**Darba tiesisko attiecību izbeigšanas kārtība, ja pārkāpuma pamatā ir darbinieka rīcība ārpus darba laika**

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2023. gada 6. jūlija**

**SPRIEDUMS**

Lieta Nr. C29336821, SKC-138/2023

[ECLI:LV:AT:2023:0706.C29336821.13.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/510663.pdf)

Senāts šādā sastāvā: senatore referente Dzintra Balta, senators Normunds Salenieks un senatore Kristīne Zīle

rakstveida procesā izskatīja AS [firma] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2022. gada 12. aprīļa spriedumu [pers. A] prasībā pret AS [firma] par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Saskaņā ar 1998. gada [..] noslēgto darba līgumu un tā vēlākiem grozījumiem [pers. A] strādājis AS [firma] [..].

[2] Darba devēja 2021. gada 9. martā sastādījusi ziņojumu par faktu, ka, veicot komercuzskaites mēraparātu pārbaudi namīpašumā [adrese], atkārtoti  konstatēts patvaļīgs pieslēgums tīklam (iepriekš 2020. gadā), radot iespēju elektroenerģiju patērēt bez uzskaites un maksas. Minētā objekta īpašnieks ir AS [firma] [amats] [pers. A], kurš turklāt nav nodrošinājis nekavējošu piekļuvi telpām, nācies iesaistīt policiju. Elektroenerģijas lietošanas līgums objektam noslēgts ar ēkas nomnieku SIA [firma], ar kuru [pers. A] ir saistīts.

[Pers. A] par ziņojumā minētajiem apstākļiem 2021. gada 15. martā sniedzis rakstveida paskaidrojumus, apgalvojot, ka par patvaļīgo pieslēgumu neko nezināja.

[3] Darba devēja 2021. gada 9. martā uzteikusi [pers. A] darbu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu (*darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību*).

Uzteikumā, atsaucoties uz 2021. gada 9. marta ziņojumā konstatētajiem apstākļiem, norādīts, ka prasītājs, būdams AS [firma] darbinieks ([..]), savā īpašumā ir pieļāvis nelikumīgu elektrības pieslēgumu un patēriņu, tādējādi radot kaitējumu darba devējai. Ar šādu negodīgu, nelojālu un nihilistisku rīcību, kas ir pretēja labiem tikumiem, darbinieks ir zaudējis darba devējas uzticību, pārkāpis noteikto darba kārtību.

Turklāt darbinieks ārpus darba laika bez darba devējas rakstveida piekrišanas ir bijis nodarbināts pie vairākiem citiem darba devējiem, bet 2021. gada 3. martā izmantojis darba vajadzībām piešķirto transportlīdzekli privātās interesēs.

Uzteikums kopumā satur atsauces uz četrpadsmit darbinieka pieļautiem darba līguma, darba kārtības noteikumu un uzņēmuma Ētikas kodeksa noteikumu pārkāpumiem, tostarp darba līguma 2.3.3. punktu (*darbinieks ir tiesīgs stāties darba attiecībās ar citu darba devēju, tikai saņemot rakstisku piekrišanu*)*,* Darba kārtības noteikumu 4.1.1. punktu (*darba pienākumi pildāmi apzinīgi, precīzi, godprātīgi, savlaicīgi*)*,* 4.1.4. punktu (*pretēji darba devēja interesēm nav izmantojams amata stāvoklis un informācija, ko darbinieks ieguvis, pildot amata pienākumus*)*,* 4.1.9. punktu (*darba laiks izmantojams efektīvi, tikai tiešo darba pienākumu pildīšanai*)*;* 4.1.13.punktu(*saudzīga izturēšanās pret darba devēja mantu*)*,* 4.1.22. punktu (*ar profesionālo uzvedību un godprātīgu darba veikšanu vairojams darba devēja prestižs un laba reputācija*)*,* Ētikas kodeksa 4.2.1.punktu (*godīgums*)*,* 4.2.4. punktu(*atklātība, patiesums*),4.2.7.2.punkts (*darba devēja resursu neizmantošana personīgām vajadzībām)*, 4.2.7.7. punktu (*darbību neveikšana, kas* *kaitē vai negatīvi ietekmē darba devēja reputāciju*)*,* 4.2.9.1.punktu (*darbiniekam privāto aktivitāšu izvērtēšana, lai tās neatstātu negatīvu ietekmi uz koncerna vārdu un tēlu*).

Norādīts, ka darba devējai ir tiesības uzteikt prasītājam darbu arī pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. un 3. punkta, tomēr darbs tiek uzteikts tikai pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta, jo šī norma aptver arī Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. un 3. punkta saturu.

[4] [Pers. A] cēlis prasību tiesā, lūdzot atzīt uzteikumu par spēkā neesošu, atjaunot viņu darbā, izmaksāt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku.

Prasība pamatota ar šādiem apstākļiem:

- uzteikuma argumentācija nav saistīta ar prasītāja rīcību, pildot darba pienākumus pie darba devējas, bet gan ar prasītāja aktivitātēm viņa brīvajā laikā ārpus darba pienākumu veikšanas, līdz ar to Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta nosacījumi neizpildās;

- norādes uzteikumā uz četrpadsmit darbinieka pieļautiem darba līguma, darba kārtības noteikumu un Ētikas kodeksa noteikumu pārkāpumiem ir formālas, pamatotas ar vispārīgām frāzēm un atbildētājas vienpusējiem secinājumiem; pierādījumi par jebkāda konkrēta kaitējuma nodarīšanu darba devējai nav iesniegti;

- uzteicot darbu, netika izvērtēts prasītāja līdzšinējais ilggadīgais (divdesmit divi gadi) darbs, personiskās īpašības.

[5] Ar Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2021. gada 19. oktobra spriedumu prasība apmierināta daļēji: uzteikums atzīts par spēkā neesošu, prasītājs atjaunots darbā. Prasība noraidīta daļā par vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku, jo nodibināts, ka prasītājs šajā laikā guva ienākumus, strādājot pie citiem darba devējiem (pieciem), bet prasītājs izvēlējies neiesniegt lietā pierādījumus, kādu atalgojumu tur saņēma. Spriedums prasības noraidītajā daļā kā nepārsūdzēts stājies likumīgā spēkā.

[6] Izskatījusi lietu sakarā ar atbildētājas apelācijas sūdzību, kurā pirmās instances tiesas spriedums pārsūdzēts prasības apmierinātajā daļā, Rīgas apgabaltiesa ar 2022. gada 12. aprīļa spriedumu prasību apmierināja.

Spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[6.1] Uzteikuma apstākļi par prasītāja aktivitātēm privātā jomā (nelikumīga elektroenerģijas pieslēguma pieļaušana savā īpašumā; šī pārkāpuma savlaicīga nenovēršana, atbildīgo darbinieku operatīva neielaišana) neietilpst Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta tvērumā, jo ir saistīti ar darbinieka rīcību ārpus darba pienākumu ietvara, neveicot darba pienākumus.

[6.2] Nepamatots ir atbildētājas viedoklis, ka jebkurš Ētikas kodeksa normu pārkāpums ir arī darba kārtības noteikumu pārkāpums. Privātās aktivitātēs saskatīts Ētikas kodeksa normu pārkāpums nav pielīdzināms darba pienākumu izpildē pieļautam darba līguma vai darba kārtības noteikumu būtiskam pārkāpumam, kas ir obligāts priekšnosacījums darba attiecību izbeigšanai pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta.

[6.3] Pārkāpumi, kas izvērtējami atbilstoši Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktam, ir: 1) nesaskaņota papildu nodarbinātība un 2) darba devējas transportlīdzekļa izmantošana privātām vajadzībām 2021. gada 3. martā. Lai gan ar konstatētajiem pārkāpumiem saistībā ar papildu nodarbinātību un darba laika un resursu nelietderīgu izmantošanu prasītājs ir pieļāvis arī Ētikas kodeksa normu pārkāpumus, apgabaltiesa pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma argumentācijai, ka darba devēja nepamatoti minētos pārkāpumus kvalificēja kā būtiskus, proti, tādus, kas dod pamatu darba uzteikumam.

[6.3.1] Nodibināts, ka 2021. gada [..] martā prasītājs, braucot ar darba transportlīdzekli uz izsaukumu, ir braucis gar sev piederošo īpašumu [adrese], kur apstājies divas minūtes. Pat, ja, izvēloties optimālāko maršrutu, brauciena attālums būtu 2,6 km, nevis 5 km, 2,5 km starpība maršrutā, nav uzskatāma par būtisku pārkāpumu, kas ietekmēja parasto darba gaitu vai radīja darba devējam kādu kaitējumu. Nākamais darba uzdevums brigādei dots tikai gandrīz pēc pusotras stundas, kad brigāde atgriezās bāzē.

[6.3.2] Savukārt par nesaskaņoto nodarbinātību konstatēts, ka atbilstoši prasītāja darba līguma 2.3.3. punktam stāties darba attiecībās ar citu darba devēju atļauts, saņemot atbildētājas rakstisku piekrišanu. Atbildētāja iepriekš vairākkārt saskaņojusi prasītājam iespēju strādāt pie citiem darba devējiem, ārpus darba laika, neizmantojot atbildētājas resursus. Uzteikuma pamatā nav argumentu, ka darbinieka saistības izpildījums vai rūpība samazinājusies sakarā ar nodarbinātību citur. Prasītāja tiešais vadītājs (kā liecinieks izskatāmajā lietā) liecinājis, ka prasītājs ir labs darbinieks ar augstu profesionālo kvalifikāciju, darbu padara labi. Viena no darba devējas aizsargājamām interesēm ir aizsargāties pret nevēlamu darbinieka konkurenci, kas var radīt šaubas par darbinieka lojalitāti (Darba likuma 92. pants). Taču konkrētais uzteikums balstīts tikai uz apstākli, ka prasītājs pie darba devējas iegūtās zināšanas izmanto privātās aktivitātēs, lai saņemtu pakalpojumus, bet par tiem nemaksātu. Līdz ar to, lai gan prasītājs nav izpildījis darba līguma 2.3.3. punkta prasību (nav saņēmis rakstisku piekrišanu papildu nodarbinātībai), tomēr to nevar atzīt par būtisku pārkāpumu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta izpratnē.

[6.4] Pretēji atbildētājas viedoklim, darba līguma uzteikumu pamati, kas norādīti Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1.-3. punktā, ir jānošķir, jo tiem ir dažādi noskaidrojamie fakti un pierādāmie apstākļi.

[7] Kasācijas sūdzībā AS [firma] lūdz spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai, jo tiesa nepareizi iztulkoja Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu un 92. pantu, nepiemēroja Civillikuma 1. pantu, kā arī kļūdījās, vērtējot pierādījumus un lietas apstākļus (Civilprocesa likuma 97. panta pārkāpums), tāpat tiesa ir pārkāpusi Civilprocesa likuma 1. un 74. pantu.

[7.1] Uzteikums pamatots ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu, jo šī norma aptver arī Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. un 3. punkta saturu.

Pretēji tiesas slēdzienam, gan darba pienākumu ietvarā, gan brīvajā laikā prasītāja pieļautie Ētikas kodeksa normu pārkāpumi to kopsakarā bija kvalificējami kā darba kārtības noteikumu pārkāpumi Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta izpratnē.

Tā kā prasītājs, strādādams AS [firma], prettiesiski savā īpašumā lietoja elektrību bez maksas, tiesai bija jāpiemēro arī Civillikuma 1. pants.

[7.2] Nesaskaņota nodarbinātība un darba transportlīdzekļa izmantošana privātām vajadzībām 2021. gada 3. martā veido prasītāja būtisku pārkāpumu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta izpratnē. Atbildētājas (kā pastarpināti valstij piederošas kapitālsabiedrības) mantas izlietošana privātām vajadzībām nav pieļaujama pat ne uz īsu brīdi vai maziem ceļa attālumiem. Savukārt nesaskaņota nodarbinātība, lai atzītu to par būtisku pārkāpumu, nebija jāvērtē kontekstā ar jebkādām darba devējas aizsargātām interesēm Darba likuma 92. panta izpratnē.

[7.3] Pretēji tiesas vērtējumam uzteikumā ir ietverts pilnvērtīgs prasītāja līdzšinējā darba un personisko īpašību novērtējums, kā to paredz Darba likuma 101. panta otrā daļa.

[7.4] Izskatot lietu rakstveida procesā, apelācijas instances tiesa ir pārkāpusi Civilprocesa likuma 1. un 74. pantu, kas savukārt noveda pie Civilprocesa likuma 97. panta pirmās daļas pārkāpuma, kas izpaudies kā spriedumā ietvertā norāde par vidējās izpeļņas piedziņu, lai gan pirmās instances tiesa prasītāja prasību šajā daļā ir noraidījusi un prasītājs to nav pārsūdzējis, un ar lietas vešanu saistīto izdevumu apmēra noteikšanā, piedzenot tos 1724,25 *euro* jeb to faktiskajā apmērā, nevis pirmās instances tiesas par labu prasītājam piedzītajā apmērā, ko prasītājs nav pārsūdzējis.

**Motīvu daļa**

[8] Senātam šajā lietā jādod atbilde, vai Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkts piemērojams gadījumiem, kad darbinieks zaudējis darba devēja uzticību ārpus darba laika un pienākumiem veiktu darbību dēļ.

[9] Izskatāmajā lietā darba līguma uzteikums pamatots ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu.

[9.1] Saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Savukārt atbilstoši Darba likuma 101. panta otrās daļas otrajam teikumam, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu, tādējādi darba devējam ir pienākums ievērot samērīgumu.

Senāts, iztulkojot Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu, ir atzinis, ka tiesai, izšķirot strīdu par uzteikuma atbilstību minētajai tiesību normai, ir jāpārliecinās, vai: 1) darbinieks pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību; 2) pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla; 3) pārkāpums ir būtisks – tas radījis vai, sagadoties apstākļiem, varēja radīt zaudējumus, vai ietekmēt parasto darba gaitu, vai arī ir radījis vai varēja radīt citas negatīvas sekas. Savukārt atbilstoši 101. panta otrajai daļai strīda gadījumā tiesai ir jāpārbauda, vai ir ievērots samērīguma kritērijs (sk. *Senāta 2021. gada 28. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-884/2021,* *[ECLI:LV:AT:2021:1028.C33507120.11.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/461354.pdf), 9.3. punktu*). Uzskaitītās pazīmes ir kumulatīvas, izpaliekot kaut vienai no tām, uzteikums ir atzīstams par spēkā neesošu.

Senāts ir atzinis, ka ar darba kārtību Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā izpratnē bez koplīguma, darba kārtības noteikumiem un rīkojumiem saistāmi arī amatu apraksti, dienesta instrukcijas, dažādi nolikumi un citi vadības izdoti akti (sk. *Senāta 2021. gada 28. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-884/2021,* [*ECLI:LV:AT:2021:1028.C33507120.11.S*](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/461354.pdf)*, 9.3. punktu*). Par šādu aktu var tikt uzskatīts arī darba devēja, ievērojot attiecīgo kārtību – izskatāmajā lietā uz darba kārtības noteikumu pamata – pieņemts Ētikas kodekss, kas saistoši reglamentē uzvedības normas. Minēto ir atzinusi arī apelācijas instances tiesa. Vienlaikus ir jāatzīst, ka darba līgums un darba devēja darba kārtība parasti nevar attiekties uz darbinieka rīcības ierobežošanu ārpus darba tiesiskajām attiecībām, jo, lai gan darba tiesiskās attiecības ir pakļautības attiecības, šī pakļautība atbilstoši Darba likuma 130. panta pirmajai daļai ir ierobežota ar pielīgto darba laiku, ārpus darba laika darbiniekam nav pienākuma pakļauties darba devēja noteiktajai darba kārtībai (sk. *Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 352. lpp.*). No šī noteikuma tomēr pastāv izņēmumi, viens no kuriem ir noteikts Darba likuma 91. un 92. pantā.

[9.2] Ievērojot Darba likuma 102. pantu, uzteikuma pamatu neveido tiesību norma *per se* un darba devējam nav pietiekami uzteikumā atsaukties uz kādu no Darba likuma 101. panta pirmās daļas punktiem, bet gan jānorāda konkrēti faktiskie apstākļi, kas pamato darba tiesisko attiecību izbeigšanu, tostarp jādod darbinieka rīcības objektīvs izvērtējums, lai tiesai, kas izskata konkrēto strīdu, būtu iespēja pārbaudīt uzteikuma tiesiskumu (sal. *Senāta  2018. gada 20. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC‑213/2018,* [*ECLI:LV:AT:2018:0420.C12177516.2.S*](https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5458)*, 10.2. punktu*).

Darba devēja pieļautā kļūda tiesību normas izvēlē nevar būt par pamatu uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, ja vien no uzteikuma skaidri izriet un ir saprotami tā pamatā esošie apstākļi, jo tiesiskās attiecības pareiza juridiskā kvalifikācija atbilstoši *jura novit curia* principam ir tiesas uzdevums (sal. *Senāta 2022. gada 2. jūnija sprieduma lietā Nr. SKC‑210/2022,* [*ECLI:LV:AT:2022:0602.C68440818.23.S*](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/479852.pdf)*, 11. punktu*).

Vienlaikus norādāms, ka Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1.–5. punktā noteiktie darba devēja uzteikuma pamati, lai gan ir savstarpēji konkurējoši, jo ir saistīti ar darbinieka uzvedību, tomēr attiecināmi uz attiecīgu pārkāpumu izdarīšanu saistībā ar darba pienākumu pildīšanu, kas ir tieši atspoguļots 2., 3. un 4. punkta redakcijā un netieši izriet no 1. un 5. punkta redakcijas.

Savukārt gadījumā, ja darbinieks ir pieļāvis pārkāpumu ārpus darba pienākumu izpildes un šāds pārkāpums nav savienojams ar darba tiesisko attiecību turpināšanu, darba devējs ir tiesīgs vērsties tiesā ar prasību par darba līguma izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101. panta piekto daļu, ievērojot viena mēneša termiņu šādas prasības celšanai. Svarīga iemesla esību konstatē un atzīst tiesa.

[10] Izskatāmajā lietā darba devēja uzteikums ir pamatots ar trīs dažādiem apstākļiem.

Pirmkārt, darbinieks ir pārkāpis darba līgumu, darba laikā privātām vajadzībām izmantojot atbildētājas transportlīdzekli un risinot privātas dabas jautājumus.

Otrkārt, prasītājs pretēji Darba likuma 92. panta noteikumiem pārkāpis līgumiski noteikto blakus darba veikšanas aizliegumu bez saskaņošanas ar darba devēju.

Treškārt, prasītājs ir ļaunprātīgi izmantojis savas darbinieka – [..] – zināšanas, lai ārpus darba tiesiskajām attiecībām savā nekustamajā īpašumā izveidotu nelikumīgu elektroenerģijas pieslēgumu, tādējādi nodarot atbildētājai kaitējumu, turklāt nav pietiekami sadarbojies ar atbildētāju šī pārkāpuma novēršanā.

[11] Attiecībā uz pirmo pārkāpumu – darba devēja transportlīdzekļa un darba laika izmantošanu privātām vajadzībām – Senāts atzīst par pamatotu apelācijas instances tiesas vērtējumu.

Saskaņā ar 2018. gada 12. jūnija vienošanos par izmaiņām darba līguma noteikumos darbiniekam ir pienākums saudzīgi izturēties pret darba devēja mantu un lietderīgi izmantot darba laiku tikai tiešo pienākumu pildīšanai, darbojoties darba devēja interesēs (2.1.2. punkts). Savukārt atbilstoši 2016. gada 27. jūlijā apstiprināto darba kārtības noteikumu 2.1. punktam darba laiks ir laika posms, kura ietvaros darbinieki veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā.

Senāts atzīst, ka, darba laikā neatrodoties darba devēja rīcībā un izmantojot darba devēja mantu savu vajadzību apmierināšanai, turklāt bez attaisnojoša iemesla, darbinieks pieļauj Darba likuma 101. panta pirmās daļā 1. punktā paredzēto pārkāpumu.

Tomēr izskatāmajā lietā ir strīds par pieļautā pārkāpuma būtiskumu. Pārsūdzētais spriedums, ņemot vērā arī pievienošanos pirmās instances tiesas argumentācijai, satur izvērstu pārkāpuma būtiskuma izvērtējumu. No kasācijas sūdzības nav gūstama pārliecība, ka pirmās instances tiesa un apelācijas instances tiesa būtu pieļāvušas kļūdu, izvērtējot šī pārkāpuma būtiskumu, savukārt pierādījumu un lietas apstākļu izvērtēšana no jauna atbilstoši Civilprocesa likuma 450. panta trešajai daļai neietilpst kasācijas instances tiesas kompetencē.

[12] Pušu 2018. gada 12. jūnija vienošanās 2.3.3. punkts noteic, ka laikā, kad ir spēkā un darbojas šis līgums, darbinieks ir tiesīgs ieņemt vadošu amatu citā kapitālsabiedrībā vai tās filiālē, valsts vai pašvaldību iestādē u. c., stāties darba tiesiskajās attiecībās ar citu darba devēju vai sniegt pakalpojumus ārpus AS [firma] izmantojot jebkuru sadarbības veidu, tikai saņemot atbildīgā dienesta rakstisku piekrišanu.

Senāts atzīst, ka blakus darba veikšana, neievērojot pielīgto aizliegumu, vispārīgi var būt par pamatu darba devēja darba līguma uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu, jo, lai gan blakus darbs netiek veikts jeb pārkāpums netiek izdarīts pamatdarba veikšanas laikā, uz to attiecas ar darba līgumu noteiktais ierobežojums, par ko līdzēji atbilstoši Darba likuma 91. pantam ir vienojušies un kas sniedzas pāri pielīgtā darba laika ietvaram.

Atbilstoši Darba likuma 92. panta pirmajai daļai šādam ar darba līgumu noteiktajam ierobežojumam ir jābūt attaisnotam ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm. Ar pamatotām un aizsargājamām interesēm saprot, piemēram, nevēlamu darbinieka konkurenci, kas var radīt šaubas par viņa lojalitāti. Darbinieka uzsākta strīda gadījumā darba devējam ir jāpierāda, ka ierobežojums veikt blakus darbu ir attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargātām interesēm. Savukārt, ja darba devēja uzteikums ir pamatots ar pielīgtā blakus darba ierobežojuma pārkāpumu, darba devējam jāpamato konkrētā darba līguma pārkāpuma būtiskums.

Šajā lietā pārsūdzētais spriedums, ņemot vērā arī pievienošanos pirmās instances tiesas sprieduma argumentācijai, ietver darba līguma pārkāpuma, ko veido blakus darba ierobežojuma pārkāpums, izvērtējumu, saistībā ar uzteikumā norādīto un Senāts nekonstatē kasācijas sūdzībā atzīmēto Darba likuma 92. panta nepareizo iztulkojumu.

[13] Senāts tiesību normu pareizas piemērošanas nolūkā *obiter dictum* atzīmē, ka, novērtējot darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārkāpumu būtiskumu, jāņem vērā arī, ka vairāki atsevišķi par būtiskiem neatzīti pārkāpumi kumulatīvi var saturiski piepildīt Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā ietvertā darba līguma uzteikuma pamatojuma būtiskuma kritēriju.

[14] Kasācijas sūdzībā norādīts, ka trešā prasītāja pārkāpuma – prasītājs ir ļaunprātīgi izmantojis savas darbinieka – [amats]– zināšanas, lai ārpus darba tiesiskajām attiecībām savā nekustamajā īpašumā izveidotu nelikumīgu elektroenerģijas pieslēgumu, tādējādi nodarot atbildētājai kaitējumu, turklāt nav pietiekami sadarbojies ar atbildētāju šī pārkāpuma novēršanā – , vērtēšanā Darba likuma normas par darba līguma uzteikumu piemērojamas kopsakarā ar Civillikuma 1. pantu.

[14.1] Ar apelācijas instances tiesas spriedumu ir atzīts, ka ārpus darba pienākumu izpildes pieļauts pārkāpums neietilpst Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta tvērumā, pat ja konkrētais pārkāpums nav savienojams ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Šajā aspektā ir nepieciešams pievērsties arī pirmās instances tiesas sprieduma motīviem, kuriem atbilstoši Civilprocesa likuma 432. panta piektajai daļai ir pievienojusies apelācijas instances tiesa. Pirmās instances tiesa ar 2021. gada 19. oktobra spriedumu ir atzinusi, ka, novērtējot rakstveida pierādījumus kopsakarā ar pušu paskaidrojumiem un liecinieku liecībām, vispārīgi var piekrist, ka lietas izskatīšanas laikā noskaidrotie apstākļi par atkārtotiem nelikumīgiem elektroenerģijas pieslēgumiem prasītājam piederošajā nekustamajā īpašumā, kopsakarā ar faktu, ka prasītājs pats ir [amats] ar atbilstošu kvalifikāciju darbu veikšanai elektropārvaldes līnijās un elektroietaisēs, deva pamatu atbildētājai šaubīties par prasītāja lojalitāti pret uzņēmumu. Arī no uzteikuma secināms, ka prasītājs ir zaudējis atbildētājas uzticību un rīkojies pretēji labiem tikumiem. Tiesa norādījusi, ka šie apstākļi būtu vērtējami, ja vien uzteikums būtu pamatots arī ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu (darbinieks zaudējis darba devēja uzticību) vai 3. punktu (darbinieks rīkojies pretēji labiem tikumiem).

Norāde uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. un 3. punktu ir atzīstama par kļūdainu, jo minētā darbinieka rīcība tika veikta ārpus darba tiesiskajām attiecībām, tomēr no sprieduma var izdarīt secinājumu, ka, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, darba tiesiskās attiecības nebūtu turpināmas un būtu izbeidzamas atbilstoši Darba likuma 101. panta piektajai daļai.

[14.2] Senāts atzīst, ka atbilstoši dispozitivitātes principam darba devējam, konstatējot būtisku darbinieka pārkāpumu, ir tiesības, nevis pienākums izbeigt darba tiesiskās attiecības. Savukārt izvēloties izmantot minētās tiesības, jārīkojas tādā kārtībā, kādu noteicis likumdevējs. Tā kā likumā noteikto tiesību izmantošanas kārtība nevar būt atkarīga no personas subjektīviem ieskatiem, darba devēja rīcības brīvība attiecas tikai uz izvēli – izmantot likumā noteiktās tiesības vai atteikties no to izmantošanas.

Atbilstoši Darba likuma 101. panta piektajai daļai darba tiesisko attiecību izbeigšanas priekšnoteikums ir darba devēja viena mēneša laikā celta prasība tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Tādējādi atšķirībā no Darba likuma 101. panta pirmajā daļā uzskaitītajiem pamatiem Darba likuma 101. panta piektajā daļā paredzētajā gadījumā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas nevis ar darba devēja vienpusēju gribas izteikumu – uzteikumu –, kam nav nepieciešams ne adresāta akcepts, ne tiesas nolēmums, bet gan ar tiesas spriedumu, kas tiek taisīts, atbilstoši Darba likuma 101. panta piektās daļas trešajam teikumam, izvērtējot jautājumu par svarīga iemesla esību.

Atbildētāja, ar uzteikumu izbeigdama darba tiesiskās attiecības uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta pamata, nav ievērojusi Darba likuma 101. panta piektajā daļā noteikto darba tiesisko attiecību izbeigšanas kārtību, kas attiecībā uz darba devēju, ja tas konstatē Darba likuma 101. panta piektās daļas piemērošanas priekšnoteikumus, ir imperatīva. Tādējādi, lai gan apelācijas instances tiesa ir nepareizi iztulkojusi Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1.–3. punktu kopsakarā ar Darba likuma 124. panta noteikumiem, minētais nav novedis pie lietas nepareizas izspriešanas, jo cits lietas iznākums nebūtu iespējams tādēļ, ka ir pārkāpta darba līguma uzteikšanas kārtība.

[15] Atbilstoši Civilprocesa likuma 452. panta otrajai daļai procesuālo tiesību normas pārkāpums var būt pamats sprieduma pārsūdzēšanai kasācijas kārtībā, ja tas novedis vai varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas. Pretēji norādītajam apelācijas instances tiesa, izskatot lietu rakstveida procesā, ir ievērojusi lietas dalībnieku procesuālās tiesības. Tiesa ir rīkojusies atbilstoši Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 10. panta pirmajai daļai. Proti, lietas dalībniekiem 2022. gada 6. janvārī paziņots par lietas izskatīšanu rakstveida procesā 2022. gada 24. martā, informējot viņus par tiesībām līdz 2022. gada 25. februārim pieteikt lūgumus un iesniegt tiesā rakstveida paskaidrojumus (sk. *lietas 2. sējuma 101.‑104. lpp.*), bet 2022. gada 31. martā nosūtīts tiesas paziņojums par sprieduma sastādīšanas datumu – 2021. gada 4. aprīli (sk. *lietas 2. sējuma 111. lpp.*). Atbildētāja ir izmantojusi savas procesuālās tiesības un pieteikusi lūgumu par lietas izskatīšanu mutvārdu procesā (sk. *lietas 2. sējuma 106. lpp.*), kuru apgabaltiesa ir izskatījusi un, sniedzot argumentāciju, noraidījusi pārsūdzētajā spriedumā.

Kā izriet no kasācijas sūdzības, atbildētājas argumenti saistībā ar mutvārdu procesa formas neievērošanu faktiski ir saistīti ar diviem aspektiem – vidējās izpeļņas piedziņas un ar lietas vešanu saistīto izdevumu apmēra noteikšanas jautājumu. Senāts konstatē, ka nedz ar pirmās instances tiesas, nedz ar apelācijas instances tiesas spriedumu vidējā izpeļņa par labu prasītājam nav piedzīta – prasītāja prasība par vidējās izpeļņas piedziņu ar pirmās instances tiesas spriedumu ir noraidīta –, savukārt pretēja norāde apelācijas instances tiesas sprieduma aprakstošajā daļā ir vērtējama kā pārrakstīšanās kļūda, kas neietekmē apelācijas instances tiesas sprieduma likumību. Attiecībā uz ar lietas vešanu saistīto izdevumu advokāta palīdzības samaksai apmēra noteikšanu Senāts norāda, ka konkrētajā gadījumā prasība nav izskatīta tikai pirmās instances tiesā, bet gan pēc būtības izskatīta arī apelācijas instances tiesā, tādējādi uz šo procesu neattiecas Civilprocesa likuma 44. panta ceturtajā daļā noteiktais ierobežojums. Līdz ar to apelācijas instances tiesa, ievērodama Civilprocesa likuma 44. panta pirmās daļas 1. punkta „d” apakšpunktā noteikto ierobežojumu, pamatoti piedzina no atbildētājas par labu prasītajam jau pirmās instances tiesas procesā pieteiktos izdevumus advokāta palīdzības samaksai to faktiskajā apmērā – 1724,25 *euro*.

Līdz ar to, izvērtējot kasācijas sūdzībā norādītos argumentus, Senāts nekonstatē, ka lietas izskatīšana rakstveida procesā ir novedusi vai varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas.

[16] Ņemot vērā minētos apsvērumus, Senāts atzīst, ka pārsūdzētais spriedums ir atstājams negrozīts, bet iesniegtā kasācijas sūdzība noraidāma.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474. panta 1. punktu, Senāts

**nosprieda**

Rīgas apgabaltiesas 2022. gada 12. aprīļa spriedumu atstāt negrozītu, bet AS [firma] kasācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.