ECLI:LV:AT:2021:1028.C33507120.11.S
Lieta Nr. C33507120, SKC-884/2021
Civillietu departaments

Latvijas Republikas Senāts
SPRIEDUMS
Rīgā 2021.gada 28.oktobrī

Senāts šādā sastāvā:
senatore referente Ināra Garda,
senatore Dzintra Balta,
senatore Anda Briede

izskatīja rakstveida procesā civillietu sakarā ar atbildētājas SIA „/Nosaukums/" kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 25.marta spriedumu /pers. C/ prasībā pret SIA „/Nosaukums/" par darba devējas uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā.

Aprakstošā daļa

[1] SIA „/Nosaukums/" (iepriekšējais nosaukums – SIA /Nosaukums/) kā darba devēja un /pers. C/ kā darbiniece /datums/noslēdza darba līgumu Nr. /numurs/ uz nenoteiktu laiku, ar kuru darba devēja pieņēma /pers. C/ darbā par kravas automobiļa (vilcējautomobiļa) vadītāju (profesijas kods 8332 03).

[2] Darba devēja 2020.gada 7.septembrī rakstveidā nekavējoties uzteikusi minēto darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1. un 2.punktu sakarā ar to, ka darbiniece: 1) bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpusi darba līgumu un noteikto darba kārtību; 2) veicot darbu, rīkojusies prettiesiski un tādēļ zaudējusi darba devējas uzticību.

Uzteikums pamatots ar šādiem apstākļiem.

[2.1] SIA „/Nosaukums/" biroja telpās 2020.gada 4.septembrī plkst. /pulksteņa laiks/ /pers. C/ tika izsniegts rīkojums Nr. /numurs/ par darba braucienu 2020.gada 6.septembrī un vienošanās Nr. /numurs/par darba līguma grozījumiem. Darbiniece atteicās parakstīt viņai izsniegtos dokumentus un doties darba braucienā, par ko sastādīts attiecīgs akts. Ar minēto darbinieces rīcību darba devējai nodarīti zaudējumi, jo ieplānotā kravas piegāde nenotika, t.i., savlaicīgi netika sniegts pakalpojums klientiem. /pers. C/ atteicās sniegt paskaidrojumus, līdz ar to atteikumam pildīt tiešos darba pienākumus nav konstatējams attaisnojošs iemesls.

[2.2] Vienlaikus darbiniece publiski nekorekti uzvedās darba devējas birojā, proti, lietojot rupjus lamuvārdus, kritizēja uzņēmuma darbību un SIA „/Nosaukums/" personāla speciālistu ne tikai citu darbinieku, bet arī nepiederošu personu klātbūtnē. Tādējādi tika grauta uzņēmuma reputācija un šāda darbinieces rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

[3] /pers. C/ 2020.gada 30.septembrī cēlusi tiesā prasību pret SIA „/Nosaukums/" par darba devējas uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā.

Prasības pieteikumā un tā vēlākajos papildinājumos norādīti šādi apstākļi un pamatojums.

[3.1] Līdz 2020.gada septembrim prasītājai par darba braucieniem tika paziņots savlaicīgi – nedēļu pirms attiecīgā brauciena, un darba devēja nodrošināja biļetes nokļūšanai līdz bāzes vietai. Prasītāja visos darba braucienos devās pārī ar laulāto, kurš arī bija SIA „/Nosaukums/" darbinieks. Savukārt par plānoto darba braucienu 2020.gada 6.septembrī darba devēja prasītājai paziņoja tikai 4.septembrī, turklāt norīkoja viņu braucienā bez laulātā un neizsniedza biļetes. No uzteikumā minētā rīkojuma satura nav saprotams, tieši no kādas bāzes un uz kādām valstīm darbiniecei bija jābrauc. Šāda veida rīkojums tika izdots pirmo reizi, un tā izpildāmība bija apšaubāma, kas kopumā norādīja uz uzņēmuma pārstāvja personīgu nepatiku pret prasītāju, mēģinājumu atrast iemeslu strīdam un viņas atlaišanai no darba, nevis reālu vēlmi norīkot viņu darba braucienā.

[3.2] Prasītāja strādāja SIA „/Nosaukums/" no /../maija, nevis no augusta kā apgalvo atbildētāja. Darbinieces paraksts uz /datums/noslēgtā darba līguma Nr. /numurs/ ir viltots, par ko „policijā ir ierosināta lieta" (*tā norādīts prasības pieteikuma papildinājumos*).

[3.3] Darba devēja nav izpildījusi vairākas Darba likumā noteiktās prasības, kas attiecas uz uzteikuma pamatojumu un procedūru.

Pirmkārt, no uzteikuma teksta nav saprotams, kādu darba līguma un darba kārtības noteikumu punktu prasītāja pārkāpusi.

Otrkārt, darba devēja neiepazīstināja prasītāju ar uzteikumā minētajiem dokumentiem un rakstveidā nenorādīja, par kādiem pārkāpumiem jāsniedz paskaidrojumi.

Treškārt, darba devēja nav ņēmusi vērā prasītājas iepriekš veikto darbu un tā kvalitāti.

Pastāvot šādiem apstākļiem, uzteikums nav tiesiski pamatots, tādēļ prasītāja ir atjaunojama darbā.

[3.4] Prasība pamatota ar Darba likuma 9.pantu, 29.panta astoto daļu, 50.pantu, 58.panta ceturto daļu, 75., 101., 102., 103., 122., 124., 126. un 127.pantu.

[4] Ar Rīgas rajona tiesas 2021.gada 18.janvāra spriedumu prasība noraidīta.

[5] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītājas apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2021.gada 25.marta spriedumu prasību apmierinājusi: atzinusi uzteikumu par spēkā neesošu un atjaunojusi prasītāju darbā iepriekšējā amatā; piedzinusi no atbildētājas valsts ienākumos valsts nodevu 140 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 4,70 EUR.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[5.1] Darba devējas uzteikumā norādīti darbinieces atlaišanas divi pamati: 1) darba līguma pārkāpums sakarā ar prasītājas atteikšanos doties darba braucienā, t.i., atteikšanos bez jebkāda pamatojuma pildīt tiešos darba pienākumus; 2) prasītājas publiska nekorekta rīcība darba devējas birojā.

Uzteikums pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1. un 2.punktu. Šiem atlaišanas pamatiem Darba likuma 103.panta pirmās daļas 1. un 2.punktā ir paredzēti atšķirīgi uzteikuma termiņi, kas darba devējai jāievēro – nekavējoties vai 10 dienas.

Lietas materiālos atrodas 2020.gada 4.septembrī sastādītais akts Nr. 3, ko parakstīja atbildētājas darbinieces /pers. D/ un /pers. E/, kuras kā liecinieces nopratinātas pirmās instances tiesas sēdē apstiprināja aktā norādītos faktus. No minētā akta satura izriet, ka atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteiktajai kārtībai darba devēja pieprasījusi no prasītājas rakstveida paskaidrojumus par atteikšanos pildīt darba pienākumus, bet prasītāja tos nav sniegusi.

Tādējādi secināms, ka darbiniecei pieprasīti paskaidrojumi tikai par darba līguma 3.2.2.punkta pārkāpumu, kas formāli atbilst Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā paredzētajam uzteikuma pamatam. Šādā gadījumā atbilstoši Darba likuma 103.panta pirmās daļas 2.punktam uzteikuma termiņš ir 10 dienas, taču darba līgums tika uzteikts nekavējoties, kas liecina par iespējamu uzteikuma procedūras pārkāpumu – termiņa neievērošanu. Turklāt par prasītājas nekorektu rīcību paskaidrojumi netika pieprasīti un darba devēja faktiski to nav vērtējusi kā uzteikuma pamatu.

No Darba likuma 125.panta izriet, ka darba devējam ir jāpierāda gan uzteikuma pamatotība, gan atbilstība likumā noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Līdz ar to konkrētajā situācijā jānoskaidro, vai atbildētāja ir pierādījusi prasītājas rīcības atbilstību Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā paredzētajam uzteikuma pamatam, lai varētu piemērot Darba likuma 103.panta pirmās daļas 1.punktā noteikto uzteikuma termiņu – nekavējoties.

[5.2] Prasītājas prettiesisku rīcību Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta izpratnē darba devēja primāri saistījusi ar prasītājas nekorektiem publiskiem izteicieniem par darba devēju un darbiniekiem, lietojot lamuvārdus, SIA „/Nosaukums/" biroja telpās, turklāt nepiederošu personu klātbūtnē, kas savukārt kaitējis uzņēmuma reputācijai un izraisījis darba devējas uzticības zaudēšanu darbiniecei.

Pretēji darba devējas uzskatam šādu prasītājas rīcību nevar atzīt par prettiesisku Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta izpratnē, jo tā nav pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā. Prasītājas neapmierinātības izrādīšanas forma par piedāvātajiem darba kārtības grozījumiem ir pakļaujama citai speciālajos likumos noteiktajai izvērtēšanas kārtībai.

[5.3] Aplūkojamajā gadījumā papildus nepieciešams pārbaudīt, vai darba līguma 3.2.2.punkta pārkāpums – atteikšanās izpildīt darba devējas rīkojumu – atbilst Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta tiesiskajam sastāvam.

Prasītājas atteikšanās izpildīt darba devējas rīkojumu par došanos darba braucienā neatbilst judikatūrā nostiprinātā jēdziena „prettiesiska rīcība" saturam, jo, pirmkārt, tā nav ar darba pienākumu izpildi saistīta rīcība un, otrkārt, netika konstatēti darba devējai nodarītie zaudējumi.

[5.4] Nenodibinot prasītājas rīcībā Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta sastāvu, atzīstams, ka darba devēja pārkāpusi uzteikuma procedūru, nepamatoti uzsakot darba līgumu nekavējoties. Tādējādi atbilstoši Darba likuma 124.pantam uzteikums atzīstams par spēkā neesošu un prasītāja ir atjaunojama iepriekšējā darbā.

[6] Par minēto spriedumu atbildētāja iesniegusi kasācijas sūdzību, kurā lūgusi spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Kasācijas sūdzība pamatota ar tālāk norādītajiem argumentiem.

[6.1] Apelācijas instances tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

Pirmkārt, minētās tiesību normas izpratnē jēdziens „veicot darbu" ir tulkojams plašāk nekā laika posms, kad prasītāja nodarbojas tieši ar kravas automobiļa vadīšanu. Faktiski prasītājas rīcība, kas bija uzteikuma pamats, tika konstatēta darba laikā, prasītājai atrodoties darba vietā (darba devējas biroja telpās), ko tiesa nav ņēmusi vērā.

Otrkārt, Civillietu tiesas kolēģija nav iztulkojusi Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā ietverto jēdzienu „rīkojies prettiesiski" kopsakarā ar citām materiālo tiesību normām. No Latvijas Republikas Satversmes 95.panta un Civillikuma 2352.^{1} panta normām izriet, ka prasītājas veiktā cita darbinieka goda un cieņas publiska aizskaršana un darba devējas publiska noniecināšana ir prettiesiska rīcība.

Treškārt, apelācijas instances tiesa spriedumā nav paskaidrojusi, kādēļ prasītājas atteikšanās doties darba braucienā, atteikšanās no savas rīcības izskaidrošanas, emocionāla vardarbība pret pārējiem uzņēmuma darbiniekiem un darba devējas reputācijas graušana svešu personu klātbūtnē nav atzīstamas par tādām darbībām, kuru dēļ būtu zaudēta darba devējas uzticība prasītājai.

[6.2] Civillietu tiesas kolēģija nepareizi piemērojusi Darba likuma 101.panta otro daļu un pārkāpusi Civilprocesa likuma 97.panta pirmo daļu.

Darba devēja no darbinieces tiešām pieprasījusi paskaidrojumus tikai par atteikšanos pildīt darba pienākumus, taču tas nenozīmē, ka prasītājas nekorekta rīcība netika vērtēta kā uzteikuma pamats. Gluži pretēji, tā ir atspoguļota uzteikuma tekstā un attiecīgi vērtēta.

[6.3] Tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 124.pantu, jo nav izšķīrusi jautājumu par uzteikuma atbilstību Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktam.

Apelācijas instances tiesa pareizi secinājusi, ka uzteikumam bija divi tiesiskie pamati – Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1. un 2.punkts. Tomēr pārsūdzētajā spriedumā tiesa pievērsusies vienīgi minētās normas 2.punktā paredzētajam darba līguma uzteikuma pamatam, vispār nevērtējot uzteikuma atbilstību Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktam, kas noveda pie lietas nepareiza iznākuma. Civillietu tiesas kolēģija nav ņēmusi vērā, ka Darba likuma 124.panta izpratnē tiesiski pamatota uzteikuma gadījumā darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpums ne vienmēr uzskatāms par tik būtisku, lai darbiniekam nelabvēlīgu aktu atzītu par spēkā neesošu. Konkrētajā gadījumā prasītāja atteicās izpildīt darba pienākumus bez attaisnojoša iemesla, tādējādi pārkāpa darba līgumu un noteikto darba kārtību. Pārkāpums ir būtisks, jo izdarīts bez attaisnojoša iemesla, turklāt tas darba devējai radīja zaudējumus sakarā ar kravas nepiegādāšanu klientam. Pastāvot šādiem apstākļiem darba devējas pieļautais formālais Darba likumā noteiktās procedūras pārkāpums pats par sevi nevar izraisīt absolūtu pamatu prasītājai nelabvēlīgā uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu un viņas atjaunošanai darbā. Apelācijas instances tiesa prasītājas rīcību pēc būtības nav vērtējusi un juridisku kvalifikāciju tai nav devusi, kā arī nav argumentējusi, kādu apsvērumu dēļ konkrētajā situācijā darba līguma uzteikšanas procedūras neievērošanas sekas ir samērojamas tikai un vienīgi ar uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, vai tādā veidā tiek sasniegts taisnīgs rezultāts.

[7] Paskaidrojumos sakarā ar kasācijas sūdzību prasītāja norādījusi, ka tā ir noraidāma, jo apelācijas instances tiesas spriedums ir likumīgs un pamatots. Proti, tiesa vispusīgi un pareizi novērtējusi pierādījumus, pareizi piemērojusi materiālo tiesību normas un nav pārkāpusi procesuālo tiesību normas.

Motīvu daļa

[8] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz personu, kas to pārsūdzējusi, un argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Senāts atzīst, ka pārsūdzētais spriedums ir atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

[9] Tiesai, kā tas izriet no Civilprocesa likuma 8. un 97.panta, 193.panta piektās daļas noteikumiem, ir pienākums pamatot spriedumu, sniedzot izvērstu un nepārprotamu juridisko argumentāciju, kurā atspoguļots konkrētā strīda atrisināšanai piemērojamo materiālo tiesību normu izvēles process, sākot ar lietā būtisku faktisko apstākļu noskaidrošanu, kas balstīta uz pierādījumu objektīvu novērtējumu to kopumā, un beidzot ar loģiskā secībā izdarīta gala slēdziena formulēšanu (sk., piemēram, *Augstākās tiesas 2018.gada 27.jūlija sprieduma lietā Nr. SKC-158/2018, (ECLI:LV:AT:2018:0727.C04392213.1.S) 8.1.punktu*).

Arī Satversmes tiesas judikatūrā uzsvērts, ka motīvu norādīšana tiesas nolēmumā ir viens no līdzekļiem, kas ļauj personai pārliecināties, ka tā ir uzklausīta un tās sniegtie argumenti ir izvērtēti (sk., piemēram, *Satversmes tiesas 2018.gada 14.jūnija sprieduma lietā Nr. 2017-23-01 14.punktu*).

Jāpiekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējas argumentiem, kuros apstrīdēta apelācijas instances tiesas sprieduma atbilstība Civilprocesa likuma 97.panta noteikumiem un iepriekš minētajām pamatojuma prasībām, jo tajā izdarīto gala slēdzienu katrā ziņā nevar uzskatīt par tādu, kas balstīts uz pierādīšanas priekšmetā ietilpstošo apstākļu vispusīgu pārbaudi un pierādījumu objektīvu izvērtējumu.

[9.1] Darba likuma 102.pants noteic darba devēja pienākumu, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tas nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uz uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no šā likuma 101.panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī konkrēti faktiskie apstākļi, kas veido uzteikuma tiesisko pamatu. Citiem vārdiem, darba līguma uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apjomā, lai strīda gadījumā būtu iespējams pārbaudīt uzteikuma tiesiskumu. Tajā pašā laikā, kā atzīts judikatūrā, uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba līguma uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā (sk. *Senāta 2010.gada 29.septembra sprieduma lietā SKC-758/2010 (C28199509) 7.2.punktu*). Minētās tiesību normas prasības ir pamats uzskatīt par izpildītām, ja no darba līguma uzteikuma vai dokumentiem, uz kuriem tajā ir atsauce, skaidri izriet, kādu pārkāpumu darbinieks izdarījis un kā tas izpaudies (sk. *Senāta 2011.gada 9.marta sprieduma lietā Nr. SKC-613/2011(C30512009) motīvu daļu*).

Prasītājai darba līgums uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1. un 2.punktu (sk. *šā sprieduma 2.punktu*).

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts noteic darba devēja tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Savukārt minētās tiesību normas 2.punkts paredz uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

Lai arī pastāv zināma šo tiesību normu konkurence un nav izslēgtas situācijas, kad pārkāpums var atbilst vairāku Darba likuma 101.panta pirmajā daļā norādīto normu tiesiskajiem sastāviem, tieši darba devēja vērtējums ar atbilstošu pamatojumu ir priekšnoteikums darbinieka pieļautā pārkāpuma pareizai kvalifikācijai, no kuras atkarīgs uzteikuma termiņš. Proti, atbilstoši Darba likuma 103.panta pirmās daļas 2.punktam, konstatējot, ka darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, uzteikuma termiņš ir 10 dienas, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks termiņš. Savukārt gadījumā, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību, darba devējam ir tiesības uzteikt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku nekavējoties (Darba likuma 103.panta pirmās daļas 1.punkts).

No darba devējas 2020.gada 7.septembra uzteikuma teksta skaidri izriet un par to nepastāv strīds, ka darba tiesiskās attiecības ar /pers. C/ uzteiktas nekavējoties (sk. *lietas 7.lp.*).

Kā liecina pārsūdzētā sprieduma motīvu daļā ietvertā argumentācija, apelācijas instances tiesa devusi savu vērtējumu darba devējas uzteikuma pamatojumam, kas attiecas vienīgi uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā noteikto, un nonākusi pie secinājuma, ka uzteikumā aprakstītā darbinieces rīcība nav saistīta ar darba pienākumu izpildi un nav prettiesiska minētās tiesību normas izpratnē, kas izslēdz darba līguma uzteikšanu nekavējoties. Līdz ar to darba devēja ir pārkāpusi darba līguma uzteikšanas kārtību, kas ir absolūts Darba likuma 124.pantā noteiktais pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu un prasītājas atjaunošanai iepriekšējā darbā.

Senāts atzīst par pamatotu un lietas faktiskajiem apstākļiem atbilstošu apelācijas instances tiesas secinājumu, ka konkrētajā gadījumā nav konstatēti Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta tiesisko sastāvu veidojoši apstākļi kā pamats darba līguma uzteikumam, tādēļ noraida kasācijas sūdzības argumentus par minētās tiesību normas nepareizu piemērošanu. Taču vienlaikus Senāts uzskata, ka apelācijas instances tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 124.pantu, jo nav vērtējusi citus lietā nozīmīgus faktiskos apstākļus, kas bijuši darba līguma uzteikuma pamatā.

[9.2] Judikatūrā un juridiskajā literatūrā vairākkārt uzsvērts, ka tiesiska uzteikuma gadījumā ne katrs darba līguma izbeigšanas kārtības pārkāpums var būt pamats Darba likuma 124.panta pirmās daļas piemērošanai, uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošanai iepriekšējā darbā. Piemēram, ja darba devējs, tiesiski uzteicot darba līgumu (pierādot kāda darba līguma uzteikuma pamata esību), kļūdījies darba tiesisko attiecību izbeigšanas datuma noteikšanā, tas atzīstams par formālu pārkāpumu, un pats par sevi neizraisa Darba likuma 124.panta pirmajā daļā paredzētās sekas. Pat noraidot prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, ar tiesas spriedumu var novērst darbinieka tiesību aizskārumu, kas izpaužas kā atlīdzības (vidējās izpeļņas) nesaņemšana par laiku, kad viņam bija tiesības turpināt darbu (sk. *Senāta 2010.gada 24.februāra spriedumu lietā Nr. SKC-289/2010 (C30291308); 2010.gada 10.marta spriedumu lietā Nr. SKC-425/2010 (C07090608); 2010.gada 12.maija spriedumu lietā Nr. SKC-588/2010 (C32174208); 2015.gada 16.decembra sprieduma lietā Nr. SKC-2486/2015 (C12159814) 9.5.punktu; Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem. Rīga: Augstākā tiesa, 2010/2011, 12.–13.lpp.; Tiesu prakses apkopojums darba lietās. Rīga: Augstākā tiesa, 2018, 44. un 57.lpp.; Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 338.–339.lpp.*).

Aplūkojamajā gadījumā apelācijas instances tiesa nav veikusi analīzi par uzteikumā norādīto darba līguma pārkāpumu bez attaisnojoša iemesla, prasītājai atsakoties pildīt darba pienākumus, t.i., Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā paredzēto pamatu darba līguma uzteikšanai, bet aprobežojusies vienīgi ar konstatējumu par minētās tiesību normas 2.punkta tiesisko sastāvu veidojošu apstākļu neesību, kas liedza iespēju darba devējai uzteikt darba līgumu nekavējoties. Šādos apstākļos tiesa atzinusi, ka darba devējas pieļautā Darba likumā noteiktās procedūras, t.i., 10 dienu termiņa neievērošana automātiski noved pie uzteikuma atzīšanas par spēkā neesošu. Jāpiekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējas argumentiem, ka pārsūdzētajā spriedumā ietvertais konstatēto apstākļu juridiskais novērtējums ir kļūdains un neatbilst pierādījumiem lietā. Spriedumā nav motīvu, kas ļautu secināt, ka darba devējas pieļautais Darba likumā noteiktās procedūras pārkāpums, izvērtējot lietā nodibinātos faktus kopsakarā ar pieļautā pārkāpuma tiesiskajām sekām, ir tik būtisks, ka darbiniekam nelabvēlīgais akts jāatzīst par spēkā neesošu.

[9.3] Senāta ieskatā tiesai jāpārbauda visi uzteikumā norādītie pamati, noskaidrojot lietas apstākļus par uzteikumā minētajiem pārkāpumiem un tie jāvērtē kopsakarā ar pierādījumiem.

Izšķirot strīdu par uzteikuma atbilstību Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktam, tiesai jāpārliecinās, vai: 1) darbinieks pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību; 2) pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla; 3) pārkāpums ir būtisks – tas radījis vai, sagadoties apstākļiem, varēja radīt zaudējumus, vai ietekmēt parasto darba gaitu, vai arī ir radījis vai varēja radīt citas negatīvas sekas.

Pārkāpuma būtiskuma izvērtēšana ir saistīta arī ar Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikto, ka, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Faktiski šī tiesību norma nosaka darba devējam pienākumu izvērtēt pārkāpuma samērīgumu ar konkrētajām sekām – darba līguma uzteikumu. Tas nozīmē, ka strīda gadījumā tiesai ir jāpārbauda, vai ir ievērots samērīgums (sal., piemēram, *Augstākās tiesas 2012.gada 5.septembra sprieduma*

lietā Nr. SKC-1226/2012 (C33427710) 13. un 14.punkts; 2012.gada 9.novembra sprieduma lietā Nr. SKC-1275/2012 (C30517311) 7.punkts; 2013.gada 22.novembra sprieduma lietā Nr. SKC-2455/2013 (C30517311) 9.1. un 9.2.punkts).

Savukārt darba kārtību uzņēmumā bez koplīguma, darba kārtības noteikumiem, darba līguma un rīkojumiem reglamentē arī amatu apraksti, dienesta instrukcijas, dažādi nolikumi un citi vadības izdoti akti. Līdz ar to jēdziens „darba kārtības un līguma noteikumi" aptver ne tikai atsevišķus darba devēja dokumentus ar šādiem nosaukumiem, bet arī normatīvos aktus, kas regulē atsevišķu profesiju pārstāvju pienākumus darbā.

Pārbaudāmajā spriedumā tiesas vērtējums lietas faktiskajiem apstākļiem Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta tvērumā aprobežojās vienīgi ar konstatējumu, ka darbiniecei pieprasīti paskaidrojumi par darba līguma 3.2.2.punkta pārkāpumu, kas formāli atbilst minētajā tiesību normā paredzētajam uzteikuma pamatam. Šāds tiesas vērtējums ir acīmredzami nepietiekams.

[9.4] Iepriekš izklāstīto argumentu kopums ļauj secināt, ka apelācijas instances tiesa, apmierinādama prasību, nepareizi piemērojusi Darba likuma 124.panta pirmo daļu un nav ņēmusi vērā šā sprieduma 9.2.punktā norādīto judikatūru, kas attiecas uz minētās materiālo tiesību normas piemērošanu (Civilprocesa likuma 5.panta sestās daļas pārkāpums), kā arī nav analizējusi darbinieces rīcību Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta kontekstā. Konstatētie trūkumi materiālo tiesību normu piemērošanā un procesuālo tiesību normu pārkāpumi lietai nozīmīgu apstākļu noskaidrošanā, pierādījumu novērtēšanā un spriedumā izdarīto secinājumu pamatošanā vērtējami kā tādi, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas. Līdz ar to spriedums atceļams, neiedziļinoties kasācijas sūdzībā norādīto citu apsvērumu izvērtēšanā.

[10] Atbilstoši Civilprocesa likuma 458.panta otrajai daļai, atceļot pārsūdzēto spriedumu, atbildētājai SIA „/Nosaukums/" atmaksājama drošības nauda 300 EUR (*lietas 131.lp.*).

Rezolutīvā daļa

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

nosprieda

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 25.marta spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Atmaksāt SIA „/Nosaukums/" drošības naudu 300 EUR (trīs simti *euro*).

Spriedums nav pārsūdzams.

Senatore I. Garda

Senatore Dz. Balta

Senatore A. Briede