**1. Vidējās izpeļņas piedziņa prettiesiski atlaistam darbiniekam, kurš pēc atlaišanas veicis mazāk apmaksātu darbu**

Ja darbinieks pēc prettiesiskas atlaišanas no darba strādājis citā mazāk apmaksātā darbā, jautājums par vidējās izpeļņas piedziņu risināms analoģiski Darba likuma 126. panta otrās daļas noteikumiem, proti, izmaksājama vidējās izpeļņas starpība par laiku, kad viņš veicis mazāk apmaksātu darbu. Tas attiecas arī uz situāciju, kad darbs veikts uz uzņēmuma līguma pamata, tomēr šajā gadījumā jāvērtē faktiski gūtais ienākumu apmērs, atskaitot izdevumus pakalpojuma sniegšanas nodrošināšanai. Ar darbu gūtie ienākumi jāvērtē pēc to ekonomiskās būtības, nevis formas.

**2. Darbinieka atbildība par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem**

Darba likuma 86. panta pirmajā daļā paredzētais darbinieka pienākums atlīdzināt darba devējam nodarītos zaudējumus neaprobežojas ar laiku, kad faktiski pastāv darba tiesiskās attiecības.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2020.gada 11.novembra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C68470518, SKC–1265/2020**

[ECLI:LV:AT:2020:1111.C68470518.9.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi)

Senāts šādā sastāvā:

senators referents Intars Bisters,

senatore Anita Čerņavska,

senatore Marika Senkāne

izskatīja rakstveida procesā SIA [Nosaukums B] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 9.jūnija spriedumu civillietā [pers. A] prasībā pret SIA [Nosaukums B] par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu un SIA [Nosaukums B] pretprasībā par zaudējumu atlīdzības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Lietas faktiskie apstākļi.

[1.1] Starp [pers. A] un SIA [Nosaukums B] 2013.gada [..] maijā noslēgts darba līgums, ar kuru darbinieks pieņemts darbā par kurjeru, bet, pamatojoties uz 2018.gada [..] jūnijā noslēgto vienošanos, [pers. A] sāka pildīt Kurjeru darba kvalitātes vadītāja pienākumus.

[1.2] Darba devēja 2018.gada 27.septembrī laikā no plkst. 8.20 līdz 9.15 pieprasīja darbiniekam līdz tās pašas dienas plkst.10.00 sniegt paskaidrojumus par piecu iepriekš uzdotu pienākumu neizpildi.

[1.3] Darba devēja 2018.gada 27.septembrī uzteica darbiniekam darba līgumu nekavējoties, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2. un 3.punktu.

[2] [Pers. A] 2018.gada 26.oktobrī cēla tiesā prasību pret darba devēju, kurā izteikti šādi prasījumi:

­ atzīt par spēkā neesošu 2018.gada 27.septembra darba līguma uzteikumu un atjaunot prasītāju darbā;

­ piedzīt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku, sākot no 2018.gada 29.septembra;

­ piedzīt atlīdzību par morālo kaitējumu 3000 EUR.

Prasības pieteikumā norādīts, ka darba līguma uzteikumā nav uzrādīti tā pamatā esošie faktiskie apstākļi, bet ir formāli uzskaitītas Darba likuma normas, kas piešķir darba devējai tiesības uzteikt darbiniekam darbu. Pirms lēmuma par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pieņemšanas darbiniekam nav dota reāla iespēja sniegt paskaidrojumus par darba devējas izteiktajām pretenzijām. Tā kā darba līguma uzteikums nav tiesiski pamatots un nav ievērota uzteikšanas kārtība, saskaņā ar Darba likuma 124.panta pirmo daļu uzteikums atzīstams par spēkā neesošu.

Piedevām darba devēja, piedāvājot iesākumā parakstīt vienu no trim variantiem darba tiesisko attiecību izbeigšanai, bet pēc tam pieprasot piecus rakstveida paskaidrojumus, nedodot laiku to sagatavošanai, ir būtiski ietekmējusi prasītāja psihoemocionālo stāvokli, tādēļ no darba devējas, pamatojoties uz Civillikuma 1635.pantu, piedzenama arī atlīdzība par morālo kaitējumu 3000 EUR.

[3] SIA [Nosaukums B] 2018.gada 27.decembrī cēlusi pret [pers. A] pretprasību par zaudējumu atlīdzības 10 231,75 EUR piedziņu, pamatojoties uz Darba likuma 86.panta pirmo daļu un Civillikuma 1779.pantu.

Pretprasībā norādīts, ka, sākot ar 2017.gada [..] septembri, kad darbinieks uzsāka pildīt loģistikas vadītāja vietnieka amata pienākumus, un arī turpmāk, ieņemot Kurjeru darba kvalitātes vadītāja amatu, darbinieka pienākumos ietilpa kurjeru darba laika uzskaite.

Laika posmā no 2018.gada 1.marta līdz darba līguma uzteikšanai darbinieks šo pienākumu neveica pienācīgā kārtā - daļai kurjeru katru darba dienu fiksēts par aptuveni divarpus stundām virs faktiski nostrādātā laika. Minētās darbinieka rīcības dēļ izmaksājot kurjeriem atalgojumu par laiku, kurā tie faktiski nestrādāja, darba devējai ir nodarīti zaudējumi prasības summas apmērā.

[4] Ar Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2019.gada 11.oktobra spriedumu prasība apmierināta daļēji: uzteikums atzīts par spēkā neesošu un [pers. A] atjaunots SIA [Nosaukums B] Kurjeru darba kvalitātes vadītāja amatā; par laika posmu no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 11.septembrim piedzīta vidējā izpeļņa 13 361,80 EUR par darba piespiedu kavējuma laiku un atzītas tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei saņemt likumiskos 6% gadā no pamatparāda summas, bet prasība daļā par vidējās izpeļņas 6775,31 EUR un morālā kaitējuma atlīdzības 3000 EUR piedziņu, kā arī pretprasība pilnīgi noraidīta.

Spriedumā norādīti šādi motīvi.

[4.1] Saskaņā ar Darba likuma 125.pantu pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, ir darba devējam. Ja kaut viens no šiem apstākļiem netiek pierādīts, tiesa darba līguma uzteikumu atzīst par spēkā neesošu.

[4.1.1] Darba likuma 102.pants uzliek pienākumu darba devējam rakstveidā informēt darbinieku par apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Minētais pienākums izpildāms, darba līguma uzteikumā norādot ne vien tiesisko pamatu – kādu no Darba likuma 101.panta pirmās daļas punktiem, ar kuru saskaņā darba devējs iecerējis pārtraukt darba tiesiskās attiecības, bet arīdzan faktiskos apstākļus apjomā, kāds ir pietiekams, lai strīda gadījumā tiesa varētu pārbaudīt uzteikuma tiesiskumu.

Tiesai ir zināmas judikatūras atziņas jautājumā par iespēju uzteikuma pamatā esošos faktiskos apstākļus norādīt arī citos dokumentos, ne tikai darba līguma uzteikumā (sk*. Senāta 2010.gada 29.septembra sprieduma lietā Nr. SKC-758/2010 (C28199509) 7.2.punktu*), ja no šiem dokumentiem skaidri saprotams darbinieka pieļautais pārkāpums un kā tas izpaudies (*sk. Senāta 2011.gada 9.marta spriedumu lietā Nr. SKC-613/2011 (C30512009)*), taču turpmāk izklāstītie apsvērumi neļauj piekrist darba devējas nostājai, ka [pers. A] 2018.gada 27.septembrī adresētie paskaidrojumu pieprasījumi atzīstami par dokumentiem, kuros norādīti darba uzteikuma pamatā esošie apstākļi.

Pirmkārt, darba uzteikuma procedūrā paskaidrojumu pieprasīšana ir pirmais solis, kura mērķis ir dot iespēju darbiniekam aizstāvēties pret darba devēja pretenzijām, savukārt darba devējam pēc paskaidrojumu saņemšanas ir pienākums izvērtēt, vai pārkāpums noticis un vai tas ir tik nopietns, lai uzteiktu darbiniekam darbu. Lietā nav neviena dokumenta, ka darba devēja vērtējusi pārkāpumus, kuru izdarīšanu tā pārmet darbiniekam.

Otrkārt, uzteikumā norādītie trīs dažādie tiesiskie pamati darbinieka atbrīvošanai (*sk. sprieduma 1.3.punktu)* liecina par to, ka pašai darba devējai 2018.gada 27.septembrī nebija skaidrs, uz kāda pamata tā [pers. A] uzsaka darbu. Šis apstāklis kopsakarā ar darba devējas rakstveida paskaidrojumos pausto viedokli, ka darbinieks varēja saprast pareizo atlaišanas pamatu, proti, ka darbs viņam uzteikts saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, jo darba tiesiskās attiecības pārtrauktas nekavējoties, vēl vairāk nostiprina tiesas pārliecību, ka darbiniekam uzteikuma pamats kļuvis zināms tikai tiesvedības gaitā. Citiem vārdiem, 2018.gada 27.septembra uzteikumā nav skaidras norādes uz apstākļiem, kas pierādītu darbinieka prettiesisku rīcību, kuras rezultātā pēdējais zaudējis darba devējas uzticību, un tiesa to vērtē kā Darba likuma 102.panta procedūras pārkāpumu.

[4.1.2] Darba devēja darba tiesiskās attiecības ar darbinieku vēlējās izbeigt saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, jo darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devējas uzticību. Tādā gadījumā darba devējai ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu, un par darba līguma uzteikšanu lemt, izvērtējot izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu (Darba likuma 101.panta otrā daļa). Situācija, kad darbiniekam nav dots saprātīgs laika posms paskaidrojumu sniegšanai, ir līdzvērtīga tādai, kad paskaidrojumi vispār nav prasīti, kas savukārt nozīmē, ka darba devēja nav bijusi ieinteresēta apstākļu noskaidrošanā pirms darba līguma uzteikšanas.

Neievērojot Darba likuma 101.panta otrās daļas prasības, darba devēja pieļāvusi nopietnus procedūras pārkāpumus, lemjot par [pers. A] 2013.gada 20.maija darba līguma uzteikumu. 2018.gada 27.septembra uzteikums atzīstams par spēkā neesošu sakarā ar to, ka tas nav tiesiski pamatots, kā arī nav ievērota uzteikuma izteikšanas procedūra.

[4.1.3] Aprēķinot darbinieka labā piedzenamo vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 11.septembrim, ņemams vērā, ka pēc 2018.gada 27.septembra [pers. A] no SIA [Nosaukums C] uz uzņēmuma līguma pamata saņēmis 1826 EUR, no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras saņēmis bezdarbnieka pabalstu 4699,31 EUR, no SIA [Nosaukums D] 250 EUR un no SIA [Nosaukums B] 2018.gada 27.septembrī saņēmis 3099,95 EUR. Tādējādi no prasības summas 21 939,44 EUR atņemami 6775,31 EUR, un prasītāja labā piedzenama vidējā izpeļņa 13 361,80 EUR.

[4.2] Darba tiesiskajās attiecībās atlīdzība par darbiniekam nodarītu morālo kaitējumu paredzēta tikai atšķirīgas attieksmes aizlieguma vai nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma gadījumā (*sk. Darba likuma 29.panta astoto daļu, Senāta 2010.gada 13.janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-220/2010 (C30237208), 2011.gada 9.februāra spriedumu lietā Nr. SKC-284/2011 (C17135308)*). Tā kā izskatāmajā lietā tādi apstākļi nav nodibināti, prasījums par morālā kaitējuma atlīdzināšanu noraidāms.

[4.3] Tiesiskais pamats prasībai piedzīt zaudējumus, kas darba devējai radušies, ja darbinieks darbu veicis nepienācīgi vai citādas prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ, noteikts Darba likuma 86.panta pirmajā daļā.

Savukārt kārtība, kādā šie zaudējumi pieprasāmi, paredzēta minētā likuma 79.pantā, kura pirmā daļa noteic, ka darba devējam ir tiesības ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas zaudējumus, pirms tam no darbinieka saņemot rakstveida piekrišanu. Šā panta otrā daļa noteic – ja darbinieks apstrīd darba devējam radušos zaudējumu atlīdzības prasījuma pamatu vai apmēru, darba devējs var celt atbilstošu prasību tiesā divu gadu laikā no zaudējumu nodarīšanas dienas. Ņemot vērā, ka darbinieks kā darba līguma vājākā puse ir īpaši aizsargājams pret negodprātīgu tiesību izlietošanu no darba devējas puses, minētās normas mērķis ir novērst situācijas, kurās darba devējs ieturējumus no darbinieka darba samaksas veic patvaļīgi. No Darba likuma 79.panta normas satura secināms, ka zaudējumi, kas darba devējam radušies darbinieka prettiesiskas rīcības dēļ, tiesas ceļā piedzenami, ja to esība un apmērs, kā arī prasība tos atlīdzināt darbiniekam darīti zināmi laikā, kad starp pusēm pastāvēja darba tiesiskās attiecības. Šāda normas interpretācija nodrošina, ka darbinieks tiek pasargāts no situācijas, kad jau pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas darba devējs vēršas tiesā ar prasību par zaudējumu piedziņu.

Darba devēja Darba likuma 79.pantā noteikto zaudējumu pieprasīšanas kārtību nav ievērojusi, jo lietas materiālos nav pierādījumu, ka SIA [Nosaukums B] pirms 2018.gada 27.septembra būtu informējusi [pers. A] par tai nodarītajiem zaudējumiem un ka viņš būtu atteicies tos atlīdzināt, kas ir pietiekams pamats pretprasības noraidīšanai.

Turklāt tā ir nepamatota arī pēc būtības, jo lietā nav iesniegti pierādījumi, kas apstiprinātu, ka [pers. A] ir uzticēta funkcija kontrolēt viņam pakļauto darbinieku darbalaika uzskaiti, ar kuras nekvalitatīvu izpildi darba devēja pamato pretprasību.

[5] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītāja un atbildētājas apelācijas sūdzībām, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2020.gada 9.jūnija spriedumu prasību apmierinājusi daļēji, pretprasību noraidījusi pilnīgi. SIA [Nosaukums B] 2018.gada 27.septembra darba līguma uzteikums [pers. A] atzīts par spēkā neesošu un darbinieka labā piedzīta vidējā izpeļņa 26 137,77 EUR par darba piespiedu kavējuma laiku no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 19.novembrim. Prasība daļā par atjaunošanu darbā un morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu noraidīta.

Apelācijas instances tiesa saskaņā ar Civilprocesa likuma 432.panta piekto daļu pievienojusies pirmās instances tiesas sprieduma argumentācijai, neatkārtojot motīvus, ar kuriem prasība apmierināta daļā par 2018.gada 27.septembra uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, noraidīta prasība daļā par morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu un noraidīta pretprasība par zaudējumu atlīdzības piedziņu.

Sprieduma grozīšana daļā par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu un prasības noraidīšana daļā par atjaunošanu darbā pamatota ar šādiem argumentiem.

[5.1] Pēc pirmās instances tiesas sprieduma pasludināšanas puses 2019.gada 13.novembrī Darba likuma 114.panta kārtībā vienojās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Ņemot vērā, ka darbinieks nav atteicies no prasības daļā par atjaunošanu darbā, tā noraidāma sakarā ar iepriekš norādītās vienošanās noslēgšanu.

[5.2] [Pers. A] apelācijas sūdzībā pareizi norādīts, ka pirmās instances tiesa kļūdījusies, atņemot no vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, bezdarbnieka pabalstu un no SIA [Nosaukums C] un SIA [Nosaukums D] saņemtos naudas līdzekļus.

[5.2.1] SIA [Nosaukums B], pamatojoties uz gala aprēķinu, 2018.gada 27.septembrī pārskaitījusi [pers. A] 3099,95 EUR, no kuriem 1802,83 EUR bija kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu. Minēto summu darba devēja izmaksāja saskaņā ar Darba likuma 128.pantu, kas noteic, ka, atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā. Pretēji pirmās instances tiesas viedoklim, kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu nevar uzskatīt par vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu.

[5.2.2] Tāpat pirmās instances tiesai nebija pamata no vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku atrēķināt [pers. A] izmaksāto bezdarbnieka pabalstu 4699,31 EUR.

Likuma „Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam” 16.1 pants paredz, ja, izpildot attiecīgo tiesas spriedumu, no darba devēja par labu personai tiek piedzīta un izmaksāta atlīdzība par darba piespiedu kavējumu attiecīgajā bezdarbnieka pabalsta saņemšanas periodā, personai ir pienākums Ministru kabineta noteiktajā kārtībā atmaksāt valsts sociālās apdrošināšanas nodarbinātības speciālajā budžetā saņemtā bezdarbnieka pabalsta summu. Tātad pienākums pabalstu atmaksāt valsts budžetā ir prasītājam, uz ko arī norādīts Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras 2019.gada 7.novembra vēstulē (sk. lietas 3.sēj., l.l.87.).

[5.2.3] Attiecībā par naudas līdzekļiem, kas darba piespiedu kavējuma laikā saņemti no SIA [Nosaukums C] (1826 EUR) un SIA [Nosaukums D] (250 EUR), tiesas kolēģija piekrīt prasītāja apelācijas sūdzības argumentam, ka vidējās izpeļņas aprēķinu tie neietekmē, jo tā nav samaksa par darbu, bet gan atlīdzība par pakalpojumiem, kas sniegti uzņēmuma līgumu ietvaros.

[6] Kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 9.jūnija spriedumu, pārsūdzot to prasības apmierinātajā daļā un daļā, ar kuru noraidīta pretprasība, iesniegusi SIA [Nosaukums B], lūdzot to atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[6.1] Tiesa nepareizi piemēroja Darba likuma 102.pantu. Minētā norma imperatīvā veidā nenoteic uzteikuma pamata paziņošanas formu vai laiku, attiecīgi uzteikuma pamats, pretēji pirmās instances tiesas argumentācijai, kurai pievienojusies arī apelācijas instances tiesa, var tikt ietverts arī paskaidrojumu pieprasījumos. Uzņēmuma valdes 2018.gada 27.septembra lēmums par darba uzteikumu [pers. A] nebija vienīgais dokuments, kurā SIA [Nosaukums B] varēja norādīt uzteikuma pamatā esošos apstākļus.

Paskaidrojumu pieprasīšanas pamatmērķis uzteikuma procedūrā ir noskaidrot darbinieka viedokli, iebildumus un apsvērumus. Situācijā, kad darbinieks atsakās sniegt paskaidrojumus, ir absolūti nepamatoti apgalvot, ka darbiniekam nav rakstveidā paziņots par iemesliem, kuru dēļ viņš tiek atlaists. Izslēdzot paskaidrojumu pieprasījumus no dokumentu loka, kas var saturēt uzteikuma pamatā esošos apstākļus, apelācijas instances tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 97.panta pirmo daļu, jo šos pierādījumus pēc būtības vispār nav vērtējusi.

Pamatojot uzteikumu ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas trīs punktiem, darba devēja, pretēji abu instanču tiesu vērtējumam, nav pārkāpusi Darba likuma 102.pantu, jo uzteikuma pamats ir faktiskie apstākļi (nevis tiesību norma), kas dod darba devējam tiesības uzteikt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku (atbilstoši tiesību normai vai normām). Uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādīti paskaidrojumu pieprasījumos, jo tajos darba devēja nosaukusi konkrētus neizpildītus darba uzdevumus.

[6.2] Apelācijas instances tiesa nepareizi piemēroja Darba likuma 126.panta pirmo daļu un pārkāpa Civilprocesa likuma 190.panta otro daļu, jo aprēķinot vidējo izpeļņu, neņēma vērā summas, ko [pers. A] saņēmis uzņēmuma līgumu ietvaros no SIA [Nosaukums C] un SIA [Nosaukums D]. Tiesa nav atbildējusi uz SIA [Nosaukums B] vienīgo argumentu pret prasību šajā daļā, ka ienākumi, ko darbinieks saņēmis uzņēmuma līguma ietveros, jāatņem no izmaksājamās vidējās izpeļņas tieši tāpat kā darba samaksa, ko darbinieks saņēmis, strādājot pie cita darba devēja. Tas izriet arīdzan no Eiropas Savienības Tiesas atziņām par to, ka atlīdzība par darba piespiedu kavējumu „ir domāta tam, lai sniegtu darbiniekam to, ko viņš būtu nopelnījis, ja darba devējs nebūtu nelikumīgi izbeidzis darba attiecības” (sk. *Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 15.decembra spriedumu lietā Nr. SKC-694/2010 (C28124307)*).

[6.3] Darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā Darba likuma 79.pantā paredzētās darba devēja tiesības uz vienošanās pamata ieturēt no darba samaksas tam nodarītos zaudējumus nekādā veidā neierobežo SIA [Nosaukums B] tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību no darbinieka saskaņā ar Darba likuma 86.pantu, kad darbinieks uzņēmumā vairs nestrādā. Šo normu pretēja interpretācija izslēdz iespēju darba devējam prasīt tādu zaudējumu atlīdzību, kuru nodarīšanas fakts konstatēts pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

Tiesas apsvērums, ka darbinieka amata aprakstā nebija norādīts pienākums veikt kurjeru darba laika uzskaiti, ir formāls un kā vienīgais arguments nevarēja kalpot prasības par zaudējumu atlīdzības piedziņu noraidīšanai.

Uz nepieļaujamību lietas apstākļus vērtēt formāli norādījis Augstākās tiesas Senāts 2019.gada 25.janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-19/2019 ([ECLI:LV:AT:2019:0125.C28406114.1.S](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=STAT_PROC_ENTER&task=edit&procid=66267432&topmenuid=212&stack=https%3A//tis.ta.gov.lv/tisreal%3F%26AjaxB%3D1%26Form%3DregProcListNew%26topmenuid%3D212%26liststart%3D1%26jformat%3D1%26jtype%3D2%26extseek%3D0%26DocType%3D0%26stack%3Dhttps%252525252525253A//tis.ta.gov.lv/tisreal%252525252525253FForm%252525252525253DTISBLANK%26objsubtype%3D-1%26%3D%25C5%25A0odien%26%3D%25C5%25A0oned%25C4%2593%25C4%25BC%26%3D%25C5%25A0om%25C4%2593nes%26activeyear%3D2019%26procnum%3D0019%26sort%3D1%26liststep%3D10%26%3DPar%25C4%2581d%25C4%25ABt%26plparam1%3Dlist%26pljmimetype%3D1%26%3DIzdruk%25C4%2581t%26%3DAtv%25C4%2593rt)), secinot, ka nepietiek ar tiesas konstatējumu, ka konkrētais pienākums nav minēts darbinieka amata aprakstā, bet papildus ir jāvērtē tas, vai darbinieks šos pienākumus ir reāli veicis.

Apelācijas instances tiesa Darba likuma 79. un 86.pantu piemērojusi nepareizi, jo darba devēja prasībai par zaudējumu atlīdzināšanu noteikusi likumā neparedzētus ierobežojumus.

**Motīvu daļa**

[7] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz personu, kura to pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Senāts atzīst, ka spriedums atceļams daļā, ar kuru apmierināta prasība par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu un noraidīta pretprasība, bet pārējā daļā atstājams negrozīts.

Apelācijas instances tiesa, izmantodama Civilprocesa likuma 432. panta piektajā daļā paredzētās tiesības, pievienojusies pirmās instances tiesas spriedumā ietvertajam pamatojumam, atzīstot to par pietiekamu un pareizu daļā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un pretprasības par zaudējumu atlīdzības piedziņu noraidīšanu, tādēļ atbildētājas kasācijas sūdzībā norādītie apsvērumi turpmāk tiks analizēti abu instanču spriedumos norādītās argumentācijas kontekstā.

[8] Var piekrist kasācijas sūdzībā paustajiem apsvērumiem, ka paskaidrojumu pieprasījumu nevar pilnībā izslēgt no to dokumentu loka, kas var saturēt uzteikuma pamatā esošo apstākļu atspoguļojumu, it īpaši situācijās, kad darbinieks bez attaisnojoša iemesla paskaidrojumus atsakās sniegt. Taču arī šādos gadījumos nevar būt vieta šaubām, ka darba devējs darbinieka pārkāpumu nodibinājis likumā noteiktajā kārtībā.

Darba līguma uzteikums pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2. un 3.punktu. Lai arī pastāv zināma šo tiesību normu konkurence un nav izslēgtas situācijas, kad pārkāpums var atbilst šajā pantā norādītajiem vairāku normu tiesiskajiem sastāviem, tieši darba devēja vērtējums ar atbilstošu pamatojumu ir priekšnoteikums darbinieka pieļautā pārkāpuma pareizai kvalifikācijai.

Paskaidrojumu pieprasījumi, uz kuriem atsaucas darba devēja, satur norādes par neizpildītiem pienākumiem. Pirmšķietami šīs norādes varētu liecināt par darbinieka pienākumu nepienācīgu pildīšanu, kas atbilst Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā norādītajam tiesību normas sastāvam, taču tādā gadījumā darba devējas uzteikuma termiņš, uzsakot darba līgumu darbiniekam, ir 10 dienas.

Savukārt minētā likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktā paredzētais labu tikumu pārkāpums (kas nav iepriekš norādīto pienākumu nepildīšana) paskaidrojumu pieprasījumos nav pieminēts, lai gan šī jēdziena nenoteiktības pakāpes dēļ no darba devējas būtu tikai saprātīgi sagaidīt pamatojumu, kāda tad darbinieka rīcība tiek uzskatīta par pretēju labiem tikumiem. Jebkurā gadījumā, piemērojot šo tiesību normu, darba devējas uzteikuma termiņš ir 10 dienas.

Lai uzteiktu darba līgumu nekavējoties saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. punktu, nepietiek ar darba devējas norādi par darba pienākumu pildīšanu ar nepienācīgu rūpību, kādu būtu taisnīgi sagaidīt no darbinieka.

Kā tas pareizi konstatēts pārsūdzētajā spriedumā, darba devēja, uzsakot darba tiesiskās attiecības, nebija norādījusi tādus apstākļus, kuriem juridisko seku ziņā būtu piemērojams Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. punkts. Lietas materiāli nesatur ziņas, ka darba devēja vispār būtu vērtējusi darbinieka izdarītā pārkāpuma raksturu un apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī nav ņēmusi vērā darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu, lai gan atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajai daļai šāds izvērtējums pirms lēmuma pieņemšanas ir obligāts jebkurā no gadījumiem, kurus darba devēja norādīja kā uzteikuma tiesisko pamatu.

Pretprasības par zaudējumu atlīdzības piedziņu celšana arī netieši norāda, ka apstākļi, kas varētu liecināt par Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta pazīmēm atbilstošu situāciju, darbiniekam darīti zināmi tikai pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, nevis pirms lēmuma pieņemšanas par prasītāja atbrīvošanu no darba.

Pie šādiem lietas apstākļiem Senāts secina, ka 2018.gada 27.septembra uzteikums pareizi atzīts par spēkā neesošu tiesiskā pamata trūkuma dēļ.

[9] Iztulkojot Darba likuma 126.panta pirmo daļu, Senāts, atsaucoties uz Eiropas Savienības Tiesas judikatūru, secinājis, ka vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu pēc savas dabas ir kompensācija par atlaišanu no darba bez pamatota iemesla un domāta tam, lai sniegtu darbiniekam to, ko viņš būtu nopelnījis, ja darba devējs nebūtu prettiesiski izbeidzis darba attiecības (sk. *Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 15.decembra spriedumu lietā Nr. SKC-694/2010 (C28124307)*).

Taču šī atziņa nav saprotama tādējādi, ka darbinieks, saņemot kompensāciju par atlaišanu no darba, iegūst vairāk, kā tad, ja darba tiesiskās attiecības būtu turpinājušās bez pārtraukuma.

Kasācijas instances tiesa jau iepriekš ir norādījusi, ka atlaistajam darbiniekam nav pienākuma strādāt citur līdz strīda izšķiršanai tiesā par atjaunošanu iepriekšējā darbā, kaut gan viņam šāda iespēja bijusi, taču, ja darbinieks strādājis citā mazāk apmaksātā darbā [..], jautājums par vidējās izpeļņas piedziņu risināms analoģiski Darba likuma 126.panta otrās daļas noteikumiem, proti, izmaksājama vidējās izpeļņas starpība par laiku, kad viņš veicis mazāk apmaksātu darbu (sk. *Senāta 2003.gada 5.novembra spriedumu lietā Nr. SKC-534/2003*).

Saskaroties ar situāciju, kad darbinieks pēc prettiesiskas atbrīvošanas no darba ienākumus gūst citur nevis uz darba līguma, bet uz uzņēmuma līguma pamata, tiesai, izlemjot jautājumu par vidējo izpeļņu, šī tiesiskā attiecība un faktiskie apstākļi ir jāvērtē pēc to ekonomiskās būtības, nevis formas. Nevajadzētu rasties šaubām, ka fiziska persona var gūt ienākumus ar savu dabu uzņēmuma līguma ietvaros, jo šī līguma veida regulējums Civillikumā ne velti atrodas nodaļā „Prasījumi no darba attiecībām”, tāpēc situācijā, kad darbs tiek veikts uzņēmuma līguma ietvarā, nevar konstatēt darba piespiedu kavējuma pazīmi tāpat kā, ja darbs tiktu veikts saskaņā ar darba līgumu. Vienlaikus jāņem vērā, ka pakalpojumu sniegšana uz uzņēmuma līguma pamata, pretēji darbam uz darba līguma pamata, paredz arī atbilstošus izdevumus pakalpojuma sniegšanas nodrošināšanai, kas nošķirami, vērtējot faktisko ar darbu gūto ienākumu apmēru.

Apelācijas instances tiesa, nevērtējot ar darbu gūto ienākumu ekonomisko dabu, Darba likuma 126.pantu piemērojusi formāli, uz ko pareizi norādīts kasācijas sūdzībā.

[10] Senāts par pamatotu atzīst kasācijas sūdzības argumentu, ka Darba likuma 79.pants iztulkots un piemērots nepareizi, noraidot darba devējas pretprasību par zaudējumu atlīdzības piedziņu.

Pirmkārt, attiecīgā norma regulē situāciju, kurā darba tiesiskās attiecības pēc zaudējumu nodarīšanas turpinās un ir iespējama to atlīdzināšana pakāpeniski, veicot ieturējumus no darba samaksas. Izskatāmajā lietā ir atšķirīgi apstākļi.

Otrkārt, nav saprātīgi pieņemt, ka likumdevējs darbinieku kā darba līguma vājāko pusi būtu vēlējies aizsargāt no zaudējumu atlīdzināšanas prasībām tiktāl, ka viņa atbildība par darba devējam nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu aprobežotos ar laika posmu, kurā pastāv darba tiesiskās attiecības, tādējādi liedzot darba devējam aizsargāt savas aizskartās intereses situācijā, kad zaudējumu nodarīšanas fakts atklāts pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

Treškārt, tiesa ignorējusi Darba likuma 86.panta pirmo daļu, kas noteic, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi, vai citādas prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumus darba devējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt darba devējam radušos zaudējumus.

Turklāt arī attiecībā uz atzinumu, ka pretprasība noraidāma pēc būtības, jo nedz darba līgums, nedz amata apraksts neparedzēja darbinieka pienākumu veikt kurjeru faktiskā darba laika uzskaiti, Senāts piekrīt kasācijas sūdzībā norādītajam, ka nepietiek ar formālu tiesas konstatējumu, ka konkrētais pienākums nav minēts darbinieka amata aprakstā, bet papildus ir jāvērtē tas, vai darbinieks šos pienākumus ir reāli veicis (sk. *Senāta 2019.gada 25.janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-19/2019 (*[*ECLI:LV:AT:2019:0125.C28406114.1.S*](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=STAT_PROC_ENTER&task=edit&procid=66267432&topmenuid=212&stack=https%3A//tis.ta.gov.lv/tisreal%3F%26AjaxB%3D1%26Form%3DregProcListNew%26topmenuid%3D212%26liststart%3D1%26jformat%3D1%26jtype%3D2%26extseek%3D0%26DocType%3D0%26stack%3Dhttps%252525252525253A//tis.ta.gov.lv/tisreal%252525252525253FForm%252525252525253DTISBLANK%26objsubtype%3D-1%26%3D%25C5%25A0odien%26%3D%25C5%25A0oned%25C4%2593%25C4%25BC%26%3D%25C5%25A0om%25C4%2593nes%26activeyear%3D2019%26procnum%3D0019%26sort%3D1%26liststep%3D10%26%3DPar%25C4%2581d%25C4%25ABt%26plparam1%3Dlist%26pljmimetype%3D1%26%3DIzdruk%25C4%2581t%26%3DAtv%25C4%2593rt)*)*).

[11] Tiesāšanās izdevumiem nav patstāvīga rakstura un, izskatot lietu no jauna sprieduma atceltajā daļā, maksājamo izdevumu proporcija var mainīties, tāpēc spriedums arī šajā daļā atceļams.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 458.panta otro daļu SIA [Nosaukums B] atmaksājama drošības nauda 300 EUR.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda:**

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 9.jūnija spriedumu atcelt daļā, ar kuru apmierināta [pers. A] prasība par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu, noraidīta SIA [Nosaukums B] pretprasība par zaudējumu atlīdzības piedziņu un izlemts jautājums par tiesāšanās izdevumiem, un šajā daļā nodot lietu jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā.

Spriedumu daļā, ar kuru 2018.gada 27.septembra darba tiesisko attiecību uzteikums [pers. A] atzīts par spēkā neesošu, atstāt negrozītu.

Atmaksāt SIA [Nosaukums B] drošības naudu 300 EUR (trīs simti *euro*).

Spriedums nav pārsūdzams.