieki iegūst kreditora statusu neizmaksātās darba samaksas un ar to saistīto nesaņemto maksājumu apmērā.

No prasītāja 2019. gada 7. novembra kreditora prasījuma redzams, ka viņš ir pieteicis administratoram kreditora prasījumu atlaišanas pabalsta 11471,95 EUR un kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 163,88 EUR apmērā. Līdz ar to pirmās instances tiesa atzinusi, ka šo prasījumu apmierināšanai civillietas ietvaros nav pamata, jo tie apmierināmi Kredītiestāžu likuma 139.^{2} panta un 139.^{3} panta noteiktajā kārtībā.

[3.9] Ņemot vērā, ka prasītājs saskaņā ar Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktu ir atbrīvots no tiesas izdevumiem un prasība tiek noraidīta, pirmās instances tiesa atzinusi, ka tiesas izdevumus šai lietā uzņemas valsts.

[4] Prasītājs par spriedumu iesniedzis apelācijas sūdzību, kurā pārsūdz spriedumu pilnībā, lūdz to atcelt un apmierināt prasītāja prasību.

Apelācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[4.1] Tiesa pretrunīgi vērtējusi likvidēšanai pakļauto subjektu, vienā gadījumā secinājumus attiecinot uz kredītiestādes darbību, bet citā – uz pašu kredītiestādi.

Komersanta likvidācija nav tas pats, kas kredītiestādes likvidācija, jo otrs process tiek regulēts Kredītiestāžu likumā, kurā ir atšķirīgi definēts likvidācijas jēdziens. Tas nozīmē, ka vispārīgā gadījumā juridiskas personas likvidācijas izpratnes noskaidrošanai Kredītiestāžu likumā ietvertā likvidācijas definīcija nebūs piemērota.

Ievērojot Kredītiestāžu likuma 1. panta otrajā daļā ietverto kredītiestādes definīciju, var apgalvot, ka par kredītiestādi uzskata akciju sabiedrību, kura pieņem noguldījumus un piešķir aizdevumus. Ja komersants šīs darbības neveic, tad tā nav uzskatāma par kredītiestādi.

Pieņemot, ka atbildētājas maksātnespējas procesa sekas ir kredītiestādes darbības izbeigšana, tas nozīmē vien to, ka uz atbildētāju nevarēs attiecināt kredītiestādes statusu, tomēr atbildētāja var turpināt pastāvēt kā komersants. Sabiedrības dalībnieki var grozīt dibināšanas dokumentus un noteikt citu komercdarbības mērķi.

Šī iemesla dēļ secinājumus par darbinieku tiesībām nevar balstīt uz pieņēmumiem par atbildētājas turpmāko rīcību.

[4.2] Darba devēja tiesības uzteikumu pamatot ar likvidāciju ir ļoti ierobežotas. Lai uz to atsauktos, nepārprotami ir jāparedz darba devēja likvidācija.

Darba devējs var būt tikai pats komersants, nevis komersanta statuss (kredītiestāde). Darba līguma subjekts ir komersants, tādēļ tā statusa maiņa var būt par iemeslu darbinieku skaita samazināšanai saimniecisku un organizatorisku apsvērumu dēļ, bet ne darba līguma uzteikumam uz likvidācijas pamata.

Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2019. gada 12. septembra spriedumu atbildētāja ir zaudējusi kredītiestādes statusu. Taču lēmums par likvidāciju darba līguma uzteikuma izsniegšanas brīdī nebija pieņemts.

[4.3] Atbildētāja šobrīd nodarbina vismaz vienu trešdaļu no iepriekš nodarbinātajiem darbiniekiem, taču nav paskaidrojusi, kādi kritēriji tika ņemti vērā darba attiecību turpināšanai vai izbeigšanai. Taču darbinieku skaita samazināšanas procedūra (Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkts) paredz darba devēja pienākumu izvērtēt, kuri darbinieki ir pakļaujami uzteikumam.

[4.4] Kredītiestāžu likuma 161. panta piektajā daļā likumdevējs ir norādījis divus iespējamos darba līguma uzteikuma tiesiskos pamatus – saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. vai 10. punktu. Nav pamata paplašināti interpretēt Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktu un piemērot to maksātnespējas gadījumam. Šāda interpretācija aizskar prasītāja tiesības, jo pieļauj iespēju uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par personu ar invaliditāti.

[4.5] Tā kā uzteikuma pamats nav bijis norādīts pareizi, atbildētāja ir pārkāpusi likumā noteikto procedūru, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar personu ar invaliditāti un neizmaksājot pienākošās naudas summas – Darba likuma 112. panta pirmās daļas 3. punktā minēto atlaišanas pabalstu un 149. panta piektajā daļā minēto kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu.

[4.6] Prasītājs uzskata, ka kreditora prasījuma iesniegšana neizslēdz iespēju vērsties tiesā un panākt darba samaksas pilnu izmaksu, līdzīgi kā tiesvedība neizslēdz iespēju panākt labvēlīgu rezultātu ārpus tiesas. Kredītiestāžu likuma 161. panta piektā daļa neizslēdz Darba likuma 128. panta piemērošanu, vien nosaka darba devēja rīcību gadījumā, ja tam nepietiek līdzekļu norēķiniem ar darbiniekiem.

Tiesa atstāja bez ievērības faktu, ka atbildētāja nepaskaidroja, kādēļ viena darba samaksas pozīcija (darba alga) tiek izmaksāta, bet cita (kompensācija par atvaļinājumu, atlaišanas pabalsts) nē. Saskaņā ar Maksātnespējas kontroles dienesta sniegto skaidrojumu Maksātnespējas likuma 67. panta 7. punktam vienīgais iemesls atteikumam izmaksāt darbiniekam pienākošās summas ir līdzekļu trūkums, nevis administratora subjektīvais uzskats, un līdzekļu nepietiekamības gadījumā administratoram jāvēršas pie darbinieku prasījumu garantiju fonda.

[5] Atbildētāja paskaidrojumos par apelācijas sūdzību norāda, ka to neatzīst, pamatojoties uz šādiem argumentiem.

[5.1] Prasītāja apelācijas sūdzībā izteiktā argumentācija un pieņēmumi neatbilst Kredītiestāžu likumā definētajam atbildētājas kā komersanta darbības un darbības izbeigšanas tiesiskajam regulējumam, kā arī loģikas likumiem.

Nav pareizi sadalīt kredītiestādes darbības izbeigšanas procesu divās stadijās – darbības izbeigšana, zaudējot licenci, un šī procesa daļai sekojošā stadijā – komersanta kā tiesību subjekta (juridiskas personas) likvidācija, izslēdzot to no komercreģistra vai iespējamas tā darbības turpināšana (mainot dibināšanas dokumentus un nosakot citu komercdarbības mērķi).

Turklāt maksātnespējīgās kredītiestādes dalībniekiem (akcionāriem) nav tiesību pieņemt jebkādus lēmumus par kredītiestādes turpmākās darbības veida un/vai mērķa maiņu, it īpaši tā iemesla dēļ, ka līdz ar maksātnespējas pasludināšanu kredītiestādes pārvaldes institūciju darbība tiek apturēta, un turpmāku tās pārvaldīšanu veic administrators.

[5.2] No iepriekšminētā izriet, ka, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punkts piemērots pamatoti, un atbildētājai nebija jārīkojas saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu un nebija jāņem vērā visi tie darba tiesisko attiecību izbeigšanas ierobežojumi un garantijas, kuras Darba likuma normas paredz šīs tiesību normas piemērošanas gadījumā.

[5.3] Kredītiestāžu likuma 161. panta piektajā daļā ietvertā atsauce uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. un 10. punktu skaidrojama ar

Kredītiestāžu likuma vēsturisko redakciju, kad šis likums pieļāva arī kredītiestādes sanāciju. Taču šobrīd likums nepieļauj nekādus tiesiskus risinājumus, atbilstoši kuriem maksātnespējas gadījumā kredītiestādes darbība netiktu izbeigta.

[6] Saskaņā ar likuma "Par valsts institūciju darbību ārkārtējās situācijas laikā saistībā ar Covid-19 izplatību" 4. panta otro daļu lieta tiek izskatīta rakstveida procesā, par ko lietas dalībniekiem paziņots. Paskaidrojumus tiesas noteiktajā termiņā līdz 2020. gada 30. aprīlim lietas dalībnieki nav snieguši.

Motīvu daļa

[7] Pārbaudījusi lietas materiālus, izvērtējusi pušu argumentus, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasītāja apelācijas sūdzība nav pamatota un ir noraidāma, un arī prasība nav pamatota un ir noraidāma.

[8] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426.panta pirmo daļu, 430.panta trešo daļu apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajā sūdzībā, nepārbaudot pirmās instances tiesas konstatētos faktus, ja tie nav apstrīdēti apelācijas sūdzībā.

Pirmās instances tiesas spriedums ir pārsūdzēts pilnā apjomā, neapstrīdot šādus pirmās instances tiesas konstatētos faktus.

[8.1] Starp prasītāju kā darbinieku un atbildētāju kā darba devēju 2002. gada 1. martā ticis noslēgts darba līgums Nr. 339, bet 2017. gada 9. augustā papildnolīgums.

[8.2] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2019. gada 12. septembra spriedumu atbildētāja pasludināta par maksātnespējīgu.

[8.3] Ar 2019. gada 7. oktobra uzteikumu atbildētāja uzteikusi darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktu.

[8.4] Prasītājs uzteikumu saņēmis 2019. gada 9. oktobrī un cēlis tiesā prasību par tā atzīšanu par spēkā neesošu Darba likuma 122. pantā noteiktajā viena mēneša termiņā.

[9] Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētāja pamatoti uzteikusi darba līgumu ar prasītāju, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktu, tāpēc prasība daļā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu ir noraidāma.

[9.1] Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punkts paredz darba devēja tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja tiek likvidēts darba devējs — juridiskā persona vai personālsabiedrība.

Darba devēja likvidācija Darba likuma izpratnē nozīmē procesu, kurā darba devēja darbība tiek neatgriezeniski izbeigta un darba devējs beidz pastāvēt.

Uz šādu jēdziena "likvidācija" interpretāciju norāda apstāklis, ka Darba likums atļauj darba devējam, uzteicot darba līgumu sakarā ar likvidāciju, neievērot ierobežojumus, kādi darba devējam būtu jāievēro citos gadījumos. Piemēram, darba devējam ir atļauts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci vai ar personu ar invaliditāti, ir atļauts uzteikt darba līgumu darbnespējas un atvaļinājuma laikā, nav nepieciešams saņemt arodbiedrības piekrišanu (Darba likuma 109., 110. pants). Tas ir skaidrojams ar to, ka likvidācijas gadījumā darba devējam vairs nepastāvēs objektīva iespēja nodarbināt darbiniekus, tāpēc darba tiesiskās attiecības ar visiem darbiniekiem ir pārtraucamas, neskatoties uz jebkādiem citiem apstākļiem.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka nav izšķirošas nozīmes tam, vai attiecībā uz darba devēju ir pieņemts lēmums par likvidāciju un vai darba devēja rekvizītos ir norāde "likvidējamā sabiedrība", tāpat nav izšķiroši, kādas juridiskas procedūras rezultātā darba devējs neatgriezeniski beidz pastāvēt. Šāds secinājums atbilst judikatūrai, proti, Augstākās tiesas 2015. gada 26. februāra spriedumā lietā Nr. SKC-1861-15 kasācijas instances tiesa atzinusi, ka maksātnespējīgās akciju sabiedrības administratoram bija tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktu, jo Maksātnespējas likums attiecībā uz konkrēto maksātnespējīgo akciju sabiedrību nepieļāva pāreju uz tiesiskās aizsardzības procesu un uzņēmuma saimnieciskās darbības atjaunošanu. Tas nozīmē, ka lai gan sabiedrība atradās maksātnespējas procesā, nevis likvidācijas procesā, tomēr konstatējot, ka tās darbības atjaunošana nav iespējama, kasācijas instances tiesa atzina, ka Darba likuma izpratnē šī situācija atbilst darba devēja likvidācijai un darba tiesiskās attiecības ar darbinieku pamatoti bija izbeigtas, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktu.

Līdz ar to prasītāja iebildumi par to, ka atbildētāja atrodas maksātnespējas, nevis likvidācijas procesā, atzīstami par formāliem un nepamatotiem, un tiesai ir jāizvērtē atbildētājas situācija pēc būtības.

[9.2] Lietā noskaidrojams, vai darba līguma uzteikšanas brīdī notika atbildētājas likvidācija Darba likuma izpratnē, tas ir, vai atbildētāja atradās procesā, kura rezultātā neatgriezeniski tiek izbeigta tās darbība un atbildētāja beidz pastāvēt.

Nav strīda, ka atbildētājai – maksātnespējīgai AS "PNB Banka" ir kredītiestādes statuss un uz to attiecas kredītiestādes darbību reglamentējošie speciālie normatīvie akti, pirmām kārtām, Kredītiestāžu likums. Šajā sakarā norādāms, ka attiecībā uz atbildētājas maksātnespēju nav piemērojams Maksātnespējas likums, kura 2. panta trešā daļa noteic, ka kredītiestāžu maksātnespējas procesu regulē atsevišķs likums (Kredītiestāžu likums).

Kredītiestāžu likuma 126. panta pirmās daļas 3. punktā noteikts, ka kredītiestādes likvidāciju var veikt, cita starpā, maksātnespējas gadījumā.

Ar 2018. gada 1. novembra likumu "Grozījumi Kredītiestāžu likumā" no likuma izslēgta tā XIII. nodaļa "Sanācija", tādējādi Kredītiestāžu likums vairs nesatur normas, kas reglamentēja iespēju atjaunot kredītiestādes darbību pēc maksātnespējas procesa pasludināšanas.

Likumdevēja mērķis, veicot šos grozījumus, bija vienkāršot un padarīt caurskatāmāku kredītiestāžu maksātnespējas procesu, izslēdzot no kredītiestāžu maksātnespējas procesa sanāciju un bankrotu kā mūsdienu finanšu nozarei novecojušu un neatbilstošu risinājumu, kā tas izriet no Finanšu ministrijas 2018. gada 1. oktobra priekšlikumiem likumprojekta "Grozījumi Kredītiestāžu likumā" (Nr.1303/Lp12) 2. lasījumam (lietas 55.-60. lapa). Finanšu ministrija skaidro, ka ar Kredītiestāžu un ieguldījumu brokeru sabiedrību darbības atjaunošanas un noregulējuma likumu pilnvarotajām iestādēm ir nodrošināts instrumentu kopums, kurš ļauj pietiekami savlaicīgi un ātri veikt intervenci nestabilās vai par maksātnespējīgām kļūstošās kredītiestādēs, lai nodrošinātu to kritiski svarīgo finanšu un ekonomisko funkciju turpināšanu, vienlaikus samazinot kredītiestāžu iespējamās maksātnespējas ietekmi uz ekonomiku un finanšu sistēmu.

Ievērojot to, ka šobrīd likums neparedz nekādus tiesiskus risinājumus, atbilstoši kuriem maksātnespējas procesa pasludināšanas gadījumā kredītiestādes darbība netiktu izbeigta, Civillietu tiesas kolēģija atzīst par pamatotu pirmās instances tiesas secinājumu, ka atbildētājas darbība tās maksātnespējas procesa rezultātā tiks neatgriezeniski izbeigta.

[9.3] Turklāt saskaņā ar Kredītiestāžu likuma 11. panta pirmo daļu kredītiestāde savu darbību Latvijas Republikā var uzsākt tikai pēc licences (atļaujas) saņemšanas un reģistrācijas komercdarbības veikšanai likumos noteiktajā kārtībā. Savukārt šī likuma 27. panta pirmās daļas 6. punktā noteikts, ka kredītiestādes licenci var anulēt, ja tiesa apstiprinājusi šajā likumā noteiktajā kārtībā pieņemtu lēmumu par kredītiestādes likvidācijas vai maksātnespējas uzsākšanu. Minētā panta otrā daļa noteic, ka anulētā licence netiek atjaunota.

Saskaņā ar Finanšu un kapitāla tirgus komisijas interneta vietnē publiskoto informāciju, ar Eiropas Centrālās bankas 2020. gada 17. februāra lēmumu ir anulēta AS "PNB Banka" licence (https://www.fktk.lv/jaunumi/pazinojumi-medijiem/eiropas-centrala-banka-anule-as-pnb-banka-licenci). Tā kā licences atjaunošanu likums nepieļauj, tad nevar būt nekādu šaubu, ka atbildētājas darbības turpināšana nav iespējama.

[9.4] Civillietu tiesas kolēģija atzīst par nepamatotiem prasītāja argumentus, ka, izbeidzot savu darbību kā kredītiestāde, atbildētāja varētu turpināt pastāvēt kā komersants un, iespējams, veikt cita veida komercdarbību. Šāds pieņēmums neatbilst Kredītiestāžu likumā paredzētajam kredītiestādes maksātnespējas procesa regulējumam. Proti, saskaņā ar Kredītiestāžu likuma 150. pantu pieteikumu par maksātnespējas procesa pabeigšanu tiesā iesniedz administrators un nolēmumu par maksātnespējas procesa pabeigšanu pieņem tiesa. Tā sekas saskaņā ar Kredītiestāžu likuma 159. panta piekto daļu ir kredītiestādes izslēgšana no komercreģistra. Līdz ar to pēc maksātnespējas procesa pabeigšanas atbildētāja tiks izslēgta no komercreģistra un

nepastāvēs kā komersants.

[9.5] Tāpat par nepamatotu Civillietu tiesas kolēģija atzīst prasītāja argumentu, ka atbildētājai, uzteicot Darba līgumu, bija jāpiemēro Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkts, kas paredz darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā.

No Kredītiestāžu likuma 161. panta ceturtās daļas 9. punkta izriet maksātnespējas administratora pilnvaras pēc maksātnespējas procesa pasludināšanas pieņemt un atlaist darbiniekus, savukārt šī panta piektā daļa noteic, ja administrators pēc kredītiestādes pasludināšanas par maksātnespējīgu lauž darba līgumu ar kredītiestādes darbiniekiem, par darba līguma laušanas tiesisko pamatu uzskatāmi Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9. un 10. punkta noteikumi, ja nav cita likumiska pamata darba līguma laušanai.

Lai gan minētā norma pieļauj pēc maksātnespējas procesa pasludināšanas uzteikt darba līgumu arī saskaņā Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu, tomēr darba devējam katrā gadījumā ir jārīkojas atbilstoši faktiskajai un tiesiskajai situācijai.

Konkrētajā gadījumā, ņemot vērā, ka kredītiestādes maksātspēju atjaunot nav iespējams un atbildētājas maksātnespējas procesa pasludināšana neatgriezeniski beidzas ar tās likvidāciju, tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētāja ir pamatoti izbeigusi darba līgumu ar prasītāju saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktu.

Jāņem vērā, ka saskaņā ar Kredītiestāžu likuma pārejas noteikumu 78. punktu grozījumi attiecībā uz šā likuma XIII nodaļas "Kredītiestādes sanācija" un XIV nodaļas "Kredītiestādes bankrota procedūra" izslēgšanu nav piemērojami kredītiestādes maksātnespējas un likvidācijas procesam, kas uzsākts pirms attiecīgo grozījumu spēkā stāšanās, un šādam maksātnespējas un likvidācijas procesam piemēro tiesību normas, kuras bija spēkā līdz šā punkta pirmajā teikumā minēto grozījumu spēkā stāšanās dienai. Līdz ar to tādas kredītiestādes maksātnespējas procesā, kurai pastāv sanācijas iespēja, var nebūt pamata atsaukties uz kredītiestādes likvidāciju kā darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu, savukārt būtu iespējams piemērot Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu. Taču tas nekādi neattiecas uz atbildētājas situāciju un izskatāmās lietas apstākļiem.

[9.6] Civillietu tiesas kolēģija atzīst par pamatotu pirmās instances tiesas argumentāciju, ka Kredītiestāžu likuma 161. panta ceturtās daļas 9. punkts paredz administratora tiesības pieņemt un atlaist no darba darbiniekus, līdz ar to atbildējas rīcība, turpinot nodarbināt darbiniekus, ir atļauta. Atbildētājas administrators nav pārkāpis Darba likumā noteiktos ierobežojumus darba līguma uzteikšanai, jo saskaņā ar Darba likuma 109. panta otro daļu, trešo daļu un 110. panta pirmo daļu šajās normās noteiktie ierobežojumi nav attiecināmi uz gadījumu, kad darba līgums tiek uzteikts saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktu. Tādejādi nav nozīmes tādiem apstākļiem kā prasītājam piešķirtā invaliditāte, piederība arodbiedrībai vai atrašanās atvaļinājumā.

Tāpat uzteikuma tiesiskumu neietekmē starp pusēm noslēgtais papildnolīgums par amata saglabāšanu vismaz trīs turpmākos gadus, jo vienošanās nosacījumi konkrētajā situācijā nekādas priekšrocības prasītājam saglabāt darba tiesiskās attiecības nerada un nerada administratoram nekādus tiesiskus šķēršļus uzteikt darba līgumu.

[9.7] Konstatējot, ka prasītāja darba līgums ir uzteikts tiesiski un pamatoti, ir noraidāma prasītāja prasība par uzteikuma atzīšanu par spēkā.

[10] Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka saskaņā ar Darba likuma 124. pantu un 12. pantu prasījumi par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku ir pakārtoti prasījumam par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, kā to pamatoti secinājusi arī pirmās instances tiesa. Tādējādi, noraidot prasību par apstrīdētā uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, ir noraidāmi arī prasītāja prasījumi par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējumu.

[11] Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka arī prasījumi par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu un atlaišanas pabalsta piedziņu nav pamatoti un ir noraidāmi.

[11.1] Saskaņā ar Kredītiestāžu likuma 161. panta piekto daļu darba līguma izbeigšanas gadījumā atlaistie darbinieki iegūst kreditora statusu neizmaksātās darba samaksas un ar to saistīto nesaņemto maksājumu apmērā. Savukārt kreditoru prasījumu apmierināšanas kārtība ir noteikta Kredītiestāžu likuma 139.^{2} pantā 139.^{3} pantā.

Tādējādi prasītājs, ar kuru ir izbeigts darba līgums, ir ieguvis kreditora statusu attiecībā pret atbildētāju. No maksātnespējīgās AS "PNB banka" 2019. gada 6. novembra izziņas izriet, ka atbildētāja paziņo prasītājam, ka prasītājam nav izmaksāta atlaišanas pabalsts 11471,95 EUR un kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 163,88 EUR. No lietas materiālos esošā prasītāja 2019. gada 7. novembra kreditora prasījuma redzams, ka prasītājs pieteicis kreditora prasījumu, ietverot atlaišanas pabalstu 11471,95 EUR un kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 163,88 EUR apmērā, kas atbilst prasības pieteikumā norādītajai prasījumu summai.

[11.2] Tiesas kolēģija atzīst, ka Kredītiestāžu likumā noteikto kreditoru prasījumu apmierināšanas kārtību nav pieļaujams apiet, jo maksātnespējas procesā ir jāņem vērā kreditoru kopuma intereses un kreditoru vienlīdzības princips, un nav pamata prasītāja prasījuma apmierināšanai atšķirīgā kārtībā.

Maksātnespējīgo darba devēju darbinieku tiesību aizsardzība tiek nodrošināta saskaņā ar speciālajām tiesību normām - likuma "Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" noteiktajā kārtībā, kura mērķis ir reglamentēt darbinieku prasījumu apmierināšanas vispārīgos noteikumus darba devēja maksātnespējas gadījumā. Ar minētā likuma spēkā stāšanos Latvijā ir ieviesta garantiju sistēma darbinieku tiesību aizsardzības jomā, saskaņā ar kuru darbinieku prasījumi darba devēja maksātnespējas gadījumā tiek apmierināti ar garantiju institūcijas starpniecību, kas nodrošina darbinieku prasījumu apmierināšanu jebkurā gadījumā un pietiekami ātrā laika posmā.

Minētā likuma 4. panta pirmajā daļā noteikts, ka no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem apmierina no darba tiesiskajām attiecībām izrietošus darbinieku prasījumus - atlīdzību par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (2. punkts) un atlaišanas pabalstu sakarā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanos (4. punkts).

Saskaņā ar šī likuma 8.panta pirmo daļu darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļu turētājs un rīkotājs ir Maksātnespējas administrācija (šobrīd – Maksātnespējas kontroles dienests), kas organizē finanšu līdzekļu uzskaiti un to izmaksu darbinieku prasījumu apmierināšanai. Šī panta otrā daļa noteic, ka Maksātnespējas administrācija pieņem un izskata maksātnespējīgo darba devēju administratoru iesniegumus par darbinieku prasījumu apmierināšanu un apstiprina no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem izmaksājamās summas; apmierina darbinieku prasījumus; realizē kreditora tiesības pret maksātnespējīgo darba devēju darbinieku prasījumu apmierināšanai izmaksāto līdzekļu apmērā likumā paredzētajā kārtībā.

No atbildētājas pārstāvja paskaidrojumiem pirmās instances tiesas sēdē izriet, ka jau šobrīd administrators ir nosūtījis prasītāja kreditora prasījumu Maksātnespējas kontroles dienestam.

Līdz ar to prasītāja prasījumu apmierināšanai civilprocesuālās tiesvedības procesā nav pamata, un atbildētājas rīcība neizmaksāt prasītājam atlaišanas pabalstu un kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu atbilst Kredītiestāžu likuma 139.^{2} pantam un 139.^{3} pantam.

[11.3] Prasītāja argumentāciju, atsaucoties uz Maksātnespējas kontroles dienesta sniegto skaidrojumu Maksātnespējas likuma normām, tiesas kolēģija atzīst par nepamatotu, jo kredītiestādes maksātnespējas procesam Maksātnespējas likums nav piemērojams (Maksātnespējas likuma 2. panta trešā daļa).

[12] Visu rezumējot, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa lietas apstākļus ir novērtējusi vispusīgi un objektīvi, un prasība pamatoti tikusi noraidīta, savukārt apelācijas sūdzībā minētie argumenti ir nepamatoti.

[13] Ievērojot to, ka prasītājs saskaņā ar Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktu ir atbrīvots no tiesas izdevumiem un prasība tiek

noraidīta, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka tiesas izdevumus šajā lietā uzņemas valsts.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 432., 433., 434. pantu, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda:

Noraidīt pilnībā /pers. D/ prasību pret maksātnespējīgo akciju sabiedrību "PNB Banka" par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un darba samaksas piedziņu.

Spriedumu var pārsūdzēt 30 dienu laikā Senāta Civillietu departamentā, iesniedzot kasācijas sūdzību Rīgas apgabaltiesā.

Tiesnese Dace Kantsone

Tiesnese Svetlana Beļajeva

Tiesnese Sandra Krūmiņa