**Darbinieka sociālās garantijas, ja darba tiesisko attiecību turpināšana nav iespējama sakarā ar darba vietas pārcelšanu**

Darba vietas pārcelšana uz citu vietu (pilsētu), kas atrodas tik tālu, ka darbiniekam, ja viņš vēlas turpināt darbu, pamatoti jāapsver nepieciešamība mainīt dzīvesvietu, ir uzskatāma par tik nozīmīgu līguma grozījumu, kas pēc būtības var liegt darba tiesisko attiecību turpināšanu, citiem vārdiem, var nozīmēt atlaišanu. Šādos gadījumos darbinieka sociālām garantijām jābūt vismaz tādā pašā apjomā kā personām, kuras no darba tiek atlaistas Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. un 10. punktā paredzētajos gadījumos.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2020.gada 10.decembra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C69360318, SKC–1335/2020**

[ECLI:LV:AT:2020:1210.C69360318.15.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi)

Senāts šādā sastāvā:

senators referents Intars Bisters,

senators Valerijs Maksimovs,

senatore Marika Senkāne

izskatīja rakstveida procesā [pers, A] un [pers. B] kasācijas sūdzību par Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 2.jūlija spriedumu civillietā [pers. A] un [pers. B] prasībā pret Latvijas Republikas Zemessardzi un Nacionālajiem bruņotajiem spēkiem par samaksas par darba piespiedu kavējumu, atvaļinājuma kompensācijas, atlaišanas pabalsta un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] un [pers. B] 2018.gada 5.novembrī cēla Kurzemes rajona tiesā prasību pret Latvijas Republikas Zemessardzi (turpmāk – Zemessardze) un Nacionālajiem bruņotajiem spēkiem, lūdzot piedzīt samaksu par darba piespiedu kavējumu, atvaļinājuma kompensāciju, atlaišanas pabalstu un atlīdzību par morālo kaitējumu.

[2] Ar Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 1.augusta spriedumu prasība apmierināta daļēji.

Tiesa piedzina no Nacionālajiem bruņotajiem spēkiem [pers. A] labā atlaišanas pabalstu EUR 3 094,72 un [pers. B] labā atlaišanas pabalstu EUR 5 532,96. Noraidīja prasību daļā par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu, atvaļinājuma kompensācijas un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 1.augusta spriedums daļā, ar kuru prasība noraidīta, kā nepārsūdzēts stājies likumīgā spēkā.

[3] Ar Senāta 2020.gada 6.februāra spriedumu Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 1.augusta spriedums daļā, ar kuru prasītāju labā piedzīts atlaišanas pabalsts, atcelts un lieta šajā daļā nodota jaunai izskatīšanai apgabaltiesā.

Senāta spriedumā norādīts uz: 1) pretrunām apgabaltiesas nolēmuma argumentācijā, proti, lai gan tiesa nekonstatēja Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma (turpmāk – Atlīdzības likums) 17.pantā paredzētos priekšnoteikumus atlaišanas pabalsta izmaksai, tā tomēr prasību apmierināja; 2) tiesas pienākumu pārbaudīt, vai prasītāju darba attiecību izbeigšanas pamats atbilst kādam no Atlīdzības likuma 17.pantā paredzētajiem gadījumiem.

[4] Izskatot lietu atkārtoti, Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2020.gada 2.jūlija spriedumu prasību par atlaišanas pabalsta piedziņu noraidīja.

Spriedumā norādīti šādi motīvi.

[4.1] Darba tiesisko attiecību uzteikumu likumā noteiktajā kārtībā un termiņā prasītājas nav apstrīdējušas, lai gan, ceļot prasību, norādījušas, ka uzteikuma pamatojums faktiski atbilst Darba likuma 98.panta pirmajai daļai, 101.panta pirmās daļas 9.punktam un 104.panta pirmajai daļai, kas dod tiesības saņemt atlaišanas pabalstu atbilstoši Atlīdzības likuma 17.panta pirmajai daļai.

[4.2] Lietā nav nodibināti tādi faktiskie apstākļi, kuri būtu par pamatu secinājumam, ka ar prasītājām darba tiesiskās attiecības izbeigtas kādā no Atlīdzības likuma 17.pantā paredzētajiem gadījumiem. Prasība par atlaišanas pabalsta piedziņu kā nepierādīta ir noraidāma, un to nevar ietekmēt apelācijas sūdzībā minētais, ka līdzīgos apstākļos atbildētāji ir izmaksājuši atlaišanas pabalstu citas brigādes darbiniekiem, kuri nav piekrituši darba līguma grozījumiem.

[5] [Pers. A] un [pers. B] iesniedza kasācijas sūdzību par Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 2.jūlija spriedumu, lūdzot to atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[5.1] Atceļot iepriekšējo apelācijas instances tiesas spriedumu un nododot lietu jaunai izskatīšanai, Senāts norādīja uz nepieciešamību noskaidrot darba tiesisko attiecību izbeigšanas faktisko pamatojumu, lai noteiktu strīdā par atlaišanas pabalsta izmaksu piemērojamo Atlīdzības likuma 17.panta normu.

Apgabaltiesa šo uzdevumu nav izpildījusi, jo spriedumā nav ietverts juridiskais vērtējums darba līguma uzteikšanas priekšnoteikumiem, kas liecina par Civilprocesa likuma 432.panta piektās daļas un 476.panta noteikumu pārkāpumu.

[5.2] Lietā nav strīda, ka darba attiecības izbeigtas sakarā ar darba devēja organizatoriskiem pasākumiem, jo nepastāvēja iespēja turpmāk nodarbināt prasītājas darba līgumā noteiktajā darba vietā. Tas nozīmē, ka darba tiesiskās attiecības izbeigtas pēc darba devējas iniciatīvas. Atteikums izmaksāt atlaišanas pabalstu bija jāvērtē kopsakarā ar Atlīdzības likuma 17.panta trīspadsmito daļu, kas izsmeļoši norāda gadījumus, kādos atlaišanas pabalsts netiek izmaksāts. Lietā šādi apstākļi nav konstatēti.

Izskatāmajā strīdā darbinieku atlaišana ir tiesiska, taču tiesa pretēji Civilprocesa likuma 8.panta jēgai apstākļus, kas šādu kategoriju lietās ietilpst pierādīšanas priekšmetā, nav skaidrojusi. Tiesa bez ievērības atstājusi apelācijas sūdzībā norādīto judikatūru un argumentus kā pamatojumu pirmās instances sprieduma pārsūdzēšanai.

**Motīvu daļa**

Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz personām, kuras to pārsūdzējušas, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Senāts atzīst, ka spriedums atceļams.

[6] Senāts turpmāk izklāstīto apsvērumu dēļ uzskata, ka tiesa strīda pareizam risinājumam nozīmīgus apstākļus un tiesību normu sastāvus, ar kuriem prasībā saistītas izšķiramā gadījuma juridiskās sekas, to kopsakarībā nav analizējusi. Šī iemesla dēļ spriedumā arī iztrūkst faktiskā un tiesību normu sastāvu salīdzinoša izvērtējuma, tāpēc nolēmums neatbilst Civilprocesa likuma 189.panta trešās daļas un 190.panta tiesību normu prasībām. Turklāt spriedums nesniedz pušu strīda taisnīgu noregulējumu.

[7] Tiesa nodibinājusi un par to lietā nepastāv strīds, ka saskaņā ar Zemessardzes komandiera 2017.gada [..] pavēli Nr.[..] „Par Zemessardzes [..] brigādes štāba pārvietošanu [..]” prasītājas 2018.gada [..] augustā tika brīdinātas par būtiskām izmaiņām štata civilā darbinieka darba līgumā, ar 2018.gada 1.septembri darba izpildes vietu pārceļot [..].

Brīdinājums pamatots ar Darba likuma 97., 98. un 101.panta pirmo daļu un tajā paredzētas sekas gadījumam, ja prasītājas nepiekritīs būtiskiem darba līguma grozījumiem, proti, darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas un tiks izmaksāts atlaišanas pabalsts, kā to noteic Atlīdzības likuma 17.panta pirmā daļa.

Ar Zemessardzes komandiera 2018.gada 22.augusta pavēli izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar prasītājām no 2018.gada 31.augusta, paredzot izmaksāt atlaišanas pabalstu [pers. B] saskaņā ar Atlīdzības likuma 17.panta pirmās daļas 4.punktu četru mēnešu, bet [pers. A] saskaņā ar šī panta pirmās daļas 2.punktu divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā.

Ar Zemessardzes komandiera 2018.gada 30.augusta pavēli iepriekšminētā pavēle grozīta - darba tiesiskās attiecības ar prasītājām izbeigtas, neizmaksājot atlaišanas pabalstu.

[8] Prasības priekšmets ir aizskartā vai apstrīdētā civilā tiesība, kuras aizsardzības nolūkā persona vēršas tiesā, savukārt prasības pamatu veido faktiskie apstākļi, ar kuriem prasība pamatota.

Prasītājas tiesā cēlušas prasību, lūdzot piedzīt atlaišanas pabalstu, jo darba tiesiskās attiecības izbeigtas pēc darba devēja iniciatīvas.

Darba līguma uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu tiesiskā pamata trūkuma dēļ ir saistīta ar atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu nevis ar atlaišanas pabalsta piedziņu. Tiesības uz atlaišanas pabalstu personai rodas tikai tad, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas.

Tā kā konkrētajā gadījumā celtās prasības priekšmets ir tiesības uz atlaišanas pabalstu, tiesai bija pienākums vērtēt darba tiesisko attiecības izbeigšanas faktisko pamatu kopsakarā ar to tiesību normu sastāviem, ar kurām saistāmas izšķiramā gadījuma juridiskās sekas.

Taču tiesa, kļūdaini uzskatīdama, ka prasītāju tiesības saņemt atlaišanas pabalstu ir pakārtotas prasījumam par uzteikuma apstrīdēšanu, lietā nozīmīgiem apstākļiem juridisku vērtējumu nav devusi, kā tas pareizi norādīts kasācijas sūdzībā.

[9] Darba tiesiskās attiecības pēc darba devēja iniciatīvas var tikt izbeigtas tikai Darba likuma 47.pantā, 101.panta pirmajā daļā un piektajā daļā paredzētajos gadījumos.

Pirmās instances tiesa, atsaucoties uz judikatūru, pamatoti atzinusi, ka Darba likuma 98. panta pirmā daļa nav patstāvīgs pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, jo minētā norma nosaka vienīgi kārtību, kādā darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz kādu no Darba likuma 101.panta pirmajā daļā norādītajiem gadījumiem, vienlaikus piedāvājot darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītiem līguma noteikumiem.

[10] Atlīdzības likuma 17. panta pirmā daļa nodrošina valsts institūciju darbiniekiem tiesības uz atlaišanas pabalsta izmaksu, ja darba tiesiskās attiecības tiek pārtrauktas iestādes vai amata likvidācijas dēļ.

Minētā panta trīspadsmitā daļa noteic, ka atlaišanas pabalstu neizmaksā, izbeidzot darba tiesiskās attiecības pēc darbinieka iniciatīvas, izņemot Darba likuma 100.panta piektajā daļā un Darba aizsardzības likuma 19.pantā noteikto gadījumu.

Darba vieta, pretstatā panāktajam saskanīgajam gribas izteikumam par veicamo darbu, darba samaksu un darbinieka pakļaušanos noteiktajai darba kārtībai, netiek uzskatīta par līguma būtisko sastāvdaļu. Tajā pašā laikā šis līguma noteikums ir tik būtisks, ka tas kā obligāts norādāms līgumā, turklāt tā grozīšana iespējama, tikai pusēm vienojoties, kā to paredz Darba likuma 40. un 97.pants. Citiem vārdiem, iepriekš noteikto darba vietu darba devējs nevar grozīt vienpusējā kārtā.

Ir pilnīgi skaidrs, ka darbavietas pārcelšana ir darba devēja organizatoriska rakstura pasākums, kas nav saistīts ar darbinieka uzvedību. Situācijas var būt dažādas, tāpēc darbinieku iebildumu raksturs vērtējams katrā konkrētā gadījumā atbilstoši lietas faktiskajiem apstākļiem, taču darbavietas pārcelšana uz citu vietu (pilsētu), kas atrodas tik tālu, ka darbiniekam, ja viņš vēlas turpināt darbu, pamatoti jāapsver nepieciešamība mainīt dzīvesvietu, ir uzskatāma par tik nozīmīgu līguma grozījumu, kas pēc būtības var liegt darba tiesisko attiecību turpināšanu, citiem vārdiem, var nozīmēt atlaišanu. Šādos apstākļos nepieciešamība mainīt dzīvesvietu, kam darbinieks nepiekrīt, katra ziņā nevar tikt pielīdzināta darba līguma izbeigšanai pēc darbinieka iniciatīvas, jo tās ir sekas darba devēja organizatoriskiem pasākumiem.

To, ka grozījumi darba līgumā jaunās darbavietas attāluma dēļ ir tik būtiski, ka daļai darbinieku tie varētu būt pielīdzināmi uzteikumam, faktiski atzinis pats darba devējs, brīdinot darbinieces par paredzētajām izmaiņām darba līgumā. Tāpēc lietā nevajadzētu būt šaubām par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc darba devēja iniciatīvas. To nevar grozīt darba devēja vēlākā pretrunīgā rīcība, turklāt valsts iestādei tiesiskais regulējums jāpiemēro pēc tā jēgas, nevis formāli.

Var piekrist, ka darbavietas pārcelšana Darba likuma 101.panta pirmās daļas izpratnē nav uzskatāma ne par darba devēja likvidēšanu (10.punkts), ne par darbinieku skaita samazināšanu (9.punkts), taču darbinieki, ar kuriem daba attiecības tiek izbeigtas uz šiem likumā norādītajiem pamatiem, atrodas salīdzināmā situācijā ar darbiniekiem, ar kuriem darba tiesiskās attiecības izbeigtas pēc darba devēja iniciatīvas, pārceļot darbavietu 90 km attālumā.

Šis Darba likumā nenoregulētais dzīves gadījums ir likuma plānam (sniegt darbiniekam aizsardzību) pretēja nepilnība, nevis likumdevēja apzināta rīcība darbiniekus šādās situācijās atstāt ārpus sociālā nodrošinājuma, kāds pienākas citiem darbiniekiem salīdzinoši līdzīgos apstākļos. Tādēļ prasītājām ir jābūt sociālām garantijām vismaz tādā pašā apmērā kā personām, kuras no darba tiek atbrīvotas Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9. un 10.punktā paredzētajos gadījumos. Šāds iestādei būtisks organizatoriskais lēmums ietilpst Atlīdzības likuma 17.panta pirmās daļas tvērumā, jo tas pēc būtības pielīdzināms iestādes un amata likvidācijai konkrētajā atrašanās vietā.

Salīdzinājumam, arī Eiropas Savienības Tiesas 2015.gada 10.septembra sprieduma lietā „Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras”, C-266/14, [ECLI:EU:C:2015:578](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=167291&pageIndex=0&doclang=lv&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14953593), 44.punktā uzsvērts, ka darba ņēmējam nebūtu jāuzņemas darba devēja darba organizatorisku lēmumu (slēgt reģionālos birojus) sekas.

Papildu argumentu šāda risinājuma pareizībai var rast arī likuma sistēmā. Tā Atlīdzības likuma 17. panta 11 daļa paredz šī panta pirmajā daļā noteiktajos apmēros atlaišanas pabalsta izmaksu darbiniekam, ar kuru darba tiesiskās attiecības izbeigtas saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punktu, proti, darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai. Ja atlaišanas pabalsts pienākas personai, kura no darba tiek atbrīvota nekompetences dēļ, tad vēl jo vairāk šāds pabalsts pienākas darbiniekam, ar kuru darba tiesiskās attiecības izbeigtas pēc darba devēja iniciatīvas ar darbinieku nesaistītu iemeslu dēļ.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 2.jūlija spriedumu atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.