**Darba tiesisko attiecību izbeigšana pēc Darba likuma 101.panta piektās daļas**

Ceļot prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta piekto daļu, darba devējam nav jāprasa iepriekšēja arodbiedrības piekrišana. Uzraudzību par to, kā tiek ievērotas darbinieka tiesības gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, sākotnēji veic arodbiedrība. Savukārt, izskatot darba devēja prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta piekto daļu, to veic tiesa.

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2017.gada 20.marta**

**SPRIEDUMS**

**Lietā Nr.C31451014**

**SKC-543/2017**

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesnese referente Inta Lauka,

tiesnese Marika Senkāne,

tiesnesis Normunds Salenieks

izskatīja rakstveida procesā civillietu sakarā ar „[orķestra nosaukums]” kasācijas sūdzību un [pers. A] pretsūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gda 28.jūnija spriedumu civillietā „[orķestra nosaukums]” prasībā pret [pers. A] par darba tiesisko attiecību izbeigšanu un [pers. A] pretprasībā par rīkojuma par atstādināšanu no darba atcelšanu, vidējās izpeļņas par atstādināšanas laiku un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] „[Orķestra nosaukums]” 2014.gada 10.novembrī cēla Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesā prasību pret [pers. A], kurā, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta piekto daļu, lūdza tiesu izbeigt darba tiesiskās attiecības starp „[orķestra nosaukums]” un [pers. A] ar sprieduma spēkā stāšanās brīdi.

Prasība pamatota ar šādiem apstākļiem.

[1.1] 2010.gada 1.janvārī starp pusēm noslēgts darba līgums, kas 2010.gada 30.novembrī grozīts, pieņemot [pers. A] darbā par klarnešu grupas koncertmeistaru.

Saskaņā ar darba līgumu atbildētājs apņēmās pildīt koncertmeistara pienākumus, t.sk., ņemt vērā personu, kuru pakļautībā atrodas, norādījumus un neveikt darbības, kas kaitē darba devējas reputācijai. Tāpat atbildētājs apņēmās ievērot darba kārtības noteikumus, t.sk., izpildīt diriģenta norādījumus un lūgumus par sava darba kvalitāti, būt koleģiālam un laipnam attiecībā pret citiem orķestra mūziķiem un darbiniekiem, atbildēt par klarnešu grupas māksliniecisko kvalitāti, norādīt grupas mūziķiem uz ētiskiem un disciplināriem pārkāpumiem, ja tādi ir.

[1.2] 2014.gada 10.oktobrī „[orķestra nosaukums]” saņēma orķestra galvenā diriģenta [pers. B] iesniegumu, kurā norādīts, ka 9.oktobrī, mēģinot [pers. K] koncertu čellam ar orķestri kopā ar solisti [pers. C], klarnešu grupas koncertmeistars [pers. A] pēc vairākkārtējiem lūgumiem neizpildīja diriģenta norādes, bet vēlāk tās izpildīja uzkrītoši pārspīlēti (kariķējot), kas mēģinājumu būtiski aizkavēja, turklāt minētais gadījums ir neliela epizode garā notikumu ķēdē vairāku gadu garumā, kad nākas saskarties ar atbildētāja nepieņemamu uzvedību.

Viessoliste [pers. C] jau 2014.gada 9.oktobrī neformālā sarunā ar orķestra valdes locekli izteikusies, ka klarnešu grupas koncertmeistara [pers. A] uzvedība mēģinājuma laikā bijusi nepieņemama, norādot, ka ar tādu mūziķa necienīgu attieksmi pret diriģentu un pārējiem kolēģiem viņa nav sastapusies nevienā pasaules orķestrī, kur ir spēlējusi.

Arī no orķestra inspektora [pers. D] un koncertmeistarēm [pers. E], [pers. F], [pers. G] 2014.gada 10.oktobrī saņemti situācijas rakstveida atspoguļojumi, kuros norādīts, ka atbildētāja attieksme un sniegums mēģinājumos ir nepieņemams, rīcība neprofesionāla. Viņa uzvedībā un profesionālajā jomā parādās visatļautība, kas grauj normālu komunikāciju kolektīvā, taču [pers. A] pats savu vainu nesaskata.

Atbildētājam 2014.gada 10.oktobrī pieprasīts rakstveida paskaidrojums par notikušo, uz ko viņš atbildējis, ka 9.oktobra mēģinājuma laikā vēlējies pēc labākās sirdsapziņas izpildīt maestro norādījumus un nesaskata pamatu pārmetumiem par „kariķēšanu un klaji izaicinošu diriģenta noniecinošu attieksmi”, atgādinot par viņa un maestro iepriekšējo sadarbību, kad iestudēta Latgales tūres programmas uvertīra ar lielu klarnešu solo skaitu.

[1.3] No orķestra galvenā diriģenta, vadošo mūziķu un orķestra inspektora paskaidrojumiem izriet, ka [pers. A] rīcības rezultātā tiek traucēts orķestra darbs un negatīvi ietekmēta orķestra kolektīva vide, kas kopumā rada kaitējumu orķestrim.

Līdz ar to 2014.gada 23.oktobrī izdots „[orķestra nosaukums]” rīkojums Nr. 6.6/219 par atbildētāja atstādināšanu no klarnešu grupas koncertmeistara darba pienākumu izpildes līdz jautājuma izlemšanai par darba tiesisko attiecību turpināšanu vai izbeigšanu, saglabājot darba samaksu.

[1.4] 2014.gada 29.oktobrī orķestra vadība ar visām orķestra mūziķu grupām veica pārrunas, kuru laikā atklājās, ka atbildētājs izplata negatīvu informāciju par orķestri, ceļot neslavu un graujot orķestra reputāciju. Turklāt atbildētāja neatbilstošai rīcībai ir sistemātisks raksturs.

Jau 2014.gada 4.septembrī disciplinārlietas ietvaros atbildētājam izteikts rājiens par darba kārtības noteikumu VIII sadaļas 2.7.punkta pārkāpumu, kā arī par darba līguma 3.2.punkta neievērošanu. Minētais liecina, ka atbildētājs nav gatavs mainīt attieksmi pret darbu. Tādējādi [pers. A] kā klarnešu grupas koncertmeistars ar savu uzvedības piemēru ir tieši degradējis orķestrī izpratni par to, kādai jābūt orķestra attieksmei pret darbu, kolēģiem un diriģentu, lai gan vienlaikus atbildētājs ir arī [..] simfoniskā orķestra neatkarīgās arodbiedrības līderis, un viņam ar savu attieksmes un uzvedības paraugu vajadzētu rādīt priekšzīmi pārējiem orķestra mūziķiem, nevis demonstrēt visatļautību.

[1.5] Šāda atbildētāja ilgstoša necienīga uzvedība, t.sk., pret orķestra galveno diriģentu un citiem mūziķiem, liecina par labu tikumu trūkumu un potenciāliem draudiem orķestrim kopumā, kas nepieļauj iespēju prasītājai turpināt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju, pamatojoties uz tikumības un savstarpējās taisnprātības apsvērumiem. Minētais ir pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu, jo šāda situācija ir uzskatāma par tādu izņēmuma gadījumu, kas nav minēts Darba likuma 101.panta pirmajā daļā.

Fakts, ka atbildētājs ir arodbiedrības biedrs, šajā gadījumā nav šķērslis darba devējai celt prasību tiesā, iepriekš nesaņemot arodbiedrības piekrišanu.

[2] [Pers. A] 2015.gada 11.februārī iesniedza pretprasību, kurā, pamatojoties uz Darba likuma 9., 29., 58. un 75.pantu, lūdza:

1) atzīt par spēkā neesošu darba devējas 2015.gada 23.janvāra rīkojumu Nr.6.6/10 par atstādināšanu no darba;

2) piedzīt vidējo izpeļņu 10 134,41 EUR par atstādināšanas laiku no 2015.gada 23.janvāra līdz 2015.gada 20.novembrim,un 48,49 EUR par katru nākamo darba dienu, līdz spriedums stāsies spēkā, nosakot šajā daļā sprieduma nekavējošu izpildi;

3) piedzīt atlīdzību 8000EUR par morālo kaitējumu.

Pretprasība pamatota ar šādiem apstākļiem.

[2.1] Darba likuma 58.pants aizliedz atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot noteiktus gadījumus, kas uz konkrēto situāciju nav attiecināmi.

Atbildētājs jau tika atstādināts no darba ar darba devējas 2014.gada 23.oktobra rīkojumu. Neskatoties uz to, prasītāja 2015.gada 23.janvārī izdeva jaunu rīkojumu par atbildētāja atstādināšanu no darba, nosakot, ka tā ir spēkā līdz celtās prasības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu izskatīšanai un sprieduma spēkā stāšanās brīdim, nesaglabājot darba samaksu uz atstādināšanas laiku. Šāds rīkojums ir prettiesisks.

Rīkojums par darba samaksas nesaglabāšanu uz nenoteiktu termiņu pasliktināja atbildētāja mantisko stāvokli, ilgstoši atstājot bez iztikas līdzekļiem un bez tiesībām saņemt bezdarbnieka pabalstu, kas neatbilst darba tiesību pamatprincipiem.

[2.2] Saskaņā ar Arodbiedrību likuma 4.pantu personas piederība pie kādas arodbiedrības nevar būt par pamatu personas tiesību ierobežošanai. SDO Apvienošanās brīvības komiteja norādījusi, ka viens no apvienošanās brīvības pamatprincipiem ir darbinieku efektīva aizsardzība pret arodbiedrību diskrimināciju, kura ir viens no nopietnākajiem apvienošanās brīvības pārkāpumiem. Tā var izpausties kā atlaišana, pazemināšana amatā, pārcelšana vai citi kaitējoši pasākumi.

Kopš atbildētājs 2014.gada 26.februārī kļuva par [..] simfoniskā orķestra neatkarīgās arodbiedrības biedru, darba devēja viņam rada nelabvēlīgas sekas, t.i., darbinieku sanāksmēs aprunā atbildētāju un sniedz par viņu apmelojošu informāciju, kā arī prasītājas pārstāvis sūtījis e-pastā atbildētājam un viņa sievai aizskarošus apgalvojumus. Tādējādi prasītāja pārkāpj Darba likuma 9.pantā noteikto aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, jo soda darbinieku par to, ka viņš pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, proti, darbojas arodbiedrības valdē, un darbinieku sapulcēs ir nelabvēlīgi izteicies par vadību, norādot uz iespējamiem pārkāpumiem. Līdz ar to atbildētājs tiek diskriminēts par piederību pie arodbiedrības. Šāda prasītājas nelabvēlīga rīcība rada atbildētājam tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu saskaņā ar Darba likuma 29.pantu.Tāpat morālas ciešanas rada prasītājas rīcība, nepielaižot atbildētāju kā koncertmeistaru pie tiešajiem darba pienākumiem, t.i., pie mēģinājumiem un koncertiem, ar ko atbildētājs tiek pazemots kolēģu priekšā, kuriem demonstrē, kas notiks, ja nelabvēlīgi izteiksies par vadību.

[2.3] Vērtējot morālā kaitējuma apmēru, atbildētājs lūdz ņemt vērā Augstākās tiesas judikatūrā, piemēram, Augstākās tiesas Senāta 2011.gada 26.janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-40/2011 un 2012.gada 6.jūnija spriedumā lietā Nr. SKC-684/2012 paustās atziņas, kā arī to, viņa atbrīvošana no darba ir saistīta ar likumīgu tiesību izmantošanu – darbošanos arodbiedrībā. Atbildētājs ilgstoši ir atstādināts no darba bez algas saglabāšanas, viņa prombūtnes laikā darba devēja ceļ neslavu, kuru atbildētājs nevar atspēkot, jo darbinieku sanāksmēs nepiedalās. Šāda prasītājas rīcība ir ietekmējusi gan atbildētāju, gan arī viņa ģimeni.

[3] Ar Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2015.gada 4.decembra spriedumu noraidīta „[orķestra nosaukums]” prasība, bet [pers. A] pretprasība apmierināta daļēji.

Atcelts „[orķestra nosaukums]” 2015.gada 23.janvāra rīkojums Nr.66/10 par [pers. A] atstādināšanu no darba, piedzenot no prasītājas atbildētāja labā vidējo izpeļņu 8340,28 EUR par atstādināšanas laiku no 2015.gada 23.janvāra līdz 2015.gada 30.septembrim. Pārējā daļā pretprasība noraidīta.

Valsts ienākumos no prasītājas piedzīta valsts nodeva 629,68 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 27,61 EUR.

Spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[3.1] Prasība atzīstama par darba līguma uzteikumu atbildētājam, tāpēc atbilstoši Darba likuma 110.pantam pirms darba līguma uzteikuma darba devējai ir jāvēršas pie arodbiedrības ar lūgumu dot piekrišanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, jo atbildētājs ir [..] simfoniskā orķestra neatkarīgās arodbiedrības biedrs.

Līdz ar to prasītājas nevēršanās pie arodbiedrības pirms prasības celšanas tiesā ir pamats noraidīt prasību, pēc būtības to nevērtējot, jo prasītāja nav ievērojusi Darba likumā noteikto kārtību darba tiesisko attiecību izbeigšanai uz Darba likuma 101.panta piektās daļas pamata.

[3.2] Atbilstoši Darba likuma 58.pantam prasītāja bija tiesīga atstādināt atbildētāju no darba ne ilgāk par trim mēnešiem, tādējādi ar 2015.gada 23.janvāra atkārtoto rīkojumu prasītāja pārkāpa likumā noteikto trīs mēnešu termiņu, kas ir pamats rīkojuma par atbildētāja atstādināšanu no darba atcelšanai.

Atceļot 2015.gada 23.janvāra rīkojumu, saskaņā ar Darba likuma 58.panta ceturto daļu atbildētājam par atstādināšanas periodu pienākas nesaņemtā darba samaksa vidējās izpeļņas apmērā, kas konkrētajā gadījumā aprēķināma par laiku no 2015.gada 23.janvāra līdz 2015.gada 30.septembrim, kad atbildētājs nodibināja jaunas darba tiesiskās attiecības ar [citu orķestri]. Līdz ar to noraidāms lūgums noteikt nekavējošu sprieduma izpildi, jo kopš 2015.gada 30.septembra atbildētājam ir ienākumi.

Iztulkojot Darba likuma 58.pantu, šajā gadījumā nav pamata atsaukties uz prasītājas norādīto Augstākās tiesas Senāta 2013.gada 23.janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-103/2013, jo Senāta spriedumā ietvertā normas interpretācija nav piemērojama visos gadījumos.

[3.3] Prasījums par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu ir noraidāms, jo nav pierādīta atšķirīgas attieksmes vai nelabvēlīgu seku radīšana, kas ir vienīgais pamats morālā kaitējuma atlīdzībai prasījumos, kuri izriet no darba tiesiskajām attiecībām. Prasības celšana tiesā nav pamats atlīdzināt morālo kaitējumu, jo tā ir darba devējas Darba likumā noteikto tiesību izlietošana, nevis atšķirīgas attieksmes vai nelabvēlīgu seku radīšana darbiniekam.

[4] Izskatījusi „[orķestra nosaukums]” apelācijas sūdzību un [pers. A] pretapelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2016.gada 28.jūnijā nosprieda prasību noraidīt, bet pretprasību apmierināt daļēji.

Tiesa atcēla „[orķestra nosaukums]” 2015.gada 23.janvāra rīkojumu Nr.66/10 par [pers. A] atstādināšanu no darba, piedzenot no „[orķestra nosaukums]” [pers. A] labā vidējo izpeļņu 8340,28 EUR par atstādināšanas laiku no 2015.gada 23.janvāra līdz 2015.gada 30.septembrim.

Pārējā daļā pretprasība noraidīta.

Valsts ienākumos no „[orķestra nosaukums]” piedzīta valsts nodeva629,68 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 30,71 EUR.

Spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[4.1] Apelācijas instances tiesa saskaņā ar Civilprocesa likuma 432.panta piekto daļu pievienojās pirmās instances tiesas sprieduma motīvu daļā ietvertajam pamatojumam, atzīstot to par pareizu un pilnībā pietiekamu.

[4.2] Saskaņā ar judikatūrā atzīto, lai izbeigtu darba tiesiskās attiecības atbilstoši Darba likuma 101.panta piektajai daļai, ir jābūt pilnīgi patstāvīgam pamatam, ko nevar saistīt ar šā panta pirmajā daļā norādītajiem gadījumiem (sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008.gada14.maija spriedumu lietā Nr. SKC-211/2008).

Turklāt atšķirībā no Darba likuma 101.pantapirmajā daļā noteiktajiem gadījumiem tiesa lemj par to, vai darba devējam ir svarīgs iemesls prasīt darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar darbinieku. Līdz ar to vispirms tiesas uzdevums ir pārbaudīt, vai nepastāv kāds cits no Darba likumā noteiktajiem pamatiem darba līguma uzteikumam, un tikai pēc tam vērtēt jautājumu par svarīga iemesla esamību (sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 8.aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC-1219/2013).

No minētā izriet, ka Darba likuma 101.panta piektajā daļā noteiktais darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats ir vērtējams kā darba devēja uzteikums, ko darba devējs realizē, ceļot prasību tiesā.

[4.3] Saskaņā ar Darba likuma 110.panta pirmo daļu darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam ‑ arodbiedrības biedram ‑ bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktā.Līdz ar to minētajā normā ir izsmeļoši uzskaitīti tie gadījumi, kad darba devējs ir atbrīvots no pienākuma saņemt arodbiedrības piekrišanu, uzsakot darba līgumu arodbiedrības biedram. Paplašināts normas tulkojums nav pieļaujams, jo īpaši tāpēc, ka Darba likuma normas ir vērstas uz darbinieka kā vājākās puses aizsardzību.

Nav šaubu, ka neatkarīgi no arodbiedrības piekrišanas saņemšanas vai nesaņemšanas, izbeidzot darba tiesiskās attiecības saskaņā ar Darba likuma 101.pantapiekto daļu, darba devējam tiesā ir jāceļ prasība, taču tas neatbrīvo darba devēju no pienākuma izpildīt Darba likuma 110.panta noteikumus par darba līguma uzteikšanas kārtību arodbiedrības biedram.

[4.4] Arī pēc būtības lietā nav konstatējams pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu, jo atbilstoši šai normai tiesai ir pienākums konstatēt svarīgu iemeslu, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

Strīdos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, Darba likuma 125.pantspierādīšanas pienākumu uzliek darba devējam. Novērtējot prasības pieteikumā minētos apstākļus un lietā iesniegtos pierādījumus, kas pārsvarā ir atsevišķu prasītājas darbinieku rakstveidā noformēti iesniegumi par situācijas redzējumu radošajā kolektīvā, secināms, ka pamats prasībai par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar atbildētāju ir darba devējas subjektīvs viedoklis, ka atbildētājs nepakļaujas orķestra diriģenta norādījumiem, necienīgi un noniecinoši izturas pret diriģentu un citiem mūziķiem, ka atbildētāja rīcība nav ētiska un viņš ir pārkāpis robežu, aiz kuras jēdziens „labs mūziķis” zaudē spēku, kā arī citi līdzīgi apstākļi.

Neapšaubot pušu nesaskaņu esamību, tiesas ieskatā, minētie apstākļi jeb mūziķu domstarpības, dažādu raksturu, uzskatu, izpratnes un cita veida izpausmju sadursmes ir subjektīvi faktori, kas ir raksturīgi radošiem kolektīviem. Tomēr Darba likums šajā ziņā nekādus izņēmumus neparedz un radošu personību nespēja sastrādāties pati par sevi nav svarīgs iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu.

[4.5] Lietā nepastāv Darba likuma 58.panta otrajā daļā noteiktie priekšnoteikumi atstādināt darbinieku uz termiņu, kas pārsniedz likumā noteiktos trīs mēnešus, kā to pareizi atzinusi arī pirmās instances tiesa.

Nevar piekrist apelācijas sūdzībā norādītajam, ka pārsūdzētajā spriedumā Darba likuma 58.panta piektā daļa iztulkota nepareizi un kļūdaini piemērota Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 23.janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-103/2013 ietvertā atziņa, ka Darba likuma 58.panta piektās daļas gramatiskā piemērošana ir pretēja tās jēgai, jo ar to tiek aizskarta darba devēja pamatotā interese nepieļaut darbinieka atrašanos darba vietā un darba pienākumu veikšanu gadījumā, kad tiek konstatēts, ka tas var kaitēt darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm, un darba devējs no tā gribas neatkarīgu apstākļu dēļ nespēj minētajā tiesību normā noteiktajā atstādināšanas termiņā izbeigt darba tiesiskās attiecības.

Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka salīdzināmās situācijas ir atšķirīgas, ko atzinusi arī pirmās instances tiesa, jo minētajā Senāta spriedumā konstatēts, ka darbinieks rupji pārkāpis līzinga darījuma apstiprināšanas procedūras, ētikas un antikorupcijas principus, rīkojies tīši, apzināti un viņa darbības saistībā ar līzinga līguma restrukturizāciju bija vērstas uz personīgā labuma gūšanu, kas varēja kaitēt darba devēja interesēm. Savukārt izskatāmajā lietā atstādināšanas no darba pamatā ir tie paši apstākļi, ar ko pamatota prasība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, proti, tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumi, kas prasītājas ieskatā neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Šādi apsvērumi nav atzīstami par tādiem, kas var kaitēt darba devēja pamatotām interesēm.

Saskaņā ar judikatūrā atzīto, prasības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu celšana tiesā nav pamats Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteiktā darbinieka atstādināšanas no darba termiņa ierobežojuma neievērošanai (sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 14.oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-891).

[4.5] Saskaņā ar Darba likuma 58.panta ceturto daļu, ja darbinieka atstādināšana no darba ir bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku (sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008.gada 23.janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-30).

Apstāklis, ka 2014.gada 23.oktobrī [pers. A] jau bija atstādināts no darba uz trim mēnešiem, saglabājot darba samaksu, un šo rīkojumu viņš neapstrīdēja, neietekmē izskatāmo lietu, jo nedod prasītājai tiesības no 2015.gada 23.janvāra atkārtoti atstādināt darbinieku un neliedz darbiniekam tiesības saņemt vidējo izpeļņu arī par pirmajiem trim atstādināšanas mēnešiem, kā tas nepamatoti tiek apgalvots apelācijas sūdzībā.

Atceļot rīkojumu, saskaņā ar Darba likuma 58.panta ceturto daļu atbildētājam par visu atstādināšanas periodu pienākas vidējā izpeļņa, ko pirmās instances tiesa pamatoti aprēķināja 8340,28 EUR apmērā par laiku no 2015.gada 23.janvāra līdz 2015.gada 30.septembrim, kad [pers. A] nodibināja jaunas darba tiesiskās attiecības.

Tiesas sēdē noskaidrots, ka darbiniekiem (orķestra mūziķiem) netiek liegta iespēja gūt papildus ienākumus, kas kolektīvā ir ierasta prakse, pie nosacījuma, ka tas netraucē pamatdarbam [..] simfoniskajā orķestrī.

Lietā nav strīda par faktu, ka [pers. A] šādus papildus ienākumus ir guvis, t.sk., atstādināšanas laikā no 2015.gada 23.janvāra. Proti, no lietā iesniegtajiem rakstveida pierādījumiem redzams, ka „Mihaila Čehova Rīgas Krievu teātris” atbildētājam laikā no 2015.gada 1.janvāra līdz 2015.gada 31.jūlijam izmaksāja 115,04EUR, pamatojoties uz 2013.gada 10.maija licences līgumu Nr.48; Jelgavas pilsētas pašvaldības iestāde „Jelgava” izmaksāja atbildētājam 200 EUR, pamatojoties uz 2015.gada 14.maija autora līgumu 2-7/156; „[cits] simfoniskais orķestris” laikā no 2015.gada 1.janvāra līdz 2015.gada 14.augustam izmaksāja atbildētājam 1355 EUR, pamatojoties uz licences līgumiem.

Civillietu tiesas kolēģija nepiekrīt apelācijas sūdzībā norādītajam, ka, aprēķinot vidējo izpeļņu, tiesai minētie ienākumi būtu jāņem vērā, jo šo ienākumu pamats nav darba tiesiskās attiecības ar citiem darba devējiem, līdz ar to šos ienākumus nevar uzskatīt par no citiem darba devējiem šajā periodā saņemtu samaksu.

[4.6] Noraidot pretprasību daļā par morālā kaitējuma atlīdzību, pirmās instances tiesa pamatoti vadījās no Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta2010.gada 13.janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-220/2010 un 2011.gada 9.februāra spriedumā lietā Nr. SKC-284/2011 ietvertajām atziņām, ka darba attiecībās morālā kaitējuma atlīdzināšanas pienākums darba devējam rodas vienīgi, pamatojoties uz Darba likuma 29.panta astoto daļu.

Apstāklis, ka darbinieku sapulcē prasītājas valdes loceklis ir runājis par atbildētāja personisko dzīvi, Darba likuma izpratnē nenozīmē atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu vai aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu. Tādējādi atbildētāja atsaukšanās uz Satversmes 96.pantā un Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 8.pantā noteikto privātās dzīves neaizskaramību nav pamats konstatēt morālā kaitējuma, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, esamību.

Tāpat apstāklis, ka pret citiem darbiniekiem līdzīgas prasības tiesā prasītāja nav cēlusi, pats par sevi neliecina par atšķirīgu attieksmi pret atbildētāju saistībā ar viņa darbību arodbiedrībā un prasītājas vadībai veltīto kritiku, bet ir Darba likumā un Civilprocesa likumā noteikto tiesību izlietošana, kas nevar tikt vērtēta kā prettiesiska rīcība.

[5] „[Orķestra nosaukums]” iesniedza kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 28.jūnija spriedumu, lūdzot spriedumu atcelt daļā, ar kuru noraidīta prasība un apmierināta pretprasība, un nodot lietu šajā daļā jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Kasācijas sūdzība pamatota ar šādiem argumentiem.

[5.1] Apelācijas instances tiesa nepareizi piemēroja materiālo tiesību normas, kas noveda pie lietas nepareizas izspriešanas.

[5.1.1] Tiesa nepareizi attiecināja Darba likuma 110.panta pirmo daļu uz tiesā konstatētajiem lietas apstākļiem.

[5.1.2] Tiesa nepareizi iztulkoja Darba likuma 101.panta piekto daļu, kļūdaini uzskatot prasības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu celšanu tiesā par darba devējas uzteikumu.

Nepareizi iztulkots arī minētajā normā ietvertā jēdziena „svarīgs iemesls” tvērums.

[5.1.3] Uz konstatētajiem apstākļiem nepareizi attiecināta Darba likuma 58.panta piektā daļa, kļūdaini secinot, ka izskatāmajā lietā ievērojams trīs mēnešu ierobežojums darbinieka atstādināšanai no darba.

[5.2] Darba līguma uzteikums ir darba devēja vienpusējs rakstisks gribas izteikums, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības; šim gribas izteikumam ir tiesisko seku nodibinošs jeb konstitutīvs spēks, un otras līguma puses piekrišanai vai nepiekrišanai nav juridiskas nozīmes. Līdz ar to darba devējam Darba likuma 101.-112.pantā ir noteikta darba līguma uzteikšanas kārtība, t.sk., noteiktos gadījumos ir jāpieprasa arodbiedrības iepriekšēja piekrišana.

Savukārt, pastāvot Darba likuma 101.panta piektajā daļā noteiktajam svarīgajam iemeslam darba tiesisko attiecību izbeigšanai, darba devējam nav paredzētas tiesības vienpusēji uzteikt darba līgumu, bet ir jāceļ prasība tiesā, kas pati par sevi neizbeidz darba tiesiskās attiecības, jo tikai tiesa, konstatējot svarīga iemesla esamību, šādā gadījumā ar spriedumu var izbeigt darba tiesiskās attiecības.

Darba devēja uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmo daļu un darba devēja prasībai tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu ir atšķirīgas tiesiskās sekas, jo prasībai iztrūkst uzteikumam raksturīgā tiesisko seku nodibinošā spēka, tāpēc šādas prasības celšanu tiesā nav pamata uzskatīt par darba devēja uzteikumu.

Minētais nozīmē, ka uz prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu nav attiecināma Darba likumā noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, t.sk., Darba likuma 110.panta pirmā daļa.

[5.3] Nepamatota ir apelācijas instances tiesas atsaukšanās uz Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 8.aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC-1219/2013 savu apsvērumu pamatošanai, jo minētajā spriedumā nav norādīts, ka prasība tiesā, kas celta, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta piekto daļu, būtu uzskatāma par darba devēja uzteikumu.

Arī no juridiskās loģikas viedokļa nav pamata uz Darba likuma 101.panta piektajā daļā paredzēto prasību tiesā attiecināt šā likuma 110.panta pirmajā daļā noteikto pienākumu prasīt iepriekšēju arodbiedrības piekrišanu. Arodbiedrības piekrišanas saņemšana saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmajā daļā noteiktajiem pamatiem dotu darba devējam tiesības uzteikt darba līgumu, bet piekrišanas nesaņemšana dotu darba devējam tiesības celt prasību tiesā saskaņā ar Darba līkuma 110.panta ceturto daļu.

Savukārt, ja Darba likuma 101.panta piektās daļas gadījumā darba devējs prasītu un saņemtu arodbiedrības piekrišanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, tam nebūtu tiesību vienpusēji izbeigt darba tiesiskās attiecības, bet būtu jāceļ prasība tiesā, tāpat arī nesaņemot arodbiedrības piekrišanu, darba devējam būtu jāceļ prasība tiesā.

Līdz ar to secināms, ka darba devēja uzteikuma gadījumā arodbiedrības piekrišanai vai nepiekrišanai ir atšķirīgas tiesiskās sekas, taču, attiecinot Darba likuma 110.panta pirmo daļu uz šā likuma 101.panta piektajā daļā paredzēto prasību tiesā, tiesiskās sekas gan arodbiedrības piekrišanas, gan nepiekrišanas gadījumā būtu vienādas, t.i., prasības celšana tiesā.

Šādos apstākļos arodbiedrības piekrišanai zūd juridiska nozīme, jo no tās nav atkarīga darba devēja turpmākā rīcība. Tādējādi būtu aplami uzskatīt, ka arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas nepieprasīšana ir patstāvīgs pamats prasības, kas celta saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu, noraidīšanai.

[5.4] Vērtējot prasību pēc būtības, apelācijas instances tiesa atzinusi, ka tā noraidāma, faktiski secinot, ka nesaskaņu esamība radošā kolektīvā ir normāla parādība un tiesa šādus konfliktus, kuros darba tiesisko attiecību izbeigšanai saskaņā ar svarīgu iemeslu izteikti prasītājas subjektīvi apsvērumi, nerisina.

Prasītājas ieskatā, Darba likuma 101.panta piektajā daļā ietvertais jēdziens „svarīgs iemesls” pārsūdzētajā spriedumā ir nepamatoti šauri iztulkots.

Nav strīda, ka atbildētāja pieļautie pārkāpumi, t.sk., 2014.gada 9.oktobra incidents ar orķestra diriģentu, paši par sevi nevar būt pietiekošs pamats darba līguma uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmo daļu.

Tomēr nav pamatots apelācijas instances tiesas secinājums, ka Darba likums nekādus izņēmumus neparedz, jo Darba likuma 101.panta piektajā daļā paredzētais pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai ir izņēmuma gadījums. Normā ietvertā pazīme „katrs tāds apstāklis” norāda, ka šādu iespējamu apstākļu loks nav iepriekš noteikts. Turklāt arī šī norma ir iztulkojama un piemērojama no tiesas puses iespējami plaši, lai atrisinātu attiecīgu situāciju.

Pretēji minētajam, Civillietu tiesas kolēģija savu secinājumu par radošo personību nespēju sadarboties nav attīstījusi un nav vērtējusi, kādas sekas tas var atstāt uz orķestra māksliniecisko gaisotni, kā arī nav pārbaudījusi, vai konkrētajā gadījumā pastāv citas alternatīvas konflikta atrisināšanai.

Vienlaikus darba devēja, ņemot vērā savstarpējās taisnprātības apsvērumus, nevar ignorēt kolektīva viedokli par neapmierinātību ar atbildētāja traucējošo uzvedību, un tiesas konstatētā radošo personību nespēja sadarboties, prasītājas ieskatā, ir rezultējusies ar to, ka darba tiesisko attiecību turpināšana ar atbildētāju vairs nav iespējama. Līdz ar to konkrētajā gadījumā pastāv visas „svarīga iemesla” jēdziena pazīmes, lai izbeigtu darba tiesiskās attiecības. Tāpat jāņem vērā, ka pēc atbildētāja atstādināšanas orķestra darba process un iekšējā vide kolektīvā, kā arī sniegums koncertos ir būtiski uzlabojies, ko apstiprina orķestra mūziķu paskaidrojumi un liecības.

[5.5] Tiesa nepareizi uz izskatāmo lietu attiecinājusi Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteikto trīs mēnešu ierobežojumu darbinieka atstādināšanai no darba.

Nav ņemta vērā judikatūra, tāpēc lietas izskatīšanai kasācijas kārtībā ir būtiska nozīme vienotas tiesu prakses nodrošināšanā.

Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 23.janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-103/2013 izteikta atziņa, uz kuru tika norādīts apelācijas sūdzībā, ka Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteiktais aizliegums atstādināt no darba ilgāk par trīs mēnešiem nav attiecināms uz gadījumiem, kad tas var kaitēt darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm, un darba devējs no tā gribas neatkarīgu apstākļu dēļ nespēj minētajā tiesību normā noteiktajā atstādināšanas termiņā izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku.

Lai gan Senāta spriedumā minētā atziņa ir attiecināta uz gadījumu, kad darba devējs bija spiests celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar darbinieku saskaņā ar Darba likuma 110.panta ceturto daļu, tomēr, prasītājas ieskatā, šī atziņa pēc analoģijas piemērojama arī izskatāmajā lietā, jo prasītāja ir atstādinājusi atbildētāju no darba un cēlusi prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu un no prasītājas gribas neatkarīgu apstākļu dēļ tā nespēja izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteiktajā termiņā.

[5.6] Nav pamatots apelācijas instances tiesas secinājums, ka atstādināšanas pamatā esošie apstākļi nav atzīstami par tādiem, kas var kaitēt darba devēja pamatotām interesēm.

Atbildētājs tika atstādināts no darba to pašu apstākļu dēļ, kas bija prasības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pamatā, t.i., atbildētāja necienīga uzvedība, kas traucē orķestra darbu. Šādas atbildētāja rīcības dēļ nav iespējama darba tiesisko attiecību turpināšana, tāpēc atbildētājs atstādināts no darba, kas pats par sevi norāda, ka atbildētāja turpmāka atrašanās darba vietā un darba pienākumu veikšana var kaitēt darba devēja pamatotām interesēm.

Tādējādi, atzīstot svarīga iemesla esamību darba tiesisko attiecību izbeigšanai un apmierinot prasību, vienlaikus par pamatotu atzīstama arī atbildētāja atstādināšana no darba to pašu apstākļu dēļ. Līdz ar to rīkojumu par atstādināšanu nebūtu pamata atcelt tikai tāpēc, ka atstādināšanas termiņš pārsniedz Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteikto termiņu.

[5.7] Tāpat nav pamatots tiesas secinājums, ka rīkojuma par atstādināšanu atcelšanas dēļ atbildētājs var saņemt vidējo izpeļņu arī par pirmajiem trim atstādināšanas mēnešiem.

Tiesa nav ņēmusi vērā, ka Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteiktais atstādināšanas termiņa ierobežojums attiecas tikai uz tādu atstādināšanu, kuras laikā netiek izmaksāta darba samaksa. Likums neierobežo darba devēja tiesības atstādināt darbinieku no darba, par šo laiku izmaksājot viņam darba samaksu, un šādu atstādināšanu, kas izskatāmajā lietā bija laikā no 2014.gada 23.oktobra līdz 2015.gada 22.janvārim, nav pamata ieskaitīt tādā atstādināšanā, kuras laikā darbiniekam netiek izmaksāta darba samaksa.

Ievērojot, ka saskaņā ar Darba likuma 58.panta piekto daļu aizliegts darbinieku atstādināt no darba ilgāk par trim mēnešiem, prasītājas 2015.gada 23.janvāra rīkojums Nr.6-6/10 varētu tikt atzīts par spēkā neesošu tikai daļā, kas pārsniedz trīs mēnešus. Šādā gadījumā vidējā izpeļņa būtu piedzenama tikai par to laiku, kas pārsniedz likumā noteikto trīs mēnešu ierobežojumu, nevis par visu atstādināšanas laiku.

[6] [Pers. A] Augstākajā tiesā iesniedza pretsūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 28.jūnija spriedumu, lūdzot spriedumu atcelt daļā, ar kuru noraidīta pretprasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, un nodot lietu šajā daļā jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Pretsūdzība pamatota ar šādiem argumentiem.

[6.1] Tiesai ir pienākums nodrošināt taisnīgumu, kas izpaužas arī taisnīgā likuma normu piemērošanā, t.i., tādā, kad tiesību piemērotājs, lasot likumu, pārdomā tiesību normas saturu, kas savukārt noskaidrojams, izmantojot tiesību normu iztulkošanas metodes, uz ko norādījusi arī Satversmes tiesa, uzsverot, ka gramatiskā iztulkošanas metode ir tikai pirmā no iztulkošanas metodēm, un nav pareizi vadīties tikai pēc tiesību normas vārdiskās jēgas, jo tad iegūtais rezultāts nav galīgs, bet jāņem vērā arī normas patiesā griba.

Tiesību normas piemērotāja uzdevums ir atrisināt faktisko gadījumu, attiecinot uz to tiesību normā noteiktās tiesiskās sekas.

[6.2] Diskriminācijas lietās ir t.s. „apgrieztās pierādīšanas” pienākums, līdz ar to, norādot uz apstākļiem, kas ir par pamatu atšķirīgai attieksmei pret darbinieku, darba devējam ir jāpierāda pretējais, savukārt tiesai minētais ir jāpārbauda un spriedumā jānorāda, kādēļ darbinieka norādītie apstākļi nav uzskatāmi par atšķirīgu attieksmi.

Tas, ka darbinieku sapulcē valdes loceklis ir runājis par atbildētāja personisko dzīvi, apelācijas instances tiesas ieskatā, nenozīmē atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu vai aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu Darba likuma izpratnē un tāpēc nav pamats konstatēt morālā kaitējuma, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, esamību.

Atbildētāja ieskatā, arī darba tiesisko attiecību ietvaros (Darba likuma 28.panta otrā daļa, 29.panta septītā daļa) ir nodrošināmas Satversmes 96.pantā noteiktās tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību, kas ietvertas arī Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību konvencijas 8.pantā, jo darba devēja rīcība, aprunājot darbinieku un izklāstot faktus par viņa privāto dzīvi, ir prettiesiska. Prasītāja šādu informāciju par atbildētāju izpaudusi bez jebkāda pamata.

Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību konvencijas, kas ir tieši piemērojama, 13.pants paredz ikvienam, kura tiesības un brīvības, kas noteiktas šajā konvencijā, tiek pārkāptas, ir efektīvas aizsardzības nodrošinājums valsts institūcijās. Līdz ar to Latvijas valstij ir jānodrošina efektīva personas aizsardzība situācijā, kad darba devējs ar savu rīcību ir šīs tiesības pārkāpis. Apstāklim, ka darbinieks prasību pamatojis ar Darba likuma 29.pantu vai Civillikuma 1635.pantu, nav izšķirošas nozīmes.

[6.3]Atbildētājs nav vienīgais orķestra dalībnieks, kuram izteikti aizrādījumi, tomēr ir vienīgais, pret kuru darba devēja vērsās ar prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Pirmās instances tiesa šo apstākli neatzina par pamatu morālā kaitējuma atlīdzībai. Šādam tiesas secinājumam pievienojās arī apelācijas instances tiesa. Tādējādi, taisot spriedumu, tiesa ir kļūdaini izpratusi diskriminācijas lietu pamatprincipus.

Proti, nelabvēlīgu seku radīšana pret atbildētāju ir nevis prasības celšana tiesā un atstādināšana no darba, bet gan šo tiesību izmantošana tikai pret atbildētāju, ar mērķi sodīt viņu (sal. sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 6.jūnija spriedumu lietā Nr. SKC-761/2012). Satversmes 91.pants paredz, ka cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas, savukārt 108.pants noteic, ka valsts aizsargā arodbiedrību brīvību. Diskriminācijas lietās darba devējam ir pienākums pierādīt, ka vēršanās pret darbinieku ir pamatota un nav pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, līdz ar to atbildētājam nav jāpierāda, ka prasītājas nolūks bija īstenot atšķirīgu attieksmi.

Konstatējot atšķirīgas attieksmes pārkāpumu, morālais kaitējums tiek prezumēts.

Tiesa noraidījusi darba devējas prasību un apmierinājusi pretprasību par atstādināšanas rīkojuma atcelšanu, atzīstot darba devējas rīcību par nepamatotu un prettiesisku. Tomēr tiesa nav devusi vērtējumu atbildētāja norādītajiem apstākļiem, kas liecina par atšķirīgu attieksmi un Darba likuma 9.panta pārkāpumu.

[6.4] Judikatūrā atzīts, ka nav pieļaujama atsauce uz konkrētu lietu kā tiesu praksi, neatklājot iepriekšējā tiesas spriedumā izvirzītos argumentus un nenorādot, kā konkrētā lieta sasaucas ar iepriekšējā lietā pastāvējušajiem faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem, kas ļauj tiesai izdarīt secinājumu par atbilstošu strīda risinājumu izskatāmajā lietā (sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 28.februāra spriedums lietā Nr. SKC-89/2007).

Pirmās instances un apelācijas instances tiesa spriedumos atsaukusies uz Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumu lietā Nr. SKC-220/2010 un Nr. SKC-284/2011, no kuriem pēdējais nav publiski pieejams, jo nav ievietots judikatūras datu bāzē, un tiesa nav norādījusi, kā minētā sprieduma lietas faktiskie un tiesiskie apstākļi sasaucas ar šīs lietas apstākļiem, līdz ar to nevar izdarīt secinājumu par atbilstošu strīda risinājumu izskatāmajā lietā.

[6.5] Turklāt, atsaucoties uz minētajiem Senāta spriedumiem, pirmās instances tiesa norādījusi, ka darba attiecībās morālā kaitējuma atlīdzināšanas pienākums darba devējam rodas vienīgi, pamatojoties uz Darba likuma 29.panta astoto daļu. Šāds tiesas secinājums, kam pievienojās apelācijas instances tiesa, uzskatāms par kļūdainu.

Tiesa nav ņēmusi vērā spriedumā lietā Nr. SKC-220/2010 nākamajā teikumā norādīto, ka „prasītājs nav pierādījis, ka pastāvētu priekšnoteikumi saistību tiesību vispārējo noteikumu regulējošā Civillikuma 1635.panta piemērošanai”, tādējādi Senāta spriedumā nav absolūti atzīts, ka morālā kaitējuma atlīdzība iespējama tikai, pamatojoties uz Darba likuma 29.pantu.

Darba likuma 29.pantā morālā kaitējuma atlīdzības piedziņa ietverta ar 2004.gada likuma grozījumiem, līdz tam morālā kaitējuma atlīdzību atšķirīgas attieksmes gadījumos piedzina pēc Civillikuma normām par morālo kaitējumu. Darba likuma grozījumu mērķis bija pamatot morālā kaitējuma atlīdzības prasījumu ar šo likumu t.s. „diskriminācijas lietās”, tas nozīmē, ka citos gadījumos, kad personai nodarīts morālais kaitējums, tā var baudīt tiesas aizsardzību, pamatojoties uz Civillikuma regulējumu.

Profesors V.Bukovskis norādījis, ka likumu neaizrādīšana un pat nepareiza aizrādīšana neatņem prasītājam iespēju panākt taisnīgu tiesas aizsardzību, vēl vairāk tādēļ, ka jura novit curia ‑ tiesai pašai jāzina likumi ‑ un jāpiemēro tie ne tikai pēc likuma burta, bet arī pēc likuma gara. Tiesību doktrīnā atzīts, ka patiesības noskaidrošanas ziņā tiesa nav vienaldzīga skatītāja, tai jācenšas noskaidrot patiesos, faktiskos apstākļus, kam gala rezultātā jānoved pie patiesības.

Līdz ar to secināms, ka gan pirmās instances, gan apelācijas instances tiesa kļūdaini darba devējas rīcību saistījusi tikai ar Darba likuma 29.pantu, neizvērtējot, vai konstatētajiem apstākļiem ir piemērojams Civillikuma 1635.pants. Atzīstot, ka darba attiecībās morālā kaitējuma atlīdzināšanas pienākums darba devējam rodas vienīgi, pamatojoties uz Darba likuma 29.panta astoto daļu, tiktu pārkāptas Satversmes 92.pantā noteiktās tiesības uz atbilstīgu atlīdzinājumu nepamatota tiesību aizskāruma gadījumā.

Pārsūdzētais spriedums neatbilst Civilprocesa likuma 189. un 190.panta prasībām, jo tiesa nav apsvērusi jautājumu par atbilstošu likumu piemērošanu faktiskajiem apstākļiem.

[7] Ar Augstākās tiesas Civillietu departamenta tiesnešu kolēģijas 2016.gada 15.septembra lēmumu, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 464.panta otro daļu, ierosināta tiesvedība sakarā ar „[orķestra nosaukums]” kasācijas sūdzību un [pers. A] pretsūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 28.jūnija spriedumu, nododot lietu izskatīšanai rakstveida procesā.

**Motīvu daļa**

[8] Pārbaudījusi sprieduma likumību attiecībā uz personām, kuras to pārsūdzējušas, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā un pretsūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Augstākā tiesa atzīst, ka Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 28.jūnija spriedums atceļams, nodot lietu jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā.

[8.1] Civillietu departaments atzīst par pamatotiem kasācijas sūdzībā norādītos argumentus attiecībā uz Darba likuma 110.panta pirmās daļas nepareizu piemērošanu, attiecinot šo tiesību normu uz tiesas konstatētajiem apstākļiem, proti, uz gadījumu, kad darba devēja saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu ir cēlusi prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar darbinieku, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, kas neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

[8.1.1] Darba līgumu, uz kura pamata radušās darba tiesiskās attiecības starp darba devēju un darbinieku, var uzteikt gan darbinieks (Darba likuma 100.pants), gan darba devējs (Darba likuma 101.pants).

„Darba līguma uzteikums ir vienpusējs tiesisks darījums, darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Tādējādi ar uzteikumu viena darba līguma puse paziņo otrai pusei savu vēlēšanos izbeigt darba līgumu, un šādam gribas izteikumam ir tiesisko seku nodibinošs spēks, proti, notekot uzteikuma termiņam, darba tiesiskās attiecības izbeidzas” (sk. Kalniņš E. Privāttiesību teorija un prakse. Rīga: TNA, 2005, 288.lpp.).

[8.1.2] Darba likuma 110.panta pirmajā daļā noteikts, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram ‑ bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējās piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8.un 10.punktā.

Darbinieku arodbiedrībai ir pienākums laikus, bet ne vēlāk kā septiņu darbdienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas informēt darba devēju par savu lēmumu. Ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, uzskatāms, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam (Darba likuma 110.panta otrā daļa). Darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana (Darba likuma 110.panta trešā daļa).

Ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu (Darba likuma 110.panta ceturtā daļa).

[8.1.3] Kā redzams no [8.1.2] punktā norādītā, Darba likuma 110.pants piemērojams, ja darba tiesiskās attiecības ar darbinieku tiek izbeigtas, pamatojoties uz darba devēja vienpusēju uzteikumu, turklāt arī tad arodbiedrības iepriekšēja piekrišana nav nepieciešama visos gadījumos.

[8.1.4] Saņemot arodbiedrības piekrišanu izbeigt darba tiesiskās attiecības ar arodbiedrības biedru, darba devējam nav jāgriežas tiesā, bet ir rakstveidā jāpaziņo darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, t.i., jāizsniedz darbiniekam uzteikums, ievērojot Darba likuma 102.un 103.pantā noteikto kārtību un termiņus. Tikai tad, ja arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, darba devējam jāgriežas tiesā, iesniedzot pierādījumus, kas liecina par apstākļiem, kas norādīti darba devēja uzteikumā un var būt pamats darba līguma uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmo daļu.

Neapšaubāmi, ka tiesisko seku ziņā tieši darba devēja uzteikums šādā gadījumā ir pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar darbinieku (arī tad, ja darbinieks ceļ prasību tiesā, apstrīdot uzteikumu, vai arodbiedrība nedod piekrišanu arodbiedrības biedra atlaišanai no darba un darba devējs ceļ prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu uz uzteikumā norādītā pamata).

[8.1.5] Lai gan darba tiesisko attiecību izbeigšana ar darbinieku, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta piekto daļu, arī notiek pēc darba devēja iniciatīvas un minētā tiesību norma iekļauta šā likuma 101.pantā, kura nosaukums ir „Darba devēja uzteikums”, likumdevējs nav pieļāvis iespēju šādā gadījumā izbeigt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz darba devēja vienpusēju uzteikumu.

Saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja pastāv svarīgs iemesls, par kuru atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

Tātad visos gadījumos, lai izbeigtu darba tiesiskās attiecības pēc Darba likuma 101.panta piektās daļas, ir jāceļ prasība tiesā, un pirms prasības celšana darba devējam nav pienākums Darba likumā noteiktajā kārtībā izsniegt darbiniekam darba līguma uzteikumu, turklāt darba devējam jāievēro Darba likuma 101.panta piektajā daļā noteiktais termiņš prasības celšanai, ko nav iespējams īstenot, ja darba devējam būtu saistoša Darba likuma 110.pantā noteiktā kārtība.

Prasības apmierināšanas gadījumā darba tiesiskās attiecības saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu tiek izbeigtas, pamatojoties uz tiesas spriedumu, un līdz sprieduma taisīšanai tās netiek pārtrauktas.

[8.1.6] Ievērojot iepriekš minēto, Civillietu departaments atzīst, ka, ceļot prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu, darba devējam nav jāprasa iepriekšēja arodbiedrības piekrišana, jo arodbiedrības viedoklim attiecībā uz darba līguma izbeigšanu šajā gadījumā nav tiesisku seku (pretēji tam, kā ir tad, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz darba devēja vienpusēju uzteikumu).

Uzraudzību pār to, kā tiek ievērotas darbinieka tiesības darba devēja uzteikuma gadījumā, sākotnēji realizē arodbiedrība, savukārt izskatot darba devēja prasību, kas celta saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu, to veic tiesa.

Līdz ar to par pamatotiem un likumam atbilstošiem atzīstami kasācijas sūdzības iesniedzējas argumenti attiecībā uz Darba likuma 110.panta nepareizu piemērošanu pirmās un otrās instances tiesas spriedumā.

[8.1.7] Noraidot prasītājas apelācijas sūdzībā minētos iebildumus par Darba likuma 110.panta nepareizu piemērošanu, apelācijas instance nepamatoti atsaukusies uz Augstākās tiesas Senāta 2008.gada 14.maija spriedumu lietā Nr. SKC-211 un Civillietu departamenta 2013.gada 8.aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC-1219, jo minētajās civillietās nepastāvēja strīds par Darba likuma 110.panta piemērošanu un kasācijas instance šajos nolēmumos nav devusi normas interpretāciju saistībā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu.

[8.2] Atbilstoši Civilprocesa likuma 426.panta pirmajai daļai, uz ko izdarīta atsauce pārbaudāmajā spriedumā, apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtība sakarā ar apelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts sūdzībā.

Atbilstoši šiem noteikumiem apelācijas instances tiesa skata pēc būtības prasītāja prasību, kas celta pirmajā instancē, vai nu pilnā apjomā vai kādā tās daļā, atkarībā no apelācijas sūdzībā norādītā. Tās rīcība, izskatot prasību, ir tāda pati kā pirmās instances tiesai – tā pārbauda pierādījumus un konstatē (vai atzīst par nepierādītiem) faktus, ar kuriem pamatoti pušu prasījumi un iebildumi, kā arī citus faktus, kuriem ir nozīme lietā. Tā dod konstatēto lietas apstākļu juridisko novērtējumu un attiecīgi piemēro normatīvos aktus. Lietas izskatīšanas robežas apelācijas instances tiesā nosaka prasības pieteikums, pirmās instances tiesas spriedums un apelācijas sūdzība (sk. Civilprocesa likuma komentāri. II daļa (29.-60.1 nodaļa). Sagatavojis autoru kolektīvs. Prof. K.Torgāna zinātniskajā redakcijā.-Rīga: Tiesu namu aģentūra).

Pirmās instances tiesa, konstatējot, ka darba devēja pirms prasības celšanas nav prasījusi arodbiedrības piekrišanu, noraidīja prasību, nevērtējot tajā norādītos apstākļus pēc būtības. Apelācijas instances tiesa, noraidot prasību, spriedumā atsaukusies uz Civilprocesa likuma 432.pantu, atzīstot, ka zemākās instances spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, tajā pašā laikā apgabaltiesas spriedumā papildus ir secināts, ka arī pēc būtības nav konstatējams pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu. Minētais liecina, ka apgabaltiesa prasību izskatīja pēc būtības un noraidīja to, pamatojoties uz motīviem, kas nebija norādīti pirmās instances spriedumā.

Līdz ar to saskaņā ar Civilprocesa likuma 432.panta piekto daļu sprieduma motīvu daļā bija jānorāda šā likuma 193.panta piektajā daļā minētie apstākļi, ko apelācijas instances tiesa nav ievērojusi.

Spriedumā norādīts: „[..] neapšaubot pušu nesaskaņu esamību, tiesa uzskata, ka šādi apstākļi, jeb citiem vārdiem, mūziķu domstarpības, dažādu raksturu, uzskatu, izpratnes un cita veida izpausmju sadursmes ir subjektīvi faktori, kas ir raksturīgi radošiem kolektīviem. Tomēr Darba likums šajā ziņā nekādus izņēmumus neparedz un radošu personību nespēja sastrādāties pati par sevi nav svarīgs iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai saskaņā ar darba likuma 101.panta piekto daļu” (sk. pārbaudāmā sprieduma 9.lapas 6.rinkopu).

Iepriekš minētais vērtējums izdarīts, pārkāpjot Civilprocesa likuma 193.panta piekto daļu un 432.panta piekto daļu, jo izdarītie secinājumi spriedumā nav pamatoti ar tiesas nodibināto lietas faktisko apstākļu un iesniegto pierādījumu analīzi.

No sprieduma redzams, ka orķestrī radusies situācija, ko tiesa atzinusi par radošiem kolektīviem raksturīgu un pieņemamu, nav analizēta no prasības pieteikumā norādītā aspekta, proti, ka atbildētāja necienīgā rīcība rada neveselīgu vidi un spriedzi kolektīvā, traucē kolektīvam strādāt orķestra mēģinājumos, tā ietekmē kopējo darba rezultātu, grauj orķestra reputācija un negatīvi ietekmē arī jaunos mūziķus, t.i., pastāv svarīgs iemesls, kas neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, un tās izbeidzamas saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu.

Līdz ar to par pamatotiem atzīstami kasācijas sūdzībā norādītie argumenti, ka apelācijas instances tiesa spriedumā nav vērtējusi, vai konkrētais gadījums, citiem vārdiem prasības pamatu veidojošie apstākļi, atbilst Darba likuma 101.panta piektajā daļā ietvertā jēdziena „svarīgs iemesls” pazīmēm. Minētais jēdziens ir ģenerālklauzula, kas normas piemērotājam ir jāpiepilda ar noteiktu saturu, lai to vispār varētu konkrētajā gadījumā piemērot. Tas notiek, nosakot kritērijus (pazīmes), pēc kuriem pārbaudīt, vai konkrētais gadījums tiem atbilst un līdz ar to „kvalificējas” ģenerālklauzulā ietvertajam jēdzienam. Nosakot šādus kritērijus (pazīmes), pirmkārt, jāvadās no pašā normā ietvertajām jēdziena pazīmēm, ko apelācijas instances tiesa nav darījusi, un tas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas.

[8.3] Ar „[orķestra nosaukums]” 2015.gada 23.janvāra rīkojumu Nr.66/10 [pers. A] līdz prasības pieteikuma izskatīšanas un sprieduma spēkā stāšanās brīdim, neizmaksājot darba samaksu, atstādināts no darba, pamatojoties uz Darba likuma 58.panta trešo daļu, proti, darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm.

Rīkojuma pamatojumā darba devēja norādījusi, ka [pers. A] uzvedība un atrašanās darba vietā var traucēt orķestra darbam, negatīvi ietekmēt kolektīva vidi kopumā un radīt kaitējumu orķestrim.

Neapstrīdot rīkojuma pamatojumā norādītos apstākļus, [pers. A] pretprasībā lūdzis atzīt par spēkā neesošu minēto rīkojumu un piedzīt vidējo izpeļņu par visu atstādināšanas laiku, uzskatot, ka atstādināšana notikusi, pārkāpjot likumā noteikto termiņu, jo pirms tam jau bijusi atstādināšana no darba.

Civillietu departaments atzīst par pamatotiem kasācijas sūdzības iesniedzējas argumentu, ka, piemērojot Darba likuma 58.panta piekto daļu un atceļot „[orķestra nosaukums]” 2015.gada 23.janvāra rīkojumu Nr.66/10 par [pers. A] atstādināšanu no darba un piedzenot viņa labā vidējo izpeļņu 8340,28 EUR par atstādināšanas laiku no 2015.gada 23.janvāra līdz 2015.gada 30.septembrim, apelācijas instances tiesa nav ņēmusi vērā Augstākās tiesas Senāta 2013.gada 23.janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-103, kas izskatīta paplašinātā sastāvā, paustās atziņas, tādējādi pārkāpjot Civilprocesa likuma 5.panta sesto daļu (piemērojot tiesību normas, tiesa ņem vērā judikatūru).

[8.3.1] Augstākās tiesas Senāts minētajā spriedumā paudis viedokli, ka Darba likuma 58.panta piektās daļas gramatiskā piemērošana ir pretēja tās jēgai, jo ar to tiek aizskarta darba devēja pamatotā interese nepieļaut darbinieka atrašanos darba vietā un darba pienākumu veikšanu gadījumā, kad konstatēts, ka tas var kaitēt darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm, un darba devēja no tās gribas neatkarīgu apstākļu dēļ nespēj minētajā tiesību normā noteiktajā atstādināšanas termiņā izbeigt darba tiesiskās attiecības.

Darba likuma 58.panta piektajā daļā ietvertais tiesiskais regulējums, kā uzskata Senāts, neaptver tādu tiesiski nozīmīgu gadījumu, kad darba devējs ir spiests celt prasību tiesā (2013.gada 23.janvārī izskatītajā lietā sakarā ar to, ka arodbiedrība nedod piekrišanu uzticību zaudējuša darbinieka atlaišanai) un līdz ar to objektīvu apstākļu dēļ nav iespējams ievērot likumā noteikto atstādināšanas termiņu, proti, konstatējams aizklāts likuma robs.

Situācijā, kad sakarā ar darbinieka atstādināšanas pamatā esošajiem apstākļiem celta prasība par darba līguma izbeigšanu, Senāta atzinis, ka tiesai bija jāsašaurina Darba likuma 58.panta piektās daļas vārdiskais tvērums, neattiecinot to uz šādu situāciju, ierobežojot šīs normas piemērošanas jomu teleoloģiskās redukcijas ceļā.

[8.3.2] Pārbaudāmajā spriedumā norādīts, ka izskatāmajā lietā atstādināšanas no darba pamatā ir tie paši apstākļi, ar ko pamatota prasība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, un šie apstākļi nav atzīstami par tādiem, kas var kaitēt darba devēja pamatotām interesēm.

Civillietu departaments konstatē, ka spriedumā nav atrodami motīvi, kādēļ, tiesas ieskatā, apstākļi, ar ko pamatota prasība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, konkrētajā gadījumā nevar būt tie paši, kas pamato atstādināšanu no darba. Turklāt, izdarot apgalvojumu, ka šie apstākļi nav atzīstami par tādiem, kas var kaitēt darba devēja pamatotām interesēm, tiesa spriedumā vispār nav pievērsusies rīkojuma pamatojumā norādīto apstākļu, kas nav apstrīdēti pretprasībā, un iesniegto pierādījumu izvērtējumam.

[8.4] Lietā iesniegti pierādījumi par to, ka „[orķestra nosaukums]” 2014.gada 23.oktobrī izdeva rīkojumu Nr.6.-6/219, ar kuru atbildētājs tika atstādināts no darba uz laiku līdz trīs mēnešiem, taču šajā laikā viņam saglabāta darba samaksa, kas darbiniekam faktiski ir arī izmaksāta.

Savukārt Kurzemes reģionālā Valsts darba inspekcija ar 2015.gada 9.marta lēmumu Nr.09-VDI-121-2015-183 izbeigusi lietvedību administratīvā pārkāpuma lietā, kas bijusi ierosināta pret „[orķestra nosaukums]”. Inspekcija secinājusi, ka aizliegumu atrasties darba vietā un darba neveikšanu nevar kvalificēt kā atstādināšanu Darba likuma 58.panta pirmās daļas izpratnē, jo darbinieks šajā laikā saņēmis darba samaksu, kas netiek izmaksāta atstādināšanas gadījumā. Izdodot otru, 2015.gada 23.janvāra rīkojumu Nr.66/10, nav minēts atstādināšanas termiņš. Līdz ar to, izsniedzot šo rīkojumu, darba devēja minēto tiesību normu nav pārkāpusi.

Lai gan lietas izskatīšanas laikā prasītāja iebildusi par nepamatotu Darba likuma 58.panta piektās daļas attiecināšanu uz lietā konstatētajiem faktiskajiem apstākļiem, jo laikā līdz 2015.gada 23.janvārim atbildētājs saņēmis darba samaksu, tiesa minēto iebildumu vērtējumam kontekstā ar 2014.gada 23.oktobra rīkojumu Nr.6.-6/219 un Kurzemes reģionālās Valsts darba inspekcijas ar 2015.gada 9.marta lēmumu Nr.09-VDI-121-2015-183 nav pievērsusies, tādējādi no sprieduma nav redzams, kādēļ tiesa par nepareizu atzinusi Kurzemes reģionālās Valsts darba inspekcijas viedokli, ka 2014.gada 23.oktobra rīkojums Nr.6.-6/219 nav attiecināms uz Darba likuma 58.panta pirmo daļu un darbinieka atstādināšana no darba minētās tiesību normas izpratnē notikusi tikai 2015.gada 23.janvārī ar rīkojumu Nr.66/10.

[8.5] „[..] simfoniskais orķestris“ uzsāktajā darba strīdā darbinieks iesniedzis pretprasību, tostarp par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu no darba devējas.

[8.5.1] Judikatūrā vairākkārt pausts viedoklis, ka morālā kaitējuma atlīdzināšana darba tiesiskajās attiecībās ir izvērtējama atbilstoši Darba likuma 29.panta astotajai daļai, kurā šāda atlīdzināšana paredzēta gadījumā, ja darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu un aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas (sk., piemēram, Senāta 2010.gada 13.janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-220/2010 [C30237208]).

Saskaņā ar Darba likuma 29.panta astoto daļu, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

Apelācijas instances tiesa pareizi norādījusi, ka, lai konstatētu atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jākonstatē apstākļi, kas liecina par diskrimināciju pēc dzimuma, personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt, atšķirīga attieksme pēc rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Savukārt Darba likuma 9.panta pirmajā daļā noteikts, ka aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības (Darba likuma 9.panta otrā daļa).

[8.5.2] Augstākās tiesas 2014.gada tiesu prakses apkopojumā „Morālā kaitējuma atlīdzināšana civillietās” norādīts, ka Darba likuma 9.panta un 29.panta formulējumi ir ļāvuši sasaistīt diskrimināciju un nelabvēlīgu seku radīšanu darba attiecībās arī ar cilvēktiesībām, mobingu, bosingu, datu prettiesisku nodošanu u.c., kas noteic tiesas pienākumu nodarboties ar ļoti darbietilpīgu plaša apjoma materiālu izpēti (sk. apkopojuma 92.lapu), t.i., minēto Darba likuma normu tvērums ir samērā plašs.

Līdz ar to, izskatot strīdu starp darbinieku un darba devēju par morālā kaitējuma atlīdzināšanu, tiesas pienākums ir rūpīgi izvērtēt prasības pieteikumā (šajā gadījumā pretprasībā) norādītos apstākļus un sprieduma motīvu daļā norādīt lietā konstatētos faktus, pierādījumus, ar kuriem pamatoti tiesas secinājumi, kā arī argumentus, ar kuriem noraidīti tie vai citi pierādījumi. Konkrētajā gadījumā tiesas spriedums minētajiem kritērijiem neatbilst.

Uzskatot, ka situācijas, kurās darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā notikusi darbinieka un darba devēja komunikācija, nav attiecināmas uz Darba likuma normām, kas regulē morālā kaitējuma atlīdzināšanu, tiesai savs viedoklis jāpamato.

[8.5.3] Iesniedzot pretprasību par morālā kaitējuma piedziņu, [pers. A] norādīja uz apstākļiem, kas liecina par atšķirīgu attieksmi no darba devējas puses, kā arī viņam radītām nelabvēlīgām sekām tā iemesla dēļ, ka atbildētājs bijis aktīvs arodbiedrības biedrs un atklāti paudis savu viedokli par pārkāpumiem un darbinieku tiesību ierobežošanu, ko pieļāvusi darba devēja. Tieši šo aktivitāšu dēļ, darbinieka ieskatā, darba devēja sākusi īpaši „uzskaitīt” katru iespējamo atbildētāja pārkāpumu, kā rezultātā 2014.gada 4.septembrī atbildētājam izteikts rājiens, 2014.gada 10.oktobrī pieprasīts sniegt paskaidrojumu par 2014.gada 9.oktobra koncerta mēģinājumā notikušo, bet 2014.gada 23.oktobrī atbildētājs atstādināts no darba un pēc tam pret viņu celta prasība tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Savukārt pēc prasības celšanas darbinieku sanāksmēs prasītājas valdes loceklis aprunājis atbildētāju, apspriežot publiski arī viņa privāto dzīvi.

Izskatot pretprasību par morālā kaitējuma piedziņu, tiesas pienākums bija pārbaudīt, vai pretprasībā minētie apstākļi attiecināmi uz Darba likuma 29.panta astoto daļu un 9.panta pirmo daļu, turklāt šie apstākļi ir vērtējami vadoties pēc t.s. „apgrieztās pierādīšanas” pienākuma principa (sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 6.jūnija spriedumu lietā Nr. SKC-684/2012 [C29516709]), uz ko pamatoti norāda pretsūdzības iesniedzējs. Civillietu departaments secina, ka minētās prasības, taisot spriedumu, tiesa nav ievērojusi.

[8.5.4] Noraidot pretprasību par morālā kaitējuma piedziņu, tiesa, nepamatojot savu viedokli, atzinusi, ka valdes locekļa uzstāšanās darbinieku sapulcē, kurā viņš runājis arī par atbildētāja personīgo dzīvi, Darba likuma izpratnē nenozīmē atšķirīgas attieksmes aizlieguma vai aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu. Arī fakts, ka prasītāja nav cēlusi prasības tiesā pret citiem darbiniekiem, pats par sevi neliecinot par atšķirīgu attieksmi pret atbildētāju saistībā ar viņa darbību arodbiedrībā un vadībai veltīto kritiku, bet no darba devējas puses ir Darba likumā un Civilprocesa likumā noteikto tiesību izlietošana, kas nevar tikt vērtēta kā prettiesiska rīcība.

Civillietu departaments konstatē, ka spriedumā izdarīta formāla atsauce tikai uz dažiem no pretprasībā norādītajiem apstākļiem un tie nav aplūkoti kopsakarā, turklāt nav redzams, kādi darba devējas argumenti un pierādījumi, kas bija jāiesniedz darba devējai atbilstoši Darba likuma 9.panta otrajai daļai, tika vērtēti tiesā un bija par pamatu iepriekš minēto tiesas secinājumu izdarīšanai. Kasācijas pretsūdzībā, atsaucoties uz Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 6.jūnija spriedumu lietā Nr. SKC-761/2012, pamatoti norādīts, ka nelabvēlīgu seku radīšana pret atbildētāju ir nevis prasības celšana tiesā un atstādināšana no darba, bet gan šo tiesību izmantošana tikai pret atbildētāju, iespējams, ar mērķi sodīt viņu.

Tādēļ pretprasībā norādītie apstākļi bija pārbaudāmi, analizējot situāciju kopumā un vērtējot abu pušu viedokļus, kas balstīti uz pierādījumiem, tieši tajā kontekstā, kā to lūdzis arodbiedrības valdes loceklis, t.i., vai darba devēja attieksme pret viņu un atstādināšana no darba, kā arī nevēlēšanās turpināt darba tiesiskās attiecības ir saistīta ar darbinieka kā arodbiedrības biedra aktivitātēm.

[9] Civillietu departaments atzīst, ka materiālo tiesību normu nepareiza piemērošana un procesuālo tiesību normu pārkāpumi ir noveduši pie lietas nepareizas izspriešanas, tādēļ pārbaudāmais spriedums atceļams, nododot lietu jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā.

„[Orķestra nosaukums]” atmaksājama drošības nauda 300 EUR.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu un 477.pantu, Augstākā tiesa

**nosprieda:**

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gda 28.jūnija spriedumu atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā.

Atmaksāt „[orķestra nosaukums]” samaksāto drošības naudu 300 (trīs simti) EUR.

Spriedums nav pārsūdzams.

**Tiesību aktu un tiesas spriedumu saraksts**

Darba likuma 9.panta pirmā, otrā daļa

29.panta astotā daļa

47.panta pirmā daļa

58.panta trešā, piektā daļa

100.pants

101.pants

101.panta pirmā, piektā daļa

102.pants

103.pants

110.pants, arī pirmā, otrā, trešā, ceturtā daļa

Civilprocesa likuma 5.panta sestā daļa

Augstākās tiesas Senāta 2013.gada 23.janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-103 (C39065310)

Augstākās tiesas Senāta 2013.gada 8.aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC-1219 (C30524611)

Augstākās tiesas Senāta 2012.gada 6.jūnija spriedumu lietā Nr. SKC-684/2012 (C29516709)

Augstākās tiesas Senāta 2012.gada 6.jūnija spriedumu lietā Nr. SKC-761/2012 (C17135308)

Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 13.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-220/2010 (C30237208)

Augstākās tiesas Senāta 2008.gada 14.maija spriedumu lietā Nr. SKC-211 (C28212306)