**Personas nodarbināšana divos akadēmiskajos amatos**

Personu var ievēlēt un nodarbināt tikai vienā profesora, asociētā profesora, docenta, lektora vai asistenta akadēmiskajā amatā un vienā augstskolā, kā arī vienlaikus vadošā pētnieka vai pētnieka akadēmiskajā amatā.

**Darba tiesisko attiecību satura noteikšana, ja darbinieks pie viena darba devēja pilda vairāku amatu pienākumus**

Ja darbinieks pie darba devēja vienlaikus pilda vairāku atšķirīgu amatu darba pienākumus, tad tiesai, lai noskaidrotu, kuram atbilstoši nosakāms darba tiesisko attiecību saturs (tostarp par darba samaksas apmēru) un uz to attiecināmais tiesiskais regulējums, visupirms jānoskaidro, kurš no tiem ir pamatdarbs.

Ja persona ir nodarbināta divos akadēmiskajos amatos augstskolā, akadēmiskais amats šaurākā nozīmē (profesora, asociētā profesora, docenta, lektora vai asistenta amats) ir uzskatāms par pamatdarbu, bet vadošā pētnieka vai pētnieka amats – par papildu darbu.

**Prasība atzīt tiesības tikt nodarbinātam akadēmiskajā amatā uz nenoteiktu laiku**

**Secīgu, uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izmantošana akadēmiskajam amatam**

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2025. gada 27. jūnija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C771207123, SKC-300/2025**

[ECLI:LV:AT:2025:0627.C771207123.19.S](https://gateway.elieta.lv/api/v1/PublicMaterialDownload/3118e004-aed4-42b1-b776-84c74e1bc072)

Senāts šādā sastāvā: senatore referente Sanita Osipova, senatores Inese Grauda un Marika Senkāne

rakstveida procesā izskatīja [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 3. decembra spriedumu civillietā [pers. A] prasībā pret [Nosaukums} universitāti par darba līguma atzīšanu par noslēgtu uz nenoteiktu laiku un darba algas piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] tiesā cēla prasību pret [Nosaukums] universitāti, kurā lūdz:

- atzīt par noslēgtiem uz nenoteiktu laiku darba līguma grozījumus Nr. [..] ar kuriem darbinieks pieņemts darbā par vadošo pētnieku [Nosaukums A] fakultātes [Nosaukums E] institūtā (turpmāk – [Nosaukums E] struktūrvienība) uz laiku līdz 2022. gada 31. decembrim;

- piedzīt no atbildētājas darba algu 33 764 *euro* pirms nodokļu nomaksas par laiku no 2023. gada 1. janvāra līdz 2024. gada 30. novembrim, kas aprēķināta atbilstoši darba līguma grozījumos Nr. 2‑00170 noteiktajai likmei.

Prasības pamatā norādīts, ka prasītājs pieņemts vadošā pētnieka amatā [datums]. Kopš tā laika viņš nostrādājis vadošā pētnieka amatā divus ievēlēšanas termiņus, kā arī ir ievēlēts tajā trešo reizi uz laiku no 2020. gada 8. septembra līdz 2026. gada 7. septembrim. Neraugoties uz to, darba devēja nepamatoti ar prasītāju noslēgusi darba līgumus uz noteiktu laiku, kas turklāt ir īsāki par termiņu, uz kādu prasītājs ir ievēlēts vadošā pētnieka amatā.

Lai saglabātu amatu, prasītājs 2023. gada 16. janvārī parakstījis vienošanos par vadošā pētnieka amata pienākumu izpildi [Nosaukums B institūtā (turpmāk – Nosaukums B struktūrvienība). Tā kā viņš vienlaikus turpinājis veikt darba pienākumus [Nosaukums E] struktūrvienībā, viņam pienākas darba samaksa, kas noteikta darba līguma grozījumos Nr. [..].

Prasītājs ir nodarbināts arī profesora amatā, taču tam neesot tiesiskas nozīmes, jo tas ir vienīgi papildu darbs.

[2] Ar Rīgas pilsētas tiesas 2023. gada 13. decembra spriedumu prasība noraidīta.

[3] Ar Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 3. decembra spriedumu prasība noraidīta, pamatojoties uz šādiem argumentiem.

[3.1] Darba līgumu noslēgšana uz noteiktu laiku ar darbinieku kā vadošo pētnieku atbilst Zinātniskās darbības likuma 26. panta ceturtajā un piektajā daļā ietvertajām speciālajām tiesību normām, kas noteic, ka uz akadēmiskos amatos ievēlētajām personām neattiecas Darba likuma 45. panta pirmajā daļā noteiktais darba līguma termiņa ierobežojums.

Tādēļ uz izskatāmo lietu nav attiecināmas judikatūras atziņas, kurās nodibināts darbinieka tiesību aizskārums, darba devējam slēdzot secīgus darba līgumus un atkārtoti nosakot pārbaudes laiku. Tāpat nav pamata pēc analoģijas piemērot Satversmes tiesas 2019. gada 7. jūnija spriedumu lietā Nr. 2018-15-01, jo tajā tika risināts tiesību jautājums par Augstskolu likuma tiesību normu piemērošanu, slēdzot darba līgumu ar augstskolas profesoriem.

[3.2] No pušu paskaidrojumiem nodibināms, ka atbilstoši Augstskolu likuma 28. panta piektajā daļā un 35.1 pirmajā daļā noteiktajai kārtībai ar darbinieku uz laiku līdz

2027. gada 29. aprīlim noslēgts darba līgums, uz kura pamata viņš pieņemts profesora amatā.

Savukārt no atbildētājas paskaidrojumiem konstatējams, ka darba tiesiskās attiecības veidojas no diviem darba līgumiem, ar kuriem viņš pieņemts profesora un vadošā pētnieka amatā. Atkarībā no slodzes viens no šiem darbiem uzskatāms par pamatdarbu.

Ievērojot Civilprocesa likuma 192. panta un 426. panta otrajā daļā noteiktās lietas izskatīšanas robežas apelācijas instances tiesā, nav pamata pārvērtēt darba līgumu, kas saistīts ar profesora amatu.

[3.3] Lietā nav konstatējams, ka pēc darba līguma grozījumu Nr. [..] termiņa beigām prasītājs saskaņā ar darba devējas uzdevumiem un rīkojumiem turpināja darbu [nosaukums E] struktūrvienībā.

Par to neliecina apstāklis, ka [datums] līgumā viņš norādīts kā kontaktpersona projektam, kas saistīts ar [nosaukums E] struktūrvienību. Līgumā nav vienošanās ar darbinieku par kontaktpersonas pienākumiem. Arī prasītāja kā profesora, [Nosaukums] universitātes [Nosaukums A] fakultātes Zinātnes komisijas locekļa un vadošā pētnieka pienākumi, kā arī piedalīšanās profesionālās pilnveides semināros nav nodalāmi tādā pakāpē, lai atzītu, ka uzskaitītā piedalīšanās balsojumos un semināri ir attiecināmi tikai uz darbību [nosaukums E] struktūrvienībā.

Savukārt tas, ka darba devējas elektroniskajā sistēmā laikā no [datums] pulksten 14.56 līdz [datums] pulksten 11.45 bija ietverta informācija, ka prasītājs ir nodarbināts [nosaukums E] struktūrvienībā, bija tehniska sistēmas kļūda.

Var piekrist, ka darba devējas darba samaksas un darba uzskaites sistēma ir sarežģīta un nepārskatāma, kas darbiniekam rada nedrošības sajūtu, taču tas nav pietiekams pamats prasības apmierināšanai.

[4] Par minēto spriedumu [pers. A] iesniedza kasācijas sūdzību, kurā lūdz to atcelt.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[4.1] Tā kā prasītājs vienlaikus pieņemts darbā profesora amatā, izspriežot lietu, bija piemērojams Augstskolas likuma 35.1 pants, atbilstoši kuram ar profesoru vai asociēto profesoru uz noteiktu laiku var noslēgt ne vairāk kā divus darba līgumus pēc kārtas.

Ievērojot minēto, kļūdains ir tiesas atzinums, ka prasītājam nav tiesības lūgt darba līguma noslēgšanu uz nenoteiktu laiku. Tas vienlaikus novedis pie nepareiza rezultāta pakārtotajam prasījumam par darba samaksas piedziņu un atjaunošanu darbā.

[4.2] Tiesai bija jāņem vērā Satversmes tiesas 2019. gada 7. jūnija spriedums lietā Nr. 2018-15-01, no kura secināms, ka speciālie tiesiskie regulējumi nevar būt pretrunā no Darba likuma 44. un 45. panta izrietošajai prasībai nodrošināt darbinieka aizsardzību pret secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu.

[4.3] Lietā bija piemērojama Zinātniskās darbības likuma 26. panta otrā un ceturtā daļa, no kuras izriet, ka darba līgums slēdzams uz tādu pašu laiku, uz kādu darbinieks ir ievēlēts akadēmiskajā amatā.

Tādēļ nepamatots ir tiesas secinājums, ka darba devēja nav pārkāpusi prasītāja tiesības strādāt vadošā pētnieka amatā līdz ievēlēšanas termiņa beigām (2026. gada 7. septembrim).

[4.4] No Civilprocesa likuma 418. panta otrās daļas 1. un 6. punkta izriet prasītāja tiesība apelācijas tiesvedībā precizēt prasību par tiesību pārkāpumu atzīšanu, proti, pieteikt prasījumu par atjaunošanu darbā.

Tiesa to nepamatoti nav ņēmusi vērā, kā rezultātā nav piemērojusi Civilprocesa likuma 149. panta astotajā daļā noteikto paātrināto kārtību, kādā izskatāms šāda rakstura strīds.

[5] Atbildētāja iesniedza paskaidrojumus par kasācijas sūdzību, kuros norāda, ka tā ir nepamatota un noraidāma.

**Motīvu daļa**

[6] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz personu, kas to pārsūdzējusi, un argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to noteic Civilprocesa likuma 473. panta pirmā daļa, Senāts atzīst, ka spriedums ir atceļams.

Vispirms Senāts pievērsīsies augstskolas akadēmiskā personāla amatu tiesiskā regulējuma sistēmiskai analīzei, lai atklātu Augstskolu likuma un Zinātniskās darbības likuma mijiedarbību šīs lietas kontekstā. Pēc tam Senāts aplūkos zinātnisko institūtu tiesiskā statusa regulējumu, kas ir priekšnoteikums tālākai pareizai darba tiesisko attiecību regulējošo tiesību normu piemērošanai, tai skaitā pareizai lietas faktisko apstākļu kvalifikācijai saistībā ar pamatdarba, papildu darba un blakus darba jēdzieniem. Visbeidzot Senāts atgādinās Eiropas Savienības tiesību nozīmi jautājumā par vairāku secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanas aizliegumu.

*Augstskolas akadēmiskā personāla amatu tiesiskā regulējuma sistēma*

[7] Prasītājs [Nosaukums] universitātē vienlaikus ir nodarbināts divos akadēmiskos amatos, proti, vadošā pētnieka amatā un profesora amatā. Tāpēc visupirms ir noskaidrojams, vai ir tiesiska šo divu akadēmisko amatu vienlaicīga ieņemšana pie viena un tā paša darba devēja. Lai to noskaidrotu, ir vērtējama augstskolas akadēmiskā personāla tiesiskā regulējuma sistēma un katra no amatiem – vadošā pētnieka un profesora – funkcijas un vieta šajā sistēmā.

Akadēmiskais personāls veic šādas funkcijas: 1) zinātnisko pētījumu veikšana; 2) mākslinieciskās jaunrades veikšana; 3) piedalīšanās studējošo izglītošanā (Augstskolu likuma 27. panta otrā daļa).

Savukārt Augstskolu likuma 27. panta pirmā daļa iedala akadēmisko personālu šādās grupās: 1) profesori, asociētie profesori; 2) docenti, vadošie pētnieki; 3) lektori, pētnieki; 4) asistenti.

Tādējādi atbilstoši minētajam regulējumam gan profesori, gan vadošie pētnieki ietilpst augstskolas akadēmiskajā personālā, ko veido attiecīgās augstskolas akadēmiskajos amatos ievēlētie darbinieki (Augstskolu likuma 26. panta pirmās daļas 1. punkts).

Veicot Augstskolu likumā noteikto profesoru un vadošo pētnieku amatu regulējuma salīdzinājumu (Augstskolu likuma 28. pants nosaka prasības profesoriem, bet 38. pants vadošiem pētniekiem), kā arī ņemot vērā secību, kādā Augstskolu likuma 27. panta pirmajā daļā ir uzskaitīti akadēmiskajā personālā ietilpstošie amati, secināms, ka profesors kā starptautiski atzīts speciālists, kas veic mūsdienu līmenim atbilstošu pētniecības vai mākslinieciskās jaunrades darbu un nodrošina augstas kvalitātes studijas attiecīgajā zinātnes vai mākslas apakšnozarē, ir hierarhiski visaugstākais akadēmiskā personāla amats. Arī Satversmes tiesa norādīja, ka visaugstākā kvalifikācija un vadošā loma augstākās izglītības īstenošanā ir profesūrai (sk. *Satversmes tiesas 2019. gada 7. jūnija spriedumu lietā Nr. 2018-15-01; 10.1. punktu*).

Vienlaikus jāņem vērā, ka atšķirībā no profesoriem Augstskolu likums nenosaka vadošo pētnieku darba pienākumus un prasības kandidātiem. Augstskolu likuma 38. pants nosaka, ka vadošos pētniekus ievēlē amatā Zinātniskās darbības likuma 26. pantā noteiktajā kārtībā vai pieņem darbā bez ievēlēšanas uz laiku, kas nepārsniedz divus gadus.

Zinātniskās darbības likuma 4. panta 1.1 punkta izpratnē vadošais pētnieks ir zinātniskais darbinieks, kura amata pienākumi ir saistīti ar zinātniskās institūcijas funkciju nodrošināšanu (*Zinātniskās darbības likuma 26. panta pirmās daļas 1. punkts*), proti, zinātniskās darbības īstenošanu, kā arī piedalīšanos zinātniskās kvalifikācijas iegūšanas un pilnveidošanas procesā (*Zinātniskās darbības likuma 1. panta pirmās daļas 7. punkts*). Ievērojot, ka atbilstoši Zinātniskās darbības likuma 26. panta trešajai daļai vadošā pētnieka amatā var ievēlēt tikai personas ar zinātnes doktora grādu, bet pētnieka amatā – ar zinātnes doktora vai maģistra grādu, secināms, ka vadošais pētnieks ir hierarhiski visaugstākais zinātniskā darbinieka amats.

Turklāt jānorāda, ka arī Profesiju klasifikatorā akadēmiskajā personālā ietilpstošie amati – profesori, asociētie profesori, docenti, lektori un asistenti – ietilpst profesijas grupā „Universitāšu un citu augstākās izglītības iestāžu akadēmiskais personāls” (231), turpretī vadošais pētnieks un pētnieks ietilpst citā profesijas grupā „Zinātnieki, fiziķi un astronomi” (2111), kurā neviens no norādītajiem amata pamatuzdevumiem nav saistīti ar studentu izglītošanu.

Tādējādi augstskolas akadēmiskā personāla amatus var iedalīt šādās apakšgrupās: 1) akadēmiskais amats šaurākā nozīmē, kurā ietilpst profesors, asociētais profesors, docents, lektors un asistents, no kuriem hierarhiski augstākais ir profesora amats, kas nodarbojas gan ar zinātni, gan akadēmisko darbu, proti, docē studentiem; 2) zinātniskie darbinieki, kuru lokā ietilpst vadošais pētnieks, pētnieks un zinātniskais asistents, no kuriem hierarhiski augstākais ir vadošā pētnieka amats, kas nodarbojas ar zinātnisko darbību, taču to pienākumos neietilpst docēšana studentiem.

Augstskolu likuma 26. panta septītā daļa, kurā noregulēts jautājums par divu akadēmisko amatu vienlaicīgu ieņemšanu pie viena un tā paša darba devēja, noteic, ka personu var ievēlēt tikai vienā – profesora, asociētā profesora, docenta, lektora vai asistenta – akadēmiskajā amatā un tikai vienā augstskolā. Turpretī personu, kura ievēlēta kādā no akadēmiskajiem amatiem šaurākā nozīmē, vienlaikus var ievēlēt arī vadošā pētnieka vai pētnieka amatā.

Senāts secina – tas, ka prasītājs [Nosaukums] universitātē vienlaikus nodarbināts divos akadēmiskos amatos, proti, vadošā pētnieka amatā un profesora amatā nav pretrunā likuma prasībām.

*Zinātnisko institūtu tiesiskais statuss*

[8] Prasītājs pieteikumā tiesai ir uzsvēris, ka profesora amats ir papildu darbs, savukārt darbs [nosaukums B] struktūrvienībā, proti, zinātniskā institūtā ir viņa pamata darba vieta.

Zinātniskās darbības likuma 1. panta pirmās daļas 7. punkts izdala šādas zinātnisko institūciju grupas: 1) zinātniskie institūti; 2) augstskolas; 3) komercsabiedrības, kā arī citas institūcijas, kuru statūtos, nolikumā vai satversmē ir paredzēta zinātniskā darbība, piedalīšanās zinātniskās kvalifikācijas iegūšanas un pilnveidošanas procesā un kuras ir reģistrētas zinātnisko institūciju reģistrā.

Atbilstoši Augstskolu likuma 3. panta pirmajai daļai augstskola ir gan augstākās izglītības institūcija, kas īsteno studiju programmas, gan zinātnes institūcija, kas veic zinātnisko darbību un nodarbojas ar māksliniecisko jaunradi. Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija ir akreditējusi [Nosaukums] universitāti, piešķirot tai tiesības īstenot akreditētās studiju programmas un izsniegt valstiski atzītus diplomus par augstākās izglītības iegūšanu. (pieejams: *[tīmekļvietne A]*).

Lai pildītu savu pienākumu veikt zinātnisko pētniecību, augstskola citastarp var dibināt zinātnisko institūtu. Zinātniskās darbības likuma 21. panta otrā un piektajā daļā, un 21.3 pantā, kā arī Augstskolu likuma 22. panta otrā un trešajā daļā likumdevējs paredz valsts (pašvaldības) dibinātajām augstskolām tiesības dibināt zinātnisko institūtu un rīcības brīvību attiecībā uz to, kāds juridiskais statuss var tikt noteikts to izveidotajam zinātniskajam institūtam.

Attiecīgi augstskolu dibinātie zinātniskie institūti var būt: 1) atvasināta publiskā persona, kura ir ar tiesībspēju apveltīts publisko tiesību subjekts; 2) publiskā aģentūra, kura atbilstoši Publisko aģentūru likuma 2. panta otrajai un trešajai daļā ir pastarpinātās pārvaldes iestāde; 3) struktūrvienība.

[Nosaukums] universitātē [Nosaukums A] fakultātē 2024. gada 1. janvārī tika izveidots [Nosaukums U] institūts, kurā tika integrētas struktūrvienības no līdzšinējās [Nosaukums A] fakultātes, proti, [Nosaukums V] institūts ar tajā ietilpstošajām struktūrvienībām un [Nosaukums B] institūts ar tajā ietilpstošajām struktūrvienībām, izņemot [Nosaukums B] institūta [nosaukums] katedru (pieejams: [tīmekļvietne B). [Nosaukums B] ir [Nosaukums] universitātes struktūrvienība. Publiski pieejamajā zinātnisko institūciju reģistrā norādīts, ka [Nosaukums] universitāte (atbildētāja) ir valsts dibināta augstskola (pieejams: [*https://sciencelatvia.gov.lv/#/pub/scientific\_institution/1756*](https://sciencelatvia.gov.lv/#/pub/scientific_institution/1756)).

Darba likuma 4. panta pirmā daļa noteic, ka darba devējs ir fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku. Ievērojot minēto, no valsts augstskolas nodibinātā zinātniskā institūta juridiskā statusa atkarīgs, vai par darbinieka, kurš nodarbināts zinātniskajā institūtā, darba devēju uzskatāms attiecīgais zinātniskais institūts vai arī augstskola. Tāpēc, izspriežot lietu, tiesai bija jānoskaidro [nosaukums B] struktūrvienības juridiskais statuss, lai konstatētu, vai prasītāja darba devējs abos amatos ir [Nosaukums] universitāte, vai arī viņam ir divi darba devēji.

*Darba tiesisko attiecību regulējums, ja darbinieks pie viena darba devēja pilda vairāku amatu pienākumus*

[9] Apgabaltiesas secinājums, ka prasītājam nav tiesības lūgt atzīt darba līguma grozījumus par noslēgtiem uz nenoteiktu laiku, pamatots ar Zinātniskās darbības likuma 26. panta ceturto un piekto daļu, kas noregulē darba līguma noslēgšanu ar darbinieku, kurš ievēlēts vadošā pētnieka amatā.

Vienlaikus apgabaltiesa nav piešķīrusi nekādu tiesisku nozīmi tās nodibinātajam apstāklim, ka prasītājs vienlaikus ir nodarbināts divos atsevišķos amatos – gan par vadošo pētnieku, gan profesoru. Tam, ka pats prasītājs uzskata, ka šis apstāklis nav būtisks, jo profesora amats viņam esot blakus darbs, nav tiesiskas nozīmes. Tādējādi turpmāk norādīto apsvērumu dēļ secināms, ka pārsūdzētajā spriedumā nav pienācīgi noteikti un izvērtēti visi strīda izšķiršanā nozīmīgie tiesiskie un faktiskie apstākļi, kā to noteic Civilprocesa likuma 8. pants, 97. panta trešā daļa un 193. panta piektā daļa.

[9.1] Darba likuma 28. panta pirmā daļa noteic, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu. Šo tiesisko attiecību ietvarā darbinieks par atlīdzību uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem (minētā panta otrā daļa).

Saskaņā ar Darba likuma 40. panta otrās daļas 5. punktu darba līgumā jānorāda darbinieka arods, amats, specialitāte (turpmāk – profesija) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgs nolīgtā darba raksturojums. No minētā regulējuma izriet, ka darba līgumā var tikt noteikts tikai viens pamatdarbs, proti, vienas profesijas ietvaros veicamie darba pienākumi.

Cita amata (profesijas) pienākumu, kas neietilpst pamatdarba pienākumos, izpilde pie viena un tā paša darba devēja atbilst papildu darba jēdzienam, kura noteikšana atbilstoši Darba likuma 65. panta pirmajai daļai piešķir tiesību uz piemaksas saņemšanu. Savukārt, ja cita amata (profesijas) pienākumi tiek veikti pie cita darba devēja, tad Darba likuma 91. panta izpratnē tas ir kvalificējams kā blakus darbs.

Tātad vienošanās par papildu darba veikšanu uzskatāma par tiesiskā darījuma (darba līguma) nejaušo sastāvdaļu, tādēļ atšķirībā no blakus darba šāda vienošanās nevis nodibina jaunas darba tiesiskās attiecības (jaunu saistību tiesību), bet gan paredz esošo attiecību papildu noregulējumu.

Secīgi vienošanās par papildu darba veikšanu neveido tādu tiesiskajā regulējumā noteikto tiesiskā sastāva pazīmju kopumu, kas Darba likuma 39. panta un Civillikuma 1533. panta izpratnē uz šāda fakta pamata ļautu nodibināt, ka ar vienu un to pašu darba ņēmēju darba devējam vienlaikus jānoslēdz jauns darba līgums par papildu darbu. Ievērojot minēto kopsakarā ar apstākli, ka darbinieks var tikt nodarbināts tikai vienā pamatdarbā, kļūdains ir apgabaltiesas secinājums, ka darbinieka un darba devēja tiesisko attiecību vienlaikus var noregulēt vairāki nesaistīti darba līgumi.

Tādēļ, ja darbinieks pie darba devēja vienlaikus pilda divu atšķirīgu amatu darba pienākumus, lai noskaidrotu, kuram atbilstoši nosakāms darba tiesisko attiecību saturs (tajā skaitā par darba samaksas apmēru) un uz to attiecināmais tiesiskais regulējums, tiesai visupirms jānoskaidro, kurš no tiem ir pamatdarbs.

[9.2] Kā tas izriet no Augstskolu likuma 26. panta septītās daļas trešā teikuma satura, ja persona ir nodarbināta augstskolā, kura vienlaikus ir gan augstākās izglītības, gan zinātnes institūcija (*Augstskolu likuma 3. panta pirmā daļa*), uz attiecīgās tiesību normas pamata akadēmiskais amats šaurākā nozīmē, proti, izskatāmajā lietā profesora amats būtu uzskatāms par pamatdarbu, bet vadošā pētnieka, kuru persona ieņem vienlaikus – par papildu darbu, jo likums *expresis verbis* nosaka, ka „[p]ersonu var ievēlēt tikai vienā – profesora, asociētā profesora, docenta, lektora vai asistenta – akadēmiskajā amatā un tikai vienā augstskolā. [..] Šādā akadēmiskajā amatā ievēlētu personu vienlaikus var ievēlēt arī vadošā pētnieka vai pētnieka amatā.”

No šāda likumā noteiktā darba tiesisko attiecību noregulējuma darba līgumā var tikt paredzēta atkāpe tikai tad, ja tas nosaka labvēlīgākus noteikumus un uzlabo darbinieka tiesisko stāvokli (sal. *Darba likums ar komentāriem. Autoru kolektīvs. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 27. lapa*). Kontekstā ar minēto jānorāda, ka, piemēram, atbilstoši Augstskolu likuma 35.1 panta pirmās daļas 2. punktam  attiecībā uz profesoru vai asociēto profesoru jau otrais secīgais darba līgums var tikt noslēgts uz nenoteiktu laiku. Taču augstskola ar profesoru vai asociēto profesoru drīkst slēgt ne vairāk kā divus terminētus darba līgumus. Ja augstskola turpina nodarbināt profesoru vai asociēto profesoru arī pēc otrā terminētā līguma, tad tai ir jāslēdz darba līgums uz nenoteiktu laiku. Tiesa izskatāmajā lietā nav noskaidrojusi, vai ar prasītāju ir noslēgts pirmais terminētais līgums vai atkārtots, pēc kura pienākas beztermiņa darba līgums.

Neraugoties uz to, tiesa vispār nav piemērojusi Augstskolu likuma 26. panta septītās daļas trešo teikumu, kā rezultātā pārsūdzētajā spriedumā nav veikts pierādīšanas priekšmetā ietilpstošo apstākļu vērtējums tam, kurš no prasītāja amatiem ir uzskatāms par pamatdarbu, bet kurš – par papildu darbu. Tā vietā kļūdaini tiesiska nozīme piešķirta darba devējas paskaidrojumiem, ka tas esot atkarīgs no darba devējas noteiktās noslodzes katram no amatiem. Līdz ar to tiesa nav noskaidrojusi lietā būtiskus apstākļus, proti, spriedumā iztrūkst profesora un vadošā pētnieka amatu regulējuma (ārējo normatīvo aktu, darba devēja iekšējo noteikumu, rīkojumu utt.) salīdzinājums, lai nodibinātu, vai sakarā ar nepieciešamību nodrošināt darbiniekam labāku tiesisko stāvokli pretēji Augstskolu likuma 26. panta septītajai daļai pastāvēja tiesisks pamats par darbinieka pamatdarbu noteikt vadošā pētnieka amatu ar terminētu darba līgumu.

Turklāt, kā jau norādīts, tas ir tiesību jautājums, līdz ar to prasītāja (darbinieka) viedoklis par to, vai minētajam apstāklim ir tiesiska nozīme un kurš no amatiem ir pamatdarbs, tiesai nav saistošs.

*Par tiesībām uz amata pienākumu pildīšanu uz nenoteiktu laiku*

[10] Kaut arī prasībā lūgts atzīt prasītāja tiesības tikt nodarbinātam vadošā pētnieka amatā (noteiktā struktūrvienībā) uz nenoteiktu laiku, faktiski ar šo prasību tiek aizstāvēta darbinieka tiesība tikt nodarbinātam pie darba devēja ilgāku laiku, nekā tas ir noteikts darba līguma grozījumos.

Savukārt šādu tiesību esība ir atkarīga no tā, kādus juridiskos faktus nodibinās apgabaltiesa pēc tam, kad tiks veikts procesuālajām tiesību normām atbilstošs visu pierādīšanas priekšmetā ietilpstošo apstākļu izvērtējums. Proti, tam, vai vadošais pētnieks uzskatāms par pamatdarbu, papildu darbu vai blakus darbu, ir tiesiska nozīme izskatāmā strīda izšķiršanā, lai noskaidrotu, atbilstoši kuram no tiem ir nosakāms darba līguma spēks laikā.

[10.1] Attiecībā uz papildu darbu judikatūrā atzīts, ka darbiniekam ir tiesības uz samaksu par papildu darbu, bet nevis tiesības uz papildu darbu pēc būtības. Papildu darbs nevienam netiek garantēts, un darba devējam arī nav pienākuma nodrošināt darbinieku ar papildu darbu. Noteikuma par papildu darba veikšanu iekļaušana darba līgumā nerada darbiniekam patstāvīgas tiesības prasīt darba devējam nodrošināt papildu darbu, savukārt darba devējam tas nerada pienākumus nodrošināt darbinieku ar papildu darbu (sk. *Senāta 2018. gada 28. septembra sprieduma lietā Nr. SKC-552/2018,* [*ECLI:LV:AT:2018:0928.C26129717.4.S*](https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam/darba-tiesibas/darba-likums/c-dala-darba-ligums-28-129pants)*, 8.4.1. punktu*).

Vienlaikus jāņem vērā, ka izskatāmajā lietā ir jāpiemēro speciālās tiesību normas, proti, atbilstoši tiesiskajam regulējumam akadēmiskajā amatā, tostarp vadošā pētnieka amatā personu ievēl uz sešiem gadiem (piemēram, *Zinātniskās darbības likuma 26. panta otrā daļa, Augstskolu likuma 35.1 pants*). Tātad, ievērojot akadēmisko amatu specifiku, jāsecina, ka darbiniekam uz likuma pamata ir tiesība tikt nodarbinātam akadēmiskajos amatos uz ievēlēšanas termiņu neatkarīgi no tā, vai tas ir pamatdarbs vai papildu darbs. Tomēr šis apstāklis nepiešķir personai tiesību lūgt atzīt tiesību pildīt papildu darbu uz nenoteiktu darbu pat, ja, piemēram, darbinieks ilgstoši pildījis attiecīgā amata pienākumus vai arī ir nodarbināts ar darba līgumu pamatdarbā uz nenoteiktu laiku.

Proti, ja vadošā pētnieka amats ir papildu darbs, tad darbiniekam vienīgi piemīt tiesība prasīt tikt tajā nodarbinātam uz termiņu, kas nepārsniedz Zinātniskās darbības likuma 26. panta otrajā daļā noteikto. Ja šajā laika posmā saistībā ar situācijas maiņu (piemēram, darbinieks netiek pārvēlēts amatā, kurā veica pamatdarba pienākumus) darbinieks pilda tikai papildu darba pienākumus, tad faktiski darbiniekam tiek mainīts darba līgumā noteiktais veicamais darbs (pamatdarbs), kas ir darba līguma grozīšanas pamats Darba likuma 97.–98. panta izpratnē (sk. *Senāta 2013. gada 22. novembra spriedumu lietā Nr.*[*SKC-2478/2013*](https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3024)*, C23067612*).

[10.2] Vienlaikus Senāts atgādina, ka, iztulkojot un piemērojot nacionālos normatīvos aktus, jāņem vērā arī Eiropas Savienības tiesību akti un Eiropas Savienības Tiesas sniegtā interpretācija.

Secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgas izmantošanas aizliegums nostiprināts Eiropas Savienības Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvā 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (turpmāk – Pamatnolīgums). Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktā noteikti vairāki pasākumi, no kuriem viens vai vairāki ir jāievieš, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus.

Eiropas Savienības Tiesa ir skaidrojusi, ka Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta mērķis ir ierobežot secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu vai darba attiecību izmantošanu, kas tiek uzskatīta par potenciālu avotu darba ņēmēju interesēm kaitējošai ļaunprātīgai izmantošanai, – paredzot vairākus noteikumus par aizsardzības obligāto minimumu, lai novērstu, ka darbinieku situācija tiek padarīta nedroša. Tādējādi dalībvalstīm ir pienākums efektīvi un saistoši ieviest vismaz vienu no šajā normā uzskaitītajiem pasākumiem, ja šo valstu tiesībās nav paredzēti līdzvērtīgi tiesiski pasākumi (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2022. gada 15. decembra sprieduma apvienotajās lietās „Presidenza del Consiglio dei Ministri u.c. (Chercheurs universitaires)”, C-40/20 un C-173/20,* [*ECLI:EU:C:2022:985*](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=268607&pageIndex=0&doclang=lv&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1331197)*, 52. un 53. punktu*).

Tāpat Eiropas Savienības Tiesa atzinusi, ka valsts tiesai ir jāpārbauda, vai universitātes izmanto ar akadēmisko personālu slēgtus darba līgumus uz noteiktu laiku, lai apmierinātu parastās un pastāvīgās pētniecības un mācību darba vajadzības. Valsts tiesai katrā atsevišķā gadījumā ir jāizvērtē visi tajā izskatāmo lietu materiālie apstākļi, ņemot vērā it īpaši to līgumu skaitu, kurus tā pati universitāte ir noslēgusi ar to pašu pētnieku vai lai veiktu to pašu darbu, un izvērtējot arī atlases procedūru veidu un intervālu starp katru procedūru, lai izvairītos no tā, ka darba devējs ļaunprātīgi sērijveidā izmanto līgumus uz noteiktu laiku (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2022. gada 15. decembra sprieduma apvienotajās lietās „Presidenza del Consiglio dei Ministri u.c. (Chercheurs universitaires)”, C-40/20 un C-173/20,* [*ECLI:EU:C:2022:985*](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=zin%25C4%2581tniska&docid=268607&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=13991357#ctx1)*,* *78. un 82. punktu*).

Tiesai, izskatot lietu atkārtoti, jāņem vērā arī, ka konkrēti Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktam nepiemīt tieša iedarbība, proti, uz to privātpersona nevar atsaukties valsts tiesā (sk. analīzi *Eiropas Savienības Tiesas 2008. gada 15. aprīļa sprieduma lietā „Impact”, C-286/06,* [*ECLI:EU:C:2008:223*](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?mode=lst&pageIndex=0&docid=71395&part=1&doclang=LV&text=&dir=&occ=first&cid=1768378)*, 69.–80.punktā*), kā arī tas nozīmē, ka valsts tiesai nav pienākuma nepiemērot savas valsts tiesību normu, kas ir pretrunā Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punktam (*Eiropas Savienības Tiesas 2020. gada 15. aprīļa sprieduma apvienotajās lietās „Sánchez Ruiz”, C-103/18 un C-429/19,* [*ECLI:EU:C:2020:219*](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?mode=req&pageIndex=1&docid=224584&part=1&doclang=LV&text=&dir=&occ=first&cid=1768100)*, 120. punkts*), tomēr joprojām ievērojot atbilstīgas interpretācijas pienākumu (sk. *iepriekš minētā sprieduma lietā „Sánchez Ruiz” 121.–124. punktu*).

Attiecībā par iespējamo lietas risinājumu, ja tiesa secinātu, ka notikusi secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīga izmantošana, attiecīgās valsts tiesību normas ir jāinterpretē un jāpiemēro, cik vien iespējams, tā, lai tiktu pienācīgi sodīta šī ļaunprātīgā izmantošana un tiktu novērstas Eiropas Savienības tiesību pārkāpuma sekas. Uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu pārveidošana par līgumiem uz nenoteiktu laiku var tikt atzīts par pasākumu, kas sniedz efektīvas un līdzvērtīgas darba ņēmēju aizsardzības garantijas, tomēr tas nav vienīgais iespējamais pasākums (sk. *Eiropas Savienības Tiesas sprieduma lietā „ M.V. u.c. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public)”, C-760/18,* [*ECLI:EU:C:2021:113*](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=237642&pageIndex=0&doclang=lv&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1681522)*, 57.-59., 61., 69. un 70. punktu,* kā arī vispārīgi *2009. gada 23. aprīļa sprieduma apvienotajās lietās „Agelidaki u.c.”, no C-378/07 līdz C-380/07,* [*ECLI:EU:C:2009:250*](ECLI:EU:C:2009:250)*, 183.–189. punktu*).

[11] Ievērojot Senāta nodibinātos procesuālo tiesību normu pārkāpumus, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas, secināms, ka pastāv Civilprocesa likuma 452. panta otrās daļas pamats apgabaltiesas sprieduma atcelšanai.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

atcelt Rīgas apgabaltiesas 2024. gada 3. decembra spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.