ECLI:LV:AT:2023:1122.C30381721.12.S
Lieta Nr. C30381721, SKC-103/2023
Civillietu departaments

Latvijas Republikas Senāts
SPRIEDUMS
Rīgā 2023. gada 22. novembrī

Senāts šādā sastāvā: senatore referente Anita Čerņavska, senatori Valerijs Maksimovs un Normunds Salenieks

izskatīja rakstveida procesā civillietu /pers. C/ prasībā pret /Nosaukums/ teātris par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, darba līguma punkta atzīšanu par spēkā neesošu un darba līguma atzīšanu par noslēgtu uz nenoteiktu laiku sakarā ar /Nosaukums/ teātris kasācijas sūdzību un /pers. C/ pretsūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2022. gada 28. janvāra spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] /pers. C/ 2020. gada 8. decembrī cēla tiesā prasību pret /Nosaukums/ teātris, kurā lūdza atzīt par spēkā neesošu darba līguma uzteikumu, atjaunot darbā, piedzīt atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku no 2020. gada 5. decembra un morālā kaitējuma atlīdzību 4750 EUR, atzīt par spēkā neesošu darba līguma punktu un atzīt darba līgumu par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

Prasības pieteikumā un tā papildinājumos norādīti šādi apstākļi.

[1.1] /pers. C/, pamatojoties uz /datums A/ noslēgto darba līgumu, pieņemts darbā par /amats/ uz laiku no /datums/līdz 2015./2016. gada teātra sezonas beigām. /datums B/ noslēgts darba līgums uz laiku no /datums/līdz 2020./2021. gada teātra sezonas beigām (6.1. punkts).

[1.2] Atbildētāja 2020. gada 24. novembrī uzteikusi darba līgumu ar 2020. gada 4. decembri, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu.

Uzteikums atzīstams par spēkā neesošu, jo ir pārkāpta darbiniekam – arodbiedrības biedram darba līguma uzteikšanas kārtība, kā arī pārkāpts uzteikuma termiņš un tas nav pamatots pēc būtības.

[1.3] Darba likuma 45. panta pirmā daļa noteic, ka uz laiku noslēgtā darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par pieciem gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus), ja citā likumā nav noteikts cits darba līguma termiņš. Par darba līguma pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līguma noslēgšana ar to pašu darba devēju, ja laika posmā no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 60 dienām pēc kārtas.

Uz noteiktu laiku noslēgtie darba līgumi pārsniedz piecu gadu termiņu. /datums B/ darba līguma 6.1. punktā noteiktais termiņš ir neskaidrs. Līdz ar to tas ir spēkā neesošs, un atzīstams, ka darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku.

[1.4] Darba tiesisko attiecību laikā atbildētāja pretēji Darba likuma 9. pantā noteiktajam aizliegumam radījusi prasītājam nelabvēlīgas sekas, kas izpaudās kā: vairākkārtēji darba līguma uzteikumi; mēģinājumu grafika nevienlīdzīga noteikšana laika un skaita ziņā; darba režīma nevienlīdzīga noteikšana gan disciplīnas, gan darba procesa bez režisora, dramaturga un atbalsta personāla ziņā; piezīmes izteikšana un pēc tam tās atcelšana, lai gan atcelšanas apstākļi bija zināmi piezīmes izteikšanas brīdī; blakus darbu saskaņojumu aizliegšana laikā, kad prasītājam noteikta dīkstāve, līdzīgos apstākļos citiem /amats/ blakus darbs ir saskaņots; vadības attieksme pret prasītāju.

Atbildētājas rīcība radījusi morālo kaitējumu, kuru prasītājs novērtē piecu mēneša darba algu 4750 EUR apmērā.

[1.5] Prasība pamatota ar Darba likuma 6. panta pirmo daļu, 9. un 44. pantu, 45. panta pirmo daļu, 101. panta pirmās daļa 1. punktu, 103. panta pirmo daļu, 110. panta pirmo daļu un 126. panta pirmo daļu, Civillikuma 5. un 1635. pantu.

[2] Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa ar 2021. gada 22. marta spriedumu prasību noraidīja pilnīgi.

Konstatēdama, ka atbildētāja 2020. gada 1. decembrī atsauca darba līguma uzteikumu un atsaukums prasītājam uz e-pastu (iepriekšēja komunikācija ar darba devēju) nosūtīts 2020. gada 3. decembrī, tiesa atzina, ka uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, atjaunošanai darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņai nav pamata.

Tiesa nav konstatējusi pamatu Darba likuma 45. panta pirmās daļas piemērošanai. Darba līgums noslēgts atbilstoši Ministru kabineta 2002. gada 6. augusta noteikumiem Nr. 353 „Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku" (2.1.1. punkts).

Tiesa atzina, ka noraidāma prasība daļā par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, jo nav pamatota ar Darba likuma 7. un 29. panta normām. Savukārt jebkādu nelabvēlīgu seku radīšanu prasītājam atbildētāja ir novērsusi.

[3] Rīgas apgabaltiesa, izskatījusi lietu sakarā ar prasītāja apelācijas sūdzību, ar 2022. gada 28. janvāra spriedumu prasību apmierināja daļēji: uzteikums atzīts par spēkā neesošu, prasītājs atjaunots darbā, piedzīta vidējā izpeļņa 12 378,31 EUR par darba piespiedu kavējuma laiku no 2020. gada 5. decembra līdz 2022. gada 28. janvārim un morālā kaitējuma atlīdzība 950 EUR, darba līguma 6.1. punkts atzīts par spēkā neesošu un noteikts, ka darba līgums ir noslēgts uz nenoteiktu laiku. Noteikta sprieduma nekavējoša izpilde daļā par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu. Prasība noraidīta daļā par morālā kaitējuma atlīdzības 3800 EUR piedziņu.

No atbildētājas prasītāja labā piedzīti ar lietas vešanu saistītie izdevumi 2850 EUR un valsts ienākumos piedzīti tiesas izdevumi 788,86 EUR.

Spriedums pamatots ar turpmāk minētajiem argumentiem.

[3.1] 2020. gada 24. novembra uzteikums neatbilst Darba likuma 110. panta pirmajā daļā noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Minētais ir patstāvīgs pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu un prasītāja atjaunošanai darbā.

[3.2] Uzteikuma atsaukums atbilstoši Darba likuma 103. panta trešajai daļai nav saskaņots ar prasītāju. Tādējādi atbildētājas vienpusēji pieņemts

rīkojums nepadarīja uzteikumu par spēkā neesošu.

[3.3] Prasītājs noliedz e-pasta saņemšanu un pamatoti norāda, ka pat gadījumā, ja viņš to būtu saņēmis, tam nav juridiska spēka, jo, pirmkārt, uzteikuma atsaukums nav saskaņots ar prasītāju, otrkārt, uzteikuma atsaukuma paziņošanai jānotiek tādā veidā, kādā paziņots par darba līguma uzteikumu.

Uzteikuma nosūtīšana ar e-pasta starpniecību tiek uzskatīta par otrai pusei saistošu darbību tad, ja tā veikta, izmantojot drošu elektronisko parakstu, un to nevar aizstāt iekšējā e-pasta sarakste. Līdz ar to Darba likuma 112.[1] pants nav tulkojams paplašināti. Turklāt šādam uzteikuma paziņošanas veidam (izmantojot drošu elektronisko parakstu) jābūt noteiktam darba līgumā vai darba koplīgumā (*Senāta 2016. gada 21. decembra sprieduma lietā Nr. SKC-2285/2016 (31310015) 8. punkts*). Tādējādi minētais ir attiecināms arī uz uzteikuma atsaukuma nodošanu prasītājam.

[3.4] Atbilstoši Darba likuma 43. pantam, 44. panta pirmajai daļai un Ministru kabineta 2002. gada 6. augusta noteikumu Nr. 353 „Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku" 2.1.1. punktam bija pieļaujama darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku, taču konkrētajā gadījumā ir pamats darba līguma 6.1. punkta atzīšanai par spēkā neesošu un atzīt, ka darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku.

/datums B/ darba līguma noslēgšana Darba likuma 45. panta pirmās daļas izpratnē ir uzskatāma par /datums A/ darba līguma pagarināšanu, jo darba tiesiskās attiecības nav pārtrauktas ilgāk par 60 dienām pēc kārtas. Tādējādi atzīstams, ka darba līguma termiņš pārsniedz Darba likuma 45. panta pirmajā daļā noteikto piecu gadu termiņu, uz kuru pieļaujama darba līguma slēgšana uz noteiktu laiku.

Darba līguma 6.1. punkts, atbilstoši kuram līgums noslēgts uz laiku līdz 2020./2021. gada teātra sezonas beigām, neatbilst Darba likuma 44. panta ceturtajai daļai (*uz noteiktu laiku noslēgtā darba līgumā norāda darba līguma beigu termiņu vai arī apstākļus, kas liecina par attiecīgā darba pabeigšanu*).

Ievērojot minēto, secināms, ka darba līguma punktā noteiktais ir pretrunā Darba likuma 45. panta noteikumiem. Tādēļ tas atzīstams par spēkā neesošu, vienlaikus atzīstot, ka līgums ir noslēgts uz nenoteiktu laiku.

[3.5] Ņemot vērā nodibinātos apstākļus, prasība par atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu atbilstoši Darba likuma 126. panta pirmajai daļai apmierināma.

[3.6] Ar 2020. gada 6. aprīļa /amats/ /pers. E/ e-pasta vēstuli, 2020. gada 11. jūnija e-pastu ar darba līguma 2020. gada 10. jūnija uzteikumu un vienošanās projektu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, darba līguma 2020. gada 5. augusta uzteikumu un tā atsaukšanu, 2020. gada 28. oktobra rīkojumu par piezīmes atcelšanu, /datums/un /datums/ sapulču protokoliem, 2020. gada 20. novembra rīkojumu par dīkstāves noteikšanu prasītājam, atteikumu saskaņot blakus darbu un saskaņojumiem ar citiem teātra /amats/ nodibināts, ka atbildētāja ir pārkāpusi Darba likuma 9. pantā noteikto aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas.

Par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu atzīstama atbildētājas rīcība, izdodot darba līguma uzteikumus, kas liecina par vēlmi izbeigt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju un tādēļ izvirzījusi pret viņu tādas prasības, kuru pildīšanu neparedz amata apraksts un kuras nav salīdzināmas ar prasībām, kas bija izvirzītas citiem teātra /amats/. Pretēji /amats/ amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem un teātra praksei izrāžu sagatavošanā prasītājam uzdots vienpersoniski sagatavot /nosaukums/izrādi un tikai pēc /amats/ vienpersoniska darba lemt par darba grupas apstiprināšanu izrādei, kā arī, atšķirībā no citiem /amats/, atteikts saskaņot blakus darbu laikā, kad tas netraucēja prasītāja darba pienākumu pildīšanai.

Tādējādi konstatēts, ka atbildētāja no 2020. gada aprīļa, kad prasītājs atteicās parakstīt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, līdz 2020. gada novembrim ir veikusi darbības, kas liecina par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu.

Savukārt mēģinājumu grafika noteikšana darba līgumā paredzētā darba laika ietvaros, prasība ievērot darba režīmu un disciplīnu, piezīmes izteikšana, kas pēc darbinieka iebildumu novērtēšanas atcelta, nav atzīstama par tādu atbildētājas rīcību, kas ir pretrunā Darba likuma 9. panta noteikumiem.

Tādēļ ir pamats atbilstoši Darba likuma 29. panta astotajai daļai, ņemot vērā judikatūru atlīdzinājuma apmēra noteikšanā (*Senāta 2013. gada 31. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-452/2013, Rīgas Pārdaugavas tiesas 2021. gada 14. maija spriedums lietā Nr. C68274221, ECLI:LV:RPPT:2021:0514.C68274221.4.S*) un konkrētās situācijas individuālo vērtējumu noteikt morālā kaitējuma atlīdzību darba līgumā noteiktās vienas mēneša darba algas 950 EUR apmērā. Šāds atlīdzības lielums atzīstams par taisnīgu un samērīgu ar pušu tiesiskajām interesēm un atbildētājas rīcību, kā arī ļauj cerēt, ka atbildētāja nākotnē atturēsies no rīcības, kas ir pretrunā Darba likuma normām.

[4] Atbildētāja kasācijas sūdzībā lūdz atcelt apelācijas instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru apmierināta prasība, pamatojoties uz turpmāk minētajiem argumentiem.

[4.1] Tiesa nepareizi iztulkoja un attiecināja uz lietas apstākļiem Darba likuma 103. panta trešo daļu un 112.[1] pantu un pārkāpa Civilprocesa likuma 5. panta sestās daļas un 97. panta noteikumus.

Senāta judikatūrā atzīts, ka, ja darba devējs labprātīgi atsauc uzteikumu, tādējādi atjaunojot darbinieku iepriekšējā darbā, tiesai apmierināt prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu nav pamata.

Konkrētajā gadījumā sakarā ar darba līguma uzteikšanas procedūras pārkāpumu atbildētājai bija tiesības labprātīgi atsaukt darba līguma uzteikumu, kuru pats prasītājs lūdzis atzīt par spēkā neesošu, un vēl kāda īpaša piekrišana tam nebija vajadzīga.

Darba likuma 112.[1] panta normas uz darba līguma uzteikuma atsaukuma paziņošanu nav attiecināmas. Nav vērtēti ar savstarpējo komunikāciju un uzteikuma atsaukuma paziņošanas faktu saistītie lietas apstākļi, kas pamatoti ar pierādījumiem lietā.

[4.2] Tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 44. panta ceturto daļu un 45. panta pirmo daļu un nepamatoti nav piemērojusi Darba likuma 44. panta pirmās daļas 2. punktu un Ministru kabineta 2002. gada 6. augusta noteikumu Nr. 353 „Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku" 2.1.1. punktu.

Tiesa atstājusi bez ievērības faktu, ka teātri savu darbību veic sezonās un tās sākuma un beigu datumi tiek noteikti katru sezonu individuāli. Prasītājam šis fakts nevarēja būt nezināms.

[4.3] Darba likuma 9. pants piemērots nepareizi, un pārkāpti Civilprocesa likuma 97. panta, 190. un 193. panta noteikumi, kļūdaini atzīstot, ka atbildētāja ir pieļāvusi nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu.

Tiesa nav ņēmusi vērā teātra darba specifiku un nav vērtējusi pierādījumus, kas apliecina, ka prasītājam nebija uzlikti pienākumi, kuru pildīšanu amata apraksts neparedz, kā arī darba devēja nav izturējusies pret viņu atšķirīgi no citiem darbiniekiem.

Pēc prasītāja motivētiem iesniegumiem atbildētāja, atsaucot darba līguma uzteikumus un atceļot piezīmi, ir novērsusi jebkādu nelabvēlīgu seku radīšanu. Līdz ar to šīs darbības atzīt par nelabvēlīgu seku radīšanu prasītājam nebija pamata.

[5] Paskaidrojumos par kasācijas sūdzību prasītājs norāda, ka sūdzība nav pamatota.

[6] Prasītāja pretsūdzībā par apelācijas instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības 3800 EUR

piedziņu, norādīts, ka tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 5. panta sestās daļas noteikumu.

Atlīdzības apmēra noteikšanā tiesa nav ņēmusi vērā, ka ir atšķirības starp izskatāmās lietas apstākļiem un tās lietas apstākļiem, uz kuru spriedumā atsaukusies apelācijas instances tiesa (lielāka darba alga; pēc atjaunošanas darbā darbiniekam prettiesiski noteikta dīkstāve, tomēr darba alga maksāta; u.c.). Konkrētajā gadījumā apstākļi prasītājam bijuši nelabvēlīgāki, tādējādi atlīdzība viņam pienākas lielāka.

Motīvu daļa

[7] Pārbaudījis spriedumu Civilprocesa likuma 473. panta pirmās daļas kārtībā, Senāts atzīst, ka apelācijas instances spriedums daļā, ar kuru apmierināta prasība par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu, ir atceļams un lieta šajā daļā nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

[8] Iztulkojot Darba likuma 103. panta trešās daļas normu, Senāta judikatūrā ir atzīts, ka tā aizsargā darbinieku pret darba devēja nekonsekventu un nenoteiktu rīcību, jo vērsta uz to, lai radītu tiesisko stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma. It īpaši svarīga šī norma ir tad, kad darbinieks pēc darba līguma uzteikuma beigām ir vienojies par darba tiesisko attiecību nodibināšanu ar citu darba devēju. Tajā pašā laikā tā nenosaka aizliegumu darba devējam atsaukt darba līguma uzteikumu. Ja darbinieks ceļ prasību tiesā un līdz viņu atjaunot iepriekšējā darbā, apstrīdot uzteikuma tiesiskumu, tad darbinieks ne vien piešķir darba devējam tiesības uzteikumu atsaukt, bet to izdarīt pieprasa. Darba devējam, atsaucot uzteikumu, darbinieks tiek atjaunots darbā un tādējādi ir novērsts viņa tiesību aizskārums (sk. *Senāta 2009. gada 14. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-896/2009, C27135908, 2010. gada 15. decembra sprieduma lietā Nr. SKC-965/2010, C27092109, 10.2. punktu, 2019. gada 20. augusta sprieduma lietā Nr. SKC-771/2019 ECLI:LV:AT:2019:0820.C24115717.11.S, 7.2. punktu*).

Tas nozīmē, ka situācija, kad pats darbinieks ceļ prasību tiesā un līdz atzīt uzteikumu par spēkā neesošu, nav ietverama Darba likuma 103. panta trešās daļas sastāvā.

Atbildētājai bija tiesības labprātīgi atsaukt prettiesisku darba līguma uzteikumu, kuru pats prasītājs lūdzis atzīt par spēkā neesošu, atjaunojot viņu iepriekšējā darbā, un vēl kāda cita īpaša prasītāja piekrišana tam nebija nepieciešama.

Senāts arī agrāk atzinis, ka no brīža, kad darbiniekam kļuvis zināms par iespēju turpināt darba tiesiskās attiecības, bet viņš pats nav to vēlējies, darba kavējumam vairs nav piespiedu rakstura (Darba likuma 126. panta pirmā daļa). Darba devēja dotās iespējas neizmantošana atgriezties iepriekšējā darbā un turpināt darbu ir apstāklis, kas liedz darba kavējumu vērtēt kā piespiedu (sk. *Senāta 2016. gada 17. februāra sprieduma lietā Nr. SKC-1124/2016, C28377314, 8.2. punktu*).

Ja tiesa uzskatīja, ka judikatūra šajā jautājumā nav piemērojama, tai atkāpšanās no judikatūras ir jāmotivē. Šāds pamatojums spriedumā nav norādīts, kas uzskatāms par Civilprocesa likuma 5. panta sestās daļas noteikuma pārkāpumu.

Tādējādi, ievērojot minēto judikatūru un celtās prasības priekšmetu, tiesai, kā pareizi norādīts kasācijas sūdzībā, nebija pamata prasības par atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu apmierināšanai izmantot argumentus, ka darba līguma uzteikuma atsaukums nav saskaņots ar prasītāju un pievērsties atsaukta uzteikuma vērtēšanai atbilstoši Darba likuma 110. panta pirmajai daļai. Tā vietā bija jānoskaidro, kad prasītājam kļuva zināms par uzteikuma atsaukumu un vai pēc tā saņemšanas tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības viņš ir izmantojis, vai ir bijusi nodrošināta iespēja strādāt un saņemt darba samaksu. Taču tiesa, taisīdama pirmās instances tiesas spriedumam pretēju spriedumu, lietas apstākļiem un vērtējumam šādā aspektā nav pievērsusies vispār. Līdz ar to Senāts atzīst, ka tiesa nav noskaidrojusi lietas apstākļus, kā to paredz Civilprocesa likuma 8. pants.

[8.1] Minētā sakarā par kļūdainu atzīstams arī tiesas atzinums, ka uzteikuma atsaukumam pēc analoģijas ir piemērojamas Darba likuma 112.[1] panta normas par darba līguma uzteikuma paziņošanu.

Vispirms Senāts norāda, ka analoģijas piemērošanā tiesas nolēmumam ir jābūt metodoloģiski pareizam.

Analoģijas (vienā vai vairākās likuma normās paredzētās tiesiskās sekas tiek attiecinātas uz tādu tiesiski nozīmīgu dzīves gadījumu, kas nav tieši noregulēts likumā, bet kas ir būtiski līdzīgs minētajiem normas sastāviem) pielietošanas priekšnoteikums ir atklāta likuma roba pastāvēšana attiecībā uz izšķiramo dzīves gadījumu. Citiem vārdiem, šāda roba esība (vai neesība) pati par sevi novelk arī analoģijas pieļaujamības robežas, turklāt šo robežu precīza noteikšana atkarīga no likuma roba pareizas konstatēšanas (vai secinājuma, ka attiecībā uz konkrēto dzīves gadījumu nepastāv likuma robs). Likuma robs ir atklāts, ja likumā attiecībā uz noteiktu dzīves gadījumu grupu nav ietverts pozitīvs tiesiskais regulējums, kaut arī šādam regulējumam, ņemot vērā attiecīgā likuma plānu un mērķi, bija jābūt tajā ietvertam (sk. *Kalniņš E. Privāttiesību teorija un prakse. Raksti privāttiesībās. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2005, 319., 339. lpp.*).

Tātad tikai situācijā, kurā tiek konstatēts tāds likuma robs, kas pieļauj (un pieprasa) tā aizpildīšanu tiesību tālākveidošanas ceļā, tiesai ir jāizvērtē, vai pastāv analoģijas piemērošanas sākotnējie priekšnoteikumi kopsakarā ar izskatāmo dzīves gadījumu, jāņem vērā arī Latvijas Republikas Satversmē nostiprinātās personu pamattiesības un atsevišķi jāizdara nepieciešamie apsvērumi par taisnīguma un vienlīdzības principa ievērošanu un piemērošanu. Šajā nolūkā katrreiz ir jāpārbauda, vai izšķiramais (likumā tieši nenoregulētais) dzīves gadījums tiesiskā novērtējuma ziņā, ņemot vērā attiecīgās tiesību normas jēgu un mērķi, ir līdzīgs likumā ietvertajam normas sastāvam.

No likumprojekta „Grozījumi Darba likumā", papildinot likumu ar 112.[1] pantu (*stājās spēkā 2015. gada 1. janvārī*), redzams likumdevēja nodoms skaidri noteikt darba līguma uzteikuma paziņošanas kārtību, lai atvieglotu šīs normas piemērošanu praksē. Īpaša uzmanība pievērsta paziņošanai ar pasta starpniecību un elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu. Priekšlikums paredz līdzīgu regulējumu, kāds ietverts Administratīvā procesa likumā un Paziņošanas likumā. Šis grozījums fiksē prezumpciju, ka uzteikums ir uzskatāms par saņemtu septītajā dienā pēc nodošanas pastā, un otrajā darba dienā pēc tā nosūtīšanas, ja uzteikums nosūtīts ar elektroniskā pasta starpniecību, izmantojot drošu elektronisko parakstu. Līdzīgs risinājums attiecībā par informācijas sniegšanu ar elektroniskā pasta starpniecību, izmantojot drošu elektronisko parakstu, var tikt izmantots arī citos gadījumos, piemēram, izsniedzot darbiniekam dokumentu, ar kuru darbiniekam izteikta piezīme vai rājiens (sk. *Likumprojekta „Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams:https:titania.saeima.lv/LIVS11/SaeimaLIVS11.nsf/0/1016FA82F40AC4EFC2257BC50037F713?OpenDocument*).

Minētais ļauj secināt, ka Darba likuma 112.[1] panta noteikumi ir tieši vai pēc analoģijas piemērojami, paziņojot darba līguma uzteikumu vai kādu darbiniekam piemēroto disciplinārsodu, proti, tādu darba devēja lēmumu, kuram attiecībā pret darbinieku ir nelabvēlīgs raksturs. Savukārt darba devēja lēmumam, ar kuru tiek atsaukts uzteikums, ir izteikti labvēlīgs raksturs. Tas darbinieka tiesisko stāvokli nepasliktina, gluži pretēji, atbilst viņa interesēm turpināt darba tiesiskās attiecības no informēšanas brīža jebkādā veidā, kādā darba devējs par atsaukumu paziņo.

Jāatzīmē, ka par likumdevēja acīmredzamu nodomu aizsargāt darbinieka intereses attiecībā uz viņam nelabvēlīga dokumenta iegūšanu arī liecina Darba likuma 112.[1] panta ievietošana minētā likuma Piektās sadaļas „Darba tiesisko attiecību izbeigšanās" 26. nodaļā „Uzteikums".

Tādējādi, lai arī regulējums par veidu, kādā darba devējs paziņo uzteikuma atsaukumu, Darba likumā nav paredzēts, tomēr nav racionālos

juridiskos apsvērumos balstīta pamata šaubām, ka uz šo konkrēto dzīves gadījumu likuma robs nepastāv, kas savukārt ir šķērslis analoģijas piemērošanā.

Apelācijas instances tiesa, kā liecina pārsūdzētā sprieduma motīvu daļa, šādu izvērtējumu atbilstoši Civilprocesa likuma 5. panta piektās daļas un 193. panta piektās daļas noteikumiem nav veikusi, aprobežodamās vien ar pievienošanos prasītāja viedoklim un atsauci uz Senāta 2016. gada 21. decembra spriedumā lietā Nr. SKC-2285/2016 paustajām atziņām Darba likuma 112.[1] panta piemērošanā strīdā par darba līguma uzteikuma tiesiskumu, nemotivējot, kā šīs atziņas sasaucas ar izšķiramā strīda faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem. Likuma prasībām atbilstošas juridiskas argumentācijas neesība spriedumā liedz saprast norādītā slēdziena iemeslus, kā arī faktiski padara neiespējamu attiecīgā tiesību jautājuma risinājuma objektivitātes un pareizības pārbaudi, izskatot lietu kasācijas kārtībā.

Senāta ieskatā tiesa nav sniegusi vērtējumu apstākļiem, kas saistīti ar pušu savstarpējās komunikācijas praksi un faktisku vienošanos par saziņas veidu, kaut arī tiem, ievērojot šī sprieduma 8. punktā izklāstītos argumentus, ir svarīga nozīme lietas pareizā izspriešanā.

[8.2] Rezumējot teikto, Senāts atzīst, ka tiesas motīvus, kā pareizi norādīts kasācijas sūdzībā, nevar atzīt par pamatotiem, tādēļ spriedums daļā, ar kuru apmierināta prasība par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, prasītāja atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu un piedzīti tiesas izdevumi, atceļams un lieta šajā daļā nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

[9] Savukārt kasācijas sūdzības argumenti par Darba likuma 44. panta ceturtās daļas un 45. panta nepareizu piemērošanu nevar būt iemesls sprieduma atcelšanai.

[9.1] Darba likuma 45. panta pirmā daļa, ar kuru prasītājs saistījis savu prasījumu atzīt darba līgumu noslēgtu uz nenoteiktu laiku, noteic uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma maksimālo termiņu – pieci gadi, ieskaitot termiņa pagarinājumus.

No minētās normas izriet, ka par darba līguma pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līguma noslēgšana tad, ja izpildās divi priekšnoteikumi: darba līgums noslēgts ar to pašu darba devēju un darba tiesiskās attiecības laika posmā no iepriekš noslēgtā darba līguma līdz jaunā darba līguma noslēgšanai nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 60 dienām pēc kārtas.

No apelācijas instances tiesas sprieduma redzams, ka tā jautājumā par uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņu (ieskaitot termiņa pagarinājumu) atbilstoši Civilprocesa likuma 97. un 193. panta prasībām ir pārbaudījusi pierādījumus un devusi lietas apstākļu juridisko novērtējumu, kā arī, atsaucoties uz Darba likuma 45. panta pirmo daļu, secinājusi, ka konkrētajā gadījumā ar prasītāju darba līgums /datums A/ noslēgts uz nenoteiktu laiku. Šāda tiesas secinājuma jauna izvērtēšana neietilpst kasācijas instances tiesas kompetencē (Civilprocesa likuma 450. panta trešā daļa). Turklāt iebildumi par Darba likuma 45. panta pirmās daļas šādā aspektā nepareizu piemērošanu kasācijas sūdzībā nav izteikti.

Tomēr, vienlaikus atzīdama par spēkā neesošu darba līguma noteikumu kā pamatojumu darba līguma atzīšanai par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, tiesa kļūdaini piemērojusi Darba likuma 44. panta ceturto daļu, jo bez pietiekamas ievērības atstājusi to, ka teātra sezonas beigu datums tiek noteikts ar iekšēju normatīvu aktu.

Ņemot vērā tiesas nodibināto, ka darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku nebija pieļaujama atbilstoši Darba likuma 45. panta pirmajai daļai, tā beigu termiņam vairs nav nozīmes. Līdz ar to Senāts piekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējai, ka Darba likuma 44. panta ceturtā daļa uz konkrētā strīda apstākļiem attiecināta nepareizi, taču šī kļūda nav vērtējama kā tāda, kas noveda pie lietas šajā daļā nepareizas izspriešanas.

[9.2] Tiesa pareizi norādījusi, ka atbilstoši Darba likuma 44. panta pirmās daļas 2. punktam un Ministru kabineta 2002. gada 6. augusta noteikumu Nr. 353 „Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku" 2.1.1. punktam darba līgumu var noslēgt uz noteiktu laiku, taču konkrētajā gadījumā ir nodibināti priekšnoteikumi Darba likuma 45. panta pirmās daļas piemērošanai. Tādējādi kasācijas sūdzības argumenti par minēto normu nepamatotu nepiemērošanu ir noraidāmi.

[10] Senāta ieskatā kasācijas sūdzības argumenti kopumā, t.i., gan par Darba likuma 9. panta nepareizu piemērošanu, gan arī Civilprocesa likuma 97., 190. un 193. panta noteikumu pārkāpumu ir vērsti uz pierādījumu vērtēšanu no jauna, kas nav kasācijas instances tiesas uzdevums (Civilprocesa likuma 450. panta trešā daļa).

Apelācijas instances tiesa pretēji kasācijas sūdzībā apgalvotajam ir rūpīgi izvērtējusi pušu iesniegtos pierādījumus saistībā ar prasītāja norādēm par Darba likuma 9. panta pārkāpumu un izdarījusi tiem atbilstošus secinājumus. Savukārt kasācijas sūdzības iesniedzējas atšķirīgais viedoklis par lietā konstatētajiem faktiem nerada pamatu tiesas secinājumu apšaubīšanai.

[11] Senāts noraida prasītāja pretsūdzības argumentus, ka tiesa pārkāpa Civilprocesa likuma 5. panta sestās daļas noteikumu, jo šie argumenti ir vērsti uz tiesas secinājuma atlīdzības apmēra noteikšanā apstrīdēšanu. Šāda tiesas secinājuma jauna izvērtēšana neietilpst kasācijas instances tiesas kompetencē.

Tādējādi nav pamata arī pretsūdzības apmierināšanai un sprieduma šajā daļā atcelšanai.

[12] Tā kā spriedums daļā tiek atcelts, atbilstoši Civilprocesa likuma 458. panta otrajai daļai kasācijas sūdzības iesniedzējai /Nosaukums/ teātris drošības nauda atmaksājama.

Rezolutīvā daļa

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

nosprieda

atcelt Rīgas apgabaltiesas 2022. gada 28. janvāra spriedumu daļā, ar kuru apmierināta prasība par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu un piedzīti tiesāšanās izdevumi, un nodot lietu šajā daļā jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā;

atstāt negrozītu spriedumu daļā, ar kuru apmierināta prasība par darba līguma punkta atzīšanu par spēkā neesošu, darba līguma atzīšanu par noslēgtu uz nenoteiktu laiku un morālā kaitējuma atlīdzības 950 EUR piedziņu, bet /Nosaukums/ teātris kasācijas sūdzību un /pers. C/ pretsūdzību noraidīt,

atmaksāt /Nosaukums/ teātris drošības naudu 300 EUR (trīs simti *euro*).

Spriedums nav pārsūdzams.

Senatore A. Čerņavska Senators V. Maksimovs Senators N. Salenieks