**Darbinieka atalgojuma saglabāšana pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma**

Darba likuma 156.panta ceturtajā daļā noteiktais darba devēja pienākums nodrošināt līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem ietver citastarp arī pienākumu līdzīgajā vai līdzvērtīgajā amatā saglabāt ne mazāku atalgojumu par to, kāds darbiniekam bija, dodoties bērna kopšanas atvaļinājumā.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2021.gada 16.septembra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C33441320, SKC-783/2021**

[ECLI:LV:AT:2021:0916.C33441320.17.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi)

Senāts šādā sastāvā:

senatore referente Inta Lauka,

senators Aivars Keišs,

senatore Ļubova Kušnire

izskatīja rakstveida procesā lietu sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 25.februāra spriedumu civillietā [pers. A] prasībā pret [..] novada domi par darba līguma grozījumu atzīšanu par prettiesiskiem, darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A], pamatojoties uz Darba likuma 75.pantu, 98.panta ceturto daļu, 122.panta pirmo daļu, 124., 126., 127. un 156.pantu, 2020.gada 4.augustā cēla tiesā prasību, kas vēlāk precizēta, pret [..] novada domi un lūdza:

- atzīt atbildētājas piedāvātos darba līguma grozījumus par prettiesiskiem;

- atzīt atbildētājas darba līguma uzteikumu par spēkā neesošu;

- atjaunot prasītāju līdzšinējā amatā par [..] vai līdzvērtīgā amatā ar atalgojumu, kas nav zemāks par līdzšinējo (1307 EUR mēnesī);

- piedzīt no atbildētājas prasītājas labā vidējo izpeļņu 1431,52 EUR mēnesī par darba piespiedu kavējuma laiku no 2020.gada 7.augusta;

- noteikt, ka spriedums daļā par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu izpildāms nekavējoties.

Prasība pamatota ar šādiem apstākļiem.

[1.1] Starp [..] novada pašvaldību kā darba devēju un prasītāju kā darbinieci [..] noslēgts darba līgums Nr. [..] (turpmāk arī – darba līgums), pieņemot [pers. A] darbā par [..] konsultanti pašvaldības Centrālās administrācijas Izglītības un kultūras nodaļas apakšstruktūrā [..] informācijas centrs, nosakot darba algu 1005 EUR mēnesī.

Puses 2017.gada [..] decembrī noslēdza Vienošanos Nr. 1, grozot darba līgumu un paredzot, ka prasītāja no 2018.gada 1.janvāra veiks [..] speciālista ([...) pienākumus pašvaldības Centrālās administrācijas Attīstības un plānošanas nodaļā, bet pašvaldība maksās darba algu 1307 EUR mēnesī.

[1.2] Laikā no 2019.gada [..] līdz 2020.gada 6.jūlijam [pers. A] atradās bērna kopšanas atvaļinājumā. Par savu atgriešanos darbā prasītāja darba devējai paziņojusi 2020.gada 19.jūnijā.

[1.3] Darba devēja 2020.gada 7.jūlijā izsniegusi darbiniecei 2020.gada 6.jūlija rīkojumu Nr. [..] „Par grozījumiem darba līgumā” (turpmāk arī – grozījumi darba līgumā), kurā norādīts, ka [..] novada dome 2019.gada 20.februāra sēdē nolēmusi ar 2019.gada 28.februāri likvidēt pašvaldības Centrālās administrācijas Attīstības un plānošanas nodaļā struktūrvienību [..] informācijas centrs, kā arī amata, ko ieņēma prasītāja, vietu.

Ar 2019.gada 1.martu domes Centrālajā administrācijā izveidota nodaļa [..] informācijas centrs ar šādām amata vietām: [..] informācijas centra vadītājs ar darba algu 900 EUR mēnesī un [..] informācijas konsultants ar darba algu 700 EUR mēnesī.

[Pers. A] piedāvāts turpināt darba tiesiskās attiecības jaunizveidotajā nodaļā [..] informācijas centrs kā nodaļas vadītājai ar darba algu 900 EUR mēnesī vai arī Izglītības nodaļā kā [..] speciālistei ar darba algu 1106 EUR mēnesī, izdarot attiecīgus grozījumus darba līgumā, vienu mēnesi saglabājot iepriekšējo darba algu.

Darba devēja norādījusi arī, ka atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktam un ceturtajai daļai gadījumā, ja darbiniece nepiekrīt grozījumiem, darba līgums tiks uzteikts, jo prasītāju nav iespējams nodarbināt citā darbā.

[1.4] Prasītāja nepiekrita grozījumiem, kas ir prettiesiski, jo piedāvātajās vakancēs darba alga ir zemāka par līdzšinējo darba algu, kas ir darbiniecei mazāk labvēlīgs nodarbinātības noteikums. Darba devējai ir saistoša Darba likuma 156.panta ceturtā daļa, kas ir uzskatāma par speciālu tiesību normu attiecībā pret Darba likuma 101.panta ceturto daļu.

Izvērtējot Darba likuma 98.panta pirmās daļas noteiktajā kārtībā izteikta darba līguma uzteikuma tiesiskumu, tiesai jāpārbauda darba līguma grozījumu pamatojums. Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktā norādītais pamats ir darbinieku skaita samazināšana, taču no darba devējas 2019.gada 20.februāra lēmuma izriet, ka darbinieku skaita samazināšana nav notikusi. Gluži pretēji, prasītājas ieņemamā amata vietu, tās vietā izveidotas divas citas amata vietas – [..] informācijas centra vadītājs un [..] informācijas konsultants.

Tādēļ par spēkā neesošu atzīstams arī [..] novada domes 2020.gada 4.augusta rīkojums Nr. [..]„Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar [pers. A]” (turpmāk arī – uzteikums), kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

[2] Ar Rīgas rajona tiesas 2020.gada 10.novembra spriedumu prasība apmierināta, nosakot, ka spriedums daļā par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu izpildāms nekavējoties.

[3] Izskatījusi lietu sakarā [..] novada domes apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesa 2021.gada 25.februārī prasību noraidīja, nosakot sprieduma izpildīšanas pagriezienu un piedzenot no [pers. A] [..] novada domes labā prasītājai izmaksāto vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku 2755,16 EUR un tiesas izdevumus 396,23 EUR. Spriedumā norādīti šādi motīvi.

[3.1] Darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir pamatots un atbilst noteiktajai kārtībai. Tā kā darbs uzteikts sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, darba devējai, ņemot vērā Darba likuma 104.panta pirmo daļu, jāpamato, ka uzteikums nekādā veidā nav saistīts ar prasītājas personu, bet ir saistīts ar neatliekamu organizatorisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu [..] novada domē.

[3.2] Prasītāja, ceļot prasību, nav norādījusi, ka, uzsakot darba līgumu, darba devēja būtu pārkāpusi Darba likuma 102.pantu (Darba devēja uzteikuma pamatojums), 108.pantu (Priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā) vai 112.1 pantu (Uzteikuma paziņošana). Prasība pamatota ar argumentu, ka darba devēja pārkāpusi Darba likuma 156.panta ceturto daļu. Līdz ar to darba devējai jāpierāda, ka tā nav aizskārusi šajā tiesību normā noteiktās darbinieces tiesības.

[3.3] Ir pierādīts, ka novada dome ir veikusi neatliekamus organizatoriska rakstura pasākumus, tostarp likvidējusi prasītājas pirms bērna kopšanas atvaļinājuma ieņemto amata vietu. Līdz ar to, ievērojot Senāta nolēmumos atrodamās norādes par Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta piemērošanu arī šādos gadījumos, darba devējai bija pamats uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz minēto normu.

Tikai darba devējas un nevis tiesas kompetencē ir izlemt, kādi saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi, kas bija iemesls darbinieku skaita samazināšanai, ir uzskatāmi par nepieciešamiem un lietderīgiem. Likuma „Par pašvaldībām” 21.panta pirmās daļas 8.punkts īpaši nosaka, ka tikai pašvaldības domes kompetencē ir izveidot, reorganizēt un likvidēt pašvaldības iestādes. Arī judikatūrā skaidrots, ka pašvaldībai ir rīcības brīvība un plaša kompetence izlemt, kādā veidā organizēt savu funkciju īstenošanu, ka jautājumos, kas attiecas uz institucionālās sistēmas organizāciju un tās lietderības apsvērumiem, šī rīcības brīvība principā nepakļaujas tiesas kontrolei un ka pašvaldības lēmumi nav pārbaudāmi neviena procesa kārtībā. Tiesas kompetencē ir pārbaudīt, vai institucionālā reorganizācija nav bijusi formāla un vērsta uz to, lai panāktu konkrētas amatpersonas atbrīvošanu, t.i., vai iestāde nav pieļāvusi rīcības brīvības izmantošanas kļūdas – nav rīkojusies patvaļīgi vai pārkāpusi procesuālā taisnīguma principu, kā arī pārbaudīt atbrīvošanas procedūras tiesiskumu.

Prasītāja nav norādījusi, ka organizatoriska rakstura pasākumi domē veikti formāli, lai panāktu viņas atbrīvošanu, un arī tiesai nav pamata izdarīt šādus secinājumus, īpaši apstākļos, kad prasītājai tika piedāvāts turpināt darba tiesiskās attiecības, grozot darba līguma noteikumus un izvēloties vienu no diviem vakantajiem amatiem. No 2019.gada 20.februāra pašvaldības domes sēdes protokola izriet, ka [..] likvidēta ne tikai prasītājas amata vieta, bet arī vēl viena [..] speciālista amata vieta.

[3.4] No Darba likuma 156.panta ceturtās daļas, kurā nostiprinātas darbinieka tiesības, un kas atbilst arī starptautisko tiesību normām, izriet, ka darbinieki, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, ir aizsargājama personu grupa, tomēr tas nenozīmē, ka šī aizsardzība ir absolūta un nav pieļaujami nekādi izņēmumi, kā tas norādīts Augstākās tiesas 2013.gada 23.augusta spriedumā lietā Nr. SKA-7/2013 (A42891209).

Eiropas Savienības Tiesa 2013.gada 20.jūnija sprieduma lietā Nr. C-7/12 51.punktā norādījusi, ka darba devējam nav aizliegts atlaist darba ņēmēju, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, ja šī atlaišana nav motivēta ar bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikumu vai izmantošanu, bet nacionālajai tiesai ir jāpārbauda, vai darba devējs nevarēja rast iespēju darbiniekam atgūt savu darba vietu, un apstiprinošā gadījumā, vai viņam piešķirtais darbs bija līdzvērtīgs vai līdzīgs darbs, kas atbilst viņa darba līgumam vai darba attiecībām.

[3.5] Salīdzinot prasītājas līdzšinējā amata aprakstu ar piedāvāto amatu aprakstiem, secināms, ka piedāvātie darbi nav līdzvērtīgi – atšķiras amatu saimes un līmeņi pēc profesiju klasifikatora, kā arī amatam izvirzītās prasības un pienākumi. Vienlaikus secināms, ka [..] informācijas centra vadītāja darbam un prasītājas līdzšinējam darbam ir līdzīga specifika ([..]) un līdzīgs mērķis. Līdz ar to šis amats, kurā noteiktā darba alga ir 900 EUR mēnesī, var tikt uzskatīts par līdzīgu.

Darba samaksa ir būtisks darba līguma noteikums un tās samazinājums no 1307 EUR uz 900 EUR mēnesī ir uzskatāms par prasītājai nelabvēlīgāku nodarbinātības noteikumu, tomēr tiesa nekonstatē prasītājas tiesību aizskārumu apstākļos, kad darba devējai objektīvi nav iespējams piedāvāt līdzīgu darbu ar tādiem pašiem nodarbinātības noteikumiem. Būtiski, ka ievējot Darba likuma 98.panta otrajā daļā noteikto, darbiniecei mēnesi tika saglabāta tāda amata alga, kāda viņai bija pirms bērna kopšanas atvaļinājuma.

[3.6] Prasītāja nav norādījusi, ka darba devējai bija iespēja piedāvāt darbiniecei citu līdzīgu vai līdzvērtīgu amata vietu ar līdzšinējiem nodarbinātības noteikumiem.

Jāņem vērā, ka saskaņā ar likuma „Par pašvaldībām” 21.panta 13.punktu pašvaldības administrācijas un iestāžu darbinieku atlīdzību noteikšana ir pašvaldības domes kompetencē, ievērojot Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma un Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma noteikumus. Tiesa nav kompetenta vērtēt pašvaldības domes lēmumus par amatu atlīdzības noteikšanu vai noteikt, kāda atlīdzība darbiniekam būtu jānosaka.

[3.7] Apstākļos, kad darba devēja objektīvi nav varējusi nodrošināt darbiniecei līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar tieši tādiem pašiem nodarbinātības noteikumiem – atlīdzību – sakarā ar to, ka, tāda vakance nav bijusi, un lietā nav konstatējams, ka darba devēja ir pieļāvusi diskrimināciju vai atšķirīgu attieksmi pret darbinieci, darba devējas rīkojums, kas vērsts uz grozījumu izdarīšanu darba līgumā, lai nodrošinātu prasītājas darba tiesisko attiecību turpināšanu pašvaldībā tādā amatā, kas pēc savas specifikas ir līdzīgs līdzšinējam darbam, nav vērtējams kā pretējs darbinieces interesēm. Tā kā darbiniece nav piekritusi ieņemt kādu no piedāvātajiem amatiem, darba līgums pamatoti uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

[3.8] Augstākā tiesa 2014.gada 12.novembra spriedumā lietā Nr. SKC-2608/2014 (C28374713) ir norādījusi, ka Darba likuma 156.panta ceturtā daļa ir imperatīva norma un ka darba devēja atkāpšanās no tajā noteiktā pienākuma nav pieļaujama, neatkarīgi no tā iespējām, tomēr citā (iepriekš minētajā) Augstākās tiesas 2013.gada 23.augusta spriedumā lietā Nr. SKA‑7/2013 (A42891209) ir izteikts atšķirīgs viedoklis, proti, ka šī norma nav absolūta un ka ir pieļaujami izņēmumi. Šādos apstākļos nav konstatējams, ka darba devēja uzteikums ir tiesiski nepamatots vai pārkāpta darba līguma uzteikuma kārtība.

[4] Par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 25.februāra spriedumu prasītāja iesniedza kasācijas sūdzību, kas pamatota ar šādiem argumentiem.

[4.1] Apgabaltiesa, piemērojot Darba likuma 156.panta ceturto daļu, spriedumā pamatoti secināja, ka darba tiesisko attiecību izbeigšana ar darbinieku, kas atgriežas no bērnu kopšanas atvaļinājuma, ir pieļaujama, ja vienlaicīgi pastāv abi nosacījumi: 1) objektīvi nav iespējams saglabāt iepriekšējo darbu un 2) tā vietā tiek piedāvāts cits līdzīgs vai līdzvērtīgs darbs ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

Neskatoties uz šo secinājumu, tiesa frāzi „ja tas objektīvi nav iespējams” kļūdaini attiecinājusi nevis uz iespēju saglabāt iepriekšējo darbu, bet arī uz pienākumu piedāvāt citu līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem. Apgabaltiesas ieskatā darba devējam pienākums nodrošināt līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem nodarbinātības noteikumiem ir tikai gadījumā, ja ir brīva tāda vakance. Šāds Darba likuma 156.panta ceturtās daļas iztulkojums ir nepareizs un tas ir pretrunā ar normas mērķi – sniegt darbiniekiem, kurš atgriežas no bērnu kopšanas atvaļinājuma, papildu aizsardzību.

[4.2] Augstākās tiesas spriedumi (2014.gada 12.novembra spriedums lietā Nr. SKC‑2608/2014 un 2013.gada 23.augusta spriedums lietā Nr. SKA-7/2013), uz kuriem atsaukusies apgabaltiesa, nav pretrunīgi, kā tas norādīts pārsūdzētajā spriedumā.

Spriedumā lietā Nr. SKA‑7/2013 secināts, ka darbinieka, kurš devies bērna kopšanas atvaļinājumā, aizsardzība nav absolūta, taču nav minēts, ka darba devējs varētu atkāpties no pienākuma piedāvāt līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem nodarbinātības nosacījumiem. Tiesa norādījusi, ka izņēmumi ir pieļaujami tiktāl, ciktāl tie ir paredzēti tiesību normās, pareizi piemēroti un darba devēja rīcības pamatā nav atšķirīga attieksme pret konkrētu darba ņēmēju, ņemot vērā, ka viņš izmanto savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu.

[4.3] Apgabaltiesa spriedumā norādījusi, ka darba samaksas samazinājums ir uzskatāms par prasītājai nelabvēlīgāku nodarbinātības noteikumu. Tas nozīmē, ka atbildētāja pārkāpusi Darba likuma 156.panta ceturto daļu, kas, savukārt, ir pamats prasības apmierināšanai, kā to pareizi atzina pirmās instances tiesa.

[4.4] Nepamatots ir tiesas secinājums, ka atbildētājai nebija iespējams nodrošināt prasītājai līdzvērtīgu darbu, argumentējot, ka prasītāja uz to nav norādījusi. Izskatāmajā lietā darba devējai jāpierāda, ka tā nav aizskārusi Darba likuma 156.panta ceturtajā daļā noteiktās darbinieces tiesības. Pat ja apstāklim, vai atbildētājai bija iespēja nodrošināt prasītājai līdzvērtīgu darbu, būtu tiesiska nozīme, tiesa varētu izdarīt secinājumu par šādas iespējas neesamību vien gadījumā, ja darba devēja būtu iesniegusi pierādījumus un tiesa tos būtu novērtējusi. Informācija par to, vai atbildētājai bija iespēja piedāvāt prasītājai kādu līdzvērtīgu amatu, nevarēja būt prasītājas rīcībā.

[4.5] Atbildētāja nav pierādījusi, ka prasītājai piedāvātajos amatos nevarēja noteikt lielāku darba algu (prasītājas līdzšinējās darba algas apmērā). Normatīvie akti, kas nosaka valsts un pašvaldības iestāžu darbinieku atalgojumu, paredz tikai maksimālo mēnešalgu konkrētām mēnešalgas grupām, un prasītājai piedāvātajiem amatiem noteiktā mēnešalga bija mazāka par maksimāli iespējamo. Līdz ar to nav skaidrs, kāpēc atbildētāja nenoteica amatiem, kuri tika piedāvāti prasītājai, vismaz līdzšinējo mēnešalgu grupu vai mēnešalgu.

Turklāt jāņem vērā, ka atbilstoši Ministru kabineta 2017.gada 23.maija noteikumiem Nr. 264 „Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām” prasītājas līdzšinējais amats ietilpa otrajā pamatgrupā (kods [..]01), savukārt [..] informācija centra vadītāja amats pirmajā pamatgrupā (kods [..] 23). No minēto noteikumu 7.2. un 7.3.punktā ietvertajiem pamatgrupu aprakstiem izriet, ka pirmās pamatgrupas profesijas ir nozīmīgākas un ietver sarežģītākus darba pienākumus. Arī no šo noteikumu 9.punkta izriet, ka pirmās pamatgrupas profesijas ir hierarhiski augstākas par otrās pamatgrupas profesijām. Šādos apstākļos secināms, ka atbildētāja piedāvāja prasītājai amatu, kas ir hierarhiski augstāks par līdzšinējo, taču noteica zemāku amata saimi, zemāku mēnešalgu grupu un zemāku atalgojumu.

Izdarot secinājumu, ka atbildētājai nebija iespējas piedāvāt prasītājai līdzvērtīgu amatu, tiesa neievēroja Darba likuma 125.pantu, Civilprocesa likuma 432.panta otro daļu, 190.panta otro daļu, kā arī 97.pantā noteikto pienākumu pārbaudīt pierādījumus.

[4.6] Tiesa, aprobežojoties ar faktu, ka prasītāja uz to nav norādījusi, secināja, ka lietā nav konstatējams, ka darba devēja ir pieļāvusi diskrimināciju vai atšķirīgu attieksmi pret darbinieci sakarā ar to, ka viņa ir izmantojusi bērna kopšanas atvaļinājumu.

Jāņem vērā, ka Darba likuma 156.panta ceturtās daļas mērķis ir novērst iespējamu atšķirīgu attieksmi pret darbinieku sakarā ar to, ka darbinieks ir izmantojis bērnu kopšanas atvaļinājumu, taču minētā norma nenosaka atšķirīgas attieksmes konstatēšanu kā obligātu pazīmi. Ja tiesa uzskatīja, ka šis apstāklis ir būtisks, tai atbilstoši Civilprocesa likuma 93.panta ceturtajai daļai bija pienākums informēt par to prasītāju, dodot termiņu atbilstošu pierādījumu iesniegšanai vai norādīšanai uz faktiem, kas par to liecina.

Secinot, ka pašvaldības dome [..] nodaļā ir likvidējusi ne tikai prasītājas ieņemto amata vietu, bet vēl vienu [..] speciālista amata vietu, tiesa nav ņēmusi vērā būtisku apstākli – otram [..] speciālistam, kurš reorganizācijas laikā neatradās bērna kopšanas atvaļinājumā, atšķirībā no prasītājas tika piedāvāts amats ar augstāku atalgojumu par iepriekšējo. Prasītājas ieskatā, šis apstāklis liecina par atšķirīgu attieksmi un tiesai bija pienākums noskaidrot tās iemeslus.

Vērā ņemami arī pašvaldības domes strukturālo izmaiņu veikšanas iemesli. [..] nodaļas vadītājas 2019.gada [..] februāra iesniegumā minētais pamatojums ir tikai aizbildinājums, lai varētu veikt prasītājas amata likvidēšanu, lai gan patiesais iemesls ir saistīts tieši ar prasītājas došanos bērna kopšanas atvaļinājumā. Prasītāja iepriekš uz šo apstākli nenorādīja, jo neuzskatīja par būtisku lietas izskatīšanā.

[5] Paskaidrojumos sakarā ar kasācijas sūdzību [..] novada dome norādīja, ka apelācijas instances tiesa ir izvērtējusi faktiskos apstākļus un pierādījumus, kā arī devusi tiem juridisku novērtējumu, tādējādi nodrošinot, ka spriedums atbilst prasībām, kas ietvertas Civilprocesa likuma 190. pantā un 193.pantā. Papildus uzsvērts, ka prasītājai līdz kasācijas sūdzības iesniegšanai nebija iebildumu ne pret [..] novada domes 2019.gada 20.februāra lēmuma tiesiskumu, ne amata aprakstu kopumā. Kasācijas sūdzībā prasītāja paplašina sākotnējās prasības robežas, izvirzot iepriekš neminētus argumentus.

**Motīvu daļa**

[6] 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 Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 25.februāra spriedums atceļams.

[7] Lai arī vispārīgi personām netiek garantētas tiesības uz pilnīgu nodarbinātību, būtisks tiesību uz darbu un tiesību izvēlēties nodarbošanos un darbavietu elements ir tiesības saglabāt darba tiesiskās attiecības, kas ietver drošību par darba attiecībām nākotnē, ieskaitot drošību par iespējamību atgriezties darbā pēc slimības, bērna kopšanas atvaļinājuma vai citas attaisnojamas prombūtnes (sk. *Latvijas Republikas Satversmes komentāri. Cilvēka pamattiesības (VIII nodaļa). Autoru kolektīvs, Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 493.lpp.; Economic, Social and Cultural Rights. Ed. by Asbjørn E., Krause C., Rosas A. Hague; Boston London: Martinus Nijhoff Publishers, 2001, p. 237.*).

Personas tiesības saglabāt darba tiesiskās attiecības pēc bērna kopšanas atvaļinājuma nostiprinātas Darba likuma 156.panta ceturtajā daļā, kas noteic, ka darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

[8] Darba likuma 28.panta otrā daļa paredz, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. No minētā neapšaubāmi izriet, ka darba samaksa ietilpst Darba likuma 156.pantā lietotajā jēdzienā „nodarbinātības noteikumi”.

Nepastāv strīds par to, ka [pers. A], kura atgriezās darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, darba devēja nav saglabājusi iepriekšējo darbu, taču piedāvājusi citu līdzīgu darbu ar darba algu, kas ir ievērojami zemāka par iepriekš saņemto.

Ceļot prasību tiesā, kā uz darba devējas prettiesisku un Darba likuma 156.pantam neatbilstošu rīcību, kas dod pamatu atzīt darba līguma uzteikumu par spēkā neesošu saskaņā ar minētā likuma 124.pantu, [pers. A] norādījusi tieši darba algas nesaglabāšanu iepriekšējā līmenī, minot arī faktu, ka, likvidējot prasītājas ieņemtā amata vietu, tās vietā izveidotas divas citas amata vietas ([..] informācijas centra vadītājs un [..] informācijas konsultants), kas, darbinieces ieskatā, neliecina par darbinieku skaita samazināšanu.

[9] Pārbaudāmajā spriedumā apgabaltiesa atzinusi, ka darba samaksa ir būtisks darba līguma noteikums un tās samazinājums no 1307 EUR (prasītājas alga pirms bērna kopšanas atvaļinājuma) uz 900 EUR (piedāvātajā darbā, ko tiesa atzina par līdzīgu) mēnesī ir uzskatāms par prasītājai nelabvēlīgāku nodarbinātības noteikumu. Tomēr, neraugoties uz šādu secinājumu, tiesa nekonstatēja Darba likuma 156.panta pārkāpumu, jo, tās ieskatā, šī norma nav absolūta (tā spriedumā) un ir pieļaujami izņēmumi.

Senāts atzīst, ka, noraidot prasību, Darba likuma 156.pants piemērots nepareizi, uz ko pamatoti norādījusi arī kasācijas sūdzības iesniedzēja.

[10] Darba likumā ir iekļautas tiesību normas, kas izriet no Eiropas Savienības direktīvām, tostarp, Padomes 2010.gada 8.marta direktīvas 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ direktīvu 96/34/EK (turpmāka arī – Atvaļinājuma Direktīva) (sk. *Darba likuma Informatīvās atsauces uz Eiropas Savienības direktīvām 24.punktu*).

Līdz ar to, piemērojot Darba likuma 156.panta ceturto daļu, jāņem vērā, ka minētās nacionālo tiesību normas tvērums atbilst Atvaļinājuma Direktīvas regulējumam.

[10.1] Šīs direktīvas 5.klauzulas (Nodarbinātības tiesības un diskriminācijas aizliegums) 1.punkts noteic, ka, beidzoties vecāku atvaļinājumam, darba ņēmējiem ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas ir atbilstīgs darba līgumam vai darba attiecībām.

Savukārt 5.klauzulas 2.punkts paredz, ka tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai iegūst dienā, kad sākas vecāku atvaļinājums, jāsaglabā līdz vecāku atvaļinājuma beigām. Šīs tiesības, to skaitā visas pārmaiņas, kas izriet no valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai prakses, piemēro, beidzoties vecāku atvaļinājumam.

[10.2] Eiropas Savienības tiesa ir izskaidrojusi, ka Atvaļinājuma Direktīvas 5.klauzulas 1.punkta minimālā prasība ir ievērota gadījumos, kad darba devējs nevar nodrošināt iespēju atgriezties tajā pašā darbā, ja darba devējs nodrošina tādu darbu, kas atbilst vismaz iepriekšējam atalgojumam, pienākumiem un līmenim organizācijā (sk. *Eiropas Savienības tiesas 2017.gada 7.septembra sprieduma lietā H., C-174/16, ECLI:EU:C:2017:637, 76.punktu*).

Dodot skaidrojumu Atvaļinājuma Direktīvas 5.klauzulas 2.punktam, Eiropas Savienības Tiesa norādījusi, ka tas izprotams tādējādi, ka tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai kas ir iegūšanas stadijā aptver tiesību un priekšrocību kopumu naudā vai graudā, kas tieši vai netieši izriet no darba attiecībām un kas darbiniekam piemīt attiecībā pret darba devēju brīdī, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums (sk. *Eiropas Savienības tiesas 2009.gada 22.oktobra sprieduma lietā Meerts, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645, 43.punktu).*

[11] Ievērojot iepriekš norādīto, atzīstams, ka Darba likuma 156.pantā minētais darba devēja pienākums nodrošināt līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem ietver citastarp arī pienākumu līdzīgajā vai līdzvērtīgajā amatā saglabāt vismaz tādu atalgojumu, kāds darbiniekam bija, dodoties bērna kopšanas atvaļinājumā, proti, saglabāt darbinieka iegūtās tiesības.

Protams, darba devējam nav liegts nodrošināt darbiniekam arī lielāku atalgojumu, jo atbilstoši Atvaļinājuma Direktīvas 8.klauzulas 1.punktam direktīvā iekļautie noteikumi ir darbinieka tiesību aizsardzības prasību minimums.

Līdzīgs viedoklis pausts arī juridiskajā literatūrā, secinot, ka darba devējam ir pienākums darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, saglabāt iepriekšējo darbu, darba samaksu un citus nodarbinātības noteikumus (sk. *Darba likums ar komentāriem. Autoru kolektīvs. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 424.lpp. Pieejams:* [*https://www.bdolaw.lv/getattachment/Aktualitates/Darba-likuma-komentari/Darba-likuma-komentari\_2020.pdf.aspx?lang=lv-LV*](https://www.bdolaw.lv/getattachment/Aktualitates/Darba-likuma-komentari/Darba-likuma-komentari_2020.pdf.aspx?lang=lv-LV)*).*

[12] Augstākās tiesas 2014.gada 12.novembra sprieduma lietā Nr. SKC‑2608/2014 7.punktā norādīts: „Civillietu departaments neapšauba darba devējas tiesības veikt strukturālās reformas un citus pasākumus [..] darba efektivizācijai un optimizēšanai, tostarp likvidēt amatus un samazināt darbinieku skaitu, taču, veicot šādus pasākumus, darba devējam jāievēro likumā noteiktās garantijas. Tātad, ja tiek likvidēta tāda darbinieka amata vieta, kurš atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, un tādēļ darba devējam nav iespēja saglabāt iepriekšējo darbu, minētā norma (Darba likuma 156.panta ceturtā daļa) uzliek darba devējam pienākumu nodrošināt darbinieku ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem. No minētās normas jēguma neizriet, ka pantā noteiktais pienākums nodrošināt darbinieku ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu būtu atkarīgs no darba devēja iespējām. Darba likuma 156.panta ceturtajā daļā ietverta imperatīva norma un darba devēja atkāpšanās no tajā noteiktā pienākuma nav pieļaujama” (sk. *Augstākās tiesas 2014.gada 12.novembra sprieduma lietā Nr. SKC-2608/2014 (C28374713) 7.punktu*).

Savukārt Augstākā tiesas 2013.gada 23.augusta sprieduma lietā Nr. SKA-7/2013 7.punktā uzsvērts, ka „[..] no starptautisko un nacionālo tiesību normām izriet, ka darba ņēmēji, kas devušies bērna kopšanas atvaļinājumā, ir aizsargājama personu grupa. Minēto personu tiesiskā aizsardzība izpaužas kā papildu tiesību piešķiršana, atbilstošas darbinieku sociālās aizsardzības mehānisma pastāvēšana, kā arī nevienlīdzīgas attieksmes aizlieguma noteikšana. Vienlaikus tas nenozīmē, ka šī aizsardzība ir absolūta un nav pieļaujami nekādi izņēmumi. [..] no Darba likuma 156.panta ceturtās daļas izriet, ka ir pieļaujama iepriekšējā darba nesaglabāšana ar nosacījumu, ka to saglabāt nebija iespējams un vietā ir piedāvāts cits līdzīgs vai līdzvērtīgs darbs.[..] Līdz ar to secināms, ka izņēmumi ir pieļaujami tiktāl, ciktāl tie ir paredzēti tiesību normās, pareizi piemēroti un darba devēja rīcības pamatā nav atšķirīga attieksme pret konkrētu darba ņēmēju, ņemot vērā, ka viņš izmanto savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu” (sk. *Augstākā tiesas 2013.gada 23.augusta sprieduma lietā Nr. SKA‑7/2013 (A42891209) 7.punktu*).

Kā redzams no citētā, Augstākā tiesa 2013.gada 23.augusta spriedumā akcentējusi, ka personu, kas devušās bērna kopšanas atvaļinājumā, aizsardzība (un nevis tiesību norma, kā tas norādīts pārbaudāmajā Rīgas apgabaltiesas spriedumā) nav absolūta. Spriedumā uzskaitītas vairākas tiesību normas, kas paredz izņēmumus no minēto personu absolūtas aizsardzības, tostarp Darba likuma 156.panta ceturto daļa, kurā šāds izņēmums tiek pieļauts, proti, iepriekšējo darbu, ja tas nav iespējams, var nesaglabāt. Tomēr netiek apšaubīts, ka šādā gadījumā ir jāievēro tiesību normā noteiktie nosacījumi.

Minētajā spriedumā izteiktajās atziņās, līdzīgi kā 2014.gada 12.novembra spriedumā, tiesa nav pieļāvusi atkāpes no Darba likuma 156.panta ceturtajā daļā noteiktās prasības darba devējam nodrošināt darbinieku, kas atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma, ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem. Tas nozīmē, ka Augstākās tiesas nolēmumos, uz kuriem spriedumā atsaukusies tiesa, Darba likuma 156.panta ceturtās daļas interpretācija nav pretrunīga.

Līdz ar to Senāts par pareiziem atzīst kasācijas sūdzības iesniedzējas iebildumus attiecībā uz Augstākās tiesas atziņu nepamatotu pretnostatīšanu, kas liecina par to, ka tiesa nav pietiekami iedziļinājusies to saturā.

[13] Tiesas secinājumi par to, ka pašvaldībai ir rīcības brīvība un plaša kompetence izlemt, kādā veidā organizēt savu funkciju īstenošanu, un jautājumos, kas attiecas uz institucionālās sistēmas organizāciju un tās lietderības apsvērumiem, šī rīcības brīvība principā nepakļaujas tiesas kontrolei, atbilst judikatūrai (sk. *Augstākās tiesas 2011.gada 5.decembra sprieduma lietā Nr. SKA-422/2011 (A420510410) 9.punktu*). Tāpat nav apšaubāms, ka atbilstoši likuma „Par pašvaldībām” 21.panta 13.punktam pašvaldības administrācijas un iestāžu darbinieku atlīdzības noteikšana ir pašvaldības domes kompetencē, ievērojot Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma un Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma noteikumus.

Tomēr svarīgi uzsvērt, ka, tiesa šajā gadījumā nevērtē pašvaldības domes lēmumus, ar kuriem noteikta pašvaldībā strādājošo personu atlīdzība konkrētos amatos, kā arī pati nenosaka amata atlīdzību, tomēr, aizbildinoties ar likumā noteikto darba devējas kompetenci, pašvaldībai nav pamata pārkāpt Darba likuma 156.panta ceturto daļu, savukārt tiesai nav pamata šo pārkāpumu atzīt par tiesisku.

[14] Iepriekš norādīto argumentu kopums ir pamats Senāta secinājumam, ka pārbaudāmais spriedums atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 25.februāra spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.