**Darbinieka ar invaliditāti tiesības uz darba vietas saglabāšanu, ja darba līgumu prasīts izbeigt tiesā**

Lai gan Darba likuma 109.panta otrā daļa tiešā tekstā attiecas uz darba devēju, sekojot tās mērķim (darbiniekiem ar invaliditāti neradīt papildu sarežģījumus spējā nopelnīt iztiku sev un uzturēt ģimeni, neradīt izstumtības sajūtu, nodrošināt stabilu ierasto darba vidi darba devēja un darbinieka savstarpējo iespēju robežās), ir atzīstams, ka tā attiecas arī uz situāciju, kad darba līgums tiek izbeigts tiesā.

**Latvijas Republikas Augstākā tiesas**

Civillietu departamenta

2017.gada 10.oktobra

**SPRIEDUMS**

Lieta Nr.C31204616, SKC-1271/2017

[ECLI:LV:AT:2017:1010.C31204616.1.S](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TEMPLATEEDIT&task=new&tasktwo=newtemplfromoriginal&fileid=68663642)

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesnesis referents Valerijans Jonikāns

tiesnese Ināra Garda

tiesnesis Aigars Strupišs

rakstveida procesā izskatīja civillietu sakarā ar prasītāja Rīgas pašvaldības SIA “Rīgas satiksme” kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 7.februāra spriedumu Rīgas pašvaldības SIA “Rīgas satiksme” prasībā pret [pers. A] par darba līguma izbeigšanu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Saskaņā ar [..] gada [..] janvāra darba līgumu [pers. A] pieņemts darbā Rīgas pašvaldības SIA “Rīgas satiksme” (iepriekš Rīgas pilsētas pašvaldības uzņēmums [firma] par autobusu vadītāju).

[2] Rīgas pašvaldības SIA “Rīgas satiksme” 2016.gada 21.martā cēlusi tiesā prasību pret [pers. A] par darba līguma izbeigšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktu.

Prasības pieteikumā norādīts, ka atbildētājs laika posmā no 2013.gada 18.februāra līdz 2016.gada 14.februārim pārejošas darbnespējas dēļ, ko apliecina ģimenes ārstu un traumatologu - ortopēdu izsniegtas darba nespējas lapas, nav veicis darbu vairāk kā vienu gadu, līdz ar to ir pamats darba līguma izbeigšanai.

Arodbiedrība LABA, kuras biedrs ir atbildētājs, nedod piekrišanu darba līguma uzteikumam.

[3] Ar Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2016.gada 12.septembra spriedumu prasība apmierināta.

[4] Izskatot lietu sakarā ar atbildētāja apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2017.gada 7.februāra spriedumu prasību noraidījusi.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[4.1] Darba likuma 109.panta ceturtajā daļā noteiktais par aizliegumu uzteikt darba līgumu „(..) līdz darbspēju atgūšanai vai invaliditātes noteikšanai, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība” nozīmē to, ka pēc darbspēju atgūšanas turpinās šā likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā paredzētā termiņa tecējums ar darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu, savukārt, ja darbnespēja beidzas ar invaliditātes noteikšanu, iestājas Darba likuma 109.panta otrajā daļā noteiktās sekas (sk. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015.gada 27.janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-1840/15).

Ar Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas 2016.gada [..] .novembra lēmumu [pers. A] noteikta trešās grupas invaliditāte. Invaliditātes cēlonis ir arodslimība. Invaliditātes un darbspēju zaudējums noteikts no 2016.gada 9.septembra līdz 2017.gada 8.septembrim. Līdz ar to saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktu realizēts darba līguma uzteikums laika periodā līdz 2017.gada 8.septembrim būtu pretrunā ar Darba likuma 109.panta otrās daļas un ceturtās daļas normām.

[4.2] Apstāklis, ka prasība tiesā celta 2016.gada 21.martā, tas ir, pirms invaliditātes noteikšanas, nevar būt par pamatu tās apmierināšanai. Tā kā Darba likuma 109.panta otrās daļas noteikumi liedz prasību apmierināt, pušu argumentiem par darbnespējas cēloņiem, tostarp, cik dienās no prasības pieteikumā norādītajām 384 darba nespējas dienām atbildētāja darbnespējas iemesls ir arodslimība, nav izšķirošas nozīmes.

[5] Kasācijas sūdzībā Rīgas pašvaldības SIA “Rīgas satiksme” lūgusi apelācijas instances tiesas spriedumu atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Kasācijas sūdzība pamatota ar šādiem argumentiem.

[5.1] Tiesa kļūdaini piešķīrusi izšķirošu nozīmi lietā Nr. SKC-1840/2015 paustajām atziņām, attiecinot tās uz konkrētās lietas apstākļiem, jo minētajā lietā konstatēts, ka darbinieks darba līguma uzteikumu saņēmis dienā, kad viņam noteikta invaliditāte, turklāt darba devējs, zinot par darbiniekam noteikto invaliditāti, tomēr izbeidzis darba tiesiskās attiecības ar darbinieku. Konkrētajā lietā ir citi faktiskie apstākļi.

[5.1.1] Atbildētājs pārejošas darbnespējas dēļ neveica darbu vairāk kā vienu gadu triju gadu periodā. Pēc darbspēju atgūšanas 2016.gada 14.februārī atbildētājam nav noteikta invaliditāte. Tādējādi neīstenojas spriedumā lietā Nr. SKC-1840/2015 izteiktā atziņā, ka iestājas Darba likuma 109.panta otrajā daļā noteiktās sekas, ja darbinieka darbnespēja beidzas ar invaliditātes noteikšanu.

[5.1.2] Prasības pamatā ietilpstošais pārejošas darbnespējas perioda iemesls nav ne grūtniecība, ne dzemdību atvaļinājums, kā arī darbnespējas laiks, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība. Tādējādi nav iestājušies Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā minētie ierobežojumi.

[5.1.3] Dienā, kad celta prasība tiesā – 2016.gada 21.martā – atbildētājam nebija noteikta invaliditāte. Tā atbildētājam noteikta tikai ar Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas 2016.gada [..] novembra lēmumu, tas ir, gandrīz 8 mēnešus pēc prasības celšanas, tādējādi nav pārkāpts Darba likuma 109.panta otrajā daļā noteiktais aizliegums, atbilstoši kuram ir aizliegts uzteikt, nevis izbeigt darba līgumu, ja darbinieks atzīts par invalīdu.

Līdzīgs uzteikuma aizliegums noteikts arī Darba likuma 109.panta trešajā daļā, proti, darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, tomēr tas nenozīmē, ka pēc uzteikuma termiņa iztecēšanas nedrīkst izbeigt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā.

[5.2] Ņemot vērā to, ka no Darba likuma 103.panta otrās daļas izriet darba devēja tiesības izbeigt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, uzskatāms, ka apgabaltiesa paplašinājusi Darba likuma 109.panta otrās un ceturtās daļas tvērumu.

Šādi tiek padarīta neiespējama Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punkta piemērošana, jo neatkarīgi no tā, ka darba devējam bija tiesības uzteikt darba līgumu un tam nepastāvēja nekādi Darba likuma 109.pantā noteiktie aizliegumi un ierobežojumi, tādiem, tiesas ieskatā, rodoties, zūd prasības pamatotība.

[6] Paskaidrojumos par kasācijas sūdzību atbildētājs norādījis, ka to neatzīst, un lūdzis atstāt negrozītu apelācijas instances tiesas spriedumu.

Apelācijas instances tiesa pamatoti atsaukusies uz Augstākās tiesas Civillietu departamenta spriedumā lietā Nr. SKC-1840/2015 paustajām atziņām, jo tās nav vērstas uz lietas apstākļu un pierādījumu novērtējumu, bet gan ir skaidrojums par to, kā tulkojamas tiesību normas, kas ir ietvertas likumā salīdzinoši nesen.

**Motīvu daļa**

[7] Izskatījis lietu, Civillietu departaments atzīst, ka tiesas spriedums ir atstājams negrozīts, bet iesniegtā kasācijas sūdzība noraidāma.

[8] Strīda izšķiršanai būtiskākais jautājums attiecas uz Darba likuma 109.panta otrās daļas iztulkošanu.

Minētā likuma norma noteic, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par invalīdu, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 10.punktā.

Iztulkojot minēto normu ar gramatiskās interpretācijas metodi, varētu piekrist kasācijas sūdzībā norādītajam, ka atbilstoši šai likuma normai „(..) aizliegts uzteikt, nevis izbeigt darba līgumu, ja darbinieks ir atzīts par invalīdu”, proti, aizliegums saista darba devēju, neļaujot izsniegt uzteikumu, un nesaista tiesu, pēc kuras sprieduma darba līgums tiek izbeigts.

Civillietu departaments atzīst, ka normas mērķa un satura atklāšanai nav pietiekoši ar gramatiskās interpretācijas metodi vien, bet ir nepieciešama arī teleoloģiskās iztulkošanas metodes izmantošana.

Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām, kurai pievienojusies arī Latvija, 27.pantā noteikts, ka dalībvalstis atzīst personu ar invaliditāti tiesības uz darbu vienlīdzīgi ar citiem, nodrošina un veicina tiesību uz darbu īstenošanu, tostarp personām, kas par personām ar invaliditāti kļuvušas darbā, un veic atbilstošus pasākumus, tostarp pieņemot normatīvos aktus, lai cita starpā aizliegtu diskrimināciju invaliditātes dēļ attiecībā uz visiem jautājumiem, kas saistīti ar nodarbinātību, ieskaitot darbā pieņemšanas, nolīgšanas un nodarbinātības nosacījumus, darba saglabāšanu, karjeras virzību un drošus un veselīgus darba apstākļus.

Ir pamats atzīt, ka Darba likuma 109.panta otrās daļas mērķis ir personām, kuras ir saskārušās ar nopietnām veselības problēmām, kas konstatētas īsākā vai garākā laika posmā, neradīt papildu sarežģījumus spējā nopelnīt iztiku sev un/vai ģimenes uzturēšanai, kā arī neradīt šajos cilvēkos izstumtības sajūtu. Turklāt tas nevar tikt vērtēts kā apgrūtinājums darba devējam, jo gadījumā, ja šāds darbinieks sava veselības stāvokļa dēļ profesionāli vairs nav spējīgs veikt nolīgto darbu un viņam nav iespējams piedāvāt citu atbilstošu darbu, tas ir pamats uzteikumam pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6. vai 7.punkta.

Tātad Darba likuma 109.panta otrās daļas mērķis ir darbiniekam, kurš ieguvis invaliditāti, nodrošināt stabilu ierasto darba vidi darba devēja un darbinieka savstarpējo iespēju robežās.

Lai gan minētā norma tiešā tekstā attiecas uz darba devēju, sekojot tās mērķim, ir atzīstams, ka tā attiecas arī uz situāciju, kad darba līgums tiek izbeigts tiesā. Tā kā darba tiesiskās attiecības galvenokārt tiek izbeigtas uz darba devēja uzteikuma pamata, likuma norma par to tieši arī runā. Taču tiesību normas iztulkošanas ceļā, izdarāms slēdziens, ka arī tiesā, izbeidzot darba līgumu, personai ar invaliditāti ir nodrošināmas likumā paredzētās garantijas uz darba vietas saglabāšanu.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 1.punktu, Augstākā tiesa

**nosprieda**

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 7.februāra spriedumu atstāt negrozītu, bet prasītājas Rīgas pašvaldības SIA “Rīgas satiksme” kasācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.