

TIESU PRAKSES
APKOPOJUMS
DARBA TIESĪBĀS

RĪGA
2012



TIESU PRAKSES APKOPOJUMS DARBA TIESĪBĀS

Senāta Civillietu departamenta prakse darba tiesībās

Saisinājumi

Ievads

I daļa Vēsturisks atskats Latvijas Senāta praksē darba tiesībās

1. Senāta prakse darba tiesībās no 1864. gada līdz 1940. gadam
 - 1.1. Civillikuma normu secībā
 - 1.2. Civilprocesa likuma normu secībā
 - 1.3. Likuma par darba laiku normu secībā
 - 1.4. Kolektīvais (tarifu) līgums
2. Senāta prakse darba tiesībās no 1996. gada līdz 2011. gadam

II daļa Senāta prakse darba tiesībās Darba un citu likumu nor- mu secībā (01.01.2009. – 01.07.2012.)

1. Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija
2. 1982. gada Starptautiskās darba organizācijas konvencija Nr. 158 "Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas"
3. Darba likums
4. Darba strīdu likums
5. Likums "Par arodbiedrībām"
6. Komerclikums
7. Likums "Par pašvaldībām"
8. Sodū izpildes kodekss

Izmantotie avoti

1. Normatīvie akti un literatūra
2. Tiesu nolēmumi I daļā (1868.–2008.)
3. Tiesu nolēmumi II daļā (01.01.2009.–01.07.2012.)

TIESU PRAKSES APKOPOJUMS DARBA TIESĪBĀS

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
Bruņinieku iela 29/31
Rīga, Lv 1001

© Autore: Mg.iur., phil. Zinaida Indrūna

Tirāža 10 000

Izdots Eiropas Savienības Struktūrfondu programmas "Cilvēkresursi un nodarbinātība" aktivitātes "Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos" (Nr. IDP/1.3.1.3.2/08/IPA/NVA/001) ietvaros.
Materiālu izdošanu līdzfinansē Eiropas Savienība.

2012. gads

Saīsinājumi

Gg – Senāta ikgadējais nolēmumu krājums

LNDB – Grāmata vai attiecīgais nolēmums ir pieejams Latvijas Nacionālā digitālā bibliotēkā

TMV – Tieslietu Ministrijas Vēstnesis – periodisks juridisks izdevums iznāca no 1920. līdz 1940. gadam, LNDB

VV – Valdības Vēstnesis – periodisks preses izdevums iznāca no 1918. līdz 1940. gadam, LNDB

Saīsinājumi Senāta 1920.–1940.gada spriedumu izvilkumos

AS – apvienotā sapulce

208/1925-76 – pirmais skaitlis norāda lietas numuru, otrs nolēmuma pieņemšanas gadu (tāpat tiek rakstīti Senāta lietu numuri arī šodien), trešais – kārtas skaitlis, ar kuru attiecīgais nolēmums ir ievietots Senāta Civīlā kasācijas departamenta spriedumu oficiālo publikāciju gadagrāmatā (šobrīd vairāk pazīstams kā Senatora Augusta Lēbera fonda 1997.–1998. gada izdevums, kur civillietu nolēmumi atrodami 6.–14. sējumā), daudzi no tiem ir pieejami LNDB. Ja lietas numurs nav zināms, tad tiek uzrādīts tikai gads un ieraksta kārtas numurs gadagrāmatā.

CKD – Civilais kasācijas departaments

CL – 1937. gada Latvijas Civillikums

CPN – Civilprocesa nolikums

Cving., VII, Nr. 1388 – (VII sējums, ieraksts Nr. 1388) – Civilrechtliche Entscheidungen der Riga'schen Stadtgerichte. Zusammengestellt und herausgegeben von Victor Zwingmann, Band 1–8, W. Berz Verlag (B 1–3) und A.Kymmel's (B 4–8) Verlag, Riga, 1871–1888.

Erdm., IV, 384 – (IV sējuma 384. lpp.) – Carl Erdman, System des Privatrechts der Ostseeprovinzen Liv-, Est- und Curland, Band I–IV, A. Kymmel's Verlag, Riga, 1889–1894.

Kr. Senāta spr. 05/85 – atsauce uz Krievijas Senāta 1905. gada spriedumu, kas gadagrāmatā ievietots ar 85. numuru.

l. – lieta

Lik. krāj. 27/172 – Noteikumi par civildienestu – 1927. gadā pieņemtais normatīvais akts ievietots likumu krājumā ar 172. numuru.

LDL – 1922. gada likums Par darba laiku

p. – pants(i)

parti – puses lietā, šajā gadījumā prasītājs un atbildētājs.

pkt. – punkts

Privātlikums – Latvijas (Baltijas) privātlikums (1864. g.); Vietējo likumu kopojuma III daļa; Civ. lik. 1864. g.; L. c. l.

pr. – prasība

sal. – salīdzini

sk. (arī skat.) – skati

spr. – spriedums

Darba līguma priekšmets nav tikai darbs kā tāds, bet arī darbinieka personība.
V.Sinaiskis

Ievads

1864. gada Civilprocesa nolikuma 815. pants noteica, ka visi Senāta kasācijas departamenta lēmumi un spriedumi, kuros izskaidrota likumu tiešā jēga, publicējami vispārējai zināšanai, kā vadlīnija to vienveidīgai tulkošanai un piemērošanai.

Sākot ar 1866. gadu, tiek izdots Kasācijas departamentu un Senāta kopsēžu spriedumu gadskārtējs krājums. Tas ir vienīgais izdevums, kurā nolēmumu teksti tiek publicēti gandrīz pilnībā ar savu specifisku numerāciju. Šie izdevumi ir pieejami Latvijas Nacionālajā bibliotēkā, kā arī internetā. Iznāca arī daudzi privāti, tematiski spriedumu krājumi, daži no tiem ir izmantoti, veidojot šo darbu.

1804. gada 5. martā pieņemtā Francijas Civillikuma (Code civil des Français (Code Napoléon)) 4. pantā¹ ir noteikts, ka tiesnesis, kurš atteiksies no lietas izskatīšanas, atsaucoties uz likuma iztrūkumu, neskaidrību vai nepilnību, var tikt vajāts par tiesas aizstāvības atteikumu. Krievijas 1864. gada Tiesu nolikumi noteica, ka tiesnesim šī iztrūkstošā norma ir jāizsecina no "vispārējās likuma jēgas", lai gan franču likums tādu norādi nedevis. Uzliekot tiesnesim šādu pienākumu un caur spriedumu publikāciju izplatot tiesnešu veikumu vispārējai zināšanai, Senāta ģenerālprokurors un Krievijas tieslietu ministrs 1915. gadā nāca pie atziņas, ka, nodalot tiesu no likumdošanas varas un piešķirot tai plašas pilnvaras likumu tulkošanā, Tiesu nolikumi līdz ar to pievienojās tam, šobrīd valdošajam uzskatam, ka nevis likums, bet gan likums un tiesa rada tautai tās tiesības.²

Pie līdzīga secinājuma pirms 40 gadiem bija nācis tiesību zinātnieks K. Mališevs Civilprocesa mācību grāmatā. Viņš uzskatīja, ka tiesas spriedumu līdzīgie elementi veido patiesās, praktiskās tautas tiesības, atšķirībā no likumiem, kuri ir rakstīti uz papīra; kā jebkurai mākslai, arī tiesu praksei ir nepieciešama ne vien pamatprincipu zināšana, bet arī praktiskās darbības piemēri un paraugi. Taču viņš arī brīdināja par civilprocesa praktiskās attīstības bīstamo pusi, par kuru tagad sūdzas pat angļu praktiķi: ja zinātniskā, apkopojošā, sistematizējošā un konstruktīvā darbība tautā ir vāja, tad prakse var maldīties savos daudzveidīgos veidojumos, precedentu virkne var tai aizmiglot skatu un tiesību teorētiskais kopskats pamazām atslābs un zūd, dodot vietu kazuistikai un to sīkmanīgo praktiķu izmanībai, kurus romieši dēvēja par *auceps syllabarum*.³

1 Article 4 (Créé par Loi 1803-03-05 promulguée le 15 mars 1803) Le juge qui refusera de juger, sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi, pourra être poursuivi comme coupable de déni de justice. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do> uz 2.06.2012; Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) = Code civil des Français (Code Napoléon) пер. с фр. [Захватаева В.Н.] – М.: Инфотропик Медиа, 2012, с. 5.

2 Щегловитов И. Г. Влияние иностранных законодательств на составление Судебных уставов 20 ноября 1864 года. Издание Т-ва И.Д.Сытина, Петроград, 1915, с. 44–45. Skat arī Шершеневич Г.Ф. Общая теория права. Том 3–4, Москва, издание Бр. Башмаковых, 1910, с. 744–746; Синайский В. Русское гражданское право (пособие к изучению т. X ч. 1 и сенатской практики). Киев, Тип. А. М. Пономарева, 1912 г., с. 55–56.

3 Малышев К. Курс гражданского судопроизводства т. 1-й; изд. 2-е, исправленное и дополненное, изд. Типография М.М.Стасюлевича, С.-Петербург, 1876 г., с. 70–71.

Senators un prof. A. M. Guļajevs, atskatīdamies uz Senāta Civilā kasācijas departamenta 50 gadu praksi, secināja, ka Civilā kasācijas departamenta spriedumi ieguvuši pie mums, daudzo likumu robu dēļ, ārkārtīgi svarīgu nozīmi, jo tie aizpildīja un turpina aizpildīt likumos esošos robus, tādējādi pakāpeniski veidojot priekšstatu par mūsu tiesību sistēmu, kura tikai blāvi vid spēkā esošajā likumā. Tikai pateicoties tiesu praksei, tiek atklātas tādas juridiskas nostādnes, par kurām, acīmredzot, likumdevējs pat nav domājis, rakstot esošo likumu. Bet kad reiz tiesu praksē izteikta atziņa pēc vairākkārtīga atkārtojuma iegūst stabilu atzinību civilā aprītē, tad arī likumdevējs nekautrējas šo atziņu fiksēt kā tiešu tās tiesības izpausmi, kuru var atspoguļot likumā. Šī kasācijas spriedumu nozīmība saista tādu juristu uzmanību to izpētei, kas kasācijas praksē meklē ne vien gatavas tēzes, bet arī domas paņēmienus, kas aizved pie šīm tēzēm.⁴

Arī šobrīd tiesību teorētiķi uzskata, ka 20. gadsimta Latvijas Senāts Krievijas Senāta judikatūru izmantoja ne tikai tajos gadījumos, kad Latvijas Republikā vēl arvien bija spēkā un tika piemēroti Krievijas impērijas likumi, bet arī tad, kad Latvijas Republika jau bija izstrādājusi jaunus normatīvos aktus attiecīgajos jautājumos. Ja tiesiskais regulējums pēc būtības nebija mainījies, Latvijas Senāts ievēroja Krievijas Senāta izstrādāto tiesu praksi. Tādējādi tiesību kontinuitātes princips attiecībā uz tiesu praksi izpaudās vēl spilgtāk, jo, neskatoties uz to, ka formāli Latvijā vairs nebija spēkā kāds Krievijas pieņemtais likums, tas tomēr neizslēdza Krievijas Senāta judikatūras izmantojamību.⁵

Krievijas Senāta tiesu prakses apkopojumā un publicēšanā no 1912. gada līdzdarbojas arī vēlākais Latvijas senators Augusts Lēbers,⁶ kuram šī pieredze lieti noderēja Latvijas Senāta tiesu prakses apkopojuma izveidē.

Civilprocesa nolikumā noteiktā spriedumu publicēšanas prakse Latvijas Republikā sakās ar 3 Civilā departamenta spriedumiem 1919. gadā līdz teju 6000 nolēmumiem 20 gadu laikā. Latvijas Senāts 1924. gada 7. marta rīcības sēdē izmainīja nolēmumu publicēšanas motivāciju un noteica, ka tie publicējami Tieslietu Ministrijas Vēstnesī pielikuma veidā.⁷

Pēc diviem gadiem, kodificējot un piemērojot Civilprocesa nolikumu Latvijas vajadzībām, 1926. gadā (L. kr. 26./84) bijušais nolikuma 815. pants pārtapa par

4 Гуляев А. М. Общее учение системы гражданского права в практике Гражданского Кассационного Департамента Правительствующего Сената за пятьдесят лет. Петроград, Сенатская типография, 1914 г., с. 6–7.

5 Gregore-Bāra E. Krievijas Senāta judikatūras izmantojamība Latvijas Republikas starpkaru perioda tiesu praksē. Aktuālas tiesību realizācijas problēmas. LU 69. konferences rakstu krājums. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2011, 212. lpp.

6 Rumpēters A. Atskats uz Senātu Latvijas tiesu sistēmā // Latviešu juristu raksti, 1973, Nr. 12, Atkārtots izdevums sakarā ar svinīgo sanākumi Latvijas Senāta dibināšanas atceres dienā 1998. gada 19. decembrī, Rīgā, Tiesu pilī, 16. lpp.

7 Skat. Senāta Apvienotās Sapulces 1924. gada 7. marta rīcības sēdes lēmumā par spriedumu publicēšanu Senāts atrada par iespējamu savus spriedumus izsludināt tikai iespējot tos Tieslietu Ministrijas Vēstnesī pielikuma veidā, ar to uzsvērot, ka sludinājumam kā tādām ir oficiāls raksturs tikai tai nozīmē, ka izsludināto spriedumu teksts saskan ar oriģinālu, ka Senāts pats izvēlējies attiecīgos spriedumus, piešķirot tiem pēc satura principālu nozīmi, un ka arī dažiem spriedumiem pievienoto vēsturisko daļu tāpat sastādījuši paši senatori. Tātad Senāts nepiemēro un neizlieto Civilprocesa likuma 815. p., Kriminālprocesa likuma 933. p., atrodot tos par nesaskanošiem ar Latvijas valsts iekārtu un pie nākošas procesa likuma kodifikācijas par izslēdzamiem uz 1919. g. 5. decembra likuma pamata. Senāts spriedumu sludināšanu no savas puses atrod par nepieciešamu, lai apvienotu visu Latvijas tiesu praksi Privātlikuma ievada 26. p. nozīmē un lai iepazīstinātu arī plašākas sabiedrības un sevišķi juristu aprindas ar savu praksi. Tieslietu Ministrijas Vēstnesis. 1924. g. Nr. 4, 197–198. lpp. LNDB

938. pantu, kurā noteica, ka Civildepartamenta spriedumi un lēmumi, kuriem ir principiāla nozīme tiesu prakses apvienošanā, ne mazāk kā reizi gadā izsludināmi pielikumā pie Valdības Vēstneša vispārējai zināšanai.

Privāti spriedumu apkopojumu un publicēšanu Latvijā jau 19. gadsimtā aizsāka Viktors Cvingmans (*Victor Zwingmann*). Viņš no 1871. līdz 1888. gadam 8 sējumos⁸ apkopoja tā laika tiesu praksi, kuru tiesneši izmantoja spriedumu, bet tiesību zinātnieki likumu komentāru rakstīšanā. Šo privāto spriedumu publicēšanas praksi 1925. gadā atsāka senators Fricis Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis Ādolfs Valters (*Walter*), 1939. gadā šo darbu viņš turpināja kopā ar senatoru Pēteri Leitānu, bet 1940. gadā senatoram pievienojās Civilā departamenta priekšsēdētājs Osvalds Ozoliņš. Atšķirībā no oficiālām publikācijām, senatori spriedumu izvilkumus kārtoja nevis hronoloģiskā, bet normatīvo aktu secībā.

Šajā krājumā ir atlasīti spriedumu izvilkumi un tēzes, kuru pamatā no 1868. gada līdz 2012. gada jūlijam bija strīdi, kas izrietēja no darba tiesiskajām attiecībām. Sekojot senatoru izdevumu paraugiem, tie ir sagrupēti būtiskāko normatīvo aktu secībā, katras normas ietvaros izkārtot hronoloģiskā kārtībā. Ir saglabāts iepriekšējo gadsimtu nolēmumu rakstības un publicēšanas stils, nedaudz korigējot dažu vārdu rakstību atbilstoši mūsdienu valodas prasībām.

Pie dažiem nolēmumiem un vērēs ir ierosinājumi salīdzināt dažādu laiku spriedumus un tajos izteiktās atziņas. Nedublējot Darba tiesību mācību grāmatu⁹ un Darba likuma komentārus¹⁰, juridiskās domas bagātināšanai vērēs ir piedāvāta juridiska informācija vai literatūra, kura var palīdzēt iedziļināties spriedumā izteiktajās atziņās un, iespējams, rast risinājumu šī brīža aktualitātēm. Ja ir vēlēšanās, Civillikuma normu secībā izvietotos spriedumu izvilkumos un tēzēs paustos secinājumus var salīdzināt ar klasiskām vērtībām – ar dažām 200 gadus spēkā esošām Francijas Civillikuma normām, kuru redakcija kopš 1804. gada 7. marta būtiski papildināta tikai 1890. gada 27. decembrī 1780. pantā sestajā daļā¹¹, tostarp nosakot, ka no darba tiesībām izrietošos strīdus jāzagatavo izskatīšanai vienkāršotā tiesvedības kārtībā un tie izskatāmi nevilcinoties. Krievijas izglītības ministrs un prof. L. A. Kasso rakstā, kas veltīts Napoleona kodeksa simtgadei par personiska darba līgumu, raksta, ka 1780. pants 1890. gadā papildināts ar atzinumu, ka beztermiņa līguma gadījumā vienpusēja atkāpšanās no tā var radīt zaudējumu prasību, taču nav norādes par pietiekamiem pamatiem līguma laušanai, tādēļ katrā konkrētā gadījumā no tiesas atkarīga tās

8 *Civilrechtliche Entscheidungen der Riga'schen Stadtgerichte*. Zusammengestellt und herausgegeben von Victor Zwingmann, Band 1–8, W. Berz Verlag (B 1–3) und A. Kymmel (B 4–8) Verlag, Riga, 1871–1888.

9 Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Apgāds Zvaigzne ABC, 2011.

10 Darba likuma komentāri. Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmanis & Liberte", Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2010. Pieejams internetā LBAS mājas lapā www.arodbiedribas.lv

11 Code civil des Français Article 1780 (..) Les contestations auxquelles pourra donner lieu l'application des paragraphes précédents, lorsqu'elles seront portées devant les tribunaux civils et devant les cours d'appel, seront instruites comme affaires sommaires et jugées d'urgence. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do> [skatīts 2.06.2012]; Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) = Code civil des Français (Code Napoléon) пер. с фр. [Завхатаева В.Н.] – М.: Инфотропик Медиа, 2012, с. 449

idejas īstenošana, kuru bija iecerējuši trešās republikas likumdevēji. Pēc vairākiem gadiem franču parlaments atkal pievērsās darba tiesībām tā cilvēktiesību izpratnē un pieņēma 1898. gada likumu, kas, pretstatā 1384. pantā norādītajai vainojamībai, rūpniecībā nodarbināto interesēs ieviesa profesionālā riska principu. Līdz tam praktiski, nedaudz brīvāk iztulkojot Francijas Civillikuma 1386. pantu, cietušais jau tika atbrīvots no saimnieka vainas pierādīšanas pienākuma, taču ar šo likumu grozījumu tika ieviesta sava veida takse kaitējuma noteikšanai, bet, no otras puses, – tas neļauj atbildētājam atbrīvoties no paša cietušā vainas pierādīšanas pienākuma.¹² Pierādījuma nastas pārdales pilnveidošana lietās, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, mūsdienās turpinās arī Eiropas Savienības Tiesas praksē.¹³

Pirmās daļas otrā nodaļā, kas veltīta atskatam uz Senāta tiesu praksi no 1996. līdz 2011. gadam, norādītas nozīmīgākās publikācijas un statistika no 2009. gada līdz 2012. gada 1. jūlijam izskatītajās lietās, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām.

Izdevuma II daļā ievietotas Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta pēdējo trīs gadu un šī gada pirmā pusgada nolēmumu, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībā, tēzes, tās izkārtotas Darba likuma un citu normatīvo aktu secībā. Tēžu formulējumi var pilnībā nesakrist ar gadagrāmatās un Augstākās tiesas mājas lapā ievietotajām tēzēm pie attiecīgā nolēmuma.

Prāva daļa no krājumā apkopotā materiāla ir pieejama elektroniskā formā internetā, daļa Augstākās tiesas mājas lapā(*), daļa Latvijas Nacionālajā Digitālajā bibliotēkā – LNDB, 1864. gada tiesu reformas pamatojuma materiāli – vietnē <http://civil.consultant.ru>. Plašs vēsturiskās juridiskās literatūras klāsts elektroniskā formā ir pieejams Tartu universitātes bibliotēkas vietnē¹⁴. Jaunākie tiesu nolēmumi atrodami gan Eiropas, gan citu valstu Augstāko tiesu mājas lapās. Tādējādi katrs var internetā turpināt apgūt gan darba tiesības, gan to procesuālo regulējumu, lai tās aizstāvētu tiesā.

12 Кассо Л.А. К столетию кодекса Наполеона (1804–1904) // Журнал Министерства Юстиции. – С.-Петербург: Сенат. Тип., 1904, № 1. [№ 1. Январь – № 2. Февраль] – с. 19–20.

13 Skat. piem. EST spriedums lietā C-429/09 *Günter Fuß* pret *Stadt Halle* – 80. punkts – Kā Tiesa jau ir nospriedusi, darba ņēmējs ir jāuzskata par vājāko darba attiecību pusi; līdz ar to ir jānovērš darba devēja iespējas viņam noteikt viņa tiesību ierobežojumu (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Pfeiffer* u.c., 82. punkts), 81. punkts – Ņemot vērā šo vājāko situāciju, šāds darba ņēmējs var tikt atturēts no skaidras savu tiesību ievērošanas pieprasīšanas no darba devēja, jo viņa prasības dēļ pēdējais minētais var vērst pret viņu pasākumus, kas var ietekmēt darba attiecības par jaunu šim darba ņēmējam. OV C 30, 29.01.2011, 7. lpp.

14 Tostarp Carl Erdman, *System des Privatrechts der Ostseeprovinzen Liv-, Est- und Curland*, Band I–IV, A.Kymmels Verlag, Riga, 1889–1894.

I daļa Vēsturisks atskats Latvijas Senāta praksē darba tiesībās

1. Senāta prakse darba tiesībās no 1864. līdz 1940. gadam

1.1. Nolēmumu izvilkumi un tēzes

Latvijas Civillikuma normu secībā

Lai atjaunotu pārtrūkušo vēsturisko saikni ar 1919.–1940. gada Latvijas Senāta Civilā departamenta tiesu praksi, 2009.–2012. gada nolēmumu tēzes izkārtotas hronoloģiskā secībā pēc tā laika spriedumu izvilkumiem un tajos esošajām Krievijas Senāta atziņām.

Senāta Civildepartamenta priekšsēdētājs Osvalds Ozoliņš¹⁵, atsaucoties uz A. E. Noldes rakstu "Baltijas likumu III daļas teksta izcelšanās"¹⁶, norādījis, ka prof. Bungi 1864. gada Privātlikuma izveidē varēja iespaidot 1863. gadā iznākušais Saksijas Civilā nolikuma projekts, no kura, pēc Noldes domām, ne mazums pantu pārņemti burtiski, it īpaši juridisko jēdzienu definīcijas. Tā personiska darba līguma jēdziens:

- Privātlikuma 4172. pantā¹⁷ skaidrots – ar personiska darba līgumu viena puse uzņemas strādāt otrai darbu, saņemot par to atlīdzību;
- Saksijas nolikuma projektā § 1229¹⁸ paredz – ar dienesta līgumu viena puse uzņemas otrai pusei pildīt dienestu (kalpot) par pretizpildījumu;
- Francijas Civillikuma 1710. pants¹⁹ no 1804. gada 17. marta nosaka, ka – ar darba līgumu viena puse apņemas veikt darbu otras puses labā par nolīgto atlīdzību;
- 1937. gada Latvijas Civillikuma 2178. pants definē – ar darba līgumu viena puse uzņemas strādāt otrai darbu par atlīdzību.

Vismaz personiska darba līguma definējumā jāpiekrit profesora K. Erdmana viedoklim, ka to līdzība vai pat sakritība ir skaidrojama ar kodeksu avotu kopību, kuru izcelsme rodama romiešu tiesību interpretācijā. Senators A. M. Guļajevs, analizējot romiešu tiesības personiska darba līguma kontekstā, norādījis, ka tieši Baltijas guberņu likumu kopojums no visām vācu tiesību sistēmas (*Gemeines Recht*) jaunāko laiku

15 Ozoliņš O. Senāta Civildepartamenta prakse 1939. gadā. Tieslietu Ministrijas Vēstnesis 1940. g. Nr. 2, 263. lpp. LNDB

16 Нольде, А. Э. Барон. Происхождение части текста действующего Свода гражданских узаконений губерний Прибалтийских: Таблица заимствований текста статей из литературы римского права и иноземных кодексов. – С.-Петербург: Сенатская типография, 1912, с. 13–14.

17 Vietējo Civillikumu kopojums (Vietējo likumu kopojuma III. daļa) Tulkojums ar pārģrozījumiem un papildinājumiem, kas izdoti līdz 1927. gada 31. decembrim, un ar dažiem paskaidrojumiem. Tieslietu ministrijas sevišķas komisijas sagatavojumā. Valters un Rapa, Rīga: 1928. LNDB

18 § 1229 Durch den Dienstvertrag verpflichtet sich der Eine dem Anderen zu Diensten gegen eine Gegenleistung. <http://koeblergerhard.de/Fontes/BGBSachen1863.htm> [Skatīts 11.10.2012.]

19 Code civil des Français Article 1710 (Créé par Loi 1804-03-07 promulguée le 17 mars 1804) Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do> [Skatīts 2.06.2012]

kodifikācijām ir visstrikta, iepretim Prūsijas un Austrijas civillikumiem, atspoguļojis pandektu tiesību teorētisko kursu.²⁰

Išsumā, personiska darba līgumus Privātlikumā Ž. Bundurs izklāsta sekojoši: pēc civillikumiem ir divi īsteni personiska darba līgumu veidi:

1) personiskais darba līgums, – viena puse uzņemas personīgi strādāt otrai darbu, saņemot par to atlīdzību, un

2) kalpotāju līgums, – viena puse uzņemas personīgi kalpot otrai pusei ilgāku laiku, pie kam kā atlīdzību saņemt ne tikai algu, bet arī dzīvokli un ēdienu.

Bez šiem vēl ir divi darba līguma veidi, kurus var izpildīt arī cita persona. Tie ir:

1) darba uzņēmuma līgums, – viena puse otrai apņemas pret zināmu atlīdzību padarīt kādu noteiktu darbu vai izdarīt pasūtījumu vai izvest zināmu uzņēmumu un

2) mantu pārvaldījuma līgums, – viena puse otrai uzņemas mantas pārvaldāt.²¹

Taču vēsturiski Privātlikuma tapšanas laikā Baltijas guberņā, lai arī ar izteikti vācisku noslieci, ietilpa Krievijas Impērijas sastāvā, un tas guva atspoguļojumu 4173. pantā²²:

Darbs var būt tiklab tāda darbība, kam vajadzīgi vienīgi miesas spēki, kā arī tāda, kas prasa sevišķu lietpratību, mākslu vai zinātnisku izglītību.²³

1. piezīme. Saskaņā ar to ar personiska darba līgumu noteic nevien visādu vienkāršu strādnieku, dieninieku, fabrikas strādnieku, sargu u.t.t. attiecības, bet arī tā saucamo pārvaldnieku, disponentu, grāmatvežu, komiju, apakšmeistaru, kā arī mājskolotāju attiecības. Zīmējoties uz sevišķām fabrikas strādnieku attiecībām, ir spēkā visaugst. apst. 1835. g. 24. maija (8157) nolikums [visaugst. apst. Min. kom. 1836. g. 28. janv. (8821) nolik.]; bet apakšmeistaru attiecībām piemērojami it sevišķi vietējie amatniecības un cunftu nolikumi. Beidzot, attiecībā uz mājkalpotājiem, skat. tālāk, trešo nodaļu.

2. piezīme. Ja saistības mērķis ir nevis darbs vispār, bet kāda noteikta darba izpildījums, tad līgums par to nav uzskatāms par personiska darba līgumu, bet par darbuzņēmumu.

20 Te dažādie romiešu tiesību *locatio-conductio* veidi Ceturtās grāmatas – Prasījumu tiesības, XIII sadaļā Prasījumi no lietošanas piešķiruma līgumiem izklāstīti 5 nodaļās: 1. Nomas un īres līgums (*Von dem Pacht- und Miethcontract*) 4025–4271. pants; 2. Personiska darba līgums (*Von dem Dienstvertrage*) 4172–4191. pants; 3. Kalpotāju līgums (*Von dem Gesindevertrage*) 4192–4225. pants; 4. Darbuzņēmuma līgums (*Von dem Verdingungsvertrage*) 4226–4253. pants; 5. Pārvaldījuma līgums (*Von dem Frachtvertrage*) 4254–4265. pants. Tādējādi te galvenokārt ir izvērstas *locatio-conductio rei*, taču neizmirstot *locatio-conductio operarum – operis*, jo pēdējiem četriem veidiem ir atsevišķas nodaļas.

Jaunākā kodifikācija uz *Gemeine Recht* pamata daudzējādā ziņā ir sakritība, kura, protams, skaidrojama ar izcelsmes kopīgajiem avotiem. Гуляев А.М. Наим услг. Печатано в тип. К.Матисена, Юрьев, 1893 г., с. 213–214. Skat. arī Кассо Л. А. Обзор Остзейского гражданского права. Юрьев, 1896 г., § 142, с. 120.

21 Bundurs Ž. Padomnieks tieslietas. Izdevniecība "Pašpalīdzība", Daugavpils: 1933, 75–78.lpp.

22 Sobird Civillikuma 2179.pants – Darbs var būt tiklab tāds, kam vajadzīgi galvenā kārtā fiziski spēki, kā arī tāds, kas prasa sevišķu lietpratību, mākslu vai zinātnisku izglītību.

Ja saistības mērķis ir nevis darbs vispār, bet kāds noteikts darba rezultāts, tad līgums par to nav uzskatāms par darba līgumu, bet par uzņēmumu.

Piezīme. Šis apakšnodaļas noteikumi attiecas uz visiem darba līgumiem, ciktāl Latvijas darba likumu kodeksā un citos likumos, kuros reglamentētas darba attiecības, nav noteikts citādi.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 22.12.1992. likumu, kas stājas spēkā 01.03.1993.)

23 § 1230 Dienste können in körperlicher Kraftanwendung oder in Leistungen bestehen, welche eine besondere Sachkenntniß, eine Kunstfertigkeit oder wissenschaftliche Bildung erfordert. <http://koeblergerhard.de/Fontes/BGBSachen1863.htm> [Skatīts 11.10.2012.]

3. piezīme. Noteikumi par strādnieku līgumiem fabrikās un manufaktūrās un noteikumi par meistariem, apakšmeistariem un mācekļiem atrodas Rūpniecības nolikuma (86.–106. un 387.–423. p., 1903. g. izd. un pēc turp.). — Šī piezīme attiecas arī uz 4226. p. piezīmi.

Rūpniecības nolikuma 86.–106. pantam atbilst Rūpniecības darba nolikuma (1913. g. izd.) 42.–63. pants, bet Rūpniecības nolikuma 387.–423. pants atbilst Fabriku un amatniecības rūpniecības nolikuma (1913. g. izd.) 353.–385. pantam.

Tādējādi arī šī panta 1. un 3. piezīmē minētais Krievijas Rūpniecības nolikums ar tā pārveidojumiem darbojās, – protams, ciktāl tas atbilda 1919. gada 5. decembra likumam²⁴ par agrāko Krievijas likumu spēkā atstāšanu, kas noteica, ka Krievijas likumi, kuri pastāvēja Latvijas robežās līdz 1917. gada 24. oktobrim, pagaidām uzskatāmi par spēkā esošiem, ciktāl tie nav atcelti un nerunā pretim Latvijas valsts iekārtai un Tautas padomes platformai – līdz Latvijā 1938. gada 1. janvārī stājās spēkā jaunais Latvijas Civillikums.

Krievijas Civillikuma regulējums personiska darba līguma jomā²⁵, kas bija spēkā Latgalē līdz Latvijas Civillikuma ieviešanai, bija visai pieticīgs²⁶, tādēļ Krievijas senatori nereti bija spiesti lūkoties pēc citu valstu pieredzes. Jeb, kā rakstīja profesors V. Sinaiskis 1914. un 1917. gadā izdotajā mācību grāmatā, tikai tiesnešu jaunrade padarīja par iespējamu trīs ceturtdaļgadsimtu eksistējošā Krievijas civillikuma darbību. Likumu radītāju virknē tiesnešus viņš min kā otros ar atbilstošu tam tiesību jaunrades formu – tiesu praksi, kura pārsvarā radusi savu izpausmi senāta nolēmumu

24 1919. g. Likumu un rīk. krājums, 154. nr.

25 Personiska darba līgumus Latgalē regulē — Latgales civ. lik. (Likumu kopojuma X. sēj. I. d.) 2201.–2204., 2209.–2212., 2214.–2219., 2221., 2222., 2224. un 2247. p. piez., pēc turp..

Šo pantu īss saturs:

2201.–2204. Personiska darba līguma priekšmets ir: mājas pakalpojumi, zemkopības, rūpniecības, tirdzniecības darbi un visādi citi darbi un amati, kas nav aizliegti ar likumu. Nepilngadīgie bez vecāku vai aizbildņu atļaujas un sievas, kas dzīvo kopā ar vīriem, bez pēdējo atļaujas – nevar iestāties dienestā. Vecāki nevar atdot bērņus darbā un vīri – sievas bez viņu pašu piekrišanas; vecākiem tiesība nodot bērņus mācībā. Aizliegts pieņemt dienestā tādas personas, kam nav vajadzīgo uzturēšanās dokumentu, ja likums tādas prasa.

2209. p. Atcelts.

2210. p. atvietots ar 2201. p. 1. piezīmi, kur norādīts, ka noteikumi par atsevišķiem personiska darba līgumiem ir paredzēti speciālos likumos, piem. noteikumi par fabrikas strādnieku pieņemšanu – rūpniecības darba nolikumā, par tirgotāju, komiju, kapteiņu un locmaņu pieņemšanu – tirdzniecības nolikumā utt.

2211. un 2212. p. Atcelti.

2214.–2219. Personiska darba līguma termiņš nosakāms pēc vienošanās, bet ne ilgāk kā uz 5 gadiem. Aizliegts līgums, ar kuru parādnieks apņemas atstrādāt aizņemto naudu un procentus, ja atstrādāšanas laiks paredzams ilgāks par 5 gadiem. Personiska darba līguma termiņš nedrīkst pārsniegt darbinieka uzturēšanās dokumentu termiņus. Laiks, kādā amatniekam jāizpilda uzdotais darbs, nosakāms pēc vienošanās, ja tādas nav – pēc tā laika, kādu zināma veida darbiem vispārīgi noteikusi amatniecības pārvalde. Pers. darba līgumā ir jānosaka atlīdzība par darbu; tas, kas atrodas tirgotāju un fabrikantu dienestā, var saņemt arī viņam uzticētās summas procentus vai uzņēmuma peļņas daļu.

2221. Amata meistarū zelljiem un mācekļiem maksājāmā atlīdzība nevar būt zemāka un augstāka par to, kuru katru gadu nosaka amatnieku sanāksme.

2222. Aizliegts brūžu strādniekiem izmaksāt algu ar brūzī ražoto degvīnu.

2224. Personiska darba līgumu var uzrādīt apliecināšanai notāram vai amata personai, kas viņu atvieto.

Notariāta nolikums. Pārtulktojusi un sakopojusi O. Jurkovska, rediģējis V. Bukovskis, sastādītāju izdevums, Rīga, 1933, 189. lpp.

26 Синайский В. Русское гражданское право. Глава VIII Договорные обязательства, направленные на пользованием чужим трудом (трудоуые договоры). Киев, 1912 г., с. 269–284. Pēc šīs grāmatas 1912. un 1914. gada izdevuma izveidota grāmatā Синайский В. И. Русское гражданское право. – М.: "Статус", 2002. (Классика русской цивилистики).

publikācijās.²⁷ Taču likums neparedz tiesnesim šādu lomu. Tādēļ tiesnesim, pirmajam saskaroties ar likuma nepilnībām, ir jāizvēlas, vai nu nelegāli radīt tiesības likumu iztulkošanas veidā, balstoties uz likumu vispārējo jēgu un īpaši plaši piemērojot tiesību analogiju, vai pakļaut sevi atmirušiem likumiem.²⁸ Šie analogijas meklējumi nesagādāja īpašas grūtības, ja ņem vērā, ka Polijas teritorijā, kas bija Krievijas impērijas sastāvā, kā vietējais likums spēkā bija daļa no Napoleona kodeksa (II–III grāmata)²⁹, kura senatoriem bija tiesību avots, izspriežot kasācijas sūdzības, kas ienāca no šīs teritorijas, bet prāvu atsauču kopu spriedumos veidoja romiešu tiesību interpretācija vācu tiesību zinātnieku izklāstā. Turklāt, kā jau tas redzams no darba līguma definīcijas, romāņu-ģermāņu tiesību sistēmā darba tiesību regulējuma izpratne bija diezgan līdzīga.

Analizējot darba līguma regulējumu 1937. gada Latvijas Civillikumā, prof. V. Sinaiskis norāda, ka Civillikums ir ne tikai devis terminu „darba līgums”, bet arī ielicis tajā zināmu saturu, kas atbilst šī līguma izpratnei Vakareipā, kur šāds līgums pirmo reizi izteikts Holandes likumdošanā 1907. gadā. Šis jaunais līguma tips nozīmē, ka ne pats darbs ir līguma objekts, bet taisni darbinieka personība, t.i. darba noteikumi, kas galvenā kārtā noteic līguma saturu un paceļ darbinieka personību, padarot to līdzīgu darba devēja personībai... Šis līgums ņem vērā ne tikai pušu mantiskās intereses, bet arī personiskās, kas atbilst normatīvās civiltiesību sabiedrības mērķiem. Tā kā darba līgums ir ar lielu sabiedrisku nozīmi, tad protams jāņem vērā taisnības un tiesas ieskata principi.³⁰

27 Arī Senāta tiesu prakses apkopotājs G. Verblovskis norāda uz Krievijas civillikuma fragmentārismu, kas apgrūtināta tiesas prakses atziņu izkārtotā vienotā sistēmā, tādēļ materiālo tiesību jomā sniegtas atziņas viņš eksperimentālā kārtā nolēma grupēt atbilstoši tai sistēmai, kādā tās tiek izklāstītas civiltiesību mācību grāmatā. Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1866, 1867 и 1868 годы. Составил Г. Вербловский, изд. 2-е, С.-Петербург, типография В. С. Эттингера, 1872 г., с. XI.

28 Синайский В. Русское гражданское право, изд. 2-е, испр. и доп., типо-литография “Прогресс”, Киев, 1917 г., с. 17. Kā līdzīgu domu raudējus viņš norāda: Демченко Г., Судебный прецедент. Варшава, типография Варшавского учебного округа, 1903 г.; Градовский А. Д., О судебном толковании законов // Журнал гражданского и уголовного права: Январь и февраль. Кн. 1, С.-Петербург: Тип. А. М. Котомина, 1874, с. 1–62; А. Маклецов, Из заметок о кассационном суде // Юридический Вестник. Издание Московского Юридического Общества. – М.: Тип. Г. Лисснера и Д. Собко, 1915, № 10 (2), с. 225–239.

29 Малышев К. Курс общего гражданского права России, т. 1, Типография М.М.Стасюлевича, С.-Петербург, 1880 г., XXIV, 8–9.

30 Sinaiskis V. Personība un personiskās tiesības jaunajā Civillikumā. Tieslietu Ministrijas Vēstnesis № 2, 1938, 344.lpp.; Darba līgums istā un plašā nozīmē. Jurists, Nr. 7/8(101/102) 1939, 149.lpp. LNDB

1. pants³¹

Labas ticības princips darbinieka prasības par pieauguma pievienošanu prasībai kontekstā

Civillikuma 1. pants pieprasa, lai civiltiesisko attiecību dalībnieki rēķinātos viens ar otru un ņemtu vērā pretējās puses intereses. Tas palīdz novērst gadījumus, kuros civiltiesību subjekti savas tiesības izmanto vai pienākumus izpilda neattaisnojamā veidā vai neattaisnojamu mērķu sasniegšanai, rikodamies pēc likuma vai tiesiska darījuma burta, taču pretēji to īstajiem mērķiem. Tāpēc, saskaņā ar labas ticības principu, personai var tikt liegta subjektīvo tiesību izlietošana vai subjektīvo pienākumu izpilde, ja izrādās, ka otras puses pretējās intereses, saskaņā ar likuma mērķi un konkrētas lietas apstākļiem, ir atzīstamas par svarīgākām.

Ja darba devēja pati ir novilcinājusi darbinieka aizskarto tiesību atjaunošanu, tad Senāts nesaskata labas ticības principa nepareizu piemērošanu no tiesas puses un tā neievērošanu no darbinieka puses, pieprasot pieauguma pievienošanu prasībai. (SKC-433/2012)

876. panta piezīme

[Privātlikuma 626. panta piezīme]³²

Prasības iesniegšanas laikā bija jau spēkā 1925. g. 27. oktobra noteikumi, ar kuriem L. c. l. 626. p. tika papildināts ar piezīmi par to, ka turētājam tiesība uz prasījumu par traucētas valdīšanas atjaunošanu; saskaņā ar L. c. l. 4034. p. parciara noma, par kuru jāatzīst arī graudnieku attiecības, uzskatāma par nomu gadījumā, ja graudnieks izmanto visu zemi, uz ko runā stāvošā gadījumā tieši aizrāda viņa apzīmējums, kā “rentnieks-graudnieks” (sk. Senāta spried. kr. 22/30); tāpat, rentnieks-graudnieks nav vienkāršs pakalpojuma izpildītājs, bet turētājs, kas valda zemi uz savām, kaut arī ne īpašuma tiesībām, un tāpēc bauda savā lietošanā esošās zemes valdīšanas aizsardzību pēc L. c. l. 626. p. (1930. g. 30. janv. spr. Nr. 341)³³

31 Jaunā Latvijas Civillikuma pirmais pants runā par labticību kā par cilvēku izturēšanās pamatprincipu šī kodeksa darbības apgabalā. Taisnības jēdzienu izsaka arī netieši, runājot par tiesnešu taisnīgo ieskatu. Bieži taisnības jēdziens izpaužas arī kā labo tīkumu ievērošana, kuros šis jēdziens atspoguļojas, un pat vispārējā (publiskā) kārtībā kā tiesību principā (*l'ordre public* franču tiesībās). Sinaiskis V. Taisnības princips Latvijas civiltiesībās. // “Jurists”, 1937. g. Nr. 7/8(85/86), 122. lpp. LNDB, skat. arī Grigore-Bāra E. Taisnīgums kā tiesību kritērijs. Krāj.: Inovāciju juridiskais nodrošinājums. LU 70. konferences rakstu krājums. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2012, 268–275. lpp.

32 Šeit un turpmāk kvadrātiem norādīts Privātlikuma = Latvijas (Baltijas) privātlikumus (1864. g.); Vietējo likumu kopojuma III daļa; Civ. lik. 1864. g.; L. c. l. pants; Skat. Vietējo Civillikumu kopojums (Vietējo likumu kopojuma III. daļa) Tulkojums ar pārgrozījumiem un papildinājumiem, kas izdoti līdz 1927. gada 31. decembrim, un ar dažiem paskaidrojumiem. Tieslietu ministrijas sevišķas komisijas sagatavojumā. Valters un Rapa, Rīga: 1928. LNDB
Panta atbilstība uzrādīta pēc Civillikuma salīdzināmais pantu rādītājs, kas dod pārskatu par to, kuri 1937. g. izdevuma civillikuma panti aizvieto 1864. g. izdotā civillikuma pantus (un kas dod pārskatu par to, kurus 1864. g. izdotos civillikuma pantus atvieto 1937. g. izdotie civillikuma panti). Rīga: Valsts tipogrāfija, 1938.

33 VIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1933, 17. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi, 12. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1930–1933. – Rīga: Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1998, 62. ieraksts, 4552. lpp. vai Valdības Vēstneša 1936. g. 16. nov. pielikums Nr. 261, 62. ieraksts, 52. lpp. LNDB

1407. pants

Atbildētāja statuss civilprocesā

Civillikuma 1407. pantā noteikts, ka par juridiskām personām atzīstamas valsts, pašvaldības, personu apvienības, iestādes, nodibinājumi un lietu kopības, kurām piešķirta juridiska personība. Civillikums juridiskas personas definīciju nedod, bet tiesu praksē un tiesību zinātnē ir atzīts, ka iestāde ir veidojums, kuram ir nošķirta mantas un organizatoriska vienotība, kas civiltiesiskajā apgrozībā uzstājas savā vārdā. (SPC-59/2009)

1463. pants

Darba līguma uzteikums Darba likuma 98. panta kārtībā

Piedāvājums grozīt darba līguma noteikumus, bet atteikuma gadījumā darba līguma uzteikums Darba likuma 98. panta kārtībā, nav likumam neatbilstoša darbība. Nekonstatējot citas darba devējas rīcības izpausmes, kas būtu vērstas uz darbinieka gribas ietekmēšanu, tiesai nav pamata uz šiem apstākļiem attiecināt Civillikuma 1463. pantu par spaidiem. (SKC-533/2012)

1470. pants

Uzteikums un atlaišanas pabalsta apmērs

Uzteikumā var būt norādīts darbiniekam pienākošais pabalsta apmērs, taču tas nevar tikt uzskatīts par vienpusējā kārtā pēc darba devēja izvēles piešķirtu dāvinājumu vai "atpirkšanās maksu". Līdz ar to uzteikumam attiecībā uz atlaišanas pabalstu nav piemērojams Civillikuma 1470. pants, uzteikuma būtiskā sastāvdaļa ir darba tiesisko attiecību izbeigšana, bet ne atlaišanas pabalsta apmēra noteikšana, jo pēdējā nosaka likums vai darba koplīgums. (SKC-983/2010)

1488. pants

Personiskā darba līgums var tikt noslēgts notariāla vai vienkārša akta formā vai pat mutvārdos un, kā jebkurš līgums, tas uzliek līgumslēdzējiem izpildes pienākumu. Ja prāvnieki neapstrīd mājās sastādīto darba līgumu, tad līgumslēdzēju starpā tam ir notariāla akta spēks. (1869. g. 10. apr. spr. Nr. 391 L. Muratova pr. pret kņazu A.Trubeckoju)³⁴

*

34 Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1869 г. № 290–576, Екатеринославль, тип. Л. М. Ротенберга, 1902 г., с. 644.

Правительствующего – tulkojumā – valdošā. Turpmāk tekstā šis apzīmējums netiks lietots, ja vien tas nebūs ietverts krājuma virsrakstā. K. Dišlers Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1936. gada 1. numurā rakstā "Latvijas administratīvā procesa ievadjautājumi" 19.–20. lpp.norādījis, ka Krievijas Senāts dibināts Pētera Liela laikā 1711. g. lai palīdzētu pārvaldīt valsti un rīkotos kā pavaldonības iestāde laikā, kad viņš bija ārzemēs un tādēļ tika dēvēts par Valdošo senātu. Līdz tiesu reformai tā bija administratīva iestāde, kura sastāvēja no 4 departamentiem un kuras iekārtu noteica Senāta iekārtas likums, pēc tiesu reformas tam pievienoja divus jaunus kasācijas departamentus – civilo un kriminālo – to iekārtu noteica Tiesu iekārtas likums. Skat. arī Osipova S. Saukt Augstāko tiesu, kas ir kasācijas instance, par Senātu ir atbilstoši Latvijas tradīcijai. // Jurista vārds. Nr. 42(741) 16.10.2012., 15–16. lpp.

Par vienīgo personīgā darba līguma noslēgšanas formu mūsu likumdošana atzīst rakstveida, turklāt formālo, līgumu, taču ar to Senāts neapšaubāmi nepauž atzinumu, ka līdzīgos gadījumos vispār tiktu izslēgta iespēja citā formā noslēgtas vienošanās, pat mutvārdos, saistošais spēks, ja vien šādas vienošanās esamība tādiem vai citādiem līdzekļiem var tikt pierādīta tiesā, kā tas jau minēts virknē Senāta spriedumos (1868. g. Nr. 156, 379, 708, 832; 1869. g. Nr. 350, 584 u. c.) (1870. g. 15. okt. spr. Nr. 1317, I. Solomina pr. I. pret kņazu Nazarovu)³⁵

*

Rakstiskās līguma formas neievērošanas sekas

Valsts darba inspekcijas konstatētais Darba likuma 114. panta pārkāpums un darba devējam uzliktais naudas sods nav pamats vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu uzskatīt par neesošu. Pušu noslēgtās vienošanās tiesiskums un spēkā esība ir apspriežamas pēc civiltiesību normām.

Likumā noteiktās rakstiskās formas neievērošana automātiski nepadara darījumu par spēkā neesošu. Tas izriet gan no Civillikuma 1488. panta noteikumiem, gan arī no Darba likuma 41. panta noteikumiem par līguma rakstveida formas neievērošanas sekām. Atbilstoši šī panta noteikumiem, darbiniekam ir dotas tiesības prasīt līguma izteikšanu rakstveidā, izmantojot jebkurus pierādījumus, kas liecina par darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un to saturu. Savukārt, ja kaut viena no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgtos pienākumus, rakstveida formai neatbilstošam līgumam ir tādas pašas tiesiskās sekas, kā rakstveidā izteiktam. Senāts uzskata, ka arī uz vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu rakstiskās formas neievērošanas sekām ir attiecināmi šie noteikumi. (SKC-910/2011)

*

Civillikuma 1488. panta un Civilprocesa likuma 195. panta piemērojums neizmaksātās algas piedziņā

Senāta ieskatā, nepamatota ir norāde uz nepareizu Civillikuma 1488. panta piemērošanu, jo pretenziju neizvirzīšana vairāku gadu garumā, saprotot ar to prasības celšanu tiesā, nav uzskatāma par tādu pierādījumu, kas sniegtu ziņas par pušu starpā noslēgtās vienošanās saturu. To var traktēt arī kā izpildījuma pieņemšanu daļā, kas neliedz vienai līguma pusei prasīt no otras, lai tā izpilda savu saistību pilnā apmērā. (SKC-732/2012)

1511. pants

Darba likuma 114. panta piemērošana

Darba likuma 114. pants *expressis verbis* nosaka, ka darbinieka un darba devēja vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir civiltiesisks līgums. Līdz ar to šādas vienošanās noslēgšanas, grozīšanas un izbeigšanas, kā arī spēkā esamības jautājumi

35 Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1870 г. № 1301–1739, Екатеринославль, тип. Л. М. Ротенберга, 1903 г., с. 1664.

apspriežami atbilstoši Civillikuma noteikumiem. Šāda Darba likuma 114. panta izpratne ir saskanīga arī ar Darba likuma 1. pantu, kas darba tiesiskajās attiecībās paredz piemērot ne tikai Latvijas Republikas Satversmi un Darba likuma normas, bet arī citus normatīvos aktus, tostarp Civillikuma 1511. un 1587. pantu. (SKC-611/2010)

1549. pants

Uzteikuma spēkā stāšanās, ja tajā ir ietverts nosacījums

Saskaņā ar Civillikuma 1549. pantu nosacījums ir tāds blakus noteikums, ar kuru līguma spēks darīts atkarīgs no kāda nākoša un nezināma vai vismaz par tādu domājama notikuma.

Darba devēja uzteikuma spēkā stāšanos ir darījusi atkarīgu no nākotnē nākoša notikuma, proti, no tā, vai darbiniece pieteiksies konkursā uz sarakstā minētajām amata vietām un vai viņas kandidatūra tiks apstiprināta kādā no piedāvātajiem amatiem, t. i., ietverts nosacījums, kuram iestājoties dokuments ar nosaukumu "Paziņojums "Par Darba līguma uzteikumu"" kļūs par darba līguma uzteikumu. (SKC-1352/2010*, Gg c-182-187)

1587. pants

Vienpusējas atkāpšanās no vienošanās par konkurences ierobežojumu nosacījumu neievērošanas sekas

Darba likuma 85. panta izpratnē darba devējam par atkāpšanos no vienošanās par konkurences ierobežojumu ir jāpaziņo līdz darba attiecību izbeigšanai ar darbinieku. Ja atruna nav iekļauta uzteikumā vai par to paziņots pēc darba attiecību izbeigšanas, tad atbilstoši Civillikuma 1587. panta prasībām darbiniekam izmaksājama pielīgtā atlīdzība. (SKC-60/2010)

*

Darba likuma 114. panta piemērošana

Darba likuma 114. pants *expressis verbis* nosaka, ka darbinieka un darba devēja vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir civiltiesisks līgums. Līdz ar to šādas vienošanās noslēgšanas, grozīšanas un izbeigšanas, kā arī spēkā esamības jautājumi apspriežami atbilstoši Civillikuma noteikumiem. Šāda Darba likuma 114. panta izpratne ir saskanīga arī ar Darba likuma 1. pantu, kas darba tiesiskajās attiecībās paredz piemērot ne tikai Latvijas Republikas Satversmi un Darba likuma normas, bet arī citus normatīvos aktus, tostarp Civillikuma 1511. un 1587. pantu. (SKC-611/2010)

*

Kompensāciju izmaksa darbiniekam Civillikuma 1587. panta un likuma "Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā" kolīziju gadījumā

Atsaucoties tikai uz Civillikuma 1587. pantu, tiesa vispār nav vērtējusi likuma "Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā" mērķi un jēgu, taču tieši šis likums attiecībā uz pašvaldību budžetu un ar to saistītām izmaksām ir speciālā tiesību norma. (SKC-437/2012)

1592. pants

Līguma juridiskā kvalifikācija un no tās izrietošās sekas

Ja puses faktiski vienojās par darba līguma būtiskām sastāvdaļām atbilstoši Darba likuma 28. panta otrās daļas noteikumiem (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), tad nav pamata secināt, ka bijusi vienošanās par uzņēmuma līguma noslēgšanu, kura priekšmets saskaņā ar Civillikuma 2179. panta otro daļu ir konkrēts darba rezultāts.

Secinot, ka līgums vērsti uz pretlikumīgu saistību nodibināšanu, nav pamata atzinumam, ka tiesa Civillikuma 1592. pantu (līgumi, kas vērsti uz pretlikumīgu, netikumisku vai negodīgu mērķi, nav jāpilda) piemērojusi nepareizi. (SKC-205/2011)

1635. pants

Par neatļauti nodarbinātas 15-gadīgas personas tiesībām uz morālo kaitējumu

Konstatējot neatļautu darbību sakarā ar 15-gadīgā nodarbinātību pretēji Darba likuma tiesību normām, t. i., nodarbinātību ilgāk par 4 stundām dienā un vairāk par 20 stundām nedēļā, un saistot konstatētos apstākļus ar Civillikuma 1635. panta pirmo un otro daļu, atzīstamas darbinieka tiesības uz morālo kaitējumu. (SKC-155/2009)

*

Morālā kaitējuma kompensācijas piedziņas priekšnoteikumi

Prasījuma izspriešanas priekšnoteikumi morālā kaitējuma kompensācijas piedziņai Civillikuma 2352a. panta trešās daļas un 1635. panta izpratnē ir divi juridiski nozīmīgi aspekti – pirmkārt – apstākļi, ka atbildētājs ir veicis neatļautu darbību, un, otrkārt – pierādījumi par morālā kaitējuma nodarīšanu prasītājam. (SKC-196/2009)

*

Ienākuma nodokļa un sociālās apdrošināšanas iemaksa, izpildot spriedumu par darba samaksu darbiniekam

Darba attiecībās morālā kaitējuma atlīdzināšanas pienākums atbilstoši Darba likuma 29. panta astotajai daļai rodas vienīgi atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma gadījumā. Katrs līguma pārkāpums rada neērtības un vilšanos otram līdzējam. Taču neērtības, kas parastos apstākļos sagaidāmas kā līguma neizpildes sekas, nevar tikt atzītas par morālo kaitējumu, kura atlīdzināšana pieļaujama saskaņā ar Civillikuma 1635. panta noteikumiem. (SKC-220/2010)

*

Lietas izskatīšanas robežas un tiesas kompetence

Ja saskaņā ar Civillikuma 1635. pantu morālā kaitējuma atlīdzinājums ir noteikts par darba devēja rīcību, aizskarot darbinieka tiesības, tad jautājums par šīs rīcības radītajām sekām nākotnē Senāta ieskatā neietveras morālā kaitējuma atlīdzības laukā/jomā. (SKC-966/2010)

1635. un 1641. pants

Prasības celšanas termiņš

Vadoties no tā, ka prasītāja uztur prasību par uzteikuma atzīšanu par prettiesisku un norāda tā izteikšanas datumu 2008. gada 31. jūliju, tiesa pamatoti konstatējusi Darba likuma 122. pantā noteiktā viena mēneša termiņa nokavējumu. Prasība celta tikai 2008. gada 3. novembrī, lūgums atjaunot nokavēto termiņu nav izteikts.

Prasītāja prasību daļā par morālā kaitējuma atlīdzību pamatojusi ar Civillikuma 1635. un 1641. pantu. Taču prasība, kas celta uz darba tiesisko attiecību izbeigšanas apstrīdēšanas pamata, ir noraidāma, pamatojoties uz materiāltiesiskā termiņa neievērošanu. (SKC-608/2011)

1662. pants

[Privātlikuma 3320. pants]

Apgabaltiesa ir konstatējusi, ka prasītājs tikai tiesas ceļā dabūjis no atbildētāja laikā neatdoto algu, kuras dēļ prasītājs ar atbildētāju prāvoties un bijis spiests nomāt siltas drēbes atbildētāja vilcināšanās dēļ ar algas izmaksu. Izejot no šī konstatējuma, Apgabaltiesa, saskaņā ar priv. lik. 3320. p., varēja nākt pie slēdziena, ka atbildētājam, kā pielaidušam, nokavējumu algas izmaksā prasītājam, jāatbild pēdējam par visiem zaudējumiem, kuri prasītājam cēlušies caur šo nokavējumu. Ar to pašu atkrit atbildētāja aizrādījums kasācijas sūdzībā, ka neesot pierādīts, ka pieprasītājam pēc līguma būtu bijusi tiesība nomāt kažoku uz to gadījumu, ja atbildētājs laikā nenodotu viņam norunāto silto uzvalku. (1924. g. 29. maija spr. Nr. 96)³⁶

1716. pants

Līgumsoda un likumisko procentu piedziņa par darba samaksas kavējumu

Ja uzņēmuma līgumā (partnerības līgumā) ietverts nosacījums, ka par samaksas nokavējumu izpildītājs ir tiesīgs pieprasīt no pasūtītāja līgumsodu, tad, Senāta ieskatā, vadoties no minētās līguma normas, tiesa pamatoti noteikusi līgumsodu par samaksas nokavējumu.

Spridums šajā daļā atbilst Civillikuma 1716. pantam, kas līgumsodu noteic par saistības neizpildīšanu vai nepienācīgu izpildīšanu. (SKC-745/2011)

1717. pants

Līgumsoda piemērošana, ja vienošanās par konkurences ierobežojumu atzīta par tiesisku

Pušu vienošanās, ar kuru tiek noteikts līgumsods (Civillikuma 1717. pants) par profesionālās darbības ierobežojuma pārkāpšanu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, nav saistāma ar darbinieka stāvokļa pasliktināšanās/nepasliktināšanās

vērtējumu pēc Darba likuma 6. panta, jo pēc būtības ir ārpus darba tiesiskajām attiecībām. To apliecina tas, ka šāda vienošanās sāk darboties pēc tam, kad savu spēku ir zaudējis attiecīgais darba līgums un reizē ar to persona – savu darbinieka statusu. Šāds secinājums jau ir izteikts Senāta 2008. gada 4. jūnija spriedumā lietā Nr. SKC-377. (SKC-99/2009)

1759. pants

Līgumsoda un likumisko procentu piedziņa par darba samaksas kavējumu

Civillikuma 1759. panta 1. punkts nosaka, ka procenti jāmaksā arī bez noteiktas norunas uz likuma pamata par katru parāda samaksas nokavējumu, kaut arī parāds pats par sevi būtu bezprocentīgs; šādus procentus sauc par nokavējuma procentiem.

Senāts atzīst, ka kavējums samaksāt norunāto summu pēc vienošanās ietilpst Civillikuma 1759. panta 1. punkta tvērumā un šī norma ir attiecināma uz konkrēto situāciju un varētu būt piemērojama. (SKC-745/2011)

1779. pants

Darbinieka ierašanās darbā darbnespējas laikā un procesuālo izdevumu atlīdzināšana

Ja pastāv strīds par izdevumiem, kas saistīti ar civillietas izskatīšanu tiesā, tas ir, procesuāliem izdevumiem, kuru apmaksas kārtību reglamentē civilprocesuālās normas, (Civilprocesa likuma 33., 44. pants) materiālo tiesību normas (Civillikuma 1779. pants) nav piemērojamas. Uz to jau norādīts Senāta 2000. gada 11. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-466 un 2009. gada 21. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-6. (SKC-513/2010)

1811. pants

[Privātlikuma 3483. pants]

Apgabaltiesa prasību pēc atlīdzības par strīdā stāvošām virsstundām atraidīja aiz tā iemesla, ka prasītājs par tām ir saņēmis attiecīgas brīvdienas. Apgabaltiesa tomēr nepaskaidro, kādēļ brīvdienas piešķiršana prasītājam šīnī gadījumā atzīstama par likumīgu pamatu prasības atraidīšanai, ja viņa pati atzina par pierādītu, ka pēc partu līguma prasītājam pienākas par tām atlīdzība naudā prasītāja algas grāmatiņā paredzētos apmēros. Pēc L. civ. lik. 3483. panta *in fine* prasījuma izpildīšana, kura priekšmets ir nauda, pastāv šīs naudas samaksā. Arī prasītāja prasījuma priekšmets pret atbildētājiem ir nauda un tādēļ to varētu atzīt par izpildītu tikai ar naudas samaksu, jo Apgabaltiesa nav nodibinājusi, ka partu starpā bija panākta vienošanās par to, ka prasītāja nostrādātās virsstundas tiks atlīdzinātas ar brīvām dienām, bet nevis naudā prasītāja algas grāmatiņā paredzētos apmēros. (1934. g. 25. okt. spr. Nr. 2146)³⁷

³⁶ II Izvērtējumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: Latvijas Tiesu palātas loceklis F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1926, 31. lpp.

³⁷ XI Izvērtējumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. X. turpinājums. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izd. "Grāmatrūpnieks", 1933, 155–156. lpp.

1838. pants

Darba algas piedziņas prasījuma saistība ar normatīviem aktiem par valsts sociālo apdrošināšanu vai grāmatvedību

Lietas izskatīšanas priekšmets – nesamaksātās darba algas (Civillikuma 1838. panta pirmajā daļā) piedziņa – nav saistīts ar norādīto normatīvo aktu (likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" V nodaļu, likumu "Par grāmatvedību" un Ministru Kabineta 2003. gada 21. oktobra noteikumu Nr. 584 "Kases operāciju uzskaites noteikumi" III daļu) regulēšanas priekšmetu – valsts sociālo apdrošināšanu vai uzņēmuma grāmatvedību un kases operācijām. (SKC-169/2010)

1881. pants

Darbinieka tiesības slēgt izlīgumu ar darba devēju

Saskaņā ar Civillikuma 1881. pantu izlīgums ir līgums, ar kuru tā dalībnieki kādu apstrīdamu vai kā citādi apšaubāmu savstarpēju tiesisku attiecību, savstarpēji piekāpdamies, pārvērš par neapstrīdamu un neapšaubāmu.

Tā mērķis ir, līdzīgiem savstarpēji piekāpjoties, rast kopēju, abpusēji pieņemamu risinājumu. (SKC-380/2010)

1893. pants

[Privātlikuma 3618. pants]

Pēc noilguma termiņa notecējuma likums liedz tiesisko aizsardzību. Mūsu tiesiskais noilguma regulējums tieši nosaka, kas likumīgā tiesībspējā nav cēlis prasību desmit gadu laikā, vai cēlis, bet pēcāk desmit gadus nav lietā neko darījis, tas zaudē prasījuma tiesības. Turklāt, likums piebilst, ka tikai prasības izteikšana, neiesniedzot to likumā noteiktā kārtībā, nepārtrauc noilgumu (X sēj., 2. d., 213. p.)³⁸ Tādējādi, persona, kura nav tiesā aizstāvējusi savas tiesības līdz likumā noteiktā noilguma notecējumam,³⁹ vai meklējusi aizstāvību likumam neatbilstošā kārtībā, zaudē savas tiesības. (1868. g. 4. jūl. spr. Nr. 376, Kuzina pr. pret Strubinska mantiniekiem.)⁴⁰

*

Vispārējs regulējums nosaka, ka likumu darbībai nav atpakaļejoša spēka, izņemot, ja pašā likumā nav atrunāts pretējais. Procesuālie likumi, neveidojot jaunas tiesības un neatņemot jau iegūtās, bet aizsargājot jau esošās tiesības no aizskāruma un apstrīdējuma, pēc savas būtības sāk pilnvērtīgi darboties no to publicēšanas dienas un tiek piemērotas dažāda veida lietām, kuras ir iesniegtas izskatīšanai, kaut arī tās būtu radušās uz tādu darbību pamata, kuras notikušas pirms šī likuma izdošanas. Taču noilgumu neregulē

38 Domāts Krievijas likumu kopojuma X sējuma otrās daļas 213. pants.

39 Norēķiniem starp tirgotājiem, saimniekiem un priekšstrādnieku ir viens gads. Termiņa tecējums sākas nākošā dienā pēc nolīgta termiņa beigām. Pēc termiņa notecējuma gan saimnieks, gan priekšstrādnieks zaudē tiesības celt prasību, pēc likuma burtā – pat jebkura savstarpējā prasījuma tiesības. Pie šī noilguma, nav piemērojams 10 gadu noilgums. Энгельман И.Е О давности по русскому гражданскому праву. Историко-догматическое исследование, 3-е изд. – С.-Петербург: Судебный вестник, 1901, 353. лрр.

40 Решения Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1868 год. (Б. изд. и г.), с. 633–635.

procesuālas normas. Gan pēc likumu krājumā ierādītas vietas, gan pēc savas nozīmības kā tiesību iegūšanu un zaudēšanu regulējoša kategorija, noilgums pieder pie materiālām tiesībām, tādēļ pēc to darbības laikā ir pakļauts vispārējam regulējumam.⁴¹ Ja kāda tiesība ir radusies, tad tās tvērums, kā arī tās realizācijas iespēja ar prasības celšanu līdz noilguma iztecēšanai, ir apspriežama pēc tiem likumiem, kuri bija spēkā tiesības izcelsmes brīdī. (1880. g. 17. dec. spr. Nr. 195, Kuzņecovas pr. pret Dzelzceļu pārvaldi)⁴²

*

Zinātne un tiesu prakse noteikti atšķir noilgumu (*Verjährung, prescription*) no prekluzīva⁴³ termiņa⁴⁴ (*Fallfrist, Ausschlussfrist, legalbefristung, Legalfrist, Fatale, Notfrist, пресекательный, решительный срок, delai, dechéance, decadenza*) kā likumiskā tiesību pastāvēšanas laika aprobežojumu. Pozitīva likumdošana turpretim pēc sistēmas un terminoloģijas neizceļ atzīmēto starpību un, runājot sīkāk par noilgumu, neparedz *ex professo* sevišķus noteikumus par prekluzīviem termiņiem, kaut gan pēc būtības arī pozitīviem likumiem prekluzīvā termiņa jēdziens un nozīme nav sveša. Laika ziņā aprobežotās tiesības (t. i., prekluzīvam termiņam padotas tiesības) jau no paša savas nodibināšanas momenta rodas tikai uz zināmu aprobežotu laiku un viņas, pašas par sevi, izbeidzas galīgi un pēc būtības pēc šī laika notecēšanas (sk. Privātlikuma 3062. p. [CL 1497. p.]). Turpretim noilgums atzīstams tikai tur, kur prasījums (bet ne visur arī tiesības) pazūd sakarā ar tā neizlietošanu zināmā laikā. Tādēļ par noilgumu nevar runāt tur, kur tiesības izbeidzas tādēļ, ka tiesiskā iekārta piešķir viņām spēku no paša sākuma tikai uz noteiktu laiku. Tātad, ar prekluzīvo termiņu izbeidzas pašas tiesības (arī neobligatoriskas tiesības), bet ne tikai prasījums vien. Noilgums stājas pretim prasījumam vai tiesībām, kuras pašas par sevi pēc savas tendences, pēc savas nodibināšanas un iecelšanās nav laika ziņā aprobežotas, bet tiek radītas un ir spēkā – principā – no paša sākuma taisni uz neaprobežotu laiku. Prekluzīvais termiņš, turpretim, sāk tecēt neatkarīgi no prasījuma vai prasības nativitātes (kā no subjektīva, relatīva momenta), bet parasti atkarājas no kāda objektīva un absolūti noteicama momenta, kuru nosaka vai nu tieši likums, vai – likuma robežās – tiesa. Sakarā ar šo, prekluzīvais termiņš griežas pie neaprobežota un nezināma skaita personu, kamēr noilgums vērstas tikai pret noteiktu personu (kreditoru), kā prasījuma vai tiesību nesēju. Prekluzīvais termiņš izriet no tiesību objektīvas neizlietošanas; tiesība pazūd, ja

41 1886. gada 3. jūnija likums noteica rūpnicu un fabriku strādniekiem trīs mēnešu termiņu prasības celšanai par darba līguma laušanu laikā neizmaksātās algas dēļ. Ar 1893. gada 8. jūnija Rūpniecības nolikuma (Līk. kop. XI sēj., 2. d.) 98. panta grozījumiem termiņš tika samazināts līdz vienam mēnesim. Šis termiņš tiesvedībā tiek uzverts kā noilgums, tas ir noteikts tieši šīm prasībām, tādēļ kā speciālā tiesību norma nosaka izņēmumu no vispārējā 10 gadu noilguma termiņa. Энгельман И. Е О давности по русскому гражданскому праву. Историко-догматическое исследование, 3-е изд. – С.-Петербург: Судебный вестник, 1901, 358. лрр.

42 Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1880 г. № 86–245, Екатеринославль, тип. Л. М. Ротенберга, 1905 г., с. 534–536.

43 Prekluzīvs termiņš – tiesības izbeidzošs termiņš. Latviešu konversācijas vārdnīca. 17 sēj. Rīga: A.Gulbis, 1938. – 33820-33821 sleja.

44 Loebers A. Par prekluzīviem termiņiem. // Tieslietu Ministrijas Vēstnesis 1924/1, 32–46. лрр., 1924/4, 166–177. лрр., 1924/5, 217–226. лрр. LNDB

pārgājis laiks, kurā tiesība būtu bijusi jāizlieto; te laika notecēšana ir primārais moments, un tiesību objektīva neizlietošana rada tiesību zudumu kā tiešo rezultātu, kādēļ tiesība *ipso jure* neiznikst ar gala termiņa notecējumu. Vispār tīrie prekluzīvie termiņi (pretēji t.s. jauktajiem) nepieļauj pārtraukšanu. Šo pazīmi Kr. Senāts pat atzīst par izšķirošu pretim noilgumam (spr. 1879. g. Nr. 347, 1882. g. Nr. 48, 1897. g. Nr. 42, 1901. g. Nr. 109, 1905. g. Nr. 10). (1924. g. 24. sept. spr. Nr. 120)⁴⁵

1902. pants

Prasības celšanas noilguma pārtraukšana un algas grāmatiņas izsniegšanas kārtība
Saskaņā ar Civilprocesa likuma 28. panta devīto daļu prasību, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, prasītājs var celt arī pēc savas dzīvesvietas vai darbvietas. Tā kā darbinieks, atbilstoši norādītajai dzīvesvietai, 2006. gada 30. oktobrī bija cēlis analogu prasību Rīgas rajona tiesā, Senātam ir pamats atzīt, ka saskaņā ar Civillikuma 1902. panta noteikumiem prasības celšanas noilgums tika pārtraukts. (SKC-240/2009)

1947. pants

Darbinieka izdevumu atlīdzināšana, kas viņam radušies sakarā ar viņam piederošā darba aprīkojuma (kas atbilstoši darba līgumam tiek izmantots darba vajadzībām) nolietojanos

Darba likuma 76. panta pirmās daļas 3. punkts noteic, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri, atbilstoši darba līguma noteikumiem, nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu, īpaši izdevumus, kas darbiniekam radušies sakarā ar viņam piederošā darba aprīkojuma (kas, atbilstoši darba līgumam, tiek izmantots darba vajadzībām) nolietojanos (amortizāciju).

No minētās normas izriet – lai apmierinātu darbinieka prasījumu par izdevumu atlīdzināšanu, nepieciešams konstatēt, ka viņam piederošs aprīkojums, atbilstoši darba līgumam, izmantots darba vajadzībām. Tādējādi šādus izdevumus darba devējam ir pienākums atlīdzināt tikai gadījumā, kad darbiniekam piederoša aprīkojuma izmantošana pielīgta darba līgumā. Patapinājuma līguma, kas, atbilstoši Civillikuma 1947. pantā dotajai definīcijai, ir lietas bezatlīdzības lietošanas tiesību piešķiršana citai personai, noslēgšanas fakts neizraisa Darba likuma 76. panta pirmās daļas 3. punktā paredzētās sekas. (SKC-837/2009)

45 Izsvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem par laiku no 1919. g. līdz 1925. g. 1. jūlijam. Sastādījuši: Latvijas Tiesu palātas loceklis F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1925, (20)50. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi. 8. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1924, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1997, 48. ieraksts, 3010.–3011. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1928./Nr. 12 pielikums, 114. lpp. LNDB Lietas pamatā nav strīds, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām.

2178. pants

[Privātlikuma 4172. pants]

Personiska darba līguma būtība⁴⁶ ir personas saistībā sniegt otrai personai atrunātā laikā un par noteiktu atlīdzību personiskus pakalpojumus. Personiska darba līgums var tikt noslēgts mājās vai ar notariālu aktu, vai pat mutvārdos, un, kā jebkurš līgums, tas uzliek līgumslēdzējiem tā izpildes pienākumu⁴⁷ un var tikt pārtraukts tāpat un tādā pat kārtībā,⁴⁸ kā jebkura cita privātpersonu saistība (X sēj., 1. d., 2201., 2214., 2218., 569., 570. un 1536. p., CPN 458., 459., 461.p.). (1869. g. 10. apr. spr. Nr. 391 lietveža L. Muratova pr. pret kņazu A. Trubeckoju)⁴⁹

*

Lietā risināms jautājums vai preču pārvadāšana no vienas vietas uz otru notiek uz uzņēmuma un piegādes līguma vai personiskā darba līguma pamata. Tam ir būtiska nozīme šajā lietā, jo no tā ir atkarīga gan šī līguma noslēgšanas forma, gan pārvadātāja atbildība par pārvadājamās kravas saglabāšanu. Mūsu likumos nav sevišķa pārvadājumu līguma regulējuma un noteikumu par uzticētās kravas saglabāšanu, par pārvadātāju atbildību, ja krava bojāta vai nozaudēta, tādēļ jautājuma risinājums, pamatojoties uz Civilprocesa nolikuma 9. pantu, meklējams likumu vispārējā izpratnē.⁵⁰ Atsevišķi aplūkoto līgumu starpā Civillikumu kopojumā, citustarp, ir minēti *īpašuma nomas, uzņēmumu un piegādes un personiskā darba līgums*.⁵¹ Par uzņēmuma un piegādes līgumu sauc līgumu, ar kuru viena puse aņņemas savā uzņēmumā izgatavot vai piegādāt noteikta veida preces, bet otra puse, kuras labā tas tiks veikt, par to samaksāt (X sēj., 1. d., 1737. p.).⁵² Pilnīgi cita juridiska jēga ir personiska darba

46 Ar darba līgumu viena puse aņņemas veikt darbu otras puses labā par noligto atlīdzību. Article 1710. Code civil des Français; <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do> [Skatīts 2.06.2012] vai Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) = Code civil des Français (Code Napoléon) пер. с фр. [Захватаева В. Н.] – М.: Инфотропик Медиа, 2012, с. 437.

47 Vienošanās saista ne tik vien ar izteikto, bet arī ar sekām, kuras pēc taisnības, paražām un likuma izriet no tās būtības. Code civil des Français Article 1135 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do> [Skatīts 2.06.2012] vai Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) = Code civil des Français (Code Napoléon) пер. с фр. [Захватаева В. Н.] – М.: Инфотропик Медиа, 2012, с. 333.

48 Skat. lietu Nr. SKC-388/2012*, tēze pie Darba likuma 101. panta pirmās daļas, 103. panta trešās daļas.

49 Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1869 г. № 290-576, Екатеринбург, тип. Л. М. Ротенберга, 1902 г., с. 644.

50 Civilprocesa nolikuma 9. pants: Visām tiesu iestādēm lietas jāspriež pēc pastāvošo likumu tiešā jēguma, bet ja gadītos nepilnība, neskaidrība, trūkumi vai pretrunība likumos, tad spriedums jāpamato uz likumu vispārējo izpratni. Latviskais tulkojums pēc Civilprocesa nolikuma 1932. gada izdevuma, sastādījuši senatori F. Konradi un Rīgas Apgabaltiesas loceklis A. Walters, izd. "Jurists", 1933, 37. lpp.

51 Ir divi nomas veidi: īpašuma noma un darba noma. Article 1708. Code civil des Français Šie divi nomas veidi sadalās vairākos apakšveidos: (..) Darba vai pakalpojumu noma līgums; (..) Darbu izpilde pēc tāmes [devis], uzņēmuma līgums [marché] un paušallīgums [prix fait], lai veiktu darbu par atlīdzību, tas ir nomas līgums arī tad, ja materiālus piegādā darba devējs. (..) Article 1711. Code civil des Français; http://www.legifrance.gouv.fr/affich_code.do [Skatīts 2.06.2012] vai Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) = Code civil des Français (Code Napoléon) пер. с фр. [Захватаева В. Н.] – М.: Инфотропик Медиа, 2012, с. 437–438.

52 Ir trīs darbu un pakalpojumu palīglikumu veidi: 1. Pakalpojumu līgums; 2. Pārvadājumu līgums, kura pārvadātājs uzņemas saistības par pasažieru vai kravu pārvadājumiem gan ar sauszemes, gan ar ūdens transportu; 3. Arhitektu, uzņēmēju un speciālistu līgšana atbilstoši projektam, tāmēi un līgumam. [1967. gada grozījumos ir tikai pievienots arhitekts, speciālists un projekts]. Article 1779. Code civil des Français; <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do> [Skatīts 2.06.2012] vai Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) = Code civil des Français (Code Napoléon) пер. с фр. [Захватаева В. Н.] – М.: Инфотропик Медиа, 2012, с. 449.

ligumam. Tā būtība ir vienas personas terminēti apmaksātā saistībā veikt citas personas labā zināmus personiskus pakalpojumus, kuri rada zināmu personisku atkarību no darba devēja. Tā, pamatojoties uz X sēj.⁵³ 1. d. 2201. pantu, personiska līguma priekšmets var būt pakalpojumi, kuri dara darba ņēmēju atkarīgu no darba devēja, piem.: dienestļaudis, laukstrādnieki, amatnieki un rūpniecības strādnieki, tirgotāji un citi darbu un arodu amatu veicēji, kurus neaizliedz likums. Šis darba ņēmēja personiskās atkarības no darba devēja dēļ likums uzliek par pienākumu pirmajam būt uzticamam, paklausīgam saimniekam un viņa ģimenei (2230. p.), nenoligt pie vairākiem saimniekiem vienlaikus bez saimnieka ziņas (2232. p.), uzliek darbiniekam atbildību par ļaunumu, izšķērdību un kaitējumu, kas nodarīts saimnieka mantai (2233. un 2234. p.), bet darba devējam – pienākumu taisnīgi un iecietīgi pret noligto izturēties (2229. p.). (...) Pēc likuma pārvadājuma līgumu nevar uzskatīt par personiska darba līgumu, jo šāda veida saistībām ir tikai tā juridiskā nozīme, kura izriet no darba ņēmēja personiskās atkarības no darba devēja, tādēļ arī pārvadātāja atbildība par kaitējumu un zaudējumiem, kas nodarīti pārvadājamajai kravai, nevar tikt noteikta, pamatojoties uz X sēj. 1. d. 2233. un 2234. panta pamata. Atbildība par pārvadājamās kravas bojājumu vai nozaudēšanu tiek noteikta atbilstoši X sēj. 1. d. 684. pantam par kaitējumu un zaudējumu atlīdzību, ja vien tiks gūts apstiprinājums, ka šo kaitējumu vai zaudējumu nodarīšanā vainojams pārvadātājs nevis nejaušu apstākļu sakritība, kuru pārvadātājs nevarēja novērst. (1869. g. 10. apr. spr. Nr. 408, tirgoņa Savina pr. pret pārvadātāju Tretjakovu)⁵⁴

*

Cunftes meistarū darba līgumi par viņa aroda tvērumam raksturīgo darbu veikšanu var tikt slēgti mutvārdos, pat ja šos darbus neveic viņš pats ar saviem strādniekiem un materiāliem. Šiem darba līgumiem nav piemērojamas likuma normas par uzņēmuma līgumu (X sēj., 1. d., 1737. un 2227. p.). (1159/1869)⁵⁵

*

Pareizi konstatējama šai gadījumā prāvnieku starpā pastāvošas pakalpojumu līguma attiecības, tiesa tomēr tai pašā motīvu punktā pieļauj nepareizu slēdzienu, pielīdzinājuma pēc analogijas pakalpojumu līguma attiecības nomas līguma attiecībām aiz tā vien iemesla, ka zemes kalps Erlich's nesaņem atalgojumu naudā, bet gan graudā, t. i., saņem kā algu gabalu zemes bezmaksas lietošanā; ka algas izmaksas veids nevar grozīt līguma raksturu (pr. lik. 4174. p.); ka privātlīkumi noteikti izšķir šos divus līgumu veidus (pr. lik. 4025. un 4172. panti) un izslēdz analogiju, kādu tiesa pielaidusi, (1922. g. 23. marta spr. – 22. ieraksts 1922. gada grāmatā)⁵⁶

*

53 Krievijas likumu kopojuma X sējums, Civillikums, 2201. pants. Pieejams internetā: <http://civil.consultant.ru/reprint/books/211/165.html#img166> [Skatīts 5.09.2012]

54 Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1869 г. № 290-576, Екатеринбург, тип. Л. М. Ротенберга, 1902 г., с. 667–669.

55 Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1869 год. Составил Г. Вербловский, С.-Петербург, типография К. Вульфа, 1871 г., с. 62.

56 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi, 6. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1919–1922. – Rīga: Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1997, 22. ieraksts, 2430. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša Nr. 2–3 1927. g. pielikuma 22. ieraksts. 51. lpp. LNDB

Dažādie strādnieki lauku mājās neietilpst privātlīkuma 4192. panta piezīmē uzskaitītās kalpotāju kategorijās, bet gan uz privātlīkuma 4173. panta piezīmes pamata pieskaitāmi tiem strādniekiem, kuru attiecības regulējamās pēc privātlīkuma 4172. pantā paredzētā personīgu pakalpojumu līguma (*locatio operarum*). (1924. g. 27. febr. spr. Nr. 37)⁵⁷

*

Prasītājs uzskatāms par atbildētājas strādnieku, ar procentos aprēķinātu darba algu, ar to pašu, pretēji kasācijas sūdzības iesniedzējas aizrādījumam, kvalificējusi arī prāvnieku starpā noslēgto līgumu, proti, kā personīga darba līgumu (CL 4172., 4173. p. 1. piez.); ar šādu kvalifikāciju pilnīgi saskan apgabaltiesas konstatētais prasītāja darba veids: prasītājs viņam no atbildētājas nodotās preces izvadājis ar atbildētājai piederošo un prasītāja kopšanā esošo zirgu atbildētājas uzdotiem noņēmējiem, saņemot par to minēto atlīdzību. Atbildētāja, aizrādot zemākās instancēs, ka prasītājs bijis atbildētājas komisijā, bet kasācijas sūdzībā – ka prāvnieku starpā pastāvējušas *contractus aestimatorius* attiecības, tomēr neuzdod, ar kādiem pierādījumiem būtu konstatēta minēto līgumu raksturīgā pazīme, proti, tas apstāklis, ka prasītājs precīzi būtu pārdevis savā vārdā uz atbildētājas rēķina; neviens no lieciniekiem (Z., G., K.) šo apstākli nav apliecinājuši, bet tikai nosauc prasītāju gan par kučieri, gan par komisijā; tādus apstākļos atkrit kā nepamatoti visi kasācijas sūdzības iesniedzējas aizrādījumi uz prāvnieku līguma it kā nepareizo kvalifikāciju. Tātad apgabaltiesa, attiecinoši uz prasītāju, kā atbildētājas strādnieku, likumu par darba laiku, nav pielaidusi likuma pārkāpumus. (1931. g. 24. aprīļa spr. Nr. 752)⁵⁸

*

Prasītāja strādājusi kā viesu apkalpotāja atbildētājas kafejnīcā, saņemot kā atlīdzību par darbu no uzņēmuma apmeklētājiem prasītājai dotās dzeramnaudas. Pretēji kasācijas sūdzības iesniedzējas aizrādījumam, Apgabaltiesa pareizi kvalificējusi prāvnieku starpā pastāvējušo līgumu kā personīga darba līgumu (L. civ. lik. 4172. p.). Tam apstāklim, ka prasītāja no atbildētājas nav saņēmusi noteiktu fiksētu algu, bet viņas atlīdzība, kā jau teikts, sastāvēja no dzeramnaudām, kuras viņa saņēma tieši no apmeklētājiem, nerunā minētai līguma kvalifikācijai pretim. Apgabaltiesa šai ziņā pareizi atsauca uz L. civ. lik. 4174. pantu [šobrīd 2180. pantu], pēc kura atlīdzība par personisku darbu var būt tiklab skaidrā naudā, kā arī citās lietās, pie kam Apgabaltiesa tāpat pareizi atzinusi, ka zem 4174. pantā minētām lietām saprotamas arī L. civ. lik. 535. p. minētās bezķermeniskas lietas, pie kurām pieder arī personiskas, t. i., obligatoriskas (sk. Erdmann, System, 1. sēj. 139) tiesības. Par šādu prasītājas tiesību konkrētā gadījumā taisni ir runa, jo, saskaņā ar prāvnieku līgumu, prasītājai

57 IV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1928, 48. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi, 8. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1924. – Rīga: Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1997, 17. ieraksts, 2930. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1928./Nr. 12 pielikums 17. ieraksts, 34. lpp. LNDB

58 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi, 12. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1930–1933, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1998, 114. ieraksts, 4709.–4710. lpp. Salīdz. SKC-60/2006 (Gg 384–388. lpp.) vai SKC-323/2008 (Gg 430–440. lpp.)

par viņas darbu atbildētājas uzņēmumā piešķirta tiesība saņemt, uz iesakņojušās parašas pamata, dzeramnaudas no kafējnīcas apmeklētājiem; šo prasītāji piešķirto tiesību Apgabaltiesa pareizi atzinusi par to atlīdzību, kura prasītāji pienācās par viņas izdarītiem pakalpojumiem. Atbildētājas apcerējumiem par to, ka viņai pašai neesot tiesības prasīt no apmeklētājiem dzeramnaudas un ka viņa tādēļ arī nevarējusi nodot prasītāji tiesību paturēt sev dzeramnaudas, nav nozīmes, jo, ja arī pašai atbildētājai šādas tiesības nav, tad tas neizslēdz, ka tomēr prasītāji šādas tiesības ir radušās, pateicoties viņas strādāšanai atbildētājas uzņēmumā, saskaņā ar noslēgto personisko darba līgumu un jau minēto parašu, pēc kuras prasītāji, kā kafējnīcas apkalpotāji, bija tiesība saņemt no apmeklētājiem uz parašas pamata maksātās dzeramnaudas. Piešķirot šo tiesību kafējnīcas apkalpotājiem, atbildētāja – kā pareizi aizrāda prasītāja paskaidrojumā uz kasācijas sūdzību – taisni nokārtojusi viņu atlīdzības jautājumu, atrodot par izdevīgāku priekš sevis nemaksāt viņiem tieši noteiktu mēneša algu (kādā gadījumā apkalpotāju atalgojums, protams, tiktu iekalkulēts pasniedzamu produktu vērtībā), bet gan atļaut viņiem saņemt šo atlīdzību tieši no apmeklētājiem caur saņemtām dzeramnaudām (kāda kārtība atbildētājai dod iespēju pārdot produktus par attiecīgi zemākām cenām). Jāpiezīmē, ka arī jau Kr. Sen. civ. kas. departaments (1909. g. spr. Nr. 99, Maikova lietā) nācis pie slēdziena, ka ķelners, kas restorānā strādā par dzeramnaudām (*за чаевые*), atrodas ar uzņēmuma īpašnieku personiska darba līguma attiecībās; šis spriedums gan tieši dots sakarā ar Kr. lik. kop. X. sēj. 1. d. 2218. pantu, bet pēc būtības tas piemērojams arī pie L. civ. lik. interpretācijas. (1933. g. 6. apr. spr. Nr. 1519)⁵⁹

*

Vienošanās starp advokātu un viņa klientu (pilnvaras devēju) par konkrētas lietas vešanu nav uzskatāma par personiska darba (pakalpojuma) līgumu civ. lik. 4172. p. nozīmē⁶⁰, bet šāds līgums ir uzskatāms par pilnvarojuma līgumu (civ. lik. 4363. p. piezīme); šāda līguma priekšmets ir juridisku pakalpojumu un aktu izpildīšana uz pilnvaras devēja rēķina, turpretim, personiska darba līguma priekšmets ir faktisku pakalpojumu izpildīšana, kas pēc būtības ir darbs kā tāds, un, kā redzams no civ. lik. 4173. p. 1. piezīmes, tad tāds līgums (personiska darba) attiecināms vienīgi: a) uz fiziska darba strādniekiem; b) saimnieciskiem darbiniekiem un c) privātiem mācības spēkiem; ar to atkrit visi prasītāja sūdzības iesniedzēja paskaidrojumi, ar kuriem tas cenšas pierādīt, ka noslēgtais līgums starp advokātu un viņa klientu par konkrētas lietas vešanu būtu atzīstams par personiska darba (pakalpojuma) līgumu. (1933. g. 27. apr. spr. Nr. 1455)⁶¹

*

59 IX Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter. Nr. 7, 1933, izdevniecība "Jurists", [b. v.], 488. lpp.

60 Skat. contra: Krievijas spriedums 1869. gada lietā Nr. 391. - sk. 14. un 23.lpp.

61 IX Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter. Nr. 8 1933, izdevniecība "Jurists", 533. lpp.

Atkarībā no darbinieka atlīdzības veida, jāizšķir divi personiska darba līgumu tipi: a) laika darba algas līgumi (*Zeitlohnverträge*) un b) akorda līgumi (*Akordverträge*). Ja darbinieka atlīdzība noteikta atkarībā no nostrādātā darba laika un darba rezultāts nespēlē lomu, tad ir darīšana ar pirmā tipa līgumu; ja, turpretim, atlīdzības apmērs atkarīgs no nostrādātā darba rezultāta, no tā daudzuma, tad ir konstatējams akorda līgums, pie kam šajā pēdējā gadījumā atlīdzību parasti nosaka pēc izgatavotiem gabaliem (sal. *Stier-Somlo u. Elster, Handwörterbuch der Rechtswissenschaft*, I sēj. 83. lpp.). Atbildētājas uzskats, it kā pastāvētu kāda principiāla starpība starp akorda un gabalu darbiem, nav pareizs, jo gabalu darbs ir taisni dzīvē visbiežāk sastopamais akorda darbs. Ja – kā tas ir konstatējams konkrētā gadījumā – darbiniekam ir garantēta minimāla atlīdzība tādā kārtā, ka viņš saņem noteiktu atlīdzību par katru nostrādātu stundu gadījumā, ja viņš nav paspējis izpelnīt to pašu vai lielāku summu gabalu darbos, tad – no teorētiskā viedokļa – tomēr, pretēji atbildētājas domām, nebūtu jārunā par kādu atsevišķu, patstāvīgu darba līguma tipu, bet gan par laika darba algas līguma (*Zeitlohnverträge*) un akorda līguma kombināciju. (1934. g. 18. apr. spr. Nr. 1846)⁶²

*

Par akorda līgumu jārunā, ja strādnieka atlīdzības apmērs atkarīgs no nostrādātā darba rezultāta, no tā daudzuma (Sen. CKD spr. 1933. g. Nr. 2894), kāda pazīme nav raksturīga viesu apkalpotājas darbam, kura atalgojumu saņem dzeramnaudu veidā, jo to apmērs nemaz neatkarīgs no darba rezultāta vai normālā darba laikā nostrādātā darba daudzuma, bet gan no uzņēmuma apmeklētāju skaita un viņu devības pie dzeramnaudas došanas. (1934. g. 22. nov. spr. Nr. 3248)⁶³

*

Tiesu palāta ir konstatējusi un atbildētājs neapstrīd, ka prasītājs ir braucis kā šoferis ar atbildētāja automobili, saņemot pēc līguma atlīdzību 25% apmērā no "iebrauktās naudas", pie kam prasītājs nav ņēmis dalību zaudējumos, bet dalījies vienīgi bruto peļņā. Pamatodamās uz šiem konstatējumiem, Tiesu palāta nāca pie slēdziena, ka prāvnieku starpā pastāvējis nevis sabiedrības līgums, kā to apgalvo atbildētājs, bet gan personiska darba līgums (CL 4172. p. 1864. g. izd.). Atbildētājs savā kasācijas sūdzībā apstrīd Tiesu palātas atzinumu, ka prāvnieku starpā pastāvējušas personiska darba līguma attiecības, norādot, ka viņš esot atteicies pieņemt algotu šoferi, bet prāvnieki esot vienojušies, ka prasītājs saņems procentuālu atlīdzību. Šāds atlīdzības veids tomēr nerunā pretim personiska darba līguma jēdzienam un neatpēko Tiesu palātas slēdziena pareizību. (1938. g. 25. marta spr. Nr. 225)⁶⁴

*

62 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 13. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1934–1936, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonda izdevums, Rīga, 1998, 33. ieraksts 5025–5026. lpp.

63 XI Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. X turpinājums. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izd. "Grāmatrūpnieks", 1933, 157. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 13. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1934–1936, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonda izdevums, Rīga, 1998, 92. ieraksts 5078. lpp.

64 XIV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Tiesu palātas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 4 1938, 233. lpp. LNDB

Rikojuma par zīmognodevu noteikumu 46. p. 25. punkts atvieto pēc būtības negrozītā veidā bij. Krievijas likuma par zīmognodevu 72. p. 8. pk., kurš noteica, ka no zīmognodevas atsavināmi "rēķini, kurus izsniedz mājkalpotāji un citi kalpotāji par viņu izdarītiem mājas un saimniecības izdevumiem". Salīdzinot abus šos tekstus, jānāk pie slēdziena, ka ar vārdu "kalpotāji" 46. p. 25. pk. nozīmē saprotamas personas, kas atrodas kalpošanas (1864. g. CL 4192. un turpm. p.) un pakalpojuma (personiska darba) līgumu (1864. g. CL 4172. un turpm. p.) attiecībā ar darba devēju. Ka par kalpotāju šī vārda tiešā nozīmē var būt vienīgi fiziska persona, tas nepārprotami skaidri izriet no 1864. g. CL 4192. p., īpaši šī panta pēdējās daļas noteikuma, ka kalpotāji saņem par savu darbu bez maksas arī dzīvokli un uzturu. Tas izriet arī no 1864. g. CL 4194., 4201., 4206., 4217. p. nepārprotami skaidrā teksta. Bet arī par kalpotāju plašākā nozīmē var būt tikai fiziska persona. Tas pārlicinoši izriet kā no attiecīgai līgumiskai attiecībai jau pašā 1864. g. CL dotā nosaukuma "pakalpojuma (personīga darba) līgums", tā arī konkrētiem 1864. CL pantiem. Tā 1864. g. CL 4172. p. un 4173. p. ar piezīmi noteikti izceļ, ka pakalpojuma (personiska darba) līguma priekšmets ir kalpotāja (atšķirībā no uzņēmuma līguma) personisks darbs, kurš var būt nevien fizisks, bet arī garīgs, kas prasa īpašas zināšanas un izglītību. Ir skaidrs, ka izpildīt šādus darbus var tikai fiziskas personas. Beidzot no 1864. g. CL 4191. p., kurš nosaka, ka pakalpojuma (personiska darba) līguma attiecības izbeidzas ar kalpotāja (darba ņēmēja) nāvi, tāpat nepārprotami skaidri izriet, ka kalpotājs arī šinī plašākā nozīmē var būt vienīgi fiziska persona. (1939. g. 16. dec. spr. Nr. 1160)⁶⁵

2179. pants

[Privātlikuma 4173. pants]

(..) atbildētājs bijis prasītāja aģents preču pārdošanā un preču iznēsātājs uz pakalpojuma līguma pamata pret provīziju procentos. (..) Ja nu atbildētājs rīkojies kā prasītāja aģents un, proti, kā preču pārdošanas aģents (*Abschlussagent*), tad atbildētājs pārdeva ne savas, bet gan prasītāja preces un, proti, ne savā, bet gan prasītāja vārdā, pie tam atrazdamies noteiktās līguma attiecībās (pret provīziju). Šādu līgumu apgabaltiesa pareizi raksturo kā pakalpojuma līgumu. Ar mandātu vien šādas attiecības – pretēji prasītāja domām – neizsmeļas jau tādēļ, ka konkrētā gadījumā atbildētājs saņēmis noteiktu atalgojumu – provīzijas veidā – par savu darbību (priv. lik. 4367. p., 4173. p. piez.), kaut gan aģenta attiecībās ieiet arī mandāta līguma pazīmes. Tātad, kā atzīst pats prasītājs, atbildētājam bija jārikojas prasītāja vārdā un uz prasītāja rēķina. Mandāta attiecības, kā tāpat pareizi uzsver prasītājs, bez šaubām, uzlika atbildētājam norēķina pienākumu par pārdošanai saņemtām precēm un par ieņemto naudu (priv. lik. 4391., 4458. p. p.). Bet prasītājs šai lietā cēlis nevis prasību par norēķinu, bet gan par noteiktas naudas sumas samaksu. Šādu pēdējo prasību prasītājs

65 XVI Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumu izvilcumi. Sastādījuši Senāta Civilā kasācijas departamenta priekšsēdētājs senators O. Ozoliņš un senators P. Leitāns. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 3 1940, 234–236. lpp.

pie pastāvējušām starp partiem attiecībām varētu celt tikai, pierādot ne vien to, ka atbildētājs saņēmis no prasītāja preces noteiktā vērtībā, bet arī to, ka atbildētājs vai nu patiesi saņēmis to pašu sumu kā netto ienākumu no attiecīgiem pircējiem, vai uzņēmies *del credere* par pārdotām precēm, vai rīkojies nolaidīgi, bez prasītāja atļaujas pārdodot preces maksātnespējīgiem pircējiem (priv. lik. 4179., 4375., 4382. p. p.) un pēdējos gadījumos tikai tad, ja – kā pareizi aizrāda apgabaltiesa – prasītājs nevarētu piedzīt parādu no pašiem pircējiem. Pie tam, prasītājam būtu bijis skaidri jānoteic, kādas summas un uz kādiem sevišķiem pamatiem viņš pieprasa no atbildētāja. Apgabaltiesa konstatējusi, ka prasītājs, no vienas puses, atstājis atbildētājam tiesību pārdot preces uz kredītu un ka, no otras puses, prasītājs nav pierādījis, ka atbildētājs būtu pielaidis nepareizu rīcību vai ka prasītājam nebūtu iespējams attiecīgās sumas piedzīt tieši no pircējiem. (1924. g. 19. nov. spr. Nr. 266)⁶⁶

*

Apgabaltiesa apmierinājusi prasītāja prasību: a) par darba algas (aģenta provīzijas) atlikumu Ls 33,20 apmērā un b) par prasītāja atlaišanu no darba bez iepriekšējas uzteikšanas Ls 100 (viena mēneša algas) apmērā; atbildētāja pretprasību, kuru tas pamato uz apgalvojuma, ka prasītājam provīzija pienākoties tikai pēc naudas saņemšanas par pārdotām precēm, kādēļ viņam esot jāatmaksā atbildētājam, atskaitot no viņam uz provīzijas rēķina vairāk kreditētiem Ls 127,20 augšā minētos Ls 33,20, Ls 94,02, jo attiecīgie rēķini no pircējiem līdz šim vēl neesot samaksāti, apgabaltiesa atraidījusi. Pretēji kasācijas sūdzības iesniedzēja aizrādījumam, apgabaltiesa, atraidot pretprasību, nav likumu pārkāpusi, jo apgabaltiesa nākusi pie kasācijas kārtībā nepārbaudāma atzinuma, ka atbildētājs prasītāju atlaižot atzinis, ka prasītājam pienākoties augšā (zem a) minētie Ls 33,20 un ka strīds partu starpā izcēlies tikai atlīdzības dēļ par vienu mēnesi uz priekšu; šādos apstākļos apgabaltiesa pareizi apmierinājusi prasības daļu Ls 33,20 apmērā par provīzijas atlikuma un tāpat pareizi atraidījusi pretprasību, jo, saskaņā ar apgabaltiesas konstatēto atbildētāja atzišanos, viņš palicis prasītājam parādā, bet ne otrādi. Apgabaltiesas uzskats, ka aģentūras līgums ir pakalpojuma līguma nozāre, atzīstams par pareizu; šajā ziņā arī Senāta CKD jau izteicis savā spriedumā 1924. g. Nr. 266, ka aģenta attiecībās gan ieiet arī mandāta pazīmes, bet ka tās tomēr pieskaitāmas pie pakalpojuma līgumiem, ja aģents – kā konkrētā gadījumā – saņēmis noteiktu atalgojumu provīzijas veidā par savu darbību (CL 4367. p., 4173. p. piez.). Tātad apgabaltiesa rīkojusies pareizi, apsverot no pakalpojuma līguma viedokļa jautājumu par to, vai prasītājam pienākas atlīdzība par atlaišanu bez iepriekšējas uzteikšanas. Izšķirot šo jautājumu, apgabaltiesa tomēr vispirms

66 Izvilcumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem par laiku no 1919. g. līdz 1. jūlijam 1925. g. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru II izdevums, 1929, 63. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 8. sēj.: Kārtējo sešu spriedumi 1924. – Rīga: Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1997, 110. nolēmums, 3145–3146. lpp., arī Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1928. g. Nr. 12 pielikumā 110. ieraksts 249. lpp. LNDB

pielaidusi kļūdu, atzīstot, it kā katrs uz nenoteiktu laiku noslēgtais pakalpojuma līgums pirms izbeigšanās jāuzteic. Šāds apgabaltiesas uzskats runā pretim CL 4186. pantam, pēc kura pakalpojuma (personiska darba) līgumu – ja par laiku nekas nav norunāts un tas neizriet no pašas darba būtības un mērķa – katra puse var otrai uzteikt pēc sava ieskata, ja vien vietējā paraša nav nodibinājusi uzteikšanai kādu zināmu termiņu. Apgabaltiesa savos tālākos motīvos uzsver, ka šāds termiņš (proti, viena mēneša termiņš) konkrētam gadījumam esot noteikts Rīgas Biržas parašās;⁶⁷ tomēr apgabaltiesa pie šāda atzinuma nav nākusi tādēļ, ka viņa pati būtu konstatējusi tādas parašas pastāvēšanu (attiecībā uz uzteikšanas termiņu tirgotavu aģentam), bet šajā ziņā atsaucas vienīgi uz to, ka atbildētājs šādu uzteikšanas termiņu neesot apstrīdējis. Šāds apgabaltiesas motīvējums atzīstams par nepareizu, jo atbildētājs pa visu procesu gaitu aizstāvējis to viedokli, ka tirgotavu aģentam nav jāuzteic pie atlaišanas, ar to pašu noliedzot apgabaltiesas spriedumā minētās parašas pastāvēšanu. Atrodot, ka apgabaltiesas spriedums atceļams CPN 196. (142). panta pārkāpuma dēļ attiecībā uz pamatprasības apmierināšanu par prasītāja atlaišanu bez iepriekšējās uzteikšanas, kamēr pārējās daļās atbildētāja kasācijas sūdzība kā nepamatota atraidāma, Senāts nolēmj: Rīgas apgabaltiesas 1932. g. 21. janvāra spriedumu atcelt CPN 196. (142). p. pārkāpuma dēļ attiecībā uz pamatprasības apmierināšanu par prasītāja atlaišanu bez iepriekšējās uzteikšanas un lietu nodot apgabaltiesai izspriešanai no jauna šajā daļā citā sastāvā; pārējās daļās kasācijas sūdzību, uz CPN 283. (186.) panta pamata, atstāt bez ievēribas. (1932. g. 3. jūnija spr. Nr. 2141)⁶⁸

*

Līguma juridiskā kvalifikācija un no tās izrietošās sekas

Ja puses faktiski vienojās par darba līguma būtiskām sastāvdaļām atbilstoši Darba likuma 28. panta otrās daļas noteikumiem (*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*), tad nav pamata secināt, ka bijusi vienošanās par uzņēmuma līguma noslēgšanu, kura priekšmets saskaņā ar Civillikuma 2179. panta otro daļu ir konkrēts darba rezultāts. (SKC-205/2011)

2180. pants

[Privātlikuma 4174. pants]

Krievijas Ārstniecības nolikuma 551. pants neparedz ārstam tiesības prasīt no cilvēkiem pietiekošu atlīdzību, kas pārsniedz 550. panta noteiktos apmērus, bet

67 Vienošanās saista ne tik vien ar izteikto, bet arī ar sekām, kuras, pēc taisnības, parašām un likuma, izriet no tās būtības. Article 1135. Code civil des Français; <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do> [Skatīts 2.06.2012] vai Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) = Code civil des Français (Code Napoléon) пер. с фр. [Захватаева В.Н.] – М.: Инфотропик Медиа, 2012, с. 333.

68 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 12. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1930–1933, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 84. ieraksts, 4884–4885. lpp.

tikai atļauj pieņemt to no tiem, kas vēlas paust savu pateicību. Tādēļ, ja starp ārstu un pacientu nav vienošanās, tiesai nav tiesību piespriest pacientam maksāt par ārsta vizīti viņa pieprasīto maksu (Ārstniecības nolikuma 550. un 551. p.). (1870. g. spr. Nr. 897 un 1270)⁶⁹

*

Personiska darba līgums par pārdevēja nolīgšanu ir atkarīgs no pušu brīvprātīgas piekrišanas – darba devēja un darba ņēmēja, tādēļ tiesa nevar uzlikt vienai pusei – kreditoram – pienākumu paturēt – parādnieku – par pārdevēju aizņemtās naudas atstrādei, pat ja parādnieks parādrakstā būtu apņēmis kalpot par pārdevēju un parādu atlīdzināt no savas nolīgtais darba algas (X sēj., 1. d., 2201. un 2218. p.). (1870. g. 21. okt. spr. Orlova pr. I. pret Romanovu Nr. 1345)⁷⁰

*

Ar Valmieras apriņķa I. iec. Miertiesas spriedumu prasītājam piespriesti par pakalpojumiem trīs pudi miltu, ko atbildētājs Š. apstrīd savā kasācijas sūdzībā ar norādījumu uz to, ka saskaņā ar priv. lik. 4175. pantu pēc kasācijas sūdzības iesniedzēja ieskata, līgumam trūkstot, varot atlīdzību par pakalpojumiem piespriest vienīgi naudā, kamdēļ tiesa, piespriežot šai gadījumā kā atlīdzību rudzu miltus, pārkāpusi minēto pantu. Šāds kasācijas sūdzības iesniedzēja ieskats nav atzīstams par dibinātu, jo priv. lik. 4174. pants pielaiž atalgojumu par pakalpojumiem ne vien naudā, bet arī graudā, pie kam šī likuma 4175. p. paredz, ka, trūkstot līgumam par atalgojumu, pēdējo nosaka tiesa pēc sava ieskata. Tiesas slēdziens par to, ka šai gadījumā atalgojums, saskaņā ar lietas apstākļiem, piespriežams graudā, attiecās uz lietas būtību un nav pārbaudāms kasācijas kārtībā (Tiesu iekārtas likuma 5. p.). (1922. g. 18. dec. spr. krājumā ievietots ar 91. kārtas numuru)⁷¹

*

Apgabaltiesa pilnīgi pareizi iztulkojusi Vidzemes zemnieku likuma 389. p., atzīstot, ka šis pants runā nevis tikai par strādnieku tiesību saņemt (viņa atlaišanas gadījumā bez pietiekoša iemesla) norunāto algu skaidra naudā, bet arī graudā. (1929. g. 7. jūn. spr. Nr. 389)⁷²

*

Apgabaltiesa noraidījusi prasības daļu par uztura un dzīvokļa naudu Ls 48 apmērā tikai tāpēc, ka uzskatījusi, ka prasītājam, kuru atbildētāji atlaiduši no bērnu meitas – audzinātājas pienākumiem bez likumīga pamata, esot tiesības, saskaņā ar

69 Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1870 год. Составил Г. Вербловский, С.-Петербург, типография В. С. Эттингера, 1872 г., с. 72–73.

70 Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1870 год. Составил Г. Вербловский, С.-Петербург, типография В. С. Эттингера, 1872 г., с. 73.

71 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi. 6. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1919–1922, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1997, 91. ieraksts, 2598–2599. lpp., arī Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1927. g. Nr. 12 pielikumā, 91. ieraksts 220. lpp. LNDB

72 V Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru II izdevums, [b. v.], 1933, 44. lpp.

CL 4224. p., tikai uz 1 mēneša algu naudā, bet pārtikas (uztura un dzīvokļa) naudas pieskaitīšana neesot likumā paredzēta. Šāds apgabaltiesas CL 4224. p. tulkojums nav atzīstams par pareizu, jo, saskaņā ar CL 4192. p., par algu, ko kalpotājs saņem no saimnieka, saprotams ne tikai naudas atalgojums, bet arī uzturs un dzīvoklis un arī noteikumi par slimo kasēm 6. p. nosaka, ka par algu jāskaita kā summa, kas nopelnīta kā maksa par darbu, tā arī naturālatalgojuma vērtība (dzīvoklis, uzturs utt.). Ja arī CL 4222. un 4224. p. ir lietots viens un tas pats termins "alga"⁷³ (*жалование, Lohn*), tad tas vēl nenorāda, ka arī CL 4224. pantā paredzētā gadījumā būtu izmaksājams tikai naudas atalgojums, kā to tieši nosaka CL 4222. p. levērojot 4224. p. avotus (V.Z. lik. 387. p.), kur norādīts, ka atlaišanas gadījumos bez pamatota iemesla saimniekam ir jāizmaksā kalpotājam kā naudas atalgojums, tā arī naturālatalgojums (dzīvoklis, uzturs), ir jāatzīst, ka CL 4224. p. paredzētā gadījumā par algu (*жалование*) saprotams ne tikai naudas atalgojums, bet arī naturālatalgojums (dzīvoklis un uzturs, sk. arī Sen. spried. 29./389). (1932. g. 2. jūnija spr. Nr. 793)⁷⁴

*

Prasītājs cēlis pret atbildētāju prasību par Ls 1011,09 apmērā, apgalvodams, ka viņš pie atbildētāja strādājis kā šoferis, braucot ar atbildētājam piederošo auto taksometru un saņemot kā darba algu 25 % no brutto ienākuma (iebraukuma); augšā minētā summa viņam pienākoties kā virsstundu un neizlietotā atvaļinājuma atlīdzība, kā arī par 3 uzteikšanas dienām. Tiesu palāta prasību atraidījusi, nākot pie slēdziena, ka prāvnieku līgumiskās attiecības neesot kvalificējas kā personisks darba līgums. Šo slēdzienu Tiesu palāta pamato uz to, a) ka prasītājs atalgojumu neesot saņēmis no atbildētāja, bet gan no trešām personām, ar kurām prasītājs patstāvīgi un savā vārdā esot slēdzis pārvadāšanas līgumus, un b) ka prāvnieku pienākumi un tiesības, izrietoši no tā līguma satura, kuru apliecinājuši liecinieki, kādi apliecinājumi saskanot ar pašu prāvnieku paskaidrojumiem, esot attiecināmi vienīgi uz sabiedrības līgumu. Prasītāja kasācijas sūdzība pelna ievēribu. Prasītāja apgalvotais darba atlīdzības veids ir savienojams ar personiskā darba līgumu (CL 4174. p., sal. Sen. CKD 36/60 un c), un šāda līguma pastāvēšanu partu starpā neizslēdz Tiesu palātas uzsvērtais apstāklis, ka prasītājs atalgojumu nav saņēmis tieši no atbildētāja. No šī līguma viedokļa atzīstams par irrelevantu, vai prasītājs visus ienākumus būtu nodevis atbildētājam un tad tieši no pēdējā būtu saņēmis viņam pienākošos atlīdzību, vai arī, saskaņā ar norunu, pats būtu ieturējis no ienākumiem viņam pienākošos daļu nolīgto procentu apmērā. Prāvnieku savstarpējās līguma attiecības nevar iespaidot arī kārtība, kādā prasītājs līgumus slēdzis ar pārvadājamām personām. Tiesu palātas norādījums uz to, ka lietā noskaidrotie prāvnieku pienākumi un tiesības esot attiecināmi vienīgi uz sabiedrības līgumu, atzīstams par

73 Skat. Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. panta otro daļu. OV 9.5.2008. C 115/117

74 VIII Izvilkumi no Latvijas senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1933, 53–54. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 12. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1930–1933, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 45. ieraksts, 4843–4844. lpp.

nepietiekoši motivētu, jo Tiesu palāta nepaskaidro, kādi īsti prāvnieku paskaidrojumi un liecinieku izteicieni spiestu prāvnieku līgumu atzīt par sabiedrības līgumu. (1937. g. 19. marta spr. Nr. 222)⁷⁵

2181. pants

[Privātlikuma 4175. pants]

Visos tajos gadījumos, kur atalgojums uz partu vienošanās pamata nav no tiesas konstatēts, nav nekādas starpības starp to, vai prasītājs uzdod, ka algas apmērs nav norunāts, jeb vai ka viņš gan teic, ka zināma alga norunāta, bet nav varējis to pierādīt; kā vienā, tā otrā gadījumā algu jānoteic pēc minētā priv. lik. 4175. p., t.i. priv. lik. 4175. p. piemērojams visos tajos gadījumos, kur atalgojums nav no tiesas konstatēts uz partu vienošanās pamata. (1924. g. 27. febr. spr. Nr. 37)⁷⁶

*

Appabaltiesa, atzīstot prasītājas aprādīto algas apmēru (500 rub. mēnesī) par nepierādītu, bet tomēr atrod prasītājas algas prasību par dibinātu pašā pamatā, varēja, citiem objektīviem datiem trūkstot, piemērot Civ. proc. lik. 185. p. un algas apmēru noteikts: no vienas puses, augstākā par atbildētāja prasīto apmēru (6 resp. 10 rub. mēnesī), bet tomēr – no otras puses – zemākā par prasītājas pieprasīto summu, t. i., pēc sava ieskata noteikt 2 latu apmērā. (1926. g. 30. sept. spr. Nr. 246)⁷⁷

*

Pēc 4175. p. darbinieks var prasīt maksu par personisku darbu, ja tā arī nebūtu norunāta, kad pēc darba nozīmes tā izpildīšanu nebūtu iespējams sagaidīt citādi kā par atlīdzību, ja tādēļ darbinieks bez nolīgta darba, par kuru viņam salīgta noteikta atlīdzība, izpilda vēl kāda cita amata funkcijas, tad taisni uz 4174. p. pamata viņam pienākas par to atsevišķa maksa, kaut arī tā nebūtu no paša sākuma norunāta; šai gadījumā maksas apmēru noteic tiesa, jo, kā tieši izriet no 4175. p., principā nevar sagaidīt darba izpildīšanu bez atlīdzības; dāvināšanas (4468. p. beigās) nolūks nav prezumējams; Tiesu palāta, nenoliedzot, bet pat noteikti atzīstot, ka meistara funkcijas neietilpst direktora-rikošanas uzdevumos, nevarēja direktora-rikošanas algu vienkārši attiecināt uz meistara darbības atlīdzību, jo mazāk, ka pēc pašas Tiesu palātas pievestās instrukcijas direktora-rikošanas uzdevumi izsmeljoši uzskaitīti un noteikti aprobežoti no meistara pienākumiem; no tā, ka prasītājam viss savs darba laiks un spēks bijis jāveltī fabrikas interesēm, nemaz, pretēji Tiesu palātas domām, neizriet, ka viņam nebūtu tiesības prasīt sevišķi atlīdzību par meistara pienākumu pildīšanu.

75 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 8 1936/1937, 534–535. lpp.

76 IV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. III. turpinājums līdz 1928. g. jūlijam. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1928, 48. lpp. vai

77 III Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1927, 90. lpp.

(1928. g. 31. maija spr. Nr. 86)⁷⁸

*

Prasītāja no 1919. g. līdz 1924. g. Jūrģiem kalpojusi pie atbildētāja un izpildījusi dažus saimniecības darbus; šis konstatējums, kā dibināts uz liecinieku liecību kopības iztirzāšanu pēc būtības, uz Tiesu iekārtas lik. 5. p. pamata nav Senātā pārbaudāms attiecībā uz viņa pareizību. Izejot no šī konstatējuma, apgabaltiesa, saskaņā ar Priv. lik. 4175. panta izpratni, varēja prasītājas atalgojuma apmēru par viņas kalpošanu pie atbildētāja noteikt pēc sava ieskata, nemaz nerēķinoties ar to, ka prasītāja bija lūgusi minēt atalgojuma apmēru noteikt caur lietpratējiem. (1928. g. 31. maija spr. Nr. 154)⁷⁹

*

Pretēji kasācijas sūdzības iesniedzējas aizrādījumam, Tiesu palāta, apmierinot šo prasību kā algas prasību, nav izgājusi no iesūdzības raksta robežām, jo šīnī rakstā noteikti aizrādīts, ka starp prāvniekiem notikusi noruna, pēc kuras atbildētājam bijis jāmaksā prasītājai alga par strādāšanu (kāda noruna, pēc prasītājas apgalvojuma, notikusi pēc tam, kad atbildētājs atteicies no sava solījuma prasītāju precēt); tam apstāklim, ka prasītāja savu prasību juridiski kvalificējusi kā zaudējumu prasību, nav izšķirošas nozīmes, jo līguma juridiskā kvalifikācija pieder tiesai, kādēļ prasītājas šai ziņā izteiktās domas nekrīt svarā. Tiesu palāta, piespriežot prasītājai Ls 1600 kā algu, nav piešķīrusi nozīmi stāstiem par to, it kā prasītāja kalpojusi tikai par uzturu, jo, pēc Tiesu palātas konstatējuma, pretējais taisni izrietot no mir. P. rakstiskā paskaidrojumā izteiktā atzinuma; tātad pats P. atzinis, ka prasītājai par strādāšanu pienākas taisni alga naudā (bet nevis tikai dabā); ar to atkrīt visi atbildētājas paskaidrojumi viņas kasācijas sūdzībā, kuros viņa cenšas pierādīt, ka Tiesu palāta šīnī lietā nepareizi piemērojusi priv. lik. 4175. pantu, jo maksa par prasītājas darbu prāvnieku starpā it kā nemaz neesot tikusi norunāta. Tiesu palāta prasītājai piespriedusi atlīdzību nevis par 10, bet gan tika par 8 gadiem, lai gan viņa attiecībā uz prasītājas darba ilgumu būtu varējusi atzīt par ārpus strīda stāvošu prasītājas apgalvoto darba ilgumu. (1930. g. 30. okt. spr. Nr. 1509)⁸⁰

*

Apgabaltiesa, apstiprinot miertiesneša spriedumu, apmierinājusi prasību, starp citu, aiz tā iemesla: a) ka prasītāja, pēc tiesas konstatējuma, atradusies personiska

78 IV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem III turpinājums līdz 1928. g. jūlijam. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1928, 48–49. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi. 11. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1928–1929, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 33. ieraksts, 4135–4137. lpp., arī Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1934./Nr. 3–4 pielikums, 91. ieraksts 34. lpp. LNDB

79 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 11. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1928–1929. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 53. ieraksts, 4155. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1934. g. Nr. 5–6 pielikuma 53. ieraksts, 53. lpp. LNDB

80 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 12. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1930–1933, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 143. ieraksts, 4610. lpp. vai Valdiības Vēstneša 1936. g. 27. nov. pielikumā Nr. 270, 143. ieraksts.

darba līguma attiecībās ar mirušo; b) ka izpildītie pakalpojumi pēc to nozīmes bija domāti tikai pret atlīdzību, kuru tiesa nosaka pēc taisnīga ieskata; c) ka nodibinātos lietas apstākļus neizslēdz apelācijas sūdzībā pievestie apstākļi, par kuriem uzdoti liecinieki, kādēļ šie liecinieki nav pratināmi. Apgabaltiesa savā spriedumā ir atsaukusies arī uz miertiesneša konstatējumiem, ka prasītāja, sākot no 1918. g., pastāvīgi izdarījusi mirušajam dažādus darbus un pakalpojumus, kuri nebija domājami citādi, kā tikai pret atlīdzību un par kuriem pats mirušais atzinis pienākumu maksāt atlīdzību; no šādiem konstatējumiem, izejot no civ. lik. 4175. p. izpratnes, Apgabaltiesa varēja nākt pie slēdziena, ka izpildītie pakalpojumi apsverami pēc personiska darba līguma noteikumiem un ir atzīstami par atlīdzināmiem, pie kam tiesas konstatējumus un slēdzienu šai ziņā neatspēko vienīgais aizrādījums kasācijas sūdzībā uz to, ka prasītāja dzīvojusi “civillaulībā” ar mirušo un ka “pakalpojumi bijuši abpusīgi”, jo tiesa ir nākusi pie slēdziena, ka pie konkrētiem apstākļiem pakalpojumi nav domāti bez atlīdzības. (1932. g. 25. nov. spr. Nr. 870)⁸¹

*

L. civ. lik. 4175. p. gan paredz gadījumu, kad par personisko darbu nebija nolīgta atlīdzība, tomēr, pēc šī likuma panta izpratnes, vajadzīga starp partiem vienošanās par pašu darbu, t. i., partiem jābūt darba līguma attiecībām. Tādēļ konkrētā gadījumā, kur Apgabaltiesa ir konstatējusi, ka prasītāja dzīvojusi pie atbildētājiem “kā slima radinieca”, strādādama, cik viņai tas bija iespējams, un saņemot par to uzturu vien, pretēji kasācijas sūdzības iesniedzējas domām, L. civ. lik. 4175. p. nav piemērojams. (1934. g. 28. sept. spr. Nr. 1647)⁸²

*

Apgabaltiesa ir atraidījusi prasību aiz tā iemesla, ka prasītājs piekritis kapteiņa priekšā liktam algas pazeminājumam, atrodot, ka līgumu par algas pazemināšanu varēja noslēgt mutiski un ka šāds līgums ir saistošs arī bez ierakstīšanas munstrullī. Kasācijas sūdzība pelna ievēriību. Saskaņā ar noteikumu par vateršautiem (1930. g. Lik. kr. Nr. 19) 2. p. 1. pkt., 8. un 10. pp. vateršauta pienākumos ietilpst apliecināt un reģistrēt kuģu administratīvā personāla un komandas noslēgtos dienesta līgumus un kuģa personāla sarakstus, kā arī to pārgrozījumus, pie kam pirms dienesta līguma apliecināšanas vateršautam jādod iespēja visiem piemunstrējamiem jūrniekiem iepazīties ar līguma saturu; pēc dienesta līguma apliecināšanas tas ievedams līgumu reģistrā un visiem ierakstiem šajā reģistrā jābūt dokumentāriski pamatotiem. Tāpēc šādi dienesta līgumi, kuriem ir publiska nozīme, vai arī šo līgumu pārgrozījumi, ja tie nav apliecināti, nedz reģistrēti pie vateršauta, nav saistoši komandai un tādus nevar pierādīt ar lieciniekiem (sal. L. civ. lik. 2999. p. un Civ. proc. nol. 134. p.). Apgabaltiesa, atzīstot mutisku vienošanos attiecībā uz algas, kas ir personiska darba līguma

81 IX Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter. Nr. 3 1933, izdevniecība “Jurists”, [b. v.], 163. lpp.

82 XI Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izd. “Grāmatrūpnieks”, 1934, 7. lpp.

esenciāla daļa (L. civ. lik. 4172. p.), pazemināšanu par saistošu bez ierakstīšanas munstrullī, ir pielaidusi motīvu nepareizību. (1934. g. 26. okt. spr. Nr. 1648)⁸³

*

Apgabaltiesa noraidījusi prasītāja prasību par darba algu, atrodot, ka prasītājs strādājis pie atbildētāja pēdējam piederošās P. mājās visus lauksaimniecības darbus no 1932. g. februāra līdz 1933. g. Jurgiem, pavisam 14 mēnešus, pie kam nekāda atlīdzība par šo darbu nebijusi norunāta; prasītājs par darbu esot saņēmis uzturu un guļas vietu, ka atbildētājs visu laiku pirms prasītāja atnākšanas un arī pēc viņa aiziešanas esot izticis savā māsaimniecībā bez algota vīra spēka, ka prasītājs esot pats nācis pie atbildētāja strādāt, neprasot nekādu atlīdzību, jo taisīties znotos; ka viņš esot arī apprecējis atbildētāja meitu un tad atbildētājs esot apsolījis tai atdot savu P. māju, kas tomēr neesot noticis nesaskaņu dēļ, prasītājs 1933. gada Jurgos esot aizgājis prom. Šādi Apgabaltiesas konstatējumi attiecas uz lietas apstākļu iztirzāšanu pēc būtības un nav pārbaudāmi kasācijas kārtībā. Savā kasācijas sūdzībā prasītājs aizrāda, ka Apgabaltiesa esot pielaidusi L. civ. lik. 4172. un 4175. p. p. pārkāpumu, jo uz lietā nodibināto faktisko apstākļu pamata bija konstatējama personiska darba līguma attiecību pastāvēšana un līdz ar to bija jāpiemēro L. civ. lik. 4175. p. Kasācijas sūdzība nepelna ievēriību. Saskaņā ar L. civ. lik. 4172. p. ar personiska darba līgumu viena puse uzņemas personīgi strādāt otrai darbu, saņemot par to atlīdzību. Pats prasītājs atzīst, ka nekāda noruna starp prāvniekiem attiecībā uz atlīdzību nebija. Viņš pats aizrāda savā kasācijas sūdzībā, ka nevar būt šaubas par to, ka apprecot atbildētāja meitu un gaidot no atbildētāja māju nodošanu pēdējai, – viņa aprēķins esot bijis tāds, ka šādā veidā tiktu viņam atlīdzināts par strādāšanu. Izejot no augšā pievestiem faktiskiem konstatējumiem, Apgabaltiesa nākusi un arī varēja nākt pie slēdziena, ka lietā nodibinātos apstākļos prāvnieku starpā nav pat pastāvējis tāds personisks darba līgums, uz kura pamata prasītājam būtu tiesība, piemērojoties L. civ. lik. 4175. p., prasīt atlīdzību. L. civ. lik. 4175. p. tiešām noteic, ka darbinieks var prasīt atlīdzību, kad pēc darba nozīmes tā izpildīšanu nebūtu iespējams sagaidīt citādi kā par atlīdzību. Šis pants, saprotams, neparedz tādas ģimenes attiecības starp tēvu un meitu un sievas tēvu un znotu, kādas tiek konstatētas šīnī lietā, kamdēļ arī apgabaltiesa varēja nākt pie slēdziena par L. civ. lik. 4175. p. nepiemērošanu dotā gadījumā. (1934. g. 26. okt. spr. Nr. 2631)⁸⁴

*

Nepelna ievēriību atbildētāju kasācijas sūdzībā pievestais iebildums, it kā apgabaltiesai nebija pamata piemērot pie kalpotāju līguma L. civ. lik. 4175. p. noteikumus, kas, pēc atbildētāju domām, attiecas tikai uz personiska darba līgumu. Pretēji atbildētāju domām, te taisni iet runa par personisku darba līgumu (L. civ. lik. 4173. p. piez.)

83 XI Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši senatori F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izd. "Grāmatrūpnieks", 1934, 96. lpp.

84 XI Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši senatori F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izd. "Grāmatrūpnieks", 1934, 48–49. lpp.

un tāpēc 4175. p. tieši piemērojams šai lietā. Bet, arī izejot no kalpotāju līguma, jāņem vērā, ka personiskam darba līgumam un kalpotāju līgumam ir radniecisks raksturs un tamdēļ jau apgabaltiesai bija pietiekošs pamats piemērot L. civ. lik. 4175. p., jo šī panta noteikums piemērojams visos tajos gadījumos, kur atalgojums nav no tiesas konstatēts uz partu vienošanās pamata. (1935. g. 22. marta spr. Nr. 1787)⁸⁵

*

Apgabaltiesa konstatējusi, ka prasītāja apgalvojums, ka viņam pēc līguma pienākas māklera atlīdzība (kurtāža) 2 % apmērā no mājas pārdošanas summas, nav pierādīts, un, atrodot, ka konkrētā gadījumā CL 4175. p. neesot piemērojams, jo noligtās atlīdzības apmērs varējis būt zemāks par vispārpieņemto, atzinusi par nenozīmīgu izdarīt ekspertīzi atlīdzības apmēra noteikšanai. Kasācijas sūdzība ievērojama. Visos tajos gadījumos, kur vienošanās par atlīdzības apmēru nav konstatēta, tiesai jāapmierina prasītājas lūgums par CL 4175. p. piemērošanu pilnīgi neatkarīgi no tā, vai prasītājs uzdod, ka algas apmērs nav norunāts, jeb vai viņš gan apgalvo, ka zināma atlīdzība norunāta, bet nav varējis pierādīt tās apmēru. Kā vienā, tā otrā gadījumā atlīdzība jānoteic pēc CL 4175. panta (sk. arī CPN 1885. p. un Sen. CKD 26./246.), jo 4175. p. piemērojams visos tajos gadījumos, kur atlīdzība nav lietā konstatēta uz partu vienošanās pamata (Sen. CKD 24./37). (1935. g. 23. marta spr. Nr. 177)⁸⁶

*

Pretēji prasītājas kasācijas sūdzībā izteiktām domām, apgabaltiesa taisni ir apsvērusi prasītājas iekustināto jautājumu, vai lietā būtu piemērojams CL 4175. p. Pamatoties uz lietā noskaidrotiem apstākļiem, apgabaltiesa pie tam nākusi pie atziņuma, ka prasītājai ar atbildētāju nav pastāvējis tāds personiska darba līgums, kas viņai dotu tiesību prasīt atlīdzību saskaņā ar CL 4175. p. Šāds tiesas konstatējums pēc būtības nav pārbaudāms Senātā. Par maldīgu atzīstams prasītājas uzskats, ka darba strādāšanas fakts vien pats par sevi jau ir pietiekošs CL 4175. p. piemērošanai. Minētais pants paredz tikai algas noteikšanu pēc tiesas ieskata tajos gadījumos, kad pie lietas apstākļiem darba izpildīšanu nebūtu iespējams sagaidīt citādi kā pret atlīdzību. Taisni šo pēdējo apstākli tiesa konkrētā lietā nav atradusi par apstiprinātu, bet konstatējusi pretējo, kamdēļ viņai nebija pamata CL 4175. p. piemērošanai (sal. Sen. CKD spried. 34/2631). (1936. g. 29. oktobra spr. Nr. 1206)⁸⁷

*

Kurzemes zemnieku likumu 151. pants gan nosaka, ka darba līgumus var noslēgt vai nu rakstiski, vai mutiski divu liecinieku klātbūtnē, vai arī izdodot un saņemot

85 XI Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši senatori F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izd. "Grāmatrūpnieks", 1934, 513. lpp.

86 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 13. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1934–1936, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 26. ieraksts, 5122–5123. lpp.

87 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 13. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1934–1936, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 91. ieraksts, 5309. lpp. vai XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši senatori F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Valters, Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums, 1936/1937, 156. lpp.

rokas naudu, un ka tajos paredzams: 1) uz kādu laiku salīgtais iestājas darbā un 2) kāda maksa viņam pienākas, bet nedz šis pants, nedz cits kāds Kurzemes zemnieku likumu pants neparedz kaut kādu sankciju gadījumam, ja 151. panta nosacījumi, darba līgumu noslēdzot, netiktu ievēroti. Ievērojot, bez tam, vēl Kurzemes zemnieku likumu 151. panta formulējumu: "darba līgumus var noslēgt...", jānāk pie slēdziena, ka šai gadījumā lieta negrozās ap "Mussvorschrift", bet gan tikai ap "Sollvorschrift", kuras neievērošana nepadara noslēgto, pretēji šiem likuma nosacījumiem, darba līgumu par spēkā neesošu. Arī pretēji šiem nosacījumiem noslēgtais darba līgums uz vispārēja pamata (CL 3209. p.) ir spēkā un saistošs līguma slēdzējiem. Ja viņi, līgumu noslēdzot, algas apmēru nebija noteikuši, tad, pretēji atbildētāja domām, tiesa algas apmēru varēja noteikt pēc CL 4175. panta. Kurzemes zemnieku likumos taisni nav paredzēti īpaši noteikumi gadījumiem, kad, noslēdzot darba līgumu, līguma slēdzēji nebija vienojušies par algas apmēru, un tādēļ, ievērojot CL ievada XII. pantu, kā palīga tiesības tādiem gadījumiem piemērojamas attiecīgas zemes tiesības. (1937. g. 26. maija spr. Nr. 660)⁸⁸

*

Pamatojoties uz lietā noskaidrotiem apstākļiem, apgabaltiesa atzinusi, ka prasītājam ar atbildētāju nav pastāvējis tāds personisks darba līgums, kas viņai dotu tiesību prasīt atlīdzību saskaņā ar CL 4175. p. Šāds tiesas konstatējums pēc būtības nav pārbaudāms Senātā. Par maldīgu atzīstams prasītājas uzskats, ka dažu naturāliju došanas fakts un darba strādāšanas fakts vien būtu jau pietiekoši CL 4175. p. piemērošanai. Minētais pants piemērojams vienīgi tajos gadījumos, ja partu starpā, pēc tiesas konstatējuma, gan pastāv līgumiskās attiecības, bet vienīgi nav nolīgts atlīdzības apmērs. Taisni šāda līguma pastāvēšanu tiesa konkrētā lietā nav atradusi par pierādītu, bet konstatējusi pretējo, kamdēļ viņai nebija pamata CL 4175. p. piemērošanai (CKD 34/106). (1937. g. 14. jūnija spr. Nr. 693)⁸⁹

*

Lai gan CL (1864. g.) 4175. pants paredz gadījumus, kad nav norunāta nekāda maksa par personisko darbu, tad tomēr tas pēc savas izpratnes iziet no tā, ka par pašu padarāmo darbu ir notikusi vienošanās (Cvingmaņa spr. krāj. V, Nr. 834). Šai nozīmē tad arī Senāts vairākos savos paskaidrojumos ir norādījis, ka CL 4175. p. ir piemērojams vienīgi tajos gadījumos, ja partu starpā pēc tiesas konstatējuma pastāv līgumiskās attiecības, resp., darba līguma attiecības, bet vienīgi nav nolīgts atlīdzības apmērs (Sen. CKD 37/693, 34/1647 u. c.). Ja, turpretim, nav pierādītas šādas attiecības, kā to atradusi apgabaltiesa konkrētā lietā, tad arī nav priekšnoteikuma CL 1864. g. 4175. p. piemērošanai. Tāpēc nepareizs ir kasācijas sūdzības 1. un 2. punktā izteiktais viedoklis, ka prasītājai atlīdzība saskaņā ar minēto pantu nevarētu tikt noteikta vienīgi tad, ja tiesa atrastu, ka strādātais darbs ir tāda rakstura, ka to varētu sagaidīt par brīvu. Senāts savos 34/2631, 36/1206 spriedumos pastrīpojis, ka algas noteikšanai un

88 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rigas Apgabaltiesas loceklis A. Valters. Tieslietu ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 8 1936/1937, 538–539. lpp.

89 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rigas Apgabaltiesas loceklis A. Valters. Tieslietu ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 10 1936/1937, 710. lpp.

piespriešanai pēc 4175. panta vajadzīgs konstatēt, ka darba izpildīšanu pēc tā nozīmes nevarēja sagaidīt citādi kā pret atlīdzību, bet šāds noteikums nemaz neizslēdz vēl vajadzību, vispirms, nodibināt augstāk aprādīto līgumisko attiecību pastāvēšanu starp partiem (lai tad tālāk varētu spriest par darba algas samaksas pienākumu pēc pastrādātā darba nozīmes). (1938. g. 29. sept. spr. Nr. 609)⁹⁰

*

Apgabaltiesa, apstiprinot miertiesneša spriedumu, ir atzinusi par pierādītu, ka prasītājs no saviem vecākiem 8 gadu vecumā nodots atbildētājam audzināšanā un ka viņš 14 gadus līdz aiziešanai kara dienestā dzīvojis atbildētāja mājās kā audžu dēls un kā tāds līdzstrādājis atbildētāja lauksaimniecībā. Izejot no šiem konstatējumiem, apgabaltiesa ir nākusi pie slēdziena, ka partu starpā darba līguma attiecības nav pastāvējušas un ka tādēļ atkritot arī CPL 185. p. noteikumu piemērošana. Šai sakarībā prasītājs pareizi norāda, ka, ja arī partu starpā nebūtu pastāvējušas darba līguma attiecības, tad tomēr pieprasītā atlīdzība par pastrādāto darbu būtu apsverama saskaņā ar CL 2181. p. noteikumiem atkarībā no tā, vai pēc darba apstākļiem prasītāja darbu nevarēja sagaidīt citādi, kā par atlīdzību. Šai ziņā apgabaltiesa nav ņēmusi vērā paša atbildētāja vairākkārtīgi atkārtotos paskaidrojumus pirmā instancē, ka viņš ir maksājis prasītājam kā ikkatram laukstrādniekam algu 15–20 latus mēnesī, bez tam vēl devis apavus, drēbes un prasībā minētās citas dāvanas. Bet pēc iesvētīšanas bijis nolīgts maksāt prasītājam 25 latus mēnesī pie brīva dzīvokļa un uztura. Šādos apstākļos apgabaltiesai prasītāja strādātā darba raksturs, vai tas bija sagaidāms par vai bez atlīdzības, bija jānoskaidro, ņemot vērā arī paša atbildētāja paskaidrojumus šai jautājumā, bet, nedarot to, apgabaltiesa ir pielaidusi motīvu nepilnību, pārkāpjot līdz ar to CPL 181. un 185. p. un CL 2181. pantu. (1939. g. 23. februāra spr. Nr. 140)⁹¹

2182. pants

[Privātlikuma 4176. pants]

Kalpotāja nespēja izpildīt savus pienākumus izteicās netikvien iekš tam, ka viņam trūkst attiecīga tehniska zināšana un veiklība, bet arī iekš tam, ka viņš nav spējīgs tos attiecīgā veidā piemērot pie amata izpildīšanas, neskatoties ar saviem tuvākiem līdzstrādniekiem un priekšniekiem, ka viņš neizpilda pēdējo aizrādījumus un ka viņš vispār, pateicoties savam personiskam raksturam, nav spējīgs pienācīgi izturēties.

Prof. Erdmans savās sistēmās 4. sēj. 385. lpp., 5. pkt. ... aizrāda, ka apvainošana ar vārdiem vēl nedodot saimniekam tiesību vienpusīgi atcelt līgumu... Šis prof. Erdmaņa aizrādījums šādā vispārībā neiztur kritiku, jo, ja patiesi kalpotājs pie sava amata izpildīšanas atļauj sev vairākkārt apvainot savu saimnieku, lai gan ar vārdiem, tad

90 XIV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Tiesu palātas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 4, 1938, 527–528. lpp. LNDB

91 XV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Tiesu palātas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 2/3 1939, 77.–78. lpp.

kalpotājs pierāda, ka viņš nav spējīgs pārvaldīt savu amatu: goda apvairošānu mūsu priv. likums attiecina uz neatļautiem darbiem pret cietušo (priv. lik. 4560. p.) un no saimnieka nevar prasīt, lai tas ciestu kalpotāja neatļautus darbus, kas traucē uzņēmuma normālo gaitu un tādā kārtā kaitē pašam uzņēmumam, šai ziņā kalpotāja "neatļautie darbi" attiecināmi uz *culpa lata* rupju nolaidību, kura pēc priv. lik. 3296. p. var pastāvēt arī iekš tam, ka vainīgais izdara šādus darbus, kuru kaitīgumu viņš varēja paredzēt. (1923. g. 28. sept. spr. Nr. 286)⁹²

*

Tiesu Palāta, apsverot grāmatvedības nozīmi un būtību lielākos uzņēmumos, aizrāda, ka pēdējā pienācīgi nostādāma tikai tad, ja viņa atrodas ciešos un pastāvīgos sakaros ar visām pārējām uzņēmuma darbu nozarēm un ja pats grāmatvedis atzīst pastāvīgu citu uzņēmuma amatu pārstāvju līdzdarbību un ir spējīgs grāmatvedību izpildīt pastāvīgā saziņā ar saviem līdzstrādniekiem. Tiesu Palāta, piemērojot K-a darbībai nupat pievestos vadošos principus, uz viņas aprādīto faktisko datu pamata nākusi pie slēdziena, ka viņš "vadīt grāmatvedību pastāvīgā saziņā ar saviem līdzstrādniekiem acimredzot nespēj", ka viņš nav izpildījis revīzijas komisijas locekļa aizrādījumus attiecībā uz grāmatvedību, ka viņš asi un pat rupji uzstājies pret direktoru-rīkotāju un pret valdes un revīzijas komisijas locekļiem, ārkārtīgi asā tonī uzbrucis ar apvainošiem vārdiem direktora-rīkotāja palīgam un ka viņš vispār "satikt ar saviem tuvākiem līdzstrādniekiem un priekšniekiem un rēķināties ar pēdējo aizrādījumiem nav bijis spējīgs pēc sava rakstura". No aprādītiem konstatējumiem Tiesu Palāta varēja atzīt, ka atbildētājam bijusi tiesība prasītāju no dienesta atlaist uz priv. lik. 4188. p. pamata kā neatbilstošu saviem uzdevumiem. (1925. g. 17. dec. spr. 120. ieraksts)⁹³

*

Pareizi Tiesu Palāta atraidījusi prasību sakarā ar prasītāja atlaišanu bez iepriekšējās uzteikšanas, cik tālu šī prasība pārsniedz viena mēneša atalgojumu. Pretēji kasācijas sūdzības iesniedzēja aizrādījumam, Tiesu Palāta šīnī gadījumā varēja atsaukties uz Rīgas biržas sab. 1925. g. 25. maija konstatējumu, ka šīnī laikā vairs nepastāvēja agrākā paraša par kalpotāju atlaišanas laiku, kura bija atvietota ar jauno parašu, pēc kura uzteikšanas alga katrā gadījumā izmaksājama, tikai par vienu mēnesi pēc uzteikšanas. Pats prasītājs savā iesūdzības rakstā paskaidrojis, ka viņš ticis atlaists 1925. g. 27. aprīlī, t. i., laikā, kad pēc Biržas sabiedrības konstatējuma minētā jaunā paraša jau bija nodibinājusies. (1932. g. 25. nov. spr. Nr. 67)⁹⁴

⁹² II Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: Latvijas Tiesu palātas loceklis F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1926, 55–56. lpp.

⁹³ Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi. 9. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1925. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1997, 120. ieraksts, 3451–3452. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1929. g. Nr. 11-12 pielikuma 120. ieraksts, 223. lpp. LNDB

⁹⁴ IX Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter. Nr. 3 1933, izdevniecība "Jurists", [b. v.], 164. lpp.

2184. pants

[Privātlíkuma 4177. pants]

Apgabaltiesa apmierinājusi prasību, starp citu, aiz tā iemesla: a) ka, pēc tiesas konstatējuma, prasītājs atradies ar atbildētāju darba līguma attiecībās un strādājis prasībā aprādītās virsstundas; b) ka atbildētājas iebildums, it kā prasītājs būtu atradies uzņēmuma līguma attiecībās, nav pierādīts, jo prasītājs nepārtraukti izpildījis pirts skapišu slēdzēja un pirts aptīrītājā uzdevumus, būdams saistīts visu laiku darba vietā. Izejot no liecinieku konstatētiem apstākļiem par to, ka prasītājs strādāja pie atbildētājas par pirts skapišu slēdzēju un uzraudzītāju un pirts aptīrītāju pret noteiktu dienas algu, pie kam prasītājam nepārtraukti vajadzējis atrasties darba vietā noteiktu laiku, apgabaltiesa varēja izšķirties par to, ka parti atradās darba līguma, un nevis uzņēmuma līguma, attiecībās. Darba līgums principā neliedz personisko pakalpojumu aizvietošanu ar citu personu pakalpojumiem (sal. CL. 4177. p.), kādēļ tas vien, ka prasītājs dažreiz aicināja palīgā arī savu dēlu un sievu, nevarēja dot iemeslu apgabaltiesai konstatēt partu attiecībās uzņēmuma līgumu. (1932. g. 16. dec. spr. Nr. 2752)⁹⁵

2185. pants

[Privātlíkuma 4179. pants]

Prasītājs lūdz piespriest no atbildētāja 20 000 rub. uz tā pamata, ka 1) aiz atbildētāja pie operācijas pielaistās vainas zirgs pēc 7 nedēļām nobeidzies. Atbildētājs prasību neatzīst, paskaidrojot, ka 1) viņš operāciju izdarījis kārtīgi, 2) viņš zirga ārstēšanu nav uzņēmies, bet gan devis prasītājam attiecīgus aizrādījumus zirga tālākai kopšanai, 3) ka viņš arī nav uzņēmies kādu galvojumu vai risku par operācijas galīgu rezultātu. Miertiesnesis prasību atraidījis. Apgabaltiesa, atceļot Miertiesneša spriedumu, prasību apmierinājusi. Atbildētāja kasācijas sūdzība nepelna ievēribu. Apgabaltiesa nākusi pie slēdziena, ka ir "nodibināta atbildētāja nolaidīga vai arī nemākulīga rīcība, caur kuru viņš nodarījis prasītājam zaudējumus un par kuriem tam jāatbild". (..) Pretēji atbildētāja domām, priv. lik. 3440., 3444. p. p. piemērojami netiekvien vainīgā pretlikumīgiem darbiem, bet arī gadījumā, kad parādnieks pielaiž vainu neizpildot vai nekārtīgi izpildot līgumu. 3435.–3460. p. p. ievietoti 8. sadaļā par "blakus prasījumiem". 2. nodaļas virsraksta krievu tekstā lietotiem vārdiem: "о законных убытках и о вознаграждении за вред" nav tās nozīmes, it kā te būtu runa par zaudējumiem no pretlikumīgiem darbiem. Kā redzams no vācu teksta, attiecīgie panti runā par "*rechtliches Interesse etc.*" Bez tā, 3450., 3459. p. p. tieši paredz zaudējumus, kas izriet no līgumos nodibināto juridisko attiecību pārkāpumiem. Ka sevišķi pakalpojuma vai darba līguma neizpildīšana – un līdz ar to arī neattiecīga izpildīšana – rada prasījumu par zaudējumiem, ir skaidrs no 4179., 4235. p. p. Ja nu

⁹⁵ Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 12. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1930–1933, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 95. ieraksts, 4894. lpp. vai IX Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter. 1933, izdevniecība "Jurists", [b. v.], 291. lpp.

līguma neizpildīšanas vai neattiecīgas izpildīšanas sekas var būt prasījums par zaudējumiem, tad sīkākie jautājumi par zaudējuma veidiem, apmēru un novērtēšanu jānokārto taisni pēc 3435. p. Tādā kārtā Apgabaltiesai bijis pietiekošs pamats, runā stāvošam gadījumam, kur lieta grozās ap noslēgtu starp partiem pakalpojuma līgumu (4173. p.) vai drīzāki darba līgumu (4173. p. 2. piez., 4226. p.), saskaņā ar 4179., resp. 4235. p. p., piemērot 3440., 3444. p. p. Atbildētāja aizkustināto jautājumu par to, vai ārsts operators atbild par zaudējumiem operācijas neizdošanās gadījumā, tieši izšķir pievestie 4179. resp. 4235. p. p. un, proti, – pretēji atbildētāja domām – apstiprinoši. (1924. g. 22. okt. spr. Nr. 150)⁹⁶

*

Kasācijas sūdzības iesniedzēja aizrāda, ka apgabaltiesa nepareizi atraidījusi prasību pret atbildētājiem B. B. Neesot apstrīdējuši to apstākli, ka viņi bijuši uzņēmēji un atbildētāju O. un V. darba devēji. Tāpēc saskaņā ar CL 2217. p. III d., 2185. p. un 1782. p. atbildētāji B. nesot atbildību par atbildētāju O. un V. nolaidīgu rīcību pie koku ciršanas un nolaišanas, un viņu pienākums bijis rūpēties par drošības līdzekļiem. Tādā kārtā prasītājs savā kasācijas sūdzībā pamato atbildētāju B. atbildību uz: 1) *culpa in eligendo* (CL 1782. p.), 2) *culpa in inspiciendo* (CL 1639. p.), un 3) uz to, ka viņiem kā uzņēmējiem vajadzējis gādāt par speciāliem drošības līdzekļiem. Pie lietas caurlūkošanas pēc būtības prasītājas pilnvarnieks ir atsaucies vienīgi uz *culpa in eligendo* un *culpa in inspiciendo*, kādēļ apgabaltiesa varēja neapspriest jautājumu par speciāliem drošības līdzekļiem, uz ko prasītāja aizrāda pirmo reizi tikai kasācijas sūdzībā. Apgabaltiesa, dibinoties uz nopratinātā liec. G. liecību, atzinusi, ka atbildētāji O. un V. ir veci meža strādnieki un strādājuši labi, kādēļ atbildētājus B. nevarot vainot, ka viņi pieņēmuši darbā nederīgus strādniekus. Šis apgabaltiesas slēdziens attiecas uz lietas faktisko pusi un kasācijas kārtībā nav pārbaudāms. Noraidot atbildētāju B. atbildību uz *culpa in eligendo*, apgabaltiesa tomēr ir atstājusi bez apspriešanas jautājumu par šo atbildētāju atbildību uz *culpa in inspiciendo* pamata. Apgabaltiesai bija jānoskaidro, vai uz atbildētājiem B. šajā ziņā krit atbildība pēc CL 2185. p. piezīmes vai pēc CL 1639. p. Ar to apgabaltiesa ir pielaidusi kā lietas apstākļu noskaidrošanas, tā arī motivēšanas nepilnību. (1940. g. 23. janv. spr. Nr. 91)⁹⁷

2189. pants

[Privātlīguma 4184. pants]

Darba devēja pienākums izmaksāt visu nolīgto algu par visu pielīgto laiku, par kuru noslēgts līgums, nevar tikt pārtraukts ar darba devēja patvaļīgu rīcību, piem., ar pirmstermiņa darba līguma uzteikumu bez likumīga pamata, jo, atbilstoši Krievijas Impērijas Likumu krājumu X sējuma I daļas 1545. pantam, līgums nevar tikt pārtraukts ar vienpusēju kontrahenta gribu bez otras puses piekrišanas. Tādējādi, ja personiskais darba līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku un darba devējs pirms šī termiņa

96 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 8. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1924. – Rīga: Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1997, 60. ieraksts, 3042–3044. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1928. g. Nr. 12 pielikuma 60. ieraksts, 146. lpp. LNDB

97 XVI Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumu izvilki. Sastādījuši Senāta Civilā kasācijas departamenta priekšsēdētājs senators O. Ozoliņš un senators P. Leitāns. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 2, 1940, 106. lpp.

iestāšanās bez likumīga pamata uzsauc to, tad darbinieks nezaudē tiesības uz visu nolīgto algu par pilnu pielīgto līguma termiņu. Darba ņēmējam atlīdzības saņemšanas tiesības šajā gadījumā izriet nevis no līguma laušanas zaudējumu atlīdzības pienākuma, bet gan no X sēj. 1. d. 569. un 570. panta, pēc kura darba ņēmējam līguma izpildes pienākums liek samaksāt visu atrunāto algu par visu nolīgto laiku. Šis terminēta personiska darba līguma sekas izriet no likuma par līguma saistošo spēku un iestājas neatkarīgi no tā, vai šis nosacījums ir atkārtots pušu noslēgtajā darba līgumā, vai nē⁹⁸, ja vien tajā nav tieši atrunāts pretējais. (1875. g. 27. nov. spr. Nr. 933, Sokolovska pr. I. pret muižnieku Babinski)⁹⁹

*

Kurzemes zemnieku likumu 165. pants ... savas darbības rajonā izslēdz priv. lik. 4184. panta noteikumu par to, ka darba devējam, kurš atlaidis kalpotāju no dienes-ta bez pēdējā vainas, jāatlīdzina kalpotājam līgumā noteiktā alga tikai par to laiku, kurā kalpotājam nav bijusi cita nodarbošanās un peļņa. Apgabaltiesa ... piespriedusi prasītājam algu par no viņas nenokalpotu laiku arī drēbēs. Pēc Kurz. zemn. lik. 165. panta saimniekam, kas atlaidis kalpotāju priekš nolīgta laika bez likumīga iemesla, ir jāizmaksā pēdējam bez pienākošas viņam pēc līguma izpelnītās algas – maksas, uztura un drēbēm vēl gada alga (*годовой оклад*). Minētais likums tādā kārtā nošķir atalgojumu par nokalpoto laiku, noteicot to pilnā atalgojuma apjomā pēc samēra ar nokalpoto laiku naudā (maksā), uzturā un drēbēs no atalgojuma par nenokalpotu laiku, noteicot pēdējo tikai ar gada maksu, *годовой оклад*, kamdēļ pēdējā, pēc minētā likuma izpratnes, neietilpst drēbes. (1924. g. 19. nov. spr. Nr. 259)¹⁰⁰

*

Atlīdzība par priekšlaicīgo atlaišanu ... sastādās vienīgi no algas (*Lohn*) un šādā sastāvā atlīdzība pienākas kā gada strādniekam, tā arī mēneša strādniekam, pie kam šis algas (*Lohn*) apmērs – atlīdzības veidā – noteicams atkarīgi no tā, vai alga savā laikā tika salīgta par gadu (gada strādniekam), vai par mēnešiem (mēneša strādniekam), pie kam, kā to nepārprotami nosaka 165. p., alga – atlīdzības veidā par priekšlaicīgu atlaišanu – noteicama: gada strādniekam – gada algas apmērā, un mēneša strādniekam – divu mēnešu algas apmēra. Tādēļ 165. p. ... saprotams tā, ka

98 Salīdz. Francijas Civillikuma 1780. pantam ar 1890. gada 27. decembra likumu pievienots papildinājums – Vienpusēja griba pārtraukt līgumu var būt pamats zaudējumu piedziņai. Pienācīgā atlīdzinājuma noteikšanai nepieciešamības gadījumā jāņem vērā parašas, nolīgto pakalpojumu raksturs, nokalpotais laiks, veiktie ieturējumi un maksājumi, vecuma pensijas nodrošināšanai, un kopumā visi apstākļi, kuri var liecināt par kaitējuma esību un tā apmēru. Še izklāstīto apsvērumu dēļ puses nevar pirms laika atteikties no iespējamo zaudējumu piedziņas. Article 1780. Code civil des Français; <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do> [Skatīts 2.06.2012] vai Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) = Code civil des Français (Code Napoléon) пер. с фр. [Захватаева В.Н.] – М.: Инфотролик Медиа, 2012, с. 449

99 Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1875 г. № 89–1092 и за 1876 г. № 1–444, Екатеринбург, тип. Л. М. Потенберга, 1905 г., с. 1818.

100 Il Izvilki no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. I turpinājums līdz 1925. g. jūlijam un pirmā izlaiduma papildinājums ar alfabētisko radītāju abām daļām. Sastādījuši: Latvijas Tiesu palātas loceklis F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1926, 67. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 8. sējums. Kārtējo sēžu spriedumi 1924. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1997, 106. ieraksts, 3140–3141. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1928/Nr. 12 pielikums, 244. lpp. LNDB

priekšlaicīgi atlaistam gada strādniekam pienākas: 1) nopelnītā alga (naudā vai graudā), uzturs un drēbes un bez tā vēl 2) sevišķa atlīdzība, kura sastādās no gada algas (naudā vai graudā), bet kurā neietilpst drēbes un uzturs (Senāta apv. sap. 1925. g. 12. maija lēmums)... Atbildētājs nepareizi iztulko 165. p. tanī ziņā, it kā zem it kā gada algas būtu pielaižams tikai algas apmērs naudā; gada atalgojums var būt kopā ir naudā, ir graudā, un ja nu atlaistam bez vainas kalpam, kas ved savu saimniecību, pienākas dabūt no saimnieka bez atalgojuma pilnā apjomā par nostrādāto laiku vēl atsevišķu atalgojumu gada algas apmēra, tad no šās pēdējās, ja tā sastāvējusi naudā un graudā, jāatvelk tā daļa graudā, kas būtu gājusi uz kalpa uzturu, kas katrā atsevišķā gadījumā jānovērtē un jākonstatē ... Prasītājam saskaņā ar ... 165. p. būtu bijusi tiesība prasīt bez algas pilnā apjomā par nostrādāto laiku vēl gada algu (naudā un graudā), par vienu veselu kustīgu (подвижной) gadu (priv. lik. 3058. p.), tāpat nevis tikai līdz tekoša kalendāra vai saimnieciskā gada beigām. (3054. p.). (1925. g. 28. maija spr. Nr. 90)¹⁰¹

*

Partu attiecības šajā gadījumā regulē Kurzemes zemnieku likumu noteikumi, jo parti, stājoties līguma attiecībās, dzīvoja uz laukiem Gaiķu pagastā un aroda veidā apsaimniekoja uz laukiem esošo lauksaimniecību (Sen. CKD 30./29. spried.). Tādēļ apgabaltiesa šajā gadījumā nepareizi piemēroja CL 4184. pantu. Kurzemes zemnieku likuma 165. pants savā darbības rajonā izslēdz CL 4184. pantu (Sen. CKD 24./259. spried.), un CL 4189¹. pantu, jo Kurzemes zemnieku likuma 164. pants paredz gadījumus, kad saimniekam ir tiesības atlaist strādnieku, bet saskaņā ar CL ievada XII pantu Kurzemes zemes tiesības ir piemērojamas zemnieku tiesībām padotām personām tikai tad, ja zemnieku likumos nav atrodami speciāli noteikumi par civiltiesisku jautājumu (Sen. CKD 28./1061). (1934. g. 26. sept. spr. Nr. 1623)¹⁰²

*

Apgabaltiesai bija jāņem vērā, ka pēc partu individuālā darba līguma atbildētāja bija apņēmusies atlaist prasītāju no darba tikai aiz dibinātiem iemesliem. Ja šādi dibināti iemesli prasītāja atlaišanai no darba nebūtu līgumā izsmeļoši uzskaitīti, tad, kā to Senāts ir jau paskaidrojis (Sen. CKD 34/1024), subsidiāri varētu tikt piemēroti CL (1864. g.) noteikumi, kas nosaka dibinātus iemeslus darba līguma vienaspusīgai izbeigšanai. Šajā gadījumā, turpretim, atbildētāja nemaz nebija aizrādījusi, ka viņa atlaidusi prasītāju no darba dibināta iemesla dēļ. Bet tā kā parti, kā tas jau aizrādīts, bija nolīguši, ka atbildētāja atlaidīs prasītāju tikai aiz dibinātiem iemesliem, tad atbildētāja, atlaižot prasītāju no darba bez dibināta iemesla¹⁰³, rīkojusies pretēji

101 II Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. I turpinājums līdz 1925. g. jūlijam un pirmā izlaiduma papildinājums ar alfabētisko rādītāju abām daļām. Sastādījuši: Latvijas Tiesu palātas loceklis F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1926, 68. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 9. sējums. Kārtējo sēžu spriedumi 1925. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1997, 33. ieraksts, 3308–3311. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1929/Nr. 11–12 pielikums, 80. lpp. LNDB

102 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 13. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1934–1936, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 45. ieraksts, 5036–5037. lpp.

103 Salīdz. skt. EST dotā jēdziena "kompensācija par atlaišanu no darba bez pamatota iemesla" traktējumu, kuram pilnībā atbilst Darba likuma 126. panta pirmajā daļā noteiktais regulējums lietā Nr. SKC-694/2010*, Gg c-134-143, pie Darba likuma 126. panta.

līguma noteikumiem. Jautājums par to, kādu atlīdzību prasītājs varētu prasīt no atbildētāja uz līguma pamata par viņa atlaišanu no darba bez dibināta iemesla, izšķirams partu līguma iztulkošanas ceļā, proti, piemērojot šim gadījumam tādu līgumā tieši paredzēto gadījumu, kuram ar runā esošo gadījumu būtu visvairāk līdzības, t. i., gadījumu, kad iemeslu darbinieka atlaišanai nav devis pats darbinieks un kad viņu atlaiž no darba bez viņa vainas. (Sen. CKD kopsēdes 1938. g. 28. febr. spr. Nr. 9)¹⁰⁴

*

Gadījumā, ja prasītājs tiešām būtu atlaists no darba bez likumīga pamata, viņš tomēr nevar prasīt specifiskā darba līguma izpildīšanu no atbildētāja – darba devēja. Jau Krievijas senāts savā CKD spr. 1905/85 ir paskaidrojis, ka, ņemot vērā speciālos 1864. g. CL 4184. p. noteikumus par personiskā darba līguma vienaspusīgas un nedibinātas uzteikšanas sekām, pamatojoties uz 1864. g. CL 3211. p. (resp. tā piezīmi), personiskā darba līguma gadījumos nav piemērojami 1864. g. CL 3209., 3210. un 3212. p. noteikumi, saskaņā ar kuriem no kontrahentiem ir tiesība prasīt līguma pildīšanu. Šādu līgumu gadījumos, pretēji apgabaltiesas domām, darba devēju nevar piespiest pret viņa gribu turpināt līgumu (Erdmans, IV, 384., Cvingmans, VII, Nr. 1388). (...) Saskaņā ar 1864. g. CL 4184. p., ja darba pildīšana tiek pārtraukta aiz darba devēja vainas, tad par to laiku, kurā darbinieks nav nodarbināts, darba devējam ir jādod darbiniekam pēc līguma pienācīgā maksa. Uz šādu maksu darbinieks, kas atlaists bez likumīga pamata, ir tiesīgs līdz līgumā paredzētā līguma termiņa izbeigšanās (Cvingmans, V, 838). Bet tā kā saskaņā ar 1864. g. CL 4184. p. darba devējam ir tiesība prasīt atskaitīt tos darbinieka ienākumus, kurus tas ar savu darba spēku ir guvis citā darbā, un tā kā, no otras puses, nevar likt darbiniekam gaidīt uz viņam pēc līguma pienākošos atlīdzību līdz lauztā no darba devēja līguma termiņa izbeigšanās, tad darbiniekam atzīstamas tiesības prasīt nevis uz priekšu visu tam pienākošos līdz līguma laika izbeigšanās atlīdzību (ar ko būtu ņemta darba devējam iespēja prasīt augstāk norādītās darbinieka peļņas atskaitīšanu), bet gan tos termiņmaksājumus, kuru samaksas pienākums darba devējam jau iestājies (sal. tēzi "ž" pie 4184. p. 1864. g. CL Bukovska¹⁰⁵ izdevumā). Konkrētā lietā prasītājs prasījis tikai savu mēnešalgu par notecējušo mēnesi, resp., tādu maksājumu, kura

104 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 14. sēj. Kārtējo un kopsēžu spriedumi, 1937–1940. – Rīga: Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1998, 4. ieraksts, 5610–5611. lpp. vai XIV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši senators F. Konradi un Tiesu palātas loceklis A. Valters. Tieslietu ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 6 1938, Tieslietu ministrijas izdevums, 371–373. lpp. LNDB

105 Ž) Pēc vispārpieņemtā regulējuma nevienam nav tiesību prasīt vēl necēlušos zaudējumu atlīdzību. Tur, kur zaudējums jau daļēji cēlies, daļēji vēl priekšā stāv, pēc romiešu tiesībām pieļaujama tikai kaitējumu atlīdzības prasība par esošiem zaudējumiem, bet par priekšā stāvošiem – prasīt nodrošinājumu (sal. 3436. p.) [CL 1771. p.]. Šis regulējums ir piemērojams arī gadījumā, ja darba devējs bez pietiekoša pamata atbrīvo no darba un atlaiž nolīgto darbinieku. Šādos gadījumos nav tiesiska pamata likt darba devējam maksāt darbiniekam visu nolīgto maksu līdz līguma termiņa beigām, it īpaši tādēļ, ka pēc līguma viņam vajadzētu pielīgt atalgojumu izmaksāt periodiski atrunātos termiņos. No otras puses, nolīgtajam darbiniekam ir iespēja atrast sev līdzvērtīgu ienākumus citā vietā, tādā gadījumā visa līdz termiņa beigām pielīgtā atalgojuma izmaksa būtu kā nelikumīga iedzīvošanās (sal. 4184. p. in fine). Līdzīgi tas būtu arī ja darbinieks nomirtu līdz līguma termiņa beigām. Šo apsvērumu dēļ taisnīgi ir piespīst saimniekam maksāt tikai terminētos maksājumus pielīgtajos termiņos. (Zeiferta arhivs XVII № 239). Свод гражданских узаконений губерний Прибалтийских с продолжением 1912–1914 г.г. и с разъяснениями в 2-х томах. Составил член Рижского Окружного суда В. Буковский, т. 2-й, 1914, с. 1825–1826.

termiņš jau iestājies. Tāpēc viņa prasība ir kvalificējama un atzīstama nevis par līguma izpildīšanas prasību 1864. g. CL 3213. p. nozīmē, bet gan tieši par 1864. g. CL 4184. p. paredzēto darbiniekam pienākošās atlīdzības (maksājuma) prasību, kāda veida prasību pēc paša kasācijas sūdzības iesniedzēja ieskata, (kas to apzīmējis par zaudējumu atlīdzības prasību) prasītājs varētu celt¹⁰⁶, ja atbildētājs bez likumīga pamata to būtu atlaidis. (1938. g. 15. dec. spr. Nr. 1252)¹⁰⁷

2192. pants¹⁰⁸

[Privātlīguma 4186. pants]

Lai gan personiska darba līguma termiņš nevar pārsniegt piecus gadus, tomēr līgums bez termiņa norādes vai ar likumā norādītā termiņa robežu pārkāpumu nevar tikt atzīts pilnībā par spēkā neesošu (X sēj., 1. d., 2214. p.) (888/1869)¹⁰⁹

*

Termiņa neuzrādīšana personiska darba līgumā (lietas vešana) nepadara līguma nosacījumus par spēkā neesošiem (X sēj., 1. d., 2214. p.) (1167/1869)¹¹⁰

*

Miertiesā pielīdzinājusi graudošanas līgumu nomas līgumam¹¹¹ un, attiecinot uz prāvnieku attiecībām nomas līgumu noteikumus, noraidījusi prasību aiz tā iemesla, ka prasītāja, saskaņā ar priv. lik. 4104. un Kurzemes zemn. lik. 185. p., atbildētājam par vēlu uzteikusi. Graudošanas līgums tikai tad pieņem nomas līguma nozīmi, ja graudnieks visu zemi apsēj ar savu sēklu, apstrādā visu zemi tikai ar savu inventāru un nomu atlīdzina naudas vietā ar zināmu daudzumu graudu, neatkarīgi no ienākuma (priv. lik. 4025. p.), kurpretim šai gadījumā pilnīgi noskaidrots, ka prāvnieku starpā pastāv tīra veida graudošanas līgums, kuru pielīdzināt nomas līgumam nav nekāda pamata, šādos apstākļos tiesa nepareizi attiecinājusi uz prāvnieku attiecībām nomas līguma noteikumus ar tur paredzēto uzteikšanas termiņu. Šai gadījumā attiecības regulē pakalpojumu līguma 4186. un 4187. pantu, kur paredzēta līguma turpināšanās uz agrāko termiņu vienīgi tādā gadījumā, ja par to

106 Salīdz. SKC-719/2012 pie Darba likuma 126. panta un salīdz. Apvienotās Karalistes 2010. gada Vienlīdzības likuma labas prakses vadlīnijas – skatīt <http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/your-rights/gender/sex-discrimination-your-rights-at-work/equal-pay/equal-pay-during-pregnancy-and-maternity/> [skatīts 29.10.2012]

107 XV Izvilumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senatori F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 6 1939, 352–354. lpp.

108 Hūns E. Darba līguma izbeigšanās. Tieslietu Ministrijas Vēstnesis 1940. g. Nr. 2, 306–313. lpp. LNDB

109 Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1869 год. Составил Г. Вербловский, С.-Петербург, типография К. Вульфа, 1871 г., с. 62.

110 Turpat.

111 Salīdz. Ir divi nomas veidi: īpašuma noma un darba noma. (Article 1708).

Šie divi nomas veidi sadalās vairākos apakšveidos: Mājokļu un kustamā īpašuma nomas līgums; Graudniecības līgums; Darba vai pakalpojumu nomas līgums; Dzīvnieku pusgraudniecības nomas līgums;

Darbu izpilde pēc tāmes [devis], uzņēmuma līgums [marché] un paušallīgums [prix fait], lai veiktu darbu par atlīdzību, tas ir nomas līgums arī tad, ja materiālus piegādā darba devējs.

Pēdējos trīs nomas veidus regulē sevišķi noteikumi. (Article 1711) Code civil des Français <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do> [Skatīts 2.06.2012] vai Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) = Code civil des Français (Code Napoléon) пер. с фр. [Захватаева В.Н.] – М.: Инфотропик Медиа, 2012, с. 437–438.

notikusi vienošanās, kurpretim bez tādas vienošanās līgums izbeidzas ar termiņa notecēšanu, uz kāda tas noslēgts, bez jebkādas iepriekšējas uzteikšanas. (1922. g. 28. febr. spr. Nr. 30)¹¹²

*

Pati atbildētāja apgabaltiesai iesniegtā blakus sūdzībā līgumu atzinusi par pakalpojuma līgumu. Apgabaltiesa, pamatojoties uz šo konstatējumu un neuzskatot prasību nedz par prejudiciālu prasību, nedz par vindikāciju, pareizi to raksturojusi kā prasību, kura vērsta uz pakalpojuma līguma atzīšanu par atceltu, resp., izbeigšos un uz atbildētāja izlikšanu no kantorāta nama aiz pakalpojuma līguma izbeigšanās. Ērģelniekam piešķirtam dzīvoklim kantorātā ir dienesta (pakalpojuma) algas daļas nozīme; ja starp partiem pastāvēja pakalpojuma līgums un tas līdz ar uzteikšanas termiņa notecējumu izbeidzies, tad līdz ar to pašu par sevi izbeigšās atbildētāja tiesības saņemt algu, tāpat arī – algas daļas veidā – lietot dzīvokli kantorātā. Ja partu savstarpējās attiecības pamatojās uz pakalpojuma līgumu, tad, pretēji atbildētāja domām, atbildētāja tiesības uz dzīvokļa lietošanu kantorātā un līdz ar to arī jautājums par šo tiesību izbeigšanos apspriežamas taisni pēc priv. lik. noteikumiem par pakalpojuma līgumu un sevišķi pēc priv. lik. 4186. p., bet nemaz ne pēc noteikumiem par nomas vai īres līgumiem, un atbildētāja pievestais 4047. p. ir pilnīgi nevietā. (1925. g. 28. okt. spr. Nr. 211)¹¹³

*

Apsverot noslēgtā personiska darba līguma juridisko dabu, apgabaltiesa, pievienojoties miertiesneša sprieduma motīviem, atzinusi, ka partu starpā neesot notikusi vienošanās par laiku, uz kuru šis līgums slēgts, bet, tā kā alga bijusi nolīgta pa mēnešiem un prasītājs ieskaitīts štatā darbiniekos no 1934. g. 1. jūnija, tad līgums esot atzīstams par slēgtu uz mēnesi no katra mēneša pirmās dienas līdz pēdējai, un klusu ciešot atjaunots no mēneša uz mēnesi. Apgabaltiesas slēdziens, ka tanis gadījumos, kad partu starpā nav norunāts laiks, uz kuru līgums slēgts, bet ir norunāta tikai mēneša alga, personiska darba līgums būtu uzskatāms par līgumu, kas slēgts uz noteiktu laiku (vienu mēnesi), runā tieši pretim apgabaltiesas konstatējumam, ka partu starpā neesot notikusi vienošanās par laiku, uz kuru līgums slēgts. Jo, ja partu starpā nebija vienošanās par līguma laiku, bet bija nolīgta tikai noteikta mēneša alga, tad šādu līgumu var kvalificēt vienīgi kā līgumu uz nenoteiktu laiku ar noteiktu mēneša algu, jo noruna par mēneša algu vēl nepierāda, ka līgums slēgts tikai uz vienu mēnesi (sal. Sen. CKD kopsēdes spr. 34/8). Arī tas, ka prasītājs

112 II Izvilumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senatori F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1926, 55. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi, 6. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1919–1922. – Rīga: Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1997, 14. ieraksts, 2415–2416. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1927. g. Nr. 2-3 pielikuma 14. ieraksts 37–38. lpp. LNDB

113 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi. 9. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1925. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 77. ieraksts, 1997, 3385–3388. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1929/Nr. 11-12 pielikums, 157. lpp. LNDB

ieskaitīts štata darbiniekos no 1934. g. 1. jūnija, nepierāda, ka līdz ar to noslēgtais līgums uz nenoteiktu laiku būtu palicis par līgumu uz noteiktu laiku. Ja nu noslēgtais līgums ir līgums uz nenoteiktu laiku, tad saskaņā ar CL 4186. p. (2. teikumu) šādu līgumu var uzteikt katrā ziņā, ievērojot pie tam tikai attiecīgo uzteikšanas termiņu, un no šī viedokļa 12. jūnijā izdarītā uzteikšana izbeigtu līgumu uz 12. jūniju, jo lietā nav strīda par to, ka bija ievērojams mēneša uzteikšanas termiņš. Nākot pie slēdziena, ka atbildētājam 1935. g. 12. jūnijā nebija tiesības uzteikt līgumu uz 12. jūliju, bet gan tikai uz 1935. g. 31. jūliju, apgabaltiesa savā spriedumā ir pielaidusi pretrunas un arī motivēšanas nepilnību. (1936. g. 24. sept. spr. Nr. 1395)¹¹⁴

2193. pants

Tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumi kā darba devēja uzteikuma pamats
Plaģiāta konstatēšana studiju un maģistra darba izstrādē mācībspēkam (asociētajam profesoram), kurš ārpus darba laika iegūst papildus izglītību, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības mācību iestādē.

Tikumi ir cilvēka īpašības, kas viņam piemīt kā individam un izpaužas ne tikai darbā, bet uzvedībā vispār. Darba tiesiskajās attiecībās tikumības apsvērumi ir būtiski svarīgi darba attiecību turpināšanai. Plaģiāts, ko sauc arī par literāru zādzību, ir sabiedriski bīstams un rupjš autortiesību pārkāpums, kas liecina par labu tikumu trūkumu tā veicējam (Civillikuma 2193.pants un Darba likuma 101.panta piektā daļa). (SKC-1012/2009*)

2195. pants

Lai arī ar vienas no personiska darba līguma slēdzēja puses nāvi viņa personiskas attiecības izbeidzas, taču no šī līguma izrietošās mantiskās saistības nebeidzas. Tādēļ tās puses mantiniekiem, kuras labā tika darīts darbs, nav tiesību atteikties no noligtā atalgojuma izmaksas par šo darbu (X sēj., 1., d. 1544. p.). (1871. g. 17. febr. spr. Vorotņikova pr. pret Veljitenko mantiniekiem Nr. 206)¹¹⁵

2212. pants

[Privātlikuma 4226. pants]

Apgabaltiesa nākusi pie gala slēdziena, ka prasītāja pakalpojumi pie Slemberu muižas pirkšanas nav bijuši tādi, par kuriem viņam nāktos kurtaža par starpniecību ap 2 % apmērā no noslēgtā līguma summas. Apgabaltiesa tomēr nav ievērojusi, ka starp-

nieka-māklera līgums, kurš gan kā tāds tieši nav paredzēts priv. likumu noteikumos, pēc savas būtības ir raksturojams nevis kā personisku pakalpojumu līgums (priv. lik. 4172. p.), bet vistuvāk pēc visas savas struktūras un sava iekšējā satura līdzinās uzņēmuma līgumam (priv. lik. 4226. p.). Pie māklerlīguma, pretēji personisku pakalpojumu līgumam, arī ir no svara nevis māklera darbība kā tāda, bet gan šīs darbības rezultāts. Tamdēļ māklera pienākums ir uzskatāms par izpildītu, tiklīdz pārdevējs ar pircēju caur starpnieka (māklera) vidutājību ir vienojušies par pārdošanas priekšmetu un pārdošana ir notikusi. Pie tam, pie jautājuma izspriešanas par to, vai starpnieks savu uzdevumu ir izpildījis, pats par sevi nav no svara tas apstāklis, vai starpnieks tieši pie paša pirkšanas līguma noslēgšanas ir klāt bijis, vai ne. (1924. g. 18. dec. spr. Nr. 321)¹¹⁶

*

Prasītājs, atsaucoties prasības lūgumā uz partu līgumu, lūdzis piedzīt no atbildētāja atlīdzību par 1934., 1935. un 1936. gadā neizlietoto atvaļinājumu un atlīdzību par atlaišanu no darba bez iepriekšējās uzteikšanas. Apgabaltiesa, atceļot miertiesneša spriedumu, prasību atraidījusi. Apgabaltiesa aiz viņas spriedumā norādītiem iemesliem nākusi pie slēdziena, ka partu starpā nav pastāvējis darba līgums, bet gan uzņēmuma līgums, kādēļ viņa atzinusi prasību par nedibinātu pašā pamatā. Attiecībā uz prasības posteni par atlīdzību par atlaišanu no darba bez iepriekšējās uzteikšanas apgabaltiesa bez tam ir arī nodibinājusi, ka arī gadījumā, ja pat atzītu, ka partu starpā pastāvējušas darba līguma attiecības, šis postenis būtu atraidāms, jo, līgumu uzteicot, ievērots tajā paredzētais divu nedēļu uzteikšanas termiņš. Prasītājs kasācijas sūdzībā apstrīd pirmā kārtā līguma kvalifikāciju, kādu tam devusi apgabaltiesa. Viņa apcerējumi šajā jautājumā nepelna ievēribu. Kā redzams no līguma 1. panta, uz kuru atsaukusies apgabaltiesa un uz kuru, starp citu, pamatojas arī prasītājs kasācijas sūdzībā, prasītājs kopā ar citām četrām personām uzņēmies cukura ieviešanas un izvietojšanas darbus saskaņā ar noliktavas pārziņa vai viņa vietnieka norādījumiem cukura monopola nodaļas Rīgas noliktavās. Pēc līguma 6. panta, kā to nodibinājusi apgabaltiesa, prasītājam kopā ar pārējiem līguma slēdzējiem, starp citu, bija jāgādā arī par vajadzīgiem papildu strādniekiem, un taisni prasītāja, kopā ar pārējiem līguma slēdzējiem, pienākums bija izmaksāt algu papildu strādniekiem. Tādi līguma noteikumi neatstāj šaubas, ka prasītājs kopā ar pārējiem līguma slēdzējiem bija uzņēmies izpildīt atbildētājam zināmu darbu (CL 4226. p.), proti, cukura ieviešanu un izvietojšanu noliktavās, uz ko it sevišķi norāda līguma noteikums, ka taisni darbu izvedēju pienākums bija pieņemt un algot papildu strādniekus, kas nepieciešami šī darba rezultāta sasniegšanai. Ar to vien jau nodibināti priekšnoteikumi partu līguma kvalificēšanai par uzņēmuma līgumu pēc 1864. g. CL 4226. panta. Tādēļ pārējiem apgabaltiesas apsvērumiem, kuru dēļ viņa atzinusi līgumu par kvalificējamu kā uzņēmuma līgumu, ir tikai blakus motīvu nozīme, kādēļ arī atkrit tie apcerējumi kasācijas

114 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter. 1936/1937, izdevniecība "Grāmatrūpnieks", 26–27. lpp.

115 Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1871 год. Составил Г. Вербловский, Воронеж, типография Н. Д. Гольдштейн, 1872 г., с. 61–62.

116 II Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: Latvijas Tiesu palātas loceklis F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1926, 56. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi. 8. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1924. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1997, Rīga, 128. ieraksts, 3172–3173. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1928/Nr. 12 pielikums, 276. lpp. LNDB

sūdzībā, ar kuriem prasītājs apstrīd šo blakus motīvu pareizību pēc būtības. Pie tam atzīmējams, ka apstākļi, ka maksa darbu izvedējiem bijusi paredzēta par katru cukura maisu vai kastī un ka tā bijusi izmaksājama par katrām 2 nedēļām, ir nenozīmīgs jautājumā par līguma kvalifikāciju, jo pēc 1864. g. CL 4245. panta maksa pēc uzņēmuma līguma var būt norunāta par darbu daļām. Tāpat nerunā pretim uzņēmuma līguma būtībai apstākļi, ka tas bijis noslēgts uz noteiktu laiku un ka līgumā bijušas paredzētas atbildētājam tiesības līgumu uzteikt katrā laikā, jo darbu izpildīšana, cukura ievietošana un izvietošana noliktavās varēja turpināties ilgāku laiku un līdz ar to arī varēja tikt ierobežota ar noteikta laika notecējumu. Aiz šiem iemesliem apgabaltiesas slēdziens, ka partu līgums kvalificējams kā uzņēmuma līgums, ir pareizs. Un, tā kā Likums par darba laiku un it īpaši tā 18. p. uzņēmējiem nav attiecināms, tad prasītājs arī nevarēja uz tādu līgumu pamatot prasību par atlīdzību par neizlietoto atvaļinājumu. Tāpat uz tādu līgumu viņš vispār nevarēja pamatot prasību par atlīdzību par atlaišanu no darba bez iepriekšējas uzteikšanas, kuru viņš bija kvalificējis kā darba algu. Bez tam nav arī pamatots prasītāja pārmetums apgabaltiesai, ka tā neesot pareizi iztulkojusi atbildētāja 1936. g. 18. oktobra rakstu, no kura esot redzams, ka līgums ticis uzteikts uz 1936. g. 5. novembri, kāpēc tam bijusi tiesība strādāt no šī datuma vēl 2 nedēļas uz priekšu. Apgabaltiesa taisni iziet no tā, ka līgums uzteikts uz 1936. g. 5. novembri, bet atrod, ka tā uzteikšana darbu uzņēmējiem paziņota jau tā paša gada 16. oktobrī, tātad ar prāvnieku līguma § 13. paredzēto 2 nedēļu iepriekšējo uzteikšanu. Taisni pats prasītājs nav pareizi izpratis līguma § 13., kurā teikts, ka atbildētāja patur sev tiesību līgumu katrā laikā izbeigt, paziņojot tikai par 2 nedēļas iepriekš. No šāda noteikuma nevar secināt, ka pie 2 nedēļu iepriekšējas uzteikšanas līgums paliktu vēl spēkā 2 nedēļas pēc uzteikumā norādītās līguma izbeigšanas dienas, kā to atrod kasācijas sūdzības iesniedzējs. Tāpēc jau vien apgabaltiesa varēja atraidīt prasītāja prasību daļu par atlaišanu no darba "bez likumīgās uzteikšanas", kā tas prasībā teikts. (Sen. CKD kopsēdes 1938. g. 20. okt. spr. Nr. 48)¹¹⁷

*

Miertiesnesim iesniegtā prasības lūgumā prasītāja pilnvarnieks lūdzis piespriest no atbildētāja par akorda darbiem virsstundu atlīdzību Ls 790,24 par nostrādātām laikā no 1937. g. 1. aprīļa līdz 1938. g. 4. novembrim virsstundām un Ls 191,01, kas sastādot atbildētāja nelikumīgi ieturētos no prasītāja algas 7 % maksājumiem apdrošināšanai pret nelaimes gadījumiem. Miertiesnesis un apgabaltiesa atraidījuši prasību. Prasītāja pilnvarnieka kasācijas sūdzība nepelna ievēriību. Apgabaltiesa, pamatojoties uz nopratināto liecinieku liecībām, atradusi par pierādītu, ka akorda darbus, par kuriem bijusi nolīgta īpaša atlīdzība, prasītājs izpildījis, strādādams grupā ar citiem strādniekiem, un ka šai grupai bijusi tiesība izpildīt darbu arī ar viņas pieņemtiem strādniekiem, kuriem alga maksāta par stundām no grupai pienākošās atlīdzības un pašas grupas nolīgta apmērā, pie kam grupa pati varējusi iedalīt darbu un darba

laiku. Konstatējot tādā kārtā, ka prasītājs saņēmis atlīdzību par zināmu darbu, darba rezultātu, apgabaltiesa jau pietiekoši bija nodibinājusi savam tālākam slēdzienam nepieciešamo priekšnoteikumu, ka partu attiecības apspriežamas pēc uzņēmuma līguma normām (CL 2212. p.; Sen. CKD kops. spr. 38/48) un šī iemesla dēļ vien varēja prasību atraidīt. Tāpēc pārējiem apgabaltiesas motīviem par to, kamdēļ prasība par virsstundām atraidāma, ir tikai blakus nozīme, jo tie apgabaltiesas slēdziena gala iznākumu nevar iespaidot. Šī paša galvenā motīva dēļ un konstatējot uz viņas spriedumā aprādīto datu pamata, ka prasītājs piekritis 7 % atvilkumam no viņa atalgojuma iemaksām apdrošināšanai pret nelaimes gadījumiem, apgabaltiesa nākusi pie pareiza slēdziena, ka arī prasības daļa par Ls 191,01 atraidāma. Prasītāja pilnvarnieka norādījums, ka apgabaltiesa esot pārkāpusi CL 2212. p., neapsverot ar liecinieka liecību nodibināto apstākli, ka prasītājs strādājis ar atbildētāja rīkiem, arī nepelna ievēriību, jo apgabaltiesa šādu faktisku apstākli nav konstatējusi un, bez tam, darba rīku piederība pasūtītājam nebūt nav esenciāla uzņēmuma līguma sastāvdaļa. (1940. g. 22. febr. spr. Nr. 84)¹¹⁸

2220. pants

[Privātlīguma 4239. pants]

Ja līgums uzskatāms par uzņēmuma līgumu, tad jautājumu, par kādu vainas pakāpi atbild uzņēmējs, izšķir priv. lik. 4176. pants, kas pēc 4227. p. piemērojams arī uzņēmuma līgumam un priv. lik. 4239. p.; pēc pievestiem pantiem uzņēmējam jāievēro visa t. s. augstākā rūpība (*omnis diligentia*), un tas neatbild tikai par nenovēršamiem gadījumiem (*casus*)... Šai ziņā attiecībām starp uzņēmēju un viņa izvēlēto kalpotāju, no vienas puses, un starp uzņēmēju un pasūtītāju, no otras puses, jāpiemēro nevis vispārējais priv. lik. 3447. p., bet speciālais 4236. p.; šis pēdējais pants uzliek uzņēmējam atbildību arī par viņas ievēlēto kalpotāju vieglprātību, t. i., par viņu nolaidību. 4236. p., pretēji 3447. p., neuzliek cietušanai personai par pienākumu pierādīt uzņēmēja vainu pie kalpotāja izvēlēšanas, t. i., pierādīt uzņēmēja *culpa in eligendo* tai ziņā, ka uzņēmējs iepriekš nav pārliecinājies par savu kalpotāju spēju un piemērojamību. 4236. pants turpretim nodibina uzņēmēja atbildību jau tad, ja attiecīga kalpotāja nolaidība kā tāda ir pierādīta, jo 4236. p. uzliek uzņēmējam atbildību, ja tas nodarbinājis vieglprātīgus kalpotājus, t. i., nodarbinājis kalpotāju, kas izrādījies par vieglprātīgu: ar citiem vārdiem, uzņēmējs atbild par kalpotāju, kas pielaidis nolaidību. (1923. g. 26. apr. spr. Nr. 141)¹¹⁹

2223. pants

[Privātlīguma 4244. pants]

Apgabaltiesas apcerējumi par to, ka darbuzņēmuma līgums pielaiž darba al-

117 XV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums, 1939. g. Nr. 1, 175–176. lpp.

118 XVI Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumu izvilkumi. Sastādījuši Senāta Civilā kasācijas departamenta priekšsēdētājs senators O. Ozoliņš un senators P. Leitāns. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 3 1940, 178–179. lpp.

119 II Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: Latvijas Tiesu palātas loceklis F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1926, 56. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi. 7. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1923. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1997, 33. ieraksts, 2712–2714. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1927/Nr. 6-7 pielikums, 104. lpp. LNDB

gas prasību, paši par sevi nav pareizi; gan CL 4244. p. un turpm. p. runā par “maksu” (“Lohn”, “плата”), bet tā nav “alga” (Dienstlohn, Gehalt, жалование), kuru paredz CL 4174. p.; analogija ar pakalpojuma līgumu (4227. p.) nenozīmē, ka visi pakalpojuma līguma institūti būtu vienkārši piemērojami uzņēmuma līgumam, bet tikai tik tālu, kā tas savienojams ar uzņēmuma līguma būtību (piem., izbeigšanās iemesli, izņemot uzteikšanu utt.). (1931. g. 26. febr. spr. Nr. 1216)¹²⁰

2329. pants

Pilnvarojuma apstrīdēšanas robežas

Civillikuma 2329. pants nosaka, – ja kāds vēlāk apstiprina savu lietu vešanu, kas uzsākta vai jau nobeigta bez viņa uzdevuma, tad lietveža tiesiskais stāvoklis ar to nepārgrozās, bet attiecībā uz lietu vešanas apstiprinātāju piemērojami pilnvarojuma līguma noteikumi.

Sniedzot minētās tiesību normas izpratni, tiesību doktrīnā ir izteikts viedoklis, ka uzsākto vai jau pabeigto lietvedību var apstiprināt tikai kopumā. Nav pieļaujams, ka pārstāvāmais apstiprina sekmīgi pabeigtas lietas, bet neapstiprina tās, kurām ir nelabvēlīgs iznākums (Civillikuma komentāri: Ceturtā daļa. Saistību tiesības. Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā, Mans īpašums, 2000). (SKC-343/2010)

2352a. pants

Morālā kaitējuma kompensācijas piedziņas priekšnoteikumi

Prasījuma izspriešanas priekšnoteikumi morālā kaitējuma kompensācijas piedziņai Civillikuma 2352a. panta trešās daļas un 1635. panta izpratnē ir divi juridiski nozīmīgi aspekti – pirmkārt – apstākļi, ka darba devējs ir veicis neatļautu darbību, un, otrkārt – pierādījumi par morālā kaitējuma nodarīšanu darbiniekam. (SKC-196/2009)

2377., 2384., 2385. pants

[Privātlikuma 3696., 3702, 3703., 3715. pants]

Apgabaltiesa atraidījusi prasību, nākot pie slēdziena, ka lietā nav pierādīts, ka prasītāja ar tagad mirušo Ādamu B. bija noslēgusi darba līgumu, bet ka ir gan pierādīts tas, ka prasītāja bija aizgājusi dzīvot pie Ādama B. kā līgava ar nodomu salaulāties. No šī nodoma tomēr nekas neesot iznācis, un prasītāja pēc neilga laika aizgājusi no B. Pie tādiem apstākļiem prasītāja, pēc apgabaltiesa atzinuma, nevar prasīt atlīdzību no atbildētājas, kaut arī viņa būtu izpildījusi B. saimniecības vadītājas pienākumus. Apgabaltiesa tomēr nav ņēmusi vērā CL 3703. pantu, saskaņā ar kuru tas, kas kaut ko devis sakarā ar kādu notikumu, kuram nākotnē jāiestājas, var prasīt atpakaļ iedoto,

120 VII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1931, 47. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 12. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1930–1933, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 184. ieraksts, 4758–4759. lpp.

ja šis notikums neiestājas. Ievērojot CL 3715. un 3696. pantu, pie izpildītiem darbiem var prasīt šo darbu vērtības atlīdzināšanu, par cik pretējā puse, ietaupot izdevumus, būtu no tās iedzīvojusies. Tādēļ, ja apgabaltiesa bija nodibinājusi, ka prasītāja bija strādājusi pie B. kā saimniecības vadītāja cerībā, ka viņa ar B. salaulāsies, un ka šis notikums tomēr nebija iestājies, tad viņa, ievērojot CL 3703., 3715. un 3696. pantu, nevarēja prasību atraidīt, bet viņai vajadzēja nodibināt prasītājas pastrādāto darbu vērtību, par cik pretējā puse, ietaupot izdevumus, būtu no tās iedzīvojusies, un to piespriet prasītājai. (1936. g. 23. sept. spr. Nr. 1427)¹²¹

*

Konkrētā prasība ir kvalificējama kā *condictio causa data causa non secuta* (1864. g. CL 3703. p.), jo prasītāja ir paskaidrojusi, ka viņa izpildījusi darbu atbildētāja saimniecībā, pieņemdamā, ka saņems darba devēja mantu kā mantiniece. Viņa atprasa zaudēto darba izpeļņu tādēļ, ka mājas nevarēs vairs mantot, jo tās ir jau atsavinātas trešai personai. Atkrītot iespējai saņemt darba devēja mantu par pastrādāto darbu, prasītājai saskaņā ar 1864. g. CL 3715. un 3696. pantu ir tiesība prasīt atlīdzināt pastrādātā darba vērtību par tik, par cik atbildētājs, ietaupot izdevumus, būtu no tās iedzīvojis¹²² (salīdz. Sen. CKD 36/1427). (Sen. CKD kopsēdes 1939. g. 25. janv. spr. Nr. 11)¹²³

*

Apgabaltiesa, pamatojoties uz lietā noskaidrotiem apstākļiem, ir konstatējusi, ka Pilups K. 1927. gada 3. maijā iesācis izpildīt visus saimniecības darbus atbildētājai B. piederošās “Baložu” mājās uz tā pamata, ka atbildētāja solījies ar prasītāju precēties; šo solījumu atbildētāja tomēr neesot turējusi, jo paskaidrojusi, ka ar prasītāju nevēloties laulāties un 1937. gada marta mēnesī pat tikusi baznīcā uzsaukta ar kādu citu vīrieti. Izejot no minētiem konstatējumiem, apgabaltiesa ir nākusi pie kasācijas kārtībā nepārbaudāma slēdziena, ka partu laulība nav noslēgta vienīgi atbildētājas vainas dēļ. Pretēji atbildētājas norādījumam kasācijas sūdzībā, ar atbildētājas atsacīšanos salaulāties ar prasītāju un ar uzsaukšanu baznīcā ar citu vīrieti, prasītājam bija zudusi iespēja kļūt par atbildētājas vīru, un līdz ar to 1864. g. CL 3703. pantā paredzētā notikuma, kā konkrētā gadījumā salaulāšanās ar atbildētāju, iestāšanās kļuva neiespējama, jo atbildētājai vienā un tai pašā laikā nebija iespējams salaulāties ar to vīrieti, ar kuru viņa uzsauca baznīcā, un bez tam arī ar prasītāju. Ja arī atbildētāja vē-

121 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums, Nr. 1 1936/1937, 22–23. lpp.

122 Piekritības jautājumos Senāts ir izteicis svarīgu tēzi, ka par darba algas prasību (CPL 36. p. 2. piezīmes nozīmē) ir uzskatāma arī prasība uz atprasījumu tiesību pamata (1864. p. CL 3703., 3715., 3696. p.), ar kuru pieprasa atlīdzināt pastrādātā darba vērtību, par cik atbildētājs, ietaupot izdevumus, ir iedzīvojis. Ar šo kopsēdes spriedumu (39/11) Senāts ir pašķīris ceļu tiem, kas gan nav strādājuši uz darba līguma pamata, tomēr darbu ir darījuši, vai nu cerībā būt par iegātniem vai laulātiem, vai saņemot solījumu par adoptēšanu vai mantas novēlēšanu pēc nāves. Bieži šādas personas, apstākļiem mainoties, tiek izmestas no darba vietas un pamestas likteņa varā, un nav pamata liegt tām atvieglojumus, ko bauda citi darba algas prasītāji. Ozoliņš O. Senāta Civildepartamenta prakse 1939. gadā. Tieslietu Ministrijas Vēstnesis 1940. g. Nr. 2, 236. lpp. LNDB

123 XV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Tiesu palātas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 4 1939, 192–193. lpp.

lākā laikā nav salaulājusies ar citu vīrieti, tad šis apstāklis pats par sevi neiznīcina jau agrāk iestājušos nespēju prasītājam apprecēties ar atbildētāju. Tādēļ arī apgabaltiesa varēja atzīt, ka prasītājam konkrētā gadījumā uz 1864. g. CL 3703., 3715. un 3696. p. pamata ir radusies tiesība atprasīt atbildētājas saimniecībā ieguldītā darba vērtību, kura apmērs nodibināts ar lietpratēja atzinumu. (1939. g. 31. aug. spr. Nr. 693)¹²⁴

*

Ernests K. iesniegtā kasācijas sūdzībā apstrīd apgabaltiesas sprieduma pareizību vispirms aiz tā iemesla, ka apgabaltiesa no prasītājam pienākošas atlīdzības par darbu neesot atskaitījusi visus Ls 1200, kurus viņš devis prasītājam kā pabalstu. Šis iebildums nevar pelnīt ievēriību. Kasācijas sūdzības iesniedzējs gan paskaidro, ka viņš nav spiests izdarīt prasītājam kādus dāvinājumus, un ja prasītāja pieprasot algu, tad viņš, atbildētājs, varot atprasīt pabalstu. Turpretim, prasītājam izsniegtais uz partu vienošanās pamata Ls 1200 lielais pabalsts nav tā pati darba atlīdzība, kas viņai pienācās, jo pabalsts ir maksāts prasītājam uz cita pamata, nevis uz darba līguma pamata. Šo, kā pabalstu prasītājam izmaksāto, summu atbildētājs varētu ieskaitīt prasītājas algā tad, ja viņam būtu tiesības uz kaut kāda likumīga pamata prasīt no prasītājas šī pabalsta atmaksu. Bet taisni tādas tiesības apgabaltiesa nav nodibinājusi un arī atbildētājs kasācijas sūdzībā nav norādījis likumīgu pamatu šī pabalsta, kuru viņš kvalificē kā dāvinājumu, atprasīšanai. Par atbildētāja atprasījuma tiesību un atprasāmās summas ieskaitu algā varētu runāt arī tad, ja partu vienošanās par pabalstu būtu notikusi izredzē, ka prasītāja, saņemot pabalstu, neprasīs atlīdzību par darbu (1864. g. CL 3703. p.). Turpretim, atbildētājs savā kasācijas sūdzībā uz šādu partu vienošanos nosacījumu nav pat atsaucies. Tas vien vēl, ka apgabaltiesa tomēr viena gada atalgojumu ieskaitījusi pabalstam izsniegtā summā, negroza nupat aprādīto partu attiecību izpratni un nozīmi, jo apgabaltiesa, kā tas redzams no sprieduma motīviem, šo ieskaitu izdarījusi tādēļ, ka prasītāja tam bija piekritusi. (1939. g. 28. oktobra spr. Nr. 887)¹²⁵

124 XVI Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumu izvērtējumi. Sastādījuši: Senāta Civilā kasācijas departamenta priekšsēdētājs, senators O. Ozoliņš un senators P. Leitāns. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 1 1940, 32. lpp.

125 XVI Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumu izvērtējumi. Sastādījuši: Senāta Civilā kasācijas departamenta priekšsēdētājs, senators O. Ozoliņš un senators P. Leitāns. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 1, 1940, 119–120. lpp.

1.2. Izvilkumi un tēzes Latvijas Civilprocesa likuma normu secībā

Pēdējā laika grozījumi Civilprocesa likumā liecina par tendenci pārņemt no 1938. gada Civilprocesa likuma¹²⁶ tā vērtīgāko daļu, kas izturējusi laika pārbaudi. Šī likuma komentārus izmantoja daudzi jaunāko Civilprocesa likuma II daļas komentāru autori. Lai šo saikni uzturētu arī tiesu praksē, vēsturiskie izvilkumi izkārtoti hronoloģiskā secībā pie atbilstošām mūsdienu Civilprocesa likumu normām pirms 2009.–2012. gada nolēmumu tēzēm. Izņēmums ir 1. pants, kura vietā šodien piemēro 223. pantu.

Līdz 1940. gadam Civilprocesa likuma 1. panta¹²⁷ tvērums atšķīrās no šā brīža Civilprocesa komentāros dotās normas traktējuma¹²⁸.

Apkopojot Krievijas tiesu reformas atziņas, 1866. gadā izdotajos "Apsvērumos, uz kuriem balstās Tiesu nolikumi" paskaidrots, ka Civilprocesa nolikuma 1. pantā ir ietverta tiesu varas nošķiršanas no administratīvās varas būtība, jo piezīme pie šī panta noteica, ka jebkurš administrācijas vai amatpersonas prasījums, kuram likums piešķir neapstrīdamības raksturu, kas necieta iebildumus sacikstes procesa ietvaros, piekrit administrācijas pārziņai nevis tiesu iestāžu izšķiršanai.¹²⁹

Savukārt 2. pants noteica, ka privātpersonas vai sabiedrības, kuru likumīgās intereses tiks aizskartas ar pārvaldes vai amatpersonas rīkojumu, var iesniegt tiesā prasību par aizskarto tiesību atjaunošanu, taču prasības pieteikums neaptur pārvaldes vai amatpersonas rīkojumu, līdz kamēr tiesa to neizlemj.

Pēc 1864. gada tiesu reformas Krievijā, kad Civilais un Kriminālais kasācijas departaments tika pievienots senātam, tas bija gan augstākā izpildu varas uzraudzības iestāde, gan augstākā tiesu nolēmumu pārsūdzības instance, kuru starpā reizēm bija domstarpības par to, vai materiāli tiesiskās attiecības konkrētajā lietā izriet no privātām tiesiskām attiecībām, vai publiskām un līdz ar to, vai lieta izskatāma vienā, vai otrā varas atzarā.

Krievijas Senāta tvērumā tas izpaudās lietas pakļautībā Senāta Pirmajam departamentam kā valsts pārvaldes institūtam vai Senāta Civilās Kasācijas departamentam kā tiesu varas institūtam, t. i., izpildu varai vai tiesu varai.

Bijušais Senāta ober-prokurors un senators, vēlāk Tartu universitātes profesors I. Tjutrumovs, 1925. gada mācību grāmatā "Civilprocess" izvērtējis vairāk nekā 50 gadus ilgo Civilprocesa nolikuma piemērošanas praksi Senātā, konstatēja, ka Civilprocesa

126 Civilprocesa likums ar paskaidrojumiem – izvilkumiem no Latvijas Senāta un Tiesu palātas spriedumiem un no attiecīgās zinātniskās literatūras, kā arī dažiem aizrādījumiem uz likumdošanas motīviem. Sastādījuši F. Konradi, T. Zvejnieks u. c. – Rīga: Valsts tipogrāfija, 1939

127 1864. g. 20. novembra likuma redakcijā: "Ikvienš strīds par civiltiesībām piekrit tiesu iestāžu izšķiršanai." Bet ar 1931. g. 3. jūlija likumu tas papildināts ar piezīmi: "Prasījumi, kuriem likums piešķir neapstrīdamības raksturu, piekrit pārvaldības iestāžu vai administratīvo tiesu, bet ne civiltiesu pārziņai." Civilprocesa nolikums 1932. gada izdevums ar Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta paskaidrojumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izd. "Jurist", 1933, 5. lpp.

128 Civilprocesa likuma komentāri. I daļa (1.–28. nodaļa). Sagatavojis autoru kolektīvs prof. K. Torgāna zinātniskā redakcijā. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2011, 17–20. lpp.

129 Судебные Уставы 20 ноября 1864 года, с изложением рассуждений, на коих они основаны, ч. 1, изд. Государственной канцелярии, 1866 г., с. 15–17. <http://civil.consultant.ru/reprint/book/115/6.html> [Skatīts 9.10.2012]

nolikuma 1. pantā teiktais pats par sevi vēl nenorāda uz pazīmēm, kuru esība liek tiesai atteikt līdzdalību tiesību aizsardzībā. No Valsts Padomes 1862. gada žurnāla Nr. 65 drīzāk var secināt, ka 1. panta saturs nav vērsts uz šo pazīmju noteiksmi, bet gan uz precīzu pamatprincipu definēšanu tiesu varas atdalīšanai no administratīvās, it īpaši 1. piezīmes sakarā par to, ka administratīvo iestāžu un personu prasības, kurām likums piešķir neapstrīdamības raksturu, kas nepieļauj iebildumus sacīkstes procesā, attiecas uz izpildu, nevis tiesu iestādēm. Tādējādi Civilprocesa nolikums, balstoties uz tiesu varas nošķiršanu no administratīvās, savās konstatācijās pretstata apstrīdamās civilietas un neapstrīdamās¹³⁰ administratīvās. Bet kur ir robeža starp viena un otra veida lietām? No vienas puses, ne visas administratīvo iestāžu un personu prasības var tikt atzītas par neapstrīdamām un izpildvaras pārvaldē nevis tiesu iestāžu ziņā esošām, jo arī valsts savas valsts kases personā ir privāttiesību subjekts, dažādu īpašumu valdītāja, iesaistās juridiskos darījumos utt., tādēļ tai ir nepieciešama tās īpašuma tiesību aizsardzība, bet, no otras puses, kā to apliecina Civilprocesa nolikuma 1., 2. un 3. pants, ne katra privātpersonas prasība pret administratīvo personu ir tiesu iestāžu ziņā, jo dažkārt šīs prasības var būt neapstrīdamo prasību jomā, kas nepieļauj iebildumus sacīkstes procesā.

No Civilprocesa nolikuma pirmo triju pantu kopjēgas izriet, ka neviena administratīvā iestāde vai persona nevar pieņemt savā izskatīšanā un izlemšanā jebkādus strīdus par civilām tiesībām, tāpat kā tiesai nav tiesības uzskatīt par sev pakļautiem tādus administratīvo iestāžu vai personu prasījumus, kuriem likums piešķir neapstrīdamības raksturu.¹³¹

Tādējādi jau 19. gadsimta otrajā pusē Senāta praksē tika atzīts, ka lietas pakļautība izpildu varai vai tiesu varai ir izšķirama pēc prasības priekšmeta, nevis pusēm lietā vai viņu iebildumiem.

Tiesu iekārta Latvijas Republikā tika veidota, saglabājot Krievijas impērijas XIX gs. tiesu reformā veidoto struktūru un tiesāšanas pamatprincipus. Pārņemot šo modeli, vienlaikus tiesu uzbūvē un procesā tika iedzīvinātas modernākās franču, šveiciešu un austriešu idejas par taisnu tiesu.¹³²

Lai gan par 1864. gada tiesu reformu var teikt, ka tā aizsāka no privātām un publiski tiesiskām attiecībām izrietošo strīdu regulējuma nošķiršanu izpildvaras un tiesu varas atzārā, tomēr tas pamatā (izņemot dažus pantus Civilprocesa nolikumā un nodokļu piedziņas regulējumā) notika tiesu praksē nevis speciālajos normatīvajos aktos. Aizsāktās administratīvās justīcijas reformas ietvaros Krievijas pagaidu valdība 1917. gada 30. maijā izdeva likumu par administratīvām tiesām,

tomēr sabiedriski politiskās iekārtas nomaīņas dēļ to īstenot neizdevās. Nedaudz pārveidojot to, Latvijas Republikas Satversmes Sapulce 1921. gada 4. martā pieņēma Likumu par administratīvām tiesām (21./59),¹³³ kas bija piemērots vietējām vajadzībām. Tagad bija izšķirams jautājums, vai lietas pamatā ir civiltiesisks prasījums un tā skatāma sacīkstes kārtībā vispārējās jurisdikcijas tiesā vai tās pamatā ir publiski-tiesiskas attiecības un tā objektīvi izmeklējama administratīvajā tiesā, vai tas ir, piem., pašvaldības lēmums par iekšējās struktūras reorganizāciju (SKC-736/2010*) vai mācītāja atcelšanu no amata (SKC-531/2009), kas nav pakļauts tiesas kontrolei nedz administratīvā, nedz civilprocesuālā kārtībā.¹³⁴

Krievijas Senāta departamentu kopsēžu lēmumi piekritības strīdos nezaudēja savu aktualitāti arī 20.–30. gadu Latvijas tiesu praksē, tas parādās arī spriedumu izvilkumos.

Senāta Civilā kasācijas departamenta priekšsēdētājs Osvalds Ozoliņš privāto un publisko tiesību mijiedarbību redzēja šādi – ja publiskās tiesības organizē valsts dzīvi centralizēti, tā sakot, “no augšas”, civiltiesības to pašu dara decentralizēti, tā sakot, “no apakšas”, un, apvienojot un ievadot kopējā guļtnē neskaitāmās sīkās privātās intereses, no kā sastādās tautas ikdienišķīgā dzīve, civiltiesības rada bāzi, uz kuras darbojas publiskās tiesības. Publisko tiesību iespēšanās privāttiesiskajā laukā tomēr nav uzskatāma par civiltiesību principiālu noliegšanu, bet par abu sistēmu koordinēšanu valsts un pilsoņu kopuma interesēs.¹³⁵ Civilprocesa likumā noteiktos izņēmumus un atvieglojumus darba algas prasību izskatīšanā¹³⁶ izvērtējis Rīgas apgabaltiesas vicepriekšsēdētājs M. Bērziņš.¹³⁷

Vācijā 19. gadsimta nogalē ar 1890. gada 29. jūlija likumu ieviesa rūpniecības tiesas darba strīdu izšķiršanai starp darba devējiem un darba ņēmējiem, līdzīgas tiesas ar 1904. gada 6. jūlija likumu ieviesa tirgotājiem. Vienotas un

133 Likums par administratīvām tiesām. Likumu un valdības rīkojumu krājums 1921. gada 3. aprīlī, 7. burtnica Nr. 59, 115. lpp. 134 Skat. arī Pagasts J. Civiltiesiskie un publiski-tiesiskie prasījumi. A/S “Rota”, Rīga, 1940. (Novilkums no “Jurists” Nr. 7/8 (101/102) 1939. g.) LNDB

135 Ozoliņš O. Civiltiesību organizējošā un audzinošā nozīme. Prezidenta Ulmaņa Civillikums. Rakstu krājums. Rīga: Pagalms, 1938, 48., 52. lpp. Skat. arī viņa rakstus: Valsts atbildība par ierēdņiem. // Tieslietu Ministrijas Vēstnesis 1935. g. Nr. 2, 283–295. lpp.; Senāta Civildepartamenta prakse 1939. gadā. // Tieslietu Ministrijas Vēstnesis 1940. g. Nr. 2, 233–270. lpp. LNDB

136 Persona var uzņemties saistības sniegt savus pakalpojumus tikai uz noteiktu laiku vai noteikta darba izpildei.

Ar 1890. gada 27. decembra likumu pievienots:

Pakalpojumu līgumu, kurā nav norādīts termiņš, jebkura no pusēm var pārtraukt jebkurā laikā.

Vienpusēja griba pārtraukt līgumu var būt pamats zaudējumu piedziņai.

Pienācīgā atlīdzinājuma noteikšanai nepieciešamības gadījumā jāņem vērā parašas, nolīgto pakalpojumu raksturs, nokalpotais laiks, veiktie ieturējumi un maksājumi, vecuma pensijas nodrošināšanai, un kopumā visi apstākļi, kuri var liecināt par kaitējuma esību un tā apmēru.

Še izklāstīto apsvērumu dēļ puses nevar pirms laika atteikties no iespējamo zaudējumu piedziņas.

Strīdi, kuri var rasties piemērojot šī panta iepriekšējās daļas, ja tie nonāk skatīšanā vispārējās vai apelācijas tiesā, jāsaplātavo izskatīšanai vienkāršotā tiesvedības kārtībā un izskatāmi nevilcinoties. Article 1780. Code civil des Français <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do> [Skatīts 2.06.2012] vai Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) = Code civil des Français (Code Napoléon) пер. с фр. [Захватаева В.Н.] – М.: Инфотропик Медиа, 2012, с. 449.

137 Bērziņš M. Darba algas prasības. // Tieslietu Ministrijas Vēstnesis 1939. g. Nr. 4, 935–943. lpp. LNDB

130 Ar neapstrīdamību šajā kontekstā saprot to, ka šis strīds nav pakļauts izskatīšanai sacīkstes formā civilprocesā noteiktajā kārtībā (šobrīd Civilprocesa likuma 10. pants). Skat. arī likuma “Par tiesu varu” 5. pantu – Tiesas spriešana civilietās un 7. pantu – Tiesas spriešana administratīvajās lietās.

131 Пютрюмов М. – “Гражданский процесс”, издание книжного магазина Я.Рудсена, Рига, 1925; с. 11–15.

132 Osipova S. Sautk Augstāko tiesu, kas ir kasācijas instance, par Senātu ir atbilstoši Latvijas tradīcijai. // Jurista vārds, 16.10.2012/Nr.42(741), 15. lpp.

obligātas darba tiesas uz iepriekšminēto tiesu bāzes iedibināja ar 1927. gada 1. jūlija likumu. Sekojot šim procesam, pirms 80 gadiem notika diskusijas par Darba tiesu nepieciešamību Latvijā.¹³⁸

Civilprocesa nolikuma 1. pants¹³⁹

Ja līdz kasācijas instancei nonākušajā lietā risināms jautājums nevis par lietas piekritību vienai vai otrai tiesai, bet gan par to, vai lieta ir pakļauta tiesai vai administrācijai, un lieta pēc savas dzimtas izrādās izņemta no tiesu aprites un ir pakļauta administratīvām iestādēm, tad Senāts, neatkarīgi no pusēm, pamatojoties uz Civilprocesa nolikuma 584. panta 1. punktu, ierosina jautājumu par to, ka lieta nav pakļauta izskatīšanai tiesu iestādēs, un uz šī pamata atceļ apelācijas instances spriedumu. Privātpersonu prasījumu pret administratīvām iestādēm pakļautības jautājums nereti ir bijis Senāta izskatīšanā (Civila Kasācijas dep. spriedumi: 1871. g. Nr. 1080; 1873. g. Nr. 1350, 1716; 1875. g. Nr. 276; 1876. g. Nr. 147, 391; 1877. g. Nr. 260; 1878. g. Nr. 87, 128; 1879. g. Nr. 65, 77 un citi) un no šiem spriedumiem izriet, ka, tā kā pēc Civilprocesa nolikuma 1. panta tiesu iestādēs skatāmi civiltiesiski strīdi, tad privātpersonu prasījumi tika atzīti par nepiekrītošiem tiesu iestādēm, ja privātpersonu tiesību aizskārums pamatā bija amatpersonas vai administratīvās iestādes kā varas pārstāvja darbība, kurai nebija civiltiesisks raksturs (Civīlā Kas. dep-ta spriedumi: 1875. g. Nr. 276, 385; 1876. g. Nr. 391; 1877. g. Nr. 260; 1878. g. Nr. 128, 161; 1881. g. Nr. 10 u. c.), taču ne katra mantiska rakstura prasība var tikt atzīta par nepiekrītošu tiesai, jo tiesas aizsardzībā ir civiltiesības tikai to šaurākā tverumā, pakļautība tiesai ir atkarīga no tā, vai prasījums var tikt atzīts par civiltiesisku. Senāts izskaidroja, ka dienesta tiesības nevar būt prasības priekšmets, piem., tiesu izmeklētāja prasība nodrošināt viņu ar mītnes naudu, kuras piešķiršana ir atkarīga no zemstes vai pilsētas valdes rīkojumiem un kuru viņš var prasīt tikai augstāk stāvošā instancē (Sen. Civ. kas. dep. 1876. g. spr. Nr. 216), vai pilsētas domes sekretāra algas prasība (Sen. Civ. kas. dep. 1881. g. spr. Nr. 148 u. c.). Tādējādi no izklāstītā un Civilprocesa nolikuma 1. panta izriet, ka ierēdņa, šajā gadījuma slēgtās progimnāzijas ārštata skolotāja, atalgojuma prasība nav strīds par civiltiesībām un tā nav skatāma tiesu iestādēs (Krievijas Senāta Civ. kas. dep-ta 1884. g. 8. febr. spr. Nr. 21 Beļajeva pr. l. pr. pilsētas valdi)¹⁴⁰

*

138 Aronietis A. Vācijas Darba tiesas. // Tieslietu Ministrijas Vēstnesis 1930. g. Nr. 3/4, 140–143. lpp.; Krons M. Darba tiesas // "Jurists" 1932. g. Nr. 8(42), 217–220. lpp., Nr. 9(42), 255–258. lpp. un 1933. g. Nr. 4/5(47/48), 129–134. lpp. LNDB 139 1864. g. 20. novembra likuma redakcijā: "Ikviens strīds par civiltiesībām piekrit tiesu iestāžu izšķiršanai." Bet ar 1931. g. 3. jūlija likumu tas papildināts ar piezīmi: "Prasījumi, kuriem likums piešķir neapstrīdamības raksturu, piekrit pārvaldības iestāžu vai administratīvo tiesu, bet ne civiltiesu pārziņai." Civilprocesa nolikums 1932. gada izdevums ar Latvijas Senāta Civīlā kasācijas departamenta paskaidrojumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izd. "Jurist", 1933, 5. lpp. LNDB

140 Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1884 г. № 14-146, типография Книгоиздательства Л. М. Ротенберга, Екатеринославль, 1912, с. 85–86.

Likums noteikti atšķir civiltiesiskas prasības¹⁴¹, kuras izriet no civiltiesiskām, uz palpojuma līgumiem dibinātām juridiskām attiecībām, no publiska rakstura prasībām un pretenzijām, kuras izriet no publiskām juridiskām attiecībām, sakarā ar prasītāja, kā valsts ierēdņa stāvokli, valsts civildienestā, un kuras pamatojas uz to, ka valsts iestāde, kuras resorā viņš ieņem dienesta amatu, pārkāpusi viņa tiesības (1920. g. 31. marta likums par civildienestu 1., 5., 14. p. p., no vienas puses, un 10. p., no otras puses). Šai pēdējā gadījumā lieta negrozās ap prasītāja civiltiesību pārkāpumiem, t. i., ne ap strīdu par civiltiesībām, bet gan ap strīdu par prasītāja publiskām tiesībām uz prasītājam kā valsts ierēdņim – pēc viņa domām – piekrītošiem labumiem. Šādi pēdējie strīdi, kā atzinusi arī pastāvīgā Kr. Sen. civ. kas. dep. prakse – nav attiecināmi uz civ. proc. lik. 1. p. minēto strīdu par civiltiesībām un tādēļ nepiekrīt civiltiesām (spried. 1876. g. Nr. 216; 1884. g. Nr. 21; 1881. g. Nr. 148 u. c.). (1923. g. 28. sept. spr. Nr. 194)¹⁴²

*

Prasība, kuras priekšmets ir atlīdzība par izdevumiem, kurus no paša līdzekļiem sedzis lekšlietu ministrijas resora valsts ierēdnis, aprīnķa priekšnieks, sakarā ar apgaismošanu un apsildīšanu, raksturojama kā prasība par dienesta atalgojuma daļu. Šāda prasība tieši izriet no prasītāja dienesta attiecībām, tātad pamatojas uz valsts iekārtu, un apspriežama pēc valsts, resp., administratīvām tiesībām. Tādā kārtā runā stāvošais prasības priekšmets nav raksturojams kā strīds par civiltiesībām, un tādēļ, saskaņā ar civ. proc. lik. 1. p., nepiekrīt civiltiesību izšķiršanai (Kr. Sen. civ. kas. dep. spr. 1884. g. Nr. 21., Balajeva lieta; 1881. g. Nr. 148., Merinova lieta; 1876. g. Nr. 216., Bazileviča lietā). (1925. g. 30. sept. spr. Nr. 208)¹⁴³

*

Pašvaldības ierēdņa prasība par algas izmaksāšanu naudā – dzīvokļa vietā – tieši izriet no likuma, publiskajām un pašvaldības dienesta attiecībām pret tās ierēdņiem, bet ne no līguma, t. i., privāttiesiskajām attiecībām un tamdēļ saskaņā ar civ. proc. lik. 1. p. nepiekrīt civiltiesai. (1926. g. 25. nov. spr. Nr. 465)¹⁴⁴

*

Prasītājs atradies mežziņa dienestā Aizputes virsmežniecībā, skaitot no 1922. g. un, kā tādām, viņam piekrita dienesta zemes lietošana, kura, tātad, sastādīja viņa atalgojuma daļu. Tāpēc prasītāja, kā mežziņa, t. i., valsts ierēdņa attiecības pret valsti pamatojās uz valsts tiesībām, t. i., uz publiskām tiesībām un, tātad, arī apspriežamas

141 Izvilkmumos, ciktāl tas netraucē nolēmuma uztverei, saglabāts oriģinālais izteiksmes stils un rakstības veids.

142 Izvilkumi no Latvijas Senāta Civīlā kasācijas departamenta spriedumiem par laiku no 1919. g. līdz 1. jūlijam 1925. g. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas Apgabaltiesas loceklis A. Walter, II autoru izdevums, 1929, 82. lpp.

143 II Izvilkumi no Latvijas Senāta Civīlā kasācijas departamenta spriedumiem. I. turpinājums līdz 1926. g. jūlijam un pirmā izlaiduma turpinājums. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas Apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1926, 111–112. lpp. vai Senāta Civīlā kasācijas departamenta spriedumi 9. sējums: Kārtējo sēžu spriedumi, 1925. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 76. ieraksts, 1997, 3385–3386. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1929/Nr. 11-12 pielikums, 157. lpp. LNDB

144 III Izvilkumi no Latvijas Senāta Civīlā kasācijas departamenta spriedumiem. Turpinājums līdz 1927. g. jūlijam. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas Apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1927, 80. lpp.

pēc publiskām tiesībām. Prasītājs, lūdzot piespriest viņam izdevumu atlīdzību par dienesta zemes apstrādāšanu un apmērošanu, kā arī par dienesta malkas izciršanas un izvešanas izdevumiem, ar to – pēc būtības – prasa atlīdzību it kā par priekšlaicīgu atļaišanu no dienesta. Tāpat nupat minētās prasības izriet no prasītāja dienesta attiecībām pret valsti, bet nemaz ne no kādām privāttiesiskām attiecībām pret valsti vai pret zemi, kura tikusi nodota viņam lietošanā vienīgi dienesta dēļ, bet nekad ne privātas saimniecības nolūkam. Tāpēc tagadējā prasība, kura... izriet no viņa dienesta attiecībām pret valsti un vērsta uz viņa tiesību izvešanu pret valsti, pamatojās uz publiskām tiesībām un apspriežama tikai pēc publiskām tiesībām. Pie šādiem apstākļiem prasības priekšmets nav strīds par civiltiesībām un prasība tāpēc nepiekrīt civiltiesai. (1928. g. 26. apr. spr. Nr. 684)¹⁴⁵

*

Prasītājs pamato savu prasību uz to, ka viņš prasības rakstā aprādīto laiku kalpojais kā skolotājs D. skolā R. pagastā un ka pagasta padome atteikusies ierādīt viņam attiecīgu dzīvokli, kā arī nav maksājusi pasta piegādāšanas naudu, kādēļ viņam nākoties no pagasta pieprasītā atlīdzība par telpu vērtību un par korespondences nogādāšanu ar saviem līdzekļiem. Tādā kārtā prasītājs, kā pareizi aizrāda apgabaltiesa, ceļ prasību par viņam kā pašvaldības darbiniekam, pēc viņa domām, pienākošos atlīdzību par pašvaldības dienesta izpildīšanu un, tāpat, pamato savu prasību uz viņa publiskā dienesta attiecībām ar pagasta pašvaldību, t. i., uz publiskām tiesībām. Pēc civ. proc. lik. 1. p. civiltiesai piekrīt tikai strīdi par civiltiesībām, bet ne par publiski-tiesiskām attiecībām. Tāpēc Miertiesnesim bija tiesība prasību izsniegt prasītājam atpakaļ un apgabaltiesa pareizi atstājusi bez ievēribas prasītāja par Miertiesneša lēmumu iesniegto blakus sūdzību (Sen. spried. 26/465 un tur pievestie spriedumi); pagasta skolotājs gan nepieder pie pagasta pašvaldības amatpersonām, bet tomēr pie pagasta pašvaldības darbiniekiem (sk., piem., likuma par pašvaldību 13. p. "f" pkt.), kaut arī viņš padots Izglītības ministrijas resoram un saņemtu pensiju no valsts līdzekļiem, bet savu algu un pārējo dienesta atlīdzību prasītājam, cik tālu tāda vispār pienākas viņam, izmaksā pagasts kā skolas uzturētājs uz dienesta attiecību pamata. (sk. Lik. par Latvijas izglītības iestādēm 52., 53. p. p. (lik. kr. 19/155); Likuma par obligāto skolu skolotāju algu 3. p., lik. kr. 21./112.) Tāpat apgabaltiesa nav prasītāja pievestos likumus pārkāpusi. (1932. g. 24. febr. spr. Nr. 470)¹⁴⁶

*

Apgabaltiesa atzīst lietu par piekritošu tiesu iestādēm uz tā pamata, ka Latvijas bankas ierēdņi saņem "atalgojumu" uz brīva līguma pamata. Latvijas banka gan atzīstama par valsts iestādi kā valsts uzņēmums un valsts kredītiestāde (sk. arī Senāta spried. 30/944; 30/1030), bet ar to pats par sevi nav teikts, ka bankas ierēdņu stāvoklis pret banku būtu viscauri apspriežams pēc Noteikumiem par civildienestu

145 IV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Turpinājums līdz 1928. g. jūlijam. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas Apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1928, 86. lpp.

146 VIII Izvilkumi no Latvijas Republikas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter. Autoru izdevums, 1933, 87. lpp.

(lik. kr. 27/172). Latvijas bankas ierēdņi valsts dienestā nesastāv, viņi arī neieņem štatos paredzētus amatus un neieiet amatu kategoriju sarakstos. Vienīgais, viņi par dienesta noziedzīgiem nodarījumiem nes atbildību "kā valsts ierēdņi" (Latvijas bankas statūtu 63. p.). Tāpat viņi paši nav valsts ierēdņi, bet tikai atbildības ziņā pielīdzināmi valsts ierēdņiem. Tāpēc, kā pareizi atrod apgabaltiesa, nav pamata tagadējo prasību neatzīt par piekritošu civiltiesām. Pretēji atbildētājas domām, tantjēma pieder pie atalgojuma veidiem. Pēc Latvijas bankas statūtu 64. p. (Nr. 27/32), bankas darbiniekiem pienākas tantjēma 2 mēnešu apmērā un, proti, 5 %. Saskaņā ar bankas statūtu 59. p. bankas ierēdņi saņem "atalgojumu". Tas pats 59. p. runā arī par "algu", tāpat neidentificējot abus šādus jēdzienus, jo nav domājams, ka likumdevējs vienā un tai pašā likumā un pat vienā un tai pašā pantā lietotu par vienu un to pašu jēdzienu divus atšķirtus apzīmējumus. Tāpēc jāpieņem, ka vārds „atalgojums” būtu plašāks, bet vārds „alga” šaurāks jēdziens (sk. L. c. l. ievad. XX. p.). Ja nu Latvijas bankas statūtu 59. p. runā par algu un 64. p., bez tā, runā arī par tantjēmu, un tai pašā laikā 59. p. paredz arī plašāko jēdzienu: "atalgojumu", tad jānāk pie slēdziena, ka tantjēma atzīstama par atalgojuma veidu, tāpat kā arī "alga" ir atalgojuma veids. Izšķirība starp šādiem 2 atalgojuma veidiem pastāv iekš tam, ka alga izmaksājama noteiktā summā periodiskos termiņos, bet tantjēma maksājama tikai no uzņēmuma tīras gada peļņas, kā uz to tieši aizrādīts Latvijas bankas statūtu 64. p. Gan tantjēma pēc savas būtības ir parciārs atalgojuma veids, bet tomēr ar to tantjēmas saņēmējs nepārvēršas par biedru (*Gesellschafter, товарищ*), bet ir un paliek ierēdnis, darbinieks, kas padots saimniekam, konkrētā gadījumā, Latvijas bankas priekšniecībai. Tā uz tantjēmu skatās arī literatūra: (*Шершеневич Г.Ф. Курс торгового права* I sēj. §. 23 VIII, 242. lpp., 4. izd.; *Titze, Das kaufmännische Hilfspersonal; Ehrenberg, Handbuch* I sēj. 611. sek. lpp.) Tāpat, pretēji Latvijas bankas pilnvarnieka domām, tantjēmas prasība attiecināma uz algas prasībām pret Latvijas banku, kādas prasības piekrīt civiltiesas izspriešanai.

Aiz aprādītiem iemesliem Senāts atrod, ka apgabaltiesa, pieņemot izspriešanai tagadējo lietu, nav atbildētājas pievestos likumus pārkāpusi. (1932. g. 27. okt. spr. Nr. 866)¹⁴⁷

*

Prasītājs bijis Tautas labklājības ministrijas, t. i., valsts, dienestā kā grāmatvedis valsts darbinieku sanatorijā Vainodē un, pēc tā, kā sanatorijas saimniecības vadītājs līdz 1928. g. 31. decembrim. Sakarā ar sanatorijā no Valsts kontroles 1929. g. februārī izdarīto revīziju, Valsts kontrole taisījusi uzrēķinu Tautas labklājības ministrijai par veļas iztrūkumu. Par notikušo uzrēķinu paziņots prasītājam kā par uzrēķinu atbildīgai amatpersonai (Valsts kontroles reglamenta 49. p.) un uzrēķina summas piedzišanai neapstrīdamu summu piedzišanas kārtībā dots attiecīgais rīkojums (turp. 67. p.). Par Tautas labklājības ministrijas rīkojumu par piedzišanu prasītājs bija iesniedzis sūdzību Senāta Administratīvam departamentam, kas ar savu 1932. g.

147 IX Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas Apgabaltiesas loceklis A. Walter, izdevniecība "Jurists", 1932, 173–174. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 12. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi (1930–1933), Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonda izdevums, Rīga, 1998, 51. ieraksts, 4848–4849. lpp.

26. septembra spriedumu prasītāja sūdzību atstājis bez ievēribas. Pēc tam prasītājs 1933. g. 5. oktobrī iesniedzis savu tagadējo prasības sūdzību. Pretēji prasītāja domām, viņa prasījums par viņa atsvabināšanas no uzrēķina summas maksāšanas taisni un tieši izriet no viņa kā valsts ierēdņa dienesta attiecībām (kaut arī pats uzrēķins noticis tikai pēc viņa atlaišanas no dienesta), ko arī pats prasītājs bija atzinis, pārsūdzot Senāta Administratīvam departamentam Tautas labklājības ministrijas rīkojumu par uzrēķina summas piedzišanu. Saskaņā ar minētiem 49., 67. p. uzrēķins piedzenams no atbildīgām amatpersonām taisni neapstrīdamu summu piedzišanas kārtībā. Tātad tagadējā prasība nepiekrīt civiltiesas izspriešanai. (1933. g. 22. nov. spr. Nr. 2940)¹⁴⁸

*

Apgabaltiesa atradusi, ka pilsētas pašvaldības štata darbinieku prasījumi par alga izmaksu nav padoti civiltiesu iestāžu kompetencei, kādēļ nākusi pie atzinuma, ka Miertiesnesis pareizi izbeidzis lietu. Prasītājs savā kasācijas sūdzībā nenoliedz, ka viņš ir Rīgas pilsētas pašvaldības štata darbinieks un saņem algu pēc attiecīgas dienesta kategorijas, bet aizrāda uz to, ka viņš ir bijis fiziska darba strādnieks, durvju sargs Rātsnamā, un ka tādēļ viņa prasījumam pret atbildētāju ir privāttiesisks raksturs. Pretēji prasītāja domām, atrašanās štata dienestā taisni nozīmē štatos paredzētā amata ieņemšanu pēc attiecīgas kategorijas (sal. Rīgas pilsētas domes 1930. g. 15. janvāri pieņemto „Dienesta noteikumu” 3. un 5. p.), kādēļ prasītājs bija amatpersona, kuras attiecībā pret atbildētāju piemīt publiski-tiesisks raksturs. Amatpersonas uzdevumu aploks un izpildāmo darbu raksturs nespēlē izšķirošu lomu pilsētas darbinieka juridiskā stāvokļa kvalifikācijā. Minēto “noteikumu” 15. pantā paredzētā tiesība uz dienestam atbilstošu atalgojumu nezaudē savu publiski-tiesisko raksturu ar to vien, ka amats ir nolikts un dienesta attiecības ir pārtrauktas, jo prasījums tomēr izriet no publiska dienesta attiecībām ar pilsētas pašvaldību, bet šāds strīds nepiekrīt civiltiesai uz CPN. 1. p. pamata (sal. Sen. CKD 32./470). (1934. g. 17. apr. spr. Nr. 2156)¹⁴⁹

*

Prasītājs pamato savu prasību uz to, ka viņš prasības rakstā aprādīto laiku kalpojies valsts krievu amatniecības klasēs kā meistars uz brīva līguma pamata ar atalgojumu pēc XII kategorijas un ka viņam, sākot ar 1932. g. 1. aprīli, alga tikusi samazināta bez viņa piekrišanas. Prasītājs tādā veidā pamato savu prasību uz viņa publiskā dienesta attiecībām ar Izglītības ministriju, pret kuru arī vērsta viņa prasība; pēc Civ. pr. nol. 1. p. civiltiesai piekrīt tikai strīdi par civiltiesībām, bet ne par publiski-tiesiskām attiecībām un tamdēļ prasība, kura izriet no prasītāja dienesta attiecībām pret valsti un vērsta uz viņa tiesību izvešanu pret valsti – pamatojas uz publiskām tiesībām

148 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 12. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi (1930–1933), Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonda izdevums, Rīga, 1998, 90. ieraksts 4982. lpp. vai X Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F.Konradi un Rīgas Apgabaltiesas loceklis A.Walter, izdevniecība “Jurists”, 1934, 105. lpp.

149 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 13. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1934–1936, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonda izdevums, Rīga, 1998, 32. ieraksts 5025. lpp.

un apspriežama tikai pēc publiskām tiesībām, bet nepiekrīt civiltiesai (Sen. CKD. spr. 1910. g. Nr. 73, 1909. g. Nr. 68; 1911. g. Nr. 34; 1932. g. Nr. 470). (1934. g. 26. okt. spr. Nr. 2582)¹⁵⁰

*

Tiesu palāta atstājusi bez ievēribas prasītāja blakus sūdzību par apgabaltiesas lēmumu, ar kuru šī lieta izbeigta nepiekrītības dēļ. Prasītāja kasācijas sūdzība nepelna ievēribu. Prasītājs lūdzis piedzīt viņam par labu no Latvijas valsts, Izglītības ministrijas personā, Ls 1537,11 darba algas. No lietas redzams, ka prasītājs ir bijis instruktors, resp., meistars Rēzeknes valsts krievu amatniecības skolā, t. i., valsts civiltiestādē, viņš arī algu saņēmis no valsts līdzekļiem (kas izriet jau no tā, ka pēc prasītāja paskaidrojuma, no viņa algas izdarīti atvilkumi krīzes apkarošanai, sk. noteikumi par krīzes laika atvilkumiem utt., valsts civildienestu lik. (1935. g. izd.) VI. piel. 1., 11. p.); algu viņš saņēmis pēc valsts ierēdņu XII kategorijas. Šādos apstākļos prasītājs tikai tad nebūtu uzskatāms par valsts dienestā atrodošos darbinieku, ja uz viņu būtu attiecināms civildienesta nolikuma 1. pielikuma 1. pants. Šī panta 1.-8. pkti prasītājam acīmredzot nav piemērojami un runāt varētu vienīgi par 9. pktu. Tomēr prasītājs neapgalvo, ka viņš neskaitītos valsts dienestā saskaņā ar budžeta paskaidrojumiem vai pēc resora vadītāja un tautas labklājības ministra saskaņota atzinuma; tādēļ arī šis punkts konkrētā gadījumā nav piemērojams. Prasītājs tādēļ atzīstams par valsts civildienestā atrodošos personu. Partī un Tiesu palāta gan nepareizi uzskata, ka prasītājs būtu atzīstams par brīva līguma darbinieku, jo 1931. g. 6. februārī izglītības ministra apstiprinātos noteikumos par valsts krievu amatn. skolām nav paredzēta viņa iecelšana štata amatā; noteikumi nav arī izdoti no Ministru Kabineta (civildien. lik. 5. p. 2. pkts “c”); nav piemērojams arī civildien. lik. 54. p. resp. 1. pielik. 3. p. īstenībā prasītājs atzīstams par papildu darbinieku, kas iecelts ārpus štata amatā (5. p. 1. pkts). Tiesu palātas gala slēdziens tomēr uzskatāms par pareizu, jo no sacītā redzams, ka prasītājs ir atradies valsts dienestā, kādēļ viņa prasība, kā pamatota uz publiskām tiesībām, civiltiesai nepiekrīt. (sk. arī Sen. CKD 34/2582). (Sen. CKD kopsēdes 1936. g. 22. apr. spr. Nr. 16)¹⁵¹

*

Apgabaltiesa, pievienojoties Miertiesneša sprieduma motīviem, uz viņas spriedumā norādīto datu pamata ir konstatējusi, ka prasītājs ir bijis Auto-tanku pulka štata brīva līguma darbinieks. Pamatodamās uz šo savu konstatējumu, apgabaltiesa nākusi pie slēdziena, ka pēc Lik. par dienesta gaitu armijā un flote 429.–433. p. (Lkr. 30/192) prasītājs kā kara resora brīva līguma darbinieks padots noteikumiem par civildienestu un ka tādēļ prasība atraidāma. Prasītājs savā prasības lūgumā pats paskaidrojis, ka viņš skaitījies Auto-tanku pulkā par brīva līguma darbinieku un saņēmis atlīdzību pēc ierindu daļas XVIII kategorijas 1. pakāpes darbiniekiem paredzētā atalgojuma

150 XI Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: Senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izdevniecība “Grāmātrūpnieks”, 1934, 118. lpp.

151 XII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: Senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izdevniecība “Grāmātrūpnieks”, 1935/1936, 590–591. lpp.

apmēra. Tātad, prasītājs pamato savu prasību uz viņa publiskā dienesta attiecībām ar Auto-tanku pulku. Pēc CPN 1. p. civiltiesai piekrist tikai strīdi par civiltiesībām, bet ne par publiski-tiesiskām attiecībām. Tādēļ prasība, kas izriet no prasītāja dienesta attiecībām pret valsti, pamatojas uz publiskām tiesībām un apspriežama tikai pēc publiskām tiesībām¹⁵², bet nepiekrīt civiltiesai (Sen. CKD 34/2582). Šo jautājumu apgabaltiesa nav apspriedusi, pārkāpjot CPN 1. p., 675. p. 1. pkt. un 196. p. (1936. g. 30. apr. spr. Nr. 1093)¹⁵³

*

Šai lietā, kā to paskaidro prasītājs savā kasācijas sūdzības 5. pktā, principiālais strīds pastāv vienīgi jautājumā, vai civiltiesā varēja celt šo prasību, ar kuru, kā pats prasītājs aizrāda, viņš vēlēties panākt administratīvā tiesā izspriestās lietas izpildīšanu. Šādu prasību, kurā gan tiek prasīta algas izmaksa par 2 1/2 mēnešiem sakarā ar atlaišanu no dienesta, bet kura tiek pamatota uz spēkā stājušos administratīvās tiesas spriedumu, prasītājs nevarēja iesniegt civiltiesā, jo pēdējai piekrist vienīgi strīdi par civiltiesībām (CPN 1. un 3. p.), un tās kompetencē neietilpst spēkā nākušū administratīvās tiesas spriedumu izpildīšana. Tādēļ konkrētā lietā Senātam nav jāizšķir jautājums, vai vispār prasība, kurā valsts ierēdnis pēc sava dienesta izbeigšanās prasa no valsts neizmaksātu algu, piekristu civil- vai administratīvai tiesai, jo tādu prasību konkrētā gadījumā prasītājs nav cēlis. (1936. g. 24. sept. spr. Nr. 1391)¹⁵⁴

*

Prasītājs pamato savu prasību uz to, ka viņš prasības rakstā norādīto laiku kalpojis uz atbildētājas zemessmēļa kā sargs uz brīva līguma pamata ar algu pēc XX. kat. 1. pak. – Ls 84 mēnesī, pie kam atbildētāja viņam neesot atlīdzinājusi par virsstundu darbu. Prasītājs tādā veidā pamato savu prasību uz viņa publiskā dienesta attiecībām ar Finanču ministriju, pret kuru arī vērsta viņa prasība. Pretēji kasācijas sūdzības iesniedzēja aizrādījumam, valsts civildienestā skaitās ne tikai štata darbinieki, bet arī valsts civildienesta lik. 5. p. 2. pkta "c" minētie brīva līguma darbinieki; prasītājs neapgalvo, ka šī panta piemērošanas priekšnoteikumi konkrētā gadījumā nebūtu konstatējami. Nav nozīmes arī tam apstāklim, ka prasītājs no 1934. g. 1. sept. līdz 1934. g. 1. dec. bijis sarga pagaidu vietas izpildītājs, jo valsts civildienesta likums attiecas arī uz vietas pagaidu izpildītājiem, izņemot 111. pantā paredzētos gadījumos, par kura piemērošanu prasītājs nerunā (valsts civildienesta lik. 5. p. 2. pkt "a" un "b"). Pēc CPN 1. p. civiltiesai piekrist tikai strīdi par civiltiesībām, bet ne par publiski-tiesiskām attiecībām. Tamdēļ prasība, kura izriet no prasītāja dienesta attiecībām pret valsti un vērsta uz viņa tiesību izvešanu pret valsti, pamatojas uz publiskām tiesībām un apspriežama tikai pēc publiskām tiesībām, bet nepiekrīt civiltiesai (Sen. CKD 34/2582, kopsēde 36/16). Senāts tādēļ atrod, ka apgabaltiesa, atstājot bez ievēribas prasītāja

152 Salīdz. SKC-659/2010* pie Civilprocesa likuma 23. panta un SKC-1172/2011 pie 223. panta.

153 XII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izdevniecība "Grāmatrūpnieks" 1935./1936., 532. lpp.

154 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums 1936/1937, 41. lpp.

blakus sūdzību par Miertiesneša lēmumu, ar kuru lieta izbeigta nepiekritības dēļ, nav pārkāpusi kasācijas sūdzībā norādītos likumus un ka tādēļ kasācijas sūdzība atraidāma. (1936. g. 27. nov. spr. Nr. 1630)¹⁵⁵

*

Apgabaltiesai bija pietiekošs pamats no viņas minētiem konstatējumiem un slēdzieniem nākt pie gala slēdziena, ka tagadējā prasības lieta par valsts darbinieka algas (par virsstundām) izmaksu saskaņā ar CPN 1. p. vispār nepiekrīt civiltiesai un ka tāpēc lieta bija izbeidzama. (1937. g. 28. maija spr. Nr. 596)¹⁵⁶

*

Prasītājs savā pret Zemkopības ministriju celtā prasībā paskaidro, ka viņš uz savas mežziņa dienesta zemes esot uzcēlis šķūni. Atbildētāja esot atļaidusi viņu no dienesta un šķūnis palicis atbildētājas rīcībā. Tādēļ lūdz piedzīt no atbildētājas par šķūni iebūvētiem materiāliem un būves darbiem Ls 444,20.

Apgabaltiesa šo lietu izbeigusi kā nepiekrītošu civiltiesai, aizrādot uz Senāta apv. sap. 1932. g. 6. maija spriedumu (M.K. pr. pret Zemkopības m-ju). Lietā nav strīds, ka šķūni uzbūvējis prasītājs no saviem materiāliem. Atbildētāja pat neapgalvo, ka šķūņa uzcelšana būtu bijusi prasītāja kā mežsarga pienākums un ka viņa šķūni būtu nodevusi prasītāja lietošanā. Arī apgabaltiesa konstatē, ka prasītājs uzcēlis jaunu labības šķūni. Minētais Senāta apvienotās sapulces spriedums tādēļ šai lietā nav piemērojams, jo tai lietā strīdus bija par remonta darbiem pie ēkām, kas bija nodotas mežsargam "dienesta dēļ". Tādos apstākļos atzīstot, ka šķūnis, kas atradies prasītāja lietošanā, sastādījis daļu no viņa atalgojuma un ka tādēļ lieta izbeidzama, apgabaltiesa ir sagrozījusi lietas apstākļus un pārkāpusi CPN 1. p. (1937. g. 25. nov. spr. Nr. 1254)¹⁵⁷

*

Tiesu palāta konstatējusi, ka saskaņā ar Jāņa Z. iesūdzības rakstu viņš nav apmierināts ar to, ka Rīgas pilsētas skolu valde nav ieskaitījusi viņam, kā skolotājam, izdienā visu to laiku, kas pēc sūdzētāja pārliecības būtu ieskaitāms. Tiesu palāta atzinusi, ka sūdzētājam – ja viņš ar šādu skolas valdes rīcību nebija apmierināts – tā bija jāpārsūdz kārtībā, kas paredzēta Likumā par administratīvām tiesām. Tiesu palāta tādēļ atstājusi bez ievēribas Jāņa Z. blakus sūdzību par apgabaltiesas lēmumu, ar kuru lieta tika izbeigta nepiekritības dēļ. Jāņa Z. kasācijas sūdzība nepelna ievēribu, jo Tiesu palātas lēmums saskan ar lik. (CPL 1. p. piez.) un Senāta CKD praksi, ar kuru jau atzīts,

155 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Valters, Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 4 1936./1937., 302. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 1934–1936. Kārtējo un kopsēžu spriedumi 13. sēj. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīgā, 1998, 98. ieraksts, 5313. lpp.

156 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators R. Konradi un Tiesu palātas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1936/1937 Nr. 9, 629–630. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 14. sējums: Kārtējo sēžu spriedumi, 1937.–1940. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 37. ieraksts, 1998, 5413–5414. lpp.

157 XIV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Tiesu palātas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 1 1938, 19. lpp. LNDB

ka prasības, kas izriet no pašvaldības ierēdņa dienesta attiecībām un vērstas pret pašvaldību, civiltiesai nepiekrīt (26/465; 32/470 u. c.). Pie tam, pretēji kasācijas sūdzības iesniedzēja domām, šai ziņā nav izšķirošas nozīmes, vai prasītājs cēlis prasību *cum* vai *sine condermnatione*. Sacītam nerunā pretim Sen. CKD spr. 21/45, uz kuru sūdzētājs atsauca, jo šis spriedums taisīts lietā, kurā prasītāja lūgusi tiesu atzīt, ka viņa ienesusi laulībā kā pūru prasības rakstā minēto mantu, t. i., lietā, kura pati par sevi piekrita civiltiesai, kamēr konkrētā lietā, kā augšā aprādīts, civiltiesai taisni nepiekrīt. Sen. CKD spr. 21/45 šajā lietā tādēļ nemaz nav piemērojams. (1938. g. 16. dec. spr. Nr. 1232)¹⁵⁸

*

Jānis B. ir pārsūdzējis kasācijas kārtībā apgabaltiesas spriedumu, ar kuru viņa prasība pret L. pagasta sabiedrību pa daļai ir tikusi atraidīta. Prasītājs šo prasību ir cēlis sakarā ar pagasta ziņneša – apkalpotāja pienākumu izpildīšanu. No lietas redzams, ka prasītājs pieņemts pagasta pašvaldības dienestā kā ziņnesis. Ja, bez tam, viņam bija jāizpilda vēl kādi pakalpojumi pagastnamā, tad šim apstāklim pagasta pašvaldības darbinieka juridiskā stāvokļa kvalifikācijā nav izšķirēja nozīmes (sal. Sen. CKD spried. 34/2156). Tātad D. celtā prasība izriet no dienesta attiecībām starp viņu un minēto pagasta pašvaldību. To tieši pastiprina Lauku pašvaldību darbinieku dienesta likums (L.kr. 3168, 5. p. II d.), pēc kura ziņneši ir pieskaitīti lauku pašvaldību darbiniekiem, līdzīgi pagasta kancelejas ierēdņiem etc. Piegriežoties jautājumam par ziņneša tiesisko stāvokli pirms 1931. g. Lauku pašvaldību darbinieku dienesta likuma izdošanas, vispirms jāpasvīturo, ka viņa uzdevumi ar minēto likumu nav tikuši grozīti. Savukārt, ziņneša (kā pašvaldības darbinieka) pieņemšana pēc tagad spēkā esošā likuma un 1922. g. Lik. par pagastu pašvaldību (L.kr. 22/119) visumā ir vienāda; bez tam, iekšlietu ministra rīkojumā, kas dots 1926. g. 25. martā (V.V. 26.77) uz Lik. par pag. pašv. 44. un 49. p. pamata, par pagasta pašvaldības iestāžu darbiniekiem, ir arī minēts pagasta ziņnesis. Vispār teorijā nosauc par pašvaldības ierēdņiem darbiniekus, kas izpilda pašvaldības kā administratīvas iestādes funkcijas, t. i., izpilda publiskus uzdevumus. Šajā nozīmē par pašvaldības ierēdņiem uzskatāms arī ziņnesis (bet ne ierindojams pašvaldības strādnieku kategorijā), jo viņa darbs nepieciešams attiecīga pagasta pašvaldības obligatorisko uzdevumu pilnīgai un lietderīgai veikšanai (doc. P. Mucenieka apcerējums “Pagasta pašvaldības darbinieku kategorijas” žurnālā “Pašvaldības darbs” Nr. 8 un 9, 1933. g., 132., 147. un 148. lp.). No teiktā jānāk pie slēdziena, ka pagasta ziņnesis arī laikā pirms 1931. g. Lauku pašvaldību darbinieku dienesta likuma izdošanas ir uzskatāms par pagasta pašvaldības darbinieku. Minētais likums šīnī ziņā tikai noteiktāk formulē ziņneša tiesisko stāvokli. Šādos apstākļos ziņneša atlīdzības prasījums sakarā ar dienesta pienākumu izpildīšanu, kā par laiku pēc 1931. g. Lauku pašvaldību likuma izdošanas, tā pirms tam, nebija apspriežams pēc Lik. par darba laiku, jo šī lieta visumā nepiekrīt civiltiesas caurlūkošanai. Minēto

¹⁵⁸ XV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Tiesu palātas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums 1939/Nr. 1, 26. lpp.

iemeslu dēļ arī iesniegtā kasācijas sūdzība nav caurlūkojama pēc tās satura. Jautājums par lietas piekritību, atkarībā no tās šķiras, tiesai jāierosina *ex officio* (Tiesu iekārtas likuma 173. p.). (1940. g. 25. janv. spr. Nr. 31)¹⁵⁹

3. pants

Gan prasības faktiskais pamats apspriežams pēc tiem lietas apstākļiem, kuri bijuši prasības iesniegšanas laikā. Bet civilprocesa likums neaizliedz prasītājam, kā prasības juridisko pamatu, atsaukties arī uz likumu, kas nācis spēkā pēc prasības iesniegšanas, ja tas ... attaisno prasības saturu, ja prasības petitums pie tam paliek tas pats un ja prasītājs no sava iepriekšējā prasības juridiskā pamata nav atteicies. (1924. g. 18. dec. spr. Nr. 215)¹⁶⁰

*

Darba tiesisko attiecību strīda starp notiesāto un brīvības atņemšanas iestādi pakļautība

2009. gada 21. maijā stājušies spēkā grozījumi Latvijas Sodudarbu kodeksa 51. pantā, kas reglamentē ar brīvības atņemšanu notiesāto iesaistīšanu darbā.

Senāts atzīst, ka Latvijas Sodudarbu kodeksa 51. panta divpadsmitā daļa, kas reglamentē strīda pakļautības jautājumu, neskatoties uz to, ka tā ir ietverta Latvijas Sodudarbu kodeksā, ir atzīstama par procesuālo tiesību normu un uz to attiecas Civilprocesa likuma 3. panta noteikumi. (SKC-837/2011)

5. pants¹⁶¹

Tāpat apgabaltiesa nav arī pārkāpusi Civ. proc. lik. 815. p. ar to, ka tā nav uzskatījusi augšā [iepriekš] minētā Krievu Senāta 1905. g. sprieduma paskaidrojumus priekš sevis šai lietā par saistošiem. Senāta spriedumi priekš tiesām ir formāli saistoši uz Civ. proc. lik. 813. p. pamata tikai tanīs lietās, kurās tie doti. Visās pārējās lietās tie uzskatāmi kā augstākās tiesu instances attiecīga likuma tulkojumi, kurā mēģināts atrast attiecīga likuma īsto nozīmi. Šādus spriedumus tad arī publicē vispārējai zināšanai un ievērošanai, lai tiesām un prāvniekiem atvieglinātu saprast attiecīgu likumu nozīmi un ievestu tiesās vairāk vienlīdzīgu praksi, jo paredzams, ka arī citās līdzīgās lietās

¹⁵⁹ XVI Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumu izvilkumi. Sastādījuši: Senāta Civilā kasācijas departamenta priekšsēdētājs, senators O. Ozoliņš un senators P. Leitans. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 3, 1940, 204. lpp.

¹⁶⁰ Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem par laiku no 1919. g. līdz 1. jūlijam 1925. g. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas Apgabaltiesas loceklis A. Walter, II autoru izdevums, 1929, 84. lpp.

¹⁶¹ Plašāk par judikatūras nozīmi skat. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senātam un Tiesu palātu 15-gadei veltītajā konferencē Augstākās tiesas judikatūra un tās loma tiesiskās domas attīstībā Latvijā – Latvijas Republikas Augstākās tiesas biļetens Nr. 1/2010 novembris (pieejams arī Augstākās tiesas mājas lapā) un Latvijas Universitātes 69. konferences rakstu krājumā: Apse D. Judikatūras jēdziena satura meklējumi Latvijā, 194.–204. lpp.; Grigore-Bāra E. Krievijas Senāta judikatūras izmantojamība Latvijas Republikas starpkaru perioda tiesu praksē, 205–215. lpp.; Blūzma V. Judikatūras kā tiesību avota evolūcija salīdzinošas jurisprudences aspektā, 216.–226. lpp.; Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2011., kā arī bijušā Augstākās tiesas priekšsēdētāja, tagad zvērīnāta advokāta G. Zemrībo priekšvārdu Darba likuma komentāriem, Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmēns & Liberte”, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Rīga : 2010, 10–12. lpp., arī www.arodbiedribas.lv

Senāts turēsies pie reiz izsacītiem uzskatiem un tos bez iemesla negrozīs. Bet ar to vēl nebūt nav teikts, ka Senāta atsevišķa likuma tulkojums būtu pielīdzināms pašam likumam un ka Senāta tulkojums būtu tikpat saistošs kā likums. Ja Krievu Senāts aizrāda, ka caur viņa agrāko spriedumu neievērošanu ir pārkāpts Civ. proc. lik. 815. p., tad tas darīts vienīgi tur, kur kasācijas sūdzības iesniedzējs, aizrādīdams uz attiecīga likuma pārkāpšanu, nebija nemaz ievērojis Senāta šā paša likuma agrāko tulkojumu un nebija pievedis pietiekošus motīvus, kamdēļ šis likums būtu citādi tulkojams, caur ko arī Senātam nebija iemesla pārbaudīt savu šai lietā jau agrāk izsacītu domu pareizību. (1920. g. 4. marta spr. Nr. 8)¹⁶²

*

Anna un Aurora D. bija lūgušas atcelt ar atbildētāju Pēteri I. uz diviem gadiem, t. i., līdz 1939. g. 23. aprīlim slēgto graudniecības līgumu šā līguma nepildīšanas dēļ un piedzīt no atbildētāja norunāto līgumsodu 600 latu apmērā. Abas apakšinstanču šo prasību ir piespriedušas. Atbildētājs iesniegtā kasācijas sūdzībā ceļ iebildumu, ka apgabaltiesa nepareizi iztulkojusi Lik. par CL spēkā stāšanās laiku un pārejas laika noteik. 56. p. Ja arī pareizs ir atbildētāja uzskats, ka saskaņā ar minētā 56. p. izpratni CL piemērojams graudniecības līgumam tikai uz priekšu, bet pēc šā likuma nav apspriežami tādi prasījumi, kas celti jau pirms paša CL spēkā stāšanās, tad tomēr šim apstāklim konkrētā gadījumā nav nozīmes. Atbildētāja tālāko iebildumu izšķiršana vienā vai otrā virzienā necik neatkarājas no tā, ka pēc apgabaltiesas domām graudniecības līguma izpildīšana būtu apspriežama pēc 1937. g. CL. Pats atbildētājs, apstrīdot apgabaltiesas konstatējuma pareizību, ka viņš noslēgto līgumu neesot pildījis un atsaucoties uz to, ka līgumu pārkāpušas arī prasītājas, tomēr neapgalvo, ka tiesiskas sekas, kas varētu izrietēt no minēto apstākļu kopības, pēc tagadējā un agrākā CL būtu bijušas dažādas. No otras puses, atbildētājs šās prasības atspēkošanai nevar atsaukties uz to, ka līgumu nav pildījušas pašas prasītājas, jo viņš, atbildētājs, par to jau cēlis īpašu prasību. (1939. g. 27. janv. spr. Nr. 52)¹⁶³

*

Biedrību un nodibinājumu likuma un Darba likuma normu piemērošana darba tiesiskajās attiecībās ar valdes priekšsēdētājas vietnieci

Ņemot vērā, ka biedrības statūtos noteikts, ka valde no sava vidus uz noteiktu laiku var izvēlēties priekšsēdētāja vietnieku un valde ir tiesīga izlemt visus jautājumus, kas nav ekskluzīvā biedru sapulces kompetencē, apgabaltiesa nākusī pie pamatota atzinuma, ka darbinieces atcelšana no valdes priekšsēdētāja vietnieces amata notikusi atbilstoši Biedrību un nodibinājumu likumam un dārkopības biedrības statūtiem, jo viņas kā valdes priekšsēdētāja vietnieces darba tiesiskās attiecības

reglamentē norādītās tiesību normas nevis Darba likums, neatkarīgi no tā, ka ar viņu bijis noslēgts arī darba līgums. Šāds tiesas secinājums atbilst judikatūrai (sal. Augstākās tiesas Senāta 2006. gada 6. septembra spriedums lietā Nr. SKC-467). (SKC-281/2009)

*

Darba likuma 124. panta pirmās daļas tulkojums

Noskaidrojot Darba likuma 124. panta pirmajā daļā normas saturu un mērķi, ir jāņem vērā judikatūrā izteiktās atziņas (Civilprocesa likuma 5. panta sestā daļa).

Senāta 1999. gada 1. septembra spriedumā lietā Nr. SKC-547, tulkojot Latvijas Darba likuma kodeksa 219. pantu (ja darbinieks atlaists bez likumīga pamata vai atlaists, pārkāpjot noteikto atlaišanas kārtību, vai nelikumīgi pārcelts citā darbā, iestādei, kas izskata darba strīdu, viņš jāatjauno iepriekšējā darbā), kurš pēc satura atbilst pašreiz spēkā esošā Darba likuma 124. panta pirmās daļas normai, secinājis, ka ne katrs darba līguma izbeigšanas kārtības pārkāpums var būt par pamatu darbinieka atjaunošanai iepriekšējā darbā un strīda gadījumā tiesa var grozīt atlaišanas no darba datumu, tādējādi novēršot darbinieka tiesību aizskārums.

Atzinums par iespēju grozīt atlaišanas datumu, ja nav ievērots termiņš iepriekšējā brīdinājuma izteikšanai darbiniekam par atlaišanu no darba, kuru var pielīdzināt darba devēja uzteikuma termiņam, ietverts arī Senāta 2000. gada 15. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-480. (SKC-425/2010)

*

Saistību neesība starp neesošu darba līguma uzteikumu un Darba likuma 112. panta un Civilprocesa likuma 5. panta sestās daļas tulkojumu

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 5. panta sesto daļu, piemērojot tiesību normas, tiesa ņem vērā judikatūru vienīgi tiesību normu piemērošanā. Tātad izskatot analogu lietu, tiesa ņem vērā tiesību normu piemērošanas pamatojumu, kāds pielietots citā nolēmumā (*Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. Civilprocesa likuma komentāri. Trešais papildinātais izdevums. Tiesu namu aģentūra, Rīga: 2006., 23. lpp.*).

Turpretī, cēloniskais sakars ir saistāms un līdz ar to attiecas uz katras lietas faktiskajiem apstākļiem. Citā lietā izdarīts secinājums par stresa ietekmi uz laktāciju nevar būt par pamatu, lai šajā lietā atzītu, ka darbinieces norādītajām sekām par iemeslu bijis apstrīdētais darba līguma uzteikums. Tādējādi viņas atsaukšanās kasācijas sūdzībā uz Administratīvās apgabaltiesas spriedumu kā judikatūru un norāde par Civilprocesa likuma 5. panta sestās daļas pārkāpumu nav pamatota. (SKC-1336/2010)

*

Darba devēja pienākumi 102. panta izpratnē

Konstatējot, ka darbinieks nav ievērojis godprātīgu attieksmi pret darba uzdevumiem, pārkāpjot darba devēja iekšējo aktu noteikumus, tiesai bija pamats secināt, ka viņš ir zaudējis darba devēja uzticību (Darba likuma 101. panta 2. punkts, Civilprocesa likuma 5. pants). (SKC-386/2012)

162 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 6. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi (1919–1922), Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonda izdevums, Rīga, 1997, 5. ieraksts, 2177. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1926/Nr. 2-3 pielikums, 13. lpp. LNDB

163 XV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Tiesu palātas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1939. g. pielikums Nr. 1, 69. lpp.

8. panta pirmā daļa

Apstākļu noskaidrošana apelācijas instances tiesā

Atbilstoši Civilprocesa likuma 8. panta pirmajai daļai tiesa noskaidro lietas apstākļus, pārbaudot pierādījumus, kuri iegūti likumā noteiktajā kārtībā. Senāta ieskatā apelācijas instances tiesa nav noskaidrojusi visus lietas apstākļus jautājumā par termiņa atjaunošanu prasības celšanai, no kā ir atkarīga prasības par atlaišanas pamatošību izskatīšana pēc būtības. (SKC-229/2009)

*

Apstākļu noskaidrošana un pretrunu novēršana prasījumā kā priekšnoteikums lietas izskatīšanai pēc būtības

Tiesas uzdevums izskatīt lietu pēc būtības, atbilstoši Civilprocesa likuma 8. panta pirmajai daļai noskaidrot lietas apstākļus, pārbaudot pierādījumus, kuri iegūti likumā noteiktajā kārtībā, t. i., atbilstoši Darba likuma 149. panta piektajai daļai, 152. pantam, 75. panta devītajai daļai jāaprēķina, kāda summa darbiniecei pienākas, vai argumentēti prasība jānoraida. Ja atklājas pretrunas un apstākļi nav noskaidroti, tiesa nedrīkst izspriest lietu pēc būtības. (SKC-565/2012)

13. pants

Civilprocesa 78. panta pirmās daļas piemērošana

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 78. panta pirmo daļu fiziskās personas lietas tiesā var vest pašas vai ar pilnvarotu pārstāvju starpniecību. Minētajā normā paredzētās tiesības vest lietu ar pārstāvja starpniecību neatņem pašai personai tiesības piedalīties tiesas procesā un sniegt paskaidrojumus, tomēr Senāta ieskatā apstāklis, ka lietas dalībnieks lietu tiesā vedis ar tiesvedības valodu pārvaldoša pārstāvja palīdzību, ir pietiekams pamats Civilprocesa likuma 13. panta ceturtās daļas nepiemērošanai. Procesuālās normas, kas uzliek par pienākumu tiesai nodrošināt tulka klātbūtni, pārkāpums varētu tikt konstatēts, ja prasītāja lietu vestu pati, bez pārstāvja palīdzības, vai būtu izteikusi vēlmi vienlaicīgi ar pārstāvi piedalīties lietas iztiesāšanā, tādējādi izmantojot procesā noteiktās tiesības uz paskaidrojumu sniegšanu, jautājumu uzdošanu, lūgumu pieteikšanu, taču šādi lietas apstākļi nav konstatēti. (SKC-7/2009)

23. pants

Lēmuma par zemessargu iesaisti dienesta uzdevumu izpildē ārpus līgumā paredzētā laika, par ko maksāts noteikts atalgojums, juridiskā daba.

Zemessardzes likuma 41. pants noteic, ka zemessargiem ir tiesības lēmumus, ko amatpersonas pieņēmušas attiecībā uz viņiem, pārsūdzēt Militārā dienesta likuma noteiktajā kārtībā. Savukārt, atbilstoši Militārā dienesta likuma 10. pantam karavīram ir tiesības pārsūdzēt tiesā attiecībā uz viņu pieņemtos amatpersonas lēmumus, ja viņš ir izmantojis visas iespējas apstrīdēt lēmumu pakļautības kārtībā augstākām amatpersonām, ieskaitot aizsardzības ministru.

Lai gan zemessargu un militārpersonu (karavīru) tiesiskais statuss ir atšķirīgs,

noteikdams šādu normatīvo regulējumu amatpersonu pieņemto lēmumu pārsūdzēšanai, likumdevējs minētām personām paredzējis vienādu tiesību uz taisnīgu tiesu nodrošināšanas procedūru.

Senāta Administratīvo lietu departaments, interpretējot Administratīvā procesa likuma 1. panta trešās daļas otrajā teikumā ietvertās normas, saistībā ar Militārā dienesta likumā noteikto regulējumu, norādījis, ka lēmums par karavīra kā iestādei īpaši pakļautas personas tiesiskā statusa maiņu Administratīvā procesa likuma izpratnē ir uzskatāms par administratīvo aktu (*sk. 2005. gada 9. augusta lēmums lietā Nr. SKA-333, 2005. gada 17. augusta lēmums lietā Nr. SKA-396, 2007. gada 19. decembra lēmums lietā Nr. SKA-406*).

Tādējādi lēmums, ar kuru groza iestādei īpaši pakļautu personu tiesisko statusu, t. i., izbeidz zemessargu iesaisti dienesta uzdevumu izpildē ārpus līgumā paredzētā laika, par ko maksāts noteikts atalgojums, kvalificējams kā administratīvais akts.

Nav pamatots blakus sūdzības iesniedzēju viedoklis, ka Civilprocesa likuma 1. pants garantē viņiem kā personām, kuru tiesības un likumīgās intereses aizskartas, strīdu par prasības pieteikumā norādīto priekšmetu risināt vispārējās jurisdikcijas tiesā, jo tas ir pretrunā ar šā likuma 23.panta pirmajā daļā ietverto normu par civiltiesiska rakstura strīdu pakļautību tiesai un Administratīvā procesa likuma 103.panta pirmo daļu par administratīvā procesa tiesā būtību, kas, citastarpā, ir tiesas kontrole pār iestādes izdota administratīvā akta tiesiskumu. (SKC-659/2010*)

28. panta devītā daļa

Prasības celšanas noilguma pārtraukšana un algas grāmatiņas izsniegšanas kārtība

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 28. panta devīto daļu prasību, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, prasītājs var celt arī pēc savas dzīvesvietas vai darbavietas. Tā kā prasītājs, atbilstoši norādītajai dzīvesvietai, 2006. gada 30. oktobrī bija cēlis analoģu prasību Rīgas rajona tiesā, Senātam ir pamats atzīt, ka saskaņā ar Civillikuma 1902. panta noteikumiem prasības celšanas noilgums tika pārtraukts. (SKC-240/2009)

33. pants

Darbinieka ierašanās darbā darbnespējas laikā un procesuālo izdevumu atlīdzināšana

Ja pastāv strīds par izdevumiem, kas saistīti ar civillietas izskatīšanu tiesā, tas ir, procesuāliem izdevumiem, kuru apmaksas kārtību reglamentē civilprocesuālās normas (Civilprocesa likuma 33., 44. pants), materiālo tiesību normas (Civillikuma 1779. pants) nav piemērojamas. Uz to jau norādīts Senāta 2000. gada 11. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-466 un 2009. gada 21. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-6. (SKC-513/2010)

*

Civilprocesa likuma 33. panta trešās daļas 1. punktā un 44. panta pirmās daļas 1. punktā ietvertā jēdziena "advokāts" tulkojums

Eiropas Padomes Ministru komitejas 2000. gada 25. oktobra rekomendācijas Rec(2000)21 "Par brīvību darboties jurista profesijā" izpratnē jurists ir kvalificēta persona, kurai saskaņā ar valsts likumdošanas aktiem ir tiesības uzstāties kā aizstāvim un darboties sava klienta interesēs, praktizēt, piedalīties tiesas sēdēs vai sniegt juridiskus padomus un pārstāvēt savus klientus juridiskos jautājumos. Šajā rekomendācijā noteiktie juristu darbības pamatprincipi attiecas arī uz tām personām, kuras veic advokāta funkcijas, nebūdamas formāli advokāta statusā.

Eiropas Padomes Ministru komitejas 1978. gada 2. marta rezolūcijā 78 (8) "Par juridisko palīdzību un konsultācijām" noteikts, ka par juridiskās palīdzības sniedzējiem vienmēr vajadzētu būt profesionālām un kvalificētām personām, kas nodarbojas ar juridisko praksi saskaņā ar valsts likumiem, it īpaši gadījumos, kad šādas personas īstenota pārstāvība attiecīgajā valsts tiesā ir obligāta saskaņā ar valsts likumiem. Taču personai, cik vien tas iespējams, jāļauj pašai brīvi izvēlēties sev kvalificētu pārstāvi.

Ievērojot minēto un ņemot vērā Satversmes tiesas 2003. gada 27. jūnija spriedumā lietā Nr. 2003-04-01 un 2003. gada 6. oktobra spriedumā lietā Nr. 2003-08-01 noskaidroto Satversmes 92. pantā ietvertā juridiskā jēdziena "advokāts" saturu, Senāts atzīst, ka arī Civilprocesa likuma 33. panta trešās daļas 1. punktā un 44. panta pirmās daļas 1. punktā ietvertais jēdziens "advokāts" ir jātulko paplašināti, ar to saprotot ne tikai zvērinātus advokātus un advokātu palīgus, bet arī citus kvalificētus juristus, kuri var sniegt juridisko palīdzību un būt par pārstāvjiem lietā. Pretēja gadījumā, ja puse izvēlētos zvērinātu advokātu vai advokāta palīgu, ar lietas vešanu saistītie izdevumi tiktu atlīdzināti, bet gadījumā, ja puse izvēlētos kvalificētu juristu, tad šie izdevumi netiktu atlīdzināti. Šāda atšķirīga attieksme atkarībā no izvēlēta pārstāvja nav pieļaujama, jo ir pretrunā Satversmes 92. pantā noteiktajām personas tiesībām saņemt juridisko palīdzību, brīvi izvēlēties pārstāvi no iespējami plašāka kvalificētu juristu loka un atsevišķos likumā noteiktos gadījumos arī no citu personu loka. (SKC-625/2010*)

*

Jēdziena "advokāts" Civilprocesa likuma 33. panta trešās daļas 1. punktā un 44. panta pirmās daļas 1. punktā ietvertā izpratnē

Ņemot vērā šo likumdevēja skaidri izteikto Civilprocesa likuma 33. panta trešās daļas 1. punktā un 44. panta pirmās daļas 1. punktā ietvertā jēdziena "advokāts" attiecināšanu tikai uz zvērinātiem advokātiem, kas izslēdz šā jēdziena tulkošanu paplašināti, Senāts 2011. gada 23. novembra spriedumā lietā Nr. SKC-377 jau atkāpās no 2010. gada 10. novembra spriedumā šajā lietā un 2011. gada 22. jūnija spriedumā lietā Nr. SKC-219 izteiktajām atziņām jautājumā par Civilprocesa likuma 44. panta pirmajā daļā paredzēto izdevumu atlīdzināšanu gadījumā, kad juridisko palīdzību sniedzis kvalificēts jurists. Konkrētajā gadījumā izdevumi advokāta palīdzības samaksai prasītājam nav jāatlīdzina, jo juridisko palīdzību atbildētājam sniedzis nevis zvērināts advokāts, bet gan SIA uzdevumā juriste. (SKC-308/2012)

41. panta pirmā daļa

Valsts nodevas piedziņa no darbinieka par darba devēja iesniegto apelācijas sūdzību, ja tiesa to atzinusi par pamatotu.

Civilprocesa likuma 43. panta pirmā daļa atbrīvo, pirmkārt, no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos prasītāju – darba ņēmēju. Otrkārt, atbrīvojot prasītājus strīdos, kas izriet no darba attiecībām, valsts tomēr nav noteikusi šo prasītāju atbrīvošanu pilnīgi no visiem tiesas izdevumiem, tostarp tādiem, kas bijuši, ja viņu prasījumi atzīti par nepamatotiem. Apelācijas instances tiesa, noraidot darbinieka prasību, ir pamatoti piedzinusi izdevumus valsts nodevas samaksai, kādi radās atbildētājam iesniedzot apelācijas sūdzību, ko tiesa atzina par pamatotu (Civilprocesa likuma 41. panta pirmā daļa). (SKC-225/2009)

*

Darba likuma 126. panta piemērošana

Atbildētāja, iesniedzot apelācijas sūdzību, ir samaksājusi valsts nodevu Ls 62,19. Tādējādi, noraidot prasību, apelācijas instances tiesa pareizi piemērojusi Civilprocesa likuma 41. panta pirmo daļu un no prasītājas piedzinusi šos tiesas izdevumus par labu atbildētājai. Šī procesuālo tiesību normu piemērošana un iztulkošana atbilst judikatūrai – Senāta 2006. gada 3. maija spriedumā līdzīgā lietā Nr. SKC-307. (SKC-626/2010)

43. pants

Kā pareizi aizrāda prasītājs, saskaņā ar CPN 303. p. 1. pktu personas, kas ceļ prasības par neizmaksātu darba algu, bauda mazturības tiesības. Ņemot vērā, ka šinī lietā prasītājam nekas nav piespriests, apgabaltiesai pēc 303. p. trešās daļas nebija pietiekoša pamata piedzīt no prasītāja par labu valstij Ls 16,32 tiesas un lokšņu nodevas. (1936. g. 25. sept. spr. Nr. 1110)¹⁶⁴

*

Pēc Rīkojuma par zīmognodevu 46. panta 38. pk. no zīmognodevas atsvabinātas strādnieku un citu algotu darbinieku algas un darba grāmatiņas un burtnīcas, ka arī kolektīvie darba līgumi, kurus noslēdz uz Noteikumu par kolektīviem darba līgumiem un Noteikumu par slimo kasēm pamata. Šajā gadījumā nav runas par kolektīvo darba līgumu un arī apgabaltiesa nav atzinusi runā esošo līgumu par atsvabinātu no zīmognodevas aiz tā iemesla, it kā tas būtu kolektīvais darba līgums, bet gan tādēļ, ka tas ir darba (individuālais) līgums. Pēc vispārīgā principa, kas izteikts Rīkojuma par zīmognodevu 43. panta 2. pk., kalpošanas līgumi, resp. darba līgumi apliekami ar 0,5 % proporcionālo zīmognodevu. Izņēmumu no šī principa Rīkojuma par zīmognodevu 46. panta 38. pk. pielaidis attiecībā uz strādnieku un citu algotu darbinieku algas un darba grāmatiņām un burtnīcām. Kā izņēmuma norma šis 46. panta 38. pk. noteikums nav iztulkojams paplašiņoši un tādēļ tas attiecināms tikai uz tajā paredzētiem

¹⁶⁴ XIII Izvēlumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas Apgabaltiesas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums 1936/1937, 45. lpp.

gadījumam, proti, algas un darba grāmatiņām un burtnīcām. Turpretim, ja, darba līgumu noslēdzot, nav izdota algas vai darba grāmatiņa vai burtnīca, bet vienošanās ir fiksēta citāda veida dokumentā, tad tāds dokuments pēc vispārīga principa apmaksājams ar zīmognodevu, pie kam nodevas likme, atkarībā no dokumenta satura, nosakāma vai nu pēc 43. panta 2. pkt., vai 13. panta 4. pkt. (sal. Sen. CKD 34/833, 553). (1938. g. 27. okt. spr. Nr. 999)¹⁶⁵

*

Valsts nodevas piedziņa no darbinieka par darba devēja iesniegto apelācijas sūdzības, ja tiesa to atzinusi par pamatotu

Civilprocesa likuma 43. panta pirmā daļa atbrīvo, pirmkārt, no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos prasītāju – darba ņēmēju. Otrkārt, atbrīvojot prasītājus strīdos, kas izriet no darba attiecībām, valsts tomēr nav noteikusi šo prasītāju atbrīvošanu pilnīgi no visiem tiesas izdevumiem, tostarp tādiem, kas bijuši, ja viņu prasījumi atzīti par nepamatotiem. Apelācijas instances tiesa, noraidot darbinieka prasību, ir pamatoti piedzinusi izdevumus valsts nodevas samaksai, kādi radās, atbildētājam iesniedzot apelācijas sūdzību, ko tiesa atzina par pamatotu (Civilprocesa likuma 41. panta pirmā daļa). (SKC-225/2009)

*

Arodorganizācijas procesuālais statuss darba strīdā

Izņēmumi no vispārīgiem noteikumiem par tiesas izdevumu samaksu paredzēti Civilprocesa likuma 43. pantā. Saskaņā ar šīs tiesību normas pirmās daļas 5. punktu no tiesas izdevumiem valsts ienākumos atbrīvoti prokurori, tās valsts vai pašvaldību iestādes un personas, kurām ar likumu piešķirtas tiesības aizstāvēt tiesā citu personu tiesības un ar likumu aizsargātās intereses. (SKC-412/2010)

44. pants

Darba līguma uzteikšana saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 7. punktu

Ja darbinieka prasība ir noraidīta, saskaņā ar Civilprocesa likuma 44. panta trešo daļu no prasītāja (darbinieka) par labu atbildētājai (darba devējai) piespriežami ar lietas vešanu saistītie izdevumi, kurus sastāda izdevumi advokāta palīdzības samaksai. (SKC-756/2009)

*

Darbinieka ierašanās darbā darbnepējas laikā un procesuālo izdevumu atlīdzināšana

Ja pastāv strīds par izdevumiem, kas saistīti ar civillietas izskatīšanu tiesā, tas ir, procesuāliem izdevumiem, kuru apmaksas kārtību reglamentē civilprocesuālās normas (Civilprocesa likuma 33., 44. pants), materiālo tiesību normas (Civillikuma

1779. pants) nav piemērojamas. Uz to jau norādīts Senāta 2000. gada 11. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-466 un 2009. gada 21. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-6. (SKC-513/2010)

*

Civilprocesa likuma 33. panta trešās daļas 1. punktā un 44. panta pirmās daļas 1. punktā ietvertā jēdziena "advokāts" tulkojums

Eiropas Padomes Ministru komitejas 2000. gada 25. oktobra rekomendācijas Rec(2000)21 "Par brīvību darboties jurista profesijā" izpratnē jurists ir kvalificēta persona, kurai saskaņā ar valsts likumdošanas aktiem ir tiesības uzstāties kā aizstāvim un darboties sava klienta interesēs, praktizēt, piedalīties tiesas sēdēs vai sniegt juridiskus padomus un pārstāvēt savus klientus juridiskos jautājumos. Šajā rekomendācijā noteiktie juristu darbības pamatprincipi attiecas arī uz tām personām, kuras veic advokāta funkcijas, nebūdamas formāli advokāta statusā.

Eiropas Padomes Ministru komitejas 1978. gada 2. marta rezolūcijā 78 (8) "Par juridisko palīdzību un konsultācijām" noteikts, ka par juridiskās palīdzības sniedzējiem vienmēr vajadzētu būt profesionālām un kvalificētām personām, kas nodarbojas ar juridisko praksi saskaņā ar valsts likumiem, it īpaši gadījumos, kad šādas personas īstenota pārstāvība attiecīgajā valsts tiesā ir obligāta saskaņā ar valsts likumiem. Taču personai, cik vien tas iespējams, jāļauj pašai brīvi izvēlēties sev kvalificētu pārstāvi.

Ievērojot minēto un ņemot vērā Satversmes tiesas 2003. gada 27. jūnija spriedumā lietā Nr. 2003-04-01 un 2003. gada 6. oktobra spriedumā lietā Nr. 2003-08-01 noskaidroto Satversmes 92. pantā ietvertā juridiskā jēdziena "advokāts" saturu, Senāts atzīst, ka arī Civilprocesa likuma 33. panta trešās daļas 1. punktā un 44. panta pirmās daļas 1. punktā ietvertais jēdziens "advokāts" ir jātulko paplašināti, ar to saprotot ne tikai zvērīnātus advokātus un advokātu palīgus, bet arī citus kvalificētus juristus, kuri var sniegt juridisko palīdzību un būt par pārstāvjiem lietā. Pretēja gadījumā, ja puse izvēlētos zvērīnātu advokātu vai advokāta palīgu, ar lietas vešanu saistītie izdevumi tiktu atlīdzināti, bet gadījumā, ja puse izvēlētos kvalificētu juristu, tad šie izdevumi netiktu atlīdzināti. Šāda atšķirīga attieksme atkarībā no izvēlēta pārstāvja nav pieļaujama, jo ir pretrunā Satversmes 92. pantā noteiktajām personas tiesībām saņemt juridisko palīdzību, brīvi izvēlēties pārstāvi no iespējami plašāka kvalificētu juristu loka un atsevišķos likumā noteiktos gadījumos arī no citu personu loka. (SKC-625/2010*)

*

Izdevumu atlīdzība pārstāvim par juridiskās palīdzības sniegšanu

Senāts 2011. gada 23. novembrī spriedumā lietā SKC-377 ir atkāpies no iepriekš izteiktām atziņām, kas atspoguļotas 2010. gada 10. novembra spriedumā lietā Nr. SKC-625 un 2011. gada 22. jūnija spriedumā lietā Nr. SKC-219/2011 jautājumā par Civilprocesa likuma 44. panta pirmajā daļā paredzēto izdevumu atlīdzināšanu gadījumā, kad juridisko palīdzību sniedzis kvalificēts jurists, un atzinis, ka situācijā, kad kvīti par juridiskās palīdzības sniegšanu kādai no pusēm ir izrakstījis nevis zvērīnāts advokāts, bet pārstāvis, kam nav zvērīnāta advokāta statusa, izdevumu piedziņa juridiskās palīdzības samaksai no lietu zaudējušās puses netiek veikta. Senāts ir

¹⁶⁵ XIV Izsvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Tiesu palātas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 9/10 1938, 664–665. lpp. LNDB vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi. 14. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1938–1940. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 91. ieraksts, 5590. lpp.

norādījis uz Saeimas 2011. gada 21. jūlija lēmumu, ar kuru tika noraidīts priekšlikums par grozījumu izdarīšanu Civilprocesa likuma 44. panta pirmās daļas 1. punktā, tādējādi noraidot arī jēdziena "advokāts" plašāku iztulkojumu. (SKC-268/2012)

*

Jēdziena "advokāts" Civilprocesa likuma 33. panta trešās daļas 1. punktā un 44. panta pirmās daļas 1. punktā ietvertā izpratnē

Ņemot vērā šo likumdevēja skaidri izteikto Civilprocesa likuma 33. panta trešās daļas 1. punktā un 44. panta pirmās daļas 1. punktā ietvertā jēdziena "advokāts" attiecināšanu tikai uz zvērinātiem advokātiem, kas izslēdz šā jēdziena tulkošanu paplašināti, Senāts 2011. gada 23. novembra spriedumā lietā Nr. SKC-377 jau atkāpās no 2010. gada 10. novembra spriedumā šajā lietā un 2011. gada 22. jūnija spriedumā lietā Nr. SKC-219 izteiktajām atziņām jautājumā par Civilprocesa likuma 44. panta pirmajā daļā paredzēto izdevumu atlīdzināšanu gadījumā, kad juridisko palīdzību sniedzis kvalificēts jurists. Konkrētajā gadījumā izdevumi advokāta palīdzības samaksai prasītājam nav jāatlīdzina, jo juridisko palīdzību atbildētājam sniedzis nevis zvērināts advokāts, bet gan SIA uzdevumā juriste. (SKC-308/2012)

*

Uzteikuma saņemšana un advokāta palīdzības samaksas piedziņa no darbinieka

Prasībai par darba samaksas piedziņu ir zināms mantisks raksturs, un tā ir novērtējama naudas izteiksmē. To ievērojot, Senāts uzskata, ka nav pamata sprieduma atcelšanai daļā, ar kuru apelācijas instances tiesa atbilstoši Civilprocesa likuma 44. panta pirmās daļas 1. punktam un šā panta trešajai daļai piedzinusi no prasītāja darba devējas labā izdevumus advokāta palīdzības samaksai 5 % no prasītāja pieprasītās atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku. (SKC-749/2012)

56.¹ panta 3. punkts

Darba uzteikuma izsniegšanas un saņemšanas tiesiskās sekas

Darba likuma 102. pantā darba devējam imperatīvā formā noteikts pienākums, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Sarunas par iespējamo atlaišanu nevar traktēt kā pierādījumu nedz tam, ka darba devēja šajā normā noteikto pienākumu izpildījusi, nedz tam, ka darbinieks darba līguma uzteikumu saņēmis. Sarunām par iespējamo darbinieka atlaišanu nav juridiskas nozīmes, tāpēc, ka darba devējas paziņojums par atlaišanu, neizsniedzot darbiniekam darba līguma uzteikumu, nekādas sekas nerada.

Uz rīkojumu par atlaišanu no darba nevar attiecināt Civilprocesa likuma 56.¹ panta 3. punktu, jo darba devējas uzteikumu (rīkojumu), ievērojot nopietnās tiesiskās sekas, ko tas rada, nevar pielīdzināt šā likuma 56. panta otrajā daļā minētajiem tiesas dokumentiem, kurus atļauts nosūtīt pasta vienkāršā sūtījumā. (SKC-465/2010*, Gg c-117-124)

73. pants

Prasītāja pieņemta kā skolotāja Kuldīgas ebreju pamatskolā. Pēc 1919. g. 8. decembra likuma par Latvijas izglītības iestādēm (lik. krāj. 155. Nr.) 17. p. 2. teik., skolās, kuras neuztur valsts, kandidātus uz skolotāju amatiem ievēl skolas uzturētājs (iestādes vai personas), kamēr skolu padome (28.–32. p. p.) tikai "ieteic" skolotāju, tāpēc skolotājam pēc algas jāgriežas pie skolas uzturētāja, bet nemaz ne pie skolas padomes vai tās locekļiem, kuri kā tādi nav par algas izmaksu atbildīgi un nekādās līguma attiecībās ar skolotāju neiestājas; tādēļ apgabaltiesas pievestie priv. lik. 2937., 2943., 4175. p.¹⁶⁶ p. nav šai lietā piemērojami. Tāpat nav vietā Apgabaltiesas pievestais priv. lik. 3111. p.¹⁶⁷, jo skolas padome vispār nav ievēlējusi un nevarēja – pēc likuma – ievēlēt skolotāju un tāpēc arī nevarēja šai ziņā uzstāties it kā skolnieku vecāku uzdevumā bez pilnvaras un it kā skolnieku vecāku klusa vietniece; tāpēc skolas padomes locekļi... nebūt nav personīgi atbildīgi trešam kontrahentam, skolotājam, jo arī skolnieku vecākiem kā tādiem nepiekrīt skolotāja ievēlēšana. Tātad apgabaltiesai bijis jānoskaidro, kas būtu uzskatāms par runā stāvošās skolas uzturētāju; nenodibinot šo, vienīgi izšķirošo faktu, apgabaltiesai nebija likumīga pamata piespriest prasītājam algu no skolas padomes locekļiem kā tādiem. (1928. g. 8. jūnija spr. Nr. 138)¹⁶⁸

74. pants

Prasītāja lūgusi piespriest no atbildētājas Ls 10 00 kā darba algu par kalpošanu pie tagad mirušā Jēkaba U. laikā no 1925. g. 1. augusta līdz 1934. g. 7. jūlijam. Apgabaltiesa prasību atraidījusi, nākot uz viņas spriedumā norādīto datu pamata pie slēdziena, ka starp prasītāju un tagad mirušo U. nav pastāvējušas darba līguma attiecības. Lietā iesniegto un par testamentu apzīmēto dokumentu apgabaltiesa nav atzinusi par pietiekošu pierādījumu prasības pamatam un apmēram aiz tā iemesla, ka šis dokuments, pēc viņas atzinuma, sastādīts: ārpus tiesas, bez tiesas līdzdalības un apstiprinājuma, kādēļ neesot zināms, kādos apstākļos tas sastādīts. Pretēji apgabaltiesas domām, aiz augšminētiem iemesliem dokumentu nevarēja noraidīt kā pierādījumu. Prasītāja šai gadījumā savu prasību pamatojusi nevis uz savām mantošanas tiesībām pēc minētā testamentā, bet gan uz viņas līgumu ar tagad mirušo U. Tādēļ apgabaltiesai vajadzēja apspriest šo dokumentu no tā viedokļa, vai tas nesatur tagad mirušā U. atzīšanu, ka starp viņu un prasītāju pastāvējis līgums, pēc kura prasītājam pienācās darba alga (sal. Kr. Sen. CKD 95/74). To nedarot, apgabaltiesa ir pielaidusi motīvu nepilnību. (1936. g. 11. jūn. spr. Nr. 1030)¹⁶⁹

*

¹⁶⁶ Latvijas Civillikuma 1428., 1432. un 2181. pants.

¹⁶⁷ Latvijas Civillikuma 1516. pants.

¹⁶⁸ V Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F.Konradi un Rigas apgabaltiesas loceklis A.Walter. autoru izdevums, 1929, 194.lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi. 11. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1928–1929. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 48. ieraksts, 4152. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1934/Nr. 5-6 pielikums, 50. lpp. LNDB

¹⁶⁹ XII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rigas apgabaltiesas loceklis A. Walter. 1935/1936, izdevniecība "Grāmatrūpnieks", 664. lpp.

Pierādīšanas līdzekļi

Darba devēja, izmantodama savas Civilprocesa likuma 74. panta otrās daļas 4. punktā paredzētās tiesības, nolūkā pierādīt savu iebildumu pamatotību, kā to paredz Civilprocesa likuma 93. panta pirmā daļa, iesniegusi tiesā 2008. gada 4. janvārī sastādītos Paziņojumus par algas nodokli.

Senāts atzīst, ka tiesa bez pietiekama pamata nav ņēmusi vērā šos pierādījumus, jo Paziņojums par algas nodokli ir oficiāls dokuments, kas izdots atbilstoši Ministru Kabineta 2000. gada 2. maijā pieņemtajiem noteikumiem Nr. 166 "Noteikumi par iedzīvotāju ienākuma nodokļa pārskatiem un paziņojumiem" un kuru darba devējs izsniedz ienākumu saņēmējam un nosūta Valsts ieņēmumu dienestam. (SKC-1092/2009)

74., 76. pants

Darbinieka tiesības slēgt izlīgumu ar darba devēju

Saskaņā ar likuma "Par arodbiedrībām" 14. pantu arodbiedrībām ir tiesības pārstāvēt un aizstāvēt savus biedrus individuālo un kolektīvo strīdu izskatīšanā, kā arī griezties tiesā savu biedru tiesību un interešu aizstāvībai. To paredz arī Darba strīdu likuma 8. pants.

Pušu tiesisko statusu civilprocesā to tiesības un pienākumus reglamentē Civilprocesa likuma 76. pants, kas nosaka, ka persona, kuras interesēs lieta uzsākta pēc (..) personas pieteikuma, kurai ar likumu piešķirtas tiesības aizstāvēt tiesā citu personu tiesības un ar likumu aizsargātās intereses, piedalās lietā kā prasītājs. Proti, šīs tiesību normas izpratnē persona, kuras interesēs prasība celta, ir uzskatāma par prasītāju. Šai personai ir visas prasītāja tiesības un pienākumi, tostarp, saskaņā ar Civilprocesa likuma 74. panta trešo un piekto daļu tiesības pilnīgi vai daļēji atteikties no prasības, samazināt prasījuma apmēru, rakstveidā grozīt prasības pamatu vai priekšmetu vai palielināt prasījuma apmēru, kā arī noslēgt izlīgumu.

Darbinieks kā prasītājs, neuzturot arodbiedrības celto prasību tiesā, var izmantot Civilprocesa likumā paredzētās tiesības. (SKC-380/2010)

77. panta pirmā daļa

Uzteikuma atsaukuma forma un prasītājas aizstāšana viņas nāves gadījumā

Prasībā par atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu un ar to cieši saistīto prasījumu par uzteikuma un tā atsaukuma atzīšanu par spēkā neesošu mirušās prasītājas tiesību pārņemšana ir iespējama saskaņā ar Civilprocesa likuma 77. panta pirmo daļu, kas nosaka, ka, ja viena no pusēm lietā izstājas, piemēram, fiziskās personas nāves gadījumā, tiesa pieļauj aizstāt šo pusi tās tiesību pārņēmējam. (SKC-388/2012*)

78. panta pirmā daļa

Civilprocesa 78. panta pirmās daļas piemērošana

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 78. panta pirmo daļu fiziskās personas lietas tiesā var vest pašas vai ar pilnvarotu pārstāvju starpniecību. Minētajā normā paredzētās tiesības vest lietu ar pārstāvja starpniecību neatņem pašai personai tiesības piedalīties tiesas procesā un sniegt paskaidrojumus, tomēr Senāta ieskatā apstākļi, ka lietas dalībnieks lietu tiesā vedis ar tiesvedības valodu pārvaldoša pārstāvja palīdzību, ir pietiekams pamats Civilprocesa likuma 13. panta ceturtās daļas nepiemērošanai. Procesuālās normas, kas uzliek par pienākumu tiesai nodrošināt tulka klātbūtni, pārkāpums varētu tikt konstatēts, ja prasītāja lietu vestu pati, bez pārstāvja palīdzības, vai būtu izteikusi vēlmi vienlaicīgi ar pārstāvi piedalīties lietas iztiesāšanā, tādējādi izmantojot procesā noteiktās tiesības uz paskaidrojumu sniegšanu, jautājumu uzdošanu, lūgumu pieteikšanu, taču šādi lietas apstākļi nav konstatēti. (SKC-7/2009)

93. panta pirmā daļa

Pierādīšanas līdzekļi

Darba devēja, izmantodama savas Civilprocesa likuma 74. panta otrās daļas 4. punktā paredzētās tiesības, nolūkā pierādīt savu iebildumu pamatotību, kā to paredz Civilprocesa likuma 93. panta pirmā daļa, iesniegusi tiesā 2008. gada 4. janvārī sastādītos Paziņojumus par algas nodokli.

Senāts atzīst, ka tiesa bez pietiekama pamata nav ņēmusi vērā šos pierādījumus, jo Paziņojums par algas nodokli ir oficiāls dokuments, kas izdots atbilstoši Ministru Kabineta 2000. gada 2. maijā pieņemtajiem noteikumiem Nr. 166 "Noteikumi par iedzīvotāju ienākuma nodokļa pārskatiem un paziņojumiem" un kuru darba devējs izsniedz ienākumu saņēmējam un nosūta Valsts ieņēmumu dienestam. (SKC-1092/2009)

95. panta otrā daļa

Neierašanās darbā kā pamats Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta piemērošanai. Pierādīšanas līdzekļi.

Tiesai kā pierādījumu iegūšanas avots ir jāizmanto arī tādi dokumenti, kuros lap-puses augšdaļā nav atstāti brīvi 33 mm un kuru kopijām, pretēji Ministru Kabineta 1996. gada 23. aprīļa noteikumiem Nr. 154 "Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas noteikumi", vārds "Noraksts pareizs" nav viss rakstīts ar lielajiem burtiem. Nenoliedzot Ministru Kabineta noteikumu saistošo spēku, Senāts šādu dokumentu pievienošanā lietai un izpētē nesaskata pierādījumu pieļaujamas noteikumu pārkāpumu. Saskaņā ar Civilprocesa likuma 95. panta otro daļu tikai likumā tieši norādītos gadījumos fakti pierādāmi ar konkrēti noteiktiem pierādīšanas līdzekļiem, piemēram, ekspertu atzinumu, un ne ar kādiem citiem. (SKC-326/2010)

97. panta pirmā daļa

Pienākums noskaidrot lietas apstākļus un novērtēt pierādījumus

Savukārt Civilprocesa likuma 97. panta pirmā daļa nosaka, ka tiesa novērtē pierādījumus pēc savas iekšējās pārliecības, kas pamatota uz tiesas sēdē vispusīgi, pilnīgi un objektīvi pārbaudītiem pierādījumiem, vadoties no tiesiskās apziņas, kas balstīta uz loģikas likumiem, zinātnes atziņām un dzīvē gūtiem novērojumiem. (SKC-646/2011)

*

Konkrētu pierādījumu izvērtēšanas nepieciešamība, piemērojot Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu.

Tikai atsauce uz Augstākās tiesas 2004. gada Tiesu prakses apkopojumā "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu" doto Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkta skaidrojumu, kurā norādīts uz nepieciešamību noskaidrot, kāds bijis veicamo pasākumu raksturs un ietekme uz attiecīgā darbinieka nodarbinātības noteikumiem, bez pierādījumu izvērtējuma šādā aspektā spriedumā, ļauj atzīt, ka tiesa nav izpildījusi Civilprocesa likuma 97. panta prasības. (SKC-215/2012)

*

Tiesas pienākums noskaidrot situāciju pēc iespējas tuvāk patiesībai

Lietā iesniegto būtisko dokumentu un ar tiem saistīto darba devējas darbību neizvērtēšana ir atzīstama par būtisku Civilprocesa likuma 97. panta pirmās daļas pārkāpumu, jo tiesa nav noskaidrojusi situāciju pēc iespējas tuvāk patiesībai. (SKC-329/2012)

*

Subjektīvā faktora ietekme uz objektīvā vērtējuma kritērijiem, lemjot par uzticības zaudēšanu.

Civilprocesa likuma 97. pantā noteikto pierādījumu novērtēšanas un 193. panta piektajā daļā norādīto sprieduma motīvu daļas formu un saturu prasību neievērošana var ietekmēt tiesas secinājumus par materiālo tiesību normu, tostarp Darba likuma 58. panta un 101. panta pirmās daļas 2. punkta piemērošanu. (SKC-368/2012*)

*

Tiesas pienākums izvērtēt samaksu par virsstundu un nakts darbu

Tiesas spriedums daļā, ar kuru no darba devējas piedzīta samaksa par virsstundu (Darba likuma 68. pants) un nakts darbu (Darba likuma 67. pants), neatbilst Civilprocesa likuma 193. panta piektās daļas prasībām, kas uzliek tiesai par pienākumu taisīt motivētu spriedumu. Tāpat ir pārkāpts Civilprocesa likuma 97. pants par pierādījumu vispusīgu, pilnīgu un objektīvu pārbaudi. (SKC-598/2012)

*

127. un 128. pants

Darba devēja rīkojumu atzīšana par spēkā neesošiem kā patstāvīgs prasījums

Atbilstoši Darba likuma 7. panta pirmajai daļai ikvienai individuāla tiesību strīda pusei ir tiesības vērsties tiesā, ja individuāls tiesību strīds nav izšķirts uzņēmumā. To paredz arī Darba likuma 30. pants. Prasības papildinājumos izteiktais lūgums par darba devējas izdoto rīkojumu atzīšanu par spēkā neesošiem ir patstāvīgs prasījums Civilprocesa likuma 127., 128. panta izpratnē, tādēļ tiesas pienākums ir to izlemt pēc būtības. (SKC-353/2012)

132. panta pirmās daļas 1. punkts

Pašvaldības iestāžu iekšējo lēmumu apstrīdēšana

No Civilprocesa likuma 132. panta pirmās daļas 1. punkta izriet, ka, lemjot par darba tiesisko attiecību atjaunošanu, tiesas kontrolei nav pakļauta jautājumu izvērtēšana, kas attiecas uz pašvaldības funkciju izpildes organizēšanu, jo to izlemšana ietilpst tikai pašvaldības kompetencē.

Senāts jau iepriekš ir atzinis, ka domes lēmumi par štatu struktūras apstiprināšanu, par amatu likvidēšanu un struktūras izmaiņām domē ir uzskatāmi par pašvaldības iekšējiem lēmumiem, kas skar pašu iestādi, jo attiecas uz tās darba organizāciju (sk. lieta Nr. SKA-500/2005, Nr. SKA-505/2005). Līdzīgā lietā Nr. SKC-613/2010, kurā arī lūgts atzīt par spēkā neesošu Rīgas domes 2009. gada 26. augusta lēmuma Nr. 200 "Par atsevišķu Rīgas priekšpilsētu un rajonu izpilddirekciju likvidāciju" 6.2. punktu, Senāts norādījis, ka šāds pašvaldības lēmums nav pakļauts tiesas kontrolei nedz administratīvā, nedz civilprocesuālā kārtībā. (SKC-736/2010*)

133. panta trešā daļa

Prasības iesniegšanas un zaudējumu un morālā kaitējuma atlīdzības prasījumu noilguma termiņi

Atbilstoši Civilprocesa likuma 133. panta trešajai daļai prasības pieteikums (kopā ar tiesai iesniegto dokumentu, ar kuru novērsti trūkumi) uzskatāms par iesniegtu dienā, kad tas pirmo reizi iesniegts tiesai, tātad ievērojot Darba likuma 122. pantā noteikto viena mēneša termiņu. (SKC-654/2011)

162. pants

Civilprocesa likuma 230. panta otrās daļas un 162. panta piemērošana

Neapsvērdama lietā iesniegto prasītāja lūgumu par pierādījumu izprasišanu, tiesa rīkojusies pretēji Civilprocesa likuma 162. pantam, saskaņā ar kuru tiesas pienākums ir izlemt lietas dalībnieku pieteiktos lūgumus. (SKC-209/2010)

192. pants

Prasības priekšmets un prasījuma robežas

Civilprocesa likuma 192. pants noteic, ka tiesa taisa spriedumu par prasībā noteikto prasības priekšmetu un uz prasībā norādītā pamata, nepārsniedzot prasījuma robežas. Prasība celta par vienošanās atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, darba algas un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu, taču tiesa kompensācijas piedziņu pamatojusi ar lietas materiālos neesošu vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kurai darbiniece piekritusi. (SKC-296/2009)

*

Darbinieka tiesības uz atlīdzību par darba piespiedu kavējumu par laiku līdz strīda izšķiršanai apelācijas instances tiesā

Nosakot darba devējas pienākumu samaksāt darbiniekam atlīdzību par darba piespiedu kavējumu laikposmā no 2007. gada 9. augusta (atlaišanas diena) līdz 2008. gada 16. aprīlim (pirmās instances tiesas sprieduma pasludināšanas diena), bet neapspriežot jautājumu par darbinieka no Darba likuma 124. panta pirmajā daļā izrietošajām tiesībām saņemt minēto atlīdzību arī par laiku līdz strīda izšķiršanai apelācijas instances tiesā, tiesa nav izskatījusi lietu šajā daļā atbilstoši celtās prasības pamatam un priekšmetam, kā to prasa Civilprocesa likuma 192. pants. (SKC-317/2010)

193. pants

Sprieduma atcelšanas procesuālais pamats

Sprieduma rezolutīvās daļas neatbilstība sprieduma motīvu daļai ir pretrunā Civilprocesa likuma 193. pantā (sprieduma forma un saturs) izvirzītajām prasībām, kas ir pamats sprieduma atcelšanai. (SKC-53/2009)

*

Pienākums noskaidrot lietas apstākļus un novērtēt pierādījumus

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 193. panta piekto daļu tiesa sprieduma motīvu daļā norāda lietā konstatētos faktus, pierādījumus, uz kuriem pamatoti tiesas secinājumi, un argumentus, ar kuriem noraidīti tie vai citi pierādījumi. Tiesai jāsniedz konstatēto apstākļu juridiskais novērtējums. (SKC-646/2011)

*

Darba tiesisko attiecību izbeigšana iestādes likvidācijas gadījumā; sprieduma, kas nav stājies likumīgā spēkā, nekavējošas izpildes priekšnoteikumi

Darba likuma 127. panta pirmajā daļā un Civilprocesa likuma 205. panta pirmajā daļā paredzētās tiesas tiesības noteikt sprieduma nekavējošu izpildi pilnīgi vai tā noteiktā daļā ir izņēmums no Civilprocesa likuma 203. panta piektajā daļā un 204. panta pirmajā daļā noteiktās vispārējās kārtības, kas paredz, ka spriedumu izpilda pēc tā stāšanās likumīgā spēkā Spriedumam daļā par tā nekavējošu izpildi jāatbilst Civilprocesa likuma 193. panta piektajai daļai un ir jābūt motivētam. (SKC-980/2011*, Gg c-188-201)

*

Subjektīvā faktora ietekme uz objektīvā vērtējuma kritērijiem, lemjot par uzticības zaudēšanu

Civilprocesa likuma 97. pantā noteikto pierādījumu novērtēšanas un 193. panta piektajā daļā norādīto sprieduma motīvu daļas formu un saturu prasību neievērošana var ietekmēt tiesas secinājumus par materiālo tiesību normu, tostarp Darba likuma 58. panta un 101. panta pirmās daļas 2. punkta piemērošanu. (SKC-368/2012*)

*

Tiesas pienākums izvērtēt samaksu par virsstundu un nakts darbu

Tiesas spriedums daļā, ar kuru no darba devējas piedzīta samaksa par virsstundu (Darba likuma 68. pants) un nakts darbu (Darba likuma 67. pants), neatbilst Civilprocesa likuma 193. panta piektās daļas prasībām, kas uzliek tiesai par pienākumu taisīt motivētu spriedumu. Tāpat ir pārkāpts Civilprocesa likuma 97. pants par pierādījumu vispusīgu, pilnīgu un objektīvu pārbaudi. (SKC-598/2012)

*

Atvaļinājuma kompensācija kapitālsabiedrības valdes loceklim

Ja ne dāvanu, ne izmaksāto atlaižu tiesisko dabu tiesa nav noskaidrojusi un nav konstatējusi, vai šīs izmaksu pozīcijas ietveras Darba likuma 75. panta pirmajā daļā noteiktajās izmaksās, no kurām tiek veikta vidējās izpeļņas aprēķināšana, tad tiesas spriedums šajā daļā neatbilst Civilprocesa likuma 193. panta piektajai daļai. (SKC-667/2012)

195. pants

Civillikuma 1488. panta un Civilprocesa likuma 195. panta piemērojums neizmaksātās algas piedziņā

Senāts 2007. gada 14. februāra spriedumā lietā Nr. SKC-75 un 2009. gada 25. novembra lēmumu lietā Nr. SPC-111 atzinis, ka Civilprocesa likuma 195. pantam ir imperatīvs raksturs. Tiesai minētās normas izpratnē, apmierinot prasību par naudas summas piedziņu, ir pienākums, neatkarīgi no prasījumā izteiktajiem lūgumiem, noteikt prasītājam tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei saņemt procentus. (SKC-732/2012)

203. pants

Civilprocesa likuma 230. panta otrās daļas un 162. panta piemērošana

Ja pirmās instances tiesas spriedums nepārsūdzētājā daļā, atbilstoši Civilprocesa likuma 203. panta otrajai daļai, ir stājies likumīgā spēkā, atceļot apelācijas instances tiesas spriedumu, prasība šajā daļā nav nododama jaunai izskatīšanai. (SKC-209/2010)

*

Darba tiesisko attiecību izbeigšana iestādes likvidācijas gadījumā; sprieduma, kas nav stājies likumīgā spēkā, nekavējošas izpildes priekšnoteikumi.

Darba likuma 127. panta pirmajā daļā un Civilprocesa likuma 205. panta pirmajā daļā paredzētās tiesas tiesības noteikt sprieduma nekavējošu izpildi pilnīgi

vai tā noteiktā daļā ir izņēmums no Civilprocesa likuma 203. panta piektajā daļā un 204. panta pirmajā daļā noteiktās vispārējās kārtības, kas paredz, ka spriedumu izpilda pēc tā stāšanās likumīgā spēkā. Spriedumam daļā par tā nekavējošu izpildi jāatbilst Civilprocesa likuma 193. panta piektajai daļai un ir jābūt motivētam. (SKC-980/2011*, Gg c-188-201)

*

Darba tiesisko attiecību pastāvēšana kā fakts Civilprocesa likuma 203. panta trešās daļas izpratnē

Darba tiesisko attiecību pastāvēšana ir fakts Civilprocesa likuma 203. panta trešās daļas izpratnē, jo Latviešu valodas vārdnīcā lietvārds "fakts" tiek skaidrots kā reāls, paties notikums, parādība (pieejams <http://www.tezaurs.lv/sv/>), bet juridiski fakti ir tādi nozīmīgi notikumi, apstākļi, attiecības, dati u. tml., uz kuriem pamatojoties nodibinās, grozās vai izbeidzas personas kāda tiesība vai pienākums. No minētā secināms, ka darbinieka atrašanās darba tiesiskajās attiecībās ar darba devēju ir tiesību un pienākumu nodibinošs – tādat juridiski nozīmīgs fakts, kuru neapšaubāmi tiesai ir iespējams konstatēt. (SKC-819/2012)

204. un 205. panta pirmā daļa

Darba tiesisko attiecību izbeigšana iestādes likvidācijas gadījumā; sprieduma, kas nav stājies likumīgā spēkā, nekavējošas izpildes priekšnoteikumi.

Tēze Nr. 3: Darba likuma 127. panta pirmajā daļā un Civilprocesa likuma 205. panta pirmajā daļā paredzētās tiesas tiesības noteikt sprieduma nekavējošu izpildi pilnīgi vai tā noteiktā daļā ir izņēmums no Civilprocesa likuma 203. panta piektajā daļā un 204. panta pirmajā daļā noteiktās vispārējās kārtības, kas paredz, ka spriedumu izpilda pēc tā stāšanās likumīgā spēkā Spriedumam daļā par tā nekavējošu izpildi jāatbilst Civilprocesa likuma 193. panta piektajai daļai un ir jābūt motivētam.

Tēze Nr. 4: No likuma normas jēgas izriet, ka, nosakot sprieduma nekavējošu izpildi, tiesai ir jākonstatē īpaši apstākļi, kas attiecas uz prasītāju un kuru dēļ nepieciešama un pieļaujama sprieduma nekavējoša izpilde.

Tēze Nr. 5: Tā kā tiesa lūgumu par sprieduma nekavējošu izpildi, kā tas izriet no Darba likuma 127. panta pirmās daļas un Civilprocesa likuma 205. panta pirmās daļas, var vispār noraidīt, vadoties pēc konkrētajiem apstākļiem un darbinieka tiesībām un aizsargājamajiem interesēm, tiesai ir tiesības lūgumu apmierināt arī daļā, kā tas tieši noteikts Civilprocesa likuma 205. panta pirmajā daļā, kas nozīmē, ka sprieduma nekavējošu izpildi par vidējās izpeļņas piedziņu sakarā ar darba piespiedu kavējumu var attiecināt uz noteiktas konkrētas naudas summas piedziņu, kas nepieciešama prasītāja neatliekamāko vajadzību apmierināšanai. (SKC-980/2011*, Gg c-188-201)

223. pants

Prasītāja iesniegusi kasācijas sūdzību, bet SIA "TS Rīga" pretkasācijas sūdzības atsaukumu, norādot, ka starp pusēm noslēgts izlīgums, kas ticis izpildīts, tādēļ, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 223., 224. un 462. pantu, puses lūdz kasācijas tiesvedību lietā izbeigt. (SKC-834/2010)

*

Zemessarga tiesības aizstāvēt savas intereses

Tiesvedība lietā izbeigta, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 223. panta 1. punktu, sakarā ar to, ka strīds nav pakļauts izskatīšanai tiesā Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā. No Civillietu tiesu palātas lēmuma tieši izriet, ka prasītājam ir tiesības administratīvā procesa kārtībā apstrīdēt iestādes rīcības tiesiskumu. (SKC-1172/2011)

*

Pieteikuma par juridiska fakta konstatēšanu izskatīšanas pakļautības noteikumi

Tā kā pensionēšanās, tostarp darba stāžs, tiesiskās attiecības ir publiski tiesiskas un personas tiesības uz valsts pensiju tieši izriet no likuma "Par valsts pensijām" un citu pensiju jautājumus regulējošām ārējām tiesību normām, Administratīvo lietu departaments 2007. gada 15. marta spriedumā lietā Nr. SKA-172¹⁷⁰ atzinis, ka šāda rakstura konstatējamās tiesiskās attiecības ir administratīvās, nevis vispārējās jurisdikcijas tiesas kompetencē, kam piekrit arī Senāta Civillietu departaments. Tādējādi juridiskā fakta konstatācija, kas attiecas uz publisko tiesību jomu, risināma administratīvajā, nevis vispārējās jurisdikcijas tiesā. (CPL 223. panta 1. punkts) (SKC-88/2012*)

*

2012. gada 14. maijā Augstākajā tiesā saņemts RP SIA "Rīgas satiksme" valdes priekšsēdētāja iesniegums, kurā lūgts tiesvedību lietā izbeigt sakarā ar prasītāja nāvi 2012. gada 21. aprīlī.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 223. panta 7. punkta noteikumiem tiesa izbeidz tiesvedību lietā, ja mirusi fiziskā persona, kura ir viena no pusēm lietā, un apstrīdētā tiesiskā attiecība nepieļauj tiesību pārņemšanu. Senatoru kolēģija atzīst, ka konkrētajā gadījumā ir pamats piemērot minēto tiesību normu un tiesvedību lietā izbeigt. (SKC-1545/2012)

224. pants

Prasītāja iesniegusi kasācijas sūdzību, bet SIA "TS Rīga" pretkasācijas sūdzības atsaukumu, norādot, ka starp pusēm noslēgts izlīgums, kas ticis izpildīts, tādēļ, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 223., 224. un 462. pantu, puses lūdz kasācijas tiesvedību lietā izbeigt. (SKC-834/2010)

170 Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta spriedumi un lēmumi 2007.– Rīga : Tiesu namu aģentūra, 2008, 276–284. lpp.

418. pants

Darbinieka tiesību aizskāruma novēršana, ja apelācijas tiesvedība tiek izbeigta

Civilprocesa likuma 431. panta otrajā daļā imperatīvā veidā noteiktais tiesas pienākums izbeigt apelācijas tiesvedību sakarā ar apelācijas sūdzības atsaukumu ir pamats secinājumam, ka, pirmkārt, likumā vispār nav regulēta, t. i., nav paredzēti instrumenti nedz darbinieka Civilprocesa likuma 418. panta otrās daļas 3. punkta kārtībā apelācijas instances tiesā iesniegtā pieteikuma par pieauguma pievienošanu prasībai, nedz prasības par darba attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu izlemšanai, otrkārt, prasītājam no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ nebija iespējams panākt savu tiesību aizskāruma novēršanu sākotnēji ierosinātā darba strīda ietvaros. Minētā nepilnība likumā Senāta ieskatā nevar tikt traktēta par sliktu darbiniekam, kura tiesību aizskāruma faktu, atsaukdams apelācijas sūdzību, būtībā atzinis darba devējs. (SKC-211/2009)

424. pants

Pretapelācijas sūdzības robežas

Kasācijas sūdzības iesniedzēja secinājums, ka pretapelācijas sūdzību var iesniegt tikai par sprieduma daļu, kas apstrīdēta ar apelācijas sūdzību, neatbilst Civilprocesa likuma 424. pantam un pretapelācijas sūdzības būtībai.

Civilprocesa likuma 424. panta pirmajā un otrajā daļā noteikts, ka pēc apelācijas sūdzības noraksta izsniegšanas puse ir tiesīga iesniegt pretapelācijas sūdzību, kurai jāatbilst šā likuma 413., 416., 417. un 418. panta prasībām.

Prasītāja iesniegusi pretapelācijas sūdzību likumā noteiktā kārtībā un termiņā, lūdzot atcelt pirmās instances tiesas spriedumu daļā, kuru apelācijas sūdzībā nebija apstrīdējis atbildētājs, taču, kas neapšaubāmi attiecas uz prasītāja tiesībām. Senāts atzīst, ka prasītājs nav pārkāpis pretapelācijas sūdzības robežas, apstrīdot spriedumu daļā, kas nav apstrīdēta atbildētāja apelācijas sūdzībā, un līdz ar to apelācijas instances tiesa pamatoti pieņēmusi un izskatījusi pretapelācijas sūdzību. (SKC-145/2010)

426. pants

Lietas izskatīšanas robežas un tiesas kompetence

Atbilstoši civilprocesā noteiktajam sacīkstes principam, paši lietas dalībnieki lemj par savu procesuālo tiesību izmantošanas apjomu. Neesot prasījumam par darījuma atzīšanu par spēkā neesošu un pušu iebildumiem pret attiecīgo aktu, tiesai nav juridiska pamata vērtēt tā tiesiskumu (Civilprocesa likuma 426. panta otrā daļa). (SKC-966/2010*)

427. pants

Atceļot pirmās instances spriedumu daļā par tiesvedības izbeigšanu vai prasības atstāšanu bez izskatīšanas, piemēram, strīdā par darba algas piedziņu, apelācijas instances tiesa nav tiesīga vērtēt pierādījumus lietā un izlemt strīdu pēc būtības, bet prasība jānodod izskatīšanai pirmās instances tiesā (Civilprocesa likuma 427. panta otrajā daļā). (SKC-775/2009*)

431. pants

Darbinieka tiesību aizskāruma novēršana, ja apelācijas tiesvedība tiek izbeigta

Civilprocesa likuma 431. panta otrajā daļā imperatīvā veidā noteiktais tiesas pienākums izbeigt apelācijas tiesvedību sakarā ar apelācijas sūdzības atsaukumu ir pamats secinājumam, ka, pirmkārt, likumā vispār nav regulēti, t. i., nav paredzēti instrumenti nedz darbinieka Civilprocesa likuma 418. panta otrās daļas 3. punkta kārtībā apelācijas instances tiesā iesniegtā pieteikuma par pieauguma pievienošanu prasībai, nedz prasības par darba attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu izlemšanai, otrkārt, prasītājam no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ nebija iespējams panākt savu tiesību aizskāruma novēršanu sākotnēji ierosinātā darba strīda ietvaros. Minētā nepilnība likumā Senāta ieskatā nevar tikt traktēta par sliktu darbiniekam, kura tiesību aizskāruma faktu, atsaukdams apelācijas sūdzību, būtībā atzinis darba devējs. (SKC-211/2009)

432. pants

Salīdzināšana, ja tiek likvidēta darba vieta un līdzīga amata uzņēmumā nav

Noraidot prasību par darba samaksas parāda piedziņu, sprieduma motīvu daļā nenorādot nevienu argumentu, kāpēc šis prasījums nav pamatots, ir pārkāptas Civilprocesa likuma 432. panta piektās daļas prasības. (SKC-516/2012)

450. panta¹⁷¹

Pamats sprieduma atcelšanai kasācijas kārtībā

Apelācijas instances tiesas atzinuma pamatotības apstrīdēšana, lai panāktu atkārtotu lietas faktisko apstākļu pārbaudi un pierādījumu izvērtēšanu no jauna, Civilprocesa likuma 450. panta trešās daļas izpratnē nevar kalpot par iemeslu sprieduma atcelšanai kasācijas kārtībā. (SKC-202/2009)

*

Kasācijas instances kompetence

Kasācijas instancē izšķiroša nozīme ir nevis pušu interesēm, kas ir pietiekami aizsargātas, civillietu pēc būtības izskatot pirmajās divās tiesu instancēs, bet gan publiski tiesiskajām interesēm. Kasācijas instancē tiek skatīti tikai *quaestiones iuris*, proti,

¹⁷¹ Civilprocesa likuma komentāri II daļa (29.–60.1 nodaļa). Sagatavojis autoru kolektīvs. Prof. K.Torgāna zinātniskā redakcijā. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2012, 754.–760. lpp.

jautājumi par materiālo un procesuālo normu piemērošanas pareizību (Satversmes tiesas 27.06.2003 spriedums lietā Nr. 2003-04-010). (SKC-296/2010)

454. pants

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 454. panta pirmo daļu kasācijas sūdzība iesniedzama 30 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas. Atbilstoši minētā panta trešajai daļai sūdzību, kas iesniegta pēc šā termiņa notecēšanas, nepieņem un atdod iesniedzējam, atmaksājot drošības naudu. (SKC-965/2011)

458. pants¹⁷²

Drošības nauda

Atbildētājas pilnvarnieks atrod, ka uz CPL 286. p. 4. daļu kasācijas iesniedzējs varētu atsaukties vienīgi tad, ja viņš baudītu mazturības tiesības. Pēc pareiza atbildētājas pilnvarnieka norādījuma šādas tiesības uz CPL 303. p. pamata prāvnieki bauda gan gadījumos, kad Miertiesnesis uz viņu lūgumu tādas tiem atzinis, gan arī bez šāda atzinuma CPL 303. p. 2. d. paredzētos gadījumos. Šai lietā tomēr var būt runa vienīgi par CPL 303. p. 2. d. paredzēto gadījumu, jo prasītājam nav ar tiesas lēmumu piešķirtas mazturības tiesības, bet gan no attiecīgu nodevu nomaksas tas atsvabināts tāpēc, ka cēlis prasību par darba algu. Savā iebildumā tad arī atbildētājas pilnvarnieks iziet tieši no CPL 303. p. 2. d., pirmkārt, atrodot, ka pēc tās izpratnes būtu jāsecina, ka uz kasācijas sūdzībām, t. s., legālās mazturības tiesības nav attiecināmas, jo attiecībā uz kasācijas instanci un kasācijas sūdzību tās iesniedzējam neesot vairs prasītāja kvalifikācijas (303. p. 2. daļas ievada teikums "ceļ prasību"). Otrkārt, atbildētājas pilnvarnieks atsauca uz to, ka konkrētā gadījumā ar likumīgā spēkā stājušos tiesas spriedumu esot atzīts, ka lūgumiskās attiecības, uz kuru pamata prasītājs cēlis darba algas prasību, nav bijušas darba līguma attiecības, līdz ar ko, it sevišķi kasācijas sūdzības iesniegšanas momentā, prasītājam neesot atzīstamas CPL 303. p. 2. d. 1. pk. paredzētās legālās mazturības tiesības. Atbildētājas pilnvarnieka celtais iebildums ir nepamatots. No vienas puses, prasītājs paliek prasītājs prāvā, kādā instancē arī lieta nebūtu nonākusi, un kasācija pati par sevi ir tikai viens no parta aizstāvēšanās līdzekļiem (CPL 282. p.). Tāpēc nevar runāt, ka prasītājs darba algas prasības lietā kasācijas instancē, kurā tas vienīgi turpina vest savu darba algas prasību, nebūtu vairs persona, kas ceļ, resp., cēlis darba algas prasību. Šo tīri procesuālo kvalifikāciju šāds prasītājs nezaudē vēl arī tad, ja otrā instance prasību ataida aiz tā iemesla, ka partu starpā nav pastāvējušas tādas materiāltiesiskas attiecības, pamatojoties uz kurām prasītājs būtu bijis tiesīgs prasīt kādu darba algu, vēl jo vairāk, kur apgabaltiesas, kā otrās instances, spriedums ir gan galīgs tajā nozīmē, ka tūlīt stājas spēkā un ir izpildāms (CPL 281. p.), bet tas nav galīgs negrozāmības ziņā, ja vien par to iesniegta likumā paredzētā

laikā un kārtībā kasācijas sūdzība (sal. bij. Kr. Sen. CKD 1892. g. spr. Nr. 69). Bet, no otras puses, ja likums piešķir mazturības tiesības darba algas prasības cēlājam kā tādām, tad arī nevar tikt atzīts, ka augstāk aprādītā veidā tiesas spriedums, kurā nemaz netiek iztirzāts un tieši izšķirts jautājums par prasītāja mazturības tiesībām, jau pats par sevi atņemtu prasītājam CPL 303. p. 2. d. 1. pkt. paredzētās mazturības tiesības. Šādā gadījumā prasītājam tiktu nodarīta netaisnība, jo tam mazturības tiesības tiktu atņemtas jau ar tiesas spriedumu, kas vispār var izrādīties par nepareizu un kā tāds no augstākās instances tiktu atcelts. Tas runātu pretim mērķim, izejot no kura likums darba algas lietās piešķir mazturības tiesības prasītājam. Tāpēc apgabaltiesa konkrētā gadījumā, pieņemot un tālāk virzot instanču kārtībā prasītāja kasācijas sūdzību, nepieprasot no tā drošības naudu, nav pārkāpusi CPL 286. un 303. p. (Sen. CKD kop-sēdes 1938. g. 20. okt. spr. Nr. 48)¹⁷³

462. pants

Prasītāja iesniegusi kasācijas sūdzību, bet SIA "TS Rīga" pretkasācijas sūdzības atsaukumu, norādot, ka starp pusēm noslēgts izlīgums, kas ticis izpildīts, tādēļ, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 223., 224. un 462. pantu, puses lūdz kasācijas tiesvedību lietā izbeigt. (SKC-834/2010)

*

Senāts konstatēja, ka SIA "Latina" un darbiniece savas kasācijas sūdzības atsauca, tāpēc, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 462. panta otro daļu, Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts nolēma kasācijas tiesvedību lietā izbeigt. (SKC-1076/2010)

*

Civilprocesa likuma 462. panta pirmā daļa noteic, ka persona, kas iesniegusi kasācijas sūdzību, ir tiesīga to atsaukt līdz kasācijas instances tiesas sēdei. Atbilstoši minētā panta otrajai daļai, ja kasācijas sūdzību atsauca, kasācijas tiesvedību lietā izbeidz. (SKC-526/2011)

*

Rīgas dome un Rīgas Pārdaugavas izpilddirekcija savas kasācijas sūdzības 2011. gada 8. martā atsaukušas, norādot, ka pušu starpā noslēgts izlīgums.

Atbilstoši 462. panta otrajai daļai, ja kasācijas sūdzību atsauca, kasācijas tiesvedību lietā izbeidz. (SKC-610/2011)

*

Senāta sēdē tika nolasīti kasācijas sūdzību atsaukumi. A. J. pārstāvis paskaidroja, ka starp pusēm noslēgts izlīgums, un lūdza kasācijas tiesvedību lietā izbeigt.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 462. pantam persona, kas iesniegusi kasācijas sūdzību, ir tiesīga to atsaukt līdz kasācijas instances tiesas sēdei. Ja kasācijas sūdzību atsauca, kasācijas tiesvedību lietā izbeidz. (SKC-715/2011)

*

172 Civilprocesa likuma komentāri II daļa (29.–60.1 nodaļa). Sagatavojis autoru kolektīvs. Prof. K. Torgāna zinātniskā redakcijā. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2012, 787.–795. lpp.

173 XV Izlvikumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Tiesu palātas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 4 1939, 175–177. lpp.

Kasācijas tiesvedība, sakarā ar atbildētāja Tiesībsarga biroja kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2010. gada 15. decembra spriedumu, lietā izbeigta saskaņā ar Civilprocesa likuma 462. panta otro daļu. (SKC-985/2011)

*

Rīgas Pārdaugavas izpilddirekcija savu kasācijas sūdzību atsaukusi līdz Senāta rīcības sēdei, tādēļ ir pamats izbeigt kasācijas tiesvedību lietā un atmaksāt drošības naudu (Civilprocesa likuma 462. pants). (SKC-996/2011)

*

Abas puses ir atsaukušas iesniegtās kasācijas sūdzības, turklāt tas izdarīts līdz Senāta rīcības sēdei, senatoru kolēģija atzīst, ka, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 462. panta otro daļu, kasācijas tiesvedība lietā izbeidzama. (SKC-1022/2011)

474. pants

Neprecizitātes labojums kasācijas instancē

Neprecizitātes apmierināmo prasījumu kopapjoma noteikšanā un atsevišķu prasījumu iekļaušanā vai neiekļaušanā apmierināmajā summā varētu būt pamats sprieduma atcelšanai un lietas nodošanai jaunai izskatīšanai apelācijas instancē. Taču Senāts, apsvēris procesuālās ekonomijas īstenošanas iespējas un ņemot vērā, ka lietā nav materiāli tiesiska strīda par pienākumu samaksāt nolīgto, secināja, ka piemērojams Civilprocesa likuma 474. panta 4. punkta noteikums par prasības apmēra grozīšanu, izslēdzot nepamatoti iekļauto summu. Attiecīgi samazināmi arī no atbildētājas valsts labā piedzenamie tiesāšanās izdevumi. (SKC-137/2009)

476. pants¹⁷⁴

Civilprocesa likuma 476. panta interpretācija

Civilprocesa likuma 476. pants noteic, ka likuma tulkojums, kas izteikts kasācijas instances tiesas spriedumā, ir obligāts tiesai, kas šo lietu izskata no jauna. Tātad, vienīgi likuma tulkojums nevis lietas apstākļu novērtējums ir obligāts tiesai, kas izskata lietu no jauna. Šī panta otrajā daļā īpaši norādīts, ka kasācijas instances tiesa nenorāda savā spriedumā, kāds spriedums jātaisa, izskatot lietu no jauna. (SKC-730/2010)

478. pants

Pienākums dot iespēju novērst trūkumus pieteikuma lūguma daļā

Pieteikuma par lietas jaunu izskatīšanu sakarā ar jaunatklātiem apstākļiem iesniegšana ir ierobežota ar Civilprocesa likuma 478. panta otrajā daļā noteikto trīs mēnešu termiņu, skaitot to no brīža, kad konstatēti apstākļi, kas ir par pamatu lietas jaunai izskatīšanai.

Pieteikumam ilgstoši atrodoties tiesas tiesvedībā, gadījumā, ja tiesnesis to tomēr

atsakās pieņemt, pieteicējam zūd tiesiskais pamats iesniegt pieteikumu atkārtoti, tādējādi liedzot tiesības uz likumā noteikto procesuālo tiesību realizāciju.

Situācijās, kad skaidri redzama kļūda, noformulējot pieteikuma lūguma daļu, tiesnesim būtu jāapsver jautājums par iespējas došanu trūkumus novērst. (SKC-652/2011)

479. pants¹⁷⁵

Jaunatklāti apstākļi darba lietā (Civilprocesa likuma 479. panta 1. punkts)

Jaunatklātiem apstākļiem pēc savas nozīmes jābūt būtiskiem, kuriem var būt nozīme strīda izšķiršanā, izspriežot lietu no jauna. Ar likumīgā spēkā stājušos spriedumu krimināllietā nav konstatēts, ka prasītājs ir likumīgi strādājis, savienojot amatus, un tiesīgi saņēmis atalgojumu, jo tajā izdarītie secinājumi attiecas uz apstākļu izvērtējumu par viņam inkriminētā noziedzīgā nodarījuma sastāva esību vai neesību. Līdz ar to sūdzības iesniedzēja norādītais apstāklis, ka viņa darbībā nav konstatēts Korupcijas novēršanas likuma noteikumu pārkāpums, neietekmē sprieduma pareizību un pamatotību. (SKC-413/2009)

*

Par jaunatklātu apstākli darba strīdā (CPL 479. panta 1. punkts)

Norāde, ka jaunatklāts apstāklis ir tas, ka galvenā grāmatvede nejauši sajaukusi, pieprasot viņam atšifrēt viņa grāmatveža ikmēneša pārskata atskaiti, nevar tikt atzīts par jaunatklātu apstākli.

Atlaišana no darba notikusi sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, un tikai pēc likumā noteiktajiem kritērijiem tiesa strīdu šajā daļā ir vērtējusi. Spriedums nesatur informāciju par diploma īstumu, – šāds jautājums tiesā vispār nav izvirzīts un tiesa to nav vērtējusi. (SKC-1188/2009)

*

Jaunatklāti apstākļi

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 479. panta 1. punktu par jaunatklātiem apstākļiem atzīstami būtiski lietas apstākļi, kas pastāvēja lietas izskatīšanas laikā, bet nebija un nevarēja būt zināmi pieteikuma iesniedzējam. Argumenti, kas ir pamatoti, uz sagrozītu faktisko apstākļu interpretējumu nevar tikt atzīti par jaunatklātiem apstākļiem. (SKC-772/2010)

*

Bezdarbnieka pabalsta ietekme uz atlīdzību par darba piespiedu kavējumu

Senāts piekrit tiesas norādītajiem motīviem, ka ziņas par bezdarbnieka pabalsta saņemšanas faktu un pamatu skar darbinieces un Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras savstarpējās tiesiskās attiecības un nevar ietekmēt tiesas vērtējumu par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

174 Civilprocesa likuma komentāri II daļa (29.–60.1 nodaļa). Sagatavojis autoru kolektīvs. Prof. K. Torgāna zinātniskā redakcijā. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2012, 859.–863. lpp.

175 Civilprocesa likuma komentāri II daļa (29.–60.1 nodaļa). Sagatavojis autoru kolektīvs. Prof. K. Torgāna zinātniskā redakcijā. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2012, 874.–882. lpp.

Līdz ar to par pamatotu atzīstams tiesas secinājums, ka pieteicējas norādītie apstākļi nav būtiski konkrētās lietas iztiesāšanā un tāpēc tie nav uzskatāmi par jaunatklātiem apstākļiem Civilprocesa likuma 479. panta 1. punkta izpratnē. (SKC-1155/2011)

*

Darba devējas iespējas noskaidrot jaunatklātos apstākļus

Darba devējai lietas izskatīšanas laikā nebija šķēršļu pārliecināties, vai darbiniece sastāv darba tiesiskajās attiecībās ar citu darba devēju, turklāt prasības izskatīšanas gaitā darba devēja tam nebija pievērsusi nekādu uzmanību. Tādēļ, atbilstoši Civilprocesa likuma 479. panta 1. punktam, tas izslēdz iespēju pārskatīt lietu sakarā ar jaunatklātiem apstākļiem. (SKC-1233/2011)

635. pants

Judikatūras maiņa

Darba piespiedu kavējuma kompensācija kā darba samaksas sastāvdaļa Civilprocesa likuma 635. panta pirmās un sestās daļas izpratnē

Uz tiesas sprieduma pamata izmaksātā kompensācija par darba piespiedu kavējuma laiku ir uzskatāma par likumā paredzētu atlīdzību saistībā ar darbu un, tā kā atceltais spriedums nebija pamatots uz darbinieces sniegtām maldīgām ziņām vai iesniegtiem viltotiem dokumentiem, tad saskaņā ar Civilprocesa likuma 635. panta pirmo un sesto daļu sprieduma izpildīšanas pagrieziena nav pieļaujams. (SKC-889/2009*, Gg c-164-170)

*

Sprieduma izpildes pagrieziena atļaušanas pabalsta izmaksas gadījumā

Darbinieces atļaušanas dienā atļaušanas pabalsts bija izmaksājams likuma "Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā" 11. pantā norādītajā apmērā. Atzinums, ka sprieduma izpildīšanas pagrieziena saskaņā ar Civilprocesa likuma 635. panta pirmo un sesto daļu nav pieļaujams, neattiecas uz gadījumu strīdā par atļaušanas pabalstu, kuram nav sakars ar samaksu par darba piespiedu kavējumu. (SKC-269/2012*)

1.3. Izvilkumi un tēzes Likuma par darba laiku (22./74) normu secībā¹⁷⁶

Viens no nozīmīgākajiem normatīvajiem aktiem darba tiesību jomā Latvijas Republikā, kas tapa drīz pēc tās nodibināšanas, ir 1922. gada Likums par darba laiku¹⁷⁷.

1. pants

Normālais darba laiks algotiem fiziska un garīga darba strādniekiem visos privātos, valsts, pašvaldības un sabiedrisko uzņēmumos un iestādēs ir ne vairāk kā 8 stundas dienā, izņemot gadījumus, kuri atsevišķi uzskaitīti šini likumā.

Likuma par darba laiku 1. pants ir publiski-tiesiska rakstura norma, kuru nevar grozīt ar privātu kontrahentu vienošanos (*jus publicum privatum pactis mutari non potest*), un tamdēļ no minētā likuma 1. panta noteikuma, ka normālais darba laiks ir 8 stundas dienā, izriet, ka, ja starp darba devēju un darba ņēmēju ir norunāta un maksāta zināma nespecifēta dienas alga, tad tas ir saprotams tā, ka alga ir tikusi norunāta un maksāta par 8 stundu darba dienu. (1926. g. 28. janv. spr. Nr. 118)¹⁷⁸

*

Senāts jau paskaidrojis savā civ. kas. dep. spr. 1926. g. Nr. 118, Ziverta lietā, ka likuma par darba laiku 1. pants ir publiski-tiesiska rakstura norma, kuru nevar grozīt ar privātu kontrahentu vienošanos; tāpat šo normu nevar grozīt konkrētas iestādes ar tās darba raksturu saistīto iekšējo iekārtu, kurai var būt nozīme tikai attiecībā uz lik. par darba laiku 19. panta minētiem darbiniekiem un strādniekiem ... Pretējo uzskatu arī neapstiprina lik. par darba laiku 8. pants, kas nebūt nedomā noteikt, ka ar konkrētas iestādes iekšējo iekārtu vai ar kontrahentu līgumu varētu atcelt lik. par darba laiku 1. panta noteikumu par to, ka fiziskiem strādniekiem normālais darba laiks ir 8 stundu darba laiks dienā; patiesībā lik. par darba laiku 8. pants tikai definē "darba laika" jēdzienu tai ziņā, ka par to (saprotams 1. panta robežās) uzskatāms tas laiks, kurā strādniekam jāatrodas darba vietā un administrācijas vai priekšniecības rīcībā, t. i., neatkarīgi no tā, vai viņš minētā laikā arī faktiski izpilda kādu darbu vai tikai saskaņā ar līgumu un iestādes iekšējo iekārtu nevar atstāt darba vietu, gaidot attiecīgos administrācijas vai priekšniecības rīkojumus. (1929. g. 8. febr. spr. Nr. 88)¹⁷⁹

¹⁷⁶ Salīdzinājumam Senāta nolēmumi Darba likuma D daļā Darba likumu normu secībā 65.–68. un 130–157. pants, kā arī citi, tostarp Mickeviča N. Darba laika direktīvas pārskatīšanas aktualitātes un Latvijas Darba likuma neatbilstības Darba laika direktīvas prasībām atbilstoši Eiropas Komisijas ziņojumam, Rīga, 2011. gads. Pieejams: <http://www.lbas.lv/resources/examinations> [Skatīts 21.11.2012.]

¹⁷⁷ Latvijas Satversmes Sapulces 1922.g. 24. marta kopsēdē pieņemtais Likums par darba laiku. Valdības Vēstnesis Nr. 75 1922. g. 1. aprīlī, 1. lapa. LNDB (Lik. kr. 22./74)

¹⁷⁸ II Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem I. turpinājums līdz 1926. g. 1. jūlijam un pirmā izlaiduma papildinājums. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1926, 190. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 10. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1926–1927. Latvijas Republikas augstākā tiesa, senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1997, 44. ieraksts, 3682–3683. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1930/Nr. 11-12 pielikums, 96. lpp. LNDB

¹⁷⁹ V Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, [b. v.], autoru izdevums, 1929, 182. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 11. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1928–1929. Latvijas Republikas augstākā tiesa, senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 167. ieraksts, 4471–4472. lpp. vai Senāta Civilā departamenta 1929. g. spriedumi. Rīga : 1937, 153. lpp. LNDB

Apgabaltiesa, pievienojoties Miertiesneša sprieduma motīviem, uz viņas spriedumā pievesto apsvērumu pamata konstatējusi: a) ka atbildētājs bijis valsts degvīna noliktavas pārzinis un b) ka rīkojumus noliktavas strādnieku dibinātā virtuvē viņš devis, izpildot noliktavas strādnieku kolektīva lēmumus. Apgabaltiesa, konstatējot šos faktus, nav sagrozījusi lietas apstākļus, jo, ja arī liec. R. liecinājusi, ka virtuvi turējis atbildētājs, tomēr tiesa varēja atzīt, ka tas ir liecinieces slēdziens tāpēc, ka viņa savā liecībā neaizrāda uz faktiem, kas norādītu uz to, ka atbildētājs būtu virtuves saimnieks (turētājs); tas vien, ka atbildētājs pieņēmis liecinieci darbā, vēl nenorāda, ka viņš būtu šīs virtuves saimnieks tāpēc, ka liec. K. apliecināja, ka virtuve ierīkota uz strādnieku kolektīva lēmuma pamata, kādēļ tiesa varēja uzskatīt, ka atbildētājs virtuvē ir rīkojies tikai strādnieku kolektīva uzdevumā. No šādiem saviem konstatējumiem Apgabaltiesa varēja nākt pie slēdziena, ka atbildētājs nav bijis prasītāja darba devējs (saimnieks) un nav atradies ar viņu personiskās darba līguma attiecībās un tāpēc varēja šo prasību, kā vērstu pret nepareizu atbildētāju, atraidīt; neatkarīgi no tā, ja arī uzskatītu atbildētāju par prasītāja darba devēju (saimnieku) virtuvē, ar kuru viņš atradies darba līguma attiecībās, tad arī tai gadījumā nevarētu būt runa par šīs virsstundu prasības apmierināšanu; pēdējā gadījumā prasītājs būtu strādājis pie diviem darba devējiem: 1) Finanču ministrijas kā strādnieks valsts degvīna noliktavā un 2) virtuvē pie atbildētāja kā kasieris; prasītāja darbību pie cita darba devēja virtuvē nekādā ziņā nevar uzskatīt par virsstundu darbu valsts degvīna noliktavā, jo prasītājs, ceļot šo prasību par darbu virtuvē, tieši ir aizrādījis, ka normālo darba laiku viņš strādājis valsts degvīna noliktavā, bet virsstundas pie cita darba devēja virtuvē. Tādā kārtā Apgabaltiesas spriedums, ar kuru šī prasība atraidīta, savā gala slēdzienā ir pareizs. (1933. g. 16. dec. spr. Nr. 2445)¹⁸⁰

*

Izšķirot jautājumu, vai paši darbinieki ar darba devēja piekrišanu var grozīt darba laiku savās interesēs pretēji noteikumiem par normālo un virsstundu darba sadalījumu, jāņem vērā, ka likums par darba laiku ir publiski-tiesiska norma, kas nav grozāma ar privātu vienošanos (Sen. CKD 26/118; 31/1894). Šās normas uzturēšanā ir ieinteresēta visa sabiedrība kā tāda, kādēļ apgabaltiesa nevarēja operēt ar labumu, kāds rodas pašam darbiniekam, kā arī ar to, ka darba kārtību, kaut arī bez rīkojuma, tomēr ar darba devēja atļauju, ievēduši paši darbinieki. Privāttiesiskais princips "volenti non fit injuria" taisni nav piemērojams attiecībām, kuras regulē publiski-tiesiskas normas. Senāts jau ir paskaidrojis, ka nav pielaižams sadalīt darba laiku pēc darba devēja vai abu kontrahentu ieskatiem pretēji lik. par darba laiku 1. p. noteikumiem, t. i., ka nav pielaižams stāvoklis, kad strādnieks, lai sagādātu sev brīvu laiku un lai kompensētu darba pārtraukumu, apņemas strādāt nākošā dienā ilgāk par 8 stundām dienā, saņemot tomēr par šo darbu atlīdzību tikai kā par normālo darba laiku; šāds stāvoklis

180 IX Izsvilkumi no Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši senators F. Konradi un tiesu palātas loceklis A. Valters, Nr. 5 1933, izdevniecība "Jurists", 342–343. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 12. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1930–1933. Latvijas Republikas augstākā tiesa, senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 83. ieraksts, 4976–4977. lpp.

nav pielaižams tādēļ, ka normālais darba laiks nevar pārsniegt 8 stundas dienā un tālākais darba laiks dienā kvalificējams vienīgi kā virsstundu darbs, pie kam atzīstams par irrelevantu vai gala rezultātā iznāktu, ka strādnieks nedēļā nostrādājis ne vairāk par 48 stundām (Sen. CKD 32/734). (1936. g. 28. maija spr. Nr. 995)¹⁸¹

2.pants

Garīga darba strādniekiem normālais darba laiks 6 stundas dienā.

Piezīme. Garīga darba strādnieku darba laiks, kuru darbs nešķiramai saistīts ar fiziska darba strādnieku darba laiku, pielīdzināms pēdējo darba laikam.

(Pants atcelts 1937. g.)

Senāts savā spriedumā šajā lietā, pamatojoties uz apgabaltiesas konstatējumu, ka prasītājs bijis grāmatvedis atbildētājas uzņēmumā ar noteiktu algu Ls 120 mēnesī, bija aizrādījis, ka grāmatvedis ir garīga darba strādnieks, kura normālais darba laiks ir 6 stundas dienā (Lik. par darba laiku 2. p. agr. red.) un ka par viņa darba laiku atzīstams laiks, kurā viņam bija jāatrodas darba vietā un darba devēja rīcībā, neatkarīgi no tā, ko viņš pēc grāmatveža pienākumu izpildīšanas bija strādājis un vai viņš pēc tam vispārīgi bija kaut ko strādājis. Apgabaltiesa, izspriežot lietu no jauna, apstiprinājusi miertiesneša spriedumu, ar kuru prasītājam piesprieda atlīdzību arī par virsstundām. Apgabaltiesa pamatojusies uz to, ka prasītājs, kā grāmatvedis, bijis garīga darba strādnieks, kuram normālais darba laiks bijis 6 stundas dienā. Tā kā viņš strādājis dienā 8 stundas, tad viņš dienā nostrādājis 2 virsstundas. Apstākli, ka prasītājs strādājis arī citus darba devēja uzliktos darbus, apgabaltiesa atzinusi par nenozīmīgu, jo Senāts esot atzinis, ka izšķirošs esot apstāklis, ka prasītājs darba laikā atradies darba vietā un darba devēja rīcībā, un nevis tas, ka viņš tajā laikā būtu strādājis tieši grāmatvedības darbus vai citus kādus darbus. Šāds apgabaltiesas aizrādījums ir pilnīgi pareizs, bet minētie Senāta apsvērumi doti sakarā ar apgabaltiesas konstatējumu, ka prasītājs par Ls 120 lielu mēneša algu bijis tikai grāmatvedis atbildētājas uzņēmumā, t. i., ka viņam par nolīgto algu bija jāstrādā tikai grāmatveža darbs. Atbildētājas pilnvarnieks pie lietas jaunās caurlūkošanas bija aizrādījis, ka, lai gan prasītāja darba grāmatiņā bijis ierakstīts, ka prasītājs bijis grāmatvedis, īstenībā prasītājs bijis pieņemts darbā un faktiski arī darbojies ne tikai kā grāmatvedis, bet arī kā ekspeditors, noliktavas pārzinis un bez tam viņš strādājis arī tīri fizisku darbu, tirot, šķirojot un iesaiņojot izstrādājumus. Tātad pēc šī atbildētājas paskaidrojuma prasītāja mēneša alga bijusi nolīgta ne tikai par grāmatveža darbu, bet arī par citu atbildētājas norādīto darbu izpildīšanu. Tādos apstākļos apgabaltiesas pienākums bija ieņemt pret šo atbildētājas iebildumu stāvokli un pārbaudīt no šī viedokļa atbildētājas uzdotos pierādījumus. Gadījumā, ja izrādītos, ka prasītājam par nolīgto algu bija jāstrādā ne tikai grāmatveža, bet arī citi atbildētājas norādītie darbi, tad apgabaltiesa viņas norādīto iemeslu dēļ nevarētu atzīt prasītāju par garīga darba strādnieku. Ja darbiniekam, resp., strādniekam par

181 XII Izsvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rigas apgabaltiesas loceklis A. Walter. 1935/1936, izdevniecība "Grāmatrūpnieks", 633–634. lpp.

nolīgto algu jāizpilda dažādi darbi, no kuriem daži kvalificējami kā fiziska darba strādnieka darbi, bet citi kā garīga darba strādnieka darbi, tad jautājums par to, vai tāds darbinieks kvalificējams kā fiziska darba vai kā garīga darba strādnieks, izšķirams atkarībā no tā, kādi darbi ir svarīgāki viņa līguma pienākumos, resp., uz kuriem gulstas smaguma punkts (sal. Sen. CKD spr. 30/1892), un ja svarīgākie ir fiziskā darba strādnieka darbi, tad tāds strādnieks kvalificējams kā fiziska darba strādnieks, ja svarīgāki ir garīga darba strādnieka darbi, tad viņš kvalificējams kā garīga darba strādnieks. Ja par dažādiem darbiem ir nolīgta viena kopīga alga, tad no līguma viedokļa kā darbu komplekss, tā arī nolīgta alga ir nedalāmas vienības un katrs mēģinājums attiecināt kādu algas daļu uz kādu no nolīgtiem pienākumiem būs patvaļīgs, izņemot, saprotams, gadījumu, kad pats līgums paredzējis atsevišķu algu par atsevišķiem darbiem. Tādēļ arī gadījumos, kad par kopīgu algu nolīgtos pienākumos ietilpst kā fiziska darba strādnieka darbi, tā arī garīga darba strādnieka darbi, šie nolīgtie pienākumi aplūkojami kā viens nedalāms komplekss un jautājums par paša strādnieka kvalifikāciju, kā jau aizrādīts, izšķirams atkarībā no tā, kādi darbi ir svarīgāki, uz kuriem ir liekams svarīguma punkts. Kas īpaši attiecas uz apgabaltiesas aizrādījumu, ka ieraksts līguma grāmatiņā, ka prasītājs ir grāmatvedis, ir saistošs atbildētājam, tad tāds viedoklis nav atzīstams par pareizu, jo Senāts ir jau paskaidrojis (Sen. CKD spr. 34/2332), ka līguma grāmatiņas saturs ir apgāzams ar liecinieku liecībām. Bez tam prasītāja stāvoklis atbildētājas darbā nosakāms nevis pēc tā, kā parti to apzīmējuši līguma grāmatiņā, bet gan pēc prasītāja faktiski uzņemtiem un izpildītiem pienākumiem, un ja no šāda viedokļa prasītāja stāvoklis darbā neatbilst ierakstam līguma grāmatiņā, tad ierakstam taisni nav izšķirošas nozīmes. (1940. g. 23. febr. spried. Nr. 174)¹⁸²

3.pants

Normālai nepārtrauktai svētdienas atpūtai jābūt ne īsākai par 42 stundām nedēļā.

1.piezīme. Visos uzņēmumos un iestādēs, kur strādā maiņās nepārtraukti, dodama svētdienas atpūta, ne īsāka par 40 stundām. Ielu, dzelzceļu un autobusu uzņēmumos, kuros strādā divās maiņās, svētdienas atpūta 2 sekojošās nedēļās caurmērā nedrīkst būt īsāka par 40 stundām, pie kam īsākai atpūtai no tām jābūt vismaz 32 stundas.

2.piezīme. Kā fiziska, tā garīga darba strādniekiem, kuri darba tehnisku apstākļu dēļ nevar izlietot savu atpūtu svētdienā, tā dodama citā nedēļas dienā.

Pretēji prasītāja paskaidrojumiem, viņa kasācijas sūdzības 4. pktā, tanīs gadījumos, kad fiziska darba strādnieki tehnisku apstākļu dēļ nevar izlietot savu atpūtas laiku svētdienā, bet svētdienas vietā saņem atpūtas dienu nedēļas darbdienās (Lik. par darba laiku 3. p. 2. piez.), fiziska darba strādnieki nevar prasīt atlīdzību par to darbu, ko viņi tad izpilda svētdienās it kā par svētdienas virsstundu darbu. Šādos gadījumos atpūtas diena strādniekam tiek piešķirta darbdienā un svētdienas diena tad, darba tehnisku apstākļu dēļ, pielīdzināma parastai darba dienai, un šajā dienā nostrādātās stundas atalgojamas tādā pat apmērā, kāds paredzēts parastām darba dienām.

¹⁸² XVI Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumu izvilkumi. Sastādījuši: Senāta Civilā kasācijas departamenta priekšsēdētājs senators O. Ozoliņš un senators P. Leitāns. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 3, 1940, 224–226. lpp.

Nevietā prasītājs atsauca uz Senāta spriedumiem (CKD 30/903 un 32/734), kuros it kā Senāts būtu pieturējies pie tāda uzskata, kas it kā pastiprinātu prasītāja domas, ka aprādītos gadījumos svētdienas darbs būtu atalgojams kā virsstundu darbs svētdienās. Senāta spriedumā (CKD 30/903) vienīgi ir paskaidrots, kādā apmērā aprēķināma virsstundu atlīdzība par svētdienas darba atsevišķām stundām, un Senāta spriedumā (CKD 32/734) ir aizrādīts, ka nav spēkā tāda vienošanās, pēc kuras darba ņēmējam vienu dienu bijis jāstrādā 16 stundas, lai nākošā dienā būtu pavisam brīvs, pie kam atlīdzība noteikta kā par normālo darba laiku (Sen. CKD 34/1523, 2682, 2683). Ar to atkrit šis kasācijas sūdzības punkts kā nedibināts. (1935. g. 25. oktobra spr. Nr. 2062)¹⁸³

8.pants

Par darba laiku uzskatāms laiks, kurā strādniekiem pēc līguma un uzņēmuma vai iestādes iekšējās kārtības noteikumiem ir jāatrodas darba vietā un administrācijas vai priekšniecības rīcībā.

Saskaņā ar lik. par darba laiku 8. p. par darba laiku ir uzskatāms laiks, kurā strādniekiem pēc līguma un uzņēmuma vai iestādes iekšējās iekārtas noteikumiem ir jāatrodas darba vietā un administrācijas vai priekšniecības rīcībā. Šis likuma noteikums, acīmredzams, attiecas arī uz gadījumiem, kad ar strādnieku gan nav nolīgts stundās noteikts darba laiks, bet viņam ir uzdots tāds darbs, kas pēc sava rakstura prasa noteiktu laiku šī darba izpildīšanai. Ja šādu darbu strādnieks objektīvi nevar veikt normālā darba laikā (lik. par darba laiku 1. p.), tad šo laiku pārsniedzot stundu skaits uzskatāms par virsstundu darba laiku, ja arī paša darba iekārtošana atkarājas no strādnieka. (1936. g. 30. apr. spr. Nr. 268)¹⁸⁴

10.pants

Bērnus aizliegts nodarbināt pirms pilnu 14 gadu sasniegšanas, bet, sākot ar 15. līdz 16. dzīvības gadu, ilgāk par 6 stundām dienā.

(..) uz prasītāju ir attiecināmi Lik. par darba laiku 10. p. noteikumi, t. i., ka pusaudžus no 15. līdz 16. gadam aizliegts nodarbināt ilgāk par 6 stundām dienā;¹⁸⁵ ka atbildētāja ir atzinusi, ka prasītājs ir strādājis vairāk par 6 stundām dienā. Izejot no šiem konstatējumiem, apgabaltiesa ir atzinusi, ka prasītājam par strādātām virsstundām pienākas saņemt no viņas aprēķināto atlīdzību. (..) Lai gan prasītājs ir bijis māceklis atbildētājas uzņēmumā, tad tomēr, maksājot viņam noteiktu algu mēnesī par pastrādāto darbu veikalā, pati atbildētāja viņu ir kvalificējusi arī kā algotu strādnieku, kādēļ nav nekāda pamata šāda pusaudža darbu nepaķļaut Lik. par darba laiku 1. resp. 10. panta noteikumiem tikai tādēļ, ka viņš tai laikā ir bijis arī māceklis (sal. Sen. CKD spr. 34/2109). Pusaudža–mācekļa stāvoklis nevar būt sliktāks par to pusaudžu darba stāvokli, kas darbu strādā jau kā izmācīti aroda pratēji un kurus likums aizliedz

¹⁸³ XII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rigas apgabaltiesas loceklis A. Walter. 1935/1936, izdevniecība "Grāmatrūpnieks", 193. lpp.

¹⁸⁴ XII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rigas apgabaltiesas loceklis A. Walter. 1935/1936, izdevniecība "Grāmatrūpnieks", 412–413. lpp.

¹⁸⁵ Salīdz. skat. SKC-29/2008*, Gg 399-402. lpp., SKC-155/2009 (CL 1635. p.)

nodarbināt ilgāk par 6 stundām dienā. Tādēļ apgabaltiesa pareizi ir atzinusi, ka arī pusaudžu–mācekļu fiziskā darba laiks ir normēts ar minētā 10. panta noteikumiem. Lai gan Lik. par darba laiku 11. pantā, starp citu, ir noteikts, ka pusaudžus ir aizliegts nodarbināt pie virsstundu darba, tad tomēr tas nenozīmē, ka šī likuma pārkāpējiem, kas pusaudžus tomēr ir nodarbinājuši virsstundu darbā, par strādātām virsstundām nebūtu nekā jāatlīdzina. No šīs materiālās atbildības uzņēmējus neatsvabina arī likumā paredzētā soda sankcija, kas nāk valsts labā par likuma pārkāpumu. Ja jau pieaugušo strādnieku virsstundu darbs ir sevišķi atalgojams, tad jo vairāk tas ir sakāms par pusaudžiem, kuru organisms nav tik norūdīts un izturīgs darbā kā pieaugušiem. Tādēļ arī pieaugušiem, fiziski stiprākiem, normālais darba laiks ir noteikts uz 8 stundām, bet pusaudžiem, kā vājākiem, uz 6 stundām dienā. Kā vieniem, tā otriem virsstundu darbs iesākas pēc normālā darba laika nostrādāšanas, kas pieaugušiem iesākas pēc 8 stundu un pusaudžiem pēc 6 stundu nostrādāšanas. Līdz ar to atkrit visi tie apsvērumi, kuros atbildētāja apstrīd apgabaltiesas slēdziena pareizību par to, ka arī pusaudžiem par strādātām virsstundām jāsaņem Lik. par darba laiku 17. pantā paredzētā sevišķā atlīdzība, iesākot to maksāt jau pēc 6 nostrādātām normālām darba stundām. (1938. g. 25. marta spr. Nr. 189)¹⁸⁶

17. pants

Virsstundu¹⁸⁷ darbs atalgojams seko[jo]šos apmēros: pirmās 2 stundas vismaz 50 % augstāk, turpmākās un pusdienas laiks vismaz 100 %, svētdienas darbs vismaz 75 % augstāk nekā kārtējās darba stundas. Pie stundu un virsstundu atalgojuma aprēķināšanas strādniekiem, kuri saņem mēneša vai pusmēneša atalgojumu, mēnesī skaitāmas 25 darba dienas (a).

Kārtējās darba stundas atalgojumu aprēķina, dalot iepriekš norādītā kārtā izrēķināto vai nolīgto dienas algu ar 8 (b).

Virsstundu darba atalgojums maksājams visos gadījumos, kad algots darbinieks strādājis ilgāki par šini likumā noteikto normālo darba laiku, neatkarīgi no tam, kādā veidā viņam noteikts atalgojums: vai kā akorda alga, ja virsstundu darbs strādāts uz darba devēja rīkojumu, vai pa mēnešiem, dienām vai stundām.

Šini pantā minētā gadījumā akorda darba strādniekiem virsstundu darba minimālās piemaksas aprēķināmas pēc viņiem garantētās stundu vai dienas izpēļņas, bet kur tā nebūtu noteikta, pēc uzņēmumā pastāvošām akorda likmēm, ņemot par pamatu akorda darbā saņemto atalgojumu un laiku, kādā šis darbs pastrādāts.

Virsstundu atlīdzības prasības noilgst divu gadi laikā (c).

(a) 1922.g. 74, 17.p. – (b) 1937.g. 69, III – (c) 1930.g. 194.

Likums par darba laiku gan paredz, ka darba devējam ir tiesība prasīt no strādnieka virsstundu darbu tikai:

- 1) pēc vienošanās ar strādnieku un ar darba inspekcijas piekrišanu (6. p.) un
- 2) kad obligatoriski jāstrādā virsstundas (7. p.), bet no minētā likuma 6. panta

186 XIV Izlvilkumi no Senāta Civīlā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši senators F. Konradi un tiesu palātas loceklis A. Valters, Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 6 1938, Tieslietu ministrijas izdevums, 379. lpp. LNDB vai Senāta Civīlā kasācijas departamenta spriedumi 14. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1937–1940. Latvijas Republikas augstākā tiesa, senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 18. ieraksts, 5518–5519. lpp.

187 Kalniņš N. Virsstundu darba atalgojums. // "Jurists" Nr. 9(25), 1930. g. decembris, 265–270. lpp.

noteikuma it nebūt neizriet, ka strādnieks, kurš ar darba devēja ziņu faktiski ir strādājis virsstundas arī ārpus gadījumiem, kad darba devējam būtu tiesības prasīt virsstundu darbu, nevarētu prasīt par šo virsstundu darbu atlīdzību tamdēļ vien, ka viņš nevar pierādīt pašu vienošanās faktu kā tādu; minētā likuma 6. pantam ir dispozitīva nozīme tanī ziņā, ka darba devējs, izņemot gadījumus, paredzētus šā likuma 7. pantā, nevar piespiest strādnieku strādāt virsstundas, bet ja strādnieks ir strādājis faktiski virsstundas ar darba devēja ziņu, tad "likuma par darba laiku" 17. pants ir saistoša norma, saskaņā ar kuru strādnieks var prasīt atalgojumu par faktiski nostrādātām virsstundām šini likuma pantā paredzētos apmēros. (1925. g. 30. sept. spr. Nr. 165)¹⁸⁸

*

Tāpat normālam darba laikam likums (6.–7. p.p.) stāda pretim virsstundas, kuras iesākas ar normālā darba laika notecējumu katrā darba dienā. Darba laika iedalīšanu normālā un virsstundu darba laikos likums (17. p. 2. teik.) tāpat piemēro arī tam gadījumam, kad atalgojums tika nolīgts ar mēneša (vai pusmēneša) algu. Tāpat mēneša alga pati par sevi nemaz nenozīmē, ka ar to būtu pilnīgi iznīcināta darba laika iedalīšana normālā un virsstundu laikā.

No pievestiem noteikumiem izriet, ka atalgojumam, pat ja tas būtu noteikts kādā mēneša algā, tomēr katrā ziņā jāpiemērojas (*приурочиваемся*) darba laika iedalījumam normālā darba laikā un virsstundās, un ka katra pretējā vienošanās vispār nav pielaižama. Pie tam, sevišķi, vienošanās par virsstundām kā tāda – bez darba inspekcijas piekrišanas nav spēkā un nav kontrahentiem saistoša, cik tālu tāda vienošanās nesakrīt ar likumu par darba laika noteikumiem.

Aiz pievestiem apcerējumiem jānāk pie slēdziena, ka šini gadījumā atbildētājas aizstāvētā vienošanās par kādu paušalu algu, kas aptver atalgojumu kā par normālo darba laiku, tā arī par virsstundām "neatkarīgi no darba ilguma" un „neatkarīgi no darba dienām, svētdienām un svētku dienām un pusdienas atpūtām”, uzskatāma vienkārši par spēkā neesošu aiz tā iemesla, ka šāda alga nav piemērota darba iedalīšanai normālā un virsstundu darbos, t. i., nenoteicot pamatalgu un virsstundu atalgojumu. Bet no tā gan – pretēji prasītāja domām – nemaz neizriet, ka minētais paušalais atalgojums... būtu uzskatāms taisni par pamatalgu, kā tādu, t. i., taisni tikai par 8 stundām un ka prasītājam būtu tiesība, bez un virs šīs summas, pieprasīt vēl sevišķu atalgojumu par virsstundām prasītāja aprādītos apmēros. Tiesai katrā konkrētā gadījumā būtu – atkarībā no lietas apstākļiem un no strādnieku faktiski nostrādātā laika – jānosaka kopējais faktiskais darba laiks (6. p.) dienā, noteicot šo laiku darba stundās un attiecinot uz šo kopējo dienas darba laiku norunāto algas summu, aprēķinot caurmērā stundu atalgojumu. Dabūjamais caurmēra darba stundas atalgojums,

188 II Izlvilkumi no Latvijas Senāta Civīlā kasācijas departamenta spriedumiem I. turpinājums līdz 1925. g. jūlijam. Sastādījuši: Latvijas Tiesu palātas loceklis F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1926, 190. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1929/Nr. 11-12 pielikums 136–137. lpp. LNDB vai Senāta Civīlā kasācijas departamenta spriedumi 9. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1925. Latvijas Republikas augstākā tiesa, senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1997, 64. ieraksts, 3364–3365. lpp.

tātad, būtu jāpiemēro pirmajām 8 nostrādātām stundām kā normāla darba laika atalgojums, katras vairākas, t. i., 8 stundu pārsniedzošas stundas, būtu atalgojamas ne pēc dabūtā caurmēra stundas atalgojuma, bet kā virsstundas pēc likuma 17. p. paredzētām normām. (1926. g. 30. sept. spr. Nr. 199)¹⁸⁹

*

Prasības tiesība uz atlīdzības saņemšanu par virsstundām nevar atkrist tikai tādēļ, ka par virsstundām nav vienojušies darba devējs un darba ņēmējs, inspekcija nav izteikusi savu piekrišanu un ka nav tikuši vesti attiecīgie saraksti; jo – neatkarīgi no šī, likumā par darba laiku 6. un 7. pantos paredzēto noteikumu ievērošanas – strādniekam ir tiesība prasīt atalgojumu par faktiski nostrādātām virsstundām likumā aprādītos apmēros (Sen. civ. kas. dep. spr. 1925. g. Nr. 165, Peļuchova lietā). (1928. g. 14. decembra spr. Nr. 1450)¹⁹⁰

*

Senāta civ. kas. dep. jau paskaidrojis, ka strādniekam vai darbiniekam, kas faktiski ir strādājis virsstundas ar darba devēja ziņu, ir tiesība uz virsstundu atlīdzību par faktiski nostrādāto laiku (tātad arī par laiku, kas pārsniedz 2 stundas dienā) arī tad, ja arī nebūtu pierādīts vienošanās fakts par virsstundu strādāšanu un ja arī darba inspekcija nebūtu izteikusi savu piekrišanu (1925. g. spried. Nr. 165 Peļuchova lietā); tāpat nav nozīmes jautājumam par to, vai prasītāja, klusu ciešot, būtu piekritusi virsstundu darba izpildīšanai bez sevišķas atlīdzības, jo lik. par darba laika noteikumu, kā publiski-tiesiska rakstura normas, nevar grozīt ar kontrahentu vienošanos (1926. g. spried. Nr. 118 Zivertā lietā); beigās Senāts jau paskaidrojis sava civ. kas. dep. spried. 1928. g. Nr. 1099 Skujas lietā, ka darbinieka vai strādnieka tiesība uz virsstundu atlīdzību nevar atkrist tādēļ, ka darba devējs nav izpildījis savu viņam ar likumu uzlikto pienākumu vest virsstundu sarakstu. (1929. g. 22. marta spr. Nr. 28)¹⁹¹

*

Atbildētājas savā apelācijas sūdzībā noteikti šķiro darbu ar stundās aprēķinātu algu, no vienas puses, un akorda darbu, no otras puses; tomēr, pēc atbildētāja pareizā aizrādījuma viņa apelācijas sūdzībā, atalgojuma aprēķināšanas ziņā nav izšķirības

189 III Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem II turpinājums līdz 1927. g. jūlijam ar alfabētisko rādītāju. Sastādījuši: Latvijas Tiesu palātas loceklis F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1927, 165–166. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1931. g. Nr. 11-12 pielikums Senāta Civilā departamenta spriedumi 1926, 182–185. lpp. LNDB vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 10. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1926–1927. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1997, 92. ieraksts, 3768–3771. lpp.

190 V Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. IV. turpinājums līdz 1929. g. jūlijam ar alfabētisko rādītāju un rādītāju pievestiem spriedumiem/ sastādījuši senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter. – [B.v.]: Autoru izdevums, 1929, 184. lpp.

191 Oficiāls izdevums. Senāta Civilās kasācijas departaments 1929. g. spriedumi, Valsts tipogrāfija, Rīga, 1937, 140. ieraksts, 127. lpp. LNDB, vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 11. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1928–1929. Latvijas Republikas augstākā tiesa, senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998, 140. ieraksts, 4444–4445. lpp. vai V Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem, sastādījuši senators F. Konradi un tiesu palātas loceklis A. Valters, [b. v.], autoru izdevums, 1933, 187. lpp.

starp akorda darbu un darbu ar stundu algu; abos gadījumos sevišķa atlīdzība par virsstundām loģiski nav domājama; jo tur darba laiks, kas pamatojas uz darbu dienas aprēķinu, taisni nav piemērojams; dienas noteiktam darba laikam ir nozīme tikai tad un tik tālu, ka darba dienu aprēķina citādi, nekā parasto vai astronomisko dienu; bet dienas norma pilnīgi atkrīt, kad darba laiku aprēķina nevis pēc dienas algas, bet pēc stundas algas vienības; pie stundu atalgojuma, tāpat kā pie akorda darba, darba laiks, t. i., darbu sākums un beigas taisni atkarājas no strādnieka; par virsstundām varētu runāt tikai tad un tur, kur strādnieks strādā tādā laikā, kad viņam pēc līguma vairs nepienācies strādāt, t. i., strādā virs noteiktā dienas laika, kādu laiku likums noteic par 8 stundām dienā; turpretim pie stundu algas darba stundu skaits dienā taisni nav noteikts, bet darba stundu skaits atkarājas no paša strādnieka; ja tāpēc, no vienas puses, strādnieks strādātu pie stundas algas arī vairāk par 8 stundām, tad viņš arī atalgojams samērā ar nostrādātām stundām saskaņā ar līgumu; no otras puses, ja strādnieks – pie stundu algas – arī strādātu mazāk par 8 stundām dienā vai kādā dienā vispār uz darbu neierodas, tad tomēr darbu devējs nevarētu taisīt viņam aiz šī iemesla uzrēķinu vai atvilkumu, jo no svara ir vienīgi tas, ka strādnieks nostrādājis zināmu stundu skaitu, par kādu skaitu kā tādu viņš saņem savu stundas algu, bet nevis tas, kādā laikā un cik stundu viņš strādātu katrā atsevišķā dienā. (1930. g. 30. janv. spr. Nr. 635)¹⁹²

*

Apgabaltiesa prasītāja tiesību uz virsstundu atlīdzību noliegusi aiztā iemesla, ka, saskaņā ar liecinieka liecību, viņš par dežūrēšanu vakaros ticis kompensēts ar brīvlaiķu no rīta un brīvdienām privāto darīšanu kārtošana; šāds apgabaltiesas viedoklis nav atzīstams par pamatotu; likums par darba laiku iziet no tā, ka strādnieks (izņemot likumā tieši minētos gadījumus) nedrīkst strādāt ilgāk par normālo darba laiku, bet ja viņš tomēr strādājis ilgāk, tad viņam katrā ziņā piešķirama virsstundu atlīdzība; likumam par darba laiku ir publiski-tiesisks raksturs, tādēļ, pretēji apgabaltiesas domām, nav pielaidzama tāda kompensācija, kādu apgabaltiesa konstatējusi konkrētā gadījumā (pie tam, tomēr pat nenodibinot, ka par to prāvnīeku starpā būtu notikusi vienošanās), t. i., ka strādniekam būtu jāatsakās no virsstundu atlīdzības par faktiski nostrādātām virsstundām tikai tādēļ, ka viņš citās dienās strādājis mazāk par normālo darba laiku; tāds stāvoklis nav pielaidzams, kā runājošs pretim likumam par darba laiku, pēc kura jautājumā par virsstundu atlīdzību no svara vienīgi ir tas, vai algotais darbinieks katrā atsevišķā dienā atradies darba devēja rīcībā ilgāk par 6, resp. 8 stundām (likuma par darba laiku 1. un 2. p.p.). (1932. g. 3. jūnija spr. Nr. 2106)¹⁹³

*

192 VI Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem, sastādījuši senators F. Konradi un tiesu palātas loceklis A. Valters, [b. v.], autoru izdevums, 1930, 179. lpp.

193 VIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1933, 141. lpp.

1930. g. 22. dec. papildinājumam pie lik. par darba laiku 17. panta (lik. kr. 194), pēc kura virsstundu atlīdzības prasība noilgst divu gadu laikā, nav piešķirts atpakaļejošs spēks; tādēļ – saskaņā ar vispārīgi atzīto principu – prasījumi, kuri izcēlušies pirms jauna likuma spēkā stāšanās un pēc agrāka likuma vēl nebija noilguši, nav atzīstami par noilgušiem, ja tie nav celti jaunā likumā noteiktā īsākā termiņā, skaitot no šo prasījumu nativitātes (sk. *Regelsberger, Pandekten*, I. lpp. 184. sek.); šis pats princips izteikts arī 1924. g. 28. aug. noteikumos par Vidzemes un Kurzemes likumos pastāvošā noilguma starpības atcelšanu (lik. kr. 138) III nodaļ. 3. p., pēc kura apspriežamā gadījumā jaunais, saīsinātais termiņš skaitās tikai no jauno noteikumu spēkā nākšanas dienas. (1932. g. 30. sept. spr. Nr. 1863)¹⁹⁴

*

Apgabaltiesa atzinusi, ka par pie gabalu darbiem (akorddarbiem) nostrādātām 136 virsstundām prasītājam nākas piemaksa, ņemot par pamatu garantēto stundas algu 35 sant., – Ls 0,175 par katru virsstundu (prasītājs strādājis virsstundas ar 50 % piemaksu). Ņemot vērā, ka prasītājs atalgojumu par gabalu darbiem saņēmis, apgabaltiesa pareizi atzinusi, ka nav nekāda pamata par gabalu darbos nostrādātām virsstundām bez piemaksas pierēķināt arī stundas atalgojumu. Šāds apgabaltiesas uzskats pilnīgi saskan ar lik. par darba laiku 17. p. (1930. g. izd.) 4. rindkopas skaidro tekstu, pēc kura akorda darba strādniekiem virsstundu darba minimālās piemaksas aprēķināmas taisni pēc viņiem garantētās stundu vai dienas izpēļņas. Pretējam prasītāja uzskatam likumā pamatojumu atrast nevar. (1933. g. 18. apr. spr. Nr. 1846)¹⁹⁵

*

Apgabaltiesa tomēr nepaskaidro, kādēļ brīvdienu piešķiršana prasītājam šinī gadījumā atzīstama par likumīgu pamatu prasības atraidīšanai, ja viņa pati atzina par pierādītu, ka pēc partu līguma prasītājam pienākas par tām atlīdzība naudā prasītāja algas grāmatiņā paredzētos apmēros. Pēc L. civ. lik. 3483. panta [CL 1811. p.] *in fine* prasījuma izpildīšana, kura priekšmets ir nauda, pastāv šīs naudas samaksā. Arī prasītāja prasījuma priekšmets pret atbildētājiem ir nauda un tādēļ to varētu atzīt par izpildītu tikai ar naudas samaksu, jo Apgabaltiesa nav nodibinājusi, ka partu starpā bija panākta vienošanās par to, ka prasītāja nostrādātās virsstundas tiks atlīdzinātas ar brīvām dienām, bet nevis naudā prasītāja algas grāmatiņā paredzētos apmēros. (1934. g. 25. okt. spr. Nr. 2146)¹⁹⁶

*

Sakarā ar to, ka prasītāja, saņemot no ēdienu veikala apmeklētājiem atlīdzību dzeramnaudas veidā, bet no ēdienu veikala īpašnieka nekādu normālgau nav

saņēmusi un pēc vienošanās arī nevarēja saņemt, – Senātam jāizšķir jautājums, vai šādos gadījumos darbiniekam ir tiesība prasīt virsstundu atlīdzību no tāda darba devēja, no kura viņš pēc vienošanās nekādu algu par normāldarbu nesaņem. Nevar būt šaubas, ka virsstundu atlīdzība ir papildu atlīdzība, kas pienākas darbiniekam par darbu, kuru viņš strādā virs normālā darba laika. Virsstundu atlīdzība tik cieši saistīta ar kārtēju darba stundu atlīdzību, ka viņas procentuālais apmērs atrodas ciešā sakarā ar normālās algas atlīdzību un izrēķināms procentuāli pēc kārtējas darba stundas atlīdzības (sal. likuma par darba laiku 17. p.). Jau no tā izriet, ka virsstundu atlīdzība saņemama no tā paša darba devēja, un tā jāmaksā tam pašam darba devējam, kas maksā normālo algu par kārtējām darba stundām. Virsstundu atlīdzība ir papildu saistība, kuras apmērs tieši un cieši saistīts ar galveno saistību un ar pēdējās apmēru. Ja nu pēc kontrahentu vienošanās darba devējam pašam nebija jāmaksā nekāda atlīdzība par kārtējām darba stundām, tad arī par virsstundu darbu no viņa nevar prasīt atlīdzību. Virsstundu atlīdzības apmērs likumā paaugstināts no tā viedokļa, ka darba devējam ir sevišķa interese, lai darbinieks vēl strādātu ilgāk par normālām 8 vai 6 stundām un par šo darbu, kurā sevišķi ieinteresēts darba devējs un kuru darbinieks strādā kā sevišķu ārpus normālā laika darbu, darba devējam arī jāmaksā procentuāli paaugstināta atlīdzība (sal. lik. par darba laiku 17. p.). Turpretim tur, kur darbinieks vai kalpotājs nesaņem nekādu algu no saimnieka un kur viņš kā darba atlīdzību saņem dzeramnaudu no trešām personām – apmeklētājiem –, pašam darba devējam nav sevišķas intereses, lai tas pats darbinieks vai kalpotājs strādātu virsstundas, jo viņš vienmēr varētu pavairot darbinieku vai kalpotāju skaitu, dodot viņiem iespēju mainīties un sadalot darba laiku tādā veidā un kārtā, ka katram būtu jāstrādā tikai normālā kārtējā darba laikā. Bet darbiniekiem vai kalpotājiem, gluži otrādi, ir liela interese strādāt arī virs normālā kārtējā darba laika, jo viņi par šīm “virsstundām” saņem lieku atalgojumu no apmeklētājiem dzeramnaudas veidā. Konkrētā gadījumā apgabaltiesa nemaz nav apsvērusi atbildētāja paskaidrojumu, ka viņam neesot bijusi nekāda interese, lai prasītāja strādātu virsstundas, bet ka pati prasītāja negribējusi, lai atbildētājs pieņemtu vairākus viesu apkalpotājus. Šo atbildētāja apgalvojumu apstiprinājušas arī liecinieces, kuras liecinājušas, ka prasītāja negribējusi, ka pieņem trešo apkalpotāju: “te divām nav darba, kur tad 3. strādās.” Neņemot visu to vērā, apgabaltiesa pielaidusi motīvu nepilnību un nepareizību. (1936. g. 27. nov. spr. Nr. 1674)¹⁹⁷

*

194 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 12. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1930–1933, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Lēbera fonda izdevums, Rīga, 1998, 71. ieraksts 4871.–4872. lpp vai “Jurists” – Sabiedrisko un tiesību zinātņu žurnāls Latv. Univ. Prof. Dr.jur. V. Sinaiska vadībā, Nr. 1(44) 1933. g., 29. lpp. LNDB

195 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 13. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1934–1936, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonda izdevums, Rīga, 1998, 33. ieraksts 5025–5026. lpp.

196 XI Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, [b. v.], izd. “Grāmatrūpnieks”, 1933, 155–156. lpp.

197 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter. 1936/1937, [b. v.], izdevniecība “Grāmatrūpnieks”, 259–260. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 13. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1934–1936, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonda izdevums, Rīga, 1998, 115. ieraksts 5332–5333. lpp.

Caurlūkojis Senāta Civilā kasācijas departamenta 1936. gada 30. novembra ievērojumu Nr. 2495, izšķirt jautājumu, 1) vai darbs svētku un svinamās dienās, kas iekrīt darbdienās, ir pielīdzināmas svētdienas darbam Lik. par darba laiku 17. p. nozīme, un 2) vai – apstiprinošā gadījumā – strādnieks ar mēneša algu var saņemt par darbu šādās dienās vienīgi 75 % piemaksu (uzskatot, ka pamatatalgojums par šādam dienām jau samaksāts ar mēneša algu), vai arī pašu pamatatalgojumu, ko dabū, daļot mēneša algu uz 25 dienām, Senāta Apvienotā Sapulce, izklausījusi virsprokurora atzinumu, atrod:

Likumdevējs Latvijā līdz šim nav nekādu lēmumu taisījis par svinamām dienām privātos rūpniecības un amatniecības izņēmumos un iestādēs. Saskaņā ar Likumu par agrāko Krievijas likumu spēkā atstāšanu Latvijā (1919. g. Lkr. 154) jāatzīst, ka šo jautājumu regulē agrākais Krievijas rūpniecības darba likums (Krievijas likumu kopojuma XI sēj. 2. daļa) ar savu 103. p. 2. pktu un 198. pantu, kur noteikts, kādas dienas bez svētdienām obligatoriski ievedamas svinamo dienu sarakstā. Netieši to apstiprina arī Latvijas likums par darba laiku (1922. g. Lkr. 74) 4. p., kurā noteikts, ka tur uzskaitīto svinamo dienu priekšvakarā darbi beidzami līdz plkst. 12 dienā. Pievestā rūpniecības likuma 198. pantā visas svētdienas un pantā uzskaitītās svētku dienas kopīgi apzīmētas par svinamām dienām, no kā izriet, ka arī uz svētku dienām attiecināmi Latvijas likuma par darba laiku 17. p. noteikumi (1930. g. Lkr. 194) arī tādā gadījumā, ja šīs dienas iekrīst darbdienās, t. i., darbs šādās dienās apmaksājams pēc svētdienas darbu tarifa. Likuma par darba laiku 17. p. noteic, ka svētdienas darbs, kurš viss uzskatāms par virsstundu darbu, atalgojams vismaz 75 % augstāk nekā kārtējās darba stundas. Tātad arī par svinamās un svētku dienas strādātu darbu jāatlīdzina vismaz 75 % augstāk nekā par kārtējām darba stundām, t. i., pie katra darba dienas atalgojuma jāpiešķaita vēl vismaz 75 % klāt. Stāvokli negroza Lik. par darba laiku 17. p. noteikums, ka pie stundu atalgojuma aprēķināšanas strādniekiem, kuri saņem mēneša atalgojumu, mēnesī skaitāmas 25 darba dienas. Šim noteikumam, kā tas izriet arī no likuma tiesa teksta, nozīme vienīgi pie stundu atalgojuma aprēķināšanas.

Ievērojot sacīto, Senāta Apvienotā Sapulce nolemj: atzīt, ka darbs svētku un svinamās dienās, kas iekrīt darbdienās, pielīdzināms svētdienas darbam Likuma par darba laiku 17. p. nozīmē, pie kam darbiniekam ar noteiktu mēneša algu pienākas par šādu darbu nostrādāto darba stundu pamatatalgojums līdz ar 75 % piemaksu. (Sen. Apv. Sap. 1937. g. 10. febr. spr. Nr. 8)¹⁹⁸

*

Pretēji prasītāja paskaidrojumiem, viņa kasācijas sūdzībā Tiesu palāta pareizi atzinusi, ka prasītāja prasījumi par virsstundu atlīdzību līdz 1931. g. 5. jūlijam ir uzskatāmi par noilgušiem saskaņā ar 1930. g. 22. decembra papildinājumu pie lik. par darba laiku 17. p. (Lkr. 194). Senāta Civilais kasācijas departaments jau paskaidrojis (CKD 32/1863 un 34/2077), ka saskaņā ar minētā lik. par darba laiku 17. p. papildinājumu virsstundu atlīdzības prasības, kuras šī likuma spēkā nākšanas laikā saskaņā ar agrāko

likumu vēl nebija noilgušas, ceļamas 2 gadu laikā, skaitot no šā jaunā likuma spēkā stāšanās. (1937. g. 29. aprīļa spr. Nr. 723)¹⁹⁹

*

Par virsstundu darbu uzskatāms darbs, kas nostrādāts virs normālā darba laika (Sen. CKD spr. 30/903). Tā kā saskaņā ar Lik. par darba laiku 3. pantu svētdienas normāli ir izlietojamas vienīgi atpūtai (izņemot Lik. par darba laiku tieši paredzētos gadījumus), un par normālu darba laiku tādēļ var uzskatīt tikai darbdienās nostrādāto laiku, tad arī Lik. par darba laiku 17. pantā viss svētdienas darbs ir kvalificēts kā virsstundu darbs. Šāda kvalifikācija tomēr ir domājama un domāta tikai parastiem gadījumiem, kad darbinieks ir strādājis kā svētdienās, tā arī darbdienās. Jo gadījumā, ja darbinieks ir strādājis tikai svētdienās, tad svētdienas darbu kā tādu nevar atzīt par virsstundu darbu tādēļ, ka trūkst virsstundu darba pretstats, proti, normālā laikā (darbdienās) nostrādātais darbs. Šādā – izņēmuma – gadījumā tādēļ jāatzīst, ka tas vien, ka darbs ir izdarīts svētdienā, to nepārvērš par virsstundu darbu. Tomēr arī šinī gadījumā svētdienā nostrādātā darba daļa ir atzīstama par virsstundu darbu, un, proti, tad, kad darbinieks, kas strādājis tikai svētdienās, šinīs dienās ir strādājis vairāk par 8, resp. 6 stundām. (Sen. Apv. Sap. 1938. g. 7. marta spr. Nr. 1)²⁰⁰

*

Apgabaltiesa apmierinājusi prasību, piespriežot no atbildētājas prasītāja labā atlīdzību par virsstundām Ls 785,68 un par neizlietoto atvaļinājumu Ls 36,85. Apgabaltiesa konstatējusi, ka pēc partu līguma prasītājs par bankas telpu apsargāšanu svētdienās un svētku dienās saņēmis mēneša algu Ls 40 mēnesī. Senāts pirmā šajā lietā taisītā spriedumā jau ir paskaidrojis, ka prasītāja strādātais darbs, kaut arī tas ticis strādāts tikai svētdienās un svētku dienās, ņemot vērā partu līguma īpatnības, nav atzīstams par svētdienas resp. virsstundu darbu Likuma par darba laiku nozīmē. Izspriežot lietu no jauna, apgabaltiesa saskaņā ar Senāta dotiem norādījumiem arī atzinusi prasītāja strādāto darbu, kas strādāts pirmās astoņās stundās, par normālo darbu un tikai to darbu, kuru prasītājs strādājis virs 8 stundām, par virsstundu darbu. Aprēķinot prasītāja dienas algu, lai pēc tās aprēķinātu normālās darba stundas atalgojumu, apgabaltiesa dalījusi visu prasītāja nopelnīto summu Ls 920 uz prasītāja faktiski nostrādāto dienu skaitu, proti uz 122 dienām. Šo aprēķināšanas veidu atbildētājas pilnvarnieks neatzīst par pareizu un aiz kasācijas sūdzībā norādītiem iemesliem uzskata to par pretimrunājošu Lik. par darba laiku 17. pantam, saskaņā ar kuru prasītāja mēneša alga, aprēķinot viņa dienas algu, būtu dalāma uz 25 dienām. Tāds atbildētājas pilnvarnieka viedoklis nav atzīstams par pareizu attiecībā uz partu līgumu. Kā tas jau aizrādīts, apgabaltiesa konstatējusi, ka prasītājam par nolīgto mēneša algu Ls 40 apmērā bija jāapsargā bankas telpas tikai svētdienās un svētku dienās. Tātad prasītājam pēc līguma bija jāstrādā tikai tik daudz dienas mēnesī, cik

199 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rigas apgabaltiesas loceklis A. Walter. 1936/1937, [b. v.], izdevniecība "Grāmatrūpnieks", 496. lpp.

200 XIV Izvilkumi no Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un tiesu palātas loceklis A. Valters, Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 3 1938, Tieslietu ministrijas izdevums, 152. lpp. LNDB

198 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rigas apgabaltiesas loceklis A. Walter. 1936/1937, izdevniecība "Grāmatrūpnieks", 325–326. lpp.

mēnesī iekrita svētdienas un svētku dienas. Tādos apstākļos, lai aprēķinātu pēc viņa mēneša algas dienas algas lielumu, viņa mēneša algu nevar dalīt uz 25 dienām. Likuma par darba laiku 17. panta I daļas beigu teikums paredzējis normālu gadījumu, kad strādnieks, kas saņem mēneša vai pusmēneša algu, faktiski arī visu mēnesi, resp., pusmēnesi strādā. Tādā gadījumā, aprēķinot dienas algu, mēnesī skaitāmas 25 darba dienas un nevis visas mēneša dienas, ieskaitot arī svētdienas un svētku dienas, jo Likuma par darba laiku 17. pants pamatojas uz viedokli, ka mēneša resp. pusmēneša alga nolīgta tikai par 25 darba dienām un nevis par visām mēneša dienām, ieskaitot arī svētdienas un svētku dienas. Turpretim, ja strādnieks, kā tas bijis šajā gadījumā, strādājis par mēneša algu tikai svētdienās un svētku dienās, tad šajā lietā taisni nepastāv gadījums, par kādu runā Likuma par darba laiku 17. panta I daļas beigu teikums un tādēļ arī prasītāja nostrādātā mēnesī nav skaitāmas 25 darba dienas, kā to noteicis minētais teikums. Tāda viedokļa pareizību pastiprina vēl arī tas apstāklis, ka prasītāja dienas algas aprēķināšana, dalot mēneša algu uz 25 dienām, novestu pie tā, ka prasītāja normālās darba stundas alga (Ls 40 : 4 dienām = Ls 10 dienā, resp., Ls 1,25 stundā vai Ls 40 : 5 dienām = Ls 8 dienā, resp., Ls 1 stundā) būtu lielāka par virsstundu algu (Ls 40 : 25 dienām = Ls 1,60 dienā resp. 20 sant. stundā, bet par virsstundu ar 50 % piemaksu 30 sant. un ar 100 % piemaksu 40 sant.). Tāds stāvoklis būtu pilnīgi nesavienojams ar Likuma par darba laiku 17. pantu. (1939. g. 14. dec. kopsēdes spried. Nr. 61)²⁰¹

*

Prasītājs iesūdzībā ir paskaidrojis, ka viņš uz atbildētājas kuģa ir strādājis kā ogļu padevējs. Atsaucoties uz noslēgto dienesta līgumu ar kuģa kalpotājiem, prasītājs ir norādījis, ka, kuģim atrodoties braucienā, mašīnu un katlu kalpotāji bijuši iedalīti trijās sardzēs. Tā kā ogļu padevēji esot pieskaitāmi katlu kalpotājiem, tad arī ogļu padevējus vajadzējis iedalīt 3 sardzes ar 8 stundu diennakts darba ilgumu katram. Konkrētā gadījumā uz atbildētājas kuģa bijuši tikai 2 ogļu padevēji un viņi nepārtraukti mainījušies ik pēc 8 stundām, strādājot tādā kārtā caurmērā katru dienu 12 stundas, t. i., vienā dienā 8 stundas un otrā 16 stundas. Brauciena laikā pāri par 8 stundām dienā strādātais darbs esot virsstundu darbs, kas saskaņā ar dienesta līgumu noteikumiem darba dienās atlīdzināms ar Ls 0,60 un svētdienās ar Ls 0,30 stundā. Apgabaltiesa ir atzinusi, ka saskaņā ar "Noteikumiem par jūrnikiem" (Lkr. 28/212) prasītājs, ka ogļu padevējs pieskaitāms mašīnu kalpotājiem, kā šo noteikumu 70. pantā paredzēts, ka ogļu padevēja normālais darba laiks bija nosakāms atkarībā no ogļu patēriņa. Izejot no šiem likuma noteikumiem, apgabaltiesa ir atzinusi, ka uz kuģa vajadzējis būt tikai diviem ogļu padevējiem, līdz ar ko katram ogļu padevējam vajadzējis strādāt 12 stundas dienā. Bez tam apgabaltiesa ir vēl atzinusi, ka minētā dienesta līguma noteikumi ir attiecināmi

arī uz prasītāju. Šā līguma 18. § 9. pkta bijis paredzēts, ka katlu kalpotāji iedalāmi 3 sardzēs un ka līguma 13. § 4. pktā bijis noteikts, ka visi darbi, kurus strādājuši mašīnu kalpotāji virs 8 stundām dienā, skaitāmi par virsstundu darbu, izņemot pelnu izbēršanu jūrā (līguma 14. § 7. pk.). Tā kā pie ogļu padošanas prasītājam vajadzējis strādāt apmēram 6 stundas dienā, tad apgabaltiesa ir nākusi pie slēdziena, ka prasītājs, kā ogļu padevējs, nav strādājis vairāk kā 8 stundas dienā, un prasību atraidījusi. Aiz šiem apsvērumiem prasību tomēr nevarēja atraidīt, jo nebija svarīgi konstatēt, cik ilgā laikā, nepārtraukti strādājot, varētu padot katlu kurināšanai vajadzīgās ogles, bet bija gan svarīgi noskaidrot, cik ilgu laiku ogļu padevējam vajadzēja atrasties kuģa administrācijas rīcībā, lai braukšanas laikā katlu kurināšanai ogļu daudzumu vienmērīgi padotu katliem pēc vajadzības. Ja pieņemtu apgabaltiesas viedokli, tad iznāktu, ka divi ogļu padevēji kopā strādātu ne vairāk kā 16 stundas diennaktī, līdz ar to kuģiem braukšanas laikā būtu jāiztiek 8 stundas vai katrā sardzes maiņā pa 4 stundām bez ogļu padošanas no vietas, bet vai tas ir iespējami, to apgabaltiesa nav konstatējusi. Bez tam atbildētāja pat nav apgalvojusi, ka ogļu piegādātājiem pārējā laikā virs 8 stundām, t. i., 4 stundas no vietas nebūtu bijis jāatrodas administrācijas noteiktā darbā pie katliem. Ja jau uz līguma pamata katlus apkalpoja tikai 2 sardzes, tad viņiem katram savs ogļu padošanas darbs bija jāveic pakāpeniski 12 stundu garā sardzes laikā, bet nevis 6 resp. 8 stundu laikā, kā to nepareizi ir pieņēmusi apgabaltiesa. Partu attiecības, to starpā arī virsstundu jautājumu, kārtoja "Dienesta līgums ar kuģa kalpotājiem", un jautājumā par virsstundām nav izšķirošas nozīmes Noteikumu par jūrnikiem 70. pantam, jo šis pants noteicis vienīgi kuģu komandas lielumu un sastāvu, bet tas, pretēji apgabaltiesas domām, nav regulējis kuģu komandas darba laika ilgumu. No tā, ka kapteinim uz kuģa ir tiesība nodarbināt pie katliem vienu ogļu padevēju, neizriet, ka šo darbinieku varētu nodarbināt 24 stundas diennaktī. Likums par darba laiku pirmā kārtā aizsargā algoto darbinieku un neaizliedz darba devējam noteikt virsstundas atlīdzību brīvas vienošanās ceļā arī gadījumos, kad likums pats neregulē virsstundu atlīdzības jautājumu. Tā kā konkrētā gadījumā prasītāja darba laiks bija regulēts ar līgumu, pēc kura prasītājam pie ogļu padošanas bija jāstrādā trijās maiņās diennaktī, kas atbilst 8 stundu darba laikam, bet viņš ir strādājis pie divām maiņām, kas atbilst 12 stundu darba laikam, tad apgabaltiesai tomēr vajadzēja apsvērt, kā tas jau aprādīts, vai virs 8 stundām sardzes laikā strādātais darbs nav virsstundu darbs, par kuru līgumā tieši paredzēta virsstundu atlīdzība (salīdz. Sen. CKD spr. analogiskā lietā 34/807). (1940. g. 23. febr. spried. Nr. 213)²⁰²

201 XVI Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumu izvilks. Sastādījuši: Senāta Civilā kasācijas departamenta priekšsēdētājs senators O. Ozoliņš un senators P. Leitāns. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 3 1940, 226–228. lpp.

202 XVI Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumu izvilks. Sastādījuši: Senāta Civilā kasācijas departamenta priekšsēdētājs, senators O. Ozoliņš un senators P. Leitāns. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 4 1940, 335–337. lpp.

18. pants

Pēc sešu mēnešu nostrādāšanas vienā uzņēmumā vai iestādē katram 1. pantā minētam darbiniekam piešķirama gada laikā ne mazāk kā divu nedēļu atpūta ar pilnu algas izmaksu.

Ja darbinieks pēc sešu mēnešu nostrādāšanas vienā uzņēmumā vai iestādē pirms atpūtas izlietošanas atstāj darbu uz savu vēlēšanos vai arī tiek atlaists no darba, viņam izmaksājama pie pēdējā aprēķina atlīdzība par neizlietoto atpūtas laiku daļu, proporcionāli nostrādātam laikam un darba algai. Tāpat aprēķināma un izmaksājama atlīdzība par neizlietoto atpūtas laiku daļu arī tiem darbiniekiem, kuriem pēc trīs mēnešu nostrādāšanas vienā uzņēmumā vai iestādē darbu uzteic darba devējs.

Darbiniekiem, kuriem pastāvīgi vai daļai darba algu aprēķina par padarīto darbu (akorda darbs), algu par atpūtas laiku aprēķina pēc viņu vidējās peļņas pēdējo divu mēnešu laikā. 1930. g. 73, 18. p.; 1937. g. 69. ll.

Piezīme. Šā panta nosacījumi attiecas arī uz personām, kurām uzdota darbu vadība un uzraudzība vai kuras ieņem kādu uzticības vietu, kā arī mājkalpotājiem pilsētu administratīvās robežās un uz slimnīcu, patversmju, bērnu namu kalpotājiem un sēravotu iestāžu darbiniekiem. 1932. g. 93 18. p. piez.

*

Apgabaltiesas uzskats, ka strādniekam vai darbiniekam, ja tas arī nostrādājis vairāk par 6 mēnešiem, nav tiesības prasīt algu par faktiski neizlietotu atpūtas atvaļinājumu, nav atzīstams par pareizu. Pēc lik. par darba laiku 18. p., strādniekam vai darbiniekam 2 nedēļu ilgs atpūtas atvaļinājuma laiks piešķirams nemaz ne tikai uz viņa vēlēšanos, bet gan darba devējam atpūtas atvaļinājums jāpiešķir viņiem katrā ziņā *ex officio*.²⁰³ Ja tādēļ strādnieks vai darbinieks, ar darba devēja pozitīvu vai klusu ciešot piekrišanu, nav faktiski izlietojuši atpūtas atvaļinājumu, bet par to laiku faktiski strādājuši, saņemot algu, tad viņi algu saņemtu taisni tikai kā ekvivalentu par nostrādātiem darbiem, kamēr neizlietotais atpūtas atvaļinājums paliktu bez sevišķas atlīdzības. Tomēr likums iziet no tā, ka par faktiski izlietotā atpūtas atvaļinājuma laiku strādnieks vai darbinieks saņemtu algu ne kā ekvivalentu par kādiem nostrādātiem darbiem kā tādiem, jo tādi taisni nav bijuši. Tātad likums paredz un atzīst strādniekam vai darbiniekam tiesību uz algu neatkarīgi no darbiem par to laiku, uz kuru likums piešķir viņiem atpūtas atvaļinājumu. Ka likums atzīst principā atlīdzību par neizlietoto atpūtas atvaļinājumu, tieši izriet no 18. p. 3. teikuma, šādu labumu strādnieks vai darbinieks paši par sevi nevar zaudēt ar to, ka viņi, ar darba devēja piekrišanu, faktiski nav izlietojuši atpūtas atvaļinājumu²⁰⁴, jo vispār atteikšanās no tiesībām vai no labumiem nav prezumējama²⁰⁵.

203 Tiesa dalībvalstu pilnvaras noteikt tiesību uz apmaksātu atvaļinājumu izbeigšanās termiņu ir saistījusi ar būtisku priekšnosacījumu, proti, ar to, ka darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, "faktiski ir bijusi iespēja izmantot viņam direktīvā paredzētās tiesības". Eiropas Savienības tiesas 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 Schultz Hoff u.c. 43. punkts (Krājums, I – 179. lpp.), sk. arī Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izdevums, Rīga: 2011, 57–80. lpp. un 121–122. lpp.

204 Salīdz. SKC-667/2010*, (Gg c-125-133) un SKC-363/2012 pie tēzēm Darba likuma 149. panta trešās un piektās daļas.

205 Prezumpcija ir slēdziens par nezināmu faktu, kuru likums vai tiesnesis izsecina no zināma fakta. Code civil des Français Article 1349 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do> [Skatīts 2.06.2012] vai Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) = Code civil des Français (Code Napoléon) пер. с фр. [Захватаева В.Н.] – М.: Инфотропик Медиа, 2012, с. 369.

Citādi būtu: jāskatās, ja strādnieks vai darbinieks, pretēji darba devēja priekšlikumam, nav faktiski izlietojis atpūtas atvaļinājumu, bet turpinātu darbu: šai gadījumā darbadevējs, samaksājot strādniekam vai darbiniekam algu, līdz ar to tiktu atsavināts no pienākuma vēl sevišķi atlīdzināt viņiem par neizlietoto atpūtas atvaļinājumu; šai gadījumā taisni būtu jāprezūmē, ka strādnieks vai darbinieks atteicies no atpūtas atvaļinājuma un līdz ar to no atlīdzības par neizlietoto atpūtas atvaļinājumu. Tātad, gan no strādnieka vai darbinieka brīva ieskatā atkarājas, vai nu viņš izlieto atpūtas atvaļinājuma laiku un tad saņemtu par to laiku parasto algu, vai neizlietotu faktiski atpūtas atvaļinājumu un tad saņemtu par to laiku dubulto algu; un arī darbadevējs – sakarā ar to – nav spiests atstāt strādnieku vai darbinieku pie darba par likumisku atpūtas atvaļinājuma laiku un samaksāt viņiem par šo laiku dubulto algu. Bet ja tomēr strādnieks vai darbinieks ar darbadevēja vai nu pozitīvu vai klusu ciešot piekrišanu faktiski nav atpūtas atvaļinājumā laiku izlietojis, paliekot pie darba, tad darba devējam nav tiesībās atteikties no algas samaksas: pirmkārt, par faktiski izpildīto darbi un, otrkārt, par neizlietoto atpūtas atvaļinājumu. Vai katrā konkrētā gadījumā būtu jāpieņem darba devēja pozitīva jeb klusu ciešot piekrišanā – nupat aprādīta nozīmē – tas atkarājas no lietas katreizējiem apstākļiem, kuri ir jānodibina, tiesai apspriežot partu savstarpējas attiecībās un izturēšanos katrā atsevišķā gadījumā. Tādā kārtā, runa stāvošā gadījumā apgabaltiesai nebija pietiekošs pamats, nenodibinot un nenoskaidrojot nupat atzīmētos faktiskos lietās apstākļus, vienkārši noliegt prasītājam "atlīdzību" par neizlietoto atpūtas atvaļinājumu aiz tā iemeslā vien, ka viņš turpinājis darbu bez atpūtas laikā.

Lik. par darbu laiku 18. p. trešā teikumā lietotie vārdi "bez viņa (strādnieka) vainas" attiecas vienīgi uz darba pārtraukšanu ar darba uzteikšanu, bet nekad ne uz "atpūtas izlietošanu". Vispirms šai ziņā jāatzīmē, kā 18. p. 3. teik., tāpat arī kā 2. teik., attiecās uz strādniekiem vien, kamēr 18. p. 1. teik. attiecās arī uz darbiniekiem. Attiecinot vārdus "bez viņa vainas" uz "atpūtas izlietošanu" padarītu visu frāzi par pilnīgi nesaprotamu. Nav domājams tāds stāvoklis, ka strādnieks "izlieto atpūtu" "bez viņa vainas" (?). Varētu runāt par atpūtas neizlietošanu bez viņa vainas; bet arī šāda vārdu kombinācija neienestu 18. p. 3. teik. attiecīgu nojēgumu. 18. p. 3. teik. īstā nozīmē pastāv iekš tam, ka strādniekam, kas kādā uzņēmumā strādājis vairāk par 3 mēnešiem, bet mazāk par 6 mēnešiem, tiesība prasīt atlīdzību par neizlietoto atpūtu samērā ar nostrādāto laiku un algu. Tāpēc, ja strādniekam par gada laiku pienākas 2 nedēļu atpūtas atvaļinājums, tad par attiecīgo gada daļu viņam pienākas proporcionāli mazāka atpūta, piem., pie 4 mēnešu nostrādāto laiku atlīdzība par (14/3=) 42/3 dienām, ja vien darbs netiktu pārtraukts aiz paša strādnieka vainas. Ja, turpretim, strādnieks jau bija nostrādājis vairāk par 6 mēnešiem, tad piemērojams 18. p. 1. teik., t. i., viņam tiesībā uz pilnām 2 nedēļām atpūtas katrā gadā, ar pilnas algas samaksu; atpūtas atvaļinājuma faktiskas neizlietošanas gadījumā atlīdzība pienāktos viņam, pat ja viņa vainas dēļ darbs tiktu pārtraukts pirms gada notecējuma, jo ar 6 mēnešus ilgo darbību strādnieks

un darbinieks ieguvīs jau absolūtu un neaprobežotu tiesību uz atpūtu un līdz ar to uz neizlietotās atpūtas pilnīgu atlīdzību. (1927. g. 15. dec. spr. Nr. 344)²⁰⁶

*

Likuma par darba laiku 18. p. piešķir katram strādniekam vai darbiniekam pēc 6 mēnešu nostrādāšanas vienā uzņēmumā vai iestādē katru gadu 2 nedēļu atpūtu ar pilnu algas izmaksu, pie kam gadījumā, ja strādniekam: pēc 3 mēnešu nostrādāšanas vienā uzņēmumā vai iestādē uzteic darbu pirms atpūtas izlietošanas, tad viņam izmaksājama lik. par darba laiku 18. panta 3. teikumā aprādītā atlīdzība nauda. Likums par darba laiku nenosaka un no tā neizriet, it kā gadījumā, ja strādnieks ir nostrādājis vairākus gadus, neizlietojot atpūtas atvaļinājumu, viņam būtu tiesība tikai uz atlīdzību par pēdējā gadā neizlietoto atvaļinājumu; tādēļ... strādniekam vai darbiniekam – principā – ir tiesība uz atlīdzību arī par vairāku gadu laikā neizlietoto atvaļinājumu; šā tiesība pēc vispārēja principa atkrīst tikai tad, ja būtu konstatēts, ka strādnieks vai darbinieks atpūtas atvaļinājumu nav izlietojis pretēji darba devēja priekšlikumam (Sen. civ. kas. dep. spr. 1927. g. Nr. 344, Saules lietā). Normālos apstākļos nevar pieņemt, ka kāds strādnieks vai darbinieks, kas strādā par ciešu, noteiktu algu, varētu no šāda priekšlikuma atteikties, jo atpūtas izlietošana, kā jau teikts, ir savienota ar pilnas algas izmaksu viņiem; tādēļ gadījumā, ja izrādās, ka tāds strādnieks vai darbinieks tomēr nav izmantojis šo viņam ar likumu garantēto labumu, tad, katrā ziņā, jāprezūmē, ka tas ir noticis tikai tādēļ, ka darba devējs šādu priekšlikumu nav taisījis;²⁰⁷ tādēļ šai darbinieku vai strādnieku kategorijai nebūtu tiesība prasīt likumā par darba laiku 18. p. paredzēto atlīdzību par (arī vairāku gadu laikā) neizlietotu atpūtu tikai tad, ja uzņēmējam izdotos apgāzt minēto prezumpciju, t. i., ja viņš pierādītu, ka atpūtas neizlietošana notikusi tikai tādēļ, ka – pretēji viņa priekšlikumam – pats strādnieks vai darbinieks no viņam piedāvātās atpūtas labprātīgi ir atteicies. Citādi tomēr jāskatās, ja runa iet par akorda darbiniekiem un strādniekiem, kuriem lik. par darba laiku 18. p. piešķir tiesību atpūtas laikā saņemt algu tikai pēc viņu vidējās peļņas pēdējo 2 mēnešu laikā; šo kategoriju strādnieku vai darbinieku pašu interese var viņus pamodināt atpūtu neizlietot un, proti, gadījumos, ja viņiem ir iespēja, neizlietojot atpūtas laiku, iegūt lielāku par augšā minēto vidējo peļņu; tādēļ attiecībā uz akorda strādniekiem un darbiniekiem augšā aprādītā prezumpcija nepastāv, jo var pieņemt, ka viņi, neskatoties uz tādu priekšlikumu, palikuši pie darba; tādēļ šās kategorijas strādniekiem vai darbiniekiem katrā atsevišķā gadījumā jāpierāda, ka atpūtas neizlietošana notikusi

206 IV Izsvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1928, 152–153. lpp. [norādīta ar Nr. 544] vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 10. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1926–1927. Latvijas Republikas augstākā tiesa, senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1997, 125. ieraksts, 4015–4016. lpp.

207 "Katrai atkāpei no šiem minimālajiem noteikumiem ir jābūt papildinātai ar visām nepieciešamajām garantijām, lai darba ņēmējs, ja tam ir jāatsakās no sociālām tiesībām, kuras tam tieši piešķir minētā Direktīva, to varētu darīt brīvi un pilnībā apzinoties sekas. Šīs prasības ir īpaši svarīgas, jo darba ņēmējs ir uzskatāms par darba līguma vājāko pusi, un līdz ar to nedrīkst pieļaut, ka darba devējam būtu iespēja apiet otras līgumslēdzējas puses gribu vai tai uzspiest tās tiesību ierobežojumus, nepastāvot skaidrai piekrišanai šajā sakarā." EKT virspalātas 2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotās lietās C-397/01–C-403/01 *Bernhard Pfeiffer* u. c. pret *Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV* 82. punkts.

tikai tādēļ, ka darba devējs no atpūtas piešķiršanas viņiem ir atteicies. Tādēļ Apgabaltiesa, piešķirot prasītājam, kā akorda strādniekam, tiesību uz lik. par darbā laiku 18. p. aprādīto atlīdzību par visu četru gadu laikā neizlietoto atpūtu un tomēr nenodibinot, ka prasītājs būtu pierādījis, ka darba devējs no atpūtas piešķiršanas viņam ir atteicies, pārkāpusi lik. par darba laiku 18. pantu. (1928. g. 29. sept. spr. Nr. 199)²⁰⁸

*

Strādnieka vai darbinieka tiesība prasīt atlīdzību par neizlietotu atvaļinājumu pastāv, kā to Senāts jau paskaidrojis savā civ. kas. dep. spr. 1928. g. Nr. 199, Gojas lietā, arī tādā gadījumā, ja strādnieks atpūtu nav izlietojis vairāku gadu laikā. Tāpat atzīstams par maldīgu atbildētāja uzskats, it kā strādniekam pienākas atlīdzība par neizlietoto atpūtu tikai tad, ja viņš vēl nav ieguvīs tiesību uz likumā paredzēto pilno 2 nedēļu atpūtas laiku, bet kā pēdējā gadījumā strādniekam ir tiesība tikai uz atpūtu kā tādu. Šo savu uzskatu atbildētājs pamato uz to, ka likumā par darba laiku (18. panta pēdējā daļā) atlīdzības izmaksa atpūtas vietā *expressis verbis* noteikta tikai gadījumam, kad strādnieks vēl nav ieguvīs tiesību uz likumā paredzēto 2 nedēļu atpūtas laiku; tādā gadījumā, kā nosaka likums, strādniekam pie pēdējā aprēķina izmaksājama atlīdzība par neizlietoto atpūtas laiku daļu, proporcionāli nostrādātam laikam un darba algai. No sacītā tomēr neizriet, ka strādniekam būtu tiesība uz atlīdzību tikai šinī pēdējā gadījumā, jo likums par to sevišķi min tikai tādēļ, lai noteiktu šinī gadījumā piemērojamo atlīdzības aprēķināšanas veidu (proporcionāli nostrādātam laikam un darba algai), bet nebūt nedomā aprobežot atlīdzības tiesību ar šo gadījumu; šāda tiesība strādniekam pieder – augšā aprādītās robežās – arī tad, ja ir piemērojama 18. panta pirmā daļa, ja strādnieks jau ir ieguvīs tiesību uz pilno 2 nedēļu atpūtu. (1928. g. 26. oktobra spr. Nr. 1031)²⁰⁹

*

Atbildētājs savā kasācijas sūdzībā noliedz, ka piedāvājis prasītājam atvaļinājumu bez algas, bet vienīgi atrod, ka algas izmaksas ziņā pa atvaļinājuma laiku jāpieturas pie līguma noteikumiem, saskaņā ar kuriem viņš algu nesaņem; pretēji atbildētāja domām, tas vien, ka prasītājam, kā kafejnīcas kalpotājam, resp., sulainim nebija paredzēta cieta mēneša alga, bet tika piešķirta par darbu atlīdzība apmeklētāju dzeramnaudu veidā, neatņem viņam algota darbinieka īpašības un stāvokli atbildētāja uzņēmumā, kura teorētisko mēnešalgu, bez tam, pats atbildētājs ir noteicis saskaņā ar Tautas Labklājības ministrijas rīkojumu. Atbildētāja uzskats runātu pretim likuma

208 IV Izsvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter. – [b. v.] : Autoru izdevums, 1929, 185–186. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1934/ Nr. 5-6 pielikuma 63. ieraksts, 62–63. lpp., LNDB vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 11. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1928–1929, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonda izdevums, Rīga, 1997, 63. ieraksts, 4164–4165. lpp.

209 V Izsvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, 1929, 184–185. lpp. vai Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 11. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1928–1929, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonda izdevums, Rīga, 1997, 201. ieraksts, 4306–4307. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1934/ Nr. 11-12 pielikums, 204. lpp. LNDB

par darba laiku 18. pantam, pēc kura katram algotam darbiniekam piešķirama atpūta ar pilnu algas izmaksu. (1932. g. 12. maija spr. Nr. 1951)²¹⁰

*

Lai kādam darbiniekam atzītu tiesības uz atvaļinājumu un uzskatītu viņu par pastāvīgu uzņēmuma strādnieku, nemaz nav nepieciešams, lai strādnieks katru darba dienu būtu nodarbināts uzņēmumā, jo ir iespējami arī tādi uzņēmumi, kur strādnieki tiek nodarbināti tikai dažas dienas nedēļā; lai atzītu kādu personu par uzņēmuma pastāvīgu strādnieku, no svara ir konstatēt, ka strādnieks ar līgumu pastāvīgi saistīts noteiktā uzņēmumā norunātam darbam, bet nav gadījuma strādnieks. (1932. g. 31. aug. spr. Nr. 1383)²¹¹

*

Apgabaltiesa atraidījusi prasību par neizlietoto atvaļinājumu atlīdzības samaksu aiz tā iemesla, ka pats prasītājs no atbildētāja neesot pieprasījis atvaļinājumu *in natura*. Apgabaltiesa ir konstatējusi, ka prasītājs nav saņēmis noteiktu mēneša algu, bet % no dienas ienākumiem, un ka prasītāja interesēs bijis neiet atvaļinājumā. Apgabaltiesa varēja nākt pie slēdziena, ka prasītājam jāpierāda, ka viņš atvaļinājumu no darba devēja pieprasījis, jo Senāts savā 1928. g. spriedumā (C. k. d. spried. Nr. 199) paskaidrojis, ka akordstrādniekiem, kuru interesēs ir atpūtu neizmantot, ja izpeļņa ir lielāka par atpūtas atlīdzību, jāpierāda, ka atpūtas izlietošana nav notikusi tāpēc, ka darba devējs no atpūtas piešķiršanas atteicies; līdzīgs akordstrādniekiem stāvoklis šai gadījumā ir prasītājam, jo arī viņš nav saņēmis noteiktu mēneša algu, bet procentus no apgrozījuma, un viņa interesēs bijis neiet atvaļinājumā, kādēļ arī viņam bija jāpierāda, ka uz viņa pieprasījumu atbildētājs būtu atteicies piešķirt atvaļinājumu. (1933. g. 24. marta spr. Nr. 2039)²¹²

*

Prasītāja strādājusi kā viesu apkalpotāja atbildētājas kafejnīcā, saņemot kā atlīdzību par darbu no uzņēmuma apmeklētājiem prasītājam dotās dzeramnaudas. (..) Tādā kārtā apgabaltiesa prasītāju pareizi atzinusi par algotu strādnieku lik. par darba laiku 1. panta nozīmē, kādēļ arī pareizi piemērojusi šī likuma 18. pantu, piešķirot viņai tiesību uz atvaļinājumu ar pilnas algas izmaksu. Šāds uzskats arī saskan ar pastāvošo praksi šinī jautājumā sk. Darba ministrijas pask. 1924. g. Nr. 50422, pievests Eichvalda, Ābola un Kalniņa izdev. lpp. 94., 118., 119.; Sen. civ. kas. dep. spried. 1932. g., Nr. 1951). (1933. g. 6. apr. spr. Nr. 1519)²¹³

*

210 VIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1933, 141–142. lpp.

211 IX Izvilkumi no Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un tiesu palātas loceklis A. Valters, Nr. 5 1933, izdevniecība "Jurists", 343. lpp.

212 IX Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter. 1933, izdevniecība "Jurists", 488. lpp.

213 IX Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter. 1933, izdevniecība "Jurists", 488–490. lpp.

Apgabaltiesa, pievienojoties miertiesneša sprieduma motīviem, nāca pie slēdziena, ka partu starpā pastāvēja līgums, pēc kura prasītājam pienācās dažādos periodos kā alga Ls 10 dienā, Ls 9 dienā un Ls 216 mēnesī, un ka šinī algā bija ieskaitīta arī atlīdzība par neizlietoto atvaļinājumu. Apgabaltiesa pilnīgi pareizi atzina līgumu ar tādu saturu par pretim runājošu Likuma par darba laiku 18. pantam un par spēkā neesošu (L. civ. lik. 3214. pants [CL 1592]). No šī likuma 18. panta satura izriet, ka šī panta noteikumiem padotiem darbiniekiem pēc 6 mēnešu nostrādāšanas vienā uzņēmumā ir tiesības uz atpūtu *in natura* ne mazāku par 2 nedēļām gadā ar pilnu algas izmaksu. Šai normai ir publiski-tiesisks raksturs (Sen. CKD. spried. 33/2349) un tādēļ to nevar grozīt ar privātu līgumu. Līgums, kurš paredz, ka darbiniekam atpūtas vietā *in natura* izmaksās atlīdzību naudā, nav savienojams ar šo normu, jo tas ņem darbiniekam ar likumu piešķirtās tiesības uz atpūtu *in natura*. Bez tā Apgabaltiesas konstatētais partu līgums ir pretimrunājošs Likuma par darba laiku 18. pantam vēl arī aiz tā iemesla, ka šis līgums paredz paušalu algu, kura aptver atalgojumu kā par darba laiku, tā arī par atpūtas laiku, bet tāda alga nav piemērota laika sadalīšanai darba laikā un atpūtas laikā, jo tā nenoteic algu par darba laiku un algu par atpūtas laiku (salīdzin. Sen. CKD spr. 26/199). Arī šī iemesla dēļ partu līgums uzskatāms par spēkā neesošu. Senāts ir jau paskaidrojis (Sen. CKD spr. 28/1031), ka par jau iegūtām tiesībām uz atpūtu darbinieks var saņemt atlīdzību naudā Likuma par darba laiku 18. pantā paredzētos apmēros. Bez tā viņš var arī atteikties no jau izpelnītās atpūtas *in natura*, resp., no atlīdzības par to (salīdz. Sen. CKD spr. 33/1398, 33/2771), bet, kā to apgalvo pats atbildētājs savā kasācijas sūdzībā, prasītājs konkrētā gadījumā no savām tiesībām nebija atteicies, un tādēļ viņš nav zaudējis tiesības prasīt atlīdzību par jau izpelnītu atpūtu. (1934. g. 25. oktobra spr. Nr. 2482)²¹⁴

*

Atbildētāja pilnvarnieks kasācijas sūdzībā aizstāv viedokli, ka darba devējam ir tiesība ieskaitīt darbinieka atvaļinājumā laiku, kurā darbinieks patvaļīgi nebija ieradies darbā, bet par kuru viņš bija saņēmis pilnu algu, un ka šajā ziņā neesot nozīmes apstāklim, vai darba ņēmējs būtu uzskatījis šis izlaistās darba dienas par atpūtas atvaļinājumu. Senāts ir jau paskaidrojis (Sen. SKD 33/2349), ka no likuma par darba laiku 18. panta viedokļa ir iespējams sadalīt ar darbinieka piekrišanu atpūtas laiku īsākos posmos, ja tik visa atpūtas laika ilgums gada laikā nav mazāks par divām nedēļām ar pilnu algas izmaksu. Bet, kā no šī Senāta sprieduma redzams, šāda atpūtas laika sadalīšana ir iespējama tikai ar darbinieka, resp., darba ņēmēja, piekrišanu. Tādēļ, izspriežot šo jautājumu, ir gan nozīme apstāklim, vai darba ņēmējs izlaistās darba dienas bija uzskaitījis par atpūtas dienām, jo tikai ar viņa piekrišanu šīs dienas varēja atzīt par atpūtas laiku likuma par darba laiku 18. panta nozīmē. (1936. g. 24. janv. spr. Nr. 57)²¹⁵

*

214 XI Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. X. turpinājums. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izd. "Grāmatrūpnieks", 1934, 156–157. lpp.

215 XII Izvilkumi no Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un tiesu palātas loceklis A. Valters, "Grāmatrūpnieks", 1935/1936., 355. lpp.

Apgabaltiesa atraidījusi prasības daļu par atvaļinājuma atlīdzību par laiku pirms 1934. g. 15. februāra aiz tā iemesla, ka prasītājs šai laikā strādājis akorddarbus, ka viņš nav bijis pieņemts par pastāvīgu darbinieku līdz 1934. g. aprīļa mēnesim, ka viņš strādājis atsevišķos periodos ar pārtraukumiem, nenostādāmajot nepārtraukti 3 mēnešus. Šie apsvērumi tomēr nedod tiesai pamata noraidīt šo prasības daļu, jo tas vien, ka prasītājs nebija pastāvīgs darbinieks un izpildīja akorda darbus ar pārtraukumiem, neizslēdz to, ka prasītājam par šo darba laiku nepienāktos atvaļinājums. Arī pagaidu darbiniekam, kas izpilda akorda darbus, pienākas atvaļinājums uz lik. par darba laiku 18. p. pamata, un izšķiroša nozīme nav tam apstāklim, vai darbinieks darbu izpildījis ar pārtraukumiem, bet svarīgi, vai visu šo laiku darbinieks ar darba devēju ir nepārtraukti atradies darba līguma attiecībās. Ka konkrētā lietā prasītājam atbildētāja darba līgumu būtu uzteikusi un pēc tam atkal no jauna noslēgusi, tiesa nav konstatējusi. (1936. g. 24. sept. spr. Nr. 1349)²¹⁶

*

Senāts jau paskaidrojis (CKD 33/2493, 35/1549 un 35/1963), ka tanīs gadījumos, kad partu attiecībās nav nodibināms noteikts darba laiks Lik. par darba laiku 8. p. nozīmē, tad vispār nevar būt runas par atpūtas izlietošanu tā paša likuma 18. p. nozīmē, kaut arī it kā par akorda darbiem, jo ir iespējamas arī tādas darba līguma attiecības, kurām Lik. par darba laiku noteikumi nav jāpiemēro. Tāpat pareizs ir apgabaltiesas aizrādījums, ka prasītājam nepienākas atlīdzība par atvaļinājumu tāpēc, ka viņš nav pierādījis, ka būtu atvaļinājumu pieprasījis par kalpošanas laiku. (..) No tā apgabaltiesa varēja secināt, ka prasītājam jāpierāda, ka viņš atvaļinājumu no darba devēja pieprasījis, jo Senāts savos spriedumos (CKD 29/199, 33/2039, 34/2078) paskaidrojis, ka tiem darba ņēmējiem, kuru interesēs ir atpūta neizmantot, ja izpeļņa ir lielāka par atvaļinājuma atlīdzību, jāpierāda, ka atvaļinājums nav izlietots tāpēc, ka darba devējs no atvaļinājuma piešķiršanas atteicies. Atrodot, ka prasītājs nav pierādījis, ka viņš būtu atvaļinājumu pieprasījis kalpošanas laikā, apgabaltiesa varēja nākt pie slēdziena, ka prasītāja prasība par atvaļinājuma atlīdzības samaksu atraidāma. (Sen. CKD kopsēdes 1936. g. 7. okt. spr. Nr. 60)²¹⁷

*

Caurlūkojis Senāta Administratīvā departamenta 1937. g. 8. janvāra iesniegumu izšķirt jautājumu, vai pēc Likuma par darba laiku 18. p. (Lkr. 1922. g. 74, 1930. g. 73) darbiniekam, kurš pēc sešu mēnešu nokalpošanas vienā iestādē un divu nedēļu atpūtas izlietošanas ar pilnu algas izmaksu ticis atlaists no darba, pirms viņš nostrādājis pilnu gadu, par kuru atpūta piešķirta, atmaksājama attiecīga daļa no algas, kas izmaksāta par atpūtas laiku, t. i., proporcionāli laikam, kas iztrūkst līdz pilnam gadam, Senāta Apvienotā Sapulce, uzklājusī virsprokurora atzinumu, atrod:

Lik. par darba laiku (Lkr. 1922. g. 74, 1930. g. 73) 18. p. nosaka, ka pēc sešu mēnešu nostrādāšanas vienā uzņēmumā vai iestādē katram 1. un 2. pantā minētam

darbiniekam piešķirama gada laikā ne mazāk kā divas nedēļas atpūta ar pilnu algas izmaksu. No šī likuma noteikti izriet, ka likums nav domājis piešķirt darbiniekam, kas viena uzņēmumā nostrādājis 6 mēnešus, absolūtu tiesību saņemt likumā paredzēto 2 nedēļas atpūtu (ar pilnu algas izmaksu), bet ka šāda tiesība darbiniekam dota prezumējot, ka darbinieks šinī uzņēmumā vai iestādē nostrādās vismaz vienu gadu. Tikai šinī gadījumā darbiniekam pienākas neapstrīdama tiesība uz visu likumā paredzēto atpūtu ar pilnas algas izmaksu. Ka tas tiešām tā, redzams no lik. par darba laiku 18. panta otrās daļas, kurā izteikts, ka gadījumā, ja darbinieks pēc 6 mēnešu nostrādāšanas vienā uzņēmumā vai iestādē pirms atpūtas izlietošanas atstāj darbu uz savu vēlēšanos vai arī tiek atlaists no darba, viņam izmaksājama pie pēdējā aprēķina atlīdzība par neizlietoto atpūtas laiku daļu proporcionāli nostrādātam laikam un darba algai. Tādā kārtā, ja, piem., darbinieks nostrādājis vienā uzņēmumā vai iestādē – neizlietojot atpūtu – 8 mēnešus un pēc tam atstāj darbu vai tiek atlaists, tad viņam – neizlietotās atpūtas vietā – pienākas tikai $\frac{3}{4}$ no tās atlīdzības, kura viņam pienāktos, ja viņš šinī uzņēmumā vai iestādē būtu nostrādājis veselu gadu. Izejot no tā paša principa, t. i., ka likums domājis piešķirt darbiniekiem 18. pantā paredzēto atpūtu prezumējot, ka darbinieks vienā uzņēmumā vai iestādē nostrādās veselu gadu, izšķirams arī uzstādītais jautājums. Jo nav nekāda racionāla pamata tādu darbinieku, kas paspējis izlietot visu 18. pantā paredzēto atpūtu un pēc tam atstāj darbu vai tiek atlaists pirms gada notecēšanas, nostādīt labākā stāvokli, salīdzinot ar to darbinieku, kas tāpat darbu atstājis vai ticis atlaists pirms gada notecēšanas, bet atpūtu izlietot nav paspējis (pa lielākai daļai aiz no viņa neatkarīgiem iemesliem). Tādēļ arī apspriežamā jautājumā jānāk pie tā paša principiālā slēdziena un tādēļ jāatzīst, ka darbinieks, kas aprādītos apstākļos saņēmis visu 18. pantā paredzēto atpūtu ar pilnas algas samaksu, ir saņēmis pa daļai to, kas viņam pēc likuma nepienākas. Darba devējam tādēļ uz vispārēja pamata rodas tiesība šādā gadījumā atprasīt no darbinieka attiecīgo daļu no algas, kas izmaksāta par atpūtas laiku, t. i., proporcionāli laikam, kas iztrūkst līdz pilnam gadam (CL 3703. p.). (Sen. Apvien. Sap. 1937. g. 10. febr. spr. Nr. 20)²¹⁸

*

Ja arī tās personas, kuras saņem kā atlīdzību dzeramnaudu no viesiem, nav uzskatāmas par akorda darba izpildītājiem (CKD 34/3248), tad no tā vēl neizriet, ka šādas personas attiecībā uz atvaļinājuma piešķiršanu un atlīdzības saņemšanu par to nebūtu pielīdzināmas akorda darbu izpildītājiem. Šajā ziņā apgabaltiesa pilnīgi pareizi atzinusi, ka tām personām, kuras saņem dzeramnaudu kā atlīdzību par savu darbu, un akorda darba izpildītājiem ir vienāds stāvoklis attiecībā uz faktiskas izpeļņas apmēriem, jo, atrodoties darbā, viņas var gūt lielāku izpeļņu nekā izlietojot atvaļinājumu. Personas, kuras saņem kā atlīdzību par savu darbu dzeramnaudu no restorāna apmeklētājiem, var pretendēt uz atvaļinājuma atlīdzību tikai tad, ja viņas pierāda, ka atvaļinājuma faktiskā neizlietošana notikusi tādēļ, ka darba devējs atteicies viņām piešķirt atvaļinājumu (CKD 35/1445). (1937. g. 28. apr. spr. Nr. 555)²¹⁹

216 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rigas Apgabaltiesas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums 1936/1937, 63. lpp.

217 XIII Izvilkumi no Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un tiesu palātas loceklis A. Valters, Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 2 1936/1937, Tieslietu ministrijas izdevums, 103. lpp.

218 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rigas apgabaltiesas loceklis A. Walter, 1936/1937, [b. v.], izdevniecība "Grāmatrūpnieks", 420–421. lpp.

219 XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rigas apgabaltiesas loceklis A. Walter, 1936/1937, [b. v.], izdevniecība "Grāmatrūpnieks", 496–497. lpp.

1.4. Kolektīvais (tarifu) līgums

Kā raksta profesors L. S. Tāls²²⁰, kolektīvie vai tarifu līgumi savu juridisko tvērumu Eiropā sāka apzināt 19. gadsimta nogalē, kad daudzās valstīs tapa likumprojekti par vienošanos, ko vācieši sauca par tariflīgumiem, angļi, franči, holandieši u. c. – par kolektīviem līgumiem.

Par tarifu vai kolektīvo līgumu dēvē vienošanos starp strādnieku grupu un savienību ar atsevišķiem darba devējiem vai viņu apvienību, kura nosaka turpmāko darba līgumu saturu, ja tie starp šīm pusēm nākotnē tiks noslēgti. Profesora ieskatā, lai gan atsevišķi kolektīvie līgumi bija arī viduslaikos, taču tā masveida izplatība ir saimnieciskās dzīves jaunās fāzes produkts un ir ciešā saistībā ar divām raksturīgām īpatnībām: ar intensīvu profesionālo organizāciju un strādnieku grupu organizētiem centieniem ietekmēt atsevišķu profesiju darba līgumu saturu un ar kolektīvo pašpalīdzību novērst uz šī pamata radušās sadursmes, ciktāl tas skar kopīgās profesionālās intereses.²²¹

Diezgan plašs šī raksta atreferējums sniegts docenta P. Mucinieka rakstā "Tarifa jeb kolektīvie līgumi"²²², gan ar atsauci uz citu profesora rakstu (pa daļai pēc prof. L. S. Tāla "Очерки промышленного права"). Analizējot kolektīvā līguma statusu 20. gadsimta Eiropā, autors kā raksturīgu piemēru min Šveices 1911. g. kodeksa 323. pantu, kas skan: "Ar kolektīvo vienošanos saistīto personu darba līgumi ir nederīgi tiktāl, cik nesaskan ar pirmās nosacījumiem. Nederīgie noteikumi atvietojami ar kolektīvās vienošanās attiecīgiem nosacījumiem."²²³ Taču autors arī prognozē, ka šāds risinājums varētu sastapt pretestību Latvijas tiesās, ja profesionāla savienība prasītu zaudējumu atlīdzību, kas cēlušies tās locekļiem.

Prof. V. Sinaiskis darba tiesību apskatā²²⁴ piekrīt prof. L. Tāla viedoklim, ka šis līgums vēl nav guvis plašu izplatību, taču, viņa ieskatā, šī līgumu juridisko pamatu varētu rast Krievijas Civillikuma 2293. pantā, saskaņā ar kuru privātpersona var izsniegt pilnvaru, t.i., ja strādnieku vai darba devēju grupa izsniedz šādu pilnvaru kādai fiziskai vai juridiskai personai, piem., savienībai, tad var tikt noslēgts tarifu vai kolektīvais līgums, lai gan civillikums tādu neparedz.

Kā šī līguma īpatnības V. Sinaiskis min: 1) subjektus – šajā gadījumā tie ir kolektīvi, lai gan darba devējs var būt arī viens; 2) līguma priekšmetu – personiska darba

līguma noslēgšana, kura nosacījumi nevar būt sliktāki par kolektīvā līgumā noteiktajiem. 3) Tarifa līgums nosprauž personiskā līguma robežas, tādējādi strikti ierobežo personas brīvas gribas principu.²²⁵

*

Apgabaltiesa konstatējusi prasītāja R. atlaišanu no atbildīgā kasiera²²⁶ vietas sabiedrībā "Produkts" bez iepriekšējas uzteikšanas, bez dibinātiem iemesliem, bez statūtos paredzētās kārtības ievērošanas, kamdēļ tiesa, konstatējot, uz prasītāja iesniegtās biržas komitejas apliecības pamata, parašu ievērot līdzīgos gadījumos 6 mēnešu uzteikšanas termiņu saskaņā ar priv. lik. 4186. pantu²²⁷, piespriedusi R. pret sabiedrību "Produkts" vērsto algas prasību par 6 mēnešiem; 2) ka patērētāju biedrības "Produkts" valde, apstrīdot pievestos tiesas slēdzienus, norāda savā kasācijā, a) ka saskaņā ar partu starpā pastāvošu kolektīvlīgumu partu attiecības regulē nevis likuma, bet gan šī kolektīvlīguma noteikumi, kuru piektais pants paredz kalpotāja atlaišanu dienesta pārkāpumu dēļ uz uzraugu padomes lēmuma pamata, kādā gadījumā pēc kasācijas iesniedzēju ieskata atkrīt iemesls pārbaudīt strīdu par atlaišanas iemeslu dibinātību; b) ka, pretēji Apgabaltiesas ieskatam, kolektīvlīguma paredzētā uzraugu padomes līdzdalība pie kalpotāju atlaišanas nerunā pretim "Produkta" statūtu 59. un 60. pantos paredzētai kārtībai, kura uztic šī jautājuma izlemšanu "Produkta" valdes un padomes kopējai sēdei, bet gan, papildinot šos pantus, piešķir kalpotājiem tiesību griezties pie sevišķas kolektīvlīgumā paredzētas uzraugu padomes, ja tie nav mierā ar "Produkta" valdes un padomes kopējo lēmumu, pie kam tādā gadījumā uzraugu padomes lēmums, ja tas vienbalsīgs, priekš kalpotājiem saistošs un galīgs; c) ka Apgabaltiesa, atzīstot prasītāja atlaišanu par formāli nepareizu aiz tā iemesla, ka šī atlaišana neesot notikusi statūtu 60. pantā paredzētā valdes un padomes kopējā sēdē, nākusi pie šādas lietas apstākļiem pretim runājoša slēdziena tamdēļ, ka neesot apspriedusi un ievērojusi protokolus Nr. 55 un 56, no kuriem esot redzams, ka atlaišana apstiprināta kopējā sēdē, bet gan atsaukusies šai ziņā vienīgi uz "Produkta" izdotā nedēļas žurnālā Nr. 1 ievietoto "atbildi" prasītājam; d) ka Apgabaltiesa beidzot atstājusi bez apspriešanas 1920. g. 11. novembra aktu par kases nodošanu, no kura esot redzams, ka prasītājs pats atteicies no savu pienākumu izpildīšanas; 3) ka šādi, kasācijā pievesti norādījumi, tomēr nav atzīstami par dibinātiem aiz tā iemesla, ka a) kolektīvlīgumā

220 Л. С. Таль. Тарифный (коллективный) договор, как институт гражданского права. С.-Петербург, 1909, 5. lpp.

221 Turpat 7–8. lpp. Skat arī: Таль Л. Проблема власти (в Юридическом Вестнике, 1913, кн. 3, стр. 138); Таль Л. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Общие учения. Ярославль, 1913 г.; Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М., Московское научное изд-во. Изд. 2-е исправ. и доп., 1918.

222 Mucinieks P. Tarifa jeb kolektīvie līgumi. // Tieslietu Ministrijas Vēstnesis, Nr. 1, 1927, 20–38. lpp., skat. arī Darba tiesības Mucinieks P. Sociāla likumdošana, LU studentu grāmatnīcas izdevums, 1934, 60–122. lpp. LNDB

223 Skat. SKC-289/2010*, Gg c-101-108 pie Darba likuma 98. panta.

224 Синайский В. Русское гражданское право. Глава VIII Договорные обязательства, направленные на пользованием чужим трудом (трудовые договоры). Тарифный (коллективный) рабочий договор. Киев, 1912 г., с. 276–277. Viņš poģāda arī: Войтинский И. С. Основные вопросы юридического учения о тарифном рабочем договоре (Вопросы обществоведения, т. 11, 1910.с. 44–73) un Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный рабочий договор), как проблема законодательства (Право, 1911, № 21-24)

225 Skat. kā savdabīgu piemēru rīcības brīvības ierobežojuma neattaisnojāmībai EST spriedumu lietā C-341/05, *Laval* un *Partneri* pret *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* u. c., kad tiesa atzina, ka:

Attiecībā uz sarunām par algu, ko arodbiedrības ar kolektīvo rīcību mēģina uzspiest uzņēmumiem, kas reģistrēti citā dalībvalstī un uz laiku norīko darba ņēmējus to teritorijā, Tiesa uzsvēr, ka Kopieniu tiesības neaizliedz dalībvalstīm ar piemērotiem līdzekļiem uzlikt šādiem uzņēmumiem pienākumu ievērot to noteikumus par minimālo darba algu.

Tomēr kolektīvā rīcība nav attaisnojama ar darba ņēmēju aizsardzības vispārējo interešu mērķi, ja sarunas par algu, kuras ar šo kolektīvo rīcību mēģina uzspiest citā dalībvalstī reģistrētām uzņēmumam, iekļaujas konkrētas valsts situācijā, kurā nav nekāda veida noteikumu, kas būtu pietiekami precīzi un pieejami, lai šādam uzņēmumam faktiski nebūtu neiespējami vai pārāk grūti apzināt pienākumus, kas tam ir jāievēro attiecībā uz minimālo algu. OV C 51, 23.02.2008., 9. lpp.

226 Salīdzinājumam nolēmumu tēzes Darba likuma 17.–26. panta secībā, kas aplūko darba koplīgumā noteikto sociālo garantiju attiecināmību uz kapitālsabiedrības valdes locekli (SKC-3/2010) un pašvaldības izpilddirektori (SKC-1184/2010, arī SKC-441/2012).

227 Privātlīguma 4186. pants pārņemts Latvijas Civillikuma 2192. pantā.

piektā panta teksts nebūt neizslēdz jautājuma par atlaišanas iemeslu dibinātības pārbaudīšanu tiesas ceļā, jo runā vienīgi par to, ka, atlaižot dienesta pārkāpuma dēļ, valdei un padomei tas jādara ar uzraugu padomes ziņu un piekrišanu, ar ko nebūt nav teikts, ka, izceļoties strīdum par to, vai dienesta pārkāpums vispār izdarīts, nevarētu šādu strīdu nodot tiesas pārbaudīšanai; b) ka, pretēji kasācijas iesniedzēju ieskatam, Apgabaltiesa nebūt neredz atlaišanas formālu, statūtiem pretim runājošu nepareizību tai apstākli, ka atlaišanas jautājumā līdzdarbojās uzraugu padome, bet gan tai apstākli, ka šī jautājuma izlemšana nav notikusi saskaņā ar statūtiem kopējā valdes un padomes sēdē, pie kam kasācijas norādījums uz protokoliem Nr. 55 un 56 nedod pamatu atzīt tiesas slēdzienu šai ziņā par nepareizu, jo iz [no] šo protokolu satura nav izredzams, ka lēmums par atlaišanu būtu taisīts kopējā valdes un padomes sēdē; c) ka kasācijas iesniedzēju norādījums, it kā uzraugu padomes lēmums saskaņā ar kolektīvliguma 5. pantu būtu ieskatāms priekš partiem par galīgu un saistošu, jo tas pieņemts vienbalsīgi, nesaskan ar šī panta tekstu, kur par to nemaz netiek runāts; kolektīvliguma 7. pants atzīmē vienīgi par saistošu un galīgu vienbalsīgu samierināšanas kameras lēmumu un tamdēļ vienīgi, ja samierināšanas kamera šai gadījumā būtu lietu iztirzājusi pēc būtības un nākusi pie vienbalsīga lēmuma, šāds lēmums varēja nogriezt prasītājam ceļu griezties ar savu prasību pie tiesas, bet šinī gadījumā tas nav noticis, jo, kā tas redzams no samierināšanas kameras protokola noraksta, pēdējā ieskatījusi sevi par nekompetentu šai lietā līdzizspriest un aiz tāda iemesla lietu pēc būtības nav izspriedusi; d) ka šādos apstākļos tiesai nebija nemaz iemesla apspriest jautājumu par to, ciktāl ar uzraugu padomes lēmuma "vienbalsību" būtu jau izšķirts jautājums par vainu, bet gan, trūkstot iesniegtos protokolu uzrakstos un tiesas sēdē dotos paskaidrojumos noteiktam norādījumam uz kādu noteiktu vainu, tiesai bija pamats nākt pie pareizā slēdziena, ka atlaišana notikusi bez dibinātiem iemesliem; e) ka šādā gadījumā kolektīvliguma piektā panta teksts neizslēdz priv. lik. 4186. p. piemērošanu, jo atlaišana bez dibināta iemesla kolektīvliguma piektā pantā nemaz nav regulēta; f) ka, pretēji kasācijas iesniedzēju ieskatam, 11. novembra 1920. g. akts par kases nodošanu "Produkta" valdes priekšstāvjiem nesatur prasītāja R. atteikšanos no pienākumu izpildīšanas, bet gan no šī akta satura izredzams vienīgi tas, ka R. sakarā ar vietas uzteikšanu nodod kasi valdes izraudzītam pēcnācējam, kāds apstāklis, kā nesvarīgs priekš lietas, varēja arī palikt tiesas motīvos bez apspriešanas; 4) ka tādā kārtā nav aprādītos apstākļos pārkāpti kasācijā pievestie likumu panti, kamdēļ kasācija kā nepamatota noraidāma. (1922. g. 9. nov., lietas ieraksta nr. 57)²²⁸

*

228 Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 6. sēj.: Kārtējo sēžu spriedumi, 1919–1922 – Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga: 1997, 57. ieraksts, 2530–2532. lpp. vai Tieslietu Ministrijas Vēstneša 1927. g. Nr. 10-11 pielikums, Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 1922. g., 57. ieraksts, 152–154. lpp., LNDB

Noteikumi par kolektīviem darba līgumiem

(Likumu krājums 1927. g. Nr. 173)

Prasītājs ir pārsūdzējis Apgabaltiesas spriedumu tikai tai daļā, ar kuru noraidīts viņa lūgums ņemt vērā pie algas par atpūtas laiku aprēķināšanas arī atlīdzību par tā saucamo virsnormas darbu.

Apgabaltiesa šo prasības daļu atraidījusi, starp citu, aiz tā iemesla: a) ka virsnormas darbs pēc savas būtības neesot akorda darbs un tāpēc atlīdzība par to neesot ņemama vērā, noteicot algu par atpūtas laiku; b) ka arī pastāvošais kolektīvais līgums (tariflīgums) neparedzot, ka, noteicot algu par atpūtas laiku, atlīdzība par virsnormas darbu būtu pieskaitāma pie parastās strādnieka algas, jo kolektīva līguma § 64. nosakot, ka alga par atpūtas laiku aprēķināma uz likuma par darba laiku noteikumiem un c) ka tarifkomisijas lēmums par to, ka pie algas par atpūtas laiku aprēķināšanas ņemams vērā, ka atlīdzība par virsnormas darbu, tā arī parasta strādnieka alga neesot atbildētājam saistošs tāpēc, ka neesot pierādīts, ka atbildētāja būtu piekritusi tādām tarifkomisijas lēmumam.

Pretēji Apgabaltiesas uzskatam, tariflīguma § 64. nemaz neizšķir jautājumu, vai pie algas par atpūtas laiku noteikšanas pie parastās strādnieka algas ir vai nav pieskaitāma atlīdzība par virsnormas darbu, jo šis paragrāfs nosaka, ka strādnieks iegūst atpūtu pie pilnas darba algas un pats atpūtas laiks aprēķināms saskaņā ar likumu par darba laiku. Arī tas apstāklis vien, ka virsnormas darbs pēc savas būtības nav pilnīgi pielīdzināms akorda darbam, vēl nebūt neizslēdz, ka atlīdzība par to nebūtu pieskaitāma pie strādnieka parastās algas; šai ziņā tarifkomisija nākusi taisni pie pretēja atziņuma, ka, noteicot atlīdzību par atpūtas laiku, arī atlīdzība par virsnormas darbu pieskaitāma pie parastās strādnieka algas. Atzīstot, ka šāds tarifkomisijas lēmums nav atbildētājam saistošs tikai tāpēc, ka neesot pierādīts, vai atbildētāja šādam lēmumam piekritusi, Apgabaltiesa tomēr nemaz nav apsvērusi, ka kolektīva līguma § 4. tieši paredz tādu tarifkomisiju, kas izšķir strīdus jautājumus par kolektīva līguma piemērošanu. Pēc noteikumu par kolektīviem darba līgumiem (lik. kr. 1927. g., Nr. 173) 5. un 8. p. p. līgumslēdzēji var arī paredzēt, kādā kārtībā izšķiramas domstarpības, kas rodas, līgumu piemērojot. Ja nu reiz šāds orgāns – tarifkomisija – ir līgumā paredzēta, tad Apgabaltiesai arī vajadzēja savā spriedumā apsvērt, vai tarifkomisijas lēmums nav saistošs atbildētājam kā kolektīva līguma slēdzējai, neskatoties uz to, ka atbildētāja tam nav izteikusi tieši savu piekrišanu. Neapsverot šos jautājumus, Apgabaltiesa savā spriedumā ir pielaidusi motīvu nepilnību un nepareizību, ar ko pārkāpusi civ. proc. lik. 181. un 196. p. p. (1933. g. 24. marta spr. Nr. 1734)²²⁹

*

Ar šo prasību prasītājs prasa sev divu mēnešu algu, skaitot no 1933. g. 27. jūlija līdz 27. augustam 1933. g., uz tā pamata, ka atbildētājas valde esot viņu atlaidusi no darba ar viņa apcietināšanas dienu (1933. g. 20. janvāra), bet šāda atlaišana esot nelikumīga, jo tā runājot pretim kolektīvā līguma noteikumiem.

229 IX Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izdevniecība "Jurists", Nr. 7, 1933, 491–492. lpp.

Apgabaltiesa prasību atraidījusi tāpēc, ka prasītājs pats neesot ieradies darbā aiz iemesliem, kuri saskaņā ar kolektīvo līgumu neesot atzīstami par likumīgiem; viņš pats esot pārtraucis līguma attiecības ar atbildētāju, un tam apstāklim, vai darba pārtraukšana bijusi atkarīga no viņa gribas, neesot nozīmes lietai, jo tā esot bijusi neattaisnojama prombūtne.

Lai noskaidrotu, vai prasītājam ir tiesība uz kaut kādu atlīdzību, šai lietā jāizšķir jautājums par to, vai uz to gadījumu, kad darbinieks pārtrauc darbu, tamdēļ, ka viņu apcietina uz izmeklēšanas tiesneša rīkojumu krimināllietā un patur apcietinājumā ilgāk par 5 mēnešiem, ir attiecināmi kolektīvā līguma noteikumi. Noslēgtā kolektīvā līgumā 12. § paredz sekojošus atļaušanas iemeslus: a) štata samazināšanu vai darba trūkumu; b) darbinieka atteikšanos izpildīt savus pienākumus un atteikšanās izpildīt administrācijas norādījumus; c) atstādināšanu noziedzīgā nodarījuma dēļ sakarā ar viņam uzlikto pienākumu izpildīšanu un d) darba nespēju. Neviens no šiem iemesliem, kā to aizrāda arī pats prasītājs, uz konkrēto gadījumu nav attiecināms. Bet ja tas ir, tātad prasītājs nepareizi pārmet atbildētājam kolektīvā līguma noteikumu neievērošanu. Ja pielaistu, ka prasītājs saprot kolektīvā līguma noteikumus tādā ziņā, it kā tanī būtu izsmeltoši uzskaitīti visi atļaušanas iemesli, tad šāds uzskats tomēr nebūtu atzīstams par pamatotu. Gan kolektīvais līgums diezgan sīki uzskaita atļaušanas iemeslus, tomēr no tā vēl neizriet, ka līgumā minētie atļaušanas iemesli būtu pilnīgi izsmeltoši uzskaitīti, jo, piemēram, kolektīvais līgums neparedz arī tādu gadījumu, kad darbinieks būtu pastrādājis ārpus dienesta noziedzīgu nodarījumu un par to būtu sodīts ar apcietinājumu uz ilgāku laiku (pat vairākus gadus). Nebūtu iedomājams tāds stāvoklis, ka arī par visu apcietinājuma laiku darbinieks vēl skaitītos darba devēja dienestā un būtu pielaižams no jauna darbā pēc soda izciešanas, kaut gan arī tādā gadījumā varētu teikt, ka darbiniekam ierasties par traucējumu ir bijuši no viņa gribas neatkarīgi apstākļi. No šādu apsvērumu viedokļa arī šai gadījumā jānāk pie slēdziena, ka partu kolektīvais līgums nav paredzējis izsmeltoši visus atļaušanas gadījumus. Attiecībā uz tiem gadījumiem, kuri līgumā nav paredzēti, ir piemērojami subsidiāri vispārējie likuma noteikumi, sevišķi vēl tāpēc, ka līgumā pretējais nav paredzēts, kas norāda, ka tikai līgumā speciāli minētos gadījumos, ir piemērojami paša līguma noteikumi. Attiecinot uz konkrēto gadījumu vispārējos likuma noteikumus, jānāk pie slēdziena, ka prasītājam nekāda atlīdzība pēc tam, kad viņš bija izlaists no apcietinājuma, vairs nepienācās, jo saskaņā ar Rūpniecības darba likuma 62. p. 2. pktu darba devējam ir tiesība līgumu lauzt, t. i., atļaut darba ņēmēju bez uzteikšanas, ja darba ņēmējs neierodas darbā ilgāk par 2 nedēļām no vietas pat dibinātu iemeslu dēļ. Tāpat pēc L. civ. lik. 4183. p.²³⁰ noteikumiem, kad gadījums kavē darbinieku izpildīt viņa pienākumus, pēdējam ir tiesība saņemt atlīdzību tikai par nostrādāto laiku, ko šai gadījumā prasītājs arī saņēmis. Pie tādiem apstākļiem jāatzīst, ka prasītājam pēc darba pārtraukšanas vairs nekāda atlīdzība nepienācās, kādēļ arī apgabaltiesas spriedums, ar kuru prasība visumā atraidīta, gala slēdziena ziņā ir atzīstams par pareizu un nav pamata viņa atcelšanai. (1934. g. 18. decembra/1935. g. 24. janvāra spr. Nr. 1024)²³¹

230 Privātlīguma 4183. pants. Ja vienīgi nejaušs gadījums darbiniekam neļauj turpināt darbu, tad atlīdzība viņam jānodod tikai samērā ar viņa patieso nostrādājumu. Bet ja viņam kāda daļa no atlīdzības jau bijusi izmaksāta uz priekšu un darbu turpināt kļuvis neiespējams bez darbinieka vainas, tad darba devējs nevar prasīt, lai dod atpakaļ minēto izmaksājumu, ja vien šim izmaksājumam nav neapstrīdams aizdevuma raksturs. Vietējo Civillikumu kopojums (Vietējo likumu kopojuma III daļa). Tulkojums ar pārgrozījumiem un papildinājumiem, kas izdoti līdz 1927. gada 31. decembrim, un ar dažiem pasākājumiem. Tieslietu ministrijas sevišķas komisijas sagatavojumā. Valters un Rapa, Rīga: 1928, 482. lpp. LNDB
231 XI Izsvilkumi no Latvijas Senāta Civīlā kasācijas departamenta spriedumiem. Pastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izd. "Grāmatrūpnieks", [b.v.], 1934, 281–283. lpp.

2. Senāta tiesu prakse darba lietās no 1996. līdz 2010.gadam

Lai gan laikā no 1940. gada līdz 1996. gadam tiesu nolēmumu sistemātiskas publicācijas nebija, tiesu prakse dažādās jomās tika apkopota un publicēta Latvijas PSR Augstākās tiesas plēnuma lēmumu krājumos, piem.:

PAR TIESU PRAKSI DARBA LIETĀS PAR ATJAUNOŠANU DARBĀ (1976. gada 27. septembra plēnuma lēmums Nr. 6) Latvijas PSR Augstākās tiesas plēnuma lēmumu krājums 1960–1978, Rīga, "Avots", 1978, 62.–68. lpp.

PAR LIKUMU, KAS REGULĒ STRĀDNIĒKU UN KALPOTĀJU MATERIĀLO ATBILDĪBU PAR UZŅĒMUMAM, IESTĀDEI, ORGANIZĀCIJAI NODARĪTO ZAUDĒJUMU, PIEMĒROŠANU TIESĀS. (1984. gada 24. decembra Plēnuma lēmums Nr. 5 ar grozījumiem, kas izdarīti ar 1988. gada 28. marta plēnuma lēmumu Nr. 3). Latvijas PSR Augstākās tiesas plēnuma lēmumu krājums 1965–1989, Rīga, "Avots", 1991, 88.–93. lpp.

PAR TIESU PRAKSI DARBA LIETĀS PAR ATJAUNOŠANU DARBĀ (1988. gada 26. decembra plēnuma lēmums Nr. 8) Latvijas PSR Augstākās tiesas plēnuma lēmumu krājums 1965–1989, Rīga, "Avots", 1991, 93.–100. lpp.

PAR TIESU PRAKSI LIETĀS PAR ATJAUNOŠANU DARBĀ (Augstākās tiesas plēnuma 1992. gada 28. decembra lēmums Nr. 16) Latvijas Republikas Augstākās tiesas plēnuma lēmumu krājums 1990–1995. Izdevējs – Latvijas Republikas Tieslietu ministrijas v/u Tiesiskās informācijas centrs, Rīga, 1995, 46–60. lpp.

Grozījumi 27.12.1996. lēmums Nr. 9, 14.02.2000. lēmums Nr. 2.

Līdz 2002. gada grozījumiem likuma "Par tiesu varu" 49. panta otrā daļā bija noteikts, ka plēnums pieņem tiesām saistošus izskaidrojumus par likumu piemērošanu. Ar 2002. gada 31. oktobra likuma "Grozījumi likumā "Par tiesu varu"²³² šī daļa tika izteikta sekojošā redakcijā "(2) Plēnums apspriež aktuālus tiesību normu interpretācijas jautājumus". Grozījumi stājās spēkā 2002. gada 3. decembrī. Turpmākie tiesu prakses apkopojumi nav saistoši tiesām.

Augstākās tiesas mājas lapā ievietoti apkopojumi:

2005. gada 5. janvāra – Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu;

2005. gada 5. decembra – Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu;

2011. gadā – Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem.

232 31.10.2002. likums "Grozījumi likumā "Par tiesu varu"", Latvijas Vēstnesis, 168 (2743), 19.11.2002.

No 1996. gada tiek izdota ikgadējā Senāta nolēmumu izlases gadagrāmata, kurā atsevišķa sadaļa ir veltīta nolēmumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām.

GADAGRĀMATĀS IEVIETOTIE AUGSTĀKĀS TIESAS SENĀTA CIVILLIETU DEPARTAMENTA NOLĒMUMI, KAS IZRIET NO DARBA TIESISKAJĀM ATTIECĪBĀM

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedumi un lēmumi 1996

Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 1997.

Nolēmums	Lpp.
Par priekšrocībām palikt darbā, ja samazina darbinieku skaitu, un par cita darba piedāvājumu (SKC-42/1996)	100
Par darba līguma raksturu, pārejot darbā citā patstāvīgā uzņēmumā (SKC-48/1996)	102
Par termiņu, atlaižot no darba, ja samazina darbinieku skaitu (SKC-49/1996)	105
Par darba pienākumu nepildīšanu, kas dod pamatu lauzt darba līgumu (SKC-58/1996)	108
Par darba līguma nosacījumu atbilstību Latvijas Republikas darba likumdošanas aktiem (SKC-62/1996)	110
Par kārtību, kādā darbinieks atlaižams no darba, ja arodkomiteja atlaišanai nav devusi piekrišanu (SKC-106/1996)	112
Par darba attiecību raksturu personām, kas pakļautas Latvijas Republikas leikšlietu ministrijas disciplinārajam reglamentam (SKC-107/1996)	115
Par prasības celšanas termiņu nokavējumu sekām lietās par atjaunošanu darbā (SKC-140/1996)	120
Par priekšrocības tiesībām palikt darbā, samazinot darbinieku skaitu (SKC-159/1996)	123
Par citu darbu piedāvāšanu, atlaižot no darba darbinieku skaita samazināšanas dēļ (SKC-160/1996)	125
Par atstādināšanu no darba pienākumu pildīšanas pirms darba līguma laušanas (SKC-203/1996)	128

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 1997

Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 1998.

Par kompensācijas piedziņu iekšlietu iestāžu darbiniekiem, kuri nelikumīgi atbrīvoti no dienesta (SKC-2/1997)	430
Par reglamenta ievērošanu, atvaļinot no leikšlietu ministrijas Sardzes pulka, un kompensācijas piedziņu (SKC-26/1997)	434
Par tiesas pieļauto prasības pamata grozīšanu (SKC-37/1997)	437
Par darbinieka atlaišanu no darba pēc darbinieka vēlēšanās atvaļinājuma laikā (SKC-47/1997)	440
Par darba devēja mantisko atbildību darba ņēmēja arodsaslimšanas gadījumā (SKC-56/1997)	443
Veselības un darbības ekspertīzes ārstu komisijas slēdziens, ar kuru atzīts, ka darbinieks ir darba nespējīgs, ir par pamatu darba līguma laušanai veselības stāvokļa dēļ atbilstoši Latvijas darba likumu kodeksa 33. panta 2. punktam (SKC-60/1997)	448
Darbinieka iestāšanās arodbiedrībā, kuras struktūrvienība nav izveidota darba vietā, atbilstoši Latvijas darba likumu kodeksa 36. pantam nav tulkojuma par attiecīgo aroda organizāciju, no kuras būtu jāprasa iepriekšēja piekrišana darba līguma laušanai pēc darba devēja iniciatīvas (SKC-70/1997)	451
Par darba līguma noslēgšanu (SKC-72/1997)	454
Par pierādīšanas pienākumu civilprocesā (SKC-94/1997)	457
Par termiņa tecējuma apturēšanu, uzliekot disciplinārsodu (SKC-98/1997)	460
Par atzinumu, ka darbinieks atlaists no darba nelikumīgi, ja darbinieks atsakās no atjaunošanas darbā (SKC-99/1997)	463
Terminēto darba līgumu noslēgšana pēc darbinieka iniciatīvas nav uzskatāms par darbinieka stāvokļa pasliktināšanu (SKC-104/1997)	466
Par sekām, ja nokavēts termiņš prasības iesniegšanai tiesā par atjaunošanu darbā (SKC-122/1997)	469
Kasācijas kārtībā var pārsūdzēt otrās instances tiesas spriedumus, ja tiesa pārkāpusi materiālo vai procesuālo tiesību normas, vai, izskatot lietu, pārkāpusi savas kompetences robežas (SKC-123/1997)	471
Par atlaišanu no darba pēc darba devēja iniciatīvas, pārbaudes termiņa robežās (SKC-135/1997)	474
Par atjaunošanu darbā, ja darbinieks sodīts par pārkāpumiem, kuri neietilpst darba pienākumos (SKC-140/1997)	476

Par strīdu izskatīšanas kārtību, ja nav laikā izmaksāta darba alga Par sekām, kas iestājas, ja nav laikā izmaksāta darba alga (SKC-145/1997)	479
Par atlaišanu no darba, stažēšanās laikam beidzoties (SKC-147/1997)	482
Par darba piespiedu kavējuma apmaksu (SKC-155/1997)	484
Par sekām, ja nokavēts termiņš prasības iesniegšanai tiesai par atjaunošanu darbā (SKC-171/1997)	486
Par atsevišķu Latvijas darba likumu kodeksa normu piemērošanu ierēdņiem un ierēdņu kandidātiem (SKC-178/1997)	489
Par valsts pilnvarnieka tiesībām atcelt no amata akciju sabiedrības izpilddirektoru (SKC-195/1997)	493
Par darba līguma noslēgšanu sakarā ar Valsts ieņēmumu dienesta juridiskā statusa maiņu (SKC-209/1997)	499
Pēc darba devēja iniciatīvas var lauzt darba līgumu bez aroda organizācijas piekrišanas, ja darba ņēmējs nepaziņo administrācijai par sastāvēšanu aroda organizācijā ārpus darba vietas un administrācijai tas nav zināms (SKC-223/1997)	504
Darba grāmatiņas ieraksta formulējuma neatbilstība pavēlei par darba līguma izbeigšanu nevar būt par pamatu prasības apmierināšanai par atjaunošanu darbā, ja pati pavēle ir likumīga un pamatota (SKC-253/1997)	507
Par darba līguma noslēgšanu, mainoties valsts civildienesta ierēdņa statusam (SKC-260/1997)	511
Iekšlietu iestāžu ierindas un komandējošā sastāva personālam kompensācija par piespiedu darba kavēšanu piedzenama ne vairāk kā par trim mēnešiem (SKC-263/1997)	515
LR Arhitektūras un celtniecības ministrijas 1992. gada 11. maija pavēli, ar kuru noteikts, ka galvenajiem speciālistiem valsts valoda jāzina trešajā pakāpē, nevar tulkot paplašināti (SKC-305/1997)	518
Par atlaišanas iemesla formulējuma grozījumu (SKC-337/1997)	522
Par atlaišanu no darba uzticības zaudējuma dēļ (SKC-381/1997)	526
Par darba līguma izbeigšanu (SKC-402/1997)	531
Darbinieku prasījumi pret uzņēmumu, kas ar tiesas spriedumu atzīts par maksātnespējīgu, iesniedzami administratoram (SKC-534/1997)	534
Par likuma piemērošanu atkarībā no tiesas konstatētiem faktiskajiem apstākļiem (SKC-419/1997)	537
Par tiesas kompetenci vērtēt soda mēru, kas noteikts par darba disciplīnas pārkāpumu (SKC-468/1997)	540
Par atjaunošanu darbā, Latvijas darba likumu kodeksa 25. panta piemērošanu (SKC-483/1997)	543

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Civillietu departamenta
spriedumi un lēmumi 1998**

Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 1999.

Par priekšrocībām palikt darbā, ja notiek darbinieku skaita samazināšana (SKC-71/1998)	416
Ja darbinieka darba attiecības dibinās uz darba līguma pamata, darbinieka materiālo atbildību par darba devējam nodarīto zaudējumu un par atlīdzināmā zaudējuma apmēra noteikšanu nosaka Latvijas darba likumu kodeksa normas (SKC-94/1998)	419
Par atlaišanas no darba likumību (SKC-159/1998)	422
Par atjaunošanu darbā (SKC-166/1998)	425
Arodslimība rodas, iedarbojoties kaitīgiem faktoriem, kas ir raksturīgi attiecīgai profesijai. Atbildētāja vaina arodslimības gadījumā tiek prezumēta (SKC-167/1998)	428
Atlaišana no darba darbinieku skaita samazināšanas dēļ un būtiska darba līguma nosacījumu grozīšana (SKC-170/1998)	432
Par darba līguma laušanu pēc Latvijas darba likumu kodeksa 33. panta 3. punkta (SKC-184/1998)	435
Par viena mēneša termiņu prasības celšanai par atjaunošanu darbā un par apelācijas instances pienākumu izskatīt civillietu pēc būtības apelācijas sūdzības apjomā (SKC-304/1998)	439
Darba samaksa ir atlīdzība par veikto darbu, un atlaišanas pabalsts nav uzskatāms par darba samaksu (SKC-321/1998)	442
Par atalgojuma piedziņu akciju sabiedrības valdes loceklim (SKC-391/1998)	445
Par terminēta darba līguma atzīšanu par noslēgtu uz nenoteiktu laiku (SKC-496/1998)	448
Par atlaišanas dienu no darba, ja pēdējā darba diena ir brīvdiena (SKC-521/1998)	450
Par darba algas piedziņu (SKC-565/1998)	453
Par Latvijas darba likumu kodeksa 33. panta 3. punkta piemērošanu (SKC-584/1998)	456

Par nosacījumiem, kas ņemami vērā, izšķirot strīdus par darba algas piedziņu par piespiedu darba kavējumu sakarā ar darba grāmatiņas (darba līguma grāmatiņas) izsniegšanas aizkavēšanu (SKC-595/1998)	460
Par terminēta darba līguma atzīšanu par noslēgtu uz nenoteiktu laiku (SKC-613/1998)	463
Par pārkāpumiem, kas konstatēti darba nespējas lapas izsniegšanā, bet nav pamats atzinumam, ka darbs kavēts bez attaisnojoša iemesla (SKC-616/1998)	467
Saskaņā ar likuma "Par valsts un pašvaldību īpašuma objektu privatizāciju" 15. panta piekto daļu Privatizācijas aģentūra neatbild par tās pārziņā un valdījumā nodoto valsts īpašuma objektu parādiem un citām saistībām (SKC-650/1998)	470
Par pilsētas domes deputātu darba apmaksu (SKC-655/1998)	474
Par darba piespiedu kavējuma apmaksu (SKC-660/1998)	480
Latvijas darba likumu kodeksa 217. panta pirmajā daļā noteiktais mēneša termiņš, lai grieztos tiesā, attiecas tikai uz prasījumiem par atlaišanu un nav piemērojams prasībās par darba algas piedziņu (SKC-663/1998)	484
Par darbinieka atjaunošanu iepriekšējā darbā, pārkāpjot uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņu (SKC-664/1998)	486
Par būtisku darba līguma nosacījumu (SKC-702/1998)	490
Ar Valsts civildienesta ierēdņa kandidātu civildienesta attiecības var izbeigt tikai saskaņā ar likuma "Par valsts civildienestu" normām (SPC-15/1998)	494
Par darbinieka atlaišanu, ja noslēgts terminēts darba līgums (SPC-22/1998)	497

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Civillietu departamenta
spriedumi un lēmumi 1999**

Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2000.

Par Valsts kontroles tiesībām Latvijas DLK 38. panta kārtībā ierosināt valsts un pašvaldības uzņēmumu, iestāžu un organizāciju vadītāju (vietnieku) atlaišanu no darba (SKC-13/1999)	374
Par atteikumu piedzīt darba algu, ja darbinieks nav faktiski strādājis (SKC-33/1999)	378
Arodbiedrība nav materiāli atbildīga par tās koleģiālās institūcijas balsojot pieņemtajiem lēmumiem (SKC-124/1999)	381
Par darba līguma laušanu pēc Latvijas darba likumu kodeksa 254. panta 2. punkta (SKC-213/1999)	384
Par disciplīnas pārkāpumu atzīstams likuma pārkāpums, ja to izdarījis iekšlietu iestādes darbinieks ne tikai pildot dienesta pienākumus, bet arī atvaļinājuma laikā, izbraukumā vai ārstniecības iestādē (SKC-339/1999)	387
Ja darba devējs, pārkāpjot Latvijas darba likumu kodeksa 34. panta nosacījumus, ir atlaidis darbinieku par darba kārtības pārkāpumu, tad atlaišanas termiņu var grozīt vai nu darba devējs, vai arī strīdus gadījumā – tiesa (SKC-547/1999)	391
Par darba līguma izbeigšanu (SKC-585/1999)	394
Nepastāv strīds par darba attiecībām, bet nav bijis noslēgts darba līgums rakstiskā formā (SKC-605/1999)	398
Par uzturnaudas neieskaitīšanu darba samaksā pensijas aprēķināšanai iekšlietu ministrijas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm (SKC-683/1999)	402
Par Latvijas darba likumu kodeksa 254. panta 2. punkta piemērošanu (SKC-710/1999)	407

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Civillietu departamenta
spriedumi un lēmumi 2000**

Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2001.

Par darba piespiedu kavējuma laika izpratni. Par darba samaksas piedziņu sprieduma izpildes pagrieziņa gadījumā (SKC-4/2000)	396
Latvijas Republikas Ministru Kabineta 1997. gada 30. decembrī pieņemtie noteikumi Nr. 441 "Noteikumi par darbā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanu" nav piemērojami, ja kaitējums nodarīts sakarā ar ārpuslīgumisko pārkāpumu (deliktu) (SKC-30/2000)	402
Par atļaušanas termiņu no darba, kad saņemta aroda organizācijas institūcijas piekrišana. Uzteikuma atsaukšana (SKC-81/2000)	406
Par zaudējumiem, kas cēlušies ar vienpusēju atteikšanos no darba līguma. Atļaušanas pabalsts ieskaitāms piedzenamajā summā par darba piespiedu kavējuma laiku (SKC-127/2000)	409
Par darba līguma laušanu pēc Latvijas darba likumu kodeksa 33. panta 2. punkta (SKC-159/2000)	414
Par darba strīdu izšķiršanas pieteikumu iesniegšanas termiņiem (SKC-194/2000)	417
Darba līguma faktiski izbeigšanu, neizdodot attiecīgu pavēli vai rīkojumu, Latvijas darba likumu kodekss neparedz (SKC-219/2000)	420
Paskaidrojuma nepieprasīšana pirms disciplinārsoda piemērošanas pati par sevi nevar būt par pamatu disciplinārsoda atcelšanai, ja konstatēts darba disciplīnas pārkāpums (SKC-228/2000)	424
Atbilstoši Latvijas darba likumu kodeksa 217. panta pirmajai daļai darbinieks atļaušanas lietās var griezties rajona tiesā mēneša laikā no dienas, kad saņemta darba grāmatiņa (darba līguma grāmatiņa) (SKC-290/2000)	428
Darba devējs uzteikuma laikā tiesīgs lauzt darba līgumu uz citiem pamatiem, ja darbinieks šajā laikā nepilda darba pienākumus (SKC-314/2000)	433
Par tiesas kompetenci, pārbaudot darba līguma laušanas pamatojumu (SKC-318/2000)	437
Ministrijas valsts sekretāram nevar piemērot disciplinārsodu, ja ministrijas administratīvo darbu veicis pats ministrs (SKC-399/2000)	440

Par vienu un to pašu pārkāpumu nevar uzlikt divus disciplinārsodus (SKC-410/2000)	447
Par darba līguma izbeigšanu pēc Latvijas darba likumu kodeksa 30. panta 6. punkta (SKC-431/2000)	450
Par Latvijas darba likumu kodeksa 16. panta otrās daļas piemērošanas nosacījumiem (SKC-447/2000)	456
Par iespēju grozīt atļaušanas datumu (SKC-480/2000)	460
Par darba līguma rakstveida formas neievērošanas sekām un termiņu disciplinārsoda uzlikšanai (SKC-503/2000)	465
Apstākļi, ka darba devējam nav bijis zināms fakts, ka sieviete atļaušanas dienā bijusi grūtniecības stāvoklī, neatbrīvo darba devēju no pienākuma ievērot Latvijas darba likumu kodeksa 178. panta otrās daļas prasības (SKC-532/2000)	470
Izglītība ir viens no darbinieka kvalifikācijas rādītājiem, un augstākā izglītība specialitātē atzīstama par izšķirošu rādītāju, salīdzinot darbinieku kvalifikāciju (SKC-576/2000)	474
Jūrnieku streika gadījumā piemērojams Jūras kodeksa 118. pants, bet ne Streika likuma normas (SPC-38/2000)	477

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Civillietu departamenta
spriedumi un lēmumi 2001**

Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2002.

Vidējā izpeļņa par darbu grāmatiņas (darba līgumu grāmatiņas) neizsniegšanas laiku piedzenama tikai tad, ja konstatēts darba piespiedu kavējuma fakts (SKC-47/2001)	344
Latvijas darba likumu kodeksa 16. panta otrās daļas piemērošanas nosacījumi (SKC-170/2001)	348
Darbiniekam, kas nelikumīgi atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, izmaksā vidējo izpeļņu Par darba piespiedu kavējumu no atlaišanas dienas (SKC-208/2001)	350
Par akciju sabiedrības valdes locekļa atlaišanu no darba (SKC-227/2001)	356
Par terminētiem darba līgumiem un to apstrīdēšanu (SKC-238/2001)	359
Par atlaišanas no darba pamatotību un darbinieka nodarīto zaudējumu piedziņu (SKC-306/2001)	362
Analoģijas piemērošana termiņa noteikšanai, ceļot prasību strīdā par atteikumu pieņemt darbā (SKC-342/2001)	367
Par darba algas prasījuma pakļautību tiesai uzņēmuma maksātspējas laikā (SKC-347/2001)	371
Par atlaišanu no darba pēc Latvijas darba likumu kodeksa 33. panta 3. punkta (SKC-387/2001)	373
Par Latvijas darba likumu kodeksa 30. panta 2. punkta piemērošanu (SKC-423/2001)	377
Atlaižot no darba, jāievēro likumā noteiktā kārtība (SKC-427/2001)	382
Par termiņa notecējumu kā vienu no darba līguma izbeigšanas pamatiem (SKC-440/2001)	385
Latvijas darba likumu kodeksa 222. panta norma par tiesas sprieduma izpildes novilcināšanas sekām ietver sevī darba devēja apzinātu rīcību, virzītu uz to, lai neizpildītu vai kavētu tiesas sprieduma izpildi (SKC-564/2001)	388
Kaitējuma atlīdzību sakarā ar arodslimību izmaksā darba devējs, ja darbinieks pēc 1997. gada 1. janvāra vairs nestrādā (SKC-586/2001)	394
Par darba strīdu izšķiršanas pieteikumu iesniegšanas termiņiem (SKC-589/2001)	398

Par likuma "Par valsts civildienestu" 60. panta pirmās daļas "k" apakšpunkta piemērošanu (SKC-590/2001)	401
Samaksas piedziņa par darba piespiedu kavējuma laiku (SKC-593/2001)	405
Par darbiniekam noteikto termiņu atlaišanas lietās griezties tiesā ar prasību (SKC-601/2001)	409
Par pašvaldību ievēlēto algoto darbinieku darba strīdu izskatīšanu (SKC-622/2001)	412

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Civillietu departamenta
spriedumi un lēmumi 2002**

Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2003.

Par darba līguma laušanu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu (SKC-11/2002)	382
Par atlīdzības piedziņu sakarā ar darbā iegūtu sakropļojumu (SKC-34/2002)	386
Par darba līguma laušanu, pamatojoties uz Latvijas darba likumu kodeksa 33. panta pirmās daļas 2. punktu (SKC-36/2002)	393
Par aroda organizācijas tiesībām, atlaižot darbinieku no darba (SKC-52/2002)	398
Par pilsētas domes priekšsēdētāja tiesībām saņemt kompensāciju, ja viņš netiek no jauna ievēlēts amatā (SKC-112/2002)	402
SIA valdes locekļa pilnvaru pagarināšana nav uzskatāma par jaunu darba līguma noslēgšanu (SKC-137/2002)	405
Apelācijas instances tiesas spriedums atcelts, jo darba līguma saturs neatbilst līguma iztulkojumam tiesas spriedumā (SKC-271/2002)	360
Par kompensācijas piedziņu, konstatējot dzimuma diskriminācijas faktu darba tiesībās (SKC-297/2002)	363
Par liegumu pasliktināt darbinieka stāvokli darba līgumā (SKC-389/2002)	396
Par darba līguma rakstveida formas neievērošanas sekām (SKC-559/2002)	373
Par civildienestā uzticētās vai lietošanā nodotās mantas bojāšanu, ja tas saistīts ar būtisku materiālo kaitējumu nodarīšanu valsts civildienestam, soda arī ar atlaišanu no civildienesta (SKC-678/2002)	377

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Civillietu departamenta
spriedumi un lēmumi 2003**

Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2004.

Iespēja apstrīdēt tiesā darba devēja uzteikumu par darba līguma laušanu (SKC-105/2003)	246
Par tiesību un saistību pāreju uzņēmuma reorganizācijas procesā (SKC-230/2003)	249
Atlaišana no darba sakarā ar darba līguma termiņa notecējumu (SKC-238/2003)	256
Par transporta un ekspedīcijas pakalpojumu sniegšanas aspektu (SKC-288/2003)	263
Būtisku darba līguma nosacījumu grozīšana Latvijas darba likumu kodeksa 26. panta ceturtās daļas izpratnē (SKC-335/2003)	267
Par darba līguma laušanu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu (SKC-347/2003)	273
Par Latvijas darba likumu kodeksa 254. panta pirmās daļas pirmā punkta piemērošanu (SKC-402/2003)	277
Par tiesiskām sekām, ja darbinieks atlaists no darba nelikumīgi (SKC-420/2003)	283
Par darba līguma noteikumu spēkā neesamību, ja tie pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli (SKC-456/2003)	288
Par atstādināšanu no darba līdz krimināllietas izskatīšanai tiesā (SKC-483/2003)	292
Par vidējās izpeļņas aprēķināšanu piespiedu kavējuma samaksai (SKC-525/2003)	296

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Civillietu departamenta
spriedumi un lēmumi 2004**

Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2005.

Izdevumus par darbinieka profesionālās kvalifikācijas celšanu sedz darba devējs (SKC-4/2004)	468
Par akciju sabiedrības valdes locekļa atalgojumu (SKC-10/2004)	473
Par kapitālsabiedrības dalībnieku sapulces amatā ieceltās (ievēlētās) personas atcelšanu (atbrīvošanu) no amata (SKC-35/2004)	477
Par Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta un 102. panta tulkojumu (SKC-60/2004)	480
Par sabiedrības dalībnieku un izpildinstitūcijas locekļu atbildību par zaudējumiem, kas radušies sabiedrībai (SKC-82/2004)	485
Tiesa, izskatot darba strīdus, nevar paplašināt uzteikuma pamatojumu ar jauniem apstākļiem, kas nav bijuši norādīti uzteikumā (SKC-192/2004)	489
Prokūra ir komercpilnvara, kas piešķir prokūristam tiesības komersantu vārdā slēgt darījumus un veikt citas ar jebkuru komercdarbību saistītas tiesiskas darbības, bet ne iesniegt komersanta vārdā kasācijas sūdzību darba strīdā (SKC-202/2004)	493
Par overdrafta juridisko dabu (SKC-222/2004)	497
Par Darba likuma 98. panta piemērošanu (SKC-223/2004)	503
Prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu var celt tiesā viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas (SKC-229/2004)	508
Par Darba likuma 122. un 124. panta tulkojumu (SKC-279/2004)	513
Atlaišana no darba sakarā ar darba līguma termiņa izbeigšanos (SKC-336/2004)	517
Ja prasītājs pirmās instances tiesā, grozot prasību par atjaunošanu darbā, lūdzis izbeigt darba tiesiskās attiecības ar sprieduma pasludināšanas dienu, apelācijas instances tiesai nav likumīga pamata noteikt citu darba līguma izbeigšanas datumu (SKC-339/2004)	524
Par darba uzteikuma pārsūdzēšanas termiņu (SKC-351/2004)	530
Par noilgumu prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām (SKC-359/2004)	534

Darba likuma 122. panta norma attiecināma arī uz policijas darbiniekiem (SKC-374/2004)	538
Par Darba likuma 98. panta piemērošanu (SKC-377/2004)	542
Likuma "Par policiju" 31. panta sestās daļas 9. punkta piemērošanu (SKC-393/2004)	547
Par Darba likuma 110. panta piemērošanu gadījumos, kad darba līgums tiek uzteikts saistībā ar piedāvātiem darba līguma grozījumiem (SKC-432/2004)	551
Par vēlētās amatpersonas darba tiesiskajām attiecībām un to strīdu izlemšanu (SKC-433/2004)	556
Uzņemoties saistības par darbā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanu pie valsts īpašuma privatizēšanas, saistība pildāma pēc labas ticības, nodrošinot kaitējuma atlīdzības izmaksāšanas nepārtrauktību (SKC-502/2004)	561
Darba līgumos pielīgtās saistības izmaksāt akciju sabiedrības valdes locekļiem atlīdzību par gada rezultātiem, ja to nav akceptējusi pilnsapulce, nerada tiesiskas sekas (SKC-528/2004)	565
Par darba devēja uzteikuma pamatojumu (SKC-557/2004)	570
Par militārā darbinieka statusu Zemessardzē (SKC-580/2004)	574
Par darbā nodarītā kaitējuma atlīdzību (SKC-613/2004)	579
Prasību par streika atzīšanu par nelikumīgu var iesniegt tikai darba devējs (SKC-676/2004)	584
Par Darba likuma Pārejas noteikumu 5. punkta tulkojumu (SKC-690/2004)	587
Par Darba līguma laušanu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu (SKC-708/2004)	591

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Civillietu departamenta
spriedumi un lēmumi 2005**

Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006.

Par terminēta darba līguma spēku Nevar uzskatīt, ka terminēts darba līgums turpinās, ja darba devējs, termiņam beidzoties, pieprasa darba līgumu izbeigt (Darba likuma 45. panta ceturtdaļa). (SKC-53/2005)	325
Par sekām, ja darba līgumu lūdz izbeigt darbinieks, kam darba līgums uzteikts nelikumīgi Kompensāciju par neizmantotu atvaļinājumu darba piespiedu kavējuma laikā izmaksā tikai tad, ja atlaistais darbinieks tiek atjaunots darbā (Darba likums 152. pants pirmās daļa, 4. punkts). (SKC-71/2005)	328
Par darbinieka mantisko atbildību, ja tā vainas dēļ notikusi autoavārija Darbinieku nevar atbrīvot no atbildības par zaudējumiem, kas nodarīti darba devējam ceļa satiksmes negadījuma rezultātā, ja darbinieks pārkāpis valsts ceļu satiksmes noteikumus (Darba likuma 87. pants). (SKC-90/2005)	333
Par Darba likuma 14. panta piemērošanu Papildu atlīdzība par ekonomiju paredz darbinieka ieguldījumu reālajā ekonomikā, nevis aprēķinus par iespējamām izmaksām. (SKC-98/2005)	336
Par administratīvo aktu, ar kuru noteikts darbinieka amata tiesiskais stāvoklis Administratīvais akts par darbinieka tiesisko stāvokli, kas nav pārsūdzēts likumā paredzētā kārtībā, nav apstrīdams civillietā par darba uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu (Administratīvā procesa likuma 1. panta trešā daļa). (SKC-118/2005)	340
Par Darba likuma 98. panta piemērošanu Darba likuma 98. pants, uz kuru pamatots uzteikums, dod tiesības darba devējam uzteikt līgumu, aprobežojot to ar nosacījumu, ka likumā noteiktās sekas iestāsies un darba līgums tiks izbeigts, ja darbinieks nepiekritīs darba līguma grozījumiem. Uz šo uzteikumu nav attiecināms Darba likuma 110. pants, kas attiecas uz darba līguma uzteikumu pēc darba devēja gribas. (SKC-126/2005)	344
Par individuālā darba veicēja tiesisko statusu un tā norobežošanu no darba līguma Darba tiesisko attiecību pārveidošana par civiltiesiskām individuālā darba (uzņēmējdarbības) attiecībām ir prettiesiska (Civillikuma 1592. pants). (SKC-176/2005)	348

<p>Par kuģa apkalpes līguma noslēgšanu un Latvijas Kuģniecības noteikumu 81. panta piemērošanu (jūras prasība)</p> <p>Kuģa karoga valsts likumi tiek piemēroti attiecībā uz doto kuģi. Taču, kuģim atrodoties citas valsts ūdeņos, paralēli tiek piemēroti arī piekrastes valsts likumi. (SKC-191/2005)</p>	353
<p>Par kaitējuma atlīdzību, kas nodarīts sakarā ar arodslimību</p> <p>Darba devējam vai viņa tiesību un saistību pārņēmējam ir pienākums atlīdzināt darbā nodarīto kaitējumu, ja tas nodarīts darbā līdz 1997. gada 1. janvārim un ja sakarā ar minēto kaitējumu darbinieks saņēma vai viņam bija tiesības saņemt kaitējuma atlīdzību (Ministru Kabineta 2001. gada 23. augusta noteikumu Nr. 378 "Darbā nodarītā kaitējuma atlīdzības aprēķināšanas, finansēšanas un izmaksas kārtība" 3.1. punkts). (SKC-205/2005)</p>	356
<p>Par pašvaldības privatizācijas komisijas priekšsēdētāja atcelšanu no darba</p> <p>Ilgstoša darba pienākumu nepildīšana, neskatoties uz atgādinājumiem, pielīdzināma atkārtotai pienākumu nepildīšanai (likuma "Par valsts un pašvaldību dzīvojamo māju privatizāciju" 64. pants otrās daļā, 2. punkts). (SKC-271/2005)</p>	360
<p>Par Darba likuma pārejas noteikumu 5. punkta piemērošanu, izlemjot darba devēja prasības par ieturējumiem no darba algas</p> <p>Darba likuma Pārejas noteikumu 5. punkta izpratnē Darba likums attiecas uz tām darba tiesiskajām attiecībām, kuras nodibinātas pirms darba likuma spēkā stāšanās, tikai tādā gadījumā, ja šīs attiecības turpinās pēc 2002. gada 1. jūnija, kad stājās spēkā šis likums. (SKC-496/2005)</p>	366
<p>Par Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkta piemērošanu</p> <p>Piemērojot Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu, tiesai, izvērtējot lietā esošos pierādījumus, ir jākonstatē, vai ir notikusi reāla reorganizācija, kuras rezultātā strīdus darba vieta nav saglabājusies. (SKC-555/2005)</p>	371
<p>Par sabiedrības valdes priekšsēdētāja atsaukšanu</p> <p>Sabiedrības valdes priekšsēdētāja atsaukšanu no amata un tās apstrīdēšanas kārtību regulē speciālā likuma un sabiedrības statūtos iekļautās normas. Darba likuma normas šādos gadījumos nav jāpiemēro (likuma "Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām" 63. pants). (SKC-653/2005)</p>	376
<p>Par darba līguma uzteikuma apstrīdēšanu</p> <p>Ja darbinieks uzskata, ka darba līguma uzteikums atbilstoši Darba likuma 98. panta pirmajai daļai nav tiesiski pamatots, viņam ir tiesības celt prasību tiesā par šāda uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Šajā gadījumā piemērojami Darba likuma 122. un 123. panta noteikumi. (SKC-654/2005)</p>	381

<p>Par darba samaksas piedziņu</p> <p>Formai neatbilstoša darba līguma tiesiskās sekas par virsstundu darbu apspriežamas atbilstoši Civillikuma 1488. panta noteikumiem. (SKC-686/2005)</p>	388
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Civillietu departamenta
spriedumi un lēmumi 2006**

Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2007.

<p>Par darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā</p> <p>1. Ja, noslēdzot darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 46. pantu, ir noteikta pārbaude, darba devējs saskaņā ar šī likuma 47. pantu var uzteikt darba līgumu arī pēdējā pārbaudes dienā. Darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu visā pārbaudes laikā.</p> <p>2. Uzteikums stājas spēkā no tā pieņemšanas brīža, nevis no trīs dienu termiņa notecējuma brīža, kurš noteikts Darba likuma 47. panta pirmajā daļā. (SKC-12/2006)</p>	361
<p>Par Darba likuma 44. panta piemērošanu</p> <p>Izbeidzot darba tiesiskās attiecības pēc līguma, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, un vienlaicīgi noslēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku, darbinieks, izsakot savu gribu, rada tiesiskās sekas, kas paredzētas Darba likuma 44. pantā. (SKC-31/2006)</p>	366
<p>Par Darba likuma 122. panta tulkojumu kopsakarā ar 31. pantu</p> <p>Darba likuma 122. pants, kas nosaka termiņu prasības celšanai tiesā, attiecas tikai uz darbinieka prasījumu par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un citiem gadījumiem, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba attiecības, nevis uz pārējiem darbinieka prasījumiem pret darba devēju. (SKC-42/2006)</p>	371
<p>Par tiesībām celt prasību par atjaunošanu darbā</p> <p>1. Tiesība celt prasību par atjaunošanu darbā ir personiska tiesība (Darba likuma 122. pants). Šādu prasību var celt darbinieks, kuram darba devējs uzteicis darba līgumu vai kuru atlaidis no darba uz cita pamata.</p> <p>2. Ceļot prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu vai atjaunošanu darbā, darbinieks norāda arī konkrētus ar to saistītus prasījumus (izmaksāt pienākošos darba samaksu, piedzīt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku u. c.). Šādas prasības var tikt izskatītas tikai prasības tiesvedības kārtībā, bet nevar tikt izskatītas administratīvā tiesā Administratīvā procesa likuma kārtībā. (SKC-43/2006)</p>	375

<p>Par atšķirīgas attieksmes aizliegumu</p> <p>1. Darba likuma 29. panta astotajā daļā noteikts, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu nosaka tiesa pēc sava ieskata. Nav piemērojama Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma 14. panta trešā daļa.</p> <p>2. Valsts civildienesta likuma 2. panta ceturtās daļas izpratnē valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu normas, ciktāl to nenosaka Valsts civildienesta likums. (SKC-54/2006)</p>	380
<p>Par darba tiesiskā statusa norobežošanu no individuālā darba</p> <p>Darba tiesiskās attiecības, kas pretlikumīgi pārveidotas par civiltiesiskām, ir pret-runā ar Darba likuma 101. panta noteikumiem, un nav pamata liegt darbiniekam turpināt ar darba devēju nodibinātās darba tiesiskās attiecības. (SKC-60/2006)</p>	384
<p>Par vienošanos veikt papildu darba pienākumus</p> <p>1. Kaut arī Darba likumā nav regulēta papildvienošanās noslēgšanas kārtība, vienošanās par papildu darba pienākumu veikšanu pati par sevi nav uzskatāma par spēkā neesošu (Darba likuma 42. panta pirmā daļa). Papildvienošanās, kas ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem, var atzīt par spēkā neesošu vienīgi uz turpmāko laiku.</p> <p>2. Ja papildvienošanās aktā ietvertas visas darba līguma būtiskās sastāvdaļas, uz to attiecināmas tādas pašas likumā noteiktās prasības kā darba līgumam, tostarp arī jautājumā par vienošanās uzteikšanu.</p> <p>3. Papildvienošanās uzskatāma par atsevišķu darba līgumu, jo tajā minētais līguma priekšmets nav saistāms ar darba līguma nosacījumiem par veicamo darbu un darba samaksu. Papildvienošanās par atšķirīgu darba pienākumu veikšanu nav atzīstama par līguma papildināšanu vai grozīšanu. Tādēļ nav piemērojami Darba likuma 97. panta noteikumi. (SKC-152/2006)</p>	389
<p>Par rakstveida pierādījumu izprasišanu darbinieka nodarbināšanai ārpus darba laika</p> <p>1. Civilprocesa likuma 9. pantā ietvertās normas garantē pusēm vienlīdzīgas procesuālās tiesības un vienādas iespējas izmantot tā piešķirtās tiesības savu interešu aizsardzībai. Ja prasītājs ir pieteicis tiesai motivētu lūgumu par rakstveida pierādījumu izprasišanu, kurus viņam pašam nav iespējams iesniegt tiesā, tiesai ir pienākums tos izprasīt. Nepamatota ir atsauce uz Civilprocesa likuma 112. panta pirmo daļu, ka tās ir tiesas tiesības, bet nav pienākums. Saskaņā ar Civilprocesa likuma 93. panta otrās daļas noteikumiem pierādījumus pēc puses motivēta lūguma izprasa tiesa.</p> <p>2. Rakstveida vienošanās neesamību par virsstundu darbu nevar traktēt kā pierādījumu tam, ka darba devējs nav nodarbinājis darbinieku ārpus darba laika. (SKC-225/2006)</p>	394

<p>Par uzteikuma termiņu un sekām</p> <p>1. Uzteikums uzskatāms par tiesisko attiecību izbeidzošu vienaspusēju tiesisku darījumu. Darba devēja uzteikuma gadījumā darba tiesisko attiecību faktiskā izbeigšana pēc uzteikuma termiņa beigām ir uzteikuma sekas.</p> <p>2. Darba tiesiskās attiecības pēc darba devēja iniciatīvas tiek uzskatītas par izbeigtām ar darba devēja uzteikuma saņemšanas brīdi, un tieši ar šo brīdi sāk tecēt uzteikuma pārsūdzībai noteiktais viena mēneša termiņš, kas ir uzskatāms par saprātīgu termiņu, kas nav pretrunā ar Starptautiskās darba organizācijas (SDO) konvencijas Nr. 158 „Par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 8. pantu.</p> <p>3. Prasības termiņa nokavējums atzīstams par šķērslī attiecīgās prasības apmierināšanai un ir pamats celtās prasības noraidīšanai. Konstatējot prasības termiņa nokavējumu, tiesai nav pienākuma pārbaudīt darba līguma izbeigšanas pareizību un citus sūdzības argumentus. (SKC-337/2006)</p>	399
<p>Par kaitējuma atlīdzības apmēra atkarību no sociālā nodrošinājuma pabalsta.</p> <p>1. Konstatējot arodslimību, kas radusies sakarā ar darba attiecībām, kā rezultātā piešķirta invaliditāte, atlīdzību par darbā gūto kaitējumu veselībai nosaka atkarībā no sociālā nodrošinājuma pabalsta apmēra.</p> <p>2. Valsti noteikto sociālā nodrošinājuma pabalsta apmēru nosaka Ministru Kabinets. No 2003. gada 1. decembra tas noteikts Ls 35 mēnesī, bet no 2006. gada 1. janvāra Ls 45 mēnesī. Līdz ar to prasītājs saskaņā ar Ministru Kabineta noteikumu Nr. 378 „Darbā nodarītā kaitējuma atlīdzības aprēķināšanas, finansēšanas un izmaksas kārtība” 29.2. punktu ir tiesīgs celt prasību par kaitējuma atlīdzības pārrēķinu. Tas ietilpst tiesas kompetencē un nav kvalificējams kā prasība par to pašu priekšmetu un uz tā pašā pamata attiecībā uz sākotnējo prasību par atlīdzību par kaitējuma piedziņu. Veicot kaitējuma atlīdzības pārrēķinu atkarībā no valsti noteiktā sociālā nodrošinājuma pabalsta apmēra, nav pamata uzskatīt, ka vienlaicīgi pastāv divi spēkā stājušies spriedumi. (SKC-359/2006)</p>	403
<p>Par darba devēja uzteikuma apstrīdēšanas termiņu.</p> <p>Darba likuma 122. pantā noteikts, ka darbinieks var celt prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Viena mēneša termiņš ir materiālo tiesību prekluzīvs termiņš, aprobežojot attiecīgās tiesības pastāvēšanu ar termiņu, kuram iestājoties attiecīgā tiesība izbeidzas.</p> <p>1. Darba likuma 123. pantā noteikts, ka gadījumā, ja darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ nokavējis šā likuma 122. pantā noteikto prasības termiņu, tiesa šo termiņu var atjaunot, pamatojoties uz darbinieka pieteikumu (pirmā daļa). Pieteikums par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu iesniedzams ne vēlāk kā divu nedēļu laikā no dienas, kad zudis prasības termiņa nokavējuma pamats (trešā daļa).</p> <p>2. Darba likuma 122. pantā noteiktais viena mēneša termiņa nokavējums prasības celšanai ir patstāvīgs pamats prasības noraidīšanai.</p> <p>3. Ja darbinieks atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, priekšnoteikums atjaunošanai iepriekšējā darbā ir darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu (Darba likuma 124. pants). (SKC-402/2006)</p>	410

<p>Par nodibinājuma valdes locekļa atsaukšanu</p> <p>1. Nodibinājums ir mantas kopums, kurš nodalīts dibinātāja noteiktā mērķa sasniegšanai, kam nav peļņas gūšanas raksturs. Nodibinājuma darbību, organizatorisko struktūru reglamentē Saeimas 2003. gada 30. oktobrī pieņemtais likums „Biedrību un nodibinājumu likums”.</p> <p>2. Nodibinājuma valdes locekļa atsaukšana ietilpst biedru sapulces vai citas pārvaldes institūcijas kompetencē, kurai šādas tiesības piešķirtas ar nodibinājuma statūtiem (Biedrību un nodibinājumu likuma 35. pants).</p> <p>3. Ja statūtos šādas tiesības piešķirtas citai pārvaldes institūcijai – padomei, tā ir tiesīga lemt par valdes locekļa atsaukšanu.</p> <p>4. Valdes locekļa darba tiesiskās attiecības reglamentē speciālās tiesību normas – Biedrību un nodibinājumu likums nevis Darba likums. Darba likuma normas piemērojamas tikai tiktāl, ciktāl tās nav paredzētas šajās speciālajās tiesību normās. (SKC-467/2006)</p>	414
<p>Par pierādījumu pieļaujamību</p> <p>Izšķirot strīdus par atjaunošanu darbā, secinājumus par personu darb-spēju vai darbnespēju tiesa var izdarīt, tikai pamatojoties uz likumā noteiktā kārtībā iegūtiem pierādījumiem (Civilprocesa likuma 95. panta otrā daļa, Ārstniecības likuma 53. pants). (SKC-468/2006)</p>	418
<p>Par Darba likuma 101. panta trešajā daļā paredzētā viena mēneša termiņa piemērošanu darba līguma uzteikšanai</p> <p>Ja darbinieka pārkāpumam ir ilgstošs raksturs, tad darba uzteikuma viena mēneša termiņš, kas noteikts Darba likuma 101. pantā, skaitāms no dienas, kad pārkāpums beidzies. (SKC-547/2006)</p>	422
<p>Par sprieduma izpildīšanas pagriezīnu darba atlīdzības sakarā</p> <p>Darba strīdā sakarā ar atlīdzību sprieduma izpildīšanas pagriezīns, piemērojot Civilprocesa likuma 635. panta sesto daļu, pieļaujams, ja tiesa novērtējusi pierādījumus un konstatējusi, ka atlīdzība nav atzīstama par darba samaksu Darba likuma izpratnē. (SKC-571/2006)</p>	429
<p>Par darba līguma formu</p> <p>1. Ja darbinieks uzsācis veikt nolīgtos pienākumus, tad rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam (Darba likuma 41. panta otrā daļa).</p> <p>2. Noraidot darba devēja celto prasību pret darbinieku par darba devējam nodarīto zaudējumu piedziņu, tiesai konstatētie apstākļi (juridiski fakti) jāsaista ar Darba likuma 87. panta hipotēzi, kas reglamentē pamatu darbinieka atbrīvošanai no civiltiesiskās atbildības. (SKC-575/2006)</p>	432

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Civillietu departamenta
spriedumi un lēmumi 2007**

Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2008.

<p>Par darba laika uzskaiti</p> <p>Noslēdzot darba līgumu ar normālu darba laiku un nosakot laika algas sistēmu ar stundas likmi, darba devējam jāapmaksā visas darba laika stundas, kuras ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, kas nevar būt mazāka par valsts noteikto minimumu. (Darba likuma 61. panta pirmā daļa, 62. panta otrā daļa, 130. panta pirmā daļa, 131. panta pirmā daļa) (SKC-21/2007)</p>	326
<p>Par darba samaksas pienākumu</p> <p>Tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais līgums, bet līgumā noteiktā darba izpilde, jo primārais darba līgumā ir padarītais darbs, no kā izriet darba devēja pienākums samaksāt par padarīto darbu. (Darba likuma 28., 59. pants) (SKC-54/2007)</p>	331
<p>Kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu</p> <p>1. Saskaņā ar Darba likuma 149. panta piekto daļu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo atvaļinājumu nav izmantojis. (Darba likuma 149. panta piektā daļa)</p> <p>2. Secinājums, ka saskaņā ar Darba likuma 31. panta pirmās daļas noteikumiem darbinieka likumā garantēto tiesību neizmantošana nerada darba devējam pienākumu izmaksāt viņam kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu vairāk nekā par diviem gadiem, ir kļūdainis. (Darba likums 31. panta pirmā daļa) 3. Minētā tiesību norma paredz, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš. Tiesības prasīt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu rodas no brīža, kad tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, tad arī sākas noilguma termiņa tecējums. (Darba likuma 31. panta pirmā daļa, 149. panta piektā daļa) (SKC-57/2007)</p>	335
<p>Par noilgumu darba algas un morālā kaitējuma prasījumos</p> <p>Ja noilgums iestājies tikai kādā noteiktā prasības daļā, bet pārējā daļā prasības noilgums nav iestājies, tad uz šo daļu Darba likuma 31. pants nav attiecināms. (Darba likuma 31. pants)</p> <p>Uz prasījumu par morālā kaitējuma atlīdzību, kas pamatots uz Civillikuma 1635. pantu, Darba likuma 122. pantā noteiktais viena mēneša noilguma termiņš nav attiecināms. (Civillikuma 1635. pants, Darba likuma 122. pants) (SKC-62)</p>	339

<p>Par vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm Vienlīdzīgas darba samaksas princips vīriešiem un sievietēm par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu nav ierobežots tikai ar tiem gadījumiem, kad vīrieši un sievietes vienlaikus veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu pie tā paša darba devēja. (Eiropas Kopienų Tiesas 1980. gada 27. marta spriedumu lietā Nr.129/79) (Darba likuma 7., 12. pants) (SKC-67/2007)</p>	343
<p>Darbinieka civiltiesiskā atbildība par zaudējumiem ceļu satiksmes negadījumā Darba likuma normas, kas regulē darbinieka civiltiesiskās atbildības pamatu un apmēru, ir speciālās tiesību normas attiecībā pret Civillikumu. Līdz ar to, izlemjot jautājumu par zaudējumu atlīdzību, kas radušies ceļu satiksmes negadījuma rezultātā, kurā vainojams darbinieks, tiesai jākonstatē ne tikai Civillikuma priekšnosacījumi zaudējuma piedziņai, bet arī jāizvērtē, vai konkrētajā gadījumā nav konstatējami Darba likuma 86. panta ceturtās daļas speciālie nosacījumi, kas izslēdz darbinieka pienākumu atbildēt par zaudējumiem. (Darba likuma 28. panta trešā daļa, 86. panta ceturtā daļa, Civillikuma 1645., 1646., 1779. pants) (SKC-110/2007)</p>	347
<p>Par atvaļinājuma kompensāciju, ja darba tiesiskās attiecības izbeigtas pārbaudes termiņa laikā Ja darbiniekam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības pārbaudes termiņa laikā, izveidojies apmaksātā atvaļinājuma uzkrājums, tas jākompensē naudā. Šī kompensācija izmaksājama neatkarīgi no tā, cik ilgu laiku darbinieks bijis nodarbināts pie darba devēja. (Darba likuma 152. un 47. pants) (SKC-155/2007)</p>	352
<p>Par Civillikuma noteikumu piemērošanu darba tiesiskajās attiecībās Darba līgumam piemērojami Civillikuma noteikumi, ciktāl Darba likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi. (Darba likuma 28. panta trešā daļa) (SKC-187/2007)</p>	356
<p>Par akciju sabiedrības valdes priekšsēdētāja atcelšanu 1. Darba likuma normas par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar valdes locekli piemērojamas, ciktāl Komerclikumā kā speciālā likumā attiecībā pret valdes locekļiem nav noteikta citāda kārtība (likuma „Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un Ministru Kabineta pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību” 8. panta trešā daļa). 2. Komerclikuma 306. panta pirmā daļa paredz, ka valdes locekli var atsaukt padome, ja tam ir svarīgs iemesls, bet otrā daļa nosaka tos gadījumus, kad iemesls uzskatāms par svarīgu (Komerclikuma 306. panta pirmā un otrā daļa). (SKC-239/2007)</p>	362

<p>Par neordinēta garīgā darbinieka darba attiecībām ar darba devēju (baznīcu) 1. Ja darba devēja – baznīca, realizējama darba līguma noslēgšanas brīvības principu ar neordinēta garīga darba ņēmēju, izvēlējusies darba attiecības ar darbinieku dibināt uz darba līguma pamata, nevis nodarbināt viņu kā garīgo darbinieku Reliģisko organizāciju likuma 14. panta pirmās daļas un baznīcas satversmē paredzētajā kārtībā, tad atbilstoši Darba likuma 2. pantā ietvertai normai šis likums un citi darba tiesiskās attiecības regulējošie normatīvie akti ir saistoši darba devējam. (Reliģisko organizāciju likuma 14. panta pirmā daļa, Darba likuma 2. pants) 2. Atbilstoši Darba likuma 29. panta trešās daļas noteikumiem – ja darbinieks strīdus gadījumā atsauca uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa diskriminācijai (invaliditāte), darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi. (Darba likuma 29. panta trešā daļa) (SKC-268/2007)</p>	367
<p>Par atbrīvošanu no papildu darba, saglabājot pamatdarbu 1. Darba apjoma palielināšana no 1 slodzes uz 1,5 slodzēm kvalificējama kā nosacījums par papildu darbu, par ko saskaņā ar Darba likuma 65. panta pirmo daļu darbiniekam ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu. (Darba likuma 65. panta pirmā daļa) 2. Darba slodzes samazināšana, atceļot papildu slodzi, nav uzskatāma par uzteikumu pārtraukt pamatdarbu, un tas izslēdz Darba likuma 98. panta pirmās daļas piemērošanu. (Darba likuma 98. panta pirmā daļa) 3. Brīninājums par darba slodzes samazināšanu, atceļot papildu slodzi, neietver apmaksas samazinājumu, kura nosakāma atkarībā no darba pamatslodzē. (Darba likuma 59. pants) SKC-624/2007)</p>	373
<p>Akciju sabiedrības valdes locekļa darbībai valdes locekļa amatā ir izteikts uzticības raksturs Ar valdes locekli, kurš atsaukts no amata saskaņā ar Komerclikuma 309. panta pirmo daļu, izbeidzams darba līgums, kurš noslēgts atbilstoši Darba likuma 44. panta trešajai daļai, un tiesiskajām attiecībām par darba līguma izbeigšanu nav piemērojamas Darba likuma normas, kuras kā vispārējās tiesību normas ar Komerclikumu tiek ierobežotas. (Komerclikuma 309. panta pirmā daļa, Darba likuma 44. panta trešā daļa) (SKC-805/2007)</p>	377

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Civillietu departamenta
Spriedumi un lēmumi 2008**

Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2009.

<p>Par piecpadsmit gadīga bērna nodarbināšanu brīvdienās 1. Darba likuma 37. panta pirmās daļas otrajā teikumā dota jēdziens „bērns kā darba tiesisko attiecību subjekts” definīcija, saskaņā ar kuru bērns ir persona, kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību (Darba likuma 37. panta pirmā daļa). 2. No Darba likuma 132. panta otrās daļas 2. punkta saturā izriet, ka bērnus, kuri sasnieguši 13 gadu vecumu, nedrīkst nodarbināt ilgāk par četrām stundām dienā un vairāk par 20 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts laikā, kad izglītības iestādē ir brīvlaiks (Darba likuma 132. panta otrās daļas 2. punkts). (SKC-29/2008)</p>	399
<p>Par darba devēja uzteikumu un uzteikšanas termiņu 1. Ja darbinieka amats tiek likvidēts organizatorisku un saimniecisku iemeslu dēļ un darba devējam objektīvi nav iespējams saglabāt darbinieka iepriekšējos darba apstākļus, darba uzteikums tiek izsniegts Darba likuma 101. panta kārtībā. Tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt minēto pasākumu veikšanas nepieciešamību un lietderību, jo šo jautājumu izlemšana ietilpst darba devēja kompetencē (Darba likuma 101. pants). 2. Darba likuma 103. panta pirmās daļas trešajā punktā noteikts: ja darba koplīgumā nav noteikts garāks uzteikuma termiņš, darba devējam, uzteicot darba līgumu, jāievēro minētajā pantā noteiktie termiņi. Līdz ar to garāks uzteikuma termiņš var būt tad, ja tas ir atrunāts darba koplīgumā vai darba līgumā (Darba likuma 103. panta pirmās daļas trešais punkts). (SKC-145/2008)</p>	403
<p>Par vienošanās darba līguma grozījumiem nodibināšanas brīdi Darba devējam, ar uzteikumu izsakot priekšlikumu (oferti) grozīt darba līgumu un darbiniekam šo priekšlikumu akceptējot, ir notikusi vienošanās par darba līguma grozīšanu. Darbinieka pēc dažām dienām izteikts pretējs gribas izteikums par jau notikušo vienošanos neatceļ šo vienošanos (Civillikuma 1511. pants). (SKC-169/2008)</p>	409
<p>Par Darba likuma 101. panta piektās daļas piemērošanu Lai izbeigtu darba tiesiskās attiecības atbilstoši Darba likuma 101. panta piektajai daļai, ir jābūt pilnīgi patstāvīgam pamatam, ko nevar saistīt ar panta pirmajā daļā norādītajiem gadījumiem, kaut arī ir nokavēts darba līguma uzteikuma termiņš, pretējā gadījumā tiktu apieti Darba likuma 101. panta trešajā daļā noteiktie uzteikuma termiņi (Darba likuma 101. panta trešā un piektā daļa). (SKC-211/2008)</p>	414

<p>Par pagasttiesas priekšsēdētāja darba tiesisko attiecību regulējumu Pagasttiesas priekšsēdētāja darba tiesiskās attiecības ar pagasta padomi regulē likums „Par pašvaldībām”, „Par bāriņtiesām un pagasttiesām” (līdz 2007. gada 1. janvārim) un Latvijas Republikas Ministru Kabineta 1996. gada 26. marta noteikumi Nr. 80 „Bāriņtiesu un pagasttiesu darbības noteikumi”, nevis Darba likums. Darba likuma normas šajā gadījumā piemērojamas tikai tiktāl, ciktāl tās nav paredzētas šajos speciālajos likumos (likums „Par pašvaldībām”, „Par bāriņtiesām un pagasttiesām” (līdz 2007. gada 1. janvārim) un Latvijas Republikas Ministru Kabineta 1996. gada 26. marta noteikumi Nr. 80 „Bāriņtiesu un pagasttiesu darbības noteikumi”). (SKC-310/2008)</p>	421
<p>Par individuālā darba veicēju pasažieru komercpārvadājumu jomā Likuma „Par individuālo (ģimenes) uzņēmumu un zemnieka vai zvejnieka saimniecību” I nodaļā (redakcijā, kas bija spēkā laikā, kad tika nodibinātas pušu tiesiskās attiecības) bija noteikts, ka individuālais darbs ir uzņēmējdarbība, ko fiziskā persona, kas iegādājusies patentu, veic patstāvīgi saskaņā ar šā likuma VIII nodaļas noteikumiem. Savukārt likuma „Par uzņēmējdarbību” 1. pantā bija noteikts, ka uzņēmējdarbība ir ilgstoša vai sistemātiska ekonomiskā darbība, kas vērsta uz pakalpojumu sniegšanu nolūkā gūt peļņu. Autopārvadājumu likuma 1. panta 28. punktā noteikts, ka pārvadātājs ir komersants (fiziska vai juridiska persona), kas pēc pasūtījuma vai līguma ar pasažieri uzņemas pārvadātāja saistības. Šoferis būtu atzīstams par individuālā darba veicēju pasažieru komercpārvadājumu jomā tad, ja viņš sniegtu pasažieriem pārvadājuma pakalpojumus tādā izpratnē, ka pārvadājuma tiesiskās attiecības tiktu nodibinātas starp šoferi kā pakalpojuma sniedzēju un ikvienu pasažieri kā pakalpojuma saņēmēju (likuma „Par individuālo (ģimenes) uzņēmumu un zemnieka vai zvejnieka saimniecību” I, VIII nodaļa, likuma „Par uzņēmējdarbību” 1. pants, Autopārvadājumu likuma 1. panta 28. punkts). (SKC-323/2008)</p>	430
<p>Darba tiesisko attiecību izbeigšana atbilstoši Darba likuma 114. pantam 1. Vienošanās noslēgšanu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu atbilstoši Darba likuma 114. pantam ar noteiktu datumu nevar uzskatīt par darba līguma pārslēgšanu uz noteiktu laiku, un tas nav atzīstams par pamatu, lai piemērotu Darba likuma 45. panta ceturto daļu (Darba likuma 45. panta ceturto daļu, 114. pants). 2. Darba likuma 114. pantā paredzētā vienošanās ir patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats, un šajā dokumentā norādīto darba tiesisko attiecību izbeigšanas datumu nevar saistīt ar kādu cita darba tiesisko attiecību pamata rašanos (Darba likuma 114. pants). 3. Darbinieka un darba devēja gribas izteikumam vienošanās aktā ir tiesisko seku nodibinošs spēks. Izbeidzoties darba līgumam uz rakstveida vienošanās pamata, nav nepieciešams darba devēja papildu rīkojums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu (Darba likuma 114. pants). 4. Pārejoša darbnespēja pati par sevi nevar grozīt divpusēju vienošanos, kura noslēgta saskaņā ar Darba likuma 114. pantu. Izbeidzot darba tiesiskās attiecības pēc Darba likuma 114. panta, pārejoša darbnespēja nav atzīstama par šķērslī darba tiesisko attiecību izbeigšanai (Darba likuma 114. pants). (SKC-371/2008)</p>	441

<p>Par darba līguma uzteikuma termiņu un sprieduma izpildīšanas pagriezīnu darba samaksas piedziņā</p> <p>1. Darba likuma 103. panta pirmās daļas 3. punktā noteiktais viena mēneša uzteikuma termiņš, kura ietvaros darba devējam ar darbinieku vēl jāturpina darba tiesiskās attiecības pēc darba līguma uzteikšanas, ierobežo darba devēju. Ja darbiniekam dotas tiesības pēc darba līguma uzteikšanas vēl kādu laiku strādāt, lai atlikušajā laikā, piemēram, meklētu jaunu darbu, t. i., noteikti ilgāki uzteikuma termiņi, nekā paredz likums, tad tas ir uzskatāms par nosacījumu, kas ir labvēlīgāks darbiniekam, taču tas neietekmē uzteikuma tiesisko spēku (Darba likuma 103. panta pirmās daļas 3. punkts).</p> <p>2. Darba devējs pret atbrīvojamo darbinieku pats var izrādīt labvēlību un pēc savas iniciatīvas var pagarināt uzteikuma termiņu vai arī to darīt pēc darbinieka lūguma. Darba likuma 103. pantā noteiktos termiņus nedrīkst absolutizēt ar nosacījumu, ka tad, ja koplīgums vai darba līgums neparedz garākus termiņus, tad vienīgais pareizais termiņš ir likumā noteiktais (Darba likuma 103. pants).</p> <p>3. Saskaņā ar Civilprocesa likuma 635. panta pirmo daļu, ievērojot šā panta sestajā daļā noteikto ierobežojumu, sprieduma izpildīšanas pagriezīns par darba samaksas piedziņu, tai skaitā kompensāciju par darba piespiedu kavējumu, pieļaujams, ja atceltais spriedums pamatots uz prasītāja iesniegtām maldinošām ziņām vai prasītāja iesniegtiem vilto tiem dokumentiem. Sprieduma izpildīšanas pagriezīns pieļaujams, ja prasītājs ir uzdevis nepatiesus faktiskos apstākļus (Civilprocesa likuma 635. panta pirmā daļa). (SKC-375/2008)</p>	447
<p>Vienošanās par konkurences ierobežojumu saistība ar Darba likuma 6. un 84. pantu</p> <p>Darba likuma 6. pants nav attiecināms uz vienošanos par konkurences ierobežojumu pat tad, ja šāda vienošanās ir iekļauta darba līguma tekstā, jo vienošanās par konkurences ierobežojumu pēc būtības ir patstāvīgs līgums. Vienošanās par konkurences ierobežojumu neietekmē darbinieka tiesisko stāvokli darba attiecību pastāvēšanas laikā, bet attiecas uz laika posmu pēc darba attiecību pārtraukšanas. Līdz ar to nevar uzskatīt, ka vienošanās par konkurences ierobežojumu ir darba līguma noteikums. Pušu vienošanās, kurai atbilstoši tiek noteikts līgumsods par profesionālās darbības ierobežojuma pārkāpšanu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, nav saistāma ar darbinieka stāvokļa pasliktināšanās/nepasliktināšanās vērtējumu pēc Darba likuma 6. panta, jo pēc būtības ir ārpus darba tiesiskajām attiecībām. To apliecina tas, ka šāda vienošanās sāk darboties pēc tam, kad savu spēku ir zaudējis attiecīgais darba līgums un reizē ar to persona – savu darbinieka statusu. Ievērojot prezumpciju, ka, iekļaujot Darba likumā 84. pantu, likumdevējs ir darbojies ar noteiktu nolūku, jāatzīst, ka tas saprātīgi ir pieļāvis arī saistību pastiprināšanu līdzekļu piemērošanu (Darba likuma 6. un 84. pants). (SKC-377/2008)</p>	457

<p>Vienošanās par konkurences ierobežojumu tiesiskā daba</p> <p>1. Konkurences ierobežojums saskaņā ar Darba likuma 84. panta otro daļu attiecas uz to darbības jomu, kurā darbinieks ticis nodarbināts darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā. Vienošanās par darbinieka profesionālās darbības ierobežojumu var attiekties tikai un vienīgi uz to nozari, kurā darbojas darba devējs. Tas nav obligāti ierakstāms vienošanās līgumā, jo to paredz likums (Darba likuma 84. panta otrā daļa).</p> <p>2. Darba likuma 84. panta pirmās daļas 3. punkts paredz, ka attiecībā uz visu konkurences ierobežojuma laiku darba devēja pienākums ir maksāt darbiniekam atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu. Šādā vienošanās aktā saskaņā ar šā panta ceturto daļu jānorāda izmaksājamās atlīdzības apmērs, kam jābūt taisnīgam (Darba likuma 84. panta trešā daļa). Tādējādi likums izvirza divus kritērijus atlīdzības apmēram, kas izmaksājams par konkurences ierobežojuma ievērošanu, proti, šādai atlīdzībai jābūt atbilstošai un taisnīgai (Darba likuma 84. panta pirmās daļas 3. punkts, trešā daļa).</p> <p>3. Vienošanās par konkurences ierobežojumu neietekmē darbinieka tiesisko stāvokli darba attiecību laikā, tā attiecas uz laika posmu pēc darba attiecību pārtraukšanas. Vienošanās par konkurences ierobežojumu nav darba līguma noteikums. Tas ir patstāvīgs līgums, ko var noslēgt gan atsevišķa līguma veidā, gan arī iekļaujot kā atsevišķu punktu darba līgumā (Darba likuma 84. panta ceturto daļa). (SKC-424/2008)</p>	465
<p>Par darba tiesisko attiecību noformēšanu ar valdes locekļiem</p> <p>Darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatceļ Komerclikuma normu kā speciālu normu piemērošanu attiecībā uz valdes locekļu atsaukšanu. Valdes locekļus sabiedrībās ar ierobežotu atbildību var atsaukt ar dalībnieku sapulces lēmumu, bet akciju sabiedrībās ar padomes lēmumu, nepiemērojot Darba likuma noteikumus par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, taču ievērojot Komerclikuma 224. un 306. panta prasības (Komerclikuma 224., 306. pants). (SKC-437/2008)</p>	475–483

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta Spriedumi un lēmumi 2009**

Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2010.

<p>Par darba devēja uzteikuma patiesās dienas noteikšanu; darbinieka uzteikuma tiesiskais raksturs un sekas</p> <p>1. Izlemjot jautājumu par to, kad ir izdarīts darba devēja uzteikums darba tiesisko attiecību izbeigšanai, noteicošā nozīme ir nevis uzteikuma sastādīšanas datumam, bet dienai, kad uzteikumu ir saņēmis darbinieks. Tikai pēc uzteikuma saņemšanas darbinieks spēj realizēt Darba likumā šim gadījumam paredzētās tiesības un noteiktās garantijas (Darba likuma 103. panta pirmā daļa, 122. pants).</p> <p>2. Darbinieka uzteikums atbilstoši Darba likuma 100. panta pirmajai daļai ir viņa gribas brīvs izpaudums, un šī vienpusēji izteiktā griba ir obligāta darba devējam. Darbinieka uzteikuma izvērtējumam ir piemērojamas vispārējās saistību tiesību normas par gribas izteikumu un īstumu (Darba likuma 100. panta pirmā daļa). (SKC-49/2009)</p>	c-112
<p>Par darba devēja uzteikumu pārbaudes laikā</p> <p>Darba likuma 47. panta pirmā daļa neierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu darbiniekam visā pārbaudes termiņa laikā, tostarp arī pārbaudes termiņa pēdējā dienā (Darba likuma 47. panta pirmā daļa). (SKC-188/2009)</p>	c-188
<p>Par darba sludinājuma juridisko dabu</p> <p>1. Atlaižot darbinieku sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, darba devēja pienākums ir piedāvāt citu darbu, atbilstošu darbinieka kvalifikācijai un spējām veikt darbu. Darba sludinājums neatbrīvo darba devēju no pienākuma sludinājumā norādīto darbu piedāvāt atlaižamajam darbiniekam (Darba likuma 101. panta ceturtnā daļa).</p> <p>2. Pieteikums par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu iesniedzams ne vēlāk kā divu nedēļu laikā no dienas, kad zudis prasības termiņa nokavējuma pamats. Ja prasības termiņa nokavējuma pamats zudis brīvdienā vai svētku dienā, termiņa tecējums pieteikuma iesniegšanai par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu sākas nākamajā darba dienā (Darba likuma 16. panta piektnā daļa, Darba likuma 123. panta pirmā un trešā daļa). (SKC-366/2009)</p>	c-122
<p>Par pašvaldības izpilddirektora atlaišanu no darba</p> <p>Pašvaldības izpilddirektors nav uzskatāms par politisku amatpersonu; atbrīvojot viņu no amata, piemērojamas Darba likumā un likumā „Par pašvaldībām” ietvertās tiesību normas (Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1. panta 10. punkts, likuma „Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 9. punkts). (SKC-403/2009)</p>	c-129

<p>Par „labu tikumu” jēdzienu, piemērojot Darba likuma normas</p> <p>Darba likuma 101. panta pirmās daļas trešā punktā minētais jēdziens „labi tikumi” ir ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā (Darba likuma 101. panta trešā daļa). (SKC-442/2009)</p>	c-137
<p>Par darba devēja uzteikuma un atstādināšanas no darba tiesiskumu</p> <p>1. Aizliegts atstādināt darbinieku no darba ilgāk par trim mēnešiem, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus, kad to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija (Darba likuma 58. panta otrā un piektnā daļa).</p> <p>2. Prasības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu celšana tiesā nav pamats darbinieka atstādināšanas no darba termiņa ierobežojuma neievērošanai (Darba likuma 58. panta piektnā daļa). (SKC-891/2009)</p>	c-148
<p>Par darba devēja tiesībām atsaukt darba līguma uzteikumu</p> <p>Darba likuma 103. panta trešajā daļā noteiktais, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā, aizsargā darbinieku pret darba devēja nekonsekventu un nenoteiktu rīcību. Šīs tiesību normas mērķis ir radīt tiesisko stabilitāti situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma (Darba likuma 103. panta trešā daļa). (SKC-896/2009)</p>	c-157
<p>Judikatūras maiņa</p> <p>Atlīdzība par darba piespiedu kavējumu kā darba samaksas sastāvdaļa</p> <p>Uz tiesas sprieduma pamata izmaksātā kompensācija par darba piespiedu kavējuma laiku ir uzskatāma par likumā paredzētu atlīdzību saistībā ar darbu. Ja atceltais spriedums nav pamatots uz darbinieka sniegtām maldīgām ziņām vai iesniegtiem viltotiem dokumentiem, sprieduma izpildīšanas pagrieziena nav pieļaujams (Civilprocesa likuma 635. panta pirmā un sestā daļa, Darba likuma 59. pants, 126. pants). (SKC-899/2009)</p>	c-164
<p>Par darba devēja pienākumu samaksāt darba samaksu</p> <p>Darba samaksas pienākumu Darba likuma 69. pants uzlicis darba devējam kā juridiskai personai, tādēļ valdes priekšsēdētāja bezdarbība darba samaksas organizēšanā neizslēdz darba devēja civiltiesisko atbildību (Darba likuma 69. pants). (SKC-1030/2009)</p>	c-171

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta
spriedumi un lēmumi 2010**

Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2012.

<p>Prēmijas tiesiskā daba Atbilstoši Darba likuma 59. pantam darba samaksā ietilpst darbiniekam tiesiski piešķirta prēmija. Prēmēšanas institūtam ir materiālstimulējošs raksturs, un atšķirībā no darba algas prēmijas nav regulāri un obligāti aprēķināmas un izmaksājamas summas, bet gan atzinība darbiniekam par labu un priekšzīmīgu darbu, tādēļ darba devējam ir tiesības lemt par izmaksājamās prēmijas apmēru. Darba devēja nepiešķirtā un neizmaksātā prēmijas daļa nav ieguvusi prēmijas tiesisko dabu un līdz ar to nav kvalificējama kā darba samaksas daļa (Darba likuma 59. pants). (SKC-91/2010)</p>	c-81-
<p>Ienākuma nodokļa un sociālās apdrošināšanas maksājumi, izpildot spriedumu par darba samaksu darbiniekam 1. Atbilstoši Darba likuma 29. panta astotajai daļai morālā kaitējuma atlīdzināšanas pienākums rodas vienīgi atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma gadījumā (Darba likuma 29. panta astotā daļa). 2. Labprātīgi izpildot spriedumu par darba samaksu darbiniekam, darba devējs veic arī iedzīvotāju ienākuma nodokļa un sociālās apdrošināšanas iemaksas. Piepildes izpildes gadījumā šo maksājumu ieskaitīšana budžetā jānodrošina tiesu izpildītājam (Civilprocesa likuma 568. pants un 621. panta otrā daļa). (SKC-220/2010)</p>	c-86-
<p>Darbnespēja un darba tiesisko attiecību izbeigšana, pusēm savstarpēji vienojoties Darba tiesisko attiecību izbeigšana, pusēm savstarpēji vienojoties, ir patstāvīgs divpusējs darījums, tādēļ pārejoša darbnespēja pati par sevi nevar grozīt divpusēju vienošanos, kas noslēgta atbilstoši Darba likuma 114. pantam. Šajā tiesību normā paredzētais atļaušanas pamats nav uzteikums pēc darba devēja iniciatīvas, kad darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā (Darba likuma 114. pants). (SKC-274/2010)</p>	c-95-
<p>Darba līguma uzteikuma termiņš, ja darba līgumā vai koplīgumā paredzēti garāki uzteikuma termiņi Darba likuma 98. pantā ietvertās tiesību normas nav patstāvīgs pamats darba līguma izbeigšanai ar darbinieku. Paredzot turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši darba līguma grozījumiem, šīs normas saistītas ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas noteikumiem. Darba devējam uzsakot darbiniekam darba līgumu ar piedāvājumiem grozījumiem, jāievēro Darba likuma 98. panta noteiktais minimālais termiņš, bet, ja darba līgums vai koplīgums paredz garāku uzteikuma termiņu, darba devējam noteiktais termiņš ir jāievēro, pamatojoties uz Darba likuma 103. panta pirmo daļu (Darba likuma 98. pants, 101. panta pirmā daļa, 103. panta pirmā daļa). (SKC-289/2010)</p>	c-101

<p>Darba līguma uzteikums saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem 1. Darba likuma 98. panta pirmās daļas norma nav patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats, jo tā saistīta ar Darba likuma 101. panta regulēto darba devēja uzteikumu. Izvērtējot Darba likuma 98. panta pirmās daļas noteiktajā kārtībā izteikta darba līguma uzteikuma tiesiskumu, jāpārbauda darba līguma grozījumu pamatojums, no kura likumības un pamatotības atkarīgs uzteikuma tiesiskums (Darba likuma 98. panta pirmā daļa, 101. panta pirmās daļas 9. punkts). 2. Darba likuma 134. panta ceturtā daļa nosaka, ka darbinieka atteikšanās pāriet no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai. Šis noteikums neierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja šāds uzteikums ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Šajā gadījumā darba līgums uzteikts saskaņā ar Darba likuma 98. panta pirmo daļu, 101. panta pirmās daļas 9. punktu, jo darbiniece nav piekritusi turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Vienlaicīgi darba devēja piedāvājusi citu darbu, no kura viņa atteikusies (Darba likuma 98. panta pirmā daļa, 101. panta pirmās daļas 9. punkts, 134. panta ceturtā daļa). (SKC-309/2010)</p>	c-109
<p>Darba uzteikuma izsniegšanas un saņemšanas tiesiskās sekas 1. Darba likuma 102. panta normas imperatīvā formā nosaka darba devējam pienākumu, uzteicot darba līgumu – rakstveidā paziņot par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā (Darba likuma 102. pants). 2. Izlemjot jautājumu par prasības iesniegšanas termiņu, noteicošais ir fakta konstatējums par dienu, kad darbinieks darba uzteikumu reāli saņēmis, šī fakta pierādīšanas pienākums atbilstoši Darba likuma 125. pantam gulstas uz darba devēju. Darbiniekam, kurš neatrodas darbā, nosūtot darba līguma uzteikumu (rīkojumu) ar pasta starpniecību vienkāršā sūtījumā, darba devējs uzņemas risku, ka var rasties grūtības pierādīt uzteikuma izsniegšanas faktu (Civilprocesa likuma 93. panta pirmā daļa). (SKC-465/2010)</p>	c-117
<p>Arodbiedrības prasības citu personu interesēs nepieņemšanas pamats Citu personu tiesības un ar likumu aizsargātās intereses tiesā var aizstāvēt likumā paredzētos gadījumos. Šādas tiesības likuma „Par arodbiedrībām” 14. pantā un Darba likuma 26. pantā ir paredzētas darbinieku pārstāvošai aroda organizācijai, tādēļ, ceļot prasību tiesā, kā prasītājus lietā jānorāda konkrētas personas, kuru interesēs lieta uzsākta. Strīds, kas tieši neattiecas uz konkrētiem darbiniekiem (darbinieku grupu), neietekmē viņu tiesības un likumīgās intereses, nav pakļauts tiesai saskaņā ar Civilprocesa likuma 132. panta pirmās daļas 1. punktu (likuma „Par arodbiedrībām” 14. pants, Darba likuma 26. pants, Civilprocesa likuma 132. panta pirmās daļas 1. punkts). (SKC-443/2010)</p>	c-217

<p>Kompensācija par neizmantotu atvaļinājumu</p> <p>Darba likuma 149. panta trešajā daļā ietvertā imperatīvā rakstura norma par to, ka var pārcelt tikai atvaļinājuma daļu (ne vairāk kā divas nedēļas, ja atvaļinājums ir četras nedēļas) un ka to var pārcelt tikai uz vienu gadu, nozīmē, ka iepriekšējā darba perioda atvaļinājuma daļa, kas nav izmantota tam sekojošajā nākamajā gadā, tiek zaudēta un dzēsta, ja vien likumā noteiktajā kārtībā netiek celta prasība tiesā.</p> <p>Darbinieka tiesības saņemt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu ir nesaraucjami saistītas ar tiesībām saņemt neizmantoto atvaļinājumu; zūdot tiesībām uz reālu atvaļinājuma izmantošanu, zūd tiesības uz kompensāciju par to.</p> <p>Tiesību aizskārums, kas izpaužas atvaļinājuma nepiešķiršanā, vienīgais novēršanas veids ir tiesību uz atpūtu nodrošināšana, pieprasot atvaļinājuma piešķiršanu. Tiesību uz atpūtu aizskārums nevar novērst, izmaksājot attiecīgu naudas ekvivalentu (Darba likuma 149. panta trešā un piektā daļa). (SKC-667/2010)</p>	c-125	<p>Pašvaldības iestāžu iekšējo lēmumu apstrīdēšana</p> <p>Pašvaldību lēmumi par štatu struktūras apstiprināšanu, amatu likvidēšanu un strukturālām izmaiņām ir uzskatāmi par pašvaldības iekšējiem lēmumiem, kas skar pašu iestādi un attiecas uz tās darba organizāciju. Lemjot strīdu par darba tiesisko attiecību atjaunošanu, tiesas kontrolei nav pakļauta jautājumu izvērtēšana, kas attiecas uz pašvaldības funkciju izpildes organizēšanu, jo to izlemšana ietilpst tikai pašvaldības kompetencē (Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1. panta 2. punkts, likuma „Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 8. punkts, Civilprocesa likuma 132. panta pirmās daļas 1. punkts). (SKC-736/2010)</p>	c-228
<p>Atlīdzības par darba piespiedu kavējumu aprēķināšana</p> <p>1. Darba likuma 126. panta pirmajā daļā noteiktais regulējums atbilst Eiropas Savienības Tiesas traktējumam, ka darbiniekam piešķirtā kompensācija par atlaišanu no darba bez pamatota iemesla ir domāta tam, lai sniegtu darbiniekam to, ko viņš būtu nopelnījis, ja darba devējs nebūtu nelikumīgi izbeidzis darba attiecības. Līdz ar to, aprēķinot atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, izšķiroša nozīme piešķirama nevis apstākļiem, kas pastāvējuši pirms nelikumīgās atlaišanas, tostarp situācijai, kad darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ (slimība, bērna kopšanas atvaļinājums u. tml.) ilgāku laika posmu nav pildījis darba pienākumus un nav saņēmis darba algu, bet gan tam, kādu atalgojumu viņš būtu saņēmis, ja darba attiecības netiktu izbeigtas (Darba likuma 126. pants).</p> <p>2. EST dotais jēdziens „kompensācija par atlaišanu no darba bez pamatota iemesla” traktējums, kuram pilnībā atbilst Darba likuma 126. panta pirmajā daļā noteiktais regulējums, kopsakarā ar atziņu, ka atvaļinājuma naudas aprēķināšanas kārtība, kas liedz darbiniekam pēc ilgstošas slimības saņemt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma naudu tādā apmērā, kā viņa parastā darba alga, ir pretrunā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, kas noteic ikvienam darbiniekam tiesības uz vismaz četru nedēļu ilgu apmaksātu atvaļinājumu (Darba likuma 126. panta pirmā daļa). (SKC-694/2010)</p>	c-134	<p>Atlaišanas pabalsta izmaksa valsts iestādes darbiniekam</p> <p>1. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonām un darbiniekiem atlaišanas pabalsts ir izmaksājams Darba likuma 112. panta noteiktajos gadījumos, bet laikā no 2009. gada 29. jūnija līdz 31. decembrim tas izmaksājams likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” 11. pantā noteiktajā apmērā (Darba likuma 112. pants, likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” 11. pants).</p> <p>2. Darba likuma 128. panta pirmā daļa tulkojama kopsakarā ar Darba likuma 112. pantā noteikto par darba devēja pienākumu izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu atlaišanas dienā. Pretējā gadījumā varētu rasties situācija, ka nostrādāto gadu skaits mainās uzteikuma termiņa laikā, un tad darbiniekam būtu jāsaņem tā pabalsta summa, uz ko bija tiesības uzteikuma izdošanas dienā, nevis atlaišanas dienā – tātad mazāka, kaut arī darbinieks pēc uzteikuma saņemšanas ir turpinājis strādāt (Darba likuma 112. un 128. pants). (SKC-799/2010)</p>	c-144
		<p>Lietas izskatīšanas robežas un tiesas kompetence; vairāku secīgi noslēgtu darba līgumu spēkā esamība</p> <p>1. Atbilstoši civilprocesā noteiktajam sacīkstes principam paši lietas dalībnieki lemj par savu procesuālo tiesību izmantošanas apjomu. Neesot prasījumam par darījuma atzīšanu par spēkā neesošu un pušu iebildumiem pret attiecīgo aktu, tiesai nav juridiska pamata vērtēt tā tiesiskumu (Civilprocesa likuma 10. panta pirmā daļa).</p> <p>2. Apelācijas instances tiesa izskata tikai tos prasījumus, kas izskatīti pirmās instances tiesā (Civilprocesa likuma 426. panta otrā daļa). Atzīstot, ka attiecīga prasījuma izskatīšana neietilpst apelācijas instances tiesas kompetencē, tā nav tiesīga pieņemt spriedumu par šāda prasījuma noraidīšanu (Civilprocesa likuma 426. panta otrā daļa).</p> <p>3. Ja katrs no darba līgumiem pēc sava satura un formas ir ticis noslēgts kā pilnīgi patstāvīgs līgums ar līguma priekšmeta, darbu izpildes termiņa un atlīdzības, pušu tiesību un pienākumu, līguma darbības termiņa u. c. līguma noteikumu detalizētu izklāstu, atzīstams, ka katrs nākamais līgums no tā parakstīšanas brīža pēc būtības ir atcēlis iepriekšējo, izsakot to jaunā redakcijā (Darba likuma 39. pants). (SKC-996/2010)</p>	c-232

<p>Tiesā izvērtējamie jautājumi sakarā ar darba devēja uzteikumu darbinieka prettiesiskas rīcības dēļ</p> <p>1. Izdarot savus secinājumus par izdarīto pārkāpumu no sabiedriskās būtiskā viedokļa, bet nevērtējot darbinieka rīcības tiesiskumu/prettiesiskumu darba devēja – darbinieka attiecību jomā, tiesa ir izgājusi ārpus Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktā noteiktās tiesību normas sastāva, kas novedis pie tās nepareizas piemērošanas (Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkts).</p> <p>2. Izskatot lietu civilprocesuālā kārtībā, tiesai fakti un apstākļi ir jānovērtē atbilstoši Civilprocesa likuma normām, lai konstatētu attiecīgās materiālo tiesību normas sastāva esamību vai neesamību.</p> <p>Lietvedība administratīvo pārkāpumu lietās noris pēc citiem procesuālajiem noteikumiem. Soda noteikšana administratīvo pārkāpumu lietās nav sasaistāma ar darba devēja konsekvencēm darba tiesisko attiecību jomā (Civilprocesa likuma 2., 3. pants, 97. panta pirmā daļa).</p> <p>Lai gan atbilstoši Darba likuma 125. pantam pienākums pierādīt darba līguma uzteikuma pamatotību ir darba devējam, tas, vadoties no civilprocesā noteiktā sacikstes principa, neatbrīvo no pierādīšanas pienākuma darbinieku, ja viņš uzteikumā minētos apstākļus apstrīd (Darba likuma 125. pants). (SKC-1084/2010)</p>	c-151
<p>Darba uzteikums grūtniecei pārbaudes laikā</p> <p>1. Ievērojot Darba likuma 109. panta pirmās daļas mērķi, nav būtiskas nozīmes tam, kad un kādā veidā darba devējs uzzinājis par darbinieces grūtniecību, būtisks ir pats grūtniecības fakts (Darba likuma 109. panta pirmā daļa).</p> <p>Ievērojot Eiropas Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas 92/85, 2. panta a) punktā ietvertā jēdziena „strādājoša grūtniece” definīciju, saskaņā ar kuru strādājoša grūtniece ir tā, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi, vērā ņemams arī šis pašas Direktīvas 10. pants, no kura satura secināms, ka nozīme ir tam, vai darba devējs vispār zinājis par darbinieces grūtniecību, nevis kad un kādā veidā šī informācija ir saņemta (sk. Eiropas Kopienas Tiesas 2010. gada 11. novembra sprieduma lietā C-232/09 Dita Danosa pret SIA LKB Līzings 55. punktu).</p> <p>2. Darba devējs par darbinieces grūtniecību uzzināja vēl darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, tādēļ likumā noteiktais aizliegums darba devējam bija saistošs. Tā kā Darba likuma 109. panta pirmā daļa nosaka izņēmumus, tad, salīdzinājumā ar Darba likuma 47. pantu, tā ir uzskatāma par speciālo normu (Darba likuma 47. pants un 109. panta pirmā daļa). (SKC-1170/2010)</p>	c-160

<p>Noilguma termiņš darba strīdos; samaksa par dīkstāvi; ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana par pirmo darba gadu</p> <p>1. Darba likuma 123. pantā paredzētā iespēja atjaunot nokavēto procesuālā termiņu prasības celšanai par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu vai atjaunošanu darbā, katrā ziņā izbeidzas, ja kopš nokavētā prasības termiņa beigām pagājis vairāk nekā gads (līdz 2010. gada 24. martam – 6 mēneši) (Darba likuma 123. pants).</p> <p>2. Darba likuma 71. pantu tulkojot sistēmiski ar citām Darba likuma 19. nodaļas „Darba samaksas izmaksa” normām, secināms, ka darba devēja pienākums izsniegt darba samaksas aprēķinu attiecas uz ikvienu darba samaksas izmaksas gadījumu.</p> <p>Darba samaksas aprēķina izsniegšana ir darba devēja pienākums, un darbinieka lūgums tam nav nepieciešams. Darba samaksas aprēķina izsniegšana ir tiesiskas sekas radošs akts, kam ir tieša ietekme uz noilguma termiņu prasībās par darba samaksas piedziņu. Strīda gadījumā par noilguma divu vai trīs gadu termiņu darba samaksas aprēķina izsniegšanas fakta pierādīšanas pienākums ir darba devējam (Darba likuma 31. panta otrā daļa, 71. pants).</p> <p>3. Darba likuma 64. un 129. pantā minētās izziņas darba devējs izsniedz pēc darbinieka pieprasījuma. Minētajā kārtībā izsniegtajām izziņām nav tiesiskas ietekmes uz noilguma termiņu noteikšanu darba strīdos (Darba likuma 64., 129. pants).</p> <p>4. Izšķirot strīdu par dīkstāvi, tiesai jānoskaidro, vai konkrētā darba līguma ietvaros darba devējs ir izpildījis savu Darba likuma 28. panta otrajā daļā noteikto pienākumu maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, kas tādējādi ietver sevī arī pienākumu nodrošināt darbinieku ar darbu (Darba likuma 28. panta otrā daļa).</p> <p>5. Atbilstoši Darba likuma 150. panta trešajai daļai darbinieks var prasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus. Darba likumā nav aizlieguma piešķirt atvaļinājumu arī ātrāk. Piešķirot kārtējo atvaļinājumu pēc trīs mēnešiem pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas, nav pieļauts Darba likuma normu pārkāpums. Būtiski, ka arī paši darbinieki šādu darba devēja rīkojumu/rīcību nav lūguši atzīt par prettiesisku vai spēkā neesošu, pēc būtības to akceptējot (Darba likuma 150. panta trešā daļa). (SKC-1210/2010)</p>	c-168
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

<p>Uzteikuma spēkā stāšanās, ja tajā ir ietverts nosacījums</p> <p>Darba devēja uzteikums ir vienpusējs darījums, ar kuru darba devējs pauž savu gribu pārtraukt darba tiesiskās attiecības. Tā kā darba tiesiskās attiecības regulē ne tikai Darba likums, bet arī citi normatīvie akti, tostarp Civillikuma 1549. pants, kas paredz nosacījumus tiesiskā darījumā, darba devējam nav aizliegts darba līguma uzteikumā ietvert nosacījumus par tā spēkā stāšanos. Ja darba devējs uzteikuma spēkā stāšanos ir darījis atkarīgu no nosacījumiem, kuriem iestājoties dokuments iegūst uzteikuma tiesisko dabu un sekas, tad Darba likuma 122. panta pirmajā teikumā paredzētais termiņš skaitāms tieši no tās dienas, kad ir iestājušies darba devēja noteiktie nosacījumi un dokuments kļuvis par uzteikumu. Pretējā gadījumā tiktu pārkāptas darbinieka tiesības viena mēneša laikā apstrīdēt darba līguma uzteikumu (Darba likuma 122. panta pirmais teikums, Civillikuma 1549. pants). (SKC-1352/2010)</p>	c-182
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas
Senāta spriedumi un lēmumi 2011**

Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2012.

<p>Darba ņēmēja jēdziena attiecināšana uz kapitālsabiedrības valdes locekli; kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas tiesības atsaukt no amata valdes locekli, kas ir grūtniece</p> <p>1. Saskaņā ar Eiropas Savienības tiesas skaidrojumu, kapitālsabiedrības valdes loceklis, kurš tai sniedz pakalpojumus un ir tās neatņemama sastāvdaļa, jāuzskata par darba ņēmēju atbilstoši Eiropas Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas Nr. 92/85 paredzētajiem mērķiem, ja viņa darbība noteiktu laiku tiek veikta citas šīs sabiedrības struktūras vadībā vai kontrolē un ja kā atlīdzību par šo darbību viņš saņem darba samaksu. Tomēr, izmantojot Eiropas Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas Nr. 92/85 10. panta pirmajā punktā piešķirto iespēju paredzēt izņēmumus, komercsabiedrību izpildinstitūciju locekļiem var noteikt atšķirīgu aizsardzības līmeni salīdzinājumā ar to, kas noteikts darba ņēmējiem, kuri nav šādas institūcijas locekļi (un nav iecelti vadošos amatos) (Eiropas Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas Nr. 92/85 10. panta pirmais punkts).</p> <p>2. Atlaist (atsaukt no amata) grūtnieces laika posmā no viņu grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām aizliegts tad, ja ir acīmredzama atlaišanas iemesla saistība ar grūtniecību vai kāda iemesla dēļ, kas būtībā pamatots ar šo stāvokli. (Tiesas 2001. gada 4. oktobra spriedums lietā C-109/00 <i>Tele Denmark, Recueil</i>, I-6993. lpp., 23. punkts.) Tomēr šis aizliegums nav absolūts, jo grūtnieci var atlaist ar viņas grūtniecības stāvokli nesaistītu iemeslu dēļ (Tiesas 1994. gada 14. jūlija spriedums lietā C-32/93 <i>Webb, Recueil</i>, I-3567. lpp.). (SKC-1/2011)</p>	c-116
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

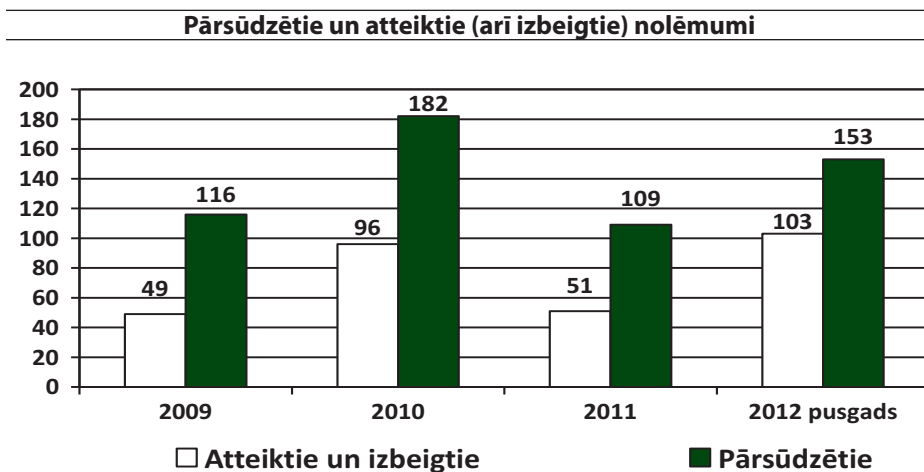
<p>Darba devēja uzteikums pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta situācijā, kad darbiniekam par tiem pašiem pārkāpumiem jau ir piemēroti disciplinārsodi</p> <p>1. Kritērijs Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta un 90. panta pirmās daļas piemērošanai pēc būtības ir viens: noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpums. Minēto normu sastāvus norobežo vien pārkāpuma būtiskums. Tieši šī pazīme nosaka, kurā gadījumā var tikt piemērots disciplinārsods, bet kurā – darba līguma uzteikums. Taču tas norāda, ka vienlaikus gan disciplinārsods, gan uzteikums nevar tikt piemērots (Darba likuma 90. panta pirmā daļa, Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkts).</p> <p>2. Darba likuma 101. panta trešajā daļā noteiktais termiņš darba līguma uzteikumam – ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, kā arī 103. panta pirmās daļas 2. punkts, kas darba devēja uzteikuma termiņu nosaka 10 dienas, pietiekoši skaidri norāda uz nepieciešamību konstatēt jaunu pārkāpumu nevis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz iepriekš izdarītajiem pārkāpumiem, par kuriem darbinieks jau ir disciplināri sodīts (Darba likuma 101. panta trešā daļa un 103. panta pirmās daļas 2. punkts).</p> <p>3. Atzinums, ka „(..) piezīmju un rājienu summēšanās kādā noteiktā periodā nerada darbiniekam nekādas tiesiskas sekas” ir kļūdaini. Senāts atzīst, ka tieši piemērotais sods darbiniekam ir tas kritērijs, pamatojoties uz kuru atkārtota pārkāpuma gadījumā atbilstoši Darba likuma 101. panta otrajai daļai darba devējs var uzteikt darba līgumu pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1.–5. punkta. Piemērotie sodi var ierobežot darbinieka izaugsmes iespējas, ietekmēt atalgojumu nākotnē vai radīt viņam citas nelabvēlīgas sekas (Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1.–5. punkts un otrā daļa). (SKC-281/2011)</p>	c-128
<p>Aizliegums uzteikt darba līgumu atvaļinājuma laikā</p> <p>Nav pieļaujama darbinieka atsaukšana no atvaļinājuma uz vienu dienu, kad to neprasa steidzami darba uzdevumi, bet ar vienīgo vai galveno mērķi uzteikt darba līgumu (Darba likuma 109. panta trešā daļa). (SKC-288/2011)</p>	c-137
<p>Tikumības un taisnprātības apsvērumi Darba likuma 100. panta piektās daļas izpratnē</p> <p>Tikumības un taisnprātības apsvērumi ir tādi apsvērumi, kas saistīti ar ētikas un morāles normām (nemantiskām vērtībām).</p> <p>Darba algas neizmaksāšana aizskar darba ņēmēja mantiskās intereses, turklāt likumā ir paredzēta kārtība, kādā darbinieks var novērst šādu tiesību prettiesisku aizskārumu no darba devēja puses. Ne vienmēr, kad darba devēja rīcība ir vērtējama kā negodprātīga vai prettiesiska, to ir iespējams attiecināt un saistīt ar darbinieka tikumības un taisnprātības apsvērumiem (Darba likuma 100. panta piektā daļa). (SKC-291/2011)</p>	c-145

<p>Tiesas kompetence jēdziena „būtiski” izvērtējumā Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā</p> <p>Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā norādīts: „(..) būtiski pārkāpis darba līgumu (..)”. Jēdziens „būtiski” ir ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā. No minētā secināms, ka vispirms, protams, darba devējam ir jāpārbauda, vai darba devējam ir izvērtējams, vai pārkāpums ir būtisks, taču, skatot strīdu tiesā, neapšaubāmi tiesas pienākums ir pārbaudīt, vai darba devējs pareizi šo jēdzienu piemērojis konstatētajiem apstākļiem (Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkts). (SKC-299/2011)</p>	c-150	<p>Pierādīšanas pienākums strīdos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām</p> <p>1. Neskatoties uz to, ka civilprocesā darbojas sacīkstes princips, attiecībā uz darba strīdiem Darba likuma 125. pants nosaka izņēmumu no tā, proti, darba devēja pierādīšanas pienākumu. Minētais izriet no principa, ka darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, kas attiecas arī uz lietas izskatīšanu tiesā (<i>sal. Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 25. novembra spriedums (otrā palāta) lietā C-429/09 par lūgumu sniegt prejudiciālo nolēmumu</i>) (Darba likuma 125. pants).</p> <p>2. Darba likuma 101. panta otrās daļas otrais teikums nosaka, ka, 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. Tā kā citētā tiesību norma paredz darba devēja pienākumu nevis tiesību izvērtēt tiesību normā noteikto, tad tiesai ir jānoskaidro, vai darba devēja ir to ievērojusi (Darba likuma 101. panta otrās daļas otrais teikums). (SKC-921/2011)</p>	c-182
<p>Pašvaldības izpilddirekcija ir darba devēja Darba likuma izpratnē; tiesas kompetence, izvērtējot jautājumus par pašvaldības iestāžu funkciju organizēšanu; par funkciju nodošanu citam subjektam, ja tiek likvidēta pārvaldes iestāde</p> <p>1. Pašvaldības izpilddirekcija kvalificējama kā darba devēja Darba likuma 4. panta izpratnē un ir tiesīga lemt par personāla atlaišanu sakarā ar izpilddirekcijas likvidāciju. Pašvaldības izpilddirekcijai kā darba devējai piemīt tiesībspēja un rīcībspēja un uz to attiecināmi Darba likumā un citos normatīvajos aktos ietvertie darba devēja pienākumi (Darba likuma 4. pants).</p> <p>2. Tiesas kompetencē neietilpst lietderības apsvērumu pārbaude par to, kādā veidā organizējama pašvaldības funkciju izpilde, jo iestāžu institucionālā uzbūve un tās maiņa ir pašvaldībai ar likumu noteiktā kompetence, kas vērsta uz tai doto uzdevumu efektīvu izpildi. Pašvaldība tiesīga brīvi izvēlēties, kuru no Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. pantā noteiktajām metodēm izmantot, pārkārtojot struktūru, tāpēc tiesas kompetencē nav vērtēt jautājumus par nepieciešamību likvidēt vai nelikvidēt kādu iestādi, bet gan izvērtēt vienīgi procesuālās kārtības ievērošanu (Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. pants). (SKC-473/2011)</p>	c-158	<p>Darba tiesisko attiecību izbeigšana iestādes likvidācijas gadījumā; sprieduma, kas nav stājies likumīgā spēkā, nekavējošas izpildes priekšnoteikumi</p> <p>1. Tiesas secinājums, ka iestāde ir likvidēta, bet tās tiesības un saistības ir pārņēmusi cita iestāde, neatbilst likvidācijas institūta būtībai un ir radījis būtisku pretrunu, kas novedis pie lietas nepareizas izspiešanas. Likvidētās iestādes pārvaldes uzdevumu nodošana citai/citām iestādei/iestādēm atbilst Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. pantam un nedod pamatu apšaubīt pašu likvidācijas faktu (Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. pants).</p> <p>2. Nenošķirot likvidācijas un reorganizācijas procedūras, tiesa nepamatoti piemērojusi Darba likuma 117. panta otrās daļas normu, kas situācijā, kad iestāde likvidēta, nav piemērojama. Iestādes kā darba devējas likvidācija ir pamats darba līguma uzteikumam pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punkta (Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punkts un 117. panta otrā daļa).</p> <p>3. Darba likuma 127. panta pirmajā daļā un Civilprocesa likuma 205. panta pirmajā daļā paredzētās tiesas tiesības noteikt sprieduma nekavējošu izpildi pilnīgi vai tā noteiktā daļā ir izņēmums no Civilprocesa likuma 203. panta piektajā daļā un 204. panta pirmajā daļā noteiktās vispārējās kārtības, kas paredz, ka spriedumu izpilda pēc tā stāšanās likumīgā spēkā. Spriedumam daļā par tā nekavējošu izpildi jāatbilst Civilprocesa likuma 193. panta piektajai daļai un ir jābūt motivētam (Darba likuma 127. panta pirmā daļa un Civilprocesa likuma 193. panta piektā daļa, 203. panta piektā daļa, 204. panta pirmā daļa, 205. panta pirmajā daļā). (SKC-980/2011)</p>	c-188
<p>Termiņa aprēķināšana darba tiesībās</p> <p>1. Atšķirībā no Civilprocesa likumā noteiktā termiņu skaitījuma, kas sākas nākamajā dienā pēc datuma vai pēc notikuma, kas nosaka tā sākumu (Civilprocesa likuma 47. pants), darba tiesībās termiņu aprēķināšana sākas datumā vai tā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka šā termiņa sākumu (Darba likuma 16. pants, Civilprocesa likuma 47. pants).</p> <p>2. Termiņš, kas skaitāms mēnešos, izbeidzas termiņa pēdējā mēneša attiecīgajā datumā. Par „attiecīgo datumu” atbilstoši vispārpieņemtajai izpratnei par mēneša garumu atzīstams pēdējā mēneša iepriekšējās dienas datums (mēneša termiņa tecējumam sākoties 8. decembrī, attiecīgais datums, kad beidzas mēnesis, ir 7. janvāris) (Darba likuma 16. panta trešā daļa).</p> <p>3. Darba likuma 16. pants kārtībā izdarīti grozījumi darba līgumā ir pušu brīvas gribas izpausmes akts un kā jebkurš civiltiesisks darījums stājas spēkā līdzēju norunātajā laikā. Ņemot vērā, ka šāda darba līguma grozīšana nav saistīta ar darba devēja uzteikumu, par nepamatotu atzīstama Darba likuma 98. panta otrajā daļā noteiktās garantijas piemērošana, vēl mēnesi saglabājot darbiniekam noteikto darba samaksu vai vidējo izpeļņu (Darba likuma 16. pants un 98. panta otrā daļa). (SKC-849/2011)</p>	c-173		

Darba turpinājumā tiek piedāvātas Senāta 01.01.2009.–01.07.2012. kasācijas kārtībā izskatīto nolēmumu, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, tēzes normatīvo aktu secībā.

Pēc Tiesu Informatīvas sistēmas statistikas pārskatiem šajā laikā kopumā pārsūdzēti 560 nolēmumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām – (2009. – 116; 2010. – 182; 2011. – 109; 2012. gada pirmajā pusgadā – 153.) No tiem atteikts ierosināt kasācijas tiesvedību vai tiesvedība izbeigta 300 lietās (53,6 %) – (2009. – 43, 6; 2010. – 94, 2; 2011. – 44, 7; 2012. gada pirmajā pusgadā – 103, 1). Skat. 1. tabulu.

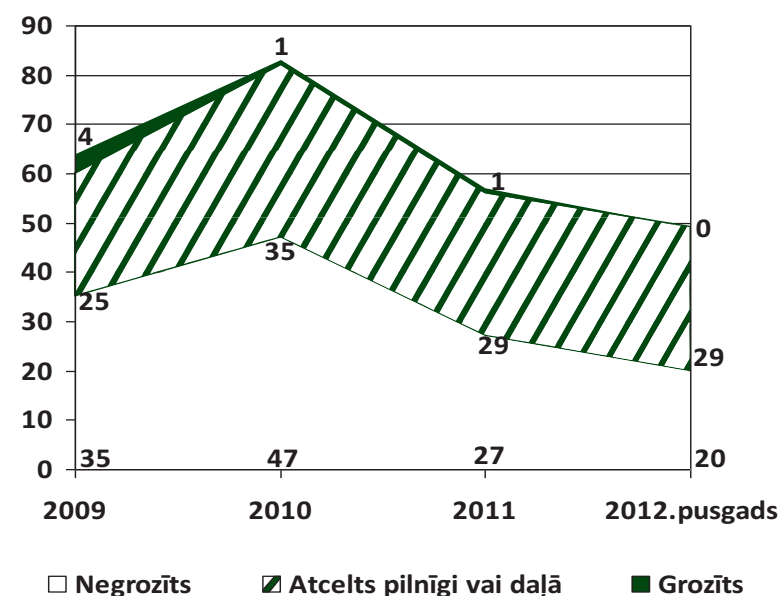
1. tabula



Izskatītajās lietās 129 (50,6 %) nolēmumi atstāti negrozīti (2009. – 35; 2010. – 47; 2011. – 27; 2012. gada pirmajā pusgadā – 20). Spriedums atcelts pilnīgi vai tā daļā un lieta nosūtīta jaunai izskatīšanai 119 lietās (2009. – 26; 2010. – 35; 2011. – 29; 2012. gada pirmajā pusgadā – 29.), 1 lietā 2009. gada spriedums atcelts tā daļā un tiesvedība izbeigta. Spriedums grozīts 6 lietās (2009. – 4; 2010. – 1; 2011. – 1).

Skat. 2.tabulu.

Kasācijas sūdzības izskatīšanas rezultāti



Senāta 2009.–2012. gada pirmā pusgadā kasācijas kārtībā izskatīto nolēmumu tēzēs ir atsauces uz iepriekšējo gadu spriedumiem. Ziņas par šo nolēmumu publikāciju sniegtas 3. tabulā.

3. tabula.

**Spriedumi, uz kuriem ir atsauces
Senāta 01.01.2009.–01.07.2012. gada darba lietās**

Lietas numurs	Atsauce uz	Publikācija
SKC-99/2009	2008. gada 4. jūnija SKC-377	Gg 457–464. lpp.
SKC-281/2009	2006. gada 6. sept. SKC-467	Gg 414–417. lpp.
SKC-18/2010	2005. gada 19. oktobra SKC-653	Gg 376–380.lpp.
	2007. gada 11. aprīļa SKC-239	Gg 362–366. lpp.
	2007. gada 5. decembra SKC-805	Gg 377–390. lpp.
	2008. gada 26. novembra SKC-437	Gg 475–483. lpp.

SKC-203/2010	2004. gada 28. janvāra SKC-38	Tabulas turpinājumā
	2004. gada 7. aprīļa SKC-222	Gg 497–502. lpp
	2006. gada 4. oktobra SKC-547	Gg 422–428. lpp.
SKC-274/2010	2008. gada 11. jūnija SKC-371	Gg 441–446. lpp.
SKC-291/2010	2005. gada 19. oktobra SKC-653	Gg 376–380. lpp.
	2007. gada 5. decembra SKC-805	Gg 377–390. lpp.
	SKC-239/2008(7) (11.04.2007)	Gg 362–366. lpp.
	2008. gada 26. novembra SKC-437	Gg 475–483. lpp.
SKC-424/2010	2006. gada 17. maija SKC-337	Gg 399–402. lpp.
	2008. gada 16. aprīļa SKC-145	Gg 403–408. lpp.
SKC-425/2010	1999. gada 1. septembra SKC-547	Gg 391–393. lpp.
	2000. gada 15. okt. SKC-480	Gg 460–464. lpp
SKC-513/2010	2000. gada 11. okt. SKC-466	Gg 621–623. lpp.
SKC-588/2010	2004. gada 11. febr. SKC-60	Gg 480–484. lpp.
SKC-613/2010	2005. gada 27. jūlija SKC-505	Gg 465–468. lpp.
	2005. gada 1. nov. lēmums SKA-500 ²³³	Gg 856–861. lpp.
SKC-626/2010	2006. gada 3. maija SKC-307	Tabulas turpinājumā
SKC-886/2010	2007. gada 26. septembra SKC-624	Gg 373–376. lpp
SKC-1007/2010	2006. gada 20. decembra SKC-571	Gg 429–431. lpp.
	2007. gada 14. februāra SKC-907 (54)	(54) Gg 331–334. lpp.
SKC-1249/2010	2004. gada 28. janvāra SKC-38	Tabulas turpinājumā
	2004. gada 7. aprīļa SKC-222	Gg 479–502. lpp.
	2006. gada 4. oktobra SKC-547	Gg 422–428. lpp
SKC-67/2011	2008. gada 31. marta SKC-119	Tabulas turpinājumā
SKC-84/2011	2008. gada 26. novembra SKC-437	Gg 475–483. lpp.
SKC-296/2011	2007. gada 31. oktobra SKC-546	Tabulas turpinājumā
SKC-340/2011	2004. gada 20. oktobra SKC-570	Tabulas turpinājumā
SKC-474/2011	2004. gada 20. oktobra SKC-557	Gg 570–573. lpp.
	2007. gada 11. aprīļa SKC-268	Gg 367–372. lpp.
SKC-548/2011	2004. gada 20. oktobra SKC-570	Tabulas turpinājumā

SKC-578/2011	2004. gada 20. oktobra SKC-570	Tabulas turpinājumā
SKC-849/2011	2008. gada 10. decembra SKC-372	Tabulas turpinājumā
SKC-879/2011	2006. gada 4. oktobra SKC-547	Gg 422–428. lpp.
	2004. gada 20. oktobra SKC-570	Tabulas turpinājumā
SKC-238/2012	2008. gada 26. novembra SKC-437	Gg 475–483. lpp.
	2007. gada 5. decembra SKC-805	Gg 377–390. lpp.
	2005. gada 19. decembra SKC-653	Gg 376–380. lpp.
SKC-345/2012	2004. gada 17. marta SKC-192	Gg 489–492. lpp.
	2007. gada 11. aprīļa SKC-268	Gg 367–372. lpp.
SKC-453/2012	2006. gada 14. jūnija SKC-402	Gg 410–413. lpp.
	2006. gada 17. maija SKC-337	Gg 399–402. lpp.
SKC-667/2012	2008. gada 26. novembra SKC-437	Gg 475–483. lpp.
	2008. gada 10. decembra SKC-453	Gg 576–585. lpp.
SKC-719/2012	2008. gada 27. augusta SKC-282	Tabulas turpinājumā

Tabulas turpinājums

Tēzes no nepublicētiem spriedumiem:

Darba likuma 101. panta otrās un trešās daļas piemērošana

Darba likuma 101. panta trešā daļā noteikts, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šī panta 2. punkta noteikumiem ne vēlāk kā mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas un ne vēlāk kā sešus mēnešus no pārkāpuma izdarīšanas.

Tiesa secinājusi, ka pārkāpuma atklāšanas diena ir laiks, kad VZD izveidotā komisija ar slēdzienu konstatējusi, ka darbiniece nav ievērojusi tiesību normu prasības un pārkāpusi savas pilnvaras. Minētais secinājums atbilst iepriekšminētā likuma prasībām. Komisijas slēdziens sastādīts 2002. gada 29. novembrī, darba uzteikums darbiniecei izsniegts 2002. gada 2. decembrī, tātad ievērots Darba likuma 101. panta trešajā daļā norādītais termiņš.

Darbiniece vairākkārt sniegusi rakstveida paskaidrojumus pārkāpuma izvērtēšanas laikā, bet pēc komisijas slēdziena saņemšanas atteikusies sniegt paskaidrojumus. Līdz ar to Senāts atzīst, ka tiesa nav pieļāvusi Darba likuma 101. panta otrās daļas pārkāpumu. (2004. gada 28. janvāra spr. Nr. SKC-38/2004)

*

„Prettiesiskuma” tvērums Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta izpratnē

Lai noskaidrotu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta normā ietvertā jēdziena „rikojies prettiesiski” saturu un nozīmi, nepieciešams pievērsties citām šā

²³³ Ievietots Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta spriedumi un lēmumi 2005.
– Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006.

likuma normām, kas raksturo darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgos noteikumus. Un, proti, Darba likuma 50. panta pirmās daļas nosacījumos noteikts, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām spējām un piemērotību būtu taisnīgi no viņa sagaidāma. Savukārt, šā likuma 86. panta pirmā daļa paredz, ka gadījumos, ja darbinieks bez ataisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi, vai citādas prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumus darba devējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt zaudējumus. Tādējādi, minēto normu analīze ļauj secināt, ka darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai tad, ja viņš pārkāpj kādu konkrētu normatīvā akta normu, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja izdotos aktos, kas ir saistoši attiecīgajam darbiniekam. (2004. gada 20. oktobra spr. Nr. SKC- 570/2004)

*

Kapitālsabiedrības valdes locekļa atcelšana no valdes locekļa amata

To, ka uz kapitālsabiedrību valdes locekļiem par viņu atsaukšanu nav piemērojamas Darba likuma normas, Senāts norādījis jau 2004. gada 28. janvārī lietā SKC-35.

Likuma „Par akciju sabiedrībām” 78. panta pirmā daļa paredz, ka akcionāru pilnsapulce var jebkurā laikā atstādināt valdes locekli no viņam uzticēto pienākumu pildīšanas vai atcelt no valdes locekļa amata. Ņemot vērā, ka materiāltiesiskajās attiecībās nav piemērojamas Darba likuma tiesību normas, tad likuma „Par akciju sabiedrībām” 78. panta piemērošana par valdes locekļa atstādināšanu vai atcelšanu no amata nav ierobežota ar viņa atrašanos prombūtnē (atvaļinājumā). (2006. gada 3. maija spr. Nr. SKC- 307/2006)

*

Sprieduma administratīvajā lietā saistošā daba

Nepamatots ir tiesas atzinums, ka Ceļu policijas lēmums administratīvajā lietā ir spēkā, līdz ar to citiem pierādījumiem nav nozīmes. Civilprocesa likuma 96. pants nosaka pamatus atbrīvošanai no pierādīšanas, kuros ir atsauce uz spriedumiem citā civillietā un spriedumiem krimināllietā. Taču, kā norādīts juridiskajā literatūrā, komentāros pie minētās tiesību normas: „Kas attiecas uz tiesas spriedumiem administratīvajās lietās, tad to saistošā spēka robežas civillietās komentējamā pantā nav noteiktas. Tas nozīmē, ka par spriedumu prejudicialitāti administratīvajās lietās jālemj tai tiesai pašai, kas izskata civillietu, ievērojot attiecīgās civillietas un administratīvās lietas saistības konkrētos apstākļus” (*Civilprocesa likuma komentāri. Trešais papildinātais izdevums. Autoru kolektīvs. Prof. K. Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006, 181. lpp.*). Turklāt, jāņem vērā, ka konkrētajā gadījumā tiesa kā pierādītus norāda faktus, kas minēti lēmumā administratīvajā lietā nevis spriedumā. (2007. gada 31. oktobra spr. Nr. SKC- 546/2007)

*

Piezīmes vai rājienu pārsūdzēšanas termiņš

Darba likuma 90. pantā tieši nav noteikts termiņš, kādā darbinieks var pārsūdzēt tiesā darba devēja izteikto rakstveida piezīmi vai rājienu. Taču, pielietojot tiesību normu sistēmisko tulkošanas metodi, tas ir, interpretējot šo likuma normu saistībā ar Darba likuma 34. panta pirmo daļu, 95. panta otro daļu, 98. panta ceturto daļu, 101., 122. pantu un 110. panta ceturto daļu, kur nemantiskiem rakstura prasījumiem, kas nav saistīti ar naudas līdzekļu piedziņu, noteikts viena mēneša termiņš prasības celšanai tiesā, Senāts atzīst, ka darbinieks darba devēja izteikto rakstveida piezīmi vai rājienu var pārsūdzēt tiesā viena mēneša laikā. (2008. gada 31. marta spr. Nr. SKC- 119/2008)

*

Darba likuma 126. panta piemērošana, ja darbinieks ar pirmās instances tiesas spriedumu atjaunots darbā

Par darba piespiedu kavējumu Darba likuma 126. panta pirmās daļas izpratnē atzīstams gadījums, kad darba devēja vainas dēļ darbiniekam ir liegta iespēja turpināt iepriekšējo darbu un saņemt nolīgto darba samaksu. Lai pareizi piemērotu minēto tiesību normu, tiesai bija jākonstatē, ka darba kavējumam pēc prasības apmierināšanas ir bijis piespiedu raksturs.

Ja darbinieks ar pirmās instances tiesas spriedumu atjaunots darbā un darba devējs pilda šo spriedumu, tad, izskatot šo lietu apelācijas kārtībā, nav pamata atjaunot darbinieku darbā, kā arī piedzīt atlīdzību par darba piespiedu kavējumu līdz otrās instances tiesas dienai. Tas pats attiecināms uz gadījumiem, kad darbinieks līdz strīda izšķiršanai ir strādājis citā darbā ar tādu pašu vai lielāku samaksu, vai arī darbinieks neierodas darbā neattaisnojošu iemeslu dēļ. (2008. gada 27. augusta spr. Nr. SKC- 282/2008)

*

Darba devēja uzteikuma tiesiskā daba

Ja darbinieks nav iepazīstināts ar darba devēja uzteikumu, viņam liegta iespēja iesniegt pieprasījumu darba devējam, lai tas uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku, kā arī sameklēt citu darbu un tādējādi nepalikst bez iztikas līdzekļiem. Nezinot par uzteikumu, darbinieks nevar izmantot Darba likuma 103. panta otrajā daļā un 111. pantā garantētās tiesības. Jēgu zaudē arī Darba likuma 103. panta pirmajā daļā noteiktie uzteikuma termiņi, jo, ja uzteikums iegūst juridisko spēku ar tā izgatavošanas un parakstīšanas brīdi, tad pastāv iespēja, ka darba devējs varētu parakstīt uzteikumu, bet par to paziņot darbiniekam dienā, kad viņš tiek atbrīvots no darba. (2008. gada 10. decembra spr. Nr. SKC- 372/2008)

II daļa Senāta prakse darba tiesībās Darba un citu likumu normu secībā (01.01.2009.–01.07.2012.)

1. Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija

10. pants

Vārda brīvības īstenošanas samērojamība ar uzskata paušanas mērķi

No **Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 10. panta** izriet, ka vārda brīvības īstenošana ir saistīta ar pienākumiem un atbildību, tā var tikt pakļauta tādām prasībām, nosacījumiem, ierobežojumiem vai sodiem, kas paredzēti likumā un nepieciešami demokrātiskā sabiedrībā, tostarp, lai nepieļautu nekārtības, aizsargātu veselību vai tikumību, kā arī citu cilvēku cieņu vai tiesības. Dažkārt vārda brīvības izpausmes var būt arī aizskarošas, taču tad šādam citu personu aizskārumam jābūt attaisnojamam un samērīgam, samērojamam ar uzskatu paušanas mērķi. (SKC-439/2010)

2. 1982. gada Starptautiskās darba organizācijas konvencijas Nr. 158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”

8. pants

Darba likuma 122. un 123. panta piemērošana

Saskaņā ar Darba likuma 123. pantu pieteikums par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu jāiesniedz tiesā ne vēlāk kā divu nedēļu laikā no dienas, kad zudis prasības termiņa nokavējumu attaisnojošais pamats, vienlaicīgi arī ceļot Darba likuma 122. pantā noteikto prasību.

Augstākās Tiesas Senāts jau 2004. gada 19. maija spriedumā lietā Nr. SKC-229 atzina, ka Latvijas normatīvajos aktos noteiktais viena mēneša termiņš uzteikuma pārsūdzībai atbilst **1982. gada Starptautiskās darba organizācijas konvencijas Nr. 158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 8. pantā** noteiktam saprātīgam termiņam.

Konstatējot prasības termiņa nokavējumu, tiesai nav pienākuma pārbaudīt darba līguma izbeigšanas pamatotību un tiesiskumu (*Tiesu prakses apkopojuma „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” 6.2. punkts. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa, 2004. gada decembris*). (SKC-945/2010)

3. Darba likums

1. pants

Par biedrības valdes locekļa darba tiesisko attiecību regulējumu

Biedrības valdes locekļa darba tiesiskās attiecības reglamentē Biedrību un nodibinājumu likuma 35. panta pirmās daļas 2. punkts, 45. pants un biedrības statūti, nevis Darba likums. Darba likuma normas piemērojamas tikai tiktāl, ciktāl tās nav paredzētas šajās speciālajās tiesību normās. (SKC-1085/2009)

3. pants

Darba izpilde kā priekšnoteikums darba samaksas saņemšanai

Darba likuma 28. panta otrajā daļā noteikts, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu. No minētās normas izriet, ka primārais darba līgumā ir noteikta darba veikšana, kas rada darba devēja pienākumu samaksāt par padarīto darbu. To apliecina arī tiesas piemērotais Darba likuma 59. pants, kurā definēts darba samaksas jēdziens – darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kā arī **Darba likuma 3. pants**, kas noteic, ka darbinieks (..) uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu (..). Tātad tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais darba līgums, bet līgumā noteiktā darba izpilde (SKC-98/2010).

*

„Darba samaksas” jēdziens

Tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais darba līgums, bet līgumā noteiktā darba izpilde (*sk. 2006. gada 20. decembra spriedums lietā Nr. SKC-571, 2007. gada 14. februāra spriedums lietā Nr. SKC-907, 2010. gada 13. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-98, u. c.*). Darba likuma 28. panta otrajā daļā noteikts, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu. No minētās normas izriet, ka primārais darba līgumā ir noteikta darba veikšana, kas rada darba devēja pienākumu samaksāt par padarīto darbu. To apliecina arī tiesas piemērotais Darba likuma 59. pants, kurā definēts darba samaksas jēdziens – darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kā arī **Darba likuma 3. pants**, kas noteic, ka darbinieks (..) uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu (..). (SKC-1007/2010).

4. pants

Par pašvaldības atbildību par pastarpinātas pārvaldes iestādes darbību Darba likuma 117. panta otrās daļas izpratnē.

Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1. panta 2. punktu un 4. panta otro daļu pašvaldība ir atvasināta publiska persona, bet pašvaldības izveidotās iestādes ir pastarpinātās pārvaldes iestādes. Savukārt šā likuma 5. panta otrā daļa noteic, ka

pastarpinātās pārvaldes iestādes, darbojoties jomā, kas ar likumu nodota attiecīgās atvasinātās publiskās personas autonomā kompetencē, pārstāv šo publisko personu. Atvasinātā publiskā persona ir atbildīga par pastarpinātās pārvaldes iestāžu darbību.

No minētajām tiesību normām nepārprotami izriet, ka pastarpinātās pārvaldes iestādēm juridiskās personības nav. Taču atbilstoši **Darba likuma 4. pantam** par darba devēju var būt juridiskā persona nevis pastarpinātās pārvaldes iestāde (SKC-1278/2010).

*

Darba tiesisko attiecību pārņēmējs, ja tiek likvidēta pašvaldības izpilddirekcija

Pašvaldības izpilddirekcija kvalificējama kā darba devēja **Darba likuma 4. panta** izpratnē un ir tiesīga lemt par personāla atlaišanu sakarā ar izpilddirekcijas likvidāciju. Pašvaldības izpilddirekcijai kā darba devējai piemīt tiesībspēja un rīcībspēja un uz to attiecināmi Darba likumā un citos normatīvajos aktos ietvertie darba devēja pienākumi (SKC-473/2011 *, Gg c-158-172).

*

Atbildētāja darba tiesisko attiecību strīdā, ja pašvaldības departaments tiek reorganizēts

Atbilstoši likuma „Par pašvaldībām” 3. pantam vietējā pašvaldība ir vietējā pārvalde, kas ar pilsoņu vēlētas pārstāvniecības – domes – un tās izveidoto institūciju un iestāžu starpniecību nodrošina likumos noteikto funkciju, kā arī šajā likumā paredzētajā kārtībā Ministru Kabineta doto uzdevumu un pašvaldības brīvprātīgo iniciatīvu izpildi (...). Savukārt, kā noteic minētā likuma 4. pants, realizējot vietējo pārvaldi, pašvaldības likumā noteiktajos ietvaros ir publisko tiesību subjekts, bet privāttiesību jomā pašvaldībām ir juridiskas personas tiesības.

Departaments ir atzīstams par darba devēju **Darba likuma 4. panta** izpratnē ar visām no tā izrietošām sekām, proti, darba līguma uzteikšanu un tiesībām pārstāvēt sevi kā darba devēju tiesā (SKC-525/2011).

*

Pašvaldības iestādes likvidācijas sekas

To, ka **Darba likuma 4. pants** nav tulkojams sašaurināti, apstiprina judikatūra, kas jautājumā par minētās tiesību normas interpretāciju izveidojusies tiesisko apstākļu ziņā līdzīgās lietās un kurai atbilstoši pašvaldības iestādei kā darba devējai piemīt tiesībspēja un rīcībspēja, tāpēc uz to attiecināmi Darba likuma un citos normatīvos aktos ietvertie darba devēja pienākumi (sk. *Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 19. janvāra sprieduma lietā Nr. SKC-473 12. punktu un 2011. gada 16. februāra sprieduma lietā Nr. SKC-525 10.3. punktu*).

Apstāklis, ka, pamatojoties uz Rīgas domes lēmumu, notikusi pašvaldības iestādes likvidācija, nepārvērš pašvaldību par šajā iestādē nodarbināto darbinieku darba devēju (SKC-595/2011).

*

Darba likuma 4. panta tulkošana un 101. panta pirmās daļas 9., 10. punkta piemērošana

To, ka **Darba likuma 4. pants** nav tulkojams sašaurinoši, apstiprina judikatūra, kas jautājumā par minētās tiesību normas interpretāciju izveidojusies tiesisko apstākļu ziņā līdzīgās lietās un kurai atbilstoši pašvaldības iestādei kā darba devējai piemīt tiesībspēja un rīcībspēja, tāpēc uz to attiecināmi Darba likuma un citos normatīvos aktos ietvertie darba devēja pienākumi (sk. *Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 19. janvāra sprieduma lietā Nr. SKC-473 12. punktu un 2011. gada 16. februāra sprieduma lietā Nr. SKC-525 10.3. punktu*) (SKC-695/2011).

*

Pašvaldības darba devējas statuss

Darba likuma 4. pants nav tulkojams sašaurināti, apstiprina judikatūra, kas jautājumā par minētās tiesību normas interpretāciju izveidojusies tiesisko apstākļu ziņā līdzīgās lietās un kurai atbilstoši pašvaldības iestādei kā darba devējai piemīt tiesībspēja un rīcībspēja, tāpēc uz to attiecināmi Darba likuma un citos normatīvos aktos ietvertie darba devēja pienākumi (skat. *Senāta 2011. gada 19. janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-473/2011, 2011. gada 16. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-525/2011, 2011. gada 23. marta spriedumu lietā Nr. SKC-695/2011, 2011. gada 22. jūnija spriedumu lietā Nr. SKC-997/2011*) (SKC-783/2011).

*

Izpilddirekcija kā darba devēja

Rīgas dome noteikusi izpilddirektoram kompetenci pieņemt darbā un atlaist no darba izpilddirekcijas darbiniekus.

To, ka **Darba likuma 4. pants** nav tulkojams sašaurinoši, apstiprina judikatūra, kas jautājumā par minētās tiesību normas interpretāciju izveidojusies tiesisko apstākļu ziņā līdzīgās lietās un kurai atbilstoši pašvaldības iestādei kā darba devējai piemīt tiesībspēja un rīcībspēja, tāpēc uz to attiecināmi Darba likuma un citos normatīvos aktos ietvertie darba devēja pienākumi. (sk. *Senāta spriedums lietā Nr. SKC-473/2011, Nr. SKC-525/2011, Nr. SKC-595/2011, Nr. SKC-695/2011*)

Pašvaldības izpilddirekcija kā pašvaldības iestāde ir darba tiesisko attiecību subjekts ar visām no tā izrietošajām sekām, tostarp tiesībām uzteikt darba līgumu, tiesībām būt pusei civilprocesā u. tml. Tas apstāklis, ka, pamatojoties uz Rīgas domes lēmumu, notikusi pašvaldības iestādes likvidācija, nepārvērš pašvaldību par šajā iestādē nodarbināto darbinieku darba devēju (SKC-997/2011).

5. pants

Darba devēja pienākums piedāvāt citu darbu arī citā darba devēja uzņēmumā (iestādē)

Darba likuma 101. panta ceturtajā daļā noteikts, ka uzteikt darba līgumu šā panta pirmās daļas (...) 9. punktā (tiek samazināts darbinieku skaits) minētā iemesla dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt

citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā. Saskaņā ar minētā likuma **5. pantu** uzņēmums šā likuma izpratnē ir jebkura organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus. Tas nozīmē, ka darba devējam, izpildot Darba likuma 101. panta ceturtās daļas noteikumus, bija jāizvērtē iespēja piedāvāt citu darbu ne tikai tajā uzņēmumā (iestādē), kurā darbinieks strādā, bet arī citā darba devēja uzņēmumā (iestādē), ar to saprotot tās pašas juridiskās personas citu organizatorisku vienību, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus (SKC-730/2011).

*

Vienīgā darbinieka atlaišana uzņēmuma likvidācijas gadījumā

Likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” 10. pantā noteiktais darba devēja pienākums darbinieku skaita samazināšanas gadījumā izvērtēt amatpersonu (darbinieku) rezultātus un kvalifikāciju ir ievērojams gadījumā, ja tiek atlaists viens no darbiniekiem, kas veic tādu pašu vai līdzīgu darbu. Ja tiek likvidēta amata vieta, kuru veic viens darbinieks, un citas pēc veicamajām darba funkcijām līdzīgas amata vietas uzņēmumā nav, darba devējam nepastāv likumā minētā salīdzināšanas iespēja (sk. Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 21. marta spriedumu lietā Nr. SKC-980). Darba likuma 104. pantā minētais termins „uzņēmums” skatāms kopsakarā ar **Darba likuma 5. pantu**, kas nosaka, ka uzņēmums ir jebkura organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus (sk. *Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 205. lpp.*). (SKC-403/2012)

6. pants

Līgumsoda piemērošana, ja vienošanās par konkurences ierobežojumu atzīta par tiesisku
Pušu vienošanās, ar kuru tiek noteikts līgumsods (Civillikuma 1717. pants) par profesionālās darbības ierobežojuma pārkāpšanu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, nav saistāma ar darbinieka stāvokļa pasliktināšanās/nepasliktināšanās vērtējumu pēc **Darba likuma 6. panta**, jo pēc būtības ir ārpus darba tiesiskajām attiecībām. To apliecina tas, ka šāda vienošanās sāk darboties pēc tam, kad savu spēku ir zaudējis attiecīgais darba līgums un reizē ar to persona – savu darbinieka statusu. Šāds secinājums jau ir izteikts Senāta 2008. gada 4. jūnija spriedumā lietā Nr. SKC-377. (SKC-99/2009)

Darba līguma grozījumu atbilstība Darba likuma 6. pantam

Darba līguma grozījumu piedāvājumam saistībā ar Darba likuma 131. pantu, kura pirmā daļa nosaka, ka darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas, kā arī ar Darba likuma Septīto sadaļu „Atpūtas laiks”, jāatbilst **Darba likuma 6. panta pirmajai daļai**, kas nosaka, ka nav spēkā darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas, pretēji normatīvajiem aktiem, pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. (SKC-345/2009)

*

Darbinieka un darba devēja pierādīšanas pienākums izšķirot strīdu, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām

Ja darbinieks nav minējis konkrētus argumentus, kuru dēļ, viņaprāt, 24 stundu darbs maiņās būtu uzskatāms viņam par labvēlīgāku un ērtāku, tad tiesai nav pamata konstatēt **Darba likuma 6. panta pirmās daļas**, 7. panta pirmās un otrās daļas pārkāpumu, turklāt ar noteikto darba grafiku netiek pārkāptas Darba likuma 138. panta piektās daļas (nakts darbs) un 140. panta (summētais darba laiks) prasības. (SKC-935/2011)

7. pants

Prasības celšana uz Darba likuma 7. panta pamata

Darbinieka atsauce prasības pieteikumā uz **Darba likuma 7. panta pirmo un otro daļu** un viedokļa izklāsts tiesas sēdē, ka pret viņu pieļauta diskriminācija, neizsakot lūgumu atlīdzināt morālo kaitējumu un nenosaucot konkrētu summu, kāda viņas ieskatā nepieciešama, lai kompensētu kaitīgās sekas, kas radušās sakarā ar nevienlīdzīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, nav pielīdzināms prasības celšanai. (SKC-561/2010)

*

Baznīcas tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktu

Nepamatots ir viedoklis, ka tiesa piemērojusi tikai Darba likuma normas, bet ignorējusi speciālo tiesību normu, t. i., LELB likuma 13. panta pirmo daļu, jo, pirmkārt, šī norma darba līguma uzteikšanas un uzteikuma apstrīdēšanas kārtību neregulē, kas izslēdz pamatu runāt par pretrunām starp Darba likumā ietvertajām vispārējām tiesību normām un minēto speciālo normu. Citiem vārdiem, norādītā speciālā tiesību norma nesatur tādas noteikumus, kas ierobežo vispārējo tiesību normu piemērošanu. Otrkārt, šajā normā paredzētā baznīcas tiesība atkāpties no **Darba likuma 7. un 29. pantā** noteiktā atšķirīgas attieksmes aizlieguma, turklāt tikai gadījumā, ja attiecīgā veida reliģiskā pārliecība ir darba veikšanas vai nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, ņemot vērā reliģiskās organizācijas ētosu (šā likuma 29. panta desmitās daļas redakcijā, kas bija spēkā līdz 2010. gada 25. martam), nenozīmē pilnīgas rīcības brīvības piešķirumu LELB kārtot ar darba attiecību nodibināšanu, grozīšanu un izbeigšanu saistītos jautājumus, kas skar tās darbiniekus, izņemot garīgo personālu, kādā citā, ārpus Darba likuma regulējuma esošā procedūrā, t. i., tai ir pienākums ievērot Darba likuma 26. nodaļā ietvertās normas, kas nosaka darba tiesisko attiecību izbeigšanas kārtību. (SKC-762/2011)

*

Par darbinieka un darba devēja pierādīšanas pienākumu izšķirt strīdu, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām

Ja darbinieks nav minējis konkrētus argumentus, kuru dēļ, viņaprāt, 24 stundu darbs maiņās būtu uzskatāms viņam par labvēlīgāku un ērtāku, tad tiesai nav pamata

konstatēt **Darba likuma** 6. panta pirmās daļas, **7. panta pirmās un otrās daļas** pārkāpumu, turklāt ar noteikto darba grafiku netiek pārkāptas Darba likuma 138. panta piektās daļas (nakts darbs) un 140. panta (summētais darba laiks) prasības. (SKC-935/2011)

*

Darba devēja rīkojumu atzīšana par spēkā neesošiem kā patstāvīgs prasījums

Atbilstoši šā **likuma 7. panta pirmajai daļai** ikvienai individuāla tiesību strīda pusei ir tiesības vērsties tiesā, ja individuāls tiesību strīds nav izšķirts uzņēmumā. To paredz arī Darba likuma 30. pants. Prasības papildinājumos izteiktais lūgums par darba devējas izdoto rīkojumu atzīšanu par spēkā neesošiem ir patstāvīgs prasījums Civilprocesa likuma 127., 128. panta izpratnē, tādēļ tiesas pienākums ir to izlemt pēc būtības. (SKC-353/2012)

9. pants

Morālā kaitējuma piedziņa darba strīdā

Senāta ieskatā, tiesa pamatoti konstatējusi aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, kas bijis pamats morālā kaitējuma atlīdzībai atbilstoši Darba likuma 29. panta astotajai daļai. Nelabvēlīgu seku radīšana nav atļauta kā tāda, bet gan atļauta ar mērķi sodīt darbinieku, jo viņš informējis kompetentās iestādes par aizdomām noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā (**Darba likuma 9. pants**). (SKC-761/2012)

*

11. pants

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta piemērošanas priekšnoteikumi

Atbilstoši **Darba likuma 11. panta pirmās daļas 5. punktam** darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir tiesības rīkot darbinieku sapulces uzņēmumu teritorijā un telpās. Savukārt **Darba likuma 11. panta ceturtā daļa** noteic, ka darbinieku pārstāvju tiesības izmantojamas tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti. (SKC-578/2011)

16. pants

Termiņa tecējums darba lietās

Atšķirībā no Civilprocesa likuma 47. un 48. pantā noteiktā, – termiņš, kas skaitāms mēnešos, sākas nākamajā dienā pēc datuma vai pēc notikuma, kas nosaka tā sākumu, **Darba likuma 16. pants** strikti nosaka, ka termiņa tecējums sākas tieši tajā datumā vai tā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka šā termiņa sākumu. Ievērojot to, ka prasība izriet no darba tiesiskajām attiecībām, strīds izlemjams atbilstoši Darba likuma noteikumiem. Tādēļ prasītājas atsauce uz Civilprocesa likuma normām, kas reglamentē termiņa tecējumu, nav pamatota. (SKC-117/2009)

*

Darba sludinājuma juridiskā daba

2. Pieteikums par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu iesniedzams ne vēlāk kā divu nedēļu laikā no dienas, kad zudis prasības termiņa nokavējuma pamats. Ja prasības termiņa nokavējuma pamats zudis brīvdienā vai svētku dienā, termiņa tecējums pieteikuma iesniegšanai par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu sākas nākamajā darba dienā. **Darba likuma 16. panta piektā daļa**, 123. panta trešā daļa. (SKC-366/2009)

*

Termiņa aprēķināšana

Lai noteiktu, kad beidzās likumā noteiktais mēneša termiņš un kura bija prasītājas pēdējā darba diena, ir jāvadās pēc **Darba likuma 16. panta trešās daļas**, kurā noteikts, ka termiņš, kas skaitāms mēnešos, izbeidzas termiņa pēdējā mēneša attiecīgajā datumā.

Aprēķinot termiņu, atbilstoši **Darba likuma 16. panta pirmajai daļai** ņemams vērā, ka termiņš sākas datumā vai tā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka šā termiņa sākumu.

Ar „attiecīgo” datumu, kad beidzas mēneša termiņš, likumdevējs ir domājis nākamā mēneša iepriekšējās dienas datumu, kas konkrētajā gadījumā ir 7. janvāris, jo ar 8. janvāri jau sākas otrā mēneša skaitījums. To uzskatāmi apliecina jau minētais piemērs, kad termiņa skaitījums sākas mēneša 1. datumā (SKC-372/2008, SKC-899/2009). (SKC-849/2011*, Gg c-173-181)

17. pants

Darba koplīgumā noteikto sociālās aizsardzības garantiju attiecināmība uz valdes locekli

Ievērojot, ka jautājumus par kapitālsabiedrības valdes locekļa tiesībām un sociālās aizsardzības garantijām speciālās tiesību normas (Komerclikums) nereglamentē, ļauj secināt, ka argumentācija par pamata neesamību Darba likuma normu piemērošanai konkrētā strīda izšķiršanā nav pareiza.

Motivēdama spriedumā izdarīto atzinumu, ka valdes locekle nevar pretendēt uz darba koplīgumā paredzēto atļaišanas pabalstu (kompensāciju), tiesa atsaukusies uz Komerclikuma 221. panta astoto daļu (valdes loceklim atlīdzību nosaka ar padomes vai dalībnieku lēmumu) un apstākli, ka sabiedrības dalībnieki nav lēmuši par valdes locekles tiesībām uz minēto pabalstu.

Uzņēmējsabiedrības dalībnieku lēmuma pieņemšanu jautājumā par darba koplīguma noslēgšanu likums neprasa (**Darba likuma 17. panta pirmā daļa**, 18. panta pirmā daļa). (SKC-3/2010)

*

Atlaišanas pabalsts pašvaldības institūcijas darbiniekam

Ņemot vērā likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” 1. pantā noteikto mērķi ierobežot visu valsts un pašvaldību institūciju izdevumus amatpersonu un darbinieku atlīdzībai, kā arī to, ka šis likums attiecībā pret **Darba likuma 17. panta otrās daļas 1. punktu** un darba koplīgumu uzskatāms par speciālo normatīvo aktu atlīdzības noteikšanai valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” 11. pantā paredzētās tiesiskās sekas attiecībā uz izmaksājamo atļaišanas pabalstu apmēriem ir izsmeļošas un nav tulkojamas paplašināti. (SKC-441/2012)

18. pants

Darba koplīgumā noteikto sociālās aizsardzības garantiju attiecināmība uz valdes locekli

Ievērojot, ka jautājumus par kapitālsabiedrības valdes locekļa tiesībām un sociālās aizsardzības garantijām speciālās tiesību normas (Komerclikums) nereglamentē, ļauj secināt, ka argumentācija par pamata neesamību Darba likuma normu piemērošanai konkrētā strīda izšķiršanā nav pareiza.

Motivēdama spriedumā izdarīto atzinumu, ka valdes locekle nevar pretendēt uz darba koplīgumā paredzēto atļaišanas pabalstu (kompensāciju), tiesa atsaukusies uz Komerclikuma 221. panta astoto daļu (valdes loceklim atlīdzību nosaka ar padomes vai dalībnieku lēmumu) un apstākli, ka sabiedrības dalībnieki nav lēmuši par valdes locekles tiesībām uz minēto pabalstu.

Uzņēmēj sabiedrības dalībnieku lēmuma pieņemšanu jautājumā par darba koplīguma noslēgšanu likums neprasa (**Darba likuma 17. panta pirmā daļa, 18. panta pirmā daļa**). (SKC-3/2010)

*

Pašvaldības izpilddirektora tiesiskais statuss, parakstot darba koplīgumu

Pilsētas izpilddirektore, parakstot darba koplīgumu, ir rīkojusies nevis savā vārdā, bet gan cita tiesību subjekta, proti, pilsētas pašvaldības vārdā, jo pašvaldība, tāpat kā jebkura cita juridiska persona, ir spējīga rīkoties tikai caur tās pārstāvjiem (amatpersonām). Viņai sakarā ar viņas amata pienākumiem bija pilnvarojums parakstīt šādus dokumentus darba devējas vārdā. Tajā pat laikā tiesiskajās attiecībās ar pašvaldību izpilddirektore ir darba ņēmēja (darbiniece), kura saskaņā ar darba līgumu izpildīja pilsētas izpilddirektora pienākumus. Tādējādi par nepamatotu atzīstams secinājums, ka viņa bijusi šī darba koplīguma slēdzējpusē un tāpēc uz viņu nav attiecināmas koplīgumā paredzētās sociālās garantijas. (**Darba likuma 18. panta pirmā daļa**) (SKC-1184/2010)

*

26. pants

Pārstāvētās personas prasītājas statuss

Jebkurai prasībai, atbilstoši Civilprocesa likuma 1. panta noteikumiem, jābūt vēstai uz konkrēta tiesību vai interešu aizskāruma vai apstrīdējuma novēršanu. Saskaņā ar Civilprocesa likuma 88. panta pirmo daļu personai pašai ir tiesības aizstāvēt savas aizskartās vai apstrīdētās tiesības. Citu personu tiesības un ar likumu aizsargātās intereses var aizstāvēt likumā paredzētos gadījumos. Šādas tiesības likuma „Par arodbiedrībām” 14. pantā un **Darba likuma 26. pantā** ir paredzētas darbinieku pārstāvībai aroda organizācijai, tādēļ persona, kuras interesēs lieta uzsākta, kļūst par prasītāju lietā. (SKC-443/2010*)

28. pants

Līgumsoda piemērošana, ja vienošanās par konkurences ierobežojumu atzīta par tiesisku

No Darba likuma 84. panta nosaukuma vien izriet, ka vienošanās par konkurences ierobežojumu neietekmē darbinieka tiesisko stāvokli darba attiecību pastāvēšanas laikā, bet attiecas uz laika posmu pēc darba attiecību pārtraukšanas. Līdz ar to, tulkojot **Darba likuma 28. pantu** un 84. pantu pēc to jēgas un satura, vienošanās par konkurences ierobežojumu atzīstama par patstāvīgu līgumu. (SKC-99/2009)

*

Darba izpilde kā priekšnoteikumu darba samaksas saņemšanai

Darba likuma 28. panta otrajā daļā noteikts, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu. No minētās normas izriet, ka primārais darba līgumā ir noteikta darba veikšana, kas rada darba devēja pienākumu samaksāt par padarīto darbu. To apliecina arī tiesas piemērotais Darba likuma 59. pants, kurā definēts darba samaksas jēdziens – darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kā arī Darba likuma 3. pants, kas noteic, ka darbinieks (..) uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu (..). Tātad tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais darba līgums, bet līgumā noteiktā darba izpilde.

Darbinieks darbu nav veicis, līdz ar to darba samaksa (starpība starp darba algu un aprēķināto slimības pabalstu, vēlāk invaliditātes pensiju), pamatojoties uz Darba likuma 28. panta otro daļu, 59. pantu, viņam nepienākas. (SKC-98/2010)

*

„Darba samaksas” jēdziens

Tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais darba līgums, bet līgumā noteiktā darba izpilde (sk. 2006. gada 20. decembra spriedums lietā Nr. SKC-571, 2007. gada 14. februāra spriedums lietā Nr. SKC-907, 2010. gada 13. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-98, u. c.). **Darba likuma 28. panta otrajā daļā** noteikts, ka ar darba līgumu

darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu. No minētās normas izriet, ka primārais darba līgumā ir noteikta darba veikšana, kas rada darba devēja pienākumu samaksāt par padarīto darbu. To apliecina arī tiesas piemērotais Darba likuma 59. pants, kurā definēts darba samaksas jēdziens – darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kā arī Darba likuma 3. pants, kas noteic, ka darbinieks (..) uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu (..). (SKC-1007/2010)

*

Notiesāto personu darba tiesisko attiecību juridiskā daba

Notiesāto personu, kuras izcieš sodu brīvības atņemšanas iestādēs, nodarbināšanai cietuma saimnieciskajā apkalpē, kā arī samaksai par darbu pieteikumā norādītajā laika posmā piemita varas un pakļautības attiecību nevis uz darba līguma pamata, t.i., **Darba likuma 28. panta pirmajā daļā** paredzētajā kārtībā nodibināto privāttiesisko attiecību raksturs.

Līdz ar to brīvības atņemšanas iestādes rīkojums par pieteicēja iesaistīšanu darba cietuma saimnieciskajā apkalpē un par darba samaksas noteikšanu, kā to pareizi norādījusi tiesa, Administratīvā procesa likuma 1. panta trešās daļas izpratnē atzīstams par administratīvu aktu, kura tiesiskums pārbaudāms minētajā likumā paredzētajā kārtībā. (SKC-1088/2010)

*

Līguma juridiskā kvalifikācija un no tās izrietošās sekas

Ja puses faktiski vienojās par darba līguma būtiskām sastāvdaļām atbilstoši **Darba likuma 28. panta otrās daļas** noteikumiem (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), tad nav pamata secināt, ka bijusi vienošanās par uzņēmuma līguma noslēgšanu, kura priekšmets saskaņā ar Civillikuma 2179. panta otro daļu ir konkrēts darba rezultāts. (SKC-205/2011)

29. pants

Ienākuma nodokļa un sociālās apdrošināšanas iemaksa, izpildot spriedumu par darba samaksu darbiniekam

Darba attiecībās morālā kaitējuma atlīdzināšanas pienākums atbilstoši **Darba likuma 29. panta** astotajai daļai rodas vienīgi atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma gadījumā. Katrs līguma pārkāpums rada neērtības un vilšanos otram līdzējam. Taču neērtības, kas parastos apstākļos sagaidāmas kā līguma neizpildes sekas, nevar tikt atzītas par morālo kaitējumu, kura atlīdzināšana pieļaujama saskaņā ar Civillikuma 1635. panta noteikumiem. (SKC-220/2010*, Gg c-86-94)

*

Morālā kaitējuma atlīdzināšanas pienākums darba attiecībās

Darba attiecībās morālā kaitējuma atlīdzināšanas pienākums darba devējam rodas vienīgi atbilstoši **Darba likuma 29. panta astotajai daļai** (Senāta 2010. gada 13. janvāra spriedums lietā Nr.SK-220). (SKC-284/2011)

*

Baznīcas tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktu

Nepamatots ir viedoklis, ka tiesa piemērojusi tikai Darba likuma normas, bet ignorējusi speciālo tiesību normu, t. i., LELB likuma 13. panta pirmo daļu, jo, pirmkārt, šī norma darba līguma uzteikšanas un uzteikuma apstrīdēšanas kārtību neregulē, kas izslēdz pamatu runāt par pretrunām starp Darba likumā ietvertajām vispārējām tiesību normām un minēto speciālo normu. Citiem vārdiem, norādītā speciālā tiesību norma nesatur tādus noteikumus, kas ierobežo vispārējo tiesību normu piemērošanu. Otrkārt, šajā normā paredzētā baznīcas tiesība atkāpties no **Darba likuma 7. un 29. pantā** noteiktā atšķirīgas attieksmes aizlieguma, turklāt tikai gadījumā, ja attiecīgā veida reliģiskā pārliecība ir darba veikšanas vai nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, ņemot vērā reliģiskās organizācijas ētosu (šā likuma 29. panta desmitās daļas redakcijā, kas bija spēkā līdz 2010. gada 25. martam), nenozīmē pilnīgas rīcības brīvības piešķirumu LELB kārtot ar darba attiecību nodibināšanu, grozīšanu un izbeigšanu saistītos jautājumus, kas skar tās darbiniekus, izņemot garīgo personālu, kādā citā, ārpus Darba likuma regulējuma esošā procedūrā, t. i., tai ir pienākums ievērot Darba likuma 26. nodaļā ietvertās normas, kas nosaka darba tiesisko attiecību izbeigšanas kārtību. (SKC-762/2011*)

*

Darbinieka un darba devēja pierādīšanas pienākums risinot strīdu, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām

Ja darbinieks nav minējis konkrētus argumentus, kuru dēļ, viņaprāt, 24 stundu darbs maiņās būtu uzskatāms viņam par labvēlīgāku un ērtāku, tad tiesai nav pamata konstatēt Darba likuma 6. panta pirmās daļas, 7. panta pirmās un otrās daļas pārkāpumu, turklāt ar noteikto darba grafiku netiek pārkāptas Darba likuma 138. panta piektās daļas (nakts darbs) un 140. panta (summētais darba laiks) prasības.

Tiesa nevar konstatēt atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu vai diskrimināciju, ja atbilstoši **Darba likuma 29. panta trešās un devītās daļas** noteikumiem darba devēja pierādījusi diskriminācijas neesamību. (SKC-935/2011)

*

„Apgrieztās pierādīšanas princips”, ja darbinieks norāda uz apstākļiem, kas pirmšķietami var liecināt par iespējamo diskrimināciju (Darba likuma 29. panta trešā daļa)

1. Atbilstoši Eiropas Savienības tiesas judikatūrai diskriminācijas lietās pierādīšanas pienākuma pāreja no darbinieka uz darba devēju nosakāma, nevis pamatojoties uz pierādījumiem, kas apliecina šāda fakta esamību, bet gan norādot uz apstākļiem, kas var pirmšķietami (prima facie) liecināt par iespējamo diskrimināciju

(sk. sal. Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 70. lpp., Eiropas Savienības tiesas spriedums lietā C-172/92 Dr. Pamela Mary Enderby v. Frechay Health Authority and Secretary of State for Health, European Court reports 1993 I-05535 lpp., 18. paragrāfs).

2. Tā kā sliktāka izturēšanās maternitātes dēļ vienmēr atzīstama par tiešo diskrimināciju (sk. sal. K. Dupate. Eiropas Savienības tiesu prakse darba tiesībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011, 40., 41. lpp., Eiropas savienības tiesas spriedumi lietās C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus (1990), ECR page I-03941, C-207/98, Silke-Karin Mahlburg and Land Maklenburg-Vorpommern, ECR, 2000, I-549), tad sliktāku darba apstākļu, t. sk., darba samaksas samazināšana maternitātes dēļ būs tieša diskriminācija uz dzimuma pamata. Ja darbiniece, atgriežoties no pēcdzemdību vai bērna kopšanas atvaļinājuma, maternitātes laikā netiek nodrošināta ar darbu iepriekšējā darba vietā un ar iepriekšējo atalgojumu, bet, tieši pretēji, tiek pārcelta uz mazāk atalgotu darbu, saglabājot darba vietu un iepriekšējo atalgojumu šīs darbinieces aizvietotājam, tad minētais apstāklis var liecināt par tiešo diskrimināciju uz dzimuma pamata, t. i., darba devējam minētais apstāklis jāatspēko, pierādot, ka nav notikusi tieša vai netieša diskriminācija. (Darba likuma 29. panta trešā daļa). (SKC-684/2012*)

*

Morālā kaitējuma piedziņa darba strīdā

Senāta ieskatā, tiesa pamatoti konstatējusi aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, kas bijis pamats morālā kaitējuma atlīdzībai atbilstoši **Darba likuma 29. panta astotajai daļai**. Nelabvēlīgu seku radīšana nav atļauta kā tāda, bet gan atļauta ar mērķi sodīt darbinieku, jo viņš informējis kompetentās iestādes par aizdomām noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā (Darba likuma 9. pants).

Viedoklis, ka morālā kaitējuma atlīdzināšana darba tiesiskajās attiecībās ir izvērtējama atbilstoši Darba likuma 29. panta astotajai daļai, jau izteikts Senāta 2010. gada 13. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-220. (SKC-761/2012)

30. pants

Darba strīdu izšķiršanas kārtība

Tas, ka strīds par virsstundu un nakts darba samaksu starp pusēm kā individuāls tiesību strīds vispirms būtu izšķirams uzņēmumā, nav pretrunā Darba strīdu likuma 5. panta pirmajai daļai (individuāli tiesību strīdi pēc iespējas izšķirami uzņēmumā pārrunās starp darbinieku un darba devēju) bet, ja minētais strīds netika izšķirts, to izšķir tiesa, kas, savukārt, atbilst **Darba likuma 30. pantam** (individuāli tiesību strīdi, ja nav izšķirti uzņēmumā, izšķirami tiesā). (SKC-106/2009)

*

Darba devēja rīkojumu atzīšana par spēkā neesošiem kā patstāvīgs prasījums
Atbilstoši šā likuma 7. panta pirmajai daļai ikvienai individuāla tiesību strīda pusei ir tiesības vērsties tiesā, ja individuāls tiesību strīds nav izšķirts uzņēmumā. To paredz arī **Darba likuma 30. pants**. Prasības papildinājumos izteiktais lūgums par darba devējas izdoto rīkojumu atzīšanu par spēkā neesošiem ir patstāvīgs prasījums Civilprocesa likuma 127., 128. panta izpratnē, tādēļ tiesas pienākums ir to izlemt pēc būtības. (SKC-353/2012)

*

Neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas piedziņas noilgums

Ņemot vērā Augstākās tiesas Senāta 2010. gada 10. novembra spriedumā lietā Nr. SKC-667 norādīto par **Darba likuma 30.**, 31. panta pirmās daļas, 149. panta pirmās, trešās un piektās daļas iztulkošanu un piemērošanu, Senāta ieskatā, nav pieņemams viedoklis par to, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir absolūtas, ar to apzīmējot pienākumu samaksāt kompensāciju nevis tikai par pēdējiem diviem gadiem, bet par neierobežoti ilgu pagātnes laiku. (SKC-363/2012)

31. pants

Darbinieka likumīgo tiesību aizskārums iestāšanās brīdis

Darba likuma 31. panta pirmā daļa noteic, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā (...).

Lai noteiktu, vai darbinieks savas prasījuma tiesības izmantojis minētajā normā paredzētajā termiņā, ir nepieciešams konstatēt to rašanās laiku. (SKC-1055/2009)

*

Darba likuma 122. panta neattiecināmība uz 42. pantu.

2. Darba likuma 122. pantā noteikto viena mēneša procesuālo termiņu prasības celšanai par darba devēja uzteikuma apstrīdēšanu nav pamata attiecināt uz šā likuma 42. pantu.

Darba likuma 31. pantam, kas reglamentē noilguma termiņu. Saskaņā ar šā panta pirmo daļu visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš. Darba likuma 42. pantā nav noteikts īsāks termiņš par diviem gadiem. (SKC-365/2010)

*

Darba likuma 31. panta otrās daļas un 150. panta trešās daļas tulkojums

Darba likuma 31. panta otrā daļa noilguma termiņu saista ar aprēķina, kas reglamentēts Darba likuma 71. pantā, nevis izziņas (64. pants) izsniegšanu/neizsniegšanu.

Atbilstoši Darba likuma 150. panta trešajai daļai darbinieks var prasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus. Darba likumā nav aizlieguma piešķirt atvaļinājumu arī ātrāk. Piešķirot kārtējo atvaļinājumu pēc trīs mēnešiem pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas, nav pieļauts Darba likuma normu pārkāpums. Būtiski, ka arī paši darbinieki šādu darba devēja rīkojumu/

ricību nav lūguši atzīt par prettiesisku vai spēkā neesošu, pēc būtības to akceptējot. (SKC-1210/2010*)

*

Valsts atbildības princips publisko tiesību jomā par atbildes nesniegšanu uz iesniegumu un Darba likuma 31. panta pirmās daļas piemērošanu morālā kaitējuma piedziņā.

Judikatūrā nostiprinājusies atziņa – ja pieteicējs vērsies tiesā ar pieteikumu par to, ka viņam likumā noteiktā termiņā nav sniegta atbilde uz iesniegumu likuma „Iesniegumu, sūdzību un priekšlikumu izskatīšanas kārtība valsts un pašvaldību institūcijās” vai Informācijas atklātības likuma izpratnē, kā arī, ja pieteicējs vērsies tiesā, sūdzoties, ka iestāde neizdod administratīvo aktu, šāds pieteikums izskatāms kā pieteikums attiecīgi par faktisko rīcību vai administratīvā akta izdošanu Administratīvā procesa likumā paredzētajā kārtībā (sk. Senāta 2005. gada 12. aprīļa lēmuma Nr. SKA-152 [16] punktu, 2005. gada 9. augusta lēmuma Nr. SKA-334 [8] punktu, 2006. gada 11. aprīļa lēmuma Nr. SKA-223 [14] punktu).

Nepamatotu tiesību aizskāruma gadījumā ikvienam ir tiesības uz atbilstīgu atbildzinājumu (Satversmes 92. pants). No minētās normas izriet valsts atbildības princips publisko tiesību jomā, kas detalizēti regulēts Administratīvā procesa likuma 8. nodaļā un Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likumā (spēkā no 2005. gada 1. jūlija). Atbilstoši šo likumu nosacījumiem personai ir tiesības prasīt atlīdzinājumu par mantiskajiem zaudējumiem vai personisko kaitējumu, arī morālo kaitējumu, kas tai nodarīts ar administratīvo aktu vai iestādes faktisko rīcību.

Darba likuma 31. panta pirmā daļa noteic, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā (..).

Tiesību doktrīnā norādīts, ka noilguma institūts civiltiesībās ir veidots ar mērķi novērst ilgstošu nenoteiktību mantiskajās attiecībās, radīt skaidrību par tiesībām un pienākumiem, kas varētu būt par strīda priekšmetu, bet ieinteresētā persona ilgstoši nav centusies panākt savu tiesību atzīšanu vai realizēšanu. (..) saistību tiesība izbeidzas, ja tiesīgā persona to neizlieto likumā noteiktā termiņā, ko sauc par noilguma termiņu (sk. *Civillikuma komentāri. Ceturtā daļa. Saistību tiesības. Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. – R.: Mans īpašums, 1998., 357. lpp.*)(SKC-89/2011)

*

Prasības iesniegšanas un zaudējumu un morālā kaitējuma atlīdzības prasījumu noilguma termiņi

Atbilstoši Civilprocesa likuma 133. panta trešajai daļai prasības pieteikums (kopā ar tiesai iesniegto dokumentu, ar kuru novērsti trūkumi) uzskatāms par iesniegtu dienā, kad tas pirmo reizi iesniegts tiesai, tātad ievērojot Darba likuma 122. pantā noteikto viena mēneša termiņu.

Darba likuma 122. pantā kā speciālajā tiesību normā noteiktais viena mēneša termiņa noilgums attiecināms vienīgi uz prasījumu par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Prasījumiem par zaudējumu atlīdzību par neveikto darbu un morālā kaitējuma atlīdzību sakarā ar darbinieces diskrimināciju darba vietā noilguma termiņš

nosakāms pēc vispārējās tiesību normas, t. i., **Darba likuma 31. panta**, kas paredz divu (vai trīs) gadu noilguma termiņu, ja likumā tas nav noteikts īsāks. (SKC-654/2011)

*

Neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas piedziņas noilgums

Ņemot vērā Augstākās tiesas Senāta 2010. gada 10. novembra spriedumā lietā Nr. SKC-667 norādīto par **Darba likuma 30., 31. panta pirmās daļas**, 149. panta pirmās, trešās un piektās daļas iztulkošanu un piemērošanu, Senāta ieskatā, nav pieņemams viedoklis par to, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir absolūtas, ar to apzīmējot pienākumu samaksāt kompensāciju nevis tikai par pēdējiem diviem gadiem, bet par neierobežoti ilgu pagātnes laiku. (SKC-363/2012)

33. pants

Informācijas vākšana par darbinieku

Lai arī **Darba likuma 33. panta otrā daļa** attiecas uz intervijām, visā darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā ir aizliegta diskriminācija (sk. *Darba likuma 29. un 95. pantu*) un nelabvēlīgu seku radīšana darbiniekam (sk. *Darba likuma 9. pantu*), tāpēc, noslēdzot darba līgumu, kā arī pēc tā noslēgšanas, darba devējs ir tiesīgs vākt tikai tādu informāciju, kas objektīvi saistīta ar darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un veicamo darbu. (SKC-454/2012)

39. pants

Lietas izskatīšanas robežas un tiesas kompetence

Ja katrs no darba līgumiem pēc sava satura un formas ir ticis noslēgts kā pilnīgi patstāvīgs līgums ar līguma priekšmeta, darbu izpildes termiņa un atlīdzības, pušu tiesību un pienākumu, līguma darbības termiņa u. c. līguma noteikumu detalizētu izklāstu, atzīstams, ka katrs nākamais līgums no tā parakstīšanas brīža pēc būtības ir atcēlis iepriekšējo, izsakot to jaunā redakcijā. (**Darba likuma 39. pants**). (SKC-966/2010*)

40. pants

Darba līguma noslēgšana par apsardzes pienākumu pildīšanu

Mutiski noslēgts darba līgums rada tādas pašas sekas kā rakstveidā izteikts līgums, bet tas neatbrīvo darba devēju no pienākuma noslēgt rakstveida darba līgumu (**Darba likuma 40. panta pirmā daļa**, 41. panta pirmā daļa). (SKC-974/2009)

*

Darba līguma grozīšanas forma

Darba likuma 97. pants noteic, ka darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties. Šajā gadījumā attiecīgi piemērojami **Darba likuma 40. panta noteikumi**. Lai arī tas nav expressis verbis norādīts Darba likuma 97. pantā, Senāts atzīst, ka darba līguma grozījumiem pēc analogijas piemērojami arī

citi nosacījumi, kas reglamentē darba līguma formu, proti, Darba likuma 41. panta pirmā un otrā daļa, un gadījumā, ja darbinieks un darba devējs ir uzsākuši izpildīt darbu atbilstoši rakstveidā nenoformētajiem darba līguma grozījumiem, rakstveida formas neievērošanai ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktiem darba līguma grozījumiem, un puses var prasīt šādu grozījumu izteikšanu rakstveidā. (SKC-821/2010)

*

Darba veikšanas vietas juridiskais tvērums **Darba likuma 40. panta otrās daļas 4. punkta izpratnē**

Darba likuma 40. pants reglamentē darba līguma formu un tā otrās daļas 4. punkts noteic, ka darba līgumā jānorāda darba vieta. Ja darba līgumā darba vieta atrunāta kā mobila (t. i., tā var tikt mainīta darba pienākumu pildīšanas procesā), tad darba devējam šīs izmaiņas nav jāformē kā grozījumi darba līgumā. Taču darba devēja pienākums ir informēt darbinieku par viņa darba vietu. Turklāt, neatkarīgi no noteiktās darba vietas, darba devējs ir tiesīgs Darba likumā paredzētā kārtībā darbinieku nosūtīt komandējumā. (SKC-489/2012)

41. pants

Darba līguma noslēgšana par apsardzes pienākumu pildīšanu

Mutiski noslēgts darba līgums rada tādas pašas sekas kā rakstveidā izteikts līgums, bet tas neatbrīvo darba devēju no pienākuma noslēgt rakstveida darba līgumu (**Darba likuma 40. panta pirmā daļa, 41. panta pirmā daļa**). (SKC-974/2009)

*

Darba līguma grozīšanas forma

Darba likuma 97. pants noteic, ka darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties. Šajā gadījumā attiecīgi piemērojami **Darba likuma 40. panta** noteikumi. Lai arī tas nav expressis verbis norādīts Darba likuma 97. pantā, Senāts atzīst, ka darba līguma grozījumiem pēc analogijas piemērojami arī citi nosacījumi, kas reglamentē darba līguma formu, proti, **Darba likuma 41. panta pirmā un otrā daļa**, un gadījumā, ja darbinieks un darba devējs ir uzsākuši izpildīt darbu atbilstoši rakstveidā nenoformētajiem darba līguma grozījumiem, rakstveida formas neievērošanai ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktiem darba līguma grozījumiem, un puses var prasīt šādu grozījumu izteikšanu rakstveidā. (SKC-821/2010)

*

Rakstiskās līguma formas neievērošanas sekas

Likumā noteiktās rakstiskās formas neievērošana automātiski nepadara darījumu par spēkā neesošu. Tas izriet gan no Civillikuma 1488. panta noteikumiem, gan arī no **Darba likuma 41. panta** noteikumiem par līguma rakstveida formas neievērošanas sekām. Atbilstoši šī panta noteikumiem, darbiniekam ir dotas tiesības prasīt līguma izteikšanu rakstveidā, izmantojot jebkurus pierādījumus, kas liecina par darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un to saturu. Savukārt, ja kaut viena no pusēm ir

uzsākusi veikt noligtos pienākumus, rakstveida formai neatbilstošam līgumam ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktam. Senāts uzskata, ka arī uz vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu rakstiskās formas neievērošanas sekām ir attiecināmi šie noteikumi. (SKC-910/2011)

42. pants

Darba likuma 122. panta neattiecināmība uz 42. pantu.

2. **Darba likuma 122. panta** noteikto viena mēneša procesuālo termiņu prasības celšanai par darba devēja uzteikuma apstrīdēšanu nav pamata attiecināt uz šā likuma **42. pantu**.

Darba likuma 31. pantam, kas reglamentē noilguma termiņu. Saskaņā ar šā panta pirmo daļu visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts isāks noilguma termiņš. Darba likuma 42. pantā nav noteikts isāks termiņš par diviem gadiem. (SKC-365/2010)

44. pants

Izpildinstitūcijas locekļa atsaukšanas sekas, ja ar viņu bija noslēgts darba līgums

Darba līgums, kas noslēgts **Darba likuma 44. panta trešās daļas** kārtībā ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem, nav atzīstams par patstāvīgu pamatu darba tiesisko attiecību nodibināšanai vai izbeigšanai, – tas ir vienīgi tiesisks instruments, lai noteiktu izpildinstitūcijas locekļa tiesības un pienākumus viņa pilnvaru laikā. Uz minētās kategorijas darba līgumiem neattiecas Darba likuma normas par darba devēja uzteikumu, jo konkrēti attiecībā par sabiedrību ar ierobežotu atbildību valdes locekļu atsaukšanu darbojas Komerclikuma 224. pants kā speciālā tiesību norma.

Līdz ar dalībnieka lēmuma pieņemšanu par valdes locekļa atsaukšanu no šī amata, ņemot vērā, ka darba līgums „... noslēgts uz darbinieka kā valdes locekļa pilnvaru laiku”, pēc būtības savu spēku zaudēja noslēgtais darba līgums.

Iepriekš minētie Senāta atzinumi atbilst judikatūrai, (*lieta SKC-653/2005, lieta SKC-805/2007, lieta SKC-239/2008, lieta SKC-437/2008*) Senātam atzīstot, ka darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatceļ Komerclikuma normu kā speciālo tiesību normu piemērošanu attiecībā uz valdes locekļu atsaukšanu, jo valdes locekļus sabiedrībās ar ierobežotu atbildību var atsaukt ar dalībnieku sapulces lēmumu, bet akciju sabiedrībās ar padomes lēmumu, nepiemērojot Darba likuma noteikumus par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, taču ievērojot Komerclikuma 224. un 306. panta prasības. (SKC-291/2010)

*

Vidējās izpeļņas aprēķināšana

Saskaņā ar Darba likuma normām, aprēķinot vidējo izpeļņu, jāņem vērā šādu darba samaksu: darba algu (mēnešalgu, amat algu); piemaksas par virsstundām, nakts stundām un citas saskaņā ar koplīgumu un darba līgumu; prēmijas;

samaksu par komandējuma laiku, izņemot ar izdevumiem saistītos tēriņus; samaksu par vienreizēju darbu, kā to paredz **Darba likuma 44. panta sestā daļa**; atlīdzību par dīkstāvi, kuru darba devējs izmaksā saskaņā ar Darba likuma 74. panta otro daļu. (SKC-778/2010)

*

Darba līgums ar SIA valdes locekli

Lietās, kurās prasība celta par kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas locekļa, tostarp valdes locekļa, atjaunošanu darbā, Senāts atzinis, ka darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatkarīgi no līgumā ietvertā amata apzīmējuma, piemēram, ģenerāldirektors, komercdirektors u. tml., neatceļ Komerclikuma normu kā speciālo normu piemērošanu attiecībā uz viņu atsaukšanu. Darba līgums, kas noslēgts **Darba likuma 44. panta trešās daļas** kārtībā ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem, nav atzīstams par patstāvīgu pamatu darba tiesisko attiecību nodibināšanai vai izbeigšanai, – tas ir vienīgi tiesisks instruments, lai noteiktu izpildinstitūcijas locekļa tiesības un pienākumus viņa pilnvaru laikā. Uz minētās kategorijas darba līgumiem neattiecas Darba likuma normas par darba devēja uzteikumu, jo konkrēti attiecībā par SIA valdes locekļu atsaukšanu darbojas Komerclikuma 224. pants kā speciālā tiesību norma (*sk. Senāta 2010. gada 27. janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-291, 2010. gada 24. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-363, 2008. gada 26. novembra spriedumu lietā Nr. SKC-437, 2007. gada 5. decembra spriedumu lietā Nr. SKC-805, 2005. gada 19. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-653*). (SKC-238/2012)

44. pants

Kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas locekļa tiesības saņemt atļaušanas pabalstu

Ja darbiniekam maksāta darba alga nevis atlīdzība, kas atbilstu viņa pienākumiem un sabiedrības finansiālajam stāvoklim, kā to paredz Komerclikuma 221. panta astotā daļa, un ar viņu kā ar kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas locekli nodibinātas darba tiesiskās attiecības, kā to paredz **Darba likuma 44. panta trešā daļa**, tad darbiniekam saskaņā ar Darba likuma 112. panta 3. punktu ir tiesības saņemt atļaušanas pabalsts triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā. (SKC-352/2012)

*

Atvaļinājuma kompensācija kapitālsabiedrības valdes loceklim

1. Darba līguma slēgšana ar valdes locekli pēc viņa ievēlēšanas amatā atbilstoši **Darba likuma 44. panta trešajai daļai** un 149. panta piektajai daļai, nenonāk pret-runā ar Komerclikuma 221. panta septīto daļu, jo šajā tiesību aktā jautājumi par to, kā, pamatojoties uz kādiem nosacījumiem, valdes loceklis veiks savus amata pienākumus, netiek reglamentēti.

Senāts savā judikatūrā ir atzinis par iespējamu darba tiesisko attiecību pastāvēšanu valdes locekļa un kapitālsabiedrības starpā, valdes loceklim veicot kapitālsabiedrības organizatorisko, saimniecisko un finansiālo vadību (*skat. Senāta 2008. gada 16. novembra spriedumu lietā SKC-437/2008; 2008. gada 10. decembra spriedumu lietā SKC-453/2008*). (SKC-667/2012)

45. pants

Tiesību normu kolīzija starp Publisko aģentūru likuma [22.03.2001.] 28. panta 2. punktu un likuma „Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 9. punktu un Darba likuma 45. panta ceturto daļu

Darba likuma 45. panta ceturto daļu noteic, ja, beidzoties termiņam, uz kādu noslēgts darba līgums, neviena no pusēm nav pieprasījusi izbeigt darba līgumu un darba tiesiskās attiecības faktiski turpinās, darba līgums uzskatāms par noslēgtu uz nenoteiktu laiku.

Šajā gadījumā veidojas tiesību normu kolīzija starp Publisko aģentūru likuma 28. panta 2. punktu un likuma „Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 9. punktu – tikai dome var iecelt amatā uz 5 gadiem un atbrīvot no amata pašvaldības aģentūras vadītāju – no vienas puses, un Darba likuma 45. panta ceturto daļu, no otras puses.

Uz aģentūras direktora nodarbinātību Publisko aģentūru likums un likums „Par pašvaldībām” uzskatāmi par speciālajiem likumiem attiecībā pret Darba likumu, kas vispārēji regulē jautājumus saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām jebkurai darbiniekam. (SKC-283/2011*)

*

Darba likuma 45. panta pirmās daļas piemērojums

Senāta ieskatā, ja pēc trim gadiem, kad atbilstoši **Darba likuma 45. panta pirmajā daļā** noteiktajam vairs nevarēja pagarināt darba līgumu uz noteiktu laiku un darbinieks nebija ieguvis atbilstošu kvalifikāciju, tad darba devējam bija pamats nepagarināt līgumu, vai arī, ja pagarinājums pārsniedza trīs gadus, uzteikt darbiniekam darbu sakarā ar profesionālo spēju trūkumu darba veikšanai. (SKC-609/2011)

47. pants

Darba līguma uzteikums pārbaudes laikā

Darba likuma 47. panta pirmā daļa noteic, ka pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu.

Tādējādi minētā tiesību norma atļauj darba devējam neminēt uzteikuma iemeslu, taču tādām jāpastāv, lai gadījumā, ja darbinieks norāda, ka darba līgums pārbaudes laikā uzteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu (Darba likuma 48. pants), darba devējs spētu pierādīt, ka minētās normas pārkāpuma nav. (SKC-157/2009)

*

Aizliegumu uzteikt darbu grūtniecei arī uz Darba likuma 47. panta pamata

Ja uzteikuma paziņošanas laikā darbiniece bija grūtniece, tad Darba likuma 109. panta pirmajā daļā noteiktais aizliegums uzteikt darbu grūtniecei attiecas arī uz gadījumiem, kad darba līgums tiek uzteikts, pamatojoties uz **Darba likuma 47. pantu**.

Darba likumā termiņš, līdz kuram darbiniecei savas grūtniecības fakts jādara zināms darba devējam, nav noteikts. Nav izšķirošas nozīmes apstāklim, ka darbinieces

rakstveida paziņojumu par grūtniecības faktu (kādu, turklāt, Darba likums vispār neprasā) darba devēja saņēmusi nākošajā darba dienā pēc darbinieces atlaišanas no darba, jo šāda situācija izveidojusies no darbinieces neatkarīgu iemeslu dēļ. (SKC-187/2009)

*

Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā

Darba likuma 47. panta pirmā daļa neierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu darbiniekam visā pārbaudes termiņa laikā, tostarp arī pārbaudes termiņa pēdējā dienā. (SKC-188/2009*, Gg c-118-121)

*

Darba uzteikums grūtniecei pārbaudes laikā

Ievērojot Darba likuma 109. panta pirmās daļas mērķi, nav būtiskas nozīmes tam, kad un kādā veidā darba devējs uzzinājis par darbinieces grūtniecību, bet būtisks ir pats grūtniecības fakts.

Ievērojot Eiropas Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas 92/85, 2. panta a) punktā ietvertā jēdziena „strādājoša grūtniece” definīciju, saskaņā ar kuru strādājoša grūtniece ir tā, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi, vērā ņemams arī šīs pašas Direktīvas 10. pants, no kura satura secināms, ka nozīme ir tam, vai darba devējs vispār zinājis par darbinieces grūtniecību, nevis kad un kādā veidā šī informācija ir saņemta (*skat. Eiropas Kopienų Tiesas 2010. gada 11. novembra spriedums lietā C-232/09 Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, 55. punkts*).

Tā kā darba devēja par prasītājas grūtniecību uzzināja vēl darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, likumā noteiktais aizliegums atbildētājai bija saistošs.

Tā kā Darba likuma 109. panta pirmā daļa nosaka izņēmumus, tad, salīdzinājumā ar **Darba likuma 47. pantu**, tā ir uzskatāma par speciālo normu. (SKC-1170/2010, Gg c-160-167)

*

Darba līguma pārkāpuma būtiskuma izvērtēšanas nepieciešamība darba līguma uzteikuma gadījumā

Saskaņā ar Darba likumu darba līguma izbeigšana pēc darba devēja uzteikuma var notikt tikai pastāvot likumā tieši norādītiem gadījumiem, kuri izsmeļoši uzskaitīti **Darba likuma 47. un 101. pantā** un nav paplašināmi. (SKC-439/2012)

48. pants

Par darba līguma uzteikumu pārbaudes laikā

Darba likuma 47. panta pirmā daļa noteic, ka pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu.

Tādējādi minētā tiesību norma atļauj darba devējam neminēt uzteikuma iemeslu,

taču tādām jāpastāv, lai gadījumā, ja darbinieks norāda, ka darba līgums pārbaudes laikā uzteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu (**Darba likuma 48. pants**), darba devējs spētu pierādīt, ka minētās normas pārkāpuma nav. (SKC-157/2009)

49. pants

Darba likuma 49. panta piemērošana

Tiesa, vērtējot darba līguma uzteikuma tiesiskumu, Darba likuma 49. pantu piemērojusi atrauti no citām šā likuma tiesību normām, tostarp 51. panta (darba devējam pienākums nodrošināt darba organizāciju, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu), 131. panta (paredz normālo darba laiku).

Kā izriet no minētās [49. panta] tiesību normas satura, tajā expresis verbis norādīts, ka tā piemērojama kopsakarā ar citām Darba likuma normām, piemēram, ja darba devējs, izmantojot Darba likuma 49. pantā paredzētās tiesības, groza izpildījuma laiku un apmēru, tad tam ir jāņem vērā tiesību normas, kas regulē darba un atpūtas laiku. Citiem vārdiem, darba devējam nav tiesību darba līgumā ietvert tādus nosacījumus, kuru izpilde objektīvi pārsniedz pieļaujamā darba un atpūtas laika robežas. (SKC-490/2010)

58. pants

Darba devēja uzteikuma un atstādināšanas no darba tiesiskums

Darba devēja uzteikumam ir jābūt pamatotam ar pierādījumiem, kurus strīda gadījumā tiesa varētu pārbaudīt atbilstoši Civilprocesa likuma noteikumiem.

Aizliegts atstādināt darbinieku no darba ilgāk par trim mēnešiem, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus, kad to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija (**Darba likuma 58. panta otrā un piektā daļa**).

Prasības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu celšana tiesā nav pamats Darba likuma 58. panta piektajā daļā noteiktā darbinieka atstādināšanas no darba termiņa ierobežojuma neievērošanai. (SKC-891/2009*, Gg c-148-156)

*

Darba līguma noslēgšana par apsardzes pienākumu pildīšanu

Mutiski noslēgts darba līgums rada tādas pašas sekas kā rakstveidā izteikts līgums, bet tas neatbrīvo darba devēju no pienākuma noslēgt rakstveida darba līgumu (Darba likuma 40. panta pirmā daļa, 41. panta pirmā daļa).

Apsardzes darbības likuma 4. panta pirmās daļas 6. punkts aizliedz apsardzes komersantam uzdot pildīt apsardzes darbinieka pienākumus personai, kas nav saņēmusi apsardzes sertifikātu, bet, ja apsardzes komersants pārkāpj vai nepilda šā likuma vai citu normatīvo aktu prasības, tam saskaņā ar šā likuma 7. panta pirmās daļas 2. punktu anulē speciālo atļauju (licenci). Nesertificēta darbinieka atstādināšana no darba atbilst **Darba likuma 58. panta trešajai daļai** un Apsardzes darbības likumā izvirzītajām prasībām. (SKC-974/2009)

*

Darba devēja tiesības atstādināt darbinieku no darba un viņa atbildība par nepamatotu atstādināšanu (Darba likuma 58. panta trešā un ceturtdā daļa)

Tas, ka atstādināšana no darba, pamatojoties uz **Darba likuma 58. panta trešo daļu**, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm, nav disciplinārsods par kādu konkrētu pārbaudītu un pierādītu darbinieka pārkāpumu, bet gan ir darba devējam atvēlēts preventīvs līdzeklis iespējamu interešu apdraudējumu novēršanai, nenozīmē, ka darba devējam ir neierobežotas tiesības darbinieka atstādināšanai no darba, atsaucoties vien uz varbūtību, kas pamatota ar subjektīviem darba devēja apsvērumiem.

Rīkojumu par darbinieka atstādināšanu no darba izdod tikai un vienīgi darba devējs, kuram arī iestājas **Darba likuma 58. panta ceturtajā daļā** noteiktā atbildība, ja atstādināšana bijusi nepamatota. Trešās personas pieļautie pārkāpumi nevar ietekmēt darba devējas atbildību par darbinieka nepamatotu atstādināšanu. (SKC-816/2010)

*

Dispozitivitātes princips darba strīdos

Atbilstoši **Darba likuma 58. panta piektajai daļai** aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumus.

Darba likuma normas īpaši izdala gadījumus attiecībā uz pierādīšanas pienākumu, uzliekot to darba devējam nevis darbiniekam. Taču darba strīds ir civillieta, kuru izskata civilprocesā un izskatīšanai piemēro Civilprocesa likuma normas, kur viens no pamatprincipiem ir dispozitivitātes princips, proti, puse pati izvēlas, vai vērsties tiesā, pašai jānoteic savs prasījuma apmērs, procesuālie līdzekļi. „Pēc dispozitivitātes principa pusēm pašām jānoteic sava prasījuma apmērs. Tiesai ir vienalga, vai prāvnieks pieprasa visu parādu, vai tā daļu (...). Tiesa tikai nevar piespriest vairāk nekā puse prasa (...)” (*Dr.jur. Vladimirs Bukovskis Civilprocesa mācības grāmata . Rīga: 1933, 233.-234.lpp*). (SKC-593/2011)

*

Atstādināšana un darba devējam radušos zaudējumu atlīdzināšana

1. Atstādināšanai no darba jābūt tiesiskam un faktiskam pamatam, pretējā gadījumā atbilstoši **Darba likuma 58. panta ceturtajai daļai** darba devējai ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus. Darbinieks ir tiesīgs rīkojumu par atstādināšanu likumā noteiktā kārtībā apstrīdēt tiesā, tātad arī atstādināšanas termiņu, bet nepamatotas atstādināšanas gadījumā pieprasīt izmaksāt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu saistītos zaudējumus. (SKC-135/2012)

*

Subjektīvā faktora ietekme uz objektīvā vērtējuma kritērijiem, lemjot par uzticības zaudēšanu Civilprocesa likuma 97. pantā noteikto pierādījumu novērtēšanas un 193. panta

piektajā daļā norādīto sprieduma motīvu daļas formu un saturu prasību neievērošana var ietekmēt tiesas secinājumus par materiālo tiesību normu, tostarp **Darba likuma 58. panta** un 101. panta pirmās daļas 2. punkta piemērošanu. (SKC-368/2012*)

*

Darba uzteikuma tiesiskā pamatojuma nepieciešamība

Darba likuma 102. pants nosaka darba devēja pienākumu, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tas nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no šā likuma 101. panta pirmās daļas punktiem (1. punkts), bet ir jānorāda arī konkrēti faktiskie apstākļi, kas veido uzteikuma tiesisko pamatu. Proti, darba līguma uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apmērā, lai strīda gadījumā būtu iespējams pārbaudīt uzteikuma tiesiskumu. Tajā pašā laikā, kā atzīts tiesu praksē, uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba līguma uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā (sk. Senāta 2010. gada 29. septembra spriedums lietā SKC-758, 2011. gada 9. marta spriedums lietā SKC-613).

Konstatējot pārkāpumu smagumu, tiesa pamatoti atzinusi, ka darba devējai atbilstoši **Darba likuma 58. panta trešajai daļai** bija tiesisks pamats atstādināt prasītāju no darba līdz dienesta izmeklēšanas beigām. (SKC-608/2012)

*

Darba likuma 58. panta trešās daļas un 74. panta otrās daļas tvērumi

Darba likuma 58. panta trešās daļas mērķis ir nepieļaut situācijas, kad darbinieks, veicot darbu, var nodarīt kaitējumu sev vai trešajām personām, tādējādi ļaujot darba devējam ātri reaģēt uz šīm situācijām. Atstādināšana no darba nav pašmērķis, bet instruments iespējamo kaitīgo seku novēršanai. (SKC-766/2012*)

59. pants

Prēmijas juridiskā daba

Atšķirībā no darba algas prēmijas nav regulāri un obligāti aprēķināmās un izmaksājamās naudas summas, bet ir atzinība darbiniekam par labu un priekšzīmīgu darbu.

Saskaņā ar **Darba likuma 59. pantu** prēmija ir viens no darba samaksu veidojošajiem komponentiem. Senāts atzīst, ka atbilstoši minētajai likuma normai darba samaksā ietilpst darbiniekam tiesiski piešķirta prēmija. Naudas summa, uz kuru kā prēmiju pretendē darbinieks, prēmijas statusu iegūst uz tiesiska akta pamata (darba devēja rīkojums, darba strīdu komisijas lēmums, tiesas spriedums). (SKC-356/2009)

*

Darbinieka likumīgo tiesību aizskārums iestāšanās brīdīs

Darba likuma 31. panta pirmā daļa noteic, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā (...).

Lai noteiktu, vai darbinieks savas prasījuma tiesības izmantojis minētajā normā paredzētajā termiņā, ir nepieciešams konstatēt to rašanās laiku.

No **Darba likuma 59. panta**, kurā dota darba samaksas jēdziena legāldefinīcija, un šā likuma 69. panta normu, kas nosaka darba samaksas izmaksāšanas kārtību, satura pietiekami skaidri izriet, ka darba samaksa ir atlīdzība par darbinieka veiktu saistības izpildījumu darba devēja labā, kuru tam ir pienākums izmaksāt regulāri.

Ja darba devējs pārkāpis šo normu noteikumus, darbinieka likumīgās tiesības atzīstamas par aizskartām jau ar to brīdi, kad iestājušas nelabvēlīgās sekas, t. i., viņš nav saņēmis pienākošos darba samaksu. (SKC-1055/2009)

*

Prēmijas tiesiskā daba

Atbilstoši **Darba likuma 59. pantam** darba samaksā ietilpst darbiniekam tiesiski piešķirta prēmija. Naudas summa, uz kuru kā prēmiju pretendē darbinieks, prēmijas statusu iegūst uz tiesiska akta pamata (darba devēja rīkojums, darba strīdu komisijas lēmums, tiesas spriedums). Prēmija ir papildu atalgojums, kas atkarīgs no konkrētā darbinieka pienācīgas savu saistību izpildes un darba rezultātiem. Premēšanas institūtam ir materiālstimulējošs raksturs un atšķirībā no darba algas prēmijas nav regulāri un obligāti aprēķināmās un izmaksājamās summas, bet ir atzinība darbiniekam par labu un priekšzīmīgu darbu. Līdz ar to darba devējam ir tiesības lemt par izmaksājamās prēmijas apmēru. Darba devēja nepiešķirtā un neizmaksātā prēmijas daļa nav ieguvusi prēmijas tiesisko dabu un līdz ar to nav kvalificējamā kā darba samaksas daļa. (SKC-91/2010*, Gg c-81-85)

*

Darba izpilde kā priekšnoteikumu darba samaksas saņemšanai

Darba likuma 28. panta otrajā daļā noteikts, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu. No minētās normas izriet, ka primārais darba līgumā ir noteikta darba veikšana, kas rada darba devēja pienākumu samaksāt par padarīto darbu. To apliecina arī tiesas piemērotais **Darba likuma 59. pants**, kurā definēts darba samaksas jēdziens – darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kā arī Darba likuma 3. pants, kas noteic, ka darbinieks (..) uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu (..). Tātad tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais darba līgums, bet līgumā noteiktā darba izpilde.

Darbinieks darbu nav veicis, līdz ar to darba samaksa (starpība starp darba algu un aprēķināto slimības pabalstu, vēlāk invaliditātes pensiju), pamatojoties uz Darba likuma 28. panta otro daļu, 59. pantu, viņam nepienākas. (SKC-98/2010)

*

Darba likuma 59. pantā dotā „cita veida atlīdzība par darbu” tulkojums (komisijas nauda)

Atlīdzības par darbu veidi var būt dažādi. Tādēļ, **Darba likuma 59. pantā** ietvert jēdzienu „jebkuru cita veida atlīdzību par darbu”, likumdevējs iespējamo atlīdzības (darba samaksas) veidu uzskaitījumu atstājis atklātu. Ja darba tiesisko attiecību

laikā pastāvējusi noteikta atlīdzības par darbu aprēķināšanas un izmaksas kārtība, kurai atbilstoši komisijas nauda par nekustamā īpašuma pārdošanu un iznomāšanu darbiniekam tika maksāta tādā gadījumā, ja viņš personīgi sastādīja un iesniedza darba devējai attiecīgas atskaites par notikušajiem darījumiem, to summām, pienākošos maksājumu apmēru (procentos no darījuma summas), tad tā kvalificējama kā „cita veida atlīdzība saistībā ar darbu”. Tas vien, ka samaksa par darbu paredzēta citas atlīdzības saistībā ar darbu veidā nenozīmē darba devējai noteiktu saistību šo atlīdzību izmaksāt, neatkarīgi no darbinieka faktiski paveiktā darba.

Šāds tiesas secinājums atbilst Senāta judikatūrā, t. i., 2007. gada 14. februāra spriedumā lietā Nr. SKC-54 izteiktajai atziņai, ka tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais līgums, bet līgumā noteiktā darba izpilde, no kā izriet darba devēja pienākums samaksāt par padarīto darbu (Darba likuma 28., 59. pants). (SKC-157/2010*)

*

„Darba samaksas” jēdziens

Tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais darba līgums, bet līgumā noteiktā darba izpilde (sk. 2006. gada 20. decembra spriedums lietā Nr. SKC-571, 2007. gada 14. februāra spriedums lietā Nr. SKC-907, 2010. gada 13. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-98, u. c.). Darba likuma 28. panta otrajā daļā noteikts, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu. No minētās normas izriet, ka primārais darba līgumā ir noteikta darba veikšana, kas rada darba devēja pienākumu samaksāt par padarīto darbu. To apliecina arī tiesas piemērotais **Darba likuma 59. pants**, kurā definēts darba samaksas jēdziens – darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kā arī Darba likuma 3. pants, kas noteic, ka darbinieks (..) uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu (..). (SKC-1007/2010)

*

Darba samaksas noteikšana

Darba likuma 59. panta izpratnē darba samaksa ir darbiniekam nolīgta atlīdzība par noteiktu darbu, kas izmaksājama regulāri (ne retāk kā reizi mēnesī) un kas ietver vairākas sastāvdaļas: darba algu, piemaksas par darbu, prēmijas, kā arī cita veida atlīdzību saistībā ar darbu. Kā izriet no minētās tiesību normas, tad noteicošā darba samaksas jēdziena sastāvdaļa ir darba alga, kas izmaksājama darbiniekam par paveikto darbu katru mēnesi. Darba samaksu (darba samaksas koeficientu) var noteikt arī SIA Darba samaksas nolikumā. (SKC-1191/2010)

*

Personas vainas par administratīvā pārkāpuma izdarīšanu juridiskā nošķiršana no personas nevainojamības kā civiltiesiskās atbildības par zaudējumiem priekšnoteikums

Saskaņā ar **Darba likuma 59. pantu** prēmija ir viens no darba samaksu veidojošajiem elementiem, taču darba samaksā ietilpst darbiniekam tiesiski piešķirta prēmija. Naudas summa, uz kuru kā prēmiju pretendē darbinieks, prēmijas statusu iegūst

uz tiesiska akta pamata (darba devēja rīkojuma, darba strīdu komisijas lēmuma, tiesas sprieduma) (Nr. SKC-356/2009 7. punkts un lieta SKC-91/2010). (SKC-296/2011)

65. pants

Papildu darba apmaksā

Darba likuma 65. panta pirmajā daļā noteikts, ka darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus noligtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu. Savukārt minētā panta otrā daļa paredz, ka šādas piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā. Pildot papildu darbu, darbiniekam nav obligāti jāveic no pamatdarba atšķirīgus pienākumus. Papildu darbs var izpausties, piemēram, kā darba apjoma palielināšana no 1 līdz 1, 5 slodzēm (*sk. Augstākās tiesas Senāta 2007. gada 26. Septembra spriedumu lietā Nr. SKC-624*). (SKC-886/2010)

67. pants

Tiesas pienākums izvērtēt samaksu par virsstundu un nakts darbu

Tiesas spriedums daļā, ar kuru no darba devējas piedzīta samaksa par virsstundu (Darba likuma 68. pants) un nakts darbu (**Darba likuma 67. pants**), neatbilst Civilprocesa likuma 193. panta piektās daļas prasībām, kas uzliek tiesai par pienākumu taisīt motivētu spriedumu. Tāpat ir pārkāpts Civilprocesa likuma 97. pants par pierādījumu vispusīgu, pilnīgu un objektīvu pārbaudi. (SKC-598/2012)

68. pants

Pierādīšanas pienākums

Ja darba devējs neiesniedz aprēķinu par darbinieka nostrādātajām virsstundām, tad tiesai nav pamata atzīt, ka samaksas apmērs par virsstundu darbu noteikts neatbilstoši **Darba likuma 68. panta pirmās daļas** noteikumiem. (SKC-291/2009)

*

Virsstundu darba apmaksā un darba devēja administratīvā atbildība

Darba devēja pienākums maksāt darbiniekam par virsstundu darbu pamatojas uz **Darba likuma 68. pantu**. Piemaksa par virsstundu darbu ir daļa no darba samaksas, un darba devēja pienākums ir izmaksāt darbiniekam piemaksu par virsstundu darbu neatkarīgi no tā, vai viņam ir vai nav iestājusies administratīvā atbildība pēc Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41. panta. Administratīvā atbildība rodas attiecībās starp privātpersonu un valsti, bet civilā atbildība – attiecībās starp divām privātpersonām. Konkrētajā lietā darbiniece ir cēlusi civiltiesisku prasību par darba samaksas, tostarp piemaksas par virsstundu darbu, piedziņu, un šīs lietas izskatīšanas gaitā darba devēja administratīvā atbildība nav jāvērtē. Līdzīgus apsvērumus Senāts izteicis arī 2009. gada 20. maija spriedumā lietā Nr. SKC-433/2009. (SKC-283/2010)

*

Tiesas pienākums izvērtēt samaksu par virsstundu un nakts darbu

Tiesas spriedums daļā, ar kuru no darba devējas piedzīta samaksa par virsstundu (**Darba likuma 68. pants**) un nakts darbu (Darba likuma 67. pants), neatbilst Civilprocesa likuma 193. panta piektās daļas prasībām, kas uzliek tiesai par pienākumu taisīt motivētu spriedumu. Tāpat ir pārkāpts Civilprocesa likuma 97. pants par pierādījumu vispusīgu, pilnīgu un objektīvu pārbaudi. (SKC-598/2012)

69. pants

Darba devēja pienākumu samaksāt darba algu valdes priekšsēdētājam

Darba samaksas pienākumu **Darba likuma 69. pants** uzlicis darba devējam kā juridiskai personai, tādēļ valdes priekšsēdētāja bezdarbība darba samaksas organizēšanā neizslēdz darba devēja civiltiesisko atbildību.

Darba likuma 69. pants nosaka darba algas samaksas pienākumu darba devējam, nevis konkrētam darbiniekam, ko nodarbina darba devējs. Līdz ar to nepamata ir norāde, ka valdes priekšsēdētājs ir atbildīgs par savas darba algas izmaksu, jo darba samaksas pienākums ir juridiskai personai. (SKC-1030/2009*, Gg c-171-175)

*

Darbinieka likumīgo tiesību aizskāruma iestāšanās brīdis

Darba likuma 31. panta pirmā daļa noteic, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā (...).

Lai noteiktu, vai darbinieks savas prasījuma tiesības izmantojis minētajā normā paredzētajā termiņā, ir nepieciešams konstatēt to rašanās laiku.

No **Darba likuma 59. panta**, kurā dota darba samaksas jēdziena legāldefinīcija, un šā likuma **69. panta** normu, kas nosaka darba samaksas izmaksāšanas kārtību, satura pietiekami skaidri izriet, ka darba samaksa ir atlīdzība par darbinieka veiktu saistības izpildījumu darba devēja labā, kuru tam ir pienākums izmaksāt regulāri.

Ja darba devējs pārkāpis šo normu noteikumus, darbinieka likumīgās tiesības atzīstamas par aizskartām jau ar to brīdi, kad iestājušas nelabvēlīgās sekas, t. i., viņš nav saņēmis pienākošos darba samaksu. (SKC-1055/2009)

74. pants

Atlīdzības par piespiedu dīkstāvi piedziņas priekšnoteikums

Darba likuma 74. panta otrās daļas pirmais teikums noteic, ka darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību arī tad, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dīkstāve).

Darba likums neparedz nekādus īpašus nosacījumus par dīkstāves noformēšanu, kā arī to, ka darbiniekam darba devējs par dīkstāvi ir jābrīdina. Taču, lai darbinieks par dīkstāvi saņemtu darba algu, loģiski secināms, ka dīkstāve ir jākonstatē, turklāt jākonstatē tās sākums un beigas. (SKC-1008/2009)

Vidējās izpeļņas aprēķināšana

Saskaņā ar Darba likuma normām, aprēķinot vidējo izpeļņu, jāņem vērā šādu darba samaksu: darba algu (mēnešalgu, amatalgu); piemaksas par virsstundām, nakts stundām un citas saskaņā ar koplīgumu un darba līgumu; prēmijas; samaksu par komandējuma laiku, izņemot ar izdevumiem saistītos tēriņus; samaksu par vienreizēju darbu, kā to paredz Darba likuma 44. panta sestā daļa; atlīdzību par dīkstāvi, kuru darba devējs izmaksā saskaņā ar **Darba likuma 74. panta otro daļu**.

Savukārt, vidējās izpeļņas aprēķinā nevar iekļaut: slimības naudu, ko izmaksā saskaņā ar darbnespējas lapu A; slimības pabalstu, ko izmaksā saskaņā ar darbnespējas lapu B un citus pabalstus; darba devēja dotos labumus; dāvanas un balvas; atlīdzību par pārejošas darba nespējas dienām; ikgadējā atvaļinājuma un papildatvaļinājuma apmaksu; atlīdzību gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, proti, saskaņā ar **Darba likuma 74. panta pirmās daļas** noteikumiem par laiku, kad viņš veic veselības pārbaudi, piedalās darba devēja rīkotā profesionālā apmācībā vai kvalifikācijas celšanā, piedalās laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva radnieka bērnu rīkošanā, pārceļas uz citu dzīvesvietu, pamatojoties uz izsaukumu, ierodas izziņas iestādē, prokuratūrā vai tiesā, ārstniecības iestādē nodod asinis, neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā (*skat. Grebenko M. Darba likums un grāmatvedība. Lietišķās informācijas dienests, Rīga, 2002, 20.-21.lpp.; Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. C daļa, 2. grāmata. Otrās papildinātais izdevums. Rīga 2003, 136. lpp.*). (SKC-778-2010)

*

Darba likuma 101. panta trešās daļas piemērošana

Atbilstoši **Darba likuma 74. panta pirmajai daļai** darbinieka atstādināšana no darba paskaidrojumu sniegšanai nav uzskatāma par attaisnojošu apstākli, kura dēļ darbinieks neveic darbu, un tādēļ, aprēķinot viena mēneša termiņu darba līguma uzteikumam, no tā nav izskaitāms laika posms, kad darbinieks bija atstādināts no darba. (SKC-1249/2010)

*

Vidējās izpeļņas aprēķināšanu

Senāts atzīst, ka tiesa, ieskaitot vidējās izpeļņas aprēķinā darbiniecei izmaksāto atlīdzību par svētku dienām, kurās viņa neveica darbu, nepareizi piemērojusi Darba likuma 75. panta pirmo daļu, jo nav ņēmusi vērā **Darba likuma 74. panta pirmajā daļā** minētos gadījumus par darbiniekam izmaksājamo atlīdzību, kad viņš neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, kas nav iekļaujama vidējās izpeļņas aprēķinā, savukārt, argumenti, ka vidējās izpeļņas aprēķinā neieskaita samaksu par komandējuma laiku, nav pamatoti, jo tā Darba likuma 59. panta izpratnē uzskatāma par darba samaksu. (SKC-684/2011)

*

Darba likuma 58. panta trešās daļas un 74. panta otrās daļas tvērums

No **Darba likuma 74. panta otrajā daļās** izriet, ka dīkstāvei atbilst situācijas, kad darba devējs nenodarbina tādu darbinieku, kuram nav šķēršļu veikt darba līgumā

paredzētos amata pienākumus un kurš ir vēlējis to darīt, – pēc būtības tas nozīmē darba devēja neattaisnojamo vai vainojamo rīcību. (SKC-766/2012*)

75. pants

Atlīdzības par darba piespiedu kavējumu aprēķināšana, ja darbiniece atgriežas darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma

Nosakot izmaksājamo atlīdzību par darba piespiedu kavējumu saskaņā ar Darba likuma 126. panta pirmo daļu, tiesa nav ņēmusi vērā **Darba likuma 75. pantu**, kas reglamentē vidējās izpeļņas aprēķināšanas kārtību. (SKC-589/2009)

*

Vidējās darba izpeļņas piedziņa

Saskaņā ar **Darba likuma 75. pantu** vidējā izpeļņa aprēķināma par pēdējiem sešiem mēnešiem, šo darba samaksas kopsummu dalot ar seši. (SKC-550/2010)

*

Uzteikuma pamatojumu un vidējās izpeļņas aprēķināšanas metodika

Vidējās izpeļņas aprēķināšanas metodika noteikta **Darba likuma 75. pantā**, saskaņā ar kuru iespējama mēneša, dienas un stundas vidējās izpeļņas aprēķināšana.

Lai arī likumdevējs nav precīzi noteicis, kura vidējās izpeļņas aprēķināšanas metodika būtu piemērojama, aprēķinot vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku – mēneša, dienas vai stundas –, Senāts atzīst, ka gadījumā, ja darba piespiedu kavējuma laiks bijis nosakāms mēnešos, vidējā izpeļņa attiecīgi aprēķināma pēc mēneša vidējās izpeļņas, ja dienās – pēc dienas vidējās izpeļņas. (SKC-474/2011)

*

Atvaļinājuma naudas izmaksu aprēķināšana

Darba likuma 75. panta devītajā daļā noteikts, ka par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā.

Tādējādi likumdevējs tieši darbinieka dienas vidējo izpeļņu ir noteicis kā kritēriju par atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summas noteikšanā. (SKC-634/2011)

*

Vidējās izpeļņas aprēķināšana

Senāts atzīst, ka tiesa, ieskaitot vidējās izpeļņas aprēķinā darbiniecei izmaksāto atlīdzību par svētku dienām, kurās viņa neveica darbu, nepareizi piemērojusi **Darba likuma 75. panta pirmo daļu**, jo nav ņēmusi vērā Darba likuma 74. panta pirmajā daļā minētos gadījumus par darbiniekam izmaksājamo atlīdzību, kad viņš neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, kas nav iekļaujama vidējās izpeļņas aprēķinā, savukārt, argumenti, ka vidējās izpeļņas aprēķinā neieskaita samaksu par komandējuma laiku, nav pamatoti, jo tā Darba likuma 59. panta izpratnē uzskatāma par darba samaksu.

Saskaņā ar **Darba likuma 75. panta ceturto daļu** mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar seši, tādējādi vidējās

izpeļņas aprēķina pamatā ņemami nevis kalendārie mēneši, bet sešu mēnešu termiņš skaitāms atpakaļ no laika, kad izbeigtas ar darbinieku darba tiesiskās attiecības. Šāds minētās tiesību normas tulkojums izteikts Senāta 2010. gada 8. decembra spriedumā lietā Nr.SK-1278. (SKC-684/2011)

*

Darba likuma 101. panta sestās daļas un 110. panta pirmās daļas neievērošanas sekas
Darba likuma 75. panta pirmā daļa, piektās daļas trešais teikums nav aprēķina motivācija. (SKC-933/2011)

*

Apstākļu noskaidrošana un pretrunu novēršana prasījumā kā priekšnoteikums lietas izskatīšanai pēc būtības

Tiesas uzdevums izskatīt lietu pēc būtības, atbilstoši Civilprocesa likuma 8. panta pirmajai daļai noskaidrot lietas apstākļus, pārbaudot pierādījumus, kuri iegūti likumā noteiktajā kārtībā, t. i., atbilstoši **Darba likuma** 149. panta piektajai daļai, 152. pantam, **75. panta devītajai daļai** jāaprēķina, kāda summa darbiniecei pienākas vai argumentēti prasība jānoraida. Ja atklājas pretrunas un apstākļi nav noskaidroti, tiesa nedrīkst izspriest lietu pēc būtības. (SKC-565/2012)

*

Atvaļinājuma kompensācija kapitālsabiedrības valdes loceklim

2. Ja ne dāvanu, ne izmaksāto atlaižu tiesisko dabu tiesa nav noskaidrojusi un nav konstatējusi, vai šis izmaksu pozīcijas ietveras **Darba likuma 75. panta pirmajā daļā** noteiktajās izmaksās, no kurām tiek veikta vidējās izpeļņas aprēķināšana, tad tiesas spriedums šajā daļā neatbilst Civilprocesa likuma 193. panta piektajai daļai. (SKC-667/2012)

*

Atlīdzība par darba piespiedu kavējumu un tās aprēķināšana

Darba likuma 75. pants reglamentē vidējās izpeļņas aprēķināšanas kārtību. Šā panta pirmā daļa nosaka, ka visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar šo likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī no prēmijām. Savukārt veidu, kādā aprēķināma mēneša un dienas vidējā izpeļņa, nosaka šā panta ceturtnā un piektā daļa, proti, mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar seši, bet dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. (SKC-719/2012)

76. pants

Par komandējumā nosūtīta darbinieka izdevumu atlīdzināšanu

1. Darba devējam nav jāmaksā dienas nauda un nav jāsedz viesnīcas izdevumi par atvaļinājuma laiku, kad darbinieks, kurš nosūtīts komandējumā, neveic darba pienākumus, ja nav bijusi citāda vienošanās (Ministru Kabineta 2002. gada 28. maija

noteikumi Nr. 219 „Par kārtību, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem un darbinieku darba braucieniem saistītie izdevumi”).

2. Darba devējam ir jāatlīdzina tikai tādi darbinieka iekšējie pārbraucieni komandējuma valstī, kas ir veikti darba devēja uzdevumā, darbiniekam veicot darba pienākumus (**Darba likuma 76. panta pirmā daļa**). (SKC-195/2009*)

*

Darbinieka izdevumu atlīdzināšana, kas viņam radušies sakarā ar viņam piederošā darba aprikojuma (kas atbilstoši darba līgumam tiek izmantots darba vajadzībām) nolietošanos.

Darba likuma 76. panta pirmās daļas 3. punkts noteic, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri atbilstoši darba līguma noteikumiem nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu, īpaši izdevumus, kas darbiniekam radušies sakarā ar viņam piederošā darba aprikojuma (kas atbilstoši darba līgumam tiek izmantots darba vajadzībām) nolietošanos (amortizāciju).

No minētās normas izriet – lai apmierinātu darbinieka prasījumu par izdevumu atlīdzināšanu, nepieciešams konstatēt, ka viņam piederošs aprikojums atbilstoši darba līgumam izmantots darba vajadzībām. Tādējādi šādus izdevumus darba devējam ir pienākums atlīdzināt tikai gadījumā, kad darbiniekam piederoša aprikojuma izmantošana pielīgta darba līgumā. Patapinājuma līguma, kas atbilstoši Civillikuma 1947. pantā dotajai definīcijai ir lietas bezatlīdzības lietošanas tiesību piešķiršana citai personai, noslēgšanas fakts neizraisa Darba likuma 76. panta pirmās daļas 3. punktā paredzētās sekas. (SKC-837/2009)

*

Komandējuma izdevumu atlīdzināšana

Darba likuma 76. panta pirmās daļas 1. punktā noteikts, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri atbilstoši darba līguma noteikumiem nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu, īpaši izdevumus, kas ir saistīti ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu.

Komandējumu izdevumu atlīdzināšanas kārtība reglamentēta 2002. gada 28. maija Ministru Kabineta noteikumos Nr. 219 „Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem un darbinieku braucieniem saistītie izdevumi” 11. punkts paredz iespēju darba devējam samazināt dienas naudas apmēru, ja darbiniekam ir nodrošināta bezmaksas uzturēšanās (arī ēdināšanas izdevumu segšana), turklāt šī tiesību norma nesatur norādes uz to, ka dienas naudas samazinājums ir saskaņojams ar darbinieku. (SKC-895/2010)

*

Darba devēja pienākums atlīdzināt darbiniekam komandējuma dienas naudu

Atbilstoši **Darba likuma 76. panta pirmās daļas 1. punktam** un Ministru Kabineta 2002. gada 28. maija noteikumiem Nr. 219 „Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem un darbinieku darba braucieniem saistītie izdevumi” (redakcijā, kas bija spēkā līdz 13.11.2009.) (turpmāk tekstā – Noteikumi) ir pienākums atlīdzināt prasītājam neizmaksāto dienas naudu. Saskaņā ar minēto Noteikumu 3. punktu par darba braucienu uzskatāms darbinieka darbs vai dienests, ja tas saskaņā ar noslēgto darba

līgumu ir saistīts ar izbraukumiem un pārvietošanos vai ja darbs norisinās ceļā Latvijas Republikā vai ārvalstīs. (SKC-789/2011)

*

Nepieciešamais pamatojums atteikumam atļidzināt Darba likuma 76. panta pirmās daļas 1. punktā noteiktos izdevumus

Darba likuma 76. panta pirmās daļas 1. punkta (darba devējam ir pienākums atļidzināt tos darbinieka izdevumus, kuri atbilstoši darba līguma noteikumiem nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu, īpaši izdevumus, kas ir saistīti ar darbinieka komandējumu vai darba braucieni) pārkāpumu nevar pamatot tikai ar darba devēja paskaidrojumiem, ne vien ņemot vērā, ka šie iebildumi nav apstiprināti ar citiem pierādījumiem, bet arī neizvērtējot, vai apstākļi, ka darbiniekam nav izdevies ar potenciālajiem klientiem noslēgt darba devējam interesējošos sadarbības līgumus, ir objektīvs pamats uzskatam, ka darbinieks apzināti izvairījies izpildīt darba līgumā noteiktās saistības. (SKC-828/2011)

79. pants

Prēmijas juridiskā daba

Senāts atzīst, ka tiesa, apmierinot prasību, kļūdaini piemērojusi **Darba likuma 79. panta pirmo daļu**, kas noteic darba devēja tiesības ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas to zaudējumu atļidzību, kas viņam radušies darbinieka prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ un ka šāda ieturējuma izdarīšanai nepieciešama darbinieka rakstveida piekrišana.

Tulkojot Darba likuma 79. panta pirmo daļu gramatiski, ir skaidrs, ka „ieturēt” var to, kas darbiniekam pieder vai vismaz viņam uz to ir tiesības. Darba devēja atteikums piešķirt daļu no naudas summas, uz kuru kā prēmiju var pretendēt darbinieks, neatbilst nevienam no minētajiem stāvokļiem.

Piekrītot tiesas sniegtajai Darba likuma 79. panta pirmās daļas interpretācijai, būtu jāatzīst, ka darba devējs ir tiesīgs neapņēmināt prēmiju 100% apmērā tikai tad, ja saņēmis iepriekšēju darbinieka piekrišanu, kas neapšaubāmi neatbilst minētās likuma normas jēgai. (SKC-356/2009)

84. pants

Līgumsoda piemērošana, ja vienošanās par konkurences ierobežojumu atzīta par tiesisku

No **Darba likuma 84. panta** nosaukuma vien izriet, ka vienošanās par konkurences ierobežojumu neietekmē darbinieka tiesisko stāvokli darba attiecību pastāvēšanas laikā, bet attiecas uz laika posmu pēc darba attiecību pārtraukšanas. Līdz ar to, tulkojot Darba likuma 28. un 84. pantu pēc to jēgas un satura, vienošanās par konkurences ierobežojumu atzīstama par patstāvīgu līgumu.

Galvenais kritērijs vienošanās par konkurences ierobežojumu atzīšanai par spēkā neesošu atbilstoši **Darba likuma 84. panta trešās daļas** noteiktajam ir šī noteikuma jeb ierobežojuma netaisnīgums attiecībā uz darbinieka turpmāko profesionālo darbību. (SKC-99/2009)

85. pants

Vienpusējas atkāpšanās no vienošanās par konkurences ierobežojumu nosacījumu neievērošanas sekas

Darba likuma 85. panta izpratnē darba devējam par atkāpšanos no vienošanās par konkurences ierobežojumu ir jāpaziņo līdz darba attiecību izbeigšanai ar darbinieku. Ja atruna nav iekļauta uzteikumā vai par to paziņots pēc darba attiecību izbeigšanas, tad atbilstoši Civillikuma 1587. Panta prasībām darbiniekam izmaksājama pielīgta atļidzība. (SKC-60/2010)

87. pants

Atstādināšana un darba devējam radušos zaudējumu atļidzināšana

2. Darba likuma 87. panta pirmā daļa noteic, ka darbinieks pilnībā vai daļēji atbrivojams no civiltiesiskās atbildības par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem, ja arī darba devējs pats – ar saviem rīkojumiem vai nu nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus vai darba aprīkojumu – bijis vainīgs zaudējumu nodarīšanā. Darbinieka civiltiesiskās atbildības apmērs nosakāms atkarībā no lietas apstākļiem, īpaši ņemot vērā to, ciktāl pārsvarā bijusi darbinieka vai darba devēja vaina. (SKC-135/2012)

90. pants

Rājienu pārsūdzēšanas termiņš

Darba likuma 90. panta pirmā daļa noteic, ka par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darba devējs darbiniekam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu (..).

Piezīme vai rājiens pēc savas būtības ir likumā noteikts piespiedu līdzeklis, ko darba devējs nepieciešamības gadījumā ir tiesīgs izmantot darba kārtības nodrošināšanai uzņēmumā. Piezīmes vai rājienu izteikšana ir disciplinārā procedūra, ko, tāpat kā darba līguma uzteikumu (piemēram, pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta), darba devējs pielieto gadījumā, ja darbinieks nav ievērojis darba kārtību vai darba līguma noteikumus. Disciplinārās procedūras izvēle ir atkarīga no pārkāpuma rakstura un smaguma, to katrā konkrētā gadījumā izvērtē darba devējs. Atļidzība no darba par darba kārtības vai darba līguma pārkāpumu salidzinājumā ar piezīmi vai rājienu ir galējais līdzeklis darba kārtības nodrošināšanai.

Atziņu, ka darba devēja izteikto rakstveida piezīmi vai rājienu darbinieks var pārsūdzēt tiesā viena mēneša laikā, Senāts izteicis jau iepriekš citā tiesisko apstākļu ziņā līdzīgā lietā (*sk. Augstākās tiesas Senāta 2008. gada 31. marta spriedums lietā Nr. SKC-119/2008*). (SKC-67/2011)

*

Kritērijs Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta un 90. panta pirmās daļas piemērošanai

Kritērijs Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta un 90. panta pirmās daļas piemērošanai pēc būtības ir viens: noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpums.

Minēto normu sastāvus norobežo vien pārkāpuma būtiskums. Tieši šī pazīme nosaka, kurā gadījumā var tikt piemērots disciplinārsods, bet kurā – darba līguma uzteikums. Taču tas norāda, ka vienlaikus gan disciplinārsods, gan uzteikums nevar tikt piemērots. (SKC-281/2011*, Gg c-128-136)

*

Paskaidrojuma nepieprasīšanas tiesiskās sekas

Darba likuma 90. pantā noteiktais darba devēja pienākums rakstveidā iepazīstināt darbinieku ar pārkāpuma būtību un pieprasīt no viņa paskaidrojumus attiecas uz kārtību, kāda darba devējam ir jāievēro, lai disciplināri sodītu darbinieku. Konkrētajā gadījumā disciplinārsods darbiniekam nav piemērots, kas izslēdz pamatu Darba likuma 90. panta piemērošanai. Turklāt minētajā tiesību normā noteiktā paskaidrojumu pieprasīšanas kārtības neievērošana pati par sevi nepierāda pārkāpuma neesību.

Augstākās tiesas Senāta praksē nodibināts, ja apelācijas instances atceltā sprieduma pamatā ir tiesas veikts kļūdainis faktisko apstākļu novērtējums, sprieduma izpildīšanas pagrieziena lietās par darba samaksas piedziņu nav pieļaujams (sk. Nr. SKC-899/2009 10.2.1. punktu, Nr. SKC-375/2008 8.4.1. punktu). (SKC-904/2011)

*

Dubultsoda par vienu un to pašu pārkāpumu prettiesiskums

Darbinieka rīcība, sniedzot paskaidrojumus saistībā ar viņa izdarīto pārkāpumu, nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam sakarā ar darba devēja uzticības zaudēšanu, jo paskaidrojumu sniegšana par pārkāpumu nav uzskatāma par darba veikšanu (sk. Augstākās tiesas Senāta 2011. gada 23. marta spriedumu lietā Nr. SKC-474).

Par katru pārkāpumu var izteikt tikai vienu piezīmi vai rājienu (**Darba likuma 90. panta trešās daļas** pēdējais teikums). Kā atzīts judikatūrā, minētais likuma normas noteikums ir attiecināms arī uz situācijām, kad darba devējs ir nodomājis izteikt darba līgumu sakarā ar darba līguma vai noteiktās darba kārtības būtisku pārkāpumu, ja šis uzteikums ir balstīts uz tiem pašiem pārkāpumiem, par kuriem uzlikts disciplinārsods (sk. Augstākās tiesas Senāta 2011. gada 9. marta spriedumu lietā Nr. SKC-281). (SKC-660/2012)

95. pants

Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma apstrīdēšanas termiņa neievērošanas sekas

Saskaņā ar **Darba likuma 95. panta otro daļu**, ja darba devējs, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš uzzinājis vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu.

Likumā noteiktais viena mēneša termiņš ir materiāltiesisks prekluzīvs termiņš. Neceļot prasību šajā termiņā un neiesniedzot pieteikumu par nokavētā termiņa atjaunošanu, ir izbeigušās darbinieka subjektīvās tiesības, kas aprobežotas ar likumā noteikto laika periodu. (SKC-1072/2009)

95., 96. pants

Mācību maksas izdevumu piedziņa, ja persona iegūto speciālo izglītību izmanto publiskās juridiskās personas – Latvijas Republikas labā.

Valsts robežsardze un Nacionālie bruņotie spēki, nodrošinot publiski tiesiskās funkcijas – nacionālas drošības izpildi, pārstāv vienu publisko juridisko personu – Latvijas Republiku. Tas fakts, ka Valsts robežsardze un Nacionālie bruņotie spēki ir nodalīti pēc institucionālās pakļautības, nav pamats secinājumam, ka pilots būtu pārkāpis strīdus līguma noteikumus pret Latvijas Republiku, jo savu iegūto speciālo izglītību viņš turpina izmantot publiskās juridiskās personas – Latvijas Republikas labā.

Valsts robežsardzei un Nacionālajiem bruņotajiem spēkiem, nodrošinot sabiedrības intereses valsts drošības jomā, nevar būt atšķirīgas subjektīvas intereses attiecībā uz pilota iegūtajām speciālajām zināšanām par valsts budžeta līdzekļiem. [**Darba likuma 95., 96. pants**] (SKC-104/2011)

97. pants

Darba līguma grozīšanas forma

Darba likuma 97. pants noteic, ka darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties. Šajā gadījumā attiecīgi piemērojami Darba likuma 40. panta noteikumi. Lai arī tas nav expressis verbis norādīts Darba likuma 97. pantā, Senāts atzīst, ka darba līguma grozījumiem pēc analogijas piemērojami arī citi nosacījumi, kas reglamentē darba līguma formu, proti, Darba likuma 41. panta pirmā un otrā daļa, un gadījumā, ja darbinieks un darba devējs ir uzsākuši izpildīt darbu atbilstoši rakstveidā nenoformētajiem darba līguma grozījumiem, rakstveida formas neievērošanai ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktiem darba līguma grozījumiem, un puses var prasīt šādu grozījumu izteikšanu rakstveidā. (SKC-821/2010)

98. pants

Darba likuma 98. panta pirmās daļas piemērošana

Darba likuma 98. pantā ir regulēta kārtība, kādā darba devējs, pamatojoties uz 101. panta noteikumiem, var izteikt darba līgumu, vienlaicīgi piedāvājot darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītajiem darba līguma noteikumiem. Šāda uzteikuma spēkā stāšanās ir ierobežota ar nosacījumu, kura iestāšanās atkarīga vienīgi no darbinieka gribas, t. i., no tā, vai darbinieks piekrīt vai nepiekrīt darba devēja priekšlikumam. Gadījumā, ja darbinieks nepiekrīt turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītajiem darba līguma noteikumiem, darba devēja uzteikums stājas spēkā, kā rezultātā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas.

Kļūdainis ir ieskats, ka, ja līdztekus 101. panta pirmajai daļai tiek piemērots 98. pants, darbinieks prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu

darbā var celt mēneša laikā no darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienas. Tā tas nav, jo arī tad, kad tiek piemērots 98. pants, primārais un galvenais notikums ir uzteikums un tā uzrādīšana darbiniekam. Piedāvātie grozījumi tik un tā ir pakārtots un sekundārs akts neatkarīgi no tā, ka darbinieks abus dokumentus saņem vienlaikus (*sal. Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3. grāmata. - Rīga, 2004, Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 50. lpp.*). (SKC-203/2009)

*

Darba līguma uzteikuma termiņš, ja darba līgumā vai koplīgumā paredzēti ilgāki uzteikuma termiņi

Darba likuma 98. pantā ietvertās normas analīze ļauj secināt, ka darbinieka atteikšanās turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši piedāvātajiem darba līguma grozījumiem pati par sevi nav pamats darba līguma izbeigšanai. Šī norma neparedz patstāvīgu darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu, jo tā ir tieši saistīta ar 101. panta pirmās daļas noteikumiem. To atzinusi arī darba devēja, izsniegto uzteikumu pamatojot kā ar Darba likuma 98. pantu, tā arī 101. panta pirmās daļas 9. punktu. Darba likuma 101. pants „Darba devēja uzteikums” reglamentē darba devēja uzteikumu tiesisko pamatu, t. i., apstākļus, kuros pieļaujama darbinieka atlaišana pēc darba devēja iniciatīvas. Savukārt Darba likuma 103. pants „Darba devēja uzteikuma termiņš” noteic termiņus, kādi darba devējam jāievēro, ja tas darbiniekam uzteic darba līgumu. Līdz ar to, ja darba devējs uzteic darbiniekam darba līgumu, tad darba devēja pienākums ir ievērot arī Darba likuma 103. panta pirmajā daļā minētos termiņus. **Darba likuma 98. panta pirmajā daļā** noteikts minimālais termiņš, kāds darba devējam jāievēro, ja darba līgums tiek uzteikts saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem. Taču, ja darba līgumā vai koplīgumā paredzēti ilgāki uzteikuma termiņi, darba devējam ir jāievēro šie termiņi, jo to noteic Darba likuma 103. panta pirmā daļa. (SKC-289/2010*, Gg c-101-108)

*

Par uzteikumu, kas ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā

Darba likuma 98. panta pirmās daļas norma nav patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats, jo tā nesaraucjami saistīta ar Darba likuma 101. pantā regulēto darba devēja uzteikumu.

Darba likuma 134. panta ceturrtā daļa nosaka, ka darbinieka atteikšanās pāriet no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai. Šis noteikums neierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja šāds uzteikums ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Šajā gadījumā darba līgums uzteikts saskaņā ar Darba likuma 98. panta pirmo daļu, 101. panta pirmās daļas 9. punktu, jo darbiniece nav piekritusi turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Vienlaicīgi darba devēja piedāvājusi citu darbu, no kura

viņa atteikusies. (SKC-309/2010*, Gg c-109-116)

*

Darba tiesisko attiecību izbeigšana neatkarīgi no darbinieka gribas un kompensācija par uzteikuma termiņa neievērošanu

Darba likuma 98. pantā noteiktā darba līguma grozīšana ir atkarīga no darbinieka gribas, bet atteikuma gadījumā pie Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktā minētajiem apstākļiem darba devējs ir tiesīgs izbeigt darba tiesiskās attiecības neatkarīgi no darbinieka gribas.

Darba devēja piekritusi darbiniekam kompensēt (viena mēneša algas apmērā) par uzteikuma termiņa neievērošanu. Taču sprieduma rezolūtivajā daļā nav guvis atspoguļojumu no faktiem izrietošais rezultāts – šādas kompensācijas piespriešana. (SKC-1211/2010)

*

Darba līguma uzteikums Darba likuma 98. panta kārtībā

Piedāvājums grozīt darba līguma noteikumus, bet atteikuma gadījumā darba līguma uzteikums **Darba likuma 98. panta** kārtībā, nav likumam neatbilstoša darbība. Nekonstatējot citas darba devējas rīcības izpausmes, kas būtu vērstas uz darbinieka gribas ietekmēšanu, tiesai nav pamata uz šiem apstākļiem attiecināt Civillikuma 1463. pantu par spaidiem. (SKC-533/2012)

*

Darba likuma 98. panta pirmās daļas tvērums

Darba likuma 98. panta pirmās daļas norma nav patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats, jo tā nesaraucjami saistīta ar Darba likuma 101. pantā regulēto darba devēja uzteikumu. Līdz ar to, izvērtējot šīs tiesību normas noteiktajā kārtībā izteikta darba līguma uzteikuma tiesiskumu, jāpārbauda piedāvāto darba līguma grozījumu pamatojums, jo tieši no šo grozījumu likumības un pamatotības atkarīgs uzteikuma tiesiskums (*sk. Senāta 2010. gada 24. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-289/2010 un 2010. gada 10. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-309/2010*).

Ja darbinieks, kurš ir arodbiedrības biedrs, nav piekritis darba attiecību turpināšanai atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, darba devējs tiesīgs uzteikt darba līgumu, tikai saņemot arodbiedrības piekrišanu. Šādas piekrišanas nepieciešamība izriet no **Darba likuma 98. panta pirmās daļas**, kas grozīta 2005. gada 13. oktobrī, ietverot norādi uz Darba likuma 101. panta pirmajā daļā noteiktajiem darba devēja uzteikuma pamatiem. (SKC-764/2012*)

100. pants

Par darba devēja uzteikuma patiesās dienas noteikšanu; darba ņēmēja uzteikuma tiesiskais raksturs un sekas

Izlemjot jautājumu par to, kad ir izdarīts darba devēja uzteikums darba tiesisko attiecību izbeigšanai, noteicošā nozīme ir nevis uzteikuma sastādīšanas datumam, bet

dienai, kad uzteikumu ir saņēmis darbinieks, tikai pēc uzteikuma saņemšanas darbinieks spēj realizēt Darba likumā šim gadījumam paredzētās tiesības un noteiktās garantijas.

Darbinieka uzteikums atbilstoši **Darba likuma 100. panta pirmajai daļai** ir viņa gribas brīvs izpaudums un šī vienpusēji izteiktā griba ir obligāta darba devējam. Darbinieka uzteikuma izvērtējumam ir piemērojamas vispārējās saistību tiesību normas par gribas izteikumu un istumu. (SKC-49/2009*)

*

Darba uzteikums pēc Darba likuma 100. panta piektās daļas

Uzteikt darba līgumu pēc **Darba likuma 100. panta piektās daļas** var tikai tādos gadījumos, kad darba tiesisko attiecību turpināšana apdraud darbinieka tikumību, un šādā gadījumā, pamatojoties uz taisnprātības apsvērumiem, darbinieku nevar piespiest turpināt darba tiesiskās attiecības. Minētā materiālā tiesību norma paredz patstāvīgu darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu. (SKC-167/2009)

*

Uzteikuma pamatojuma nepieciešamība

Lai no tiesiskā viedokļa secinātu, ka konkrētajā gadījumā darba tiesiskās attiecības juridiski izbeigtas, pamatojoties uz **Darba likuma 100. panta piekto daļu** nevis ceturto daļu, tiesā bija jāapstrīd dokuments, kurā ietverts uzteikuma pamatojums, t. i., darba devējas rīkojums par atlaišanu no darba. Darbinieks darba devējas rīkojumu par atlaišanu no darba pēc Darba likuma 100. panta ceturtais daļas nav apstrīdējis, prasību par atlaišanas formulējuma grozīšanu likumā noteiktajā kārtībā un termiņā nav cēlis.

Tādējādi Senāts atzīst, ka tiesa, apmierinot prasību par atlaišanas pabalsta piedziņu, situācijā, kad ir spēkā esošs darba devējas rīkojums par darbinieka atlaišanu no darba, pamatojoties uz **Darba likuma 100. panta ceturto daļu**, kas neparedz atlaišanas pabalsta izmaksu, ir taisījis pretrunīgu spriedumu.

Darba algas neizmaksāšana aizskar darba ņēmēja mantiskās intereses, likumā ir paredzēta kārtība, kādā darbinieks var novērst šādu tiesību prettiesisku aizskārumu. Ne vienmēr, kad darba devējas rīcība ir vērtējama kā negodprātīga vai prettiesiska, to ir iespējams attiecināt un saistīt ar darbinieka tikumības un taisnprātības apsvērumiem. (SKC-291/2011*, Gg c-145-149)

*

Darba devēja tiesības apstrīdēt darbinieka darba līguma uzteikumu

Ņemot vērā, ka darbinieka darba līguma rakstveida uzteikums atbilstoši **Darba likuma 100. panta piektajai daļai** nav saistīts ar šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, Senāts atzīst, ka šāds uzteikums stājas spēkā nekavējoties pēc tā iesniegšanas un ir atzīstams, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigušās (līdzīgi kā tas ir noteikts Darba likuma 103. panta pirmās daļas 1. punktā, kurš noteic, ka darba devēja uzteikuma termiņš iestājas nekavējoties, ja darba līgums uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 2. vai 4. punktā noteiktajos gadījumos).

No Darba likuma 122. panta izriet darbinieka tiesības celt tiesā prasību par darba

devēja darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, t. sk., situācijās, kad tas ir acīmredzami nelikumīgs vai nepamatots. Proti, uzteikuma izteikšanas brīdī darbiniekam tas ir jāpieņem kā obligāts akts un tikai pēc tam viņš var vērsties tiesā. Tādējādi, piemērojot analogiju, secināms, ka, ja darba devēja vēlas apstrīdēt darbinieka darba līguma uzteikumu, tad tai, neatkarīgi no šī uzteikuma pamatotības, jāgriežas tiesā ar prasību par darbinieka uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. (SKC-300/2011*)

*

Darba devēja pienākums apstrīdēt darbinieka uzteikuma pamatu

Darbinieka uzteikums sakarā ar svarīgu iemeslu, kas atbilstoši **Darba likuma 100. panta piektajai daļai** pamatojas uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, stājas spēkā pēc tā iesniegšanas darba devējam, kam, savukārt, tas vai nu jāakceptē un jāatzīst par sev saistošu, vai arī jāapstrīd tiesā. Senāta ieskatā, piemērojama likuma analogija, tas ir, ja reiz darbiniekam ir paredzētas tiesības celt prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, arī darba devējam ir jābūt paredzētām tādām pašām tiesībām. [SKC-300/2011]

Tā kā darba devēja nav apstrīdējusi tiesā darbinieces uzteikuma pamatu, bet ārpustiesas ceļā vienpusēji grozījusi darba attiecību izbeigšanas pamatu no Darba likuma 100. panta piektās daļas uz 100. pantu (nenorādot konkrētu minētā panta daļu), kaut gan Darba likums neparedz darba devējai tiesības to vienpusējā kārtībā grozīt, Senāts atzīst, ka tiesa pareizi apmierinājusi prasību un atstājusi spēkā darbinieces uzteikumu. (SKC-853/2011)

*

Konkrēta apstākļa uzrādījums kā darba uzteikuma priekšnoteikums saskaņā ar Darba likuma 100. pantu piekto daļu

Darbinieka uzteikuma saskaņā ar **Darba likuma 100. pantu piekto daļu** priekšnoteikums ir konkrēta apstākļa norādījums, kas ir uzteikuma pamatā.

Ja šāds apstāklis nav norādīts, tad darba līgumu var izbeigt saskaņā ar **Darba likuma 100. panta pirmo daļu**, it īpaši, ja darbinieka rīcība neliecina, ka viņš ir gribējis izbeigt darba līgumu nekavējoties. (SKC-562/2012)

*

Darba likuma 100. panta piektās daļas tvērums

Darba līguma uzteikums (**Darba likuma 100. panta piektā daļa**) ir vienpusējs darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, tādējādi ar uzteikumu viena darba līguma puse paziņo otrai pusei savu vēlēšanos izbeigt darba līgumu un šādam gribas izteikumam ir tiesisks seku nodibinošs spēks, proti, notekot uzteikuma termiņam, darba tiesiskās attiecības izbeidzas (sk. Senāta 2010. gada 3. novembra spriedums lietā Nr. SKC-799, 2011. gada 13. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-300, 2011. gada 8. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-853).

Ņemot vērā, ka darbinieka darba līguma rakstveida uzteikums atbilstoši Darba likuma 100. panta piektajai daļai nav saistīts ar šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, šāds uzteikums stājas spēkā nekavējoties pēc tā iesniegšanas un ir

atzīstams, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigušās, bet atcelt spēkā stājušos uzteikumu var tikai tiesa, ja darba devēja to ir apstrīdējusi tiesā. (SKC-604/2012)

101. panta pirmā daļa

Pašvaldības izpilddirektora atbrīvošana no darba

Pašvaldības izpilddirektors pielīdzināms Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1. panta 10. punktā minētajai pārvaldes un nevis 9. punktā norādītajai politiskajai amatpersonai. Ja pašvaldības izpilddirektors nav uzskatāms par politisku amatpersonu, tad vēl jo vairāk par tādu nevar būt Rīgas priekšpilsētas vai rajona izpilddirektors. Domei, atbrīvojot prasītāju no amata, kā arī tiesai, izvērtējot atbrīvošanas likumību, piemērojamas ne tikai likumā „Par pašvaldībām” ietvertās tiesību normas, bet arī Rīgas pilsētas pašvaldības nolikums, kā arī Darba likums. [Darba likuma 101. pants] (SKC-403/2009*, Gg c-129-136)

101. panta pirmās daļas 1. punkts

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta piemērošana

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkts noteic, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību – sniedzis pakalpojumus ārpus darba pienākuma pildīšanas, kas saistīti ar CSDD statūtos noteiktajām darbībām. (SKC-91/2009)

*

Neierašanās darbā kā pamats Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta piemērošanai

1. Neierašanās darbā rada pamatu **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta** piemērošanai un darba attiecību izbeigšanai. Darba likuma 103. pants gan paredz, ka šādā gadījumā uzteikuma termiņš ir 10 dienas, taču nenosaka, ka tad, ja darbinieks padara neiespējamu uzteikuma iesniegšanu darba vietā, pasta sūtījuma gadījumā likumā noteiktajam termiņam 10 dienām jāpieskaita vēl 5 dienu pasta laiks. Šādos apstākļos nav atzīstams, ka brīdinājuma nosūtīšana, nepieskaitot 10 dienu termiņam vēl pasta laiku, nav darbinieka tiesību aizskārums. (SKC-326/2010)

*

„Darba kārtības” jēdziena izpratne Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta kontekstā

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkts noteic, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, gadījumā, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Darba kārtību uzņēmumā bez koplīguma, darba kārtības noteikumiem, darba līguma un rīkojumiem reglamentē arī amatu apraksti, dienesta instrukcijas, dažādi nolikumi un citi uzņēmuma vadības izdoti akti. Līdz ar to jēdziens „darba kārtības un līguma noteikumi” aptver ne tikai atsevišķus darba devēja dokumentus ar šādiem nosaukumiem, bet arī normatīvos aktus, kas regulē atsevišķu profesiju pārstāvju pienākumus darbā. (SKC-819/2010)

*

Pārkāpuma būtiskuma izvērtēšana

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkts paredz konstatēt: pirmkārt, bez attaisnojoša iemesla izdarītu pārkāpumu un, otrkārt, tā būtiskumu. Pārkāpuma būtiskuma izvērtēšana, savukārt, ir saistīta ar Darba likuma 101. panta otrajā daļā noteikto, ka, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts (...). (SKC-1286/2010)

*

Kritērijs Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta un 90. panta pirmās daļas piemērošanai

Kritērijs **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta** un 90. panta pirmās daļas piemērošanai pēc būtības ir viens: noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpums.

Minēto normu sastāvus norobežo vien pārkāpuma būtiskums. Tieši šī pazīme nosaka, kurā gadījumā var tikt piemērots disciplinārsods, bet kurā – darba līguma uzteikums. Taču tas norāda, ka vienlaikus gan disciplinārsods, gan uzteikums nevar tikt piemērots. (SKC-281/2011*, Gg c-128-136)

*

Tiesas kompetence jēdziena „būtiski” izvērtējumā Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā norādīts: „(..) būtiski pārkāpis darba līgumu (...)”. Jēdziens „būtiski” ir ģenerālklaudzula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā. No minētā secināms, ka vispirms, protams, darba devējam ir izvērtējams, vai pārkāpums ir būtisks, taču, skatot strīdu tiesā, neapšaubāmi tiesas pienākums ir pārbaudīt, vai darba devējs pareizi šo jēdzienu piemērojis konstatētajiem apstākļiem. (SKC-299/2011*, Gg c-150-157)

*

Darba devēja tiesības izvēlēties atļaišanas pamatu

Tas, ka konkrētā darba līguma noteikumu formulējums un redakcija ļauj konstatēto darbinieka pārkāpumu attiecināt ne vien uz **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu, bet arī 2. un/vai 3. punktā** paredzēto uzteikuma pamatu, nenozīmē, ka darba devējam tas bija obligāti jānorāda. Ja pastāv iespēja darbinieku atlaist vienlaicīgi uz dažādiem pamatiem, tad darba devējs ir tiesīgs izvēlēties, kuru no pamatiem norādīt darba līguma uzteikumā. (SKC-744/2011)

Uzteikuma atsaukuma forma un prasītājas aizstāšana viņas nāves gadījumā

1. Ievērojot **Darba likuma 101. panta pirmās daļas** noteikumu, kas darba devēja uzteikumam paredz rakstveida formu, Senāts uzskata, ka arī tā atsaukumam ir piemērojams noteikums par rakstveida formu. Šāda Darba likuma 103. panta trešās daļas interpretācija atbilst arī Eiropas Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīvas 91/533/EEK „Par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem” 5. pantam, kas noteic, ka par jebkurām izmaiņām ziņās, kas minētas 2. panta 2. punktā un 4. panta 1. punktā, jā sastāda rakstisks dokuments, kurš darba devējam jānodod darbiniekam iespējami īsā laikā, bet ne vēlāk kā vienu mēnesi pēc attiecīgo izmaiņu ieviešanas. Tādējādi darba devējs nav tiesīgs mutvārdos atsaukt rakstveidā sastādītu darba devēja uzteikumu. (SKC-388/2012*)

*

Darba līguma pārkāpuma būtiskuma izvērtēšanas nepieciešamība darba līguma uzteikuma gadījumā

Saskaņā ar Darba likumu darba līguma izbeigšana pēc darba devēja uzteikuma var notikt tikai pastāvot likumā tieši norādītiem gadījumiem, kuri izsmeļoši uzskaitīti **Darba likuma 47. un 101. pantā**, un nav paplašināmi.

Atbilstoši **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktam** darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, tas ir, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, t. i., tikai tad, ja pārkāpums ir būtisks. (SKC-439/2012)

*

Darba uzteikuma tiesiskā pamatojuma nepieciešamība

Darba likuma 102. pants nosaka darba devēja pienākumu, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tās nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no šā likuma **101. panta pirmās daļas** punktiem (1. punkts), bet ir jānorāda arī konkrēti faktiskie apstākļi, kas veido uzteikuma tiesisko pamatu. Proti, darba līguma uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apmērā, lai strīda gadījumā būtu iespējams pārbaudīt uzteikuma tiesiskumu. Tajā pašā laikā, kā atzīts tiesu praksē, uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba līguma uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā (*sk. Senāta 2010. gada 29. septembra spriedums lietā SKC-758, 2011. gada 9. marta spriedums lietā SKC-613*). (SKC-608/2012)

101. panta pirmās daļas 2. punkts

Priekšnoteikumi darbinieka atļaišanai saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu

Darba līgumu saskaņā ar **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu** darba devējs var uzteikt, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību. No minētās tiesību normas satura izriet, ka nepieciešami šādi priekšnoteikumi darbinieka atļaišanai: 1) darbinieka prettiesiskas rīcības konstatēšana;

2) prettiesiskā rīcība pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā; 3) noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga un būtiska darba devēja uzticība; 4) pārkāpums ir tāds, kas ir pamats darba devēja uzticības zaudēšanai. (SKC-223/2009)

*

Paskaidrojumu nepieprasīšanas sekas

Saskaņā ar **Darba likuma 101. panta** otro daļu, ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta **pirmās daļas 2. punkta** noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Paskaidrojuma nepieprasīšana pirms darba līguma uzteikšanas darbiniekam pati par sevi nevar būt par pamatu atzinumam, ka darba devēja pārkāpusi darba līguma uzteikšanas kārtību. (SKC-832/2009)

*

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta un trešās daļas piemērošana

Likums neparedz darba devējam pienākumu izmaksāt darbiniekam atļaišanas pabalstu, ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu**. (SKC-360/2010)

*

Izpilddirektora atbrīvošana no amata uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta pamata

Senāts atzinis par pamatotu izpilddirektora atbrīvošanu no amata uz **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta** pamata, jo viņš, būdams mācību atvaļinājumā, ir pārkāpis sava amata pilnvaras, sagatavojis un parakstījis izziņu, kas saturējusi nepatiesu informāciju par brīvo darba vietu esamību domē. Turklāt saskaņā ar Pļaviņu pilsētas pašvaldības nolikuma 14. punktu viņam atvaļinājuma laikā nebija tiesības parakstīt šādu izziņu kā domes izpildītajam, jo šos pienākumus tajā laikā pildīja viņa vietnieks. (SKC-378/2010)

*

Termiņi darba līguma uzteikšanai, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu

No Darba likuma 101. panta trešās daļas (redakcijā, kas bija spēkā pušu starpā nodibināto darba tiesisko attiecību izbeigšanas laikā) izriet, ka darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu ir aprobežotas ar konkrētu termiņu – viens mēnesis. Tā kā norādītais viena mēneša termiņš ir prekluzīvs materiāltiesisks termiņš, darba devējam, neuzsakot darba līgumu šajā termiņā, tiesība pārtraukt darba attiecības sakarā ar konstatēto pārkāpumu izbeidzas. Savukārt darba līguma uzteikšana pēc minētā termiņa izbeigšanās strīda gadījumā ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu (Darba likuma 124. panta pirmā daļa).

Apstākļi, kas radušies pēc tam, kad darbinieka izdarītais pārkāpums atklāts, darba līguma uzteikšanai noteikto viena mēneša termiņu neietekmē. Līdz ar to apstāklim, ka darbinieks pārkāpuma faktu atzinis pēc 6 mēnešiem, nav juridiskas nozīmes.

Darba likuma 103. panta trešajā daļā noteikto maksimālo termiņu – seši

mēneši, kuram iestājoties, neatkarīgi no šā likuma 109. panta trešajā daļā paredzēto apstākļu (darbinieka pārejošā darbnespēja, atvaļinājums vai citi attaisnojoši iemesli, kuru dēļ viņš nav veicis darbu) pastāvēšanas ilguma, darba līguma uzteikšana nav atļauta, tiesa nepareizi traktējusi kā darba devējam piešķirtu tiesību uzteikt darba līgumu sešu mēnešu ietvaros, kas novedis pie iepriekš analizētās normas saturam neatbilstošiem secinājumiem. (SKC-532/2010)

*

*Darba līguma uzteikšanu saskaņā ar **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu***

Darba devēja ir izpildījusi Darba likuma 125. panta noteikumus un pierādījusi darba uzteikuma tiesiskumu un darba līguma uzteikšanas kārtības ievērošanu – pamatoti uzteikusi darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu, jo darbinieks ar savām darbībām ir zaudējis darba devējas uzticību – viņš kā cita SIA pilnvarotā persona rīkojies pretēji labiem tikumiem un turpinājis veikt destruktīvas darbības, kas vērstas pret darba devējas interesēm un radījis tiešus un netiešus finansiālus zaudējumus. (SKC-742/2010)

*

Tiesā izvērtējamie jautājumi sakarā ar darba devēja uzteikumu darbinieka prettiesiskas rīcības dēļ

Izdarot savus secinājumus par izdarīto pārkāpumu no sabiedriskās bīstamības viedokļa, bet nevērtējot darbinieka rīcības tiesiskumu/prettiesiskumu darba devēja – darbinieka attiecību jomā, tiesa ir izgājusi ārpus **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktā** noteiktās tiesību normas sastāva, kas novedis pie tās nepareizas piemērošanas.

Izskatot lietu civilprocesuālā kārtībā, tiesai fakti un apstākļi ir jānovērtē atbilstoši Civilprocesa likuma normām, lai konstatētu attiecīgās materiālo tiesību normas sastāva esību vai neesību. (SKC-1084/2010*)

*

Darba likuma 101. pants pirmās daļas 2. punkta piemērošana

Juridiskajā literatūrā atzīts: „Darbinieka atbrīvošana par prettiesisku rīcību (**Darba likuma 101. pants pirmās daļas 2. punkts**), kurai ir sekojusi darba devēja uzticības zaudēšana, ir pieļaujama tikai tad, ja prettiesiska darbība ir notikusi laikā, kad darbinieks pildījis ar līgumu uzliktos pienākumus (sk. *Ingus Gailums Darba likums Komentāri. Tiesu prakse C (100.-129. pants) un D daļa 3. grāmata, Rīga 2004, 25. lpp.*). (SKC-1327/2010)

*

***Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta** ietvertā jēdziena „rīkojies prettiesiski” izvērtējums*

Senāta judikatūrā atzīts, ka, lai noskaidrotu **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta** normā ietvertā jēdziena „rīkojies prettiesiski” saturu un nozīmi, jāņem vērā darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgie noteikumi, kas ietverti citās šā

likuma normās, proti, šā likuma 50. panta pirmajā daļā (darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāmi), otrajā daļā (darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu) un 86. panta pirmajā daļā (gadījumos, 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 atliedzināt zaudējumus) (sk. *Senāta 2004. gada 20. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-570*). (SKC-340/2011)

*

Uzteikuma pamatojumu un vidējās izpeļņas aprēķināšanas metodika

Nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no **Darba likuma 101. panta pirmās daļas punktiem [2. punkts]**, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas pie tam atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu (skat. *Augstākās tiesas Senāta spriedumu lietā Nr. SKC-309/2010*).

Pamatojumam ir jābūt pietiekami detalizētam, lai tiesai, kas izskata konkrēto strīdu, būtu iespējams to pārbaudīt. Ja minētais noteikums netiek ievērots, uzteikums tiek atzīts par nepamatotu (skat. *Augstākās tiesas Senāta spriedumu lietā Nr. SKC-557/2004*).

Darba devējam tiesvedības laikā nav tiesību atsaukties uz jauniem apstākļiem, kurus tas nav norādījis uzteikuma pamatojumā, un tiesa šādus apstākļus nevērtē (skat. *Augstākās tiesas Senāta spriedumu lietā Nr. 268/2007*). (SKC-474/2011)

*

***Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta** piemērošanas priekšnoteikumi*

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta piemērošanai nepieciešami šādi priekšnoteikumi darbinieka atlaišanai: 1) darbinieka prettiesiskas rīcības konstatēšana; 2) prettiesiskā rīcība pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā; 3) noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga un būtiska darba devēja uzticība; 4) pārkāpums ir tāds, kas ir pamats darba devējas uzticības zaudēšanai.

Darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai kāda konkrēta normatīvā akta pārkāpuma gadījumā, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas viņam ir saistoši. Šādu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta tulkojumu par šīs normas piemērošanu Senāts devis 2004. gada 20. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-570, 2009. gada 30. septembra spriedumā lietā Nr. SKC-223. (SKC-548/2011)

*

***Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta** piemērošanas priekšnoteikumi*

No **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta** (zaudējis darba devēja uzticību) izriet, ka nepieciešami šādi priekšnoteikumi darbinieka atlaišanai:

- 1) darbinieka prettiesiskas rīcības konstatēšana;
- 2) prettiesiska rīcība pieļauta darba pienākumu pildīšanas laikā;
- 3) noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga darba devēja uzticība;
- 4) pārkāpums ir tāds, kas ir pamats darba devēja uzticības zaudēšanai.

Lai noskaidrotu minētajā tiesību normā ietvertā jēdziena rīkojies prettiesiski saturu un nozīmi, jāņem vērā darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgie noteikumi, kas ietverti citās Darba likuma normās. Darba likuma 50. panta pirmā daļa noteic, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoša darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāmi. Savukārt minētā panta otrā daļa noteic, ka darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu. Savukārt šā likuma 86. panta pirmā daļa paredz, ka gadījumos, 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 zaudējumus. Turklāt jāņem vērā, ka prettiesiskas rīcības rezultātā darba devējam radītie zaudējumi nav Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktā minētā uzteikuma piemērošanas obligāts priekšnoteikums, taču tiesām obligāti nepieciešams konstatēt, ka prettiesiskai rīcībai bija tāds raksturs, kura dēļ darbinieks zaudēja darba devēja uzticību; turklāt uzticības zaudēšanas izvērtēšanai piemērojams gan sabiedrībā vispārpieņemtais viedoklis par prettiesisku rīcību, gan ņemama vērā arī konkrētā darba devēja attieksme pret attiecīgo pārkāpumu (*sal. Senāta 2004. gada 20. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-570 un 2009. gada 30. septembra spriedumu lietā Nr. SKC-223*). (SKC-578/2011)

*

Darba devēja tiesības izvēlēties atļaišanas pamatu

Tas, ka konkrētā darba līguma noteikumu formulējums un redakcija ļauj konstatēt darbinieka pārkāpumu attiecināt ne vien uz **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu, bet arī 2. un/vai 3. punktā** paredzēto uzteikuma pamatu, nenozīmē, ka darba devējam tas bija obligāti jānorāda. Ja pastāv iespēja darbinieku atļaiest vienlaicīgi uz dažādiem pamatiem, tad darba devējs ir tiesīgs izvēlēties, kuru no pamatiem norādīt darba līguma uzteikumā. (SKC-744/2011)

*

Darba likuma 110. panta otrā daļas un 101. panta pirmās daļas 2. punkta tulkojums

Darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai kāda konkrēta normatīvā akta pārkāpuma gadījumā, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas viņam ir saistoši. Šādu **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta** tulkojumu par šīs normas piemērošanu Senāts devis spriedumā lietā Nr. SKC-570/2004, Nr. SKC-223/2009, Nr. SKC-548/2011. (SKC-879/2011*)

*

Subjektīvā faktora ietekme uz objektīvā vērtējuma kritērijiem, lemjot par uzticības zaudēšanu

Civilprocesa likuma 97. pantā noteikto pierādījumu novērtēšanas un 193. panta piektajā daļā norādīto sprieduma motīvu daļas formu un saturu prasību neievērošana var ietekmēt tiesas secinājumus par materiālo tiesību normu, tostarp **Darba likuma 58. panta un 101. panta pirmās daļas 2. punkta** piemērošanu.

Lieta izraisa interesi judikatūras veidošanas aspektā – cik lielā mērā subjektīvais faktors var ietekmēt lēmumu par uzticības zaudēšanu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta kontekstā un kādi ir vērtējuma objektīvie kritēriji. (SKC-368/2012)

*

Pasažieru pārvadāšanas noteikumu un finanšu disciplīnas pārkāpumi kā darba devēja uzticības zaudēšanas apstākļi Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta izpratnē

Saskaņā ar **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu** darba devējs tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību. Pasažieru pārvadāšanas noteikumu (pasažieru pārvadāšana ar 100% atlaidi) un finanšu disciplīnas pārkāpumi (biļetes neizsniegšana) darbinieka vadītajā autobusā, ir apstākļi, kuru dēļ viņš zaudējis darba devēja uzticību, tādēļ uzteikums atzīstams par likumīgu. (SKC-445/2012)

*

Dubultsoda par vienu un to pašu pārkāpumu prettiesiskums

Darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai kāda konkrēta normatīvā akta pārkāpuma gadījumā, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas viņam ir saistoši. Šādu **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta** tulkojumu par šīs normas piemērošanu Senāts devis 2004. gada 20. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-570, 2009. gada 30. septembra spriedumā lietā Nr. SKC-223, 2011. gada 9. marta spriedumā lietā Nr. SKC-548.

Darbinieka rīcība, sniedzot paskaidrojumus saistībā ar viņa izdarīto pārkāpumu, nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam sakarā ar darba devēja uzticības zaudēšanu, jo paskaidrojumu sniegšana par pārkāpumu nav uzskatāma par darba veikšanu (*sk. Augstākās tiesas Senāta 2011. gada 23. marta spriedumu lietā Nr. SKC-474*). (SKC-660/2012)

101. panta pirmās daļas 3. punkts

„Labu tikumu” jēdziens, piemērojot Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktu un savu tiesību izmantošana „pieļaujama veidā” (Darba likuma 9. pants)

Tā kā likumdevējs nav noteicis „labu tikumu” definīciju, šis jēdziens īpaši kvalificētās nenoteiktības pakāpes dēļ ir atzīts par ģenerālklausulu, kuras saturu veido nemitīgi mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuras konkretizēšana jāveic tiesu praksei. Mūsdienu tiesu praksē un tiesību zinātnē ir atzīts, ka labu tikumu jēdzienam ir ne tikai sociāls, bet arī tiesisks saturs, proti, to veido ne tikai vispārpieņemtās

morāles normas, kas noteic savstarpējās uzvedības noteikumus, kurus sabiedrība vai kāda tās daļa atzīst par nepieciešamu ievērot, bet arī tiesiski ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās tiesībās, tostarp, valstu konstitūcijās (*sk. E. Slicāne. Labi tikumi un to nozīme darījumu tiesiskajās attiecībās. Jurista Vārds, 2005, Nr. 14*). (SKC-442/2009*, Gg c-137-147)

*

*Darba devēja uzteikuma pamatojums, ja darba līgums tiek uzteikts pēc **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punkta***

Saskaņā ar Darba likuma 102. pantu, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Tas nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktā**, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu.

Darba likuma 101. panta otrās daļas otrais teikums noteic, ka, 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. (SKC-277/2010)

*

*„Labu tikumu” saturs **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktā***

Ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktu** (darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu), tad uzteikuma pamatojums var būt tāda darbinieka rīcība, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi, turklāt darba devējam ir jāpamato, ka darbinieka konkrētā rīcība liedz turpināt darba tiesiskās attiecības.

Tā kā likumdevējs nav noteicis „labu tikumu” definīciju, šis jēdziens īpaši kvalificētās nenoteiktības pakāpes dēļ ir atzīts par ģenerālklaudzulu, kuras saturu veido mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuras konkretizēšana jāveic tiesu praksei. Mūsdienu tiesu praksē un tiesību zinātnē ir atzīts, ka labu tikumu jēdzienam ir ne tikai sociāls, bet arī tiesisks raksturs, proti, to veido ne tikai vispārpieņemtās morāles normas, kas noteic savstarpējās uzvedības noteikumus, kurus sabiedrība vai kāda tās daļa atzīst par nepieciešamu ievērot, bet arī tiesiski ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās tiesībās, tostarp, valstu konstitūcijās (*sal. E. Slicāne. Labi tikumi un to nozīme darījumu tiesiskajās attiecībās. Jurista vārds, 2005, Nr. 14*). Tādējādi jēdziens „labi tikumi” ir ģenerālklaudzula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā. (SKC-928/2010)

*

Darba devēja tiesības izvēlēties atlaišanas pamatu

Tas, ka konkrētā darba līguma noteikumu formulējums un redakcija ļauj konstatēto darbinieka pārkāpumu attiecināt ne vien **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu**, bet arī 2. un/vai **3. punktā** paredzēto uzteikuma pamatu, nenozīmē,

ka darba devējam tas bija obligāti jānorāda. Ja pastāv iespēja darbinieku atlaist vienlaicīgi uz dažādiem pamatiem, tad darba devējs ir tiesīgs izvēlēties, kuru no pamatiem norādīt darba līguma uzteikumā. (SKC-744/2011)

*

*Baznīcas tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktu***

Nepamatots ir viedoklis, ka tiesa piemērojusi tikai Darba likuma normas, bet ignorējusi speciālo tiesību normu, t. i., LELB likuma 13. panta pirmo daļu, jo, pirmkārt, šī norma darba līguma uzteikšanas un uzteikuma apstrīdēšanas kārtību neregulē, kas izslēdz pamatu runāt par pretrunām starp Darba likumā ietvertajām vispārējām tiesību normām un minēto speciālo normu. Citiem vārdiem, norādītā speciālā tiesību norma nesatur tādus noteikumus, kas ierobežo vispārējo tiesību normu piemērošanu. Otrkārt, šajā normā paredzētā baznīcas tiesība atkāpties no Darba likuma 7. un 29. pantā noteiktā atšķirīgas attieksmes aizlieguma, turklāt tikai gadījumā, ja attiecīgā veida reliģiskā pārliecība ir darba veikšanas vai nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, ņemot vērā reliģiskās organizācijas ētosu (šā likuma 29. panta desmitās daļas redakcijā, kas bija spēkā līdz 2010. gada 25. martam), nenozīmē pilnīgas rīcības brīvības piešķirumu LELB kārtot ar darba attiecību nodibināšanu, grozīšanu un izbeigšanu saistītos jautājumus, kas skar tās darbiniekus, izņemot garīgo personālu, kādā citā, ārpus Darba likuma regulējuma esošā procedūrā, t. i., tai ir pienākums ievērot Darba likuma 26. nodaļā ietvertās normas, kas nosaka darba tiesisko attiecību izbeigšanas kārtību. (SKC-762/2011*)

101. panta pirmās daļas 6. punkts

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6. punkta piemērošana

Darba līguma uzteikums, kas pamatots ar **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6. punktu**, nav uzskatāms par disciplinārsodu. Tā kā darba līgums prasītājam uzteikts sakarā ar viņa profesionālo spēju neatbilstību nolīgtā darba veikšanai, darba devējam nebija iespējams darbiniekam piedāvāt citu akadēmiskā personāla amatu, turklāt šādi darbinieki tiek ievēlēti atklātā konkursā, kurā vispārējā kārtībā ir tiesības piedalīties arī darbiniekam. (SKC-1023/2009)

*

*Tiesības uz darbu un samaksu par to vienu mēnesi pēc uzteikuma saņemšanas, ja darbinieks atlaists pēc **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6. punkta**.*

Darba devējam jāievēro Darba likuma 103. panta pirmajā daļā noteiktās darbinieka tiesības turpināt darba attiecības mēnesi pēc uzteikuma saņemšanas, ja darbinieks atlaists pēc **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6. punkta**. Tas nozīmē, ka darbiniekam minētajā laika posmā saglabājas tiesības saņemt darba samaksu. (SKC-561/2010)

101. panta pirmās daļas 7. punkts

Darba uzteikumu veselības stāvokļa dēļ

Darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu pēc **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 7. punkta**, ja tas uzskata, ka darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ un to apliecina ārsta atzinums. Taču darbinieks nevar uzspiest darba devējam uzskatu, ka šī norma jāpiemēro. Veselības stāvokļa pasliktināšanās neuzliek darba devējam pienākumu uzteikt darbu, kamēr darbinieks izpilda uzliktos pienākumus, kaut gan ļauj darbiniekam izrādīt savu vēlēšanos izbeigt darba attiecības sakarā ar veselības stāvokli vai vispār nenorādot iemeslu. Darbinieks var vienoties ar darba devēju, kā noteikts Darba likuma 100. panta ceturtajā daļā, par darba attiecību izbeigšanos pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās, taču arī tad atlaišanas pamats ir darbinieka uzteikums. (SKC-521/2009)

*

Darba līguma uzteikšana saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 7. punktu

Darba līgumu saskaņā ar **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 7. punktu** darba devējs var uzteikt, ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ un to apliecina ārsta atzinums, tostarp arī VDEĀK vēstule. (SKC-756/2009)

*

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 7. punkta piemērošanas nosacījumi

Lai piemērotu **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 7. punktā** paredzēto darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu, ir jākonstatē, ka darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, bet noteikums „un to apliecina ārsta atzinums”, nozīmē to, ka šajā normā paredzētie apstākļi (darbinieka nespēja veikt nolīgto) ir pierādāmi ar ārsta atzinumu. (SKC-404/2012)

101. panta pirmās daļas 9. punkts

Darba līguma uzteikuma termiņš, ja darba līgumā vai koplīgumā paredzēti ilgāki uzteikuma termiņi

Darba likuma 98. pantā ietvertās normas analīze ļauj secināt, ka darbinieka atteikšanās turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši piedāvātajiem darba līguma grozījumiem pati par sevi nav pamats darba līguma izbeigšanai. Šī norma neparedz patstāvīgu darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu, jo tā ir tieši saistīta ar 101. panta pirmās daļas noteikumiem. To atzinusi arī darba devēja, izsniegto uzteikumu pamatojot kā ar **Darba likuma 98. pantu**, tā arī **101. panta pirmās daļas 9. punktu**. **Darba likuma 101. pants** „Darba devēja uzteikums” reglamentē darba devēja uzteikumu tiesisko pamatu, t. i., apstākļus, kuros pieļaujama darbinieka atlaišana pēc darba devēja iniciatīvas. Savukārt Darba likuma 103. pants „Darba devēja uzteikuma termiņš” noteic termiņus, kādi darba devējam jāievēro, ja tas darbiniekam uzteic darba līgumu. Līdz ar to, ja darba devējs uzteic darbiniekam darba līgumu, tad darba devēja pienākums ir ievērot arī Darba likuma 103. panta pirmajā daļā minētos

termiņus. Darba likuma 98. panta pirmajā daļā noteikts minimālais termiņš, kāds darba devējam jāievēro, ja darba līgums tiek uzteikts saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem. Taču, ja darba līgumā vai koplīgumā paredzēti ilgāki uzteikuma termiņi, darba devējam ir jāievēro šie termiņi, jo to noteic Darba likuma 103. panta pirmā daļa. (SKC-289/2010*, Gg c-101-108)

*

Par uzteikumu, kas ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā

Darba likuma 98. panta pirmās daļas norma nav patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats, jo tā nesaraucami saistīta ar Darba likuma 101. pantā regulēto darba devēja uzteikumu.

Darba likuma 134. panta ceturta daļa nosaka, ka darbinieka atteikšanās pāriet no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai. Šis noteikums neierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja šāds uzteikums ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Šajā gadījumā darba līgums uzteikts saskaņā ar **Darba likuma 98. panta pirmo daļu**, **101. panta pirmās daļas 9. punktu**, jo darbiniece nav piekritusi turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Vienlaicīgi darba devēja piedāvājusi citu darbu, no kura viņa atteikusies. (SKC-309/2010*, Gg c-109-116)

*

Darba tiesisko attiecību izbeigšana neatkarīgi no darbinieka gribas un kompensācija par uzteikuma termiņa neievērošanu

Darba likuma 98. pantā noteiktā darba līguma grozīšana ir atkarīga no darbinieka gribas, bet atteikuma gadījumā pie **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktā** minētajiem apstākļiem darba devējs ir tiesīgs izbeigt darba tiesiskās attiecības neatkarīgi no darbinieka gribas.

Darba devēja piekritusi darbiniekam kompensēt (vienu mēneša algas apmērā) par uzteikuma termiņa neievērošanu. Taču sprieduma rezolūtvajā daļā nav guvis atspoguļojumu no faktiem izrietošais rezultāts – šādas kompensācijas piespriešana. (SKC-1211/2010)

*

Darba likuma 4. panta tulkošana un 101. panta pirmās daļas 9., 10. punkta piemērošana

Atsaukdamās uz likuma „Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 8. punktu, kā arī judikatūrā izteiktajām atziņām minētās tiesību normas piemērošanas un iztulkošanas jautājumā, tiesa pamatoti secinājusi, ka pašvaldības lēmums par izpilddirekcijas likvidāciju nav pakļauts tiesas kontrolei. Tajā pat laikā atzīstot, ka darba līgums pēc **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punkta**, kā noteikts minētajā lēmumā, prasītajam uzteikts prettiesiski, jo uzteikums varēja tikt pamatots ar šā panta **9. punktu** (darbinieku skaita samazināšana), apelācijas instances tiesa faktiski pievērsusies

Rīgas domes lēmuma tiesiskuma izvērtēšanai. (SKC-695/2011)

*

*Tiesas izvērtēšanas un darba devēja pierādīšanas pienākums darba uzteikumā, kas pamatots ar **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu***

Tiesai, izšķirot konkrēto strīdu, ir pienākums atspēkot darba ņēmēja argumentu par Darba likuma 101. panta ceturtās daļas pārkāpumu par neiespējamību viņu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā, ja darba līguma uzteikums pamatots ar **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu**.

Saskaņā ar Darba likuma 125. pantu (pierādīšanas pienākums) darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Tas nozīmē, ja darbinieks ir norādījis uz kādu faktu vai apstākli, kas var liecināt par darba līguma uzteikuma varbūtēju prettiesiskumu, strīda gadījumā pierādīšanas pienākums par šī uzteikuma tiesisko pamatotību ir darba devējam. (SKC-931/2011)

*

*Konkrētu pierādījumu izvērtēšanas nepieciešamība, piemērojot **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu***

Tikai atsauce uz Augstākās tiesas 2004. gada Tiesu prakses apkopojumā „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu” doto **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkta** skaidrojumu, kurā norādīts uz nepieciešamību noskaidrot, kāds bijis veicamo pasākumu raksturs un ietekme uz attiecīgā darbinieka nodarbinātības noteikumiem, bez pierādījumu izvērtējuma šādā aspektā spriedumā, ļauj atzīt, ka tiesa nav izpildījusi Civilprocesa likuma 97. panta prasības. (SKC-215/2012)

101. panta pirmās daļas 10. punkts

Darba likuma 4. panta tulkošana un 101. panta pirmās daļas 9., 10. punkta piemērošana

Atsaukdams uz likuma „Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 8. punktu, kā arī judikatūrā izteiktajām atziņām minētās tiesību normas piemērošanas un iztulkošanas jautājumā, tiesa pamatoti secinājusi, ka pašvaldības lēmums par izpilddirekcijas likvidāciju nav pakļauts tiesas kontrolei. Tajā pat laikā atzīstot, ka darba līgums pēc **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punkta**, kā noteikts minētajā lēmumā, prasītājam uzteikts prettiesiski, jo uzteikums varēja tikt pamatots ar šā panta 9. punktu (darbinieku skaita samazināšana), apelācijas instances tiesa faktiski pievērsusies Rīgas domes lēmuma tiesiskuma izvērtēšanai. (SKC-695/2011)

*

Darba līguma uzteikums, beidzot pastāvēt darba devējam

Ņemot vērā, ka darbiniecei darba līgums tika uzteikts atbilstoši **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punktam**, darba devēja kā likvidējama bija tiesīga uzteikt darba līgumu arī bērna kopšanas atvaļinājumā.

Senāts pievienojas apelācijas instances tiesas paustajam uzskatam, ka Ministru Kabineta rīkojums Nr. 509, nosakot visas Veselības ministrijai padotās sistēmas reorganizāciju (pārkārtošanu), 1. punktā pieļāva gan reorganizāciju, gan likvidāciju, bet 1.2.4. punktā skaidri noteica, ka Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūra beidz pastāvēt. Valsts kontroles revīzijas komisijas ziņojumā ir lietots termins „pārceļšana”, kas neatbilst Darba likumam, kā arī „darba līgumu pārjaunošana”, kas būtu viena darba devēja tiesību un pienākumu pārceļšana uz citu ar darba ņēmēja parakstītu piekrišanu, taču tāda nav iespējama tāpēc, ka, beidzot pastāvēt vienam darba devējam, tam ir pilnībā jānorēķinās ar darbinieku. (SKC-870/2011)

*

Darba tiesisko attiecību izbeigšana iestādes likvidācijas gadījumā; sprieduma, kas nav stājies likumīgā spēkā, nekavējošas izpildes priekšnoteikumi.

1. Tiesas secinājums, ka iestāde ir likvidēta, bet tās tiesības un saistības ir pārņēmusi cita iestāde, neatbilst likvidācijas institūta būtībai un ir radījis būtisku pretrunu, kas novedis pie lietas nepareizas izspriešanas. Likvidētās iestādes pārvaldes uzdevumu nodošana citai/citām iestādei/iestādēm atbilst Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. pantam un nedod pamatu apšaubīt pašu likvidācijas faktu.

2. Nenošķirot likvidācijas un reorganizācijas procedūras, tiesa nepamatoti piemērojusi Darba likuma 117. panta otrās daļas normu, kas situācijā, kad iestāde likvidēta, nav piemērojama.

Iestādes kā darba devējas likvidācija ir pamats darba līguma uzteikumam pēc **Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punkta**. (SKC-980/2011*, Gg c-188-201)

101. panta otrā daļa

Paskaidrojumu nepieprasīšanas sekas

Saskaņā ar **Darba likuma 101. panta otro daļu**, ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta **pirmās daļas 2. punkta** noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Paskaidrojuma nepieprasīšana pirms darba līguma uzteikšanas darbiniekam pati par sevi nevar būt par pamatu atzinumam, ka darba devēja pārkāpusi darba līguma uzteikšanas kārtību. (SKC-832/2009)

*

Darba devēja uzteikuma pamatojums, ja darba līgums tiek uzteikts pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punkta

Saskaņā ar Darba likuma 102. pantu, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Tas nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktā, bet ir jānorāda arī uz

konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu.

Darba likuma 101. panta otrās daļas otrais teikums noteic, ka, 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. (SKC-277/2010)

*

Darba likuma 101. panta otrās daļas piemērošana

Darba likuma 101. panta otrajā daļā ietvertās tiesību normas (ja darba devējs nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1. punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka paskaidrojumu) mērķis ir vispirms dot iespēju darbiniekam rakstiski izskaidrot savu rīcību. Proti, dot darbiniekam aizsardzības iespēju pret viņam izvirzītajiem pārmetumiem. Savukārt darba devējam pēc iepazīšanās ar paskaidrojumiem ir iespēja izvērtēt, vai pārkāpums patiešām ir tāds, lai tas būtu pamats darba līguma uzteikumam. Tādējādi paskaidrojums ir viens no līdzekļiem lietas patieso apstākļu, pārkāpuma smaguma un vainas noskaidrošanai.

Senāts jau 2004. gada 11. februāra spriedumā lietā Nr. SKC-60 devis Darba likuma 101. panta otrajā daļā ietvertās tiesību normas skaidrojumu, norādot, ka paskaidrojuma nepieprasīšana pirms darba līguma uzteikuma pati par sevi nevar būt pamats atzinumam, ka darba devēja pārkāpusi darba līguma uzteikšanas kārtību.

Tiesas spriedums citā lietā nevar būt pastāvīgs pamats strīda izšķiršanai, bet kā sekundārs tiesību avots izmantojams sprieduma argumentācijā attiecībā uz noteiktas tiesību normas piemērošanu. Turklāt nav pieļaujama atsauce uz konkrētu lietu kā tiesu praksi, neatklājot iepriekšējā tiesas spriedumā izvirzītos argumentus un nenorādot, kā konkrētā lieta sasaucas ar iepriekšējā lietā pastāvējušajiem apstākļiem, kas ļauj izdarīt secinājumu par atbilstošu strīda risinājumu izskatāmajā lietā. (SKC-588/2010)

*

Pārkāpuma būtiskuma izvērtēšana

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkts paredz konstatēt: pirmkārt, bez attaisnojoša iemesla izdarītu pārkāpumu un, otrkārt, tā būtiskumu. Pārkāpuma būtiskuma izvērtēšana, savukārt, ir saistīta ar **Darba likuma 101. panta otrajā daļā** noteikto, ka, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts (...). (SKC-1286/2010)

*

Kritērijs Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta un 90. panta pirmās daļas piemērošanai

Kritērijs Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta un 90. panta pirmās daļas piemērošanai pēc būtības ir viens: noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpums.

Minēto normu sastāvus norobežo vien pārkāpuma būtiskums. Tieši šī pazīme nosaka, kurā gadījumā var tikt piemērots disciplinārsods, bet kurā – darba līguma uzteikums. Taču tas norāda, ka vienlaikus gan disciplinārsods, gan uzteikums nevar tikt

piemērots.

Konstatējot, ka pārkāpums ir būtisks, darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, ievērojot, ka atbilstoši **Darba likuma 101. panta otrajai daļai** viņam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Minētais nozīmē, ka, pat konstatējot būtisku pārkāpumu, tas var būt pietiekošs tiesisks pamats darba līguma uzteikumam vienīgi tad, ja būs izpildīti minētie noteikumi apstākļu un personas izvērtējumā.

Kļūdains ir atzinums, ka „(..) piezīmju un rājienu summēšanās kādā noteiktā periodā nerada darbiniekam nekādas tiesiskas sekas”. Senāts atzīst, ka tieši piemērotais sods darbiniekam ir tas kritērijs, pamatojoties uz kuru atkārtota pārkāpuma gadījumā atbilstoši **Darba likuma 101. panta otrajai daļai** darba devējs var uzteikt darba līgumu pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1.-5.punkta. Piemērotie sodi var ierobežot darbinieka izaugsmes iespējas, ietekmēt atalgojumu nākotnē vai radīt viņam citas nelabvēlīgas sekas. (SKC-281/2011*, Gg c-128-136)

*

Tiesas kompetence jēdziena „būtiski” izvērtējumā Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā norādīts: „(..) būtiski pārkāpis darba līgumu (...)”. Jēdziens „būtiski” ir ģenerālklauzula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā. No minētā secināms, ka vispirms, protams, darba devējam ir izvērtējams, vai pārkāpums ir būtisks, taču, skatot strīdu tiesā, neapšaubāmi tiesas pienākums ir pārbaudīt, vai darba devējs pareizi šo jēdzienu piemērojis konstatētajiem apstākļiem.

Pārkāpuma būtiskuma izvērtēšana, savukārt, ir saistīta ar **Darba likuma 101. panta otrajā daļā** noteikto, ka, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts (...). Faktiski šī tiesību norma nosaka darba devējam pienākumu izvērtēt pārkāpuma samērīgumu ar konkrētajām sekām – darba līguma uzteikumu. Taču, tāpat kā attiecībā uz pārkāpuma būtiskumu, strīda gadījumā tiesai ir jāpārbauda, vai ir ievērots samērīgums, jo tiesa strīdu izskata pēc būtības, ko Senāts jau ir norādījis lietās SKC-588/2010, SKC-1286/2010. (SKC-299/2011*, Gg c-150-157)

*

Pierādīšanas pienākums strīdos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām

Neskatoties uz to, ka civilprocesā darbojas sacīkstes princips, attiecībā uz darba strīdiem Darba likuma 125. pants nosaka izņēmumu no tā, proti, darba devēja pierādīšanas pienākumu. Minētais izriet no principa, ka darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, kas attiecas arī uz lietas izskatīšanu tiesā (*sal. Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 25. novembra spriedums (otrā palāta) lietā C-429/09 par lūgumu sniegt prejudiciālo nolēmumu*).

Darba likuma 101. panta otrās daļas otrais teikums nosaka, ka, 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. Tā kā citētā tiesību norma paredz darba devēja pienākumu, nevis tiesību izvērtēt tiesību normā noteikto, tad tiesai ir jānoskaidro, vai atbildētāja ir to ievērojusi. (SKC-921/2011*, Gg c-182-187)

*

Darba līguma pārkāpuma būtiskuma izvērtēšanas nepieciešamība darba līguma uzteikuma gadījumā

Saskaņā ar Darba likumu darba līguma izbeigšana pēc darba devēja uzteikuma var notikt tikai pastāvot likumā tieši norādītiem gadījumiem, kuri izsmeļoši uzskaitīti Darba likuma 47. un 101.pantā, un nav paplašināmi.

Atbilstoši Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktam darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, tas ir, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, t. i., tikai tad, ja pārkāpums ir būtisks.

Savukārt, **Darba likuma 101. panta otrajā daļā** noteikts, ka, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums ne tikai izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu un apstākļus, kādos tas izdarīts, bet arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. (SKC-439/2012)

101. panta trešā daļa

Par ilgstoša rakstura pārkāpuma atklāšanas laiku

Piemērojot **Darba likuma 101. panta trešo daļu**, svarīgi ir precīzi noteikt pārkāpuma atklāšanas dienu, no kuras skaitāms mēneša termiņš darba līguma uzteikšanai. Gadījumos, kad pārkāpumam bijis vienreizējs raksturs, tā atklāšanas dienas noteikšana nerada sarežģījumus. Bet gadījumos, kad pārkāpumam bijis ilgstošs raksturs, par tā atklāšanas laiku var atzīt arī citu dienu. Kā norādījis Senāts 2004. gada 28. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-38, par pārkāpuma atklāšanas laiku atzīstama diena, kad sastādīts slēdziens, kurā konstatēts pārkāpums. Līdzīgas atziņas izteiktas arī Senāta 2004. gada 7. aprīļa spriedumā lietā Nr. SKC-222, 2006. gada 4. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-547, 2010. gada 10. februāra spriedumā lietā Nr. SKC-360. (SKC-203/2010)

*

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta un trešās daļas piemērošana

Piemērojot Darba likuma 101. panta trešo daļu ilgstoša pārkāpuma gadījumā, svarīgi ir precīzi noteikt pārkāpuma atklāšanas dienu, no kuras arī sāk tecēt viena mēneša termiņš darba līguma uzteikšanai.

Darba devējai par darbinieces dalību citā sabiedrībā kļuva zināms 2008. gada 4. martā, kas tādējādi uzskatīta par pārkāpuma atklāšanas dienu. Līdz ar to darba devēja, uzsakot darba līgumu darbiniecei 2008. gada 2. aprīlī, **Darba likuma 101.panta trešajā daļā** noteikto termiņu ir ievērojusi. (SKC-360/2010)

Termiņi darba līguma uzteikšanai, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu

No **Darba likuma 101. panta trešās daļas** (redakcijā, kas bija spēkā pušu starpā nodibināto darba tiesisko attiecību izbeigšanas laikā) izriet, ka darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu ir aprobežotas ar konkrētu termiņu – viens mēnesis. Tā kā norādītais viena mēneša termiņš ir prekluzīvs materiāltiesisks termiņš, darba devējam, neuzsakot darba līgumu šajā termiņā, tiesība pārtraukt darba attiecības sakarā ar konstatēto pārkāpumu izbeidzas. Savukārt darba līguma uzteikšana pēc minētā termiņa izbeigšanās strīda gadījumā ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu (Darba likuma 124. panta pirmā daļa).

Apstākļi, kas radušies pēc tam, kad darbinieka izdarītais pārkāpums atklāts, darba līguma uzteikšanai noteikto viena mēneša termiņu neietekmē. Līdz ar to apstāklim, ka darbinieks pārkāpuma faktu atzinis pēc 6 mēnešiem, nav juridiskas nozīmes.

Darba likuma 103. panta trešajā daļā noteikto maksimālo termiņu – seši mēneši, kuram iestājoties, neatkarīgi no šā likuma 109. panta trešajā daļā paredzēto apstākļu (darbinieka pārejoša darbnespēja, atvaļinājums vai citi attaisnojoši iemesli, kuru dēļ viņš nav veicis darbu) pastāvēšanas ilguma, darba līguma uzteikšana nav atļauta, tiesa nepareizi traktējusi kā darba devējai piešķirtu tiesību uzteikt darba līgumu sešu mēnešu ietvaros, kas novedis pie iepriekš analizētās normas saturam neatbilstošiem secinājumiem. (SKC-532/2010)

*

Darba likuma 101. panta trešās daļas piemērošana

Piemērojot **Darba likuma 101. panta trešo daļu**, ir svarīgi precīzi noteikt pārkāpuma atklāšanās dienu, no kuras skaitāms viena mēneša termiņš, kas darba devējai piešķirts Darba likuma 101. panta pirmajā daļā paredzēto tiesību izmantošanai. Gadījumos, kad pārkāpumam bijis ilgstošs raksturs, par tā atklāšanas laiku var atzīt arī citu (nevis pārkāpuma atklāšanas) dienu. Kā norādījis Senāts 2004. gada 28. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-38, par pārkāpuma atklāšanas dienu atzīstama diena, kad sastādīts slēdziens, kurā konstatēts pārkāpums. Līdzīgas atziņas izteiktas arī Senāta 2004. gada 7. aprīļa spriedumā lietā Nr. SKC-222, 2006. gada 4. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-547, 2010. gada 29. septembra spriedumā lietā Nr. SKC-203. (SKC-1249/2010)

*

Kritērijs Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta un 90. panta pirmās daļas piemērošanai

Darba likuma 101. panta trešajā daļā noteiktais termiņš darba līguma uzteikumam – ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, kā arī 103. panta pirmās daļas 2. punkts, kas darba devēja uzteikuma termiņu nosaka 10 dienas, pietiekoši skaidri norāda uz nepieciešamību konstatēt jaunu pārkāpumu, nevis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz iepriekš izdarītajiem pārkāpumiem, par kuriem

darbinieks jau ir disciplināri sodīts. (SKC-281/2011*, Gg c-128-136)

*

Baznīcas tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktu

Darba likuma 101. panta trešajā daļā noteiktais viena mēneša termiņš darba līguma uzteikšanai ir prekluzīvs termiņš, t. i., subjektīvo tiesību izbeidzošs termiņš, kas aprobežo attiecīgās tiesības pastāvēšanu laikā (sk. Kalniņš E. *Prasība par atjaunošanu darbā*// *Jurista vārds*. 06.04.2004., Nr. 13.). Tādējādi darba devējam, neuzsakot darba līgumu šajā termiņā, tiesība uzteikt darba līgumu sakarā ar konstatēto pārkāpumu izbeidzas. Savukārt darba līguma uzteikšana pēc šī termiņa izbeigšanās ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu sakarā ar darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumu (Darba likuma 124. panta pirmā daļa). (SKC-762/2011)

*

Uzteikuma atsaukuma forma un prasītājas aizstāšana viņas nāves gadījumā

1. Ievērojot Darba likuma 101. panta pirmās daļas noteikumu, kas darba devēja uzteikumam paredz rakstveida formu, Senāts uzskata, ka arī tā atsaukumam ir piemērojams noteikums par rakstveida formu. Šāda **Darba likuma 103. panta trešās daļas** interpretācija atbilst arī Eiropas Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīvas 91/533/EEK „Par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem” 5. pantam, kas noteic, ka par jebkurām izmaiņām ziņās, kas minētas 2. panta 2. punktā un 4. panta 1. punktā, jā sastāda rakstisks dokuments, kurš darba devējam jānodod darbiniekam iespējami īsā laikā, bet ne vēlāk kā vienu mēnesi pēc attiecīgo izmaiņu ieviešanas. Tādējādi darba devējs nav tiesīgs mutvārdos atsaukt rakstveidā sastādītu darba devēja uzteikumu. (SKC-388/2012*)

101. panta ceturtā daļa

Darba sludinājuma juridiskā daba

1. Atlaižot darbinieku, sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, darba devēja pienākums ir piedāvāt citu darbu, atbilstošu darbinieka kvalifikācijai un spējām veikt darbu. Darba sludinājums neatbrīvo darba devēju no pienākuma sludinājumā norādīto darbu piedāvāt atlaižamajam darbiniekam. **Darba likuma 101. panta ceturtā daļa**. (SKC-366/2009*, Gg c-122-128)

*

Darba likuma 101. panta ceturtās daļas iztulkojums

Darba likuma 101. panta ceturtās daļas norma tulkojama tā, ka iespējai piedāvāt atlaižamajam darbiniekam citu darbu jāpastāv uzteikuma izsniegšanas laikā. Ja uzteikuma izsniegšanas brīdī darba devējam šāda iespēja nepastāvēja, tad norāde par vēlāk atbrīvojušos citu amata vietu ir nepamatota. (SKC-267/2010)

*

Darba likuma 101. panta ceturtās daļas piemērošana

Saskaņā ar **Darba likuma 101. panta ceturtās daļas** noteikumiem uzteikt darba līgumu sakarā ar darbinieka skaita samazināšanu ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Atbilstoši judikatūrā paustajām atziņām, darba devēja pienākums piedāvāt darbu ir tajā gadījumā, ja darba devējam šāda iespēja pastāv, turklāt jāņem vērā, ka darba devējam jāpiedāvā tikai tāds darbs, kuru darbinieks atbilstoši savai kvalifikācijai un spējām varētu veikt. Ja darba devējs nav izvērtējis iespēju pārcelt darbinieku citā darbā un tiesā tiek konstatēts, ka šādas iespējas faktiski nav bijis, nav pamata atzīt, ka darba devējs būtu pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību. (sk. *Tiesu prakses apkopojuma „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” 1.2. punkts. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa, 2004. gada decembris*). (SKC-535/2010)

*

Darba devēja pienākums piedāvāt citu darbu arī citā darba devēja uzņēmumā (iestādē)

Darba likuma 101. panta ceturtajā daļā noteikts, ka uzteikt darba līgumu šā panta pirmās daļas (..) 9. punktā (tiek samazināts darbinieku skaits) minētā iemesla dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā. Saskaņā ar minētā likuma 5. pantu uzņēmums šā likuma izpratnē ir jebkura organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus. Tas nozīmē, ka darba devējam, izpildot Darba likuma 101. panta ceturtās daļas noteikumus, bija jāizvērtē iespēja piedāvāt citu darbu ne tikai tajā uzņēmumā (iestādē), kurā darbinieks strādā, bet arī citā darba devēja uzņēmumā (iestādē), ar to saprotot tās pašas juridiskās personas citu organizatorisku vienību, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus. (SKC-730/2011)

*

Tiesas izvērtēšanas un darba devēja pierādīšanas pienākums darba uzteikumā, kas pamatots ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu

Tiesai, izšķirot konkrēto strīdu, ir pienākums atspēkot darba ņēmēja argumentu par **Darba likuma 101. panta ceturtās daļas** pārkāpumu par neiespējamību viņu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā, ja darba līguma uzteikums pamatots ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu.

Saskaņā ar Darba likuma 125. pantu (pierādīšanas pienākums) darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Tas nozīmē, ja darbinieks ir norādījis uz kādu faktu vai apstākli, kas var liecināt par darba līguma uzteikuma varbūtēju prettiesiskumu, strīda gadījumā pierādīšanas pienākums par šī uzteikuma tiesisko pamatotību ir darba devējam. (SKC-931/2011)

*

Priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības amatu likvidācijas gadījumā

Darba likuma 108. panta un likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” 10. panta noteikumi ir vērsti uz to, lai tiktu noteikts, kuram no vairākiem vienādu vai līdzīgus pienākumus veicošiem darbiniekiem ir priekšroka turpināt darba attiecības ar konkrēto darba devēju. Tas nozīmē, ka darba devējam salīdzināšana ir jāveic starp esošajiem darbiniekiem un pirms darba līguma uzteikuma, lai varētu izdarīt pamatotu secinājumu par to, kuram no darbiniekiem izsniegt uzteikumu. Atbilstoši Atlīdzības likumā iekļautajam speciālajam regulējumam, darba devējam ir pienākums veikt salīdzināšanu arī tajā gadījumā, ja notiek amatu likvidācija.

Prasības par cita darba piedāvājumu, tāpat kā nepieciešamība izvērtēt darbinieka priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības, ir saistītas ar darbinieka tiesību aizsardzību. Priekšlikums piedalīties atklātā konkursā uz kādu no jaunizveidotajiem amatiem (nezinot pretendentiem izvirzītās prasības un atlases kritērijus), uz kuriem bija iespēja pieteikties arī citām personām, nav uzskatāms par **Darba likuma 101. panta ceturtais daļas** prasību izpildi. (SKC-186/2012)

101. panta piektā daļa

Iespējama tiesību aizskāruma nevar būt pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai

Lai izšķirtu darba strīdu, tiesību aizskārumam ir jābūt jau reāli pastāvošam, tādā, kas izraisa juridiskas sekas, nevis nākotnē sagaidāmajam. Apstākļi, ka nākotnē darbinieks, pildot savus amata pienākumus, turpinās rīkoties prettiesiski, apdraudot iestādes finansiālo stabilitāti, tiesiskumu, darba devēja intereses, iestādes darbinieku un izglītojamo tiesības, nevar būt pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, jo tiesību aizskāruma vēl reāli nepastāv. [**Darba likuma 101. panta piektās daļas** izpratnē]. (SKC-484/2009)

*

Tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumi kā darba devēja uzteikuma pamats

Plaģiāta konstatēšana studiju un maģistra darba izstrādē mācībspēkam (asociētajam profesoram), kurš ārpus darba laika iegūst papildus izglītību, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības mācību iestādē.

Tikumi ir cilvēka īpašības, kas viņam piemīt kā individuam un izpaužas ne tikai darbā, bet uzvedībā vispār. Darba tiesiskajās attiecībās tikumības apsvērumi ir būtiski svarīgi darba attiecību turpināšanai. Plaģiāts, ko sauc arī par literāru zādžību, ir sabiedriski bīstams un rupjš autortiesību pārkāpums, kas liecina par labu tikumu trūkumu tā veicējam (Civillikuma 2193. pants un **Darba likuma 101. panta piektā daļa**). (SKC-1012/2009*)

*

Konkrēta apstākļa uzrādījums, kā darba uzteikuma priekšnoteikums saskaņā ar Darba likuma 100. pantu piekto daļu.

Darbinieka uzteikuma saskaņā ar **Darba likuma 100. pantu piekto daļu** priekšnoteikums ir konkrēta apstākļa norādījums, kas ir uzteikuma pamatā.

Ja šāds apstākļi nav norādīts, tad darba līgumu var izbeigt saskaņā ar Darba likuma 100. panta pirmo daļu, it īpaši, ja darbinieka rīcība neliecina, ka viņš ir gribējis izbeigt darba līgumu nekavējoties. (SKC-562/2012)

101. panta sestā daļa

Darba devēja tiesības atlaist darbinieku bez saskaņošanas ar arodbiedrību, ja darbinieks neuzrāda savu piederību arodbiedrībai

Ja darba devēja puse ir izpildījusi **Darba likuma 101. panta sestās daļas** prasības un noskaidrojusi, ka darbiniece nebija arodbiedrības biedre, tad tā varēja atlaist darbinieci bez arodbiedrības piekrišanas. (SKC-537/2011)

*

Darba likuma 101. panta sestās daļas un 110. panta pirmās daļas neievērošanas sekas

Kā atzīts judikatūrā, darba devējam likumā uzliktais pienākums pirms darba līguma uzteikšanas noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, un, ja ir – pirms darba uzteikšanas saņemt attiecīgās arodbiedrības iepriekšēju piekrišanu, ir imperatīvs un nepārprotams (*sk. Senāta 2009. gada 25. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-649 8.1. punktu*).

No minētās atziņas, izriet, ka darba devēja atkāpšanās no **Darba likuma 101. panta sestajā daļā** un 110. panta pirmajā daļā noteiktā pienākuma izpildes, neatkarīgi no šādas rīcības motīviem, ir traktējama kā darba attiecību ar darbinieku – arodbiedrības biedru – izbeigšanas būtisks pārkāpums un tādēļ kalpo par patstāvīgu pamatu uz darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu vērstā prasījuma apmierināšanai. (SKC-933/2011)

*

Darba likuma 101. panta sestās daļas neievērošana kā būtisks pārkāpums darba attiecību izbeigšanā

Darba devējam likumā uzliktais pienākums pirms darba līguma uzteikšanas noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, (**Darba likuma 101. panta sestā daļa**) un, ja ir – pirms darba līguma uzteikšanas saņemt attiecīgās arodbiedrības iepriekšēju piekrišanu, ir imperatīvs un nepārprotams (*sk. Senāta 2009. gada 25. novembra spriedumu lietā Nr. SKC-649, 2011. gada 22. jūnija spriedumu lietā Nr. SKC-933*). Savukārt jēdziens „attiecīgā arodbiedrība” attiecināms uz katru arodbiedrību, kuras biedrs ir darbinieks (*sk. Senāta 2012. gada 7. marta spriedumu lietā Nr. SKC-341*).

Kā Senāts atzinis 2011. gada 22. jūnija spriedumā lietā Nr. SKC-933, tad darba devēja atkāpšanās no **Darba likuma 101. panta sestajā daļā** un 110. panta pirmajā daļā noteiktā pienākuma izpildes, neatkarīgi no šādas rīcības motīviem, ir traktējama

kā darba attiecību ar darbinieku – arodbiedrības biedru – izbeigšanas būtisks pārkāpums un tādēļ kalpo par patstāvīgu pamatu uz darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu vērsta prasījuma apmierināšanai. (SKC-261/2012)

*

Informācijas vākšana par darbinieku

Lai arī Darba likuma 33. panta otrā daļa attiecas uz intervijām, visā darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā ir aizliegta diskriminācija (sk. Darba likuma 29. un 95. pantu) un nelabvēlīgu seku radīšana darbiniekam (sk. Darba likuma 9. pantu), tāpēc, noslēdzot darba līgumu, kā arī pēc tā noslēgšanas, darba devējs ir tiesīgs vākt tikai tādu informāciju, kas objektīvi saistīta ar darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un veicamo darbu.

Darba likuma 101. panta sestā daļa noteic, ka pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Tādējādi darba devējs tikai šajā gadījumā ir tiesīgs pieprasīt darbiniekam ziņas par viņa piederību noteiktai arodbiedrībai, lai izpildītu šajā tiesību normā uzlikto pienākumu (sk. *sal. V. Slaidiņa, I. Skultāne. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011, 57. lpp.*). (SKC-454/2012*)

102. pants

Darba devēja uzteikuma pamatojums, ja darba līgums tiek uzteikts pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punkta

Saskaņā ar **Darba likuma 102. pantu**, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Tas nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktā, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu. (SKC-277/2010)

*

Darba uzteikuma izsniegšanas un saņemšanas tiesiskās sekas

Darba likuma 102. pantā darba devējam imperatīvā formā noteikts pienākums, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Sarunas par iespējamo atlaišanu nevar traktēt kā pierādījumu nedz tam, ka darba devēja šajā normā noteikto pienākumu izpildījusi, nedz tam, ka darbinieks darba līguma uzteikumu saņēmis. Sarunām par iespējamo darbinieka atlaišanu nav juridiskas nozīmes, tāpēc, ka darba devējas paziņojums par atlaišanu, neizsniegdot darbiniekam darba līguma uzteikumu, nekādas sekas nerada. (SKC-465/2010*, Gg c-117-124)

*

Darba likuma 102. un 124. panta piemērošana

Darba likuma 102. pantā noteikts, ka, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma

uzteikuma pamatā. Tiesa pamatoti norādījusi, ka nav pietiekami norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no 101. panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu.

Norādes neesība uz faktiskajiem apstākļiem, kas būtu pamats darbinieces rīcību atzīt par prettiesisku un tādēļ zaudēt darba devējas uzticību pats par sevi ir pamats atjaunošanai iepriekšējā darbā (Darba likuma 124. pants). (SKC-686/2010)

*

Darba likuma 102. panta iztulkojums

Darba likuma 102. pants nosaka, ka uzsakot darba līgumu, darba devējam rakstveidā jāpaziņo darbiniekam par apstākļiem, kas ir uzteikuma pamatā. Taču tas, ka vienā no šiem dokumentiem iztrūkst kāda uzteikuma pazīme, nenozīmē, ka tā nevar būt iekļauta citā, tādēļ konstatējums, ka katrs atsevišķs no vairākiem dokumentiem pēc formas neatbilst uzteikumam, vēl nedod pamatu secinājumam, ka tie visi kopumā nav vērtējami kā uzteikums. (SKC-758/2010)

*

Tiesas kompetence jēdziena „būtiski” izvērtējumā Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā

Ja uzteikums bijis vienā eksemplārā, darbinieks ar to iepazīstināts, bet atteicies parakstīties par to un viņam tas nav izsniegts, tad Senāta ieskatā, par darba līguma uzteikuma dienu atzīstama diena, kad darbinieks ir šo uzteikumu saņēmis. Jāņem vērā, ka **Darba likuma 102. panta** prasība par uzteikuma rakstveida formu nozīmē to, ka otrai pusei ir tiesības saņemt rakstiski izteikto uzteikumu, lai ar to iepazītos mierīgos apstākļos un apsvērtu, vai to apstrīdēt. (SKC-299/2011*, Gg c-150-157)

*

Faktisko apstākļu norādīšana darba līguma uzteikumā

Darba likuma 102. panta nosaka darba devēja pienākumu, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tas nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no šā likuma 101. panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī konkrēti faktiskie apstākļi, kas veido uzteikuma tiesisko pamatu. Citiem vārdiem, darba līguma uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apmērā, lai strīda gadījumā būtu iespējams pārbaudīt uzteikuma tiesiskumu. Tai pat laikā, kā atzīts tiesu praksē, uzteikuma pamatā esošie apstākļi var būt tieši norādīti darba līguma uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā (sk. *Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 29. septembra spriedumu lietā SKC-758*). (SKC-613/2011)

*

Uzteikuma tvērums un prasības izskatīšanas robežas

Saistot uzteikumu ar apstākļiem, kuri nebija norādīti uzteikumā, tiesa pretēji **Darba likuma 102. panta** noteikumiem ir nepamatoti paplašinājusi apstākļu loku, atbilstoši kuram izvērtējams uzteikuma tiesiskums. Pušu starpā radušās domstarpības par

urbjmašinas un būvmateriālu pazušanu, nebūt nenozīmē, ka darbiniekam tie jāuzskata par darba līguma uzteikuma pamatā esošiem apstākļiem, jo īpaši situācijā, kad uzteikumā ir norādīts cits pamatojums darba līguma izbeigšanai. (sk. Senāta 2004. gada 17. marta spriedumu lietā Nr. SKC-192 un 2007. gada 11. aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC-268). Tiesa, nosakot darbiniekam pienākumu pierādīt iebildumus, kuros viņš noliedzis urbjmašinas un būvmateriālu piesavināšanos, nepareizi piemērojusi Darba likuma 125. pantu. Pat tad, ja uzteikums būtu pamatots ar norādītajiem apstākļiem, tieši darba devējam būtu pienākums tos pierādīt, nevis otrādi. (SKC-345/2012)

*

Darba uzteikuma tiesiskā pamatojuma nepieciešamība

Darba likuma 102. pants nosaka darba devēja pienākumu, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tās nozīmē, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no šā likuma 101. panta pirmās daļas punktiem (1. punkts), bet ir jānorāda arī konkrēti faktiskie apstākļi, kas veido uzteikuma tiesisko pamatu. Proti, darba līguma uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apmērā, lai strīda gadījumā būtu iespējams pārbaudīt uzteikuma tiesiskumu. Tajā pašā laikā, kā atzīts tiesu praksē, uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba līguma uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā (sk. Senāta 2010. gada 29. septembra spriedums lietā SKC-758, 2011. gada 9. marta spriedums lietā SKC-613). (SKC-608/2012)

103. pants

Darba devēja uzteikuma patiesās dienas noteikšana; darba ņēmēja uzteikuma tiesiskais raksturs un sekas

Izlemjot jautājumu par to, kad ir izdarīts darba devēja uzteikums darba tiesisko attiecību izbeigšanai, noteicošā nozīme ir nevis uzteikuma sastādīšanas datumam, bet dienai, kad uzteikumu ir saņēmis darbinieks, tikai pēc uzteikuma saņemšanas darbinieks spēj realizēt Darba likumā šim gadījumam paredzētās tiesības un noteiktās garantijas. [**Darba likuma 103. pants**] (SKC-49/2009*)

*

Neierašanās darbā kā pamats Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta piemērošanai. Pierādīšanas līdzekļi.

1. Neierašanās darbā rada pamatu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta piemērošanai un darba attiecību izbeigšanai. **Darba likuma 103. pants** gan paredz, ka šādā gadījumā uzteikuma termiņš ir 10 dienas, taču nenosaka, ka tad, ja darbinieks padara neiespējamu uzteikuma iesniegšanu darba vietā, pasta sūtījuma gadījumā likumā noteiktajam termiņam 10 dienām jāpieskaita vēl 5 dienu pasta laiks. Šādos apstākļos nav atzīstams, ka brīdinājuma nosūtīšana, nepieskaitot 10 dienu termiņam vēl pasta laiku, nav darbinieka tiesību aizskārums. (SKC-326/2010)

103. panta pirmā daļa

Uzteikuma sastādīšanas un izsniegšanas datuma nozīme darba tiesisko attiecību izbeigšanā

Darba likuma 103. panta pirmās daļas 3. punkts noteic, ka darba devējam, uzteicot darba līgumu, jāievēro viena mēneša termiņš, ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 6. punktā noteiktajā gadījumā. Minētās tiesību normas analīze ļauj secināt, ka tās mērķis ir aizstāvēt darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības vienu mēnesi no uzteikuma saņemšanas dienas. Atziņa, ka, izlemjot jautājumu par to, kad ir izdarīts darba devēja uzteikums darba tiesisko attiecību izbeigšanai, noteicošā nozīme ir nevis uzteikuma sastādīšanas datumam, bet dienai, kad darbinieks ir saņēmis uzteikumu, izteikta arī Senāta 2009. gada 11. februāra spriedumā Nr. SKC-49. (SKC-422/2009)

*

Darba līguma uzteikuma termiņš, ja darba līgumā vai koplīgumā paredzēti ilgāki uzteikuma termiņi

Darba likuma 98. pantā ietvertās normas analīze ļauj secināt, ka darbinieka atteikšanās turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši piedāvātajiem darba līguma grozījumiem pati par sevi nav pamats darba līguma izbeigšanai. Šī norma neparedz patstāvīgu darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu, jo tā ir tieši saistīta ar 101. panta pirmās daļas noteikumiem. To atzinusi arī darba devēja, izsniegto uzteikumu pamatojot kā ar Darba likuma 98. pantu, tā arī 101. panta pirmās daļas 9. punktu. Darba likuma 101. pants „Darba devēja uzteikums” reglamentē darba devēja uzteikumu tiesisko pamatu, t. i., apstākļus, kuros pieļaujama darbinieka atlaišana pēc darba devēja iniciatīvas. Savukārt Darba likuma 103. pants „Darba devēja uzteikuma termiņš” noteic termiņus, kādi darba devējam jāievēro, ja tas darbiniekam uzteic darba līgumu. Līdz ar to, ja darba devējs uzteic darbiniekam darba līgumu, tad darba devēja pienākums ir ievērot arī **Darba likuma 103. panta pirmajā daļā** minētos termiņus. Darba likuma 98. panta pirmajā daļā noteikts minimālais termiņš, kāds darba devējam jāievēro, ja darba līgums tiek uzteikts saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem. Taču, ja darba līgumā vai koplīgumā paredzēti ilgāki uzteikuma termiņi, darba devējam ir jāievēro šie termiņi, jo to noteic Darba likuma 103. panta pirmā daļa. (SKC-289/2010*, Gg c-101-108)

*

Tiesības uz darbu un samaksu par to vienu mēnesi pēc uzteikuma saņemšanas, ja darbinieks atlaists pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6. punkta.

Darba devējam jāievēro **Darba likuma 103. panta pirmajā daļā** noteiktās darbinieka tiesības turpināt darba attiecības mēnesi pēc uzteikuma saņemšanas, ja darbinieks atlaists pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6. punkta. Tas nozīmē, ka darbiniekam minētajā laikā posmā saglabājas tiesības saņemt darba samaksu. (SKC-561/2010)

*

Kritērijs Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta un 90. panta pirmās daļas piemērošanai

Darba likuma 101. panta trešajā daļā noteiktais termiņš darba līguma uzteikumam – ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, kā arī **103. panta pirmās daļas 2. punkts**, kas darba devēja uzteikuma termiņu nosaka 10 dienas, pietiekoši skaidri norāda uz nepieciešamību konstatēt jaunu pārkāpumu, nevis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz iepriekš izdarītajiem pārkāpumiem, par kuriem darbinieks jau ir disciplināri sodīts.

Kļūdaini ir atzinums, ka „(..) piezīmju un rājienu summēšanās kādā noteiktā periodā nerada darbiniekam nekādas tiesiskas sekas.” Senāts atzīst, ka tieši piemērotais sods darbiniekam ir tas kritērijs, pamatojoties uz kuru atkārtota pārkāpuma gadījumā atbilstoši Darba likuma 101. panta otrajai daļai darba devējs var uzteikt darba līgumu pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1.-5. punkta. Piemērotie sodi var ierobežot darbinieka izaugsmes iespējas, ietekmēt atalgojumu nākotnē vai radīt viņam citas nelabvēlīgas sekas. (SKC-281/2011*, Gg c-128-136)

103. panta trešā daļa

Darba devēja tiesības atsaukt darba līguma uzteikumu

Darba likuma 103. panta trešajā daļā noteiktais, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā, aizsargā darbinieku pret darba devēja nekonsekventu un nenoteiktu rīcību. Šīs tiesību normas mērķis ir radīt tiesisko stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma.

Atlaistā darbinieka prasības celšana tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā nozīmē darba līguma uzteikuma anulēšanu no tā sastādīšanas brīža, kas, nesāņemot no nepamatoti atlaistā darbinieka vēl kādu īpašu piekrišanu, ļauj darba devējam pēc savas iniciatīvas atjaunot darbinieku darbā, tādējādi pēc būtības apmierinot darbinieka prasījumu pirms par to spriedusi tiesa. (SKC-896/2009*, Gg c-157-163)

*

Darba uzteikuma atsaukšanas juridiskā daba

Darba likuma 103. panta trešā daļa nosaka, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.

Darba līguma puses pielīgušas, ka darba devējs ir tiesīgs atsaukt darba uzteikumu, tādēļ tas bija tiesīgs darbiniekam izsniegt rīkojumu par darba uzteikumu atsaukt. Jaunu darba līgumu nav pamata slēgt, jo atsaucot darba līguma uzteikumu, darbinieks ar rīkojumu atjaunots darbā uz sākotnējā darba līguma nosacījumiem. Līdz ar to darbinieka tiesības netiek aizskartas. (SKC-1041/2009)

*

Darba devēja tiesības atsaukt uzteikumu

Darba likuma 103. panta trešās daļas mērķis ir nodrošināt darbinieka tiesības saistībā ar darba devēja uzteikumu. Norma aizsargā darbinieku pret darba devēja nekonsekventu un nenoteiktu rīcību, jo vērsta uz to, lai radītu stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma. Tajā pat laikā tā nenosaka aizliegumu darba devējam atsaukt darba uzteikumu. Līdz ar to Senāts atzīst, ka darba devējs ir tiesīgs atsaukt darba uzteikumu, ja tas nenonāk pretrunā ar Darba likuma 103. panta trešās daļas mērķi.

Līdz ar to Senāts atzīst, ka pirmā darba līguma uzteikuma aizstāšana ar otru, kurā labota iepriekšējā uzteikuma kļūda, nav pretrunā ar Darba likuma 103. panta trešās daļas mērķi un darba devēja, izdodot otro uzteikumu, bija tiesīga atsaukt pirmo. (SKC-422/2010)

*

Termiņi darba līguma uzteikšanai, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu

Darba likuma 103. panta trešajā daļā noteikto maksimālo termiņu – seši mēneši, kuram iestājoties, neatkarīgi no šā likuma 109. panta trešajā daļā paredzēto apstākļu (darbinieka pārejošā darbnespēja, atvaļinājums vai citi attaisnojoši iemesli, kuru dēļ viņš nav veicis darbu) pastāvēšanas ilguma, darba līguma uzteikšana nav atļauta, tiesa nepareizi traktējusi kā darba devējai piešķirtu tiesību uzteikt darba līgumu sešu mēnešu ietvaros, kas novedis pie iepriekš analizētās normas saturam neatbilstošiem secinājumiem. (SKC-532/2010)

*

Darba piespiedu kavējuma izvērtēšanas nepieciešamība Darba likuma 126. panta pirmās daļas kontekstā un Darba likuma 103. panta trešās daļas tulkojums

Darba likuma 103. panta trešā daļa paredz, ka tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks. Tulkojot minēto normu, Senāts jau agrāk citās līdzīgās lietās atzinis, ka tā aizsargā darbinieku pret darba devēja nekonsekventu un nenoteiktu rīcību, jo vērsta uz to, lai radītu stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma. Tajā pat laikā šī norma nenosaka aizliegumu darba devējam atsaukt darba līguma uzteikumu (*skat. Augstākās Tiesas Senāta 2010. gada 10. marta spriedumu lietā Nr. SKC-422/2010*). Situācija, kad pats darbinieks ceļ prasību tiesā un lūdz atzīt uzteikumu par spēkā neesošu, nav ietverama Darba likuma 103. panta trešās daļas sastāvā. Ceļot prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā, darbiniece apstrīdējusi uzteikuma tiesiskumu, tādā veidā viņa ne vien piešķir darba devējai tiesības darba līguma uzteikumu atsaukt, bet to izdarīt pieprasīja (*skat. Augstākās tiesas Senāta 2009. gada 14. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-896/2009*). (SKC-965/2010)

*

Darba devēja uzteikuma atsaukuma tiesiskās sekas

Augstākās tiesas Senāta judikatūrā atzīts, ka **Darba likuma 103. panta trešās daļas** mērķis ir nodrošināt darbinieka tiesības saistībā ar darba devēja uzteikumu. Norma aizsargā darbinieku pret darba devēja nekoncekventu un nenoteiktu rīcību, jo vērsta uz to, lai radītu stabilitāti arī situācijās, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja uzteikuma. Tajā pašā laikā tā nenosaka aizliegumu darba devējam atsaukt darba uzteikumu. Tādēļ darba devējs ir tiesīgs atsaukt darba uzteikumu, ja tas nenonāk pretrunā ar Darba likuma 103. panta trešās daļas mērķi (sk. Nr. SKC-896/2009, SKC-422/2010 9. punktu)

Tādējādi to, vai turpināt darba tiesiskās attiecības pēc tam, kad darba devējs ir atsaucis savu uzteikumu, izlemj darbinieks (ja vien šīs tiesības nav ierobežotas darba līgumā vai darba koplīgumā). Darbinieks var izvēlēties nepieņemt uzteikuma atsaukšanu un prasīt atļaušanu no darba pēc darba devēja uzteikumā norādītā pamatojuma, izmaksājot likumā paredzētās kompensācijas. Tajā pašā laikā, izvēloties darba tiesisko attiecību izbeigšanu, darbiniekam vairs nav tiesību apstrīdēt uzteikuma tiesiskumu, prasīt atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējumu izmaksu, jo darba devējs jau ir novēris pašu pārkāpuma pamatu un atsaucis savu uzteikumu, tādējādi novēršot tā negatīvās sekas darbiniekam. (SKC-640/2011)

*

Uzteikuma atsaukuma forma un prasītājas aizstāšana viņas nāves gadījumā

1. Ievērojot Darba likuma 101. panta pirmās daļas noteikumu, kas darba devēja uzteikumam paredz rakstveida formu, Senāts uzskata, ka arī tā atsaukumam ir piemērojams noteikums par rakstveida formu. Šāda **Darba likuma 103. panta trešās daļas** interpretācija atbilst arī Eiropas Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīvas 91/533/EEK „Par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem” 5. pantam, kas noteic, ka par jebkurām izmaiņām ziņās, kas minētas 2. panta 2. punktā un 4. panta 1. punktā, jāsastāda rakstisks dokuments, kurš darba devējam jānodod darbiniekam iespējami īsā laikā, bet ne vēlāk kā vienu mēnesi pēc attiecīgo izmaiņu ieviešanas. Tādējādi darba devējs nav tiesīgs mutvārdos atsaukt rakstveidā sastādītu darba devēja uzteikumu. (SKC-388/2012)

104. pants

Darba līguma uzteikums, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu, ja amats nav likvidēts

Darba līguma uzteikums Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktā (darbinieku skaita samazināšana) ir uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā (**Darba likuma 104. panta pirmā daļa**). (SKC-604/2011)

*

Vienīgā darbinieka atļaušana uzņēmuma likvidācijas gadījumā

Likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” 10. pantā noteiktais darba devēja pienākums darbinieku skaita samazināšanas gadījumā izvērtēt amatpersonu (darbinieku) rezultātus un kvalifikāciju ir ievērojams gadījumā, ja tiek atļauts viens no darbiniekiem, kas veic tādu pašu vai līdzīgu darbu. Ja tiek likvidēta amata vieta, kuru veic viens darbinieks, un citas pēc veicamajām darba funkcijām līdzīgas amata vietas uzņēmumā nav, darba devējam nepastāv likumā minētā salīdzināšanas iespēja. **Darba likuma 104. pantā** minētais termins „uzņēmums” skatāms kopsakarā ar Darba likuma 5. pantu, kas nosaka, ka uzņēmums ir jebkura organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus (sk. *Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 205. lpp.*). (SKC-403/2012)

108. pants

Forma, kādā notiek darbinieka priekšrocību izvērtēšana turpināt darbu

Darba likuma 108. pants nosaka kritērijus, kas ņemami vērā, izlemjot jautājumu par konkrētā darbinieka priekšrocībām turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Taču īpašas prasības formai, kādā šis jautājums lemjams un izvērtēšanas rezultāti fiksējami, minētajā tiesību normā nav izvirzītas. Norādītais dod pamatu atzinumam, ka noteicoša nozīme piešķirta darbinieku priekšrocību turpināt darba attiecības izvērtēšanai, nevis formai, kādā tai jānotiek. (SKC-62/2009)

*

Darba pieredzes izvērtējums, ja darbiniece strādā uz pusslodzi

Darba likuma 108. panta pirmajā daļā noteikts, ka darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija. Ņemot vērā darba specifiku, proti medicīnas māsas darbu ķirurģijas nodaļā, apstākļi, ka darbiniece strādājusi uz pusslodzi, bet citas māsas uz veselu slodzi, ir uzskatāma kā pārējo māsu priekšrocība attiecībā uz darba pieredzi, tātad kvalifikāciju. Senāts uzskata, ka tas atbilst Darba likuma 108. panta pirmajā daļā noteiktajam. (SKC-292/2010)

*

Darba devēja pienākums izvērtēt darbinieka priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā

Darba likuma 108. pants uzliek darba devējam pienākumu izvērtēt darbinieku priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Šādu izvērtējumu nepieciešams veikt starp tiem darbiniekiem, kuri veic tādu pašu vai līdzīgu darbu gadījumos, ja paredzēts atļaut vienu vai vairākus no šiem darbiniekiem. Sākotnēji ir izvērtējami attiecīgo darbinieku darba rezultāti un darbinieka kvalifikācija, un tikai pēc tam vērtējamas priekšrocības, kas paredzētas Darba likuma 108. panta otrajā daļā. Saskaņā ar šā panta trešo daļu neviena no likumā minētajām priekšrocībām nav

prioritāra salīdzinājumā ar pārējām, tādēļ darba devējam pašam ir tiesības izlemt, kurai no tām katrā konkrētā gadījumā dodama priekšroka. (SKC-433/2010)

*

Priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības amatu likvidācijas gadījumā

Darba likuma 108. panta un likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” 10. panta noteikumi ir vērsti uz to, lai tiktu noteikts, kuram no vairākiem vienādus vai līdzīgus pienākumus veicošiem darbiniekiem ir priekšroka turpināt darba attiecības ar konkrēto darba devēju. Tas nozīmē, ka darba devējam salīdzināšana ir jāveic starp esošajiem darbiniekiem un pirms darba līguma uzteikuma, lai varētu izdarīt pamatotu secinājumu par to, kuram no darbiniekiem izsniegt uzteikumu. Atbilstoši Atlīdzības likumā iekļautajam speciālajam regulējumam, darba devējam ir pienākums veikt salīdzināšanu arī tajā gadījumā, ja notiek amatu likvidācija.

Prasības par cita darba piedāvājumu, tāpat kā nepieciešamība izvērtēt darbinieka priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības, ir saistītas ar darbinieka tiesību aizsardzību. Priekšlikums piedalīties atklātā konkursā uz kādu no jaunizveidotajiem amatiem (nezinot pretendentiem izvirzītās prasības un atlases kritērijus), uz kuriem bija iespēja pieteikties arī citām personām, nav uzskatāms par Darba likuma 101. panta ceturtais daļas prasību izpildi. (SKC-186/2012)

109. panta pirmā daļa

Aizliegumu uzteikt darbu grūtniecei arī uz Darba likuma 47.panta pamata

Ja uzteikuma paziņošanas laikā darbiniece bija grūtniece, tad **Darba likuma 109. panta pirmajā daļā** noteiktais aizliegums uzteikt darbu grūtniecei attiecas arī uz gadījumiem, kad darba līgums tiek uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma 47. pantu.

Darba likumā termiņš, līdz kuram darbiniecei savas grūtniecības fakts jādara zināms darba devējam, nav noteikts. Nav izšķirošas nozīmes apstāklim, ka darbiniece rakstveida paziņojumu par grūtniecības faktu (kādu, turklāt Darba likums vispār neprasa) darba devēja saņēmusi nākošajā darba dienā pēc darbinieces atlaišanas no darba, jo šāda situācija izveidojusies no darbinieces neatkarīgu iemeslu dēļ. (SKC-187/2009)

*

Darba līguma laušanu ar arodbiedrības biedru

Darba likuma 110. pants aizliedz darba devējam uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz **109. panta pirmās daļas 9. punktu**, darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības piekrišanas. Darba devējam likumā uzliktais pienākums pirms darba līguma uzteikšanas noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, un ja ir, pirms darba uzteikšanas saņemt attiecīgās arodbiedrības iepriekšēju piekrišanu, ir imperatīvs un nepārprotams. (SKC-649/2009)

*

Darba uzteikums grūtniecei pārbaudes laikā

Ievērojot **Darba likuma 109. panta pirmās daļas** mērķi, nav būtiskas nozīmes tam, kad un kādā veidā darba devējs uzzinājis par darbinieces grūtniecību, bet būtisks ir pats grūtniecības fakts.

Ievērojot Eiropas Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas 92/85, 2. panta a) punktā ietvertā jēdziena „strādājoša grūtniece” definīciju, saskaņā ar kuru strādājoša grūtniece ir tā, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi, vērā ņemams arī šis pašas Direktīvas 10. pants, no kura saturā secināms, ka nozīme ir tam, vai darba devējs vispār zinājis par darbinieces grūtniecību, nevis kad un kādā veidā šī informācija ir saņemta. (skat. Eiropas Kopienu Tiesas 2010. gada 11. novembra spriedums lietā C-232/09 Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, 55. punkts).

Tā kā darba devēja par prasītājas grūtniecību uzzināja vēl darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, likumā noteiktais aizliegums atbildētājai bija saistošs.

Tā kā Darba likuma 109. panta pirmās daļa nosaka izņēmumus, tad salīdzinājumā ar Darba likuma 47. pantu, tā ir uzskatāma par speciālo normu. (SKC-1170/2010*, Gg c-160-167)

*

Bērna kopšanas atvaļinājumā esošas darbinieces atbrīvošana no darba likvidējamā pašvaldības izpilddirekcijā

Tiesas kompetencē ir pārbaudīt nevis pašvaldības pieņemtā lēmuma, bet likvidācijas procesa tiesiskumu, izvērtējot, kādas izmaiņas notikušas izpilddirekcijas likvidācijas procesā, vai izmainījusies izpilddirekcijas strukturālā uzbūve, vai likvidācijas rezultātā izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar visiem izpilddirekcijā iepriekš strādājošiem darbiniekiem, proti, vai likvidācijas process nav bijis formāls un vērsts uz to, lai atbrīvotos no konkrēta darbinieka. (Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. panta trešā, ceturta daļa)

Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments 2005. gada 1. novembra spriedumā lietā Nr. SKA-500 secinājis, ka par iekšējiem lēmumiem uzskatāmi domes lēmumi par štatu struktūras apstiprināšanu, par amatu likvidēšanu un struktūras izmaiņām domē. Šie lēmumi nav uz āru vērsti, bet gan tieši skar pašu iestādi. Tādējādi tie nav uzskatāmi par administratīvajiem aktiem un to tiesiskums nav pārbaudāms administratīvā procesa kārtībā.

[**Darba likuma 7. pants, 109. panta pirmā daļa**, 101. panta pirmās daļas 10. punkts, 117. pants] (SKC-421/2011)

109. panta trešā daļa

Darba līguma uzteikums darbnespējas laikā

Darbinieka esībai darbā un darba devēja informēšanai tikai darba dienas beigās par izsniegto darba nespējas lapa, nav nozīmes strīda izšķiršanā, jo **Darba likuma 109. panta trešā daļa** saista aizliegumu uzteikt darba līgumu tikai ar pārejošas darba nespējas faktu. Lai pareizi piemērotu minēto tiesību normu, tiesai bija jānoskaidro, vai darbiniece bijusi darba nespējīga laikā, kad viņai

uzteikts darba līgums. Jautājumu par darba nespējas lapas īstumu var izlemt vienīgi MADEKKI. Tas neietilpst tiesas kompetencē. (Ārstniecības likuma 53. pants) (SKC-110/2009)

*

Nepamatoti atzītas darbnespējas sekas

Darba devējs, uzsākot darbiniecei darba līgumu, nav pārkāpis **Darba likuma 109. panta trešo daļu**, jo, pie apstākļiem, kad ārsta noteiktā darbnespēja darbiniecei ir atzīta par objektīvi nepamatotu, tiesiskās pašāvēības princips nevar būt par pamatu secinājumam, ka darbiniece laika posmā, kas norādīts spēkā neesošajās darbnespējas lapās, ir bijusi darba nespējīga. (SKC-951/2009)

*

Darbinieka ierašanās darbā darbnespējas laikā

Apstākļiem, ka darbiniece darbnespējas lapu darba devējai iesniegusi pēc nedēļas un slimības laikā vairākas reizes bija ieradusies darbā, nav tiesiskas nozīmes, jo **Darba likuma 109. panta trešā daļa** saista aizliegumu uzteikt darba līgumu tikai ar pārejošas darbnespējas – slimības faktu. (SKC-513/2010)

*

Termiņi darba līguma uzteikšanai, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu

Darba likuma 103. panta trešajā daļā noteikto maksimālo termiņu – seši mēneši, kuram iestājoties, neatkarīgi no šā likuma **109. panta trešajā daļā** paredzēto apstākļu (darbinieka pārejošā darbnespēja, atvaļinājums vai citi attaisnojoši iemesli, kuru dēļ viņš nav veicis darbu) pastāvēšanas ilguma, darba līguma uzteikšana nav atļauta, tiesa nepareizi traktējusi kā darba devējai piešķirtu tiesību uzteikt darba līgumu sešu mēnešu ietvaros, kas novedis pie iepriekš analizētās normas saturam neatbilstošiem secinājumiem. (SKC-532/2010)

*

Nepieļaujāmība atsaukt darbinieku no atvaļinājuma darba līguma uzteikšanai

Judikatūras veidošanas nolūkā Senāts norāda, ka nav pieļaujama darbinieka atsaukšana no atvaļinājuma uz vienu dienu, kad to neprasa steidzami darba uzdevumi, bet ar vienīgo vai galveno mērķi uzteikt darba līgumu. Šādi veikti uzteikums nevar novest pie darba līguma likumīgas izbeigšanas. No šī viedokļa atzīstams, ka tiesas secinājumi par darba devēja rīcības atbilstību **Darba likuma 109. panta trešās daļas** noteikumiem ir kļūdaini. (SKC-288/2011*, Gg c-137-144)

110. pants

Darba likuma 110. panta otrās daļas piemērošana

Babītes pagasta padomes darbinieku arodbiedrības pirmorganizācija darba devējas pieprasījumu saņēmusi, taču Darba likuma 110. pantā noteikto pienākumu nav izpildījusi. Arī Rīgas reģiona pašvaldību darbinieku arodbiedrība (Babītes

pagasta padomes darbinieku arodbiedrības pirmorganizācija ir tās struktūrvienība) savu lēmumu, tas ir, vai arodbiedrība darba līguma uzteikumam piekrīt vai nepiekrīt, darba devējai likumā noteiktajā termiņā nav paziņojusi. Tādējādi tiesa uz lietā konstatētajiem apstākļiem attiecinot Darba likuma 110. panta otrās daļas otro teikumu, kas noteic, ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, uzskatāms, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam, pamatoti atzinusi, ka arodbiedrība darba devēja uzteikumam piekritusi. (SKC-577/2009)

*

Darba līguma laušanu ar arodbiedrības biedru

Darba likuma 110. pants aizliedz darba devējam uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz 109. panta pirmās daļas 9. punktu, darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības piekrišanas. Darba devējam likumā uzliktais pienākums pirms darba līguma uzteikšanas noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, un ja ir, pirms darba uzteikšanas saņemt attiecīgās arodbiedrības iepriekšēju piekrišanu, ir imperatīvs un nepārprotams. (SKC-649/2009)

*

Darba likuma 110. panta otrā daļa un 101. panta pirmās daļas 2. punkta tulkojums

Darba likuma 110. panta otrā daļā noteikts arodbiedrības atbildes sniegšanas termiņš, kā arī pieņēmums, ka arodbiedrība piekrīt darba līguma uzteikumam, ja tā šajā termiņā atbildi nav sniegusi. Tas ļauj secināt, ka, uzliekot arodbiedrībai konkrētu, skaidri definētu pienākumu, likumdevējs, nodrošinot kā darbinieka, tā arī darba devēja interešu aizsardzību, nav gribējis darba devēja tiesības, proti, uzteikt darba līgumu, padarīt atkarīgas no tā, vai attiecīgā arodbiedrība konsekvēnti pilda tai ar likumu uzliktos pienākumus (*skat. Nr. SKC-547/2006*). (SKC-879/2011*)

*

Darba likuma 101. panta sestās daļas un 110. panta pirmās daļas neievērošanas sekas

Kā atzīts judikatūrā, darba devējam likumā uzliktais pienākums pirms darba līguma uzteikšanas noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, un, ja ir – pirms darba uzteikšanas saņemt attiecīgās arodbiedrības iepriekšēju piekrišanu, ir imperatīvs un nepārprotams (*sk. Senāta 2009. gada 25. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-649 8.1. punktu*).

No minētās atziņas, izriet, ka darba devēja atkāpšanās no Darba likuma 101. panta sestajā daļā un 110. panta pirmajā daļā noteiktā pienākuma izpildes, neatkarīgi no šādas rīcības motīviem, ir traktējama kā darba attiecību ar darbinieku – arodbiedrības biedru – izbeigšanas būtisks pārkāpums un tādēļ kalpo par patstāvīgu pamatu uz darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu vērstā prasījuma apmierināšanai. (SKC-933/2011)

*

Darba likuma 101. panta sestās daļas neievērošana kā būtisks pārkāpums darba attiecību izbeigšanā

Darba devējam likumā uzliktais pienākums pirms darba līguma uzteikšanas noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, (Darba likuma 101. panta sestā daļa) un, ja ir – pirms darba līguma uzteikšanas saņemt attiecīgās arodbiedrības iepriekšēju piekrišanu, ir imperatīvs un nepārprotams (sk. Senāta 2009. gada 25. novembra spriedumu lietā Nr. SKC-649, 2011. gada 22. jūnija spriedumu lietā Nr. SKC-933). Savukārt jēdziens „attiecīgā arodbiedrība” attiecināms uz katru arodbiedrību, kuras biedrs ir darbinieks (sk. Senāta 2012. gada 7. marta spriedumu lietā Nr. SKC-341).

Kā Senāts atzinis 2011. gada 22. jūnija spriedumā lietā Nr. SKC-933, tad darba devēja atkāpšanās no **Darba likuma 101. panta** sestajā daļā un **110. panta pirmajā daļā** noteiktā pienākuma izpildes, neatkarīgi no šādas rīcības motīviem, ir traktējama kā darba attiecību ar darbinieku – arodbiedrības biedru – izbeigšanas būtisks pārkāpums un tādēļ kalpo par patstāvīgu pamatu uz darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu vērsta prasījuma apmierināšanai. (SKC-261/2012)

*

Arodbiedrības jēdziena tvērumš Darba likuma 110. panta pirmās daļas kontekstā

Lai arī Darba likuma 110. panta pirmajā daļā vārds „arodbiedrība” ir lietots vienskaitlī, Senāta ieskatā, nav pieļaujama tikai gramatiska šīs normas tulkošana, kas tādējādi būtu vērtējams ne vien kā darbinieka tiesību aizskārums, bet arī arodbiedrības likuma „Par arodbiedrībām” 14. pantā nostiprināto tiesību ierobežojums savu biedru pārstāvēšanā un aizstāvēšanā.

Darba likuma 110. panta pirmajā daļā noteiktais aizliegums uzteikt darba līgumu „bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas”, Senāta ieskatā, attiecināms uz arodbiedrību, kuras biedrs ir darbinieks. Katra arodbiedrība, kuras biedrs ir darbinieks, minētās likuma normas izpratnē ir atzīstama par „attiecīgo”. (SKC-341/2012)

112. pants

Atlaišanas pabalsta izmaksa valsts iestādes darbiniekam

2009. gada 12. jūnijā pieņemts likums „Grozījums Darba likumā”, ar kuru tika papildināts Darba likuma pārejas noteikumu 9. punkts šādā redakcijā: „Šajā likumā paredzēto darba samaksu, atlaišanas pabalstus, priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā attiecībā uz likumā „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” minēto valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem no 2009. gada 29. jūnija līdz 2009. gada 31. decembrim nosaka atbilstoši likumam „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā””

Tātad no minētā secināms, ka valsts un pašvaldību institūciju amatpersonām un darbiniekiem atlaišanas pabalsts tāpat ir izmaksājams **Darba likuma 112. panta** noteiktajos gadījumos, bet laikā no 2009. gada 29. jūnija līdz 31. decembrim tas izmaksājams likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku

atlīdzību 2009. gadā” 11. pantā noteiktajā apmērā. (SKC-799/2010* Gg c-144-150)

*

Atlaišanas pabalsta izmaksa pašvaldības darbiniekam

2009. gada 12. jūnijā tika pieņemts likums „Grozījums Darba likumā” (stājās spēkā 2009. gada 29. jūnijā), ar kuru tika papildināts Darba likuma pārejas noteikumu 9. punkts, nosakot, ka šajā likumā paredzēto darba samaksu, atlaišanas pabalstus, priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā attiecībā uz likumā „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” minēto valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem no 2009. gada 29. jūnija līdz 2009. gada 31. decembrim nosaka atbilstoši likumam „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā”.

Darba likuma 128. panta pirmā daļa, kas noteic, ka atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā (...). Šī tiesību norma kopsakarā ar **Darba likuma 112. pantā** noteikto par darba devēja pienākumu izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu, norāda uz to, ka pabalsta izmaksa notiek atlaišanas dienā. (SKC-976/2010)

*

Saistību neesība starp neesošu darba līguma uzteikumu un Darba likuma 112. pantu un Civilprocesa likuma 5. panta sestās daļas tulkojumu

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 5. panta sesto daļu, piemērojot tiesību normas, tiesa ņem vērā judikatūru vienīgi tiesību normu piemērošanā. Tātad izskatot analogu lietu, tiesa ņem vērā tiesību normu piemērošanas pamatojumu, kāds pielietots citā nolēmumā (*Autoru kolektīvs prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. Civilprocesa likuma komentāri. Trešais papildinātais izdevums. Tiesu namu aģentūra., Rīga, 2006., 23. lpp.*).

Turpretī, cēloniskais sakars ir saistāms un līdz ar to attiecas uz katras lietas faktiskajiem apstākļiem. Citā lietā izdarīts secinājums par stresa ietekmi uz laktāciju nevar būt par pamatu, lai šajā lietā atzītu, ka darbinieces norādītajām sekām par iemeslu bijis apstrīdētais darba līguma uzteikums. Tādējādi viņas atsaukšanās kasācijas sūdzībā uz Administratīvās apgabaltiesas spriedumu kā judikatūru un norāde par Civilprocesa likuma 5. panta sestās daļas pārkāpumu nav pamatota.

Uzteikums ir Darba likumā reglamentēts darba devēja vai darbinieka gribas izteikums, kas vērsts uz konkrētām sekām – darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Uzskatot darba līgumu ar terminētu uzteikumu, darba attiecības izbeidzas tikai ar uzteikuma termiņa notecējumu, proti, atlaišanas dienā. Gadījumā, ja uzteikums tiek atzīts par spēkā neesošu (ar tiesas spriedumu vai ar darba devēja rīkojumu), tad darba attiecības starp pusēm turpinās un spēkā neesošais uzteikums nekādas juridiskas sekas darba tiesisko attiecību izbeigšanas sakarā nerada. Tādējādi, spēkā neesošs darba līguma uzteikums nevar būt par iemeslu atlaišanai un **Darba likuma 112. pantā** paredzētā atlaišanas pabalsta izmaksai. (SKC-1336/2010)

*

Atlaišanas pabalsta izmaksa pašvaldības darbiniekam (skolotājai)

Atlaišanas brīdī bija spēkā Grozījumi likumā „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” un Darba likuma Pārejas noteikumu 9. punkts.

Uzteikums ir darba tiesību specifisks darba devēja vai darbinieka gribas izteikums, kas vērsts uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Darba devēja uzteikums nav saistāms ar lielāku vai mazāku mantisku labumu piesolišanu vai došanu pēc uzteicēja ieskata, bet gan ar likumā noteiktām sekām, normatīvā kārtā regulēta apjoma atlaišanas pabalsta izmaksāšanas pienākumu attiecīgos gadījumos. Atlaišanas pabalsta apmēru nosaka likums vai darba koplīgums, nevis darba devējs pēc sava brīva ieskata. Patvaļā šai jautājumā it sevišķi nav pieļaujama iestādēs, ko finansē no valsts budžeta līdzekļiem. Tādējādi uzteikumā var būt norādīts darbiniekam pienākošais pabalsta apmērs, taču tas nevar tikt uzskatīts par vienpusējā kārtā pēc darba devēja izvēles piešķirtu dāvinājumu vai „atpirkšanās maksu” (sk. Senāta spriedumu lietā Nr. SKC-983/2010). Iestādes darbība, izmaksājot atlaišanas pabalstu viena mēneša, nevis četru, vidējās izpeļņas apmērā, šajā gadījumā ir atkarīga nevis no pašas konsekvantas vai nekonsekvantas rīcības, bet no likuma prasībām, kas darba devējai jāievēro un jāpilda.

Darba likuma 128. panta pirmajā daļā noteikts, ka, atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā (...). Minētais tulkojams kopsakarā ar **Darba likuma 112. pantā** noteikto par darba devēja pienākumu izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu, kas norāda uz to, ka pabalsta izmaksa notiek atlaišanas dienā. Pretējā gadījumā varētu rasties situācija, ka nostrādāto gadu skaits mainās uzteikuma termiņa laikā un, ja pieņemtu par pareizu prasītājas viedokli, tad būtu jāsaņem tā pabalsta summa, uz ko bija tiesības uzteikuma izdošanas dienā, nevis atlaišanas dienā – tātad mazāka, kaut arī darbinieks pēc uzteikuma saņemšanas ir turpinājis strādāt. (SKC-275/2011)

*

Atlaišanas pabalsta izmaksas diena

Ievērojot likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” 11. pantu un Darba likuma pārejas noteikumu 9. punktu, tiesa atzinusi, ka, laikā, kad beidzās uzteikuma termiņš, tas ir faktiskajā atlaišanas dienā, bija pamats ievērot šajās tiesību normās noteikto par valsts un pašvaldību institūciju darbinieku atlaišanas pabalsta apmēru. To apstiprina arī Darba likuma 128. panta pirmā daļa, kur noteikts, ka, atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā (...). Minētais tulkojams kopsakarā ar **Darba likuma 112. pantā** noteikto par darba devēja pienākumu izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu, kas norāda uz to, ka pabalsta izmaksa notiek atlaišanas dienā. Pretējā gadījumā varētu rasties situācija, ka nostrādāto gadu skaits mainās uzteikuma termiņa laikā un, ja pieņemtu par pareizu prasītājas viedokli, tad būtu jāsaņem tā pabalsta summa, uz ko bija tiesības uzteikuma izdošanas dienā, nevis atlaišanas dienā – tātad mazāka, kaut arī darbinieks pēc uzteikuma saņemšanas ir turpinājis strādāt. (SKC-286/2011)

113. pants

Vēlēta amata termiņa ierobežojums

Darbiniece, slēdzot papildvienošanās pie darba līguma, nepārprotami apzinājusies, ka vēlētais amats saistīts ar termiņa ierobežojumu, savukārt, iestājoties nosacījumam attiecībā uz darba līguma termiņu, darba attiecības starp pusēm izbeidzas atbilstoši **Darba likuma 113. pantam**. (SKC-872/2011)

114. pants

Darbnespēja un darba tiesisko attiecību izbeigšana, pusēm savstarpēji vienojoties

Darba tiesisko attiecību izbeigšana pusēm savstarpēji vienojoties, ir patstāvīgs divpusējs darījums, tādēļ pārejoša darbnespēja pati par sevi nevar grozīt divpusēju vienošanos, kas noslēgta saskaņā ar **Darba likuma 114. pantu**. Šajā tiesību normā paredzētais atlaišanas pamats nav uzteikums pēc darba devēja iniciatīvas, kad darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā. Līdz ar to par nepamatotu Senāts atzīst darbinieka argumentu, ka darba devēja nebija tiesīga ar viņu izbeigt darba tiesiskās attiecības darbnespējas laikā. [Sk. SKC-371/2008] (SKC-274/2010*, Gg c-95-100)

*

Darba likuma 114. panta piemērošana

Darba likuma 114. pants expresis verbis nosaka, ka darbinieka un darba devēja vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir civiltiesisks līgums. Līdz ar to šādas vienošanās noslēgšanas, grozīšanas un izbeigšanas, kā arī spēkā esamības jautājumi apspriežami atbilstoši Civillikuma noteikumiem. Šāda **Darba likuma 114. panta** izpratne ir saskanīga arī ar Darba likuma 1. pantu, kas darba tiesiskajās attiecībās paredz piemērot ne tikai Latvijas Republikas Satversmi un Darba likuma normas, bet arī citus normatīvos aktus, tostarp Civillikuma 1511. un 1587. pantu.

Ja vienošanās par darba līguma izbeigšanu nav apstrīdēta, t. i., darba tiesisko attiecību izbeigšanas tiesiskais pamats – vienošanās – ir spēkā esoša, tad nav piemērojamas tiesību normas, kas regulē citu darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu, proti, darba devēja uzteikumu, t. i., strīda izšķiršanā nav piemērojams Darba likuma 105.-108. pants. (SKC-611/2010)

*

Rakstiskās līguma formas neievērošanas sekas

Valsts darba inspekcijas konstatētais **Darba likuma 114. panta** pārkāpums un darba devējai uzliktais naudas sods, nav pamats vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu uzskatīt par neesošu. Pušu noslēgtās vienošanās tiesiskums un spēkā esība ir apspriežamas pēc civiltiesību normām. (SKC-910/2011)

*

Pušu vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu juridiskā daba

Darba tiesisko attiecību izbeigšana pusēm savstarpēji vienojoties, ir patstāvīgs

divpusējs darījums, kas noslēgts saskaņā ar **Darba likuma 114. pantu** un tajā noteiktās tiesiskās sekas ir saistošas līgumslēdzējpusēm un tās nevar tikt vienpusēji grozīta, tāpēc par nepamatotu atzīstams tiesas secinājums, ka darba attiecības ar darbinieci tika izbeigtas no viņas gribas neatkarīgu apstākļu dēļ. (SKC-271/2012)

117. pants

Pašvaldības atbildība par pastarpinātas pārvaldes iestādes darbību **Darba likuma 117. panta otrās daļas izpratnē**

Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1. panta 2. punktu un 4. panta otro daļu pašvaldība ir atvasināta publiska persona, bet pašvaldības izveidotās iestādes ir pastarpinātas pārvaldes iestādes. Savukārt šā likuma 5. panta otrā daļa noteic, ka pastarpinātās pārvaldes iestādes, darbojoties jomā, kas ar likumu nodota attiecīgās atvasinātās publiskās personas autonomā kompetencē, pārstāv šo publisko personu. Atvasinātā publiskā persona ir atbildīga par pastarpinātās pārvaldes iestāžu darbību.

No minētajām tiesību normām nepārprotami izriet, ka pastarpinātās pārvaldes iestādēm juridiskās personības nav. Taču atbilstoši Darba likuma 4. pantam par darba devēju var būt juridiskā persona, nevis pastarpinātās pārvaldes iestāde.

Saskaņā ar likuma „Par pašvaldībām” 69.2 panta otrās daļas 1. punktu pārvaldes vadītājs ir tiesīgs pieņemt darbā un atlaist no darba pārvaldes darbiniekus, ja tas paredzēts pašvaldības nolikumā. Šādā gadījumā pārvaldes vadītājs rīkojas pašvaldības vārdā, nevis kā patstāvīga juridiska persona.

Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likuma pārējas noteikumu 13. punktu un **Darba likuma 117. panta otro daļu** un pamatoti atzinusi, ka šajā strīdā par darba devēju uzskatāma Ventspils novada pašvaldība. (SKC-1278/2010)

122. pants

Prasības celšanas termiņš

Darba likuma 122. pants noteic, ka darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, prasību par atjaunošanu darbā tiesā var celt viena mēneša laikā no atlaišanas dienas. (SKC-26/2009)

*

Prasības par atjaunošanu darbā celšanas termiņš

Darba likuma 122. pantā noteiktais viena mēneša termiņš ir materiāltiesisks prekluzīvs termiņš, kas nosaka prasītāja tiesības celt prasību tiesā par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas. Neceļot prasību viena mēneša laikā, kā arī atbilstoši Darba likuma 123. pantam, neiesniedzot tiesai pieteikumu par nokavētā termiņa atjaunošanu, tiesa pamatoti prasību noraidīja, jo ir izbeigušās prasītāja subjektīvās tiesības, kas aprobežotas ar likumā noteikto laika periodu. Termiņa noteikšana vērsta uz to, lai panāktu darba strīda ātrāku izšķiršanu, kas atbilst

darbinieka un darba devēja interesēm, ko apelācijas instances tiesa arī pārbaudījusi tiesas sēdē. (SKC-45/2009)

*

Termiņa tecējums darba lietās

Tā kā **Darba likuma 122. pantā** ir noteikts prekluzīvs termiņš prasības celšanai, tiesai šī termiņa notecējums jāņem vērā pēc savas iniciatīvas un tas ir patstāvīgs pamats prasības noraidīšanai pat tadā gadījumā, ja darba devēja uzteikums pats par sevi būtu nepamatots.

Atšķirībā no Civilprocesa likuma 47. un 48. pantā noteiktā, – termiņš, kas skaitāms mēnešos, sākas nākamajā dienā pēc datuma vai pēc notikuma, kas nosaka tā sākumu, Darba likuma 16. pants strikti nosaka, ka termiņa tecējums sākas tieši tajā datumā vai tā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka šā termiņa sākumu. Ievērojot to, ka prasība izriet no darba tiesiskajām attiecībām, strīds izlemjams atbilstoši Darba likuma noteikumiem. Tādēļ prasītājas atsauce uz Civilprocesa likuma normām, kas reglamentē termiņa tecējumu nav pamatota. (SKC-117/2009)

*

Darba likuma 122. panta iztulkojums

Tiesa, sašaurināti iztulkojot **Darba likuma 122. pantu**, nonākusi pretrunā ar Civilprocesa likuma 1. pantā noteikto, kas paredz personai tiesības uz savu aizskarto vai apstrīdēto civilo tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību tiesā, tikai tā iemesla dēļ, ka persona nav precīzi noformulējusi Darba likuma 122. pantā minēto prasījumu. Ja pirmās instances tiesa uzskatīja, ka prasītāja nav cēlusi prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, tiesai bija jāizskaidro viņas tiesības un jāatliek lietas izskatīšana, sniedzot iespēju prasītājai celt prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. (SKC-284/2009)

*

Prasības celšanas termiņa nokavējums

Darba likuma ņemot vērā, ka tiesa konstatējusi **122. panta pirmajā daļā** norādītā termiņa nokavējumu, tiesai nebija jāvērtē uzteikuma tiesiskums pēc būtības, jo prasības termiņa nokavējums atzīstams par absolūtu materiāltiesisku šķērslī attiecīgās prasības apmierināšanai un ir patstāvīgs pamats celtās prasības noraidīšanai. Konstatējot prasības termiņa nokavējumu, tiesai nav pienākuma pārbaudīt darba līguma izbeigšanas pareizību (*skat. Augstākās tiesas apkopojuma „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu” 17. lapu. Publicēts: www.at.gov.lv*). (SKC-499/2009)

*

Darba likuma 122. panta neievērošanas sekas

Darba likuma 122. panta noteiktais viena mēneša termiņš ir materiāltiesisks prekluzīvs termiņš, kas nosaka darbinieka tiesības celt prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Neceļot prasību šādā termiņā un atbilstoši Darba likuma 123. pantam

neiesniedzot tiesai pieteikumu par nokavētā termiņa atjaunošanu, ir izbeigušās darbinieka subjektīvās tiesības, kas aprobežotas ar likumā noteikto laika periodu. (SKC-1052/2009)

*

Darba likuma 122. panta neattiecināmība uz 42. pantu.

2. **Darba likuma 122. pantā** noteikto viena mēneša procesuālo termiņu prasības celšanai par darba devēja uzteikuma apstrīdēšanu nav pamata attiecināt uz šā likuma 42. pantu.

Darba likuma 31. pantam, kas reglamentē noilguma termiņu. Saskaņā ar šā panta pirmo daļu visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš. Darba likuma 42. pantā nav noteikts īsāks termiņš par diviem gadiem. (SKC-365/2010)

*

Uzteikuma saņemšanas diena

Izšķirot jautājumu, kura diena ir uzskatāma par uzteikuma saņemšanas dienu, ja darbinieks atsakās parakstīties par uzteikuma saņemšanu, Senāts jau iepriekš ir atzinis, ka uzteikums ir uzskatāms par saņemtu tajā dienā, kad komisija ar tā saturu ir iepazīstinājusi darbinieku (Sk. 2005. gada 5. decembra Augstākās tiesas prakses apkopojuma „Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu” 17. punktu). Tā kā darbiniece atteicās saņemt uzteikumu 2009. gada 15. aprīlī, kad darba devēja iepazīstināja viņu ar tā saturu, Senāts atzīst par pamatotu tiesas secinājumu, ka darbiniece uzteikumu ir saņēmusi 2009. gada 15. aprīlī un no šīs dienas skaitāms **Darba likuma 122. pantā** paredzētais prasības celšanas termiņš. (SKC-374/2010)

*

Darba likuma 122. un 123. panta piemērošana

Saskaņā ar Darba likuma 123. pantu pieteikums par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu jāiesniedz tiesā ne vēlāk kā divu nedēļu laikā no dienas, kad zudis prasības termiņa nokavējumu attaisnojošais pamats, vienlaicīgi arī ceļot **Darba likuma 122. pantā** noteikto prasību.

Augstākās Tiesas Senāts jau 2004. gada 19. maija spriedumā lietā Nr. SKC-229 atzina, ka Latvijas normatīvajos aktos noteiktais viena mēneša termiņš uzteikuma pārsūdzībai atbilst 1982. gada Starptautiskās darba organizācijas konvencijas Nr. 158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 8. pantā noteiktam saprātīgam termiņam.

Konstatējot prasības termiņa nokavējumu, tiesai nav pienākuma pārbaudīt darba līguma izbeigšanas pamatotību un tiesiskumu (skat. Tiesu prakses apkopojuma „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu” 6.2. punkts. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa, 2004. gada decembris). (SKC-945/2010)

*

Uzteikuma spēkā stāšanās, ja tajā ir ietverts nosacījums

Uzteikums atzīstams par tiesisko attiecību izbeidzošu vienpusēju tiesisku darījumu (sk. Augstākās tiesas prakses 2004. gada apkopojuma „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu” 6.2. punktu).

Saskaņā ar Civillikuma 1549. pantu nosacījums ir tāds blakus noteikums, ar kuru līguma spēks darīts atkarīgs no kāda nākoša un nezināma vai vismaz par tādu domājama notikuma.

Darba devēja uzteikuma spēkā stāšanos ir darījusi atkarīgu no nākotnē nākoša notikuma, proti, no tā, vai darbiniece pieteiksies konkursā uz sarakstā minētajām amata vietām un vai viņas kandidatūra tiks apstiprināta kādā no piedāvātajiem amatiem, t. i., ietverts nosacījums, kuram iestājoties, dokuments ar nosaukumu „Paziņojums „Par Darba līguma uzteikumu”” kļūs par darba līguma uzteikumu.

Ja darba devējs dokumentā, kas ir pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, ietvēris nosacījumus, kuriem iestājoties dokuments iegūst uzteikuma tiesisko dabu un sekas, tad **Darba likuma 122. panta** pirmajā teikumā paredzētais termiņš skaitāms tieši no tās dienas, kad ir iestājušies darba devēja noteiktie nosacījumi un dokuments kļuvis par uzteikumu. (SKC-1352/2010*, Gg c-182-187)

*

Darba devēja tiesības apstrīdēt darbinieka darba līguma uzteikumu

Ņemot vērā, ka darbinieka darba līguma rakstveida uzteikums atbilstoši Darba likuma 100. panta piektajai daļai nav saistīts ar šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, Senāts atzīst, ka šāds uzteikums stājas spēkā nekavējoties pēc tā iesniegšanas un ir atzīstams, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigušās (līdzīgi kā tas ir noteikts Darba likuma 103. panta pirmās daļas 1. punktā, kurš noteic, ka darba devēja uzteikuma termiņš iestājas nekavējoties, ja darba līgums uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 2. vai 4. punktā noteiktajos gadījumos).

No **Darba likuma 122. panta** izriet darbinieka tiesības celt tiesā prasību par darba devēja darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, t.sk., situācijās, kad tas ir acīmredzami nelikumīgs vai nepamatots. Proti, uzteikuma izteikšanas brīdī darbiniekam tas ir jāpieņem kā obligāts akts un tikai pēc tam viņš var vērsties tiesā. Tādējādi, piemērojot analogiju, secināms, ka, ja darba devēja vēlas apstrīdēt darbinieka darba līguma uzteikumu, tad tai, neatkarīgi no šī uzteikuma pamatotības, jāgriežas tiesā ar prasību par darbinieka uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. (SKC-300/2011*)

*

Prasības celšanas termiņš

Vadoties no tā, ka darbiniece uztur prasību par uzteikuma atzīšanu par prettiesisku un norāda tā izteikšanas datumu 2008. gada 31. jūliju, tiesa pamatoti konstatējusi **Darba likuma 122. pantā** noteiktā viena mēneša termiņa nokavējumu. Prasība celta tikai 2008. gada 3. novembrī, lūgums atjaunot nokavēto termiņu nav izteikts.

Prasītāja prasību daļā par morālā kaitējuma atlīdzību pamatojusi ar Civillikuma 1635. un 1641. pantu. Taču prasība, kas celta uz darba tiesisko attiecību izbeigšanas

apstrīdēšanas pamata, ir noraidāma pamatojoties uz materiāltiesiskā termiņa neievērošanu. (SKC-608/2011)

*

Prasības iesniegšanas un zaudējumu un morālā kaitējuma atlīdzības prasījumu noilguma termiņi

Atbilstoši Civilprocesa likuma 133. panta trešajai daļai prasības pieteikums (kopā ar tiesai iesniegto dokumentu, ar kuru novērsti trūkumi) uzskatāms par iesniegtu dienā, kad tas pirmo reizi iesniegts tiesai, šajā gadījumā ievērojot **Darba likuma 122. pantā** noteikto viena mēneša termiņu.

Darba likuma 122. pantā kā speciālajā tiesību normā noteiktais viena mēneša termiņa noilgums attiecināms vienīgi uz prasījumu par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Prasījumiem par zaudējumu atlīdzību par neveikto darbu un morālā kaitējuma atlīdzību sakarā ar darbinieces diskrimināciju darba vietā noilguma termiņš nosakāms pēc vispārējās tiesību normas, t. i., Darba likuma 31. panta, kas paredz divu (vai trīs) gadu noilguma termiņu, ja likumā tas nav noteikts īsāks. (SKC-654/2011)

*

Darbinieka iepazīstināšana ar darba līguma uzteikumu

Darbiniekam ir skaidri jāsaprot, ka viņam tiek uzteikts darba līgums un darba devējs vairs nevēlas turpināt ar viņu darba tiesiskās attiecības. Apstāklim, kad un vai vispār darbiniece iepazīstināta ar Vienošanās, kuras 6. punktā ir ietverts darba devēja uzteikums darba tiesisko attiecību izbeigšanai pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6. punkta, ievērojot uzteikuma viena mēneša termiņu, ir būtiska nozīme, izlemjot jautājumu par noilguma termiņu. Saskaņā ar **Darba likuma 122. pantu**, prasība par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā jāceļ mēneša laikā sākot no dienas, kad viņa tika iepazīstināta ar uzteikumu. (SKC-696/2011)

*

Uzteikuma saņemšanas diena un prasības celšanas termiņa neievērošanas sekas

Darbiniece ir iepazīsinies ar uzteikuma saturu, par ko parakstījusies. Līdz ar to Senāts atzīst, ka prasītāja uzteikumu ir saņēmusi 2009. gada 19. janvārī un no šīs dienas skaitāms **Darba likuma 122. pantā** paredzētais prasības celšanas termiņš.

Neceļot prasību šādā termiņā un atbilstoši Darba likuma 123. pantam neiesniedzot tiesai pieteikumu par nokavētā termiņa atjaunošanu, ir izbeigušās prasītāja subjektīvās tiesības, kas aprobežotas ar likumā noteikto laika periodu. Prasības celšanas termiņa nokavējums atzīstams par absolūtu materiāltiesisku šķērslī attiecīgas prasības apmierināšanai un ir patstāvīgs pamats celtās prasības noraidīšanai. Konstatējot prasības celšanas termiņa nokavējumu, tiesai nav pienākums pārbaudīt darba līguma izbeigšanas pamatotību. (sk. *Augstākās tiesas Senāta prakses apkopojums „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem” 2010/2011, SKC-1052/2009, SKC-45/2009, SKC-945/2010*) (SKC-699/2011)

*

Darba devēja tiesības izvēlēties atlaišanas pamatu

Pat tajā gadījumā, ja izrādītos, ka darba līgums uzteikts nepamatoti, bet, konstatēts prasības celšanas termiņa nokavējums, prasības apmierināšana nebūtu iespējama, jo persona zaudē savu tiesību, ja tā to neizlieto likumā noteiktajā (prekluzīvajā) termiņā [**Darba likuma 122. pants**]. (SKC-744/2011)

*

Darba devēja rīkojumu atzīšana par spēkā neesošiem kā patstāvīgs prasījums

Prasības papildinājumos izteiktais lūgums par darba devējas izdoto rīkojumu atzīšanu par spēkā neesošiem ir patstāvīgs prasījums Civilprocesa likuma 127., 128. panta izpratnē, tādēļ tiesas pienākums ir to izlemt pēc būtības.

Darba likuma 122. pantā noteiktais mēneša termiņš prasības celšanai ir materiāltiesisks prekluzīvs termiņš. Prekluzīvs termiņš ir subjektīvo tiesību izbeidzošs termiņš, kas aprobežo attiecīgās tiesības pastāvēšanu laikā. (SKC-353/2012)

*

Darba likuma 122. pantā minētā prasījuma tvērums celtās prasības mērķa kontekstā

Ja darbinieks nav precīzi formulējis **Darba likuma 122. pantā** minēto prasījumu, taču viņa celtās prasības mērķis nepārprotami ir turpināt darba tiesiskās attiecības, tad, lūgdams atzīt darba devējas uzteikumu par prettiesisku un atjaunot viņu iepriekšējā darbā, pēc būtības darbinieks ir izteicis arī prasījumu par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. (SKC-436/2012*)

*

Uzteikuma apstrīdēšanas termiņa nokavējuma sekas

Prasības pieteikums iesniegts tiesā 2009. gada 15. janvārī, neapstrīdot darba devēja uzteikumu. Prasījums par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu ietverts tikai 2009. gada 28. jūlijā prasības pieteikuma grozījumos Tādējādi prasītājs ir nokavējis **Darba likuma 122. pantā** noteikto termiņu prasības celšanai par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Darba likuma 122. pantā noteiktais viena mēneša termiņa nokavējums prasības celšanai ir patstāvīgs un absolūts pamats prasības noraidīšanai. Konstatējot prasības termiņa nokavējumu, tiesai nav pienākuma pārbaudīt darba līguma izbeigšanas pareizību (sk. Senāta 2006. gada 14. jūnija spriedums lietā Nr.SKC-402, 2006. gada 17. maija spriedums lietā Nr. SKC-337). (SKC-453/2012)

*

Uzteikuma saņemšana un advokāta palīdzības samaksas piedziņa no darbinieka

1. Uzteikums uzskatāms par saņemtu dienā, kad darbinieks iepazīstināts ar tā saturu un no šīs dienas skaitāms **Darba likuma 122. pantā** paredzētais prasības celšanas termiņš (sk. Senāta 2010. gada 24. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-374). (SKC-749/2012)

123. pants

Morālā kaitējuma kompensācijas piedziņas priekšnoteikumi

Atbilstoši **Darba likuma 123. panta trešā daļa** noteikumiem, kas paredz, ka pieteikumu par nokavēto prasības termiņa atjaunošanu nevar iesniegt, ja no nokavētā prasības termiņa beigām pagājuši vairāk nekā seši mēneši, prasītājs vairs nevar prasīt termiņa atjaunošanu prasības celšanai pat tad, ja nokavējums būtu objektīvi pamatots. (SKC-196/2009)

*

Darba sludinājuma juridiskā daba

2. Pieteikums par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu iesniedzams ne vēlāk kā divu nedēļu laikā no dienas, kad zudis prasības termiņa nokavējuma pamats. Ja prasības termiņa nokavējuma pamats zudis brīvdienā vai svētku dienā, termiņa te-cējums pieteikuma iesniegšanai par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu sākas nākamajā darba dienā. **Darba likuma 16. panta piektā daļa, 123. panta trešā daļa.** (SKC-366/2009*, Gg c-122-128)

*

Darba likuma 123. panta piemērošana

Darba likuma 123. panta pirmā daļa paredz nokavētā procesuālā termiņa atjaunošanu prasībās, kas saistītas ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Tiesa var atjaunot prasības iesniegšanas termiņa, ja atzīt, ka pastāvēja objektīvi apstākļi termiņa nokavējumam. (SKC-558/20010)

*

Darba likuma 122. un 123. panta piemērošana

Saskaņā ar **Darba likuma 123. pantu** pieteikums par nokavētā prasības termiņa atjaunošanu jāiesniedz tiesā ne vēlāk kā divu nedēļu laikā no dienas, kad zudis prasības termiņa nokavējumu attaisnojošais pamats, vienlaicīgi arī ceļot Darba likuma 122. pantā noteikto prasību.

Augstākās Tiesas Senāts jau 2004. gada 19. maija spriedumā lietā Nr. SKC-229 atzina, ka Latvijas normatīvajos aktos noteiktais viena mēneša termiņš uzteikuma pārsūdzībai atbilst 1982. gada Starptautiskās darba organizācijas konvencijas Nr. 158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 8. pantā noteiktam saprātīgam termiņam.

Konstatējot prasības termiņa nokavējumu, tiesai nav pienākuma pārbaudīt darba līguma izbeigšanas pamatotību un tiesiskumu (skat. *Tiesu prakses apkopojuma „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu” 6.2. punkts. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa, 2004. gada decembris*). (SKC-945/2010)

*

Uzteikuma saņemšanas diena un prasības celšanas termiņa neievērošanas sekas

Darbiniece ir iepazinusies ar uzteikuma saturu, par ko parakstījusies. Līdz ar to Senāts atzīst, ka prasītāja uzteikumu ir saņēmusi 2009. gada 19. janvārī un no šīs

dienas skaitāms Darba likuma 122. pantā paredzētais prasības celšanas termiņš.

Neceļot prasību šādā termiņā un atbilstoši **Darba likuma 123. pantam** neiesniedzot tiesai pieteikumu par nokavētā termiņa atjaunošanu, ir izbeigušās prasītāja subjektīvās tiesības, kas aprobežotas ar likumā noteikto laika periodu. Prasības celšanas termiņa nokavējums atzīstams par absolūtu materiāltiesisku šķērslī attiecīgas prasības apmierināšanai un ir patstāvīgs pamats celtās prasības noraidīšanai. Konstatējot prasības celšanas termiņa nokavējumu, tiesai nav pienākums pārbaudīt darba līguma izbeigšanas pamatotību. (sk. *Augstākās tiesas Senāta prakses apkopojums „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem” 2010/2011, SKC-1052/2009, SKC-45/2009, SKC-945/2010*) (SKC-699/2011)

*

Uzteikuma saņemšana un advokāta palīdzības samaksas piedziņa no darbinieka

1. Uzteikums uzskatāms par saņemtu dienā, kad darbinieks iepazīstināts ar tā saturu un no šīs dienas skaitāms Darba likuma 122. pantā paredzētais prasības celšanas termiņš (sk. Senāta 2010. gada 24. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-374).

Darba likuma 123. pants paredz tiesai iespēju atjaunot prasības termiņu, ja darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ to ir nokavējis un lūdzis šo termiņu atjaunot. (SKC-749/2012)

124. panta pirmā daļa

Darbinieka tiesības uz atlīdzību par darba piespiedu kavējumu par laiku līdz strīda izšķiršanai apelācijas instances tiesā

Nosakot darba devējas pienākumu samaksāt darbiniekam atlīdzību par darba piespiedu kavējumu laikposmā no 2007. gada 9. augusta (atlaišanas diena) līdz 2008. gada 16. aprīlim (pirmās instances tiesas sprieduma pasludināšanas diena), bet neapspriežot jautājumu par darbinieka no **Darba likuma 124. panta pirmajā daļā** izrietošajām tiesībām saņemt minēto atlīdzību arī par laiku līdz strīda izšķiršanai apelācijas instances tiesā, tiesa nav izskatījusi lietu šajā daļā atbilstoši celtās prasības pamatam un priekšmetam, kā to prasa Civilprocesa likuma 192. pants. (SKC-317/2010)

*

Apstākļu, kas pastāvēja līdz uzteikuma saņemšanai, nozīme Darba likuma 124. panta pirmās daļas piemērošanai

Uzteikuma mērķis ir darbinieka informēšana par paredzamo darba attiecību izbeigšanu, lai atkarībā no atlaišanas pamatojuma darbinieks atbilstoši Darba likuma 103. panta pirmajai daļai varētu iegūt laiku attiecīgi 10 dienas vai vienu mēnesi, kas viņam ļautu sagatavoties atlaišanai, meklēt jaunu darbu, kā arī izmantot citas šādam gadījumam likumā garantētās tiesības, tostarp atbilstoši Darba likuma 122. pantam celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas.

Senāta 2008. gada 16. aprīļa spriedumā lietā Nr. SKC-145 izteikta atziņa, ka darba tiesisko attiecību faktiskajai izbeigšanai (atlaišanai no darba) nav patstāvīgas tiesiskās nozīmes, tās ir uzteikuma sekas. Arī Senāta 2006. gada 17. maija spriedumā lietā

Nr. SKC-337 norādīts, ka darba tiesiskās attiecības pēc darba devēja iniciatīvas tiek uzskatītas par izbeigtām ar darba devēja uzteikuma saņemšanas brīdi.

Lai atzītu, ka pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, kas var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, kā to paredz **Darba likuma 124. panta pirmā daļa**, nozīme ir tikai tiem apstākļiem, kas pastāvējuši līdz uzteikuma saņemšanai. (SKC-424/2010)

*

Darba likuma 124. panta pirmās daļas tulkojums

Noskaidrojot **Darba likuma 124. panta pirmajā daļā** normas saturu un mērķi, ir jāņem vērā judikatūrā izteiktās atziņas (Civilprocesa likuma 5. panta sestā daļa).

Senāta 1999. gada 1. septembra spriedumā lietā Nr. SKC-547, tulkojot Latvijas Darba likuma kodeksa 219. pantu (ja darbinieks atlaists bez likumīga pamata vai atlaists, pārkāpjot noteikto atlaišanas kārtību, vai nelikumīgi pārcelts citā darbā, iestādei, kas izskata darba strīdu, viņš jāatjauno iepriekšējā darbā), kurš pēc satura atbilst pašreiz spēkā esošā Darba likuma 124. panta pirmās daļas normai, secinājis, ka ne katrs darba līguma izbeigšanas kārtības pārkāpums var būt par pamatu darbinieka atjaunošanai iepriekšējā darbā un strīda gadījumā tiesa var grozīt atlaišanas no darba datumu, tādējādi novēršot darbinieka tiesību aizskārums.

Atzinums par iespēju grozīt atlaišanas datumu, ja nav ievērots termiņš iepriekšēja brīdinājuma izteikšanai darbiniekam par atlaišanu no darba, kuru var pielīdzināt darba devēja uzteikuma termiņam, ietverts arī Senāta 2000. gada 15. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-480.

No minētā izriet, ja darba devēja uzteikums atzīts par tiesisku, bet konstatēts uzteikšanas kārtības pārkāpums, kad darba devēja kļūduļusies darba attiecību izbeigšanas datuma noteikšanā, nav iemesla uzskatīt, ka šāds būtībā formāla rakstura pārkāpums pats par sevi izraisa Darba likuma 124. panta pirmajā daļā un 126. panta pirmajā daļā (atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku izmaksāšanas pienākums) paredzētās sekas. Svarīgākais ir tas, ka darbinieka tiesību aizskārums, par kādu atzīstams arī darba devēja uzteikuma termiņa pārkāpums, novēršana tiek panākta, grozot ar spriedumu darba attiecību izbeigšanas datumu un vienlaikus piedzenot atbilstīgu atlīdzību (vidējo izpeļņu) par laikposmu, kurā darbiniekam bija tiesības turpināt strādāt. (SKC-425/2010)

*

Darba likuma 102. un 124. panta piemērošana

Darba likuma 102. pantā noteikts, ka, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tiesa pamatoti norādījusi, ka nav pietiekami norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no 101. panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu.

Norādes neesība uz faktiskajiem apstākļiem, kas būtu pamats darbinieces rīcību atzīt par prettiesisku un tādēļ zaudēt darba devējas uzticību pats par sevi ir pamats atjaunošanai iepriekšējā darbā (**Darba likuma 124. pants**). (SKC-686/2010)

*

Darba likuma 101. panta trešās daļas piemērošana

Darba likuma 101. panta trešajā daļā noteiktais viena mēneša termiņš ir prekluzīvs materiāltiesisks termiņš, tāpēc darba devējam tiesība pārtraukt darba attiecības sakarā ar konstatēto pārkāpumu, neuzsakot darba līgumu šajā termiņā, izbeidzas. Savukārt darba līguma uzteikšana pēc minētā termiņa izbeigšanās strīda gadījumā ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu (**Darba likuma 124. panta pirmā daļa**). (SKC-1249/2010)

*

Baznīcas tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktu

Darba likuma 101. panta trešajā daļā noteiktais viena mēneša termiņš darba līguma uzteikšanai ir prekluzīvs termiņš, t. i., subjektīvo tiesību izbeidzošs termiņš, kas aprobežo attiecīgās tiesības pastāvēšanu laikā (*sk. Kalniņš E. Prasība par atjaunošanu darbā// Jurista vārds. 06.04.2004., Nr. 13.*). Tādējādi darba devējam, neuzsakot darba līgumu šajā termiņā, tiesība uzteikt darba līgumu sakarā ar konstatēto pārkāpumu izbeidzas. Savukārt darba līguma uzteikšana pēc šī termiņa izbeigšanās ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu sakarā ar darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpumu (**Darba likuma 124. panta pirmā daļa**). (SKC-762/2011*)

124. panta otrā daļa

Atjaunošana iepriekšējā darbā, ja darba vieta ir likvidēta

Ja darba līguma uzteikums atzīts par spēkā neesošu un tiesa, atsaucoties uz **Darba likuma 124. panta otro daļu**, atjaunojusi darbinieci iepriekšējā darbā, tad darba devējas pienākums ir atjaunot darbinieci iepriekšējā darbā un tā nevar aizbildināties, ka attiecīgā darba vieta ir likvidēta. Darba devējai jāpilda visas tās saistības, ko tai uzliek ar darbinieci noslēgtais darba līgums, un savukārt darbiniecei jāpilda pienākumi, kādi tie bija paredzēti līgumā un amata aprakstā. (SKC-778/2010)

*

Darbinieka atjaunošana darbā, ja iepriekšējā darba vieta ir likvidēta

Prasība par atjaunošanu darbā ir procesuāls līdzeklis darbinieka aizsardzībai darba tiesisko attiecību prettiesiskas izbeigšanas gadījumā, kuras mērķis ir saglabāt šīs attiecības. Darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu ir pamats darbinieka atjaunošanai darbā. Tādējādi darba devēja pienākums ir atjaunot darbinieku iepriekšējā darbā un tas nevar aizbildināties, ka attiecīgā darba vieta ir likvidēta (sal. Senāta 2010. gada 29. septembra spriedums lietā Nr. SKC-778).

Noraididama prasību daļā par atjaunošanu darbā tā iemesla dēļ, ka iepriekšējā darba vieta ir likvidēta, tiesa pretēji **Darba likuma 124. panta otrās daļas** normas jēgai un mērķim liegusi darbiniecei panākt savu aizskarto tiesību atjaunošanu, proti, lai darba devēja izpildītu savu līgumisko pienākumu viņu nodarbināt. (SKC-324/2012)

125. pants

Darba uzteikuma izsniegšanas un saņemšanas tiesiskās sekas

Darba likuma 102. pantā darba devējam imperatīvā formā noteikts pienākums, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Sarunas par iespējamo atlaišanu nevar traktēt kā pierādījumu nedz tam, ka darba devēja šajā normā noteikto pienākumu izpildījusi, nedz tam, ka darbinieks darba līguma uzteikumu saņēmis. Sarunām par iespējamo darbinieka atlaišanu nav juridiskas nozīmes, tāpēc, ka darba devējas paziņojums par atlaišanu, neizsniedzot darbiniekam darba līguma uzteikumu, nekādas sekas nerada.

Uz rīkojumu par atlaišanu no darba nevar attiecināt Civilprocesa likuma 56.1 panta 3. punktu, jo darba devējas uzteikumu (rīkojumu), ievērojot nopietnās tiesiskās sekas, ko tas rada, nevar pielīdzināt šā likuma 56. panta otrajā daļā minētajiem tiesas dokumentiem, kurus atļauts nosūtīt pasta vienkāršā sūtījumā.

Izlemjot jautājumu, kas saistīts ar prasības iesniegšanas termiņu, noteicošais ir fakta konstatējums par dienu, kad darbinieks uzteikumu reāli saņēmis. Turklāt šī fakta pierādīšanas pienākums atbilstoši **Darba likuma 125. pantā** ietvertajai normai gulstas uz darba devēju. (SKC-465/2010*, Gg c-117-124)

*

Darba līguma uzteikšanu saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu

Darba devēja ir izpildījusi **Darba likuma 125. panta** noteikumus un pierādījusi darba uzteikuma tiesiskumu un darba līguma uzteikšanas kārtības ievērošanu – pamatoti uzteikusi darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punktu, jo darbinieks ar savām darbībām ir zaudējis darba devējas uzticību – viņš, kā cita SIA pilnvarotā persona rīkojies pretēji labiem tikumiem un turpinājis veikt destruktīvas darbības, kas vērstas pret darba devējas interesēm un radījis tiešus un netiešus finansiālus zaudējumus. (SKC-742/2010)

*

Tiesā izvērtējamie jautājumi sakarā ar darba devēja uzteikumu darbinieka prettiesiskas rīcības dēļ

Lai gan atbilstoši **Darba likuma 125. pantam** pienākums pierādīt darba līguma uzteikuma pamatotību ir darba devējam, tas, vadoties no civilprocesā noteiktā sačíkstes principa, neatbrīvo no pierādīšanas pienākuma darbinieku, ja viņš uzteikumā minētos apstākļus apstrīd. (SKC-1084/2010*)

*

Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2. punkta piemērošanas priekšnoteikumi

Savukārt **Darba likuma 125. pants** nosaka darba devēja pienākumu pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Tas nozīmē, ka pierādīšanas pienākums gulstas uz darba devēju, kurš uzteicis darba līgumu, nevis darbinieku. Līdz ar to darba devējam jāpierāda, ka bija iestājušies tādi apstākļi, kas bija pamats darba līguma uzteikumam, bet tiesai jāizvērtē ne tikai darbinieka prasības pieteikuma argumenti, bet arī darba līguma uzteikuma tiesiskais pamats. (SKC-578/2011)

Pierādīšanas pienākums strīdos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām

Neskatoties uz to, ka civilprocesā darbojas sačíkstes princips, attiecībā uz darba strīdiem **Darba likuma 125. pants** nosaka izņēmumu no tā, proti, darba devēja pierādīšanas pienākumu. Minētais izriet no principa, ka darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, kas attiecas arī uz lietas izskatīšanu tiesā (*sal. Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 25. novembra spriedums (otrā palāta)* lietā C-429/09 par lūgumu sniegt prejudiciālo nolēmumu). (SKC-921/2011*, Gg c-182-187)

*

Tiesas izvērtēšanas un darba devēja pierādīšanas pienākums darba uzteikumā, kas pamatots ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu

Tiesai, izšķirot konkrēto strīdu, ir pienākums atspēkot darba ņēmēja argumentu par Darba likuma 101. panta ceturtās daļas pārkāpumu par neiespējamību viņu nodarbināt citā darbā tai paša vai citā uzņēmumā, ja darba līguma uzteikums pamatots ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu.

Saskaņā ar **Darba likuma 125. pantu** (*pierādīšanas pienākums*) darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Tas nozīmē, ja darbinieks ir norādījis uz kādu faktu vai apstākli, kas var liecināt par darba līguma uzteikuma varbūtēju prettiesiskumu, strīda gadījumā pierādīšanas pienākums par šī uzteikuma tiesisko pamatotību ir darba devējam. (SKC-931/2011)

*

Uzteikuma tvērums un prasības izskatīšanas robežas

Saistot uzteikumu ar apstākļiem, kuri nebija norādīti uzteikumā, tiesa pretēji Darba likuma 102. panta noteikumiem ir nepamatoti paplašinājusi apstākļu loku, atbilstoši kuram izvērtējams uzteikuma tiesiskums. Pušu starpā radušās domstarpības par urbējmašīnas un būvmateriālu pazušanu, nebūt nenozīmē, ka darbiniekam tie jāuzskata par darba līguma uzteikuma pamatā esošiem apstākļiem, jo īpaši situācijā, kad uzteikumā ir norādīts cits pamatojums darba līguma izbeigšanai. (*sk. Senāta 2004. gada 17. marta spriedumu lietā Nr. SKC-192 un 2007. gada 11. aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC-268*). Tiesa, nosakot darbiniekam pienākumu pierādīt iebildumus, kuros viņš noliedzis urbējmašīnas un būvmateriālu piesavināšanos, nepareizi piemērojusi **Darba likuma 125. pantu**. Pat tad, ja uzteikums būtu pamatots ar norādītajiem apstākļiem, tieši darba devējam būtu pienākums tos pierādīt, nevis otrādi. (SKC-345/2012)

126. pants

Atlīdzības par darba piespiedu kavējumu aprēķināšana, ja darbiniece atgriežas darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma.

Nosakot izmaksājamo atlīdzību par darba piespiedu kavējumu saskaņā ar **Darba likuma 126. panta pirmo daļu**, tiesa nav ņēmusi vērā Darba likuma 75. pantu, kas reglamentē vidējās izpeļņas aprēķināšanas kārtību. (SKC-589/2009)

Atlīdzība par darba piespiedu kavējuma laiku, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ar spriedumu

Atbilstoši **Darba likuma 126. panta** pirmās daļas otrajā teikumā noteiktajam atlīdzība par visu darba piespiedu kavējuma laiku izmaksājama arī gadījumā, ja tiesa, kaut arī pastāv pamats darbinieku atjaunot darbā, pēc viņa lūguma izbeidz darba tiesiskās attiecības ar spriedumu.

Minētās tiesību normas teksts, kā uzskata Senāts, pietiekami skaidri atklāj tās saturu un mērķi, kas vērsts uz prettiesiski atlaista darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu, līdz ar to nodrošinot viņam nepamatoti zaudēto ienākumu pilnīgu atlīdzināšanu neatkarīgi no tā, ka darbinieks nevēlas turpināt darba attiecības ar konkrēto darba devēju.

Lai apmierinātu prasību, kas saistīta ar šajā tiesību normā paredzētajiem apstākļiem, nepieciešams konstatēt, ka darba kavējumam ir piespiedu raksturs.

Ja, izskatot lietu pēc būtības, darbinieka atlaišana no darba tiktu atzīta par prettiesisku, apelācijas instances tiesai, neiegūstot pierādījumus tam, ka darbinieks nodibinājis darba tiesiskās attiecības ar citu darba devēju, būtu pamats atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņai līdz darba attiecību izbeigšanas ar spriedumu dienai, kas tieši izriet no Darba likuma 126. panta pirmās daļas otrajā teikumā ietvertās normas. (SKC-931/2009)

*

Darba likuma 126. panta piemērošana

Ja darba kavējumam nav piespiedu rakstura, tad nav tiesiska pamata prasības apmierināšanai par atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējumu. Turklāt apelācijas instances tiesas secinājumi par **Darba likuma 126. panta** piemērošanu un iztulkošanu atbilst judikatūrai, proti, Senāta 2004. gada 14. aprīļa spriedumā šīs normas interpretācijas jautājumā izteiktajām atziņām pēc faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem līdzīgā lietā Nr. SKC-195. (SKC-626/2010)

*

Kompensācijas par atlaišanu no darba bez pamatota iemesla saistība ar atalgojumu, kuru darbinieks būtu saņēmis, ja darba attiecības netiktu izbeigtas

EST dotais jēdziens „kompensācija par atlaišanu no darba bez pamatota iemesla” traktējums, kuram pilnībā atbilst **Darba likuma 126. panta pirmajā daļā** noteiktais regulējums, kopsakarā ar atziņu, ka atvaļinājuma naudas aprēķināšanas kārtība, kas liedz darbiniekam pēc ilgstošas slimošanas saņemt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma naudu tādā apmērā, kā viņa parastā darba alga, ir pretrunā ar direktīvu 2003/88, kas noteic ikvienam darbiniekam tiesības uz vismaz četru nedēļu ilgu apmaksātu atvaļinājumu, ļauj secināt, ka, aprēķinot atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, izšķiroša nozīme piešķirama nevis apstākļiem, kas pastāvējuši pirms nelikumīgās atlaišanas, tostarp situācijai, kad darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ (slimība, bērna kopšanas atvaļinājums u. tml.) ilgāku laiku posmu nav pildījis darba pienākumus un nav saņēmis darba algu, bet gan tam, kādu atalgojumu viņš būtu saņēmis, ja darba attiecības netiktu izbeigtas. (SKC-694/2010*, Gg c-134-143)

*

*Darba piespiedu kavējuma izvērtēšanas nepieciešamība **Darba likuma 126. panta** pirmās daļas kontekstā*

Par darba piespiedu kavējumu atzīstams gadījums, kad darba devēja nepareizas vai prettiesiskas rīcības rezultātā darbiniekam ir liegta iespēja strādāt savā profesijā vai specialitātē gan pie konkrētā darba devēja, gan arī tad, ja darba devēja rīcība radījusi šķēršļus darbiniekam iestāties citā darbā. Tiesa pēc būtības neizvērtēdama lietas apstākļus **Darba likuma 126. panta pirmās daļas** kontekstā, nav pabaudījusi, vai tie neveido minētās tiesību normas tiesisko sastāvu – prettiesiska uzteikuma rezultātā radītu darba piespiedu kavējumu, kas, savukārt izsauc šajā normā paredzētās sekas. (SKC-965/2010)

*

Bezdarbnieka pabalsta ietekme uz atlīdzību par darba piespiedu kavējumu

Senāts piekrīt tiesas norādītajiem motīviem, ka ziņas par bezdarbnieka pabalsta saņemšanas faktu un pamatu skar darbinieces un Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras savstarpējās tiesiskajās attiecības un nevar ietekmēt tiesas vērtējumu par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Līdz ar to par pamatotu atzīstams tiesas secinājums, ka pieteicējas norādītie apstākļi nav būtiski konkrētās lietas iztiesāšanā un tāpēc tie nav uzskatāmi par jaunatklātiem apstākļiem Civilprocesa likuma 479. panta 1. punkta izpratnē.

Ziņas par darbinieces bezdarbnieka pabalsta saņemšanas faktu un pamatu neietekmē **Darba likuma 126. panta pirmās daļas** piemērošanu. (SKC-1155/2011)

*

Atlīdzība par darba piespiedu kavējumu un tās aprēķināšana

No **Darba likuma 126. panta pirmā daļas** izriet, ka atlīdzība par darba piespiedu kavējumu aprēķināma no darbinieka vidējās izpeļņas un tiesības saņemt šo atlīdzību darbiniekam rodas no brīža, kad viņš atjaunots darbā, un tikai par to laiku, kad darba kavējumam ir bijis piespiedu raksturs. Savukārt par darba piespiedu kavējumu minētās tiesību normas izpratnē atzīstams gadījums, kad darba devēja vainas dēļ darbiniekam ir liegta iespēja turpināt iepriekšējo darbu un saņemt nolīgto darba samaksu (sk. Senāta 2008. gada 27. augusta spriedumu lietā SKC-282). (SKC-719/2012)

127. pants

Darba tiesisko attiecību izbeigšana iestādes likvidācijas gadījumā; sprieduma, kas nav stājies likumīgā spēkā, nekavējošas izpildes priekšnoteikumi.

3. **Darba likuma 127. panta pirmajā daļā** un Civilprocesa likuma 205. panta pirmajā daļā paredzētās tiesas tiesības noteikt sprieduma nekavējošu izpildi pilnīgi vai tā noteiktā daļā ir izņēmums no Civilprocesa likuma 203. panta piektajā daļā un 204. panta pirmajā daļā noteiktās vispārējās kārtības, kas paredz, ka spriedumu izpilda pēc tā stāšanās likumīgā spēkā.

Spriedumam daļā par tā nekavējošu izpildi jāatbilst Civilprocesa likuma 193. panta piektajai daļai un ir jābūt motivētam. (SKC-980/2011*, Gg c-188-201)

128. pants

Atlaišanas pabalsta izmaksa valsts iestādes darbiniekam

Darba likuma 128. panta pirmā daļa noteikts, ka, atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā (...). Minētais tulkojams kopsakarā ar Darba likuma 112. pantā noteikto par darba devēja pienākumu izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu, kas norāda uz to, ka pabalsta izmaksa notiek atlaišanas dienā. Pretējā gadījumā varētu rasties situācija, ka nostrādāto gadu skaits mainās uzteikuma termiņa laikā un darbiniekam tad būtu jāsaņem tā pabalsta summa, uz ko bija tiesības uzteikuma izdošanas dienā, nevis atlaišanas dienā – tātad mazāka, kaut arī viņš pēc uzteikuma saņemšanas ir turpinājis strādāt. (SKC-799/2010*, Gg c-144-150)

*

Atlaišanas pabalsta izmaksa pašvaldības darbiniekam

Darba likuma 128. panta pirmā daļa, kas noteic, ka atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā (...). Šī tiesību norma kopsakarā ar Darba likuma 112. pantā noteikto par darba devēja pienākumu izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu, norāda uz to, ka pabalsta izmaksa notiek atlaišanas dienā. (SKC-976/2010)

*

Atlaišanas pabalsta izmaksa pašvaldības darbiniekam (skolotājam)

Darba likuma 128. panta pirmajā daļā noteikts, ka, atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā (...). Minētais tulkojams kopsakarā ar Darba likuma 112. pantā noteikto par darba devēja pienākumu izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu, kas norāda uz to, ka pabalsta izmaksa notiek atlaišanas dienā. Pretējā gadījumā varētu rasties situācija, ka nostrādāto gadu skaits mainās uzteikuma termiņa laikā un, ja pieņemtu par pareizu prasītājas viedokli, tad būtu jāsaņem tā pabalsta summa, uz ko bija tiesības uzteikuma izdošanas dienā, nevis atlaišanas dienā – tātad mazāka, kaut arī darbinieks pēc uzteikuma saņemšanas ir turpinājis strādāt. (SKC-275/2011)

*

Atlaišanas pabalsta izmaksas diena

Ievērojot likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” 11. pantu un Darba likuma pārejas noteikumu 9. punktu, tiesa atzinusi, ka, laikā, kad beidzās uzteikuma termiņš, tas ir faktiskajā atlaišanas dienā, bija pamats ievērot šajās tiesību normās noteikto par valsts un pašvaldību institūciju darbinieku atlaišanas pabalsta apmēru. To apstiprina arī **Darba likuma 128. panta pirmā daļa**, kur noteikts, ka, atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā (...). Minētais tulkojams kopsakarā ar Darba likuma 112. pantā noteikto par darba devēja pienākumu izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu, kas norāda uz to, ka pabalsta izmaksa notiek atlaišanas dienā. Pretējā gadījumā varētu rasties situācija, ka nostrādāto gadu

skaits mainās uzteikuma termiņa laikā un, ja pieņemtu par pareizu prasītājas viedokli, tad būtu jāsaņem tā pabalsta summa, uz ko bija tiesības uzteikuma izdošanas dienā, nevis atlaišanas dienā – tātad mazāka, kaut arī darbinieks pēc uzteikuma saņemšanas ir turpinājis strādāt. (SKC-286/2011)

134. pants

Par uzteikumu, kas ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā

Darba likuma 134. panta ceturrtā daļa nosaka, ka darbinieka atteikšanās pāriet no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai. Šis noteikums neierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja šāds uzteikums ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Šajā gadījumā darba līgums uzteikts saskaņā ar Darba likuma 98. panta pirmo daļu, 101. panta pirmās daļas 9. Punktu, jo darbiniece nav piekritusi turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Vienlaicīgi darba devēja piedāvājusi citu darbu, no kura viņa atteikusies. (SKC-309/2010*, Gg c-109-116)

137. pants

Darba laika uzskaites kārtība

Katra darbinieka darba laika uzskaites tabeles, darba devēja aizpildījusi pēc pašu darbinieku sniegtajām ziņām par darba braucienos veikto darbu, nostrādāto darba un atpūtas laiku, un saskaņā ar šīm ziņām arī tika vesta darba laika uzskaitē un aprēķināta darba samaksa. Senāta ieskatā šāda darba laika uzskaites kārtība nav pretrunā ar **Darba likuma 137. panta pirmajā daļā** noteikto, jo neloģiska būtu darba devējas rīcība braucienā sūtīt atsevišķu darbinieku, kas veiktu tikai darba laika uzskaiti. (SKC-247/2010)

138. pants

Darbinieka un darba devēja pierādīšanas pienākums, izšķirot strīdu, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām

Ja darbinieks nav minējis konkrētus argumentus, kuru dēļ, viņaprāt, 24 stundu darbs mainās būtu uzskatāms viņam par labvēlīgāku un ērtāku, tad tiesai nav pamata konstatēt Darba likuma 6. panta pirmās daļas, 7. panta pirmās un otrās daļas pārkāpumu, turklāt ar noteikto darba grafiku netiek pārkāptas **Darba likuma 138. panta piektās daļas** (nakts darbs) un 140. panta (summētais darba laiks) prasības. (SKC-935/2011)

140. pants

Virsstundu darbs

Tikai darbs, kuru darbinieks veic virs **Darba likuma 140. panta otrajā daļā** noteiktā laika, tas ir, virs 56 stundām nedēļā un 160 stundām četru nedēļu periodā, uzskatāms par virsstundu darbu (**Darba likuma 140. panta trešā daļa**). (SKC-1166/2010)

*

Darbinieka un darba devēja pierādīšanas pienākums, izšķirot strīdu, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām

Ja darbinieks nav minējis konkrētus argumentus, kuru dēļ, viņaprāt, 24 stundu darbs maiņās būtu uzskatāms viņam par labvēlīgāku un ērtāku, tad tiesai nav pamata konstatēt Darba likuma 6. panta pirmās daļas, 7. panta pirmās un otrās daļas pārkāpumu, turklāt ar noteikto darba grafiku netiek pārkāptas **Darba likuma 138. panta piektās daļas** (nakts darbs) un **140. panta** (summētais darba laiks) prasības. (SKC-935/2011)

146. pants

Darba devēja pienākums darbiniekam, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, saglabāt darba vietu ar tikpat labvēlīgiem nosacījumiem kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma

Darba likuma 146. panta sestā daļa nosaka darbinieka tiesības uz tādiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem uzlabojumiem, uz kuriem viņam būtu tiesības, ja viņš nebūtu bijis bērna kopšanas atvaļinājumā. Savukārt 156. panta ceturtdā daļa nosaka, 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. (SKC-383/2009)

149. pants

Kompensācija par neizmantoju atvaļinājumu

Darba likumā ietvertais atvaļinājuma tiesību institūts nosaka obligātu ikgadēju atvaļinājumu un nodrošina darbiniekam tiesības uz ikgadēju atpūtu, kas darbiniekam jāizmanto tieši konkrētajā laika posmā atbilstoši nostrādātajam darba periodam pēdējā darba gada ietvaros.

Darba likuma 149. panta trešajā daļā ietvertā imperatīvā rakstura norma par to, ka var pārcelt tikai atvaļinājuma daļu (ne vairāk kā divas nedēļas, ja atvaļinājums ir četras nedēļas) un ka to var pārcelt tikai uz vienu gadu, nozīmē, ka iepriekšējā darba perioda atvaļinājuma daļa, kas nav izmantota tam sekojošajā nākamajā gadā, tiek zaudēta un anulējas, ja vien likumā noteiktajā kārtībā netiek celta prasība tiesā.

Darbinieka tiesības saņemt kompensāciju par neizmantoju atvaļinājumu ir nesaraucjami saistītas ar tiesībām saņemt neizmantoju atvaļinājumu; zūdot tiesībām uz reālu atvaļinājuma izmantošanu, zūd tiesības uz kompensāciju par to.

Tiesību aizskārums, kas izpaužas atvaļinājuma nepiešķiršanā, vienīgais novēršanas veids ir tiesību uz atpūtu nodrošināšana, pieprasot atvaļinājuma piešķiršanu. Tiesību uz atpūtu aizskārums nevar novērst, izmaksājot attiecīgu naudas ekvivalentu. (SKC-667/2010*, Gg c-125-133)

*

Neizmantojot atvaļinājuma kompensācijas piedziņas nolīgums

Ņemot vērā Augstākās tiesas Senāta 2010. gada 10. novembra spriedumā lietā Nr. SKC-667 norādīto par **Darba likuma 30., 31. panta pirmās daļas, 149. panta pirmās, trešās un piektās daļas** iztulkošanu un piemērošanu, Senāta ieskatā, nav pieņemams viedoklis par to, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir absolūtas, ar to apzīmējot pienākumu samaksāt kompensāciju nevis tikai par pēdējiem diviem gadiem, bet par neierobežoti ilgu pagātnes laiku. (SKC-363/2012)

*

Apstākļu noskaidrošana un pretrunu novēršana prasījumā kā priekšnoteikums lietas izskatīšanai pēc būtības

Tiesas uzdevums izskatīt lietu pēc būtības, atbilstoši Civilprocesa likuma 8. panta pirmajai daļai noskaidrot lietas apstākļus, pārbaudot pierādījumus, kuri iegūti likumā noteiktajā kārtībā, t. i., atbilstoši **Darba likuma 149. panta piektajai daļai**, 152. pantam, 75. panta devītajai daļai jāaprēķina, kāda summa darbiniecei pienākas vai argumentēti prasība jānoraida. Ja atklājas pretrunas un apstākļi nav noskaidroti, tiesa nedrīkst izspriest lietu pēc būtības. (SKC-565/2012)

*

Atvaļinājuma kompensācija kapitālsabiedrības valdes loceklim

1. Darba līguma slēgšana ar valdes locekli pēc viņa ievēlēšanas amatā atbilstoši **Darba likuma 44. panta trešajai daļai** un **149. panta piektajai daļai**, nenonāk pretrunā ar Komerclikuma 221. panta septīto daļu, jo šajā tiesību aktā jautājumi par to, kā, pamatojoties uz kādiem nosacījumiem, valdes loceklis veiks savus amata pienākumus, netiek reglamentēti.

Senāts savā judikatūrā ir atzinis par iespējamu darba tiesisko attiecību pastāvēšanu valdes locekļa un kapitālsabiedrības starpā, valdes loceklim veicot kapitālsabiedrības organizatorisko, saimniecisko un finansiālo vadību (*skat. Senāta 2008. gada 16. novembra spriedumu lietā SKC-437/2008; 2008. gada 10. decembra spriedumu lietā SKC-453/2008*). (SKC-667/2012)

150. pants

Darba likuma 31. panta otrās daļas un 150. panta trešās daļas tulkojums

Atbilstoši **Darba likuma 150. panta trešajai daļai** darbinieks var prasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus. Darba likumā nav

aizlieguma piešķirt atvaļinājumu arī ātrāk. Piešķirot kārtējo atvaļinājumu pēc trīs mēnešiem pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas, nav pieļauts Darba likuma normu pārkāpums. Būtiski, ka arī paši darbinieki šādu darba devēja rīkojumu/rīcību nav lūguši atzīt par prettiesisku vai spēkā neesošu, pēc būtības to akceptējot. (SKC-1210/2010*, Gg c-168-181)

152. pants

Apstākļu noskaidrošana un pretrunu novēršana prasījumā kā priekšnoteikums lietas izskatīšanai pēc būtības

Tiesas uzdevums izskatīt lietu pēc būtības, atbilstoši Civilprocesa likuma 8. panta pirmajai daļai noskaidrot lietas apstākļus, pārbaudot pierādījumus, kuri iegūti likumā noteiktajā kārtībā, t. i., atbilstoši **Darba likuma** 149. panta piektajai daļai, **152. pantam**, 75. panta devītajai daļai jāaprēķina, kāda summa darbiniecei pienākas vai argumentēti prasība jānoraida. Ja atklājas pretrunas un apstākļi nav noskaidroti, tiesa nedrīkst izspriest lietu pēc būtības. (SKC-565/2012)

156. pants

Darba devēja pienākums darbiniekam, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, saglabāt darba vietu ar tikpat labvēlīgiem nosacījumiem kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma

Darba likuma 146. panta sestā daļa nosaka darbinieka tiesības uz tādiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem uzlabojumiem, uz kuriem viņam būtu tiesības, ja viņš nebūtu bijis bērna kopšanas atvaļinājumā. Savukārt **156. panta ceturtā daļa** nosaka, 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. (SKC-383/2009)

Pārejas noteikumu 9. punkts

Atlaišanas pabalsta izmaksa valsts iestādes darbiniekam

2009. gada 12. jūnijā pieņemts likums „Grozījums Darba likumā”, ar kuru tika papildināts **Darba likuma pārejas noteikumu 9. punkts** šādā redakcijā: „Šajā likumā paredzēto darba samaksu, atlaišanas pabalstus, priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā attiecībā uz likumā „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” minēto valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem no 2009. gada 29. jūnija līdz 2009. gada 31. decembrim nosaka atbilstoši likumam „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” (SKC-799/2010*, Gg c-144-150)

*

Atlaišanas pabalsta izmaksa pašvaldības darbiniekam

2009. gada 12. jūnijā tika pieņemts likums „Grozījums Darba likumā” (stājās spēkā 2009. gada 29. jūnijā), ar kuru tika papildināts **Darba likuma pārejas noteikumu 9. punkts**, nosakot, ka šajā likumā paredzēto darba samaksu, atlaišanas pabalstus, priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā attiecībā uz likumā „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” minēto valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem no 2009. gada 29. jūnija līdz 2009. gada 31. decembrim nosaka atbilstoši likumam „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” (SKC-976/2010)

*

Uzteikums un atlaišanas pabalsta apmērs

Senāts atzīst par nepamatotu secinājumu, ka darba devējs pārkāpis tiesiskās pāļāvības principu, kas izriet no Latvijas Republikas Satversmes 1. panta. Iestādes darbība, samazinot atlaišanas pabalsta apmēru, šajā gadījumā ir atkarīga nevis no pašas konsekvantas vai nekonsekvantas rīcības, bet no likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” [un **Darba likuma pārejas noteikumu 9. punkta**] prasībām, kas Valsts zemes dienestam jāievēro un jāpilda. (SKC-983/2010)

*

Atlaišanas pabalsta izmaksa pašvaldības darbiniekam (skolotājam)

Atlaišanas brīdī bija spēkā Grozījumi likumā „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” un **Darba likuma Pārejas noteikumu 9. punkts**. (SKC-275/2011)

*

Atlaišanas pabalsta izmaksas diena

Ievērojot likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” 11. pantu un **Darba likuma pārejas noteikumu 9. punktu**, tiesa atzinusi, ka, laikā, kad beidzās uzteikuma termiņš, tas ir faktiskajā atlaišanas dienā, bija pamats ievērot šajās tiesību normās noteikto par valsts un pašvaldību institūciju darbinieku atlaišanas pabalsta apmēru. To apstiprina arī Darba likuma 128. panta pirmā daļa, kur noteikts, ka, atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā (..). Minētais tulkojams kopsakarā ar Darba likuma 112. pantā noteikto par darba devēja pienākumu izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu, kas norāda uz to, ka pabalsta izmaksa notiek atlaišanas dienā. Pretējā gadījumā varētu rasties situācija, ka nostrādāto gadu skaits mainās uzteikuma termiņa laikā un, ja pieņemtu par pareizu prasītājas viedokli, tad būtu jāsaņem tā pabalsta summa, uz ko bija tiesības uzteikuma izdošanas dienā, nevis atlaišanas dienā – tātad mazāka, kaut arī darbinieks pēc uzteikuma saņemšanas ir turpinājis strādāt. (SKC-286/2011)

4. Darba strīdu likums

5. pants

Darba strīdus izšķiršanas kārtība

Tas, ka strīds par virsstundu un nakts darba samaksu starp pusēm kā individuāls tiesību strīds vispirms būtu izšķirams uzņēmumā, nav pretrunā **Darba strīdu likuma 5. panta pirmajai daļai** (individuāli tiesību strīdi pēc iespējas izšķirami uzņēmumā pārrunās starp darbinieku un darba devēju) bet, ja minētais strīds netika izšķirts, to izšķir tiesa, kas savukārt atbilst Darba likuma 30. pantam (individuāli tiesību strīdi, ja nav izšķirti uzņēmumā, izšķirami tiesā). (SKC-106/2009)

*

Darbinieka tiesības slēgt izlīgumu ar darba devēju

1. Saskaņā ar Civillikuma 1881. Pantu izlīgums ir līgums, ar kuru tā dalībnieki kādu apstrīdamu vai kā citādi apšaubāmu savstarpēju tiesisku attiecību, savstarpēji piekāpdamies, pārvērš par neapstrīdamu un neapšaubāmu.

Tā mērķis ir līdzējiem savstarpēji piekāpjoties rast kopēju, abpusēji pieņemamu risinājumu.

Darba strīdu likuma 5. panta pirmā daļa nosaka, ka individuāli tiesību strīdi uzņēmumā pēc iespējas izšķirami pārrunās starp darbinieku un darba devēju. No minētās tiesību normas nepārprotami izriet, ka konflikta gadījumā darba devējs un darbinieks ir tiesīgi noslēgt izlīgumu. (SKC-380/2010)

8. pants

Arodorganizācijas procesuālais statuss darba strīdā

Izņēmumi no vispārīgiem noteikumiem par tiesas izdevumu samaksu paredzēti Civilprocesa likuma 43. pantā. Saskaņā ar šīs tiesību normas pirmās daļas 5. punktu no tiesas izdevumiem valsts ienākumos atbrīvoti prokurori, tās valsts vai pašvaldību iestādes un personas, kurām ar likumu piešķirtas tiesības aizstāvēt tiesā citu personu tiesības un ar likumu aizsargātās intereses.

Saskaņā ar likuma „Par arodbiedrībām” 14. pantu arodbiedrībām ir tiesības pārstāvēt un aizstāvēt savus biedrus individuālo un kolektīvo darba strīdu izskatīšanā, kā arī griezties tiesā savu biedru tiesību un interešu aizstāvībai. To paredz arī **Darba strīdu likums**, kura **8. pants** nosaka, ka arodbiedrībām ir tiesības bez īpaša pilnvarojuma pārstāvēt biedrus individuālo tiesību strīdu izšķiršanā, kā arī celt prasību tiesā savu biedru interesēs.

Tādējādi arodbiedrības ietilpst to personu lokā, kurām ar likumu paredzētas tiesības aizstāvēt sava biedra likumīgās intereses tiesā.

Strīdos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, puses lietā – prasītājs un atbildētājs ir darba devējs un darbinieks, jo darba līgumiskās attiecības pastāv tieši starp šīm personām, nevis ar arodbiedrību. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, attiecīgā arodorganizācija pieaicināma lietā kā trešā persona. Izņēmums ir tad, ja arodbiedrība pati cēlusī prasību tiesā sava biedra aizstāvībai. [sk. lietu 443/2010] (SKC-412/2010)

5. Likums „Par arodbiedrībām”

5. pants

Par arodbiedrības un tās struktūrvienības juridiskas personas statusa iegūšanu

Likumā „Par arodbiedrībām” 5. pantā noteikts, ka arodbiedrības juridiskas personas tiesības iegūst pēc to reģistrācijas (pirmā daļa), savukārt arodbiedrības struktūrvienības juridiskas personas tiesības iegūt attiecīgās arodbiedrības statūtos noteiktajā kārtībā (otrā daļa).

No minētajām tiesību normām izriet, ka arodbiedrības struktūrvienība atzīstama par juridiskas personas statusu ieguvušu, ja tās reģistrācija notikusi atbilstoši attiecīgās arodbiedrības, kas šā likuma 3. panta kārtībā reģistrēta Uzņēmumu reģistrā, statūtu noteikumiem.

Speciālā tiesību norma, par kādu apspriežamā jautājuma kontekstā ir atzīstama **likuma „Par arodbiedrībām” 5. panta otrā daļa**, atšķirībā no vispārīgiem tiesību subjektu juridiskā statusa nodibināšanas noteikumiem (likuma „Par Uzņēmumu reģistru” 1. nodaļas 1. teikums) attiecīgās arodbiedrības statūtos paredzētajā kārtībā reģistrētai dalīborganizācijai juridisko personību piešķir neatkarīgi no reģistrācijas fakta Uzņēmumu reģistrā. (SKC-458/2009)

14. pants

Darbinieka tiesības slēgt izlīgumu ar darba devēju

2. Saskaņā ar **likuma „Par arodbiedrībām” 14. pantu** arodbiedrībām ir tiesības pārstāvēt un aizstāvēt savus biedrus individuālo un kolektīvo strīdu izskatīšanā, kā arī griezties tiesā savu biedru tiesību un interešu aizstāvībai. To paredz arī Darba strīdu likuma 8. pants.

Pušu tiesisko statusu civilprocesā, to tiesības un pienākumus reglamentē Civilprocesa likuma 76. pants, kas nosaka, ka persona, kuras interesēs lieta uzsākta pēc (..) personas pieteikuma, kurai ar likumu piešķirtas tiesības aizstāvēt tiesā citu personu tiesības un ar likumu aizsargātās intereses, piedalās lietā kā prasītājs. Proti, šīs tiesību normas izpratnē persona, kuras interesēs prasība celta, ir uzskatāma par prasītāju. Šai personai ir visas prasītāja tiesības un pienākumi, tostarp, saskaņā ar Civilprocesa likuma 74. panta trešo un piekto daļu tiesības pilnīgi vai daļēji atteikties no prasības, samazināt prasījumu apmēru, rakstveidā grozīt prasības pamatu vai priekšmetu vai palielināt prasījuma apmēru, kā arī noslēgt izlīgumu.

Darbinieks kā prasītājs, neuzturot arodbiedrības celto prasību tiesā, var izmantot Civilprocesa likumā paredzētās tiesības.

Tā kā starp darba devēju un darbinieku panākts ārpus tiesas savstarpējs konflikta atzinājums, zudis tiesiskais pamats arodbiedrības celtajai prasībai. Līdz ar to nav pamata uzskatīt, ka tiesa pārkāpusi Apsardzes darbinieku arodbiedrības likuma „Par arodbiedrībām” 14. pantā un Darba strīdu likuma 8. pantā paredzētās tiesības. (SKC-380/2010)

*

Arodorganizācijas procesuālais statuss darba strīdā

Izņēmumi no vispārīgiem noteikumiem par tiesas izdevumu samaksu paredzēti Civilprocesa likuma 43. pantā. Saskaņā ar šīs tiesību normas pirmās daļas 5. punktu no tiesas izdevumiem valsts ienākumos atbrīvoti prokurori, tās valsts vai pašvaldību iestādes un personas, kurām ar likumu piešķirtas tiesības aizstāvēt tiesā citu personu tiesības un ar likumu aizsargātās intereses.

Saskaņā ar **likuma „Par arodbiedrībām” 14. pantu** arodbiedrībām ir tiesības pārstāvēt un aizstāvēt savus biedrus individuālo un kolektīvo darba strīdu izskatīšanā, kā arī griezties tiesā savu biedru tiesību un interešu aizstāvēšanai. To paredz arī Darba strīdu likums, kura 8. pants nosaka, ka arodbiedrībām ir tiesības bez īpaša pilnvarojuma pārstāvēt biedrus individuālo tiesību strīdu izšķiršanā, kā arī celt prasību tiesā savu biedru interesēs.

Tādējādi arodbiedrības ietilpst to personu lokā, kurām ar likumu paredzētas tiesības aizstāvēt sava biedra likumīgās intereses tiesā.

Strīdos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, puses lietā – prasītājs un atbildētājs ir darba devējs un darbinieks, jo darba līgumiskās attiecības pastāv tieši starp šīm personām, nevis ar arodbiedrību. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, attiecīgā arodorganizācija pieaicināma lietā kā trešā persona. Izņēmums ir tad, ja arodbiedrība pati cēlusi prasību tiesā sava biedra aizstāvēšanai. (SKC-412/2010)

*

Par pārstāvējamās personas prasītājas statusu

Jebkurai prasībai, atbilstoši Civilprocesa likuma 1. panta noteikumiem, jābūt vērstai uz konkrēta tiesību vai interešu aizskārums vai apstrīdējuma novēršanu. Saskaņā ar Civilprocesa likuma 88. panta pirmo daļu personai pašai ir tiesības aizstāvēt savas aizskartās vai apstrīdētās tiesības. Citu personu tiesības un ar likumu aizsargātās intereses var aizstāvēt likumā paredzētos gadījumos. Šādas tiesības **likuma „Par arodbiedrībām” 14. pantā** un Darba likuma 26. pantā ir paredzētas darbinieku pārstāvībai aroda organizācijai, tādēļ persona, kuras interesēs lieta uzsākta, kļūst par prasītāju lietā. (SKC-443/2010*)

*

Arodbiedrības jēdziena tvērums Darba likuma 110. panta pirmās daļas kontekstā

Lai arī Darba likuma 110. panta pirmajā daļā vārds „arodbiedrība” ir lietots vienskaitlī, Senāta ieskatā, nav pieļaujama tikai gramatiska šīs normas tulkošana, kas tādējādi būtu vērtējams ne vien kā darbinieka tiesību aizskārums, bet arī arodbiedrības **likuma „Par arodbiedrībām” 14. pantā** nostiprināto tiesību ierobežojums savu biedru pārstāvēšanā un aizstāvēšanā.

Darba likuma 110. panta pirmajā daļā noteiktais aizliegums uzteikt darba līgumu „bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas”, Senāta ieskatā, attiecināms uz arodbiedrību, kuras biedrs ir darbinieks. Katra arodbiedrība, kuras biedrs ir darbinieks, minētās likuma normas izpratnē ir atzīstama par „attiecīgo”. (SKC-341/2012)

6. Komerclikums

35. un 39. panta pirmā daļa

Prokūra un darba līguma elementi prokūras līgumā

Komerclikums nenosaka prokūrai noteiktu formu, tādēļ tā var būt rakstiska vai mutiska, notariāla vai privāta. Noslēdzot rakstveida līgumu, tam **Komerclikuma 35. panta pirmās daļas** izpratnē piemērojami Civillikuma 1489. un 1490. panta noteikumi, kas reglamentē tiesisku darījumu rakstisku formu. Turklāt likums neaizliedz šāda rakstura līgumā iekļaut noteikumus, kas ir saistoši abām darījuma pusēm, tostarp precizēt prokūrista amata pienākumus, saņemamo atlīdzību u.tml., tas var būt termiņēts vai beztermiņa līgums. Atsevišķu darba līgumam raksturīgu elementu iekļaušana prokūrista līgumā automātiski nepadara šo līgumu par darba līgumu Darba likuma izpratnē.

Saskaņā ar **Komerclikuma 39. panta pirmo daļu** komersantam ir tiesības jebkurā laikā vienpusēji atsaukt prokūru neatkarīgi no tās tiesiskās attiecības, uz kuras pamata prokūra izdota. Prokūras atsaukšana neietekmē prokūrista tiesības saņemt nolīgto atlīdzību. (SKC-325/2010)

217. pants

Komerclikuma 217. panta pirmās daļas dispozitivitāte

Tiesību teorijā atzīts, ka katra pilnīga tiesību norma sastāv no tiesiskā sastāva un tiesiskajām sekām. Tiesību normas sastāvdaļas savstarpēji saista vārdi „vajadzēt” vai „varēt”. Ja tiesiskā sastāva gadījumā tiesisko seku iestāšanās ir obligāta, tad tā ir imperatīva tiesību norma, tāpēc tiesību piemērotājam nav nekādu iespēju izvairīties no tiesisko seku iestāšanās. Ja tiesību normas piemērotājs var izvēlēties, izmantot iestājušās tiesiskās sekas vai nē, tad tā ir dispozitīva tiesību norma (*sal. J. Neimanis. Ievads tiesībās, Rīga, 2004, autora izdevums, 46., 52. lpp.*)

Komerclikuma 217. panta pirmā daļa atbilst dispozitīvas tiesību normas pazīmēm un šīs normas jēga un mērķis – pamatoti un saprātīgi aizsargāt aizskartās tiesības un tiesiskās intereses.

Tas nozīmē, ka, pat konstatējot **Komerclikuma 217. panta pirmajā** daļā noteikto tiesisko sastāvu, tiesai nav pienākums katrā ziņā dalībnieku sapulces lēmumu atzīt par spēkā neesošu, bet tā normā paredzētās tiesiskās sekas var piemērot vai nepiemērot, vadoties no pieļautā pārkāpuma rakstura. Konkrētajā gadījumā tiesa vispār nav konstatējusi iepriekš minētajā tiesību normā noteikto tiesisko sastāvu, līdz ar to tiesa pamatoti noraidījusi prasību šajā daļā. (SKC-582/2011)

221. pants

Darba koplīgumā noteikto sociālās aizsardzības garantiju attiecināmība uz valdes locekli

Ievērojot, ka jautājumus par kapitālsabiedrības valdes locekļa tiesībām un sociālās aizsardzības garantijām speciālās tiesību normas (Komerclikums) nereglamentē,

Izšķiršanā nav pareiza.

Motivēdama spriedumā izdarīto atzinumu, ka valdes locekle nevar pretendēt uz darba koplīgumā paredzēto atļaišanas pabalstu (kompensāciju), tiesa atsaukusies uz **Komerclikuma 221. panta astoto daļu** (valdes loceklim atlīdzību nosaka ar padomes vai dalībnieku lēmumu) un apstākli, ka sabiedrības dalībnieki nav lēmuši par valdes locekles tiesībām uz minēto pabalstu.

Uzņēmēj sabiedrības dalībnieku lēmuma pieņemšanu jautājumā par darba koplīguma noslēgšanu likums neprasa (Darba likuma 17. panta pirmā daļa, 18. panta pirmā daļa). (SKC-3/2010)

*

Kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas locekļa tiesības saņemt atļaišanas pabalstu

Ja darbiniekam maksāta darba alga, nevis atlīdzība, kas atbilstu viņa pienākumiem un sabiedrības finansiālajam stāvoklim, kā to paredz **Komerclikuma 221. panta astotā daļa**, un ar viņu kā ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekli nodibinātas darba tiesiskās attiecības, kā to paredz Darba likuma 44. panta trešā daļa, tad darbiniekam saskaņā ar Darba likuma 112. panta 3. punktu ir tiesības saņemt atļaišanas pabalsts triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā. (SKC-352/2012)

*

Atvaļinājuma kompensācija kapitālsabiedrības valdes loceklim

1. Darba līguma slēgšana ar valdes locekli pēc viņa ievēlēšanas amatā atbilstoši Darba likuma 44. panta trešajai daļai un 149. panta piektai daļai, nenonāk pretrunā ar **Komerclikuma 221. panta septīto daļu**, jo šajā tiesību aktā jautājumi par to, kā, pamatojoties uz kādiem nosacījumiem, valdes loceklis veiks savus amata pienākumus, netiek reglamentēti.

Senāts savā judikatūrā ir atzinis par iespējamu darba tiesisko attiecību pastāvēšanu valdes locekļa un kapitālsabiedrības starpā, valdes loceklim veicot kapitālsabiedrības organizatorisko, saimniecisko un finansiālo vadību (skat. Senāta 2008. gada 16. novembra spriedumu lietā SKC-437/2008; 2008. gada 10. decembra spriedumu lietā SKC-453/2008). (SKC-667/2012)

224. pants

Valdes locekļa atsaukšana

Komerclikuma 224. panta sestajā daļā noteikts, ka statūtos var paredzēt, ka valdes locekli var atsaukt tikai tad, ja tam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu jebkurā gadījumā uzskatāma pilnvaru pārkāpšana, pienākumu neizpilde vai nepienācīga izpilde, nespēja vadīt sabiedrību, kaitējuma nodarīšana sabiedrības interesēm, kā arī uzticības zaudēšana. (SKC-21/2009)

*

Par grūtnieces – SIA valdes locekles - atsaukšanu no amata un prejudiciālu jautājumu uzdošanu Eiropas Kopienu Tiesai izšķiršanā svarīga nozīme ir šādiem jautājumiem:

1. Vai kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas loceklis ir uzskatāms par darba ņēmēju Eiropas Kopienu tiesību izpratnē?

2. Vai tas, ka **Komerclikuma 224. panta ceturtā daļa** atļauj atsaukt kapitālsabiedrības valdes locekli no amata bez jebkādiem ierobežojumiem, tostarp neatkarīgi no sievietes grūtniecības stāvokļa, nav pretrunā Eiropas Padomes Direktīvas 92/85 EEK 10. pantam un Eiropas Kopienu Tiesas atziņām? (SKC-88/2009*) (Eiropas Kopienu Tiesas lieta C-232/09)

*

Judikatūra attiecībā uz valdes locekļu atsaukšanu

Senāts atzinis, ka darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatceļ Komerclikuma normu kā speciālo tiesību normu piemērošanu attiecībā uz valdes locekļu atsaukšanu, jo valdes locekļus sabiedrībās ar ierobežotu atbildību var atsaukt ar dalībnieku sapulces lēmumu, bet akciju sabiedrībās ar padomes lēmumu, nepiemērojot Darba likuma noteikumus par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, taču ievērojot **Komerclikuma 224. un 306. panta** prasības. Tiesas secinājumi atbilst judikatūrai, kas izveidojusies ar Senāta 2005. gada 19. oktobra spriedumu lietā SKC-653, 2007. gada 11. aprīļa spriedumu lietā SKC-239, 2007. gada 5. decembra spriedumu lietā SKC-805, 2008. gada 26. novembra spriedumu lietā SKC-437. (SKC-18/2010)

*

Izpildinstitūcijas locekļa atsaukšanas sekas, ja ar viņu bija noslēgts darba līgums

Darba līgums, kas noslēgts Darba likuma 44. panta trešās daļas kārtībā ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem, nav atzīstams par patstāvīgu pamatu darba tiesisko attiecību nodibināšanai vai izbeigšanai, – tas ir vienīgi tiesisks instruments, lai noteiktu izpildinstitūcijas locekļa tiesības un pienākumus viņa pilnvaru laikā. Uz minētās kategorijas darba līgumiem neattiecas Darba likuma normas par darba devēja uzteikumu, jo konkrēti attiecībā par sabiedrību ar ierobežotu atbildību valdes locekļu atsaukšanu, darbojas **Komerclikuma 224. pants** kā speciālā tiesību norma.

Līdz ar dalībnieka lēmuma pieņemšanu par valdes locekļa atsaukšanu no šī amata, ņemot vērā, ka darba līgums „... noslēgts uz darbinieka kā valdes locekļa pilnvaru laiku”, pēc būtības savu spēku zaudēja noslēgtais darba līgums.

Iepriekš minētie Senāta atzinumi atbilst judikatūrai, (lieta SKC-653/2005, lieta SKC-805/2007, lieta SKC-239/2008, lieta SKC-437/2008) Senātam atzīstot, ka darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatceļ Komerclikuma normu kā speciālo tiesību normu piemērošanu attiecībā uz valdes locekļu atsaukšanu, jo valdes locekļus sabiedrībās ar ierobežotu atbildību var atsaukt ar dalībnieku sapulces lēmumu, bet akciju sabiedrībās ar padomes lēmumu, nepiemērojot Darba likuma noteikumus par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, taču ievērojot Komerclikuma 224. un 306. panta prasības. (SKC-291/2010)

Darba un Komerclikuma normu piemērošana, atsaucot valdes priekšsēdētāju

Darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatkarīgi no līgumā ietvertā amata apzīmējuma, piemēram, ģenerāldirektors, komercdirektors u. tml., neatceļ Komerclikuma normu kā speciālo normu piemērošanu attiecībā uz viņu atsaukšanu. Apspriežamajās tiesiskajās attiecībās Darba likuma normas piemērojamas, ciktāl tās neierobežo Komerclikuma normas, tas atbilst likuma „Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta, Ministru kabineta pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību” 8. panta trešajai daļai, kura noteic, ja konstatēta pretruna starp normatīvajos aktos ietvertajām vispārējām un speciālajām tiesību normām, vispārēja norma ir spēkā tiktāl, ciktāl to neierobežo speciālā tiesību norma.

Apstāklim, ka darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku, nav izšķirošas juridiskas nozīmes, jo līdz ar personas atsaukšanu no valdes priekšsēdētāja amata, pamatojoties uz **Komerclikuma 224. panta ceturto daļu**, izbeidzas pušu starpā nodibinātās darba tiesiskās attiecības. Darba līguma noslēgšanas uz noteiktu vai nenoteiktu laiku fakts pats par sevi neraksturo no nepierāda vēl kāda cita veida attiecību pastāvēšanu starp pusēm. (SKC-363/2010)

*

Darba līgums ar SIA valdes locekli

Lietās, kurās prasība celta par kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas locekļa, tostarp valdes locekļa, atjaunošanu darbā, Senāts atzinis, ka darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatkarīgi no līgumā ietvertā amata apzīmējuma, piemēram, ģenerāldirektors, komercdirektors u. tml., neatceļ Komerclikuma normu kā speciālo normu piemērošanu attiecībā uz viņu atsaukšanu. Darba līgums, kas noslēgts Darba likuma 44. panta trešās daļas kārtībā ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem, nav atzīstams par patstāvīgu pamatu darba tiesisko attiecību nodibināšanai vai izbeigšanai, – tas ir vienīgi tiesisks instruments, lai noteiktu izpildinstitūcijas locekļa tiesības un pienākumus viņa pilnvaru laikā. Uz minētās kategorijas darba līgumiem neattiecas Darba likuma normas par darba devēja uzteikumu, jo konkrēti attiecībā par SIA valdes locekļu atsaukšanu darbojas **Komerclikuma 224. pants** kā speciālā tiesību norma (sk. Senāta 2010. gada 27. janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-291, 2010. gada 24. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-363, 2008. gada 26. novembra spriedumu lietā Nr. SKC-437, 2007. gada 5. decembra spriedumu lietā Nr. SKC-805, 2005. gada 19. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-653). (SKC-238/2012)

286. pants

Valsts akciju sabiedrības akcionāru sapulces lēmuma tiesiskums

Valsts akciju sabiedrības akcionāru sapulcē lēmumu par sabiedrības padomes personālsastāvu pieņem akciju turētāja pārstāvis.

Valsts akciju sabiedrības padomes loceklis šādu lēmumu pieņemšanā nepiedalās un par sagatavotajiem lēmuma projektiem nebalso. (**Komerclikuma 286. panta pirmā daļa**). (SKC-175/2009*)

306. pants

Judikatūra attiecībā uz valdes locekļu atsaukšanu

Senāts atzinis, ka darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatceļ Komerclikuma normu kā speciālo tiesību normu piemērošanu attiecībā uz valdes locekļu atsaukšanu, jo valdes locekļus sabiedrībās ar ierobežotu atbildību var atsaukt ar dalībnieku sapulces lēmumu, bet akciju sabiedrībās ar padomes lēmumu, nepiemērojot Darba likuma noteikumus par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, taču ievērojot **Komerclikuma 224. un 306. panta** prasības. Tiesas secinājumi atbilst judikatūrai, kas izveidojusies ar Senāta 2005. gada 19. oktobra spriedumu lietā SKC-653, 2007. gada 11. aprīļa spriedumu lietā SKC-239, 2007. gada 5. decembra spriedumu lietā SKC-805, 2008. gada 26. novembra spriedumu lietā SKC-437. (SKC-18/2010)

*

Izpildinstitūcijas locekļa atsaukšanas sekas, ja ar viņu bija noslēgts darba līgums

Darba līgums, kas noslēgts Darba likuma 44. panta trešās daļas kārtībā ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem, nav atzīstams par patstāvīgu pamatu darba tiesisko attiecību nodibināšanai vai izbeigšanai, – tas ir vienīgi tiesisks instruments, lai noteiktu izpildinstitūcijas locekļa tiesības un pienākumus viņa pilnvaru laikā. Uz minētās kategorijas darba līgumiem neattiecas Darba likuma normas par darba devēja uzteikumu, jo konkrēti attiecībā par sabiedrību ar ierobežotu atbildību valdes locekļu atsaukšanu, darbojas Komerclikuma 224. pants kā speciālā tiesību norma.

Līdz ar dalībnieka lēmuma pieņemšanu par valdes locekļa atsaukšanu no šī amata, ņemot vērā, ka darba līgums „... noslēgts uz darbinieka kā valdes locekļa pilnvaru laiku”, pēc būtības savu spēku zaudē noslēgtais darba līgums.

Iepriekš minētie Senāta atzinumi atbilst judikatūrai, (lieta SKC-653/2005, lieta SKC-805/2007, lieta SKC-239/2008, lieta SKC-437/2008) Senātam atzīstot, ka darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatceļ Komerclikuma normu kā speciālo tiesību normu piemērošanu attiecībā uz valdes locekļu atsaukšanu, jo valdes locekļus sabiedrībās ar ierobežotu atbildību var atsaukt ar dalībnieku sapulces lēmumu, bet akciju sabiedrībās ar padomes lēmumu, nepiemērojot Darba likuma noteikumus par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, taču ievērojot **Komerclikuma 224. un 306. panta** prasības. (SKC-291/2010)

7. Likums „Par pašvaldībām”

3., 4. pants

Atbildētāja darba tiesisko attiecību strīdā, ja pašvaldības departaments tiek reorganizēts

Atbilstoši likuma „Par pašvaldībām” 3. pantam vietējā pašvaldība ir vietējā pārvalde, kas ar pilsoņu vēlētas pārstāvniecības – domes – un tās izveidoto institūciju un iestāžu starpniecību nodrošina likumos noteikto funkciju, kā arī šajā likumā paredzētajā kārtībā Ministru Kabineta doto uzdevumu un pašvaldības brīvprātīgo iniciatīvu izpildi (...). Savukārt, kā noteic minētā likuma 4. pants, realizējot vietējo pārvaldi, pašvaldības likumā noteiktajos ietvaros ir publisko tiesību subjekts, bet privāttiesību jomā pašvaldībām ir juridiskas personas tiesības.

Departaments ir atzīstams par darba devēju Darba likuma 4. panta izpratnē ar visām no tā izrietošām sekām, proti, darba līguma uzteikšanu un tiesībām pārstāvēt sevi kā darba devēju tiesā. (SKC-525/2011)

21. panta pirmā daļa

Pašvaldības iekšējā lēmuma apstrīdēšanas kārtība

Ja lēmums pieņemts likuma „Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 8. punktā noteiktās kompetences ietvaros un jautājumā par pašvaldības iestāžu likvidāciju, tas atzīstams par pašvaldības iekšējo lēmumu, kas pēc satura un būtības attiecas uz domes darba organizāciju. Šāds lēmums nav pakļauts tiesas kontrolei nedz administratīvā, nedz civilprocesuālā kārtībā, jo likums nepiešķir tiesai kompetenci atzīt par spēkā neesošu (atcelt) pašvaldības iekšējo lēmumu. Tā kā pašvaldību darbību likuma „Par pašvaldībām” ietvaros pārrauga Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija šāda rakstura lēmumi var tikt apstrīdēti minētajā tiesās pārvaldes iestādē (likuma „Par pašvaldībām” 47. panta trešā daļa), bet ne tiesā. [Sk. Nr. SKC-505/2005, SKA-500/2005] (SKC-613/2010)

*

Darba tiesisko attiecību izbeigšana ar pašvaldības ieceltu amatpersonu, ja administratīvi teritoriālās reformas rezultātā pašvaldība iekļauta jaunizveidotā novadā

Uzsakot darba līgumu pašvaldības ieceltai amatpersonai, nav piemērojamas Darba likuma normas, ja administratīvi teritoriālās reformas rezultātā pašvaldība iekļauta jaunizveidotā novadā. Tā kā uz likuma pamata pašvaldībā ir viens izpilddirektora amats, jaunizveidotā pašvaldības dome, pārņemot vairāku pašvaldību funkcijas, ir tiesīga izlemt jautājumu par izpilddirektora iecelšanu un atbrīvošanu jaunajā novadā. (Likuma „Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 11. punkts) (SKC-993/2010*)

*

Tiesību normu kolīzija starp Publisko aģentūru likuma [22.03.2001.] 28. panta 2. punktu, likuma „Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 9. punktu un Darba likuma 45. panta ceturto daļu

Šajā gadījumā veidojas tiesību normu kolīzija starp Publisko aģentūru likuma 28. panta 2. punktu un likuma „Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 9. punktu – tikai dome var iecelt amatā uz 5 gadiem un atbrīvot no amata pašvaldības aģentūras vadītāju – no vienas puses un Darba likuma 45. panta ceturto daļu no otras puses.

Uz aģentūras direktora nodarbinātību Publisko aģentūru likums un likums „Par pašvaldībām” uzskatāmi par speciālajiem likumiem attiecībā pret Darba likumu, kas vispārēji regulē jautājumus saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām jebkuram darbiniekam. (SKC-283/2011*)

*

Darba likuma 4. panta tulkošana un 101. panta pirmās daļas 9., 10. punkta piemērošana

To, ka Darba likuma 4. pants nav tulkojams sašaurinoši, apstiprina judikatūra, kas jautājumā par minētās tiesību normas interpretāciju izveidojusies tiesisko apstākļu ziņā līdzīgās lietās un kurai atbilstoši pašvaldības iestādei kā darba devējai piemīt tiesībspēja un rīcībspēja, tāpēc uz to attiecināmi Darba likuma un citos normatīvos aktos ietvertie darba devēja pienākumi (sk. Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 19. janvāra sprieduma lietā Nr. SKC-473 12. punktu un 2011. gada 16. februāra sprieduma lietā Nr. SKC-525 10.3. punktu).

Atsaukdams uz likuma „Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 8. punktu, kā arī judikatūrā izteiktajām atziņām minētās tiesību normas piemērošanas un iztulkošanas jautājumā, tiesa pamatoti secinājusi, ka pašvaldības lēmums par izpilddirekcijas likvidāciju nav pakļauts tiesas kontrolei. Tajā pat laikā atzīstot, ka darba līgums pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 10. punkta, kā noteikts minētajā lēmumā, prasītajam uzteikts prettiesiski, jo uzteikums varēja tikt pamatots ar šā panta 9. punktu (darbinieku skaita samazināšana), apelācijas instances tiesa faktiski pievērsusies Rīgas domes lēmuma tiesiskuma izvērtēšanai. (SKC-695/2011)

*

Pašvaldības darba devējas statuss

Darba likuma 4. pants nav tulkojams sašaurināti, apstiprina judikatūra, kas jautājumā par minētās tiesību normas interpretāciju izveidojusies tiesisko apstākļu ziņā līdzīgās lietās un kurai atbilstoši pašvaldības iestādei kā darba devējai piemīt tiesībspēja un rīcībspēja, tāpēc uz to attiecināmi Darba likuma un citos normatīvos aktos ietvertie darba devēja pienākumi (skat. Senāta 2011. gada 19. janvāra spriedumu lietā Nr. SKC-473/2011, 2011. gada 16. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-525/2011, 2011. gada 23. marta spriedumu lietā Nr. SKC-695/2011, 2011. gada 22. jūnija spriedumu lietā Nr. SKC-997/2011).

Atbilstoši likuma „Par pašvaldībām” 21. panta 8. punktam, lemt par pašvaldības iestāžu izveidošanu, reorganizāciju vai likvidāciju ir tiesīga tikai dome. Pašvaldība tiesīga brīvi izvēlēties, kuru no Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. Pantā noteiktajām metodēm izmantot, izveidojot, reorganizējot vai likvidējot tās iestādes, kas savukārt

nozīmē to, ka šādu lēmumu pieņemšana nav pakļauta tiesas kontrolei. (skat. Senāta Administratīvo lietu departamenta 2007. gada 24. maija spriedumu lietā Nr. SKA-216/2007). (SKC-783/2011)

47. pants

Pašvaldības iekšējā lēmuma apstrīdēšanas kārtība

Ja lēmums pieņemts likuma „Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 8. punktā noteiktās kompetences ietvaros un jautājumā par pašvaldības iestāžu likvidāciju, tas atzīstams par pašvaldības iekšējo lēmumu, kas pēc satura un būtības attiecas uz domes darba organizāciju. Šāds lēmums nav pakļauts tiesas kontrolei nedz administratīvā, nedz civilprocesuālā kārtībā, jo likums nepiešķir tiesai kompetenci atzīt par spēkā neesošu (atcelt) pašvaldības iekšējo lēmumu. Tā kā pašvaldību darbību likuma „Par pašvaldībām” ietvaros pārrauga Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija šāda rakstura lēmumi var tikt apstrīdēti minētajā tiešās pārvaldes iestādē (**likuma „Par pašvaldībām” 47. panta trešā daļa**), bet ne tiesā. [Sk. Nr. SKC-505/2005, SKA-500/2005] (SKC-613/2010)

69. pants

Darba tiesisko attiecību izbeigšana ar pašvaldības ieceltu amatpersonu, ja administratīvi teritoriālās reformas rezultātā pašvaldība iekļauta jaunizveidotā novadā

Saskaņā ar **likuma „Par pašvaldībām” 69. panta otro daļu** uz izpilddirektoru attiecināmas šā likuma 38. panta prasības, kas noteic, ka vietējo pašvaldību domju priekšsēdētāju, viņu vietnieku, deputātu un izpilddirektoru komercdarbības, ienākumu gūšanas, amatu savienošanas, darbu pildīšanas, kā arī ar tiem saistītos citus ierobežojumus un pienākumus regulē likuma „Par interešu konfliktu novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 8. panta pirmā daļa, kas nosaka valsts amatpersonas amata savienošanas ierobežojumu izpildes kārtību, ja amatu savienošana ir aizliegta.

Tādējādi Darba likuma normas nav attiecināmas uz bijušā izpilddirektora atbrīvošanu no amata, ja viņš ieguvis deputāta mandātu un pildījis deputāta pilnvaras. Turklāt administratīvi teritoriālās reformas rezultātā, apvienojoties trim pagastiem, jaunizveidotajai novada domei bija jāizšķiras, kuru no bijušajiem pagastu izpilddirektoriem iecelt par jaunizveidotās novada pašvaldības izpilddirektoru. (SKC-993/2010*)

69.² pants

Pašvaldības atbildība par pastarpinātas pārvaldes iestādes darbību Darba likuma 117. panta otrās daļas izpratnē

Saskaņā ar **likuma „Par pašvaldībām” 69.² panta otrās daļas 1. punktu** pārvaldes vadītājs ir tiesīgs pieņemt darbā un atlaist no darba pārvaldes darbiniekus, ja tas paredzēts pašvaldības nolikumā. Šādā gadījumā pārvaldes vadītājs rīkojas pašvaldības vārdā, nevis kā patstāvīga juridiska persona. (SKC-1278/2010)

81., 82.¹ pants

Internātskolas direktora atbrīvošana no amata.

1. Internātskolas direktora kā amatpersonas darba tiesiskās attiecības ar rajona padomi regulē **likums „Par pašvaldībām” [81., 82.¹ panta 8. punkts** (redakcijā līdz 2009. gada 1. jūlijam)] un Izglītības likuma 17. panta trešās daļas 2. punkts, 50. panta 1. punkts. Darba līguma noslēgšana ar viņu neatceļ minēto speciālo tiesību normu piemērošanu. Šīm attiecībām piemērojamas Darba likuma normas, ciktāl likumā „Par pašvaldībām” un „Izglītības likumā” attiecībā par pašvaldības padotībā esošo iestāžu vadītājiem nav noteikts citādi.

Tā kā likums „Par pašvaldībām” un „Izglītības likums” nosaka izglītības iestāžu vadītāju pieņemšanas un atbrīvošanas no darba kārtību, Darba likuma noteikumi šajā konkrētajā gadījumā, kas attiecas uz personas atbrīvošanu no direktora amata, nav piemērojami. Izglītības iestādes vadītāju var atbrīvot no amata ar padomes lēmumu, saskaņojot to ar Izglītības un zinātnes ministriju. (SKC-365/2010)

8. Sodu izpildes kodekss

51. pants

Darba samaksa notiesātajam

Cietuma administrācijai, aprēķinot stundas tarifa likmi atbilstoši **Latvijas Sodu izpildes kodeksa 51. panta** piektajai daļai un 52. panta pirmajai daļai un konstatējot, ka aprēķinātā tarifa likme neatbilst Ministru Kabineta noteikumos par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi paredzētajiem, darba samaksas aprēķināšanā notiesātajam jāpiemēro noteikumos paredzētā minimālā stundas tarifa likme, kas izriet arī no Satversmes tiesas 2005. gada 21. novembra sprieduma lietā Nr. 2005-03-0306 secinājuma daļas 12. punkta, kur norādīts, ka saskaņā ar Satversmes 107. pantu darba samaksa ieslodzītajam nedrīkst būt mazāka par valstī noteikto minimumu. (SKC-186/2009)

*

Darba tiesisko attiecību strīda starp notiesāto un brīvības atņemšanas iestādi pakļautība

2009. gada 21. maijā stājušies spēkā grozījumi **Latvijas Sodu izpildes kodeksa 51. pantā**, kas reglamentē ar brīvības atņemšanu notiesāto iesaistīšanu darbā.

Senāts atzīst, ka **Latvijas Sodu izpildes kodeksa 51. panta divpadsmitā daļa**, kas reglamentē strīda pakļautības jautājumu, neskatoties uz to, ka tā ir ietverta Latvijas Sodu izpildes kodeksā, ir atzīstama par procesuālo tiesību normu un uz to attiecas Civilprocesa likuma 3. panta noteikumi. (SKC-837/2011)

Izmantotie avoti

1. Normatīvie akti un literatūra

Code civil des Français. [http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006032029&dateTexte=20120602) uz 2.06.2012. Līgums par Eiropas Savienības darbību. OV C 83 30.03.2010.

1863.g. iznākušais Saksijas Civillikuma projekts. Pieejams: <http://koeblergerhard.de/Fontes/BGBSachen1863.htm>

Судебные Уставы 20 ноября 1864 года, с изложением рассуждений, на коих они основаны, ч. 1, изд. Государственной канцелярии, 1866 г.

Свод Законов Российской Империи. Том X ч. 1-я, изд. 1900 г. Pieejams internetā: <http://civil.consultant.ru/reprint/books/211/165.html#img166>

Likums par administratīvām tiesām. Likumu un valdības rīkojumu krājums 1921. gada 3. aprīlī, 7. burtnīca Nr. 59.

Latvijas Satversmes Sapulces 1922. g. 24. marta kopsēdē pieņemtais Likums par darba laiku. Valdības Vēstnesis Nr. 75 1922. g. 1. aprīlī.

Vietējo Civillikumu kopojuums (Vietējo likumu kopojuma III daļa) Tulkojums ar pārgrozījumiem un papildinājumiem, kas izdoti līdz 1927. gada 31. decembrim, un ar dažiem paskaidrojumiem. Tieslietu ministrijas sevišķas komisijas sagatavojumā. Valters un Rapa, Rīga: 1928.

Civilprocesa nolikums 1932. gada izdevums ar Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta paskaidrojumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, izd. „Jurist”, 1933.

Civilprocesa likums ar paskaidrojumiem – izvilkumiem no Latvijas Senāta un Tiesu palātas spriedumiem un no attiecīgās zinātniskās literatūras, kā arī dažiem aizrādījumiem uz likumdošanas motīviem. Sastādījuši F. Konradi, T. Zvejnieks u. c. – Rīga: Valsts tipogrāfija, 1939.

Guidance for workers about their rights under the Equality Act 2010. Pieejams: <http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/guidance-for-workers/> [Skatīts 29.10.2012]

Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) = Code civil des Français (Code Napoléon) пер. с фр. [Захватаева В.Н.] – М.: Инфотропик Медиа, 2012

Civilrechtliche Entscheidungen der Riga'schen Stadtgerichte. Zusammengestellt und herausgegeben von Victor Zwingmann, Band 1–8, W. Berz Verlag und A. Kymmel Verlag, Riga, 1871–1888.

Erdman Carl, System des Privatrechts der Ostseeprovinzen Liv-, Est- und Curland, Band I–IV, A.Kymmel's Verlag, Riga, 1889–1894.

Latvijas PSR Augstākās tiesas plēnuma lēmumu krājums 1960–1978, Rīga: „Avots” 1978.

Latvijas PSR Augstākās tiesas plēnuma lēmumu krājums 1965–1989, Rīga: „Avots” 1991.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas plēnuma lēmumu krājums 1990–1995, Izdevējs – Latvijas Republikas Tieslietu ministrijas v/u Tiesiskās informācijas centrs, Rīga: 1995.

* * *

Aktuālas tiesību realizācijas problēmas. Latvijas Universitātes 69. konferences rakstu krājums. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2011

Aronietis A. Vācijas Darba tiesas. // Tieslietu Ministrijas Vēstnesis 1930/Nr. 3/4, 140–143. lpp.

Bērziņš M. Darba algas prasības. // Tieslietu Ministrijas Vēstnesis 1939/Nr. 4, 935–943. lpp. LNDB

Civillikuma salīdzināmais pantu rādītājs, kas dod pārskatu par to, kuri 1937. g. izdevuma civillikuma panti aizvieto 1864. g. izdoto civillikuma pantus (un kas dod pārskatu par to, kurus 1864. g. izdotos civillikuma pantus atvieto 1937. g. izdotie civillikuma panti). Rīga: Valsts tipogrāfija, 1938.

Civilprocesa likuma komentāri. I daļa (1.–28. nodaļa). Sagatavojis autoru kolektīvs prof. K.Torgāna zinātniskā redakcijā. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2011.

Civilprocesa likuma komentāri II daļa (29.–60.1 nodaļa). Sagatavojis autoru kolektīvs prof. K.Torgāna zinātniskā redakcijā. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2012.

Darba likuma komentāri. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2010.

Bundurs Ž. Padomnieks tieslietas, izdevniecība „Pašpalīdzība”, Daugavpils: 1933.

Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izdevums, Rīga: 2011.

Hūns E. Darba līguma izbeigšanās. // Tieslietu Ministrijas Vēstnesis 1940/Nr. 2, 306–313. lpp. LNDB

Grigore-Bāra E. Taisnīgums kā tiesību kritērijs. Krāj.: Inovāciju juridiskais nodrošinājums. LU 70. konferences rakstu krājums. Rīga : LU Akadēmiskais apgāds, 2012, 268–275. lpp.

Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem par laiku no 1919. g. līdz 1925.g. 1. jūlijam. Sastādījuši: Latvijas Tiesu palātas loceklis F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1925.

II Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: Latvijas Tiesu palātas loceklis F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1926.

III Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1927.

IV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1928.

V Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1933.

VI Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem, sastādījuši senators F. Konradi un tiesu palātas loceklis A. Valters, [b. v.], autoru izdevums, 1930.

VII Izvilkumi no Latvijas senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F.Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A.Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1931.

VIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter, autoru izdevums, [b. v.], 1933.

IX Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Walter. Nr. 7 1932, izdevniecība „Jurists”, [b.v.]

XI Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. X. turpinājums. Sastādījuši: senators F.Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A.Walter, izd. „Grāmatrūpnieks”, [b. v.], 1934.

XIII Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas Apgabaltiesas loceklis A. Valters. Tieslietu ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 8 1936/1937.

XIV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F.Konradi un Tiesu palātas loceklis A.Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 4, 6, 1938.

XV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Rīgas apgabaltiesas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 2/3, 6 1939.

XVI Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumu izvilkumi. Sastādījuši Senāta Civilā kasācijas departamenta priekšsēdētājs senators O. Ozoliņš un senators P. Leitāns. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikums Nr. 1, 2, 3 1940.

Kalniņš N. Virsstundu darba atalgojums. // „Jurists” Nr. 9(25), 1930. g. decembris, 265–270. lpp.

Krons M. Darba tiesas // „Jurists” 1932. g. Nr. 8(42), 217–220. lpp., Nr. 9(42), 255–258. lpp.un 1933. g. Nr. 4/5(47/48), 129–134. lpp. LNDB

Latviešu konversācijas vārdnīca. 17. sēj. Rīga : A.Gulbis, 1938.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta

spriedumi un lēmumi 2005. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta spriedumi un lēmumi 2007.– Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2008.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedumi un lēmumi 1996 Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 1997.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 1997 Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 1998.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 1998 Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 1999.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 1999 Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2000.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2000 Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2001.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2001 Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2002.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2002 Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2003.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2003 Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2004.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2004 Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2005.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2005 Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2006 Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2007.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2007 Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2008.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2008 Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2009.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedumi un lēmumi 2009 Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2010.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedumi un lēmumi 2010 Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2012.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedumi un lēmumi 2011 Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2012.

Loebers A. Par preklusīviem termiņiem. // Tieslietu Ministrijai Vēstnesis 1924/1 32–46. lpp., 1924/4 166–177. lpp., 1924/5 217–226. lpp.

Mucinieks P. Tarifa jeb kolektīvie līgumi. // Tieslietu Ministrijai Vēstnesis, Nr. 1,

1927, 20–38.lpp

Mucinieks P. Sociāla likumdošana, LU studentu grāmatnīcas izdevums, 1934.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas biļetens Nr. 1/2010 novembris.

Notariāta nolikums. Pārtulkojusi un sakopojusi O. Jurkovska, rediģējis V. Bukovskis, sastādītāju izdevums, Rīga, 1933.

Oficiāls izdevums. Senāta Civilās kasācijas departaments 1929. g. spriedumi. Rīga: Valsts tipogrāfija, 1937. LNDB

Osipova S. Sauts Augstāko tiesu, kas ir kasācijas instance, par Senātu ir atbilstoši Latvijas tradīcijai. // Jurista vārds. Nr. 42(741) 16.10.2012, 15–16.lpp.

Ozoliņš O. Valsts atbildība par ierēdņiem. // Tieslietu Ministrijai Vēstnesis 1935/ Nr. 2, 283–295. lpp. LNDB

Ozoliņš O. Civiltiesību organizējošā un audzinošā nozīme. Prezidenta Ulmaņa Civillikums. Rakstu krājums. Rīga: Pagalms, 1938. LNDB

Ozoliņš O. Senāta Civildepartamenta prakse 1939. gadā. // Tieslietu Ministrijai Vēstnesis 1940. g. Nr. 2, 263. lpp. LNDB

Pagasts J. Civiltiesiskie un publiski-tiesiskie prasījumi. Rīga: A/S „Rota”, 1940. (Novilkums no „Jurists” Nr. 7/8 (101/102) 1939. g.) LNDB

Rumpēters A. Atskats uz Senātu Latvijas tiesu sistēmā // Latviešu juristu raksti, 1973/ Nr. 12, Atkārots izdevums sakarā ar svinīgo sanākumi Latvijas Senāta dibināšanas atceres dienā 1998.gada 19.decembrī, Rīgā, Tiesu pili.

Sinaiskis V. Darba līgums īstā un plašā nozīmē. // „Jurists”, 1939/Nr.7/8, 145–150. lpp. LNDB

Sinaiskis V. Taisnības princips Latvijas civiltiesībās. // „Jurists”, 1937/Nr. 7/8(85/86), 122. lpp. LNDB

Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011.

Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi, 6. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1919–1922. – Rīga: Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1997.

Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 8. sēj.: Kārtējo sēžu spriedumi 1924. – Rīga: Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1997.

Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 9. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1925. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1997.

Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 11. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1928–1929. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga, 1998.

Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi, 12. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi 1930–1933. – Rīga: Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, 1998.

Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 13. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi

1934–1936, Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonda izdevums, Rīga, 1998.

Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumi 14. sēj. Kārtējo sēžu spriedumi, 1937–1940. –Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Senatora Augusta Lēbera fonds, Rīga: 1998.

Гуляев А.М. Наим услуг. Печатано в тип. К.Матисена, Юрьев, 1893 г.

Гуляев А. М. Общее учение системы гражданского права в практике Гражданского Кассационного Департамента Правительствующего Сената за пятьдесят лет. Петроград, Сенатская типография, 1914 г.

Кассо Л. А. Обзор Остзейского гражданского права. Юрьев, 1896 г.

Кассо Л.А. К столетию кодекса Наполеона (1804–1904) // Журнал Министерства юстиции. –С.-Петербург.: Сенат. Тип., 1904, № 1.[№ 1. Январь – № 2. Февраль] – с. 19–20.

Малышев К. Курс гражданского судопроизводства т. 1-й; изд. 2-е, исправленное и дополненное, изд. типография М.М.Стасюлевича, С.-Петербург, 1876 г.

Малышев К. Курс общего гражданского права России, т. 1, Типография М.М.Стасюлевича, С.-Петербург, 1880 г.

Нольде, А. Э. Барон. Происхождение части текста действующего Свода гражданских узаконений губерний Прибалтийских: Таблица заимствований текста статей из литературы римского права и иноземных кодексов. –С.-Петербург: Сенатская типография, 1912 г.

Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1869 г. № 290–576, Екатеринославль, тип. Л. М. Ротенберга, 1902 г.

Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1870 г. № 1301–1739, Екатеринославль, тип. Л. М. Ротенберга, 1903 г.

Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1875 г. № 89–1092 и за 1876 г. № 1–444, Екатеринославль, тип. Л. М. Ротенберга, 1905 г.

Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1880 г. № 86–245, Екатеринославль, тип. Л. М. Ротенберга, 1905 г.

Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1884 г. № 14–146, типография Книгоиздательства Л. М. Ротенберга, Екатеринославль, 1912 г.

Решения Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1868 год. (Б. изд. и г.)

Свод гражданских узаконений губерний Прибалтийских с продолжением 1912–1914 г.г. и с разъяснениями в 2-х томах. Составил член Рижского Округного суда В. Буковский, т. 2-й, 1914 г.

Синайский В. Русское гражданское право (пособие к изучению т. X ч. 1 и сенатской практики). Киев, Тип. А.М.Пономарева, 1912 г.

Синайский В. Русское гражданское право, изд. 2-е, испр. и доп., типолитография „Прогресс“, Киев, 1917 г.

Синайский В. Русское гражданское право. М.: „Статут“, 2002 г. (Классика российской цивилистики.)

Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1866, 1867 и 1868 годы. Составил Г. Вербловский, изд. 2-е, С.-Петербург, типография В. С. Эттингера, 1872 г.

Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1869 год. Составил Г. Вербловский, С.-Петербург, типография К. Вульфа, 1871 г.

Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1870 год. Составил Г. Вербловский, С.-Петербург, типография В. С. Эттингера, 1872 г.

Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1871 год. Составил Г. Вербловский, Воронеж, типография Н. Д. Гольдштейн, 1872 г.

Таль Л. С. Тарифный (коллективный) договор, как институт гражданского права. С.-Петербург, 1909 г.

Таль Л. Проблема власти // Юридический Вестник, 1913, кн. 3, стр. 138.

Таль Л. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Общие учения. Ярославль, 1913 г.

Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., Московское научное изд-во. Изд. 2-е исправ. и доп., 1918 г.

Тютрюмов М. — „Гражданский процесс“, издание книжного магазина Я.Раудсепя, Рига, 1925 г.

Шершеневич Г.Ф. Общая теория права. Том 3–4, Москва, Издание Бр. Башмаковых, 1910 г.

Щегловитов И.Г. Влияние иностранных законодательств на составление Судебных уставов 20 ноября 1864 года. Издание Т-ва И.Д.Сытина, Петроград, 1915 г.

Энгельман И.Е. О давности по русскому гражданскому праву. Историко-догматическое исследование, 3-е изд. – С.-Петербург: Судебный вестник, 1901 г.

2. Tiesu nolēmumi I daļā (1868.–2008.)

Eiropas Kopienų Tiesas virspalātas 2004.gada 5.oktobra spriedums apvienotās lietās C-397/01-C-403/01 *Bernhard Pfeiffer* u. c. pret *Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV* 82. punkts. Eiropas Tiesas ziņojumi 2004 I-08835. lpp.

Eiropas Savienības Tiesas virspalātas 2007. gada 18. decembra spriedumu lietā C-341/05, *Laval un Partneri* pret *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* u.c. OV C 51, 23.02.2008., 9. lpp.

Eiropas Savienības tiesas 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās C 350/06 un C 520/06 *Schultz Hoff* u. c. 43. punkts (Judikatūtas krājums 2009 I-00179. lpp.)

Eiropas Savienības Tiesas otrās palātas 2010. gada 25. novembra spriedums C-429/09 *Günter Fuß* pret *Stadt Halle* – 80., 81. punkts OV C 30, 29.01.2011, 7. lpp.

Senāta Apvienotās Sapulces 1924. gada 7. marta rīcības sēdes lēmums.// Tieslietu Ministrijas Vēstnesis. 1924. g. Nr. 8, 197–198. lpp. LNDB

1868. gada 4. jūlija spr. Nr. 376

Решения Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1868 год. (Б. изд. и г.), с. 633–635.

1869. gada 10. aprīļa spr. Nr. 391

Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1869 г. № 290–576, Екатеринославль, тип. Л. М. Ротенберга, 1902 г., с. 644.

1869. gada 10. aprīļa spr. Nr. 408

Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1869 г. № 290–576, Екатеринославль, тип. Л. М. Ротенберга, 1902 г., с. 667–669.

1869. gada spr. Nr. 888, 1159 un Nr. 1167

Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1869 год. Составил Г.Вербловский, С.-Петербург, типография К.Вульфа, 1871 г., с. 62.

1870. gada spr. Nr. 897 un Nr. 1270

Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1870 год. Составил Г. Вербловский, С.-Петербург, типография В. С. Эттингера, 1872 г., с. 72–73

1870. gada 15. oktobra spr. Nr. 1317

Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1870 г. № 1301–1739, Екатеринославль, тип. Л. М. Ротенберга, 1903 г., с. 1664.

1870. gada 21. oktobra spr. Nr. 1345

Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1870 год. Составил Г. Вербловский, С.-Петербург, типография В. С. Эттингера, 1872 г., с. 73.

1871. gada 17. februāra spr. Nr. 206

Систематический сборник положений и извлечений из гражданских кассационных решений за 1871 год. Составил Г. Вербловский, Воронеж, типография Н. Д. Гольдштейн, 1872 г., с. 61–62.

1875. gada 27. novembra spr. Nr. 933

Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1875 г. № 89–1092 и за 1876 г. № 1–444, Екатеринославль, тип. Л. М. Ротенберга, 1905 г., с. 1818.

1880. gada 17. decembra spr. Nr. 195

Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1880 г. № 86–245, Екатеринославль, тип. Л. М. Ротенберга, 1905 г., с. 534–536.

1884. gada 8. februāra spr. Nr. 21

Полный свод решений Гражданского кассационного департамента Правительствующего Сената за 1884 г. № 14–146, типография Книгоиздательства Л. М. Ротенберга, Екатеринославль, 1912, с.85–86.

Latvijas Senāta 1920.–1940.gada spriedumi ²³⁴

Lietas Nr.	Datums	TMV vai VV pielikums, daļēji pieejams LNDB	Senatora Augusta Lēbera fonda izdevums			Izvilki: F. Konradi un A. Valters		Ievietots pie:
			sēj.	ier.nr.	lpp.	sēj.	lpp.	
8/1920-5	4.03.1920.	TMV 1926/2-3, 13. lpp.	6.	5.	2173.	I	(51) 110.	CPL 5.p.
30/1922-14	28.02.1922.	TMV 1927/2-3, 37. lpp.	6.	14.	2415.	II	55.	CL 2192.p.
1922-22	23.03.1922.	TMV 1927/2-3, 51. lpp.	6.	22.	2429.			CL 2178.p.
1922-91	18.12.1922.	TMV 1927/12, 220. lpp.	6.	91.	2598.			CL 2180.p.
1922-57	9.11.1922.	TMV 1927/10-11, 152. lpp.	6.	57.	2530.			Kolektīvlīg.
141/1923-33	26.04.1923.	TMV 1927/6-7, 104. lpp.	7.	33.	2712.	II	56.	CL 2220.p.
194/1923-47	28.09.1923.	TMV 1927/8-9, 136. lpp.	7.	47.	2744.	I	(38) 82.	CPL 1.p.
286/1923	28.09.1923.					II	55.	CL 2182.p.
37/1924-17	27.02.1924.	TMV 1928/12, 34. lpp.	8.	17.	2930.	IV	48.	CL 2178.p.
96/1924	29.05.1924.					II	31.	CL 1662.p.
120/1924-48	24.09.1924.	TMV 1928/12, 114. lpp.	8.	48.	3010.	I	(8) 25. (19-20) 50.	CL 1893.p.
150/1924-60	22.10.1924.	TMV 1928/12, 146. lpp.	8.	60.	3042.	II	38., 54.	CL 2185.p.

259/1924-106	19.11.1924.	TMV 1928/12, 244. lpp.	8.	106.	3140.	II	67.	CL 2189.p.
266/1924-110	19.11.1924.	TMV 1928/12, 249. lpp.	8.	110.	3145.	I	(26) 63.	CL 2179.p.
215/1924	18.12.1924.					I	(38-39) 84.	CPL 3.p.
321/1924-128	18.12.1924.	TMV 1928/12, 276. lpp.	8.	128.	3172.	II	56.	CL 2212.p.
90/1925-33	28.05.1925.	TMV 1929/11-12, 80 lpp.	9.	33.	3308.	II	68.	CL 2189.p.
165/1925-64	30.09.1925.	TMV 1929/11-12, 136. lpp.	9.	64.	3364.	II	190.	LDL 17.p.
208/1925-76	30.09.1925.	TMV 1929/11-12, 157. lpp.	9.	76.	3385.	II	111.	CPL 1.p.
211/1925-77	28.09.1925.	TMV 1929/11-12, 158. lpp.	9.	77.	3386.	II	196	CL 2192.p.
1925-120	17.12.1925.	TMV 1929/11-12, 223. lpp.	9.	120.	3451.			CL 2182.p.
118/1926-44	28.01.1926.	TMV 1930/11-12, 96. lpp.	10.	44.	3682.	II	190.	LDL 1.p.
199/1926-92	30.09.1926.	TMV 1931/11-12, 182. lpp.	10.	92.	3768.	III	165.	LDL 17.p.
246/1926	30.09.1926.					III	90.	CL 2181.p.
465/1926	25.11.1926.					III	80.	CPL 1.p.
344/1927-125	15.12.1927.		10.	125.	4015.	IV	152.	LDL 18.p.
684/1928	26.04.1928.					IV	86.	CPL 1.p.
86/1928-33	31.05.1928.	TMV 1934/3-4, 34. lpp.	11.	33.	4136.	IV	48.	CL 2181.p.

²³⁴ Latvijas Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumu Oficiālo izdevumu un Izvilkumu (sastādījuši: senators F. Konradi un Tiesu palātas loceklis A. Valters) sakrītība 1919.-1940.gados ir apmēram 28 %.

154/1928-53	31.05.1928.	TMV 1934/5-6, 53. lpp	11.	53.	4155.			CL 2181.p.
138/1928-48	8.06.1928.	TMV 1934/5-6, 50. lpp.	11.	48.	4152.	V	194.	CPL 73.p.
199/1928-63	29.09.1928.	TMV 1934/5-6, 62. lpp	11.	63.	4164.	V	185.	LDL 18.p.
1031/1928-201	26.10.1928.	TMV 1934/11-12, 204. lpp.	11.	201.	4306.	V	184.	LDL 18.p.
1450/1928	14.12.1928.					V	184.	LDL 17.p.
88/1929-167	8.02.1929.	Senāta CKD 1929.g. spriedumi. R., 1937, 153. un 126. lpp.	11.	167.	4471.	V	182.	LDL 1.p.
283/1929-140	22.03.1929.		11.	140.	4444.	V	187.	LDL 17.p.
389/1929	7.07.1929.					V	44.	CL 2180.p.
341/1930-62	30.01.1930.	VV 16.11.1936. Nr. 261, 52.lpp.	12.	62.	4552.	VIII	17.	CL 876.p.
635/1930	30.01.1930.					VI	179.	LDL 17.p.
1509/1930-143	30.10.1930.	VV 27.11.1936. Nr. 270, 110. lpp.	12.	143.	4610.			CL 2180.p.
1216/1931-184	26.02.1931.		12.	184.	4758.	VIII	47.	CL 2223.p.
752/1931-114	24.04.1931.		12.	114.	4709.			CL 2178.p.
470/1932	24.02.1932.					VIII	87.	CPL 1.p.
1951/1932	12.05.1932.					VIII	141.	LDL 18.p.
793/1932-45	2.06.1932.		12.	45.	4843.	VIII	54.	CL 2180.p.
2106/1932	3.06.1932.					VIII	141.	LDL 17.p.
2141/1932-84	3.06.1932.		12.	84.	4884.			CL 2179.p.
1383/1932	31.08.1932.					IX	343.	LDL 18.p.
1863/1932-71	30.09.1932.		12.	71.	4871.	IX	53.	LDL 17.p.
„Jurists” 1933/Nr. 1(44), 29. lpp. LNDB								

866/1932-51	27.10.1932.						12.	51.	4848.	IX	173.	CPL 1.p.
67/1932	25.11.1932.									IX	164.	CL 2182.p.
870/1932	25.11.1932.									IX	163.	CL 2181.p.
2752/1932-95	16.12.1932.						12.	95.	4894.	IX	291.	CL 2184.p.
1734/1933	24.03.1933.									IX	491.	Kolektivlig.
2039/1933	24.03.1933.									IX	488.	LDL 18.p.
1519/1933	6.04.1933.									IX	490.	CL 2178.p.
1455/1933	27.04.1933.									IX	533.	CL 2178.p.
2940/1933-90	22.11.1933.						12.	90.	4982.			CPL 1.p.
2445/1933	16.12.1933.									IX	342.	LDL 1.p.
2156/1934-32	17.04.1934.						13.	32.	5025.			CPL 1.p.
1846/1934-33	18.04.1934.						13.	33.	5025.			CL 2178.p.
1623/1934-45	26.09.1934.						13.	45.	5036.			CL 2189.p.
1647/1934	28.09.1934.									XI	7.	CL 2181.p.
2146/1934	25.10.1934.									XI	155.	CL 1811.p.
1648/1934	26.10.1934.									XI	96.	CL 2181.p.
2492/1934	25.10.1934.									XI	156.	LDL 18.p.
2582/1934	26.10.1934.									XI	118.	CPL 1.p.
2631/1934	26.10.1934.									XI	48.	CL 2181.p.
3248/1934-92	22.11.1934.						13.	92.	5078.	XI	157.	CL 2178.p.
1024/1935	24.01.1935.									XI	281.	Kolektivlig.
1787/1935	22.03.1935.									XI	513.	CL 2181.p.
177/1935-26	22.03.1935.						13.	26.	5122.			CL 2181.p.
2062/1935	25.10.1935.									XII	193.	LDL 3.p.
57/1936.	24.01.1936									XII	355.	LDL 18.p.
16/1936-kops.	22.04.1936.									XII	590.	CPL 1.p.
268/1936	30.04.1936.									XII	412.	LDL 8.p.

1093/1936	30.04.1936.					XII	532.	CPL 1.p.
995/1936	28.05.1936.					XII	633.	LDL 1.p.
1030/1936	11.06.1936.					XII	664.	CPL 73.p.
1427/1936	23.09.1936.					XIII	22.	CL 2377.p.
1391/1936	24.09.1936.					XIII	41.	CPL 1.p.
1395/1936	24.09.1936.					XIII	26.	CL 2192.p.
1110/1936	25.09.1936.					XIII	45.	CPL 43.p.
60/1936-kops.	7.10.1936.					XIII	103.	LDL 18.p.
1206/1936-91	29.10.1936.	13.	91.	5309.		XIII	156.	CL 2181.p.
1630/1936-98	27.11.1936.	13.	98.	5313.		XIII	302.	CPL 1.p.
1674/1936-115	27.11.1936.	13.	115.	5332.		XIII	259.	LDL 17.p.
8/1937 Apv.s.	10.02.1937.					XIII	325.	LDL 17.p.
20/1937-9 Apv.s.	10.02.1937.	1.	9.	343.		XIII	420.	LDL 18.p.
222/1937	19.03.1937.					XIII	534.	CL 2180.p.
555/1937	28.04.1937.					XIII	496.	LDL 18.p.
723/1937	29.04.1937.					XIII	496.	LDL 17.p.
660/1937	26.05.1937.					XIII	538.	CL 2181.p.
596/1937-37	28.05.1937.	14.	37.	5413.		XIII	629.	CPL 1.p.
693/1937	14.06.1937.					XIII	710.	CP 2181.p.
1254/1937	25.11.1937.					XIV ²³⁵	19.	CPL 1.p.
9/1938-4 kops.	28.02.1938.	14.	4.	5610.		XIV	371.	CL 2189.p.
1/1938-3 Apv.s.	7.03.1938.	1.	3.	374.		XIV	152.	LDL 17.p.
189/1938-18	25.03.1938.	14.	18.	5518.		XIV	379.	LDL 10.p.
225/1938	25.03.1938.					XIV	233.	CL 2178.p.

609/1938	29.09.1938.					XIV	527.	CL 2181.p.
47/1938 kops.	20.10.1938.					XV	295.	CPL 458.p.
48/1938 kops.	20.10.1938.					XV	175.	CL 2212.p.
999/1938-91	27.10.1938.		14.	91.	5590.	XIV	664.	CPL 43.p.
1252/1938	15.12.1938.					XV	352.	CL 2189.p.
1232/1938	16.12.1938.					XV	26.	CPL 1.p.
11/1939-kops.	25.01.1939.					XV	192.	CL 2384.p.
52/1939	27.01.1939.					XV	69.	CPL 5.p.
140/1939	23.02.1939.					XV	77.	CL 2181.p.
1160/1939	16.12.1939.					XVI	234.	CL 2178.p.
693/1939	31.08.1939.					XVI	32.	CL 2384.p.
887/1939	28.10.1939.					XVI	119.	CL 2384.p.
61/1939 kops.	14.12.1939.					XVI	226.	LDL 17.p.
91/1940	23.01.1940.					XVI	106.	CL 2185.p.
31/1940	25.01.1940.					XVI	204.	CPL 1.p.
84/1940	22.02.1940.					XVI	178.	CL 2212.p.
174/1940	23.02.1940.					XVI	224.	LDL 2.p.
213/1940	23.02.1940.					XVI	335.	LDL 17.p.

Nepublicētie spriedumi,
uz kuriem ir atsaucies Senāta 2009.–2012.gada nolēmumos

Lietas Nr.	Datums	Normas
SKC-38/2004	28.01.2004	DL 101.p. 2., 3.d.
SKC-570/2004	20.10.2004	DL 50.p. 1.d., 86.p. 1.d., 101.p. 1.d. 2.p.
SKC-307/2006	3.05.2006	Lik. Par akciju sab-bām 78.p. 1.d.
SKC-546/2007	31.10.2007	CPL 96.p.
SKC-119/2008	31.03.2008	DL 90.p.
SKC-282/2008	27.08.2008	DL 126.p. 1.d.
SKC-372/2008	10.12.2008	DL 103.p. 1., 2.d., 111.p.

235 : XIV Izvilkumi no Latvijas Senāta Civīlā kasācijas departamenta spriedumiem. Sastādījuši: senators F. Konradi un Tiesu palātas loceklis A. Valters. Tieslietu Ministrijas Vēstneša pielikumi 1938, LNDB.

3. Tiesu nolēmumi II daļā (01.01.2009.–01.07.2012.)

2009.gads

Lietas Nr.	Datums	AT mājas lapa	Gg	Normas
SKC-7/2009	14.01.2009			CPL 13.p. 4.d., 78.p. 1.d.
SKC-21/2009	28.01.2009			Komerclikuma 224.p. 6.d., Par pašvaldībām 3., 4.p.
SKC-26/2009	25.02.2009			DL 122.p.
SKC-49/2009	11.02.2009	x	c-112-117	DL 100.p. 1.d., 103.p. 1.d., 122.p.
SKC-53/2009	11.02.2009			CPL 193.p.
SKC-62/2009	25.02.2009			DL 108.p.
SKC-81/2009	25.02.2009			DL 101.p. 1.d. 1.p.
SKC-88/2009	27.10.2009	x		Komerclikuma 224.p. 4.d. [C-232/09]
SKC-99/2009	11.03.2009			DL 6., 28.p., 84.p. 3.d., CL 1717.p.
SKC-106/2009	25.03.2009			DL 30.p, D strīdu l. 5.p. 1.d.
SKC-110/2009	25.03.2009			DL 109.p. 3.d., Ārstniecības lik. 53.p.
SKC-117/2009	8.04.2009			DL 16., 122.p.
SKC-137/2009	22.04.2009			CPL 474.p. 4.p.
SKC-155/2009	6.05.2009			CL 1635.p. 1., 2.d.
SKC-157/2009	6.05.2009			DL 47.p.1.d., 48.p.
SKC-167/2009	22.04.2009			DL 100.p. 5.d.
SKC-175/2009	3.06.2009	x		Komerclikuma 286.p. 1.d.
SKC-186/2009	23.09.2009			Sodu izp.kod. 51.p.5.d., 52.p. 1.d.
SKC-187/2009	17.06.2009			DL 47., 109.p. 1.d.
SKC-188/2009	3.06.2009	x	c-118-121	DL 47.p. 1.d.
SKC-195/2009	12.08.2009	x		DL 76.p.1.d.
SKC-196/2009	26.08.2009			DL 123.p. 3.d., CL 2352a.p. 3.d., 1635.p.
SKC-202/2009	26.08.2009			CPL 450.p. 3.d.
SKC-203/2009	22.04.2009			DL 98.p.1.d.
SKC-211/2009	9.09.2009			CPL 418.p. 2.d. 3.p., 431.p. 2.d.
SKC-223/2009	30.09.2009			DL 101.p. 1.d. 2.p.

SKC-225/2009	22.04.2009			CPL 41.p. 1.d., 43.p. 1.d
SKC-229/2009	22.04.2009			CPL 8.p. 1.d.
SKC-240/2009	14.10.2009			CL 1902.p, CPL 28.p. 9.d.
SKC-281/2009	28.10.2009			Biedrību un nodibinājumu lik., CPL 5.p.
SKC-284/2009	6.05.2009			DL 122.p.
SKC-291/2009	20.05.2009			DL 68.p. 1.d.
SKC-296/2009	11.11.2009			CPL 192.p.
SKC-345/2009	20.05.2009			DL 6.p.
SKC-356/2009	16.12.2009			DL 59., 79.p. 1.d.
SKC-366/2009	17.06.2009	x	c-122-128	DL 16.p. 5.d., 101.p. 4.d., 123.p. 3.d.
SKC-383/2009	20.05.2009			DL 146.p. 6.d., 156.p. 4.d.
SKC-403/2009	3.06.2009	x	C-129-136	DL 101.p.
SKC-413/2009	11.02.2009			CPL 479.p. 1.p.
SKC-422/2009	20.05.2009			DL 103.p. 1.d. 3.p.
SKC-433/2009	20.05.2009			Iedz. ienākumu nodokļu lik. 17.p. 1.d., Valsts soc. apd. l. 21.p. 2.d.
SKC-442/2009	20.05.2009	x	c-137-147	DL 101.p. 1.d. 3.p.
SKC-458/2009	20.05.2009			Par arodb-bām 5.p.
SKC-484/2009	9.09.2009			DL 101.p. 5.d.
SKC-499/2009	3.06.2009			DL 122.p. 1.d.
SKC-521/2009	3.06.2009			DL 101.p. 1.d. 7.p.
SKC-531/2009	3.06.2009			Par reliģ. org. 14.p. 1.d.
SKC-571/2009	17.06.2009			DL 110.p. 2.d.
SKC-577/2009	17.06.2009			DL 110.p. 2.d.
SKC-589/2009	3.06.2009			DL 75., 126.p.
SKC-649/2009	25.11.2009			DL 109.p. 1.d., 9.p., 110.p.
SKC-756/2009	14.10.2009			DL 101.p. 1.d. 7.p., CPL 44.p. 3.d.
SKC-759/2009	14.10.2009			Valsts soc. apdroš. l. 6.p. 4.d. 4.p.
SKC-775/2009	9.09.2009	x		CPL 427.p. 2.d.
SKC-832/2009	25.11.2009			DL 101.p. 2.d.
SKC-837/2009	25.11.2009			DL 76.p. 1.d. 3.p., CL 1947.p.
SKC-891/2009	14.10.2009	x	c-148-156	DL 58.p. 2. un 5. d.
SKC-896/2009	14.10.2009	x	c-157-163	DL 103.p. 3.d.

SKC-899/2009	14.10.2009	x	c-164-170	CPL 635.p. 1. un 6.d.
SKC-931/2009	2.12.2009			DL 126.p. 1.d.
SKC-951/2009	25.11.2009			DL 109.p. 3.d.
SKC-974/2009	25.11.2009			DL 40.p. 1.d., 41.p. 1.d., 58.p. 3.d.
SKC-1008/2009	11.11.2009			DL 74.p. 2.d.
SKC-1012/2009	6.10.2009	x		CL 2193.p., DL 101.p. 5.d.
SKC-1023/2009	11.11.2009			DL 101.p. 1.d. 6.p.
SKC-1030/2009	16.12.2009	x	c-171-175	DL 69.p.
SKC-1041/2009	11.11.2009			DL 103.p. 3.d
SKC-1052/2009	11.11.2009			DL 122.p.
SKC-1055/2009	11.11.2009			DL 31.p.1.d., 59.p., 69.p.
SKC-1072/2009	16.12.2009			DL 74.p. 2.d., 95.p. 2.d.
SKC-1085/2009	16.12.2009			B-bu un nodib. lik. 35.p. 1.d. 2.p., 45.p.
SKC-1092/2009	16.12.2009			CPL 93.p. 1.d.
SKC-1188/2009	11.11.2009			CPL 479.p. 1.p.
SKC-1219/2009	16.12.2009			APL 1.p. 3.d.
SPC-59/2009	22.04.2009			CL 1407.p.

2010.gads				
SKC-3/2010	20.01.2010			DL 17.p. 1.d., 18.p. 1.d., Komeclikuma 221.p. 8.d.
SKC-18/2010	13.01.2010			Komerclikuma 224., 306.p.
SKC-44/2010	13.01.2010			Dipl. un kons. dien. l. 7., 12., 20.p.
SKC-60/2010	10.03.2010			DL 85., CL 1587.p.
SKC-91/2010	7.04.2010	x	c-81-85	DL 59.p.
SKC-98/2010	13.01.2010			DL 3.p., 28.p. 2.d., 59.p.
SKC-145/2010	26.05.2010			CPL 424.p.
SKC-157/2010	15.10.2010	x		DL 59.p.
SKC-169/2010	13.01.2010			CL 1838.p. 1.d.
SKC-203/2010	29.09.2010			DL 101.p. 3.d.
SKC-209/2010	10.11.2010			CPL 162.p., 203.p. 2.d.
SKC-220/2010	13.01.2010	x	c-89-94	DL 29.p. 8.d., CL 1635.p., CPL 568.p., 621.p. 2.d.
SKC-247/2010	13.01.2010			DL 137.p. 1.d.
SKC-267/2010	20.01.2010			DL 101.p. 4.d.
SKC-274/2010	27.01.2010	x	c-95-100	DL 114.p.
SKC-277/2010	27.01.2010			DL 101.p. 1.d. 3.p., 102.p.
SKC-283/2010	27.01.2010			DL 68.p..
SKC-289/2010	24.02.2010	x	c-101-108	DL 98.p., 101.p.1.d. 9.p., 103.p. 1.d.
SKC-291/2010	27.01.2010			DL 44.p. 3.d., Komerclik. 224.p., 306.p.
SKC-292/2010	27.01.2010			DL 108.p. 1.d.
SKC-296/2010	24.03.2010			CPL 192.p., 450.p.
SKC-309/2010	10.02.2010	x	c-109-116	DL 98.p. 1.d., 101.p. 9.p., 134.p.4.d.
SKC-317/2010	10.02.2010			DL 124.p. 1.d., CPL 192.p.
SKC-325/2010	10.11.2010			Komerclikuma 39.p. 1.d.
SKC-326/2010	24.02.2010			DL 101.p. 1.d. 1.p., 103.p., CPL 95.p. 2.d.
SKC-335/2010	24.02.2010			DL 41.p.
SKC-343/2010	24.02.2010			CL 2329.p.
SKC-360/2010	10.02.2010			DL 101.p. 1.d. 2.p., 3.d., Konkurences likuma 18.p.
SKC-363/2010	24.02.2010			Komerclikuma 224.p.

SKC-365/2010	24.02.2010			DL 31.p., 42.p., 122.p., Par pašvaldībām 81., 82.1p. 8.p.
SKC-374/2010	24.02.2010	x		DL 122.p.
SKC-378/2010	24.02.2010			DL 101.p. 1.d. 2.p.
SKC-379/2010	13.01.2010			Civildienesta likuma 2.p. 4.d.
SKC-380/2010	24.02.2010			CL 1881.p., D.strīd. l. 5.p. 1.d., Par arodb. 14.p., CPL 74.p. 3. un 5.d., 76.p.
SKC-412/2010	10.03.2010			D.strīd. l. 8.p., Par arodb. 14.p., CPL 43.p. 1.d. 5.p
SKC-422/2010	10.03.2010			DL 103.p. 3.d.
SKC-424/2010	29.09.2010			DL 103.p. 1.d., 124.p. 1.d.
SKC-425/2010	10.03.2010			DL 124.p. 1.d., 126.p. 1.d., CPL 5.p. 6.d.
SKC-433/2010	7.04.2010			DL 108.p.
SKC-439/2010	7.04.2010			Eir. Cilv. un pamatbr. aizs. konv. 10.p.
SKC-443/2010	27.01.2010	x		DL 26.p., Par arodb-bām 14.p.
SKC-465/2010	7.04.2010	x	c-117-124	DL 102., 125.p., CPL 561.p. 3.p.
SKC-490/2010	28.04.2010			DL 49.p.
SKC-513/2010	21.04.2010			DL 109.p. 3.d., CL 1779.p., CPL 33., 44.p.
SKC-532/2010	21.04.2010			DL 101.p. 1.d. 2.p., 3.d., 124.p. 1.d.
SKC-535/2010	26.05.2010			DL 101.p. 4.d.
SKC-550/2010	21.04.2010			DL 75.p.
SKC-558/2010	12.05.2010			DL 123.p. 1.d.
SKC-561/2010	21.04.2010			DL 7.p. 1., 2.d., 101.p. 1.d. 6.p., 103.p. 1.d.
SKC-582/2010	20.04.2010			Komerclikuma 217.p.
SKC-588/2010	12.05.2010			DL 101.p. 2.d.
SKC-611/2010	9.06.2010			DL 114.p., CL 1511, 1587.p.
SKC-613/2010	10.03.2010			Lik. Par pašv. 21.p. 1.d. 8.p., 47.p. 3.d.
SKC-625/2010	10.11.2010	x		CPL 33.p. 3.d. 1.p., 44.p. 1.d. 1.p.
SKC-626/2010	9.06.2010			DL 126.p., CPL 41.p. 1.d.
SKC-659/2010	24.03.2010	x		Zemessardz. l. 41.p., Militārā dienesta l. 10.p., CPL 23.p.
SKC-667/2010	10.11.2010	x	c-125-133	DL 149.p. 3.d.
SKC-686/2010	9.06.2010			DL 102.p., 124.p.

SKC-694/2010	15.12.2010	x	c-134-143	DL 126.p., Direktīva 2003/88/EK
SKC-730/2010	13.10.2010			CPL 476.p.
SKC-736/2010	21.04.2010	x		CPL 132.p. 1.d. 1.p.
SKC-742/2010	29.09.2010			DL 101.p. 1.d. 2.p., 125.p.
SKC-758/2010	29.09.2010			DL 102.p.
SKC-772/2010	26.05.2010			CPL 479.p. 1.p.
SKC-778/2010	29.09.2010			DL 44. 6.d., 74.p. 1., 2.d., 124.p. 2.d.
SKC-799/2010	3.11.2010	x	c-144-150	DL 112.p., 128.p. 1.d., pārejas not. 9.p., Atlīdz. 2009. 11.p. ²³⁶
SKC-816/2010	27.10.2010			DL 58.p. 3., 4.d.
SKC-819/2010	27.10.2010			DL 101.p. 1.d. 1.p.
SKC-821/2010	10.11.2010			DL 40.p., 41.p. 1., 2.d., 97.p.
SKC-827/2010	27.10.2010			Apdrošināš. bezdarba gad. 161.p.
SKC-834/2010	10.11.2010			CPL 223., 224., 462.p.
SKC-886/2010	10.11.2010			DL 65.p.
SKC-895/2010	27.10.2010			DL 76.p.1.d. komandējums
SKC-928/2010	27.10.2010			DL 101.p. 1.d. 3.p.
SKC-945/2010	27.10.2010			DL 122., 123.p., Konv. Nr. 158, 8.p.
SKC-965/2010	15.12.2010			DL 103. 3.d., 126.p. 1.d.
SKC-966/2010	22.12.2010	x		DL 39.p., CL 1635.p., CPL 426.p. 2.d.
SKC-976/2010	10.11.2010			DL 112.p., 128.p. 1.d.
SKC-983/2010	10.11.2010			DL pārejas not. 9.p., CL 1470.p., Atlīdz. 2009
SKC-993/2010	27.10.2010	x		Lik. par pašv. 21.p. 1.d., 11.p., 69.p. 2.d..
SKC-1007/2010	10.11.2010			DL 3.p., 28.p. 2.d., 59.p.
SKC-1076/2010	27.10.2010			CPL 462.p. 2.d.
SKC-1084/2010	8.12.2010	x	c-151-159	DL 101.p. 1.d. 2.p., 125.p.
SKC-1088/2010	22.09.2010			DL 28.p. 1.d.
SKC-1166/2010	8.12.2010			DL 140.p. 2., 3.d.
SKC-1170/2010	8.12.2010	x	c-160-167	DL 47.p., 109.p. 1.d.
SKC-1184/2010	8.12.2010	x		DL 18.p. 1.d.
SKC-1191/2010	8.12.2010			DL 59.p.

236 Atlīdz. 2009. – 2.12.2008. likums „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā” („LV”, 200 (3984), 23.12.2008., Ziņotājs, 2, 29.01.2009.) [stājas spēkā 01.01.2009.; zaudējis spēku 01.01.2010.]
Henia ditae. Obit ma veles aut que enduci sitionet odis a net quia nulpā volo tem quibus modis nonsequ amendam excea

SKC-1210/2010	22.12.2010	x	c-168-181	DL 31.p. 2.d., 150.p. 3.d.
SKC-1211/2010	8.12.2010			DL 98.p., 101.p. 1.d. 9.p.
SKC-1249/2010	8.12.2010			DL 74.p.1.d., 101.p. 3.d., 124.p.1.d.
SKC-1278/2010	8.12.2010			DL 4.p., 117.p. 2.d.
SKC-1286/2010	8.12.2010			DL 101.p. 1.d. 1.p., 2.d.
SKC-1327/2010	8.12.1020			DL 101.p. 1.d. 2.p.
SKC-1336/2010	8.12.2010			DL 112.p., CPL 5.p. 6.d.
SKC-1352/2010	8.12.2010	x	c-182-187	DL 122.p. 1.d., CL 1549.p.
2011.gads				
SKC-1/2011	19.01.2011	x	c-116-127	Direktīvas 92/85 10.p., Komerclikuma 224.p.
SKC-67/2011	9.02.2011			DL 90.p.
SKC-84/2011	23.02.2011			DL 44.p.3.d.
SKC-89/2011	23.02.2011			DL 31.p. 1.d.
SKC-104/2011	9.03.2011			DL 95., 96.p.
SKC-205/2011	14.12.2011			DL 28.p. 2.d., CL 1592., 2179.p.
SKC-275/2011	9.03.2011			DL 112.p., 128.p., pārejas not. 9.p.
SKC-281/2011	9.03.2011	x	c-128-136	DL 90.p. 1.d., 101.p. 1.d. 1.p., 2., 3.d., 103.p. 1.d. 2.p.
SKC-283/2011	9.02.2011	x		DL 45.p. 4.d., Publ. aģent. 28.p. 2.p., Par pašvaldībām 21.p. 1.d. 9.p.
SKC-284/2011	9.02.2011			DL 29.p. 8.d.
SKC-286/2011	9.03.2011			DL 112., 128.p., pārejas not. 9.p.
SKC-288/2011	9.02.2011	x	c-137-144	DL 109.p. 3.d.
SKC-291/2011	11.05.2011	x	c-145-149	DL 100.p. 4., 5.d.
SKC-296/2011	25.05.2011			DL 59.p.
SKC-299/2011	9.02.2011	x	c-150-157	DL 101.p. 1.d. 1.p., 102.p.
SKC-300/2011	13.04.2011	x		DL 100.p. 5.d., 122.p.
SKC-340/2011	12.01.2011			DL 101.p. 1.d. 2.p.
SKC-421/2011	9.03.2011			DL 109.p. 1.d.
SKC-473/2011	19.01.2011	x	c-158-172	DL 4.p.
SKC-474/2011	23.03.2011			DL 75.p., 101.p. 1.d. 2.p.

SKC-478/2011	2.02.2011			LR Satversmes 106.p., Izglītības likuma 50.p. 1.p.
	5.10.2011	x		Izglītības lik. 2.p., 50.p. 1.p., Krim. lik. 63.p., Bērnu aizsardzības lik., 72.p.
SKC-525/2011	16.02.2011			DL 4.p., Par pašvaldībām 3., 4.,
SKC-526/2011	9.02.2011			CPL 462.p. 1.d.
SKC-537/2011	11.05.2011			DL 101.p. 6.d.
SKC-548/2011	9.03.2011			DL 101.p. 1.d. 2.p.
SKC-578/2011	23.03.2011			DL 11.p. 1.d. 5.p., 4.d., 101.p. 1.d. 2.p., 125.p.
SKC-582/2011	20.04.2011			Komerclikuma 217.p. 1.d.
SKC-593/2011	6.04.2011			DL 58.p. 5.d.
SKC-595/2011	23.03.2011			DL 4.p.
SKC-604/2011	23.03.2011			DL 101.p. 1.d. 9.p., 104.p. 1.d.
SKC-608/2011	9.03.2011			DL 122.p., CL 1635., 1641.p.
SKC-609/2011	20.04.2011			DL 45.p.
SKC-610/2011	9.03.2011			CPL 462.p. 2.d.
SKC-613/2011	9.03.2011			DL 102.p.
SKC-625/2011	9.03.2011			CPL 478.p. 2.d.
SKC-634/2011	23.03.2011			DL 75.p. 9.d.
SKC-640/2011	11.05.2011			DL 103.p. 3.d.
SKC-646/2011	23.03.2011			CPL 97.p. 1.d., 193.p. 5.d.
SKC-652/2011	27.01.2011			CPL 478.p. 2.d.
SKC-654/2011	9.03.2011			DL 31.p., 122.p., CPL 133.p. 3.d.
SKC-684/2011	9.03.2011			DL 74., 1.d., 75.p. 1., 4.d.
SKC-695/2011	23.03.2011			DL 4.p., 101.p. 1.d. 9., 10.p., Par pašvald. 21.p. 1.d. 8.p.
SKC-696/2011	9.03.2011			DL 122.p.
SKC-699/2011	25.05.2011			DL 122., 123.p.
SKC-715/2011	9.03.2011			CPL 462.p.
SKC-730/2011	9.03.2011			DL 5.p., 101.p.1.d. 9.p., 4.d.
SKC-744/2011	11.05.2011			DL 101.p. 1.d. 1., 2., 3.p., 122.p.
SKC-745/2011	25.05.2011			CL 1716.p., 1759.p. 1.p.
SKC-762/2011	9.03.2011	x		DL 7., 29.p., 101.p. 1.d. 3.p., 3.d., 124.p. 1.d., LELB 13.p. 1.d.

SKC-783/2011	9.11.2011			DL 4.p., Par pašvaldībām 21.p. 8.p.
SKC-798/2011	11.05.2011			DL 76.p. 1.d. 1.p.
SKC-828/2011	11.05.2011			DL 76.p. 1.d. 1.p.
SKC-837/2011	6.04.2011			Sodu izp. kod. 51.p. 12.d., CPL 3.p.
SKC-849/2011	22.06.2011	x	c-173-181	DL 16.p. 1., 3.d..
SKC-853/2011	8.06.2011			DL 100.p. 5.d.
SKC-870/2011	26.10.2011			DL 101.p. 1.d. 10.p.
SKC-872/2011	9.11.2011			DL 113.p.
SKC-879/2011	8.06.2011	x		DL 101.p. 1.d. 2.p., 110.p.2.d.
SKC-904/2011	8.06.2011			DL 90.p.
SKC-910/2011	26.10.2011			DL 41., 114.p., CL 1488.p.
SKC-921/2011	26.10.2011	x	c-182-187	DL 101.p. 2.d., 125.p.
SKC-931/2011	26.10.2011			DL 101.p. 1.d. 9.p., 4.d., 125.p.
SKC-933/2011	22.06.2011			DL 75.p. 1., 5. d., 101.p. 6.d., 110.p. 1.d.
SKC-935/2011	14.09.2011			DL 6.p. 1.d., 7.p. 1., 2.d., 29.p.3., 9.d., 138.p. 5.d.
SKC-965/2011	8.06.2011			CPL 454.p. 1.d.
SKC-980/2011	22.06.2011	x	c-188-201	DL 101.p. 1.d. 10.p., 127.p. 1.d., CPL 193.p. 5.d., 203.p. 5.d., 204.p. 1.d., 205.p.1.d.
SKC-985/2011	26.10.2011			CPL 462.p. 2.d.
SKC-996/2011	1.04.2011			CPL 462.p.
SKC-997/2011	22.06.2011			DL 4.p.
SKC-1022/2011	11.05.2011			CPL 462.p. 2.d.
SKC-1155/2011	8.06.2011			DL 126.p. 1.d., CPL 479.p. 1.p.
SKC-1172/2011	8.06.2011			CPL 223.p. 1.p., Lik. Par LR Zemessardzi 41.p., Militārā dienesta lik. 10.p.
SKC-1233/2011	22.06.2011			CPL 479.p. 1.p.

2012.gads				
SKC-135/2012	18.04.2012			DL 58.p. 4.d., 78.p. 1.d.
SKC-186/2012	25.04.2012			DL 101.p. 4.d., 108.p.
SKC-215/2012	7.03.2012			DL 101.p. 1.d. 9.p., CPL 97.p.
SKC-238/2012	21.03.2012			DL 44.p. 3.d., Komerclikuma 224.p.
SKC-261/2012	7.03.2012			DL 101.p. 6.d., 110.p. 1.d.
SKC-268/2012	18.04.2012			CPL 44.p. 1.d. 1.p.
SKC-269/2012	21.03.2012	x		CPL 635.p. 1., 6.d.
SKC-271/2012	7.03.2012			DL 114.p.
SKC-308/2012	21.03.2012			CPL 33.p. 3.d. 1.p., 44.p. 1.d. 1.p.
SKC-324/2012	7.03.2012			DL 124.p. 2.d.
SKC-329/2012	7.03.2012			CPL 97.p. 1.d.
SKC-341/2012	7.03.2012			DL 110.p. 1.d., Par arodb-bām 14.p.
SKC-345/2012	7.03.2012			DL 102.p., 125.p.
SKC-352/2012	21.03.2012			DL 44.p. 3.d., 112.p. 3.p., Komerclikuma 221.p. 8.d.
SKC-353/2012	7.03.2012			DL 7.p. 1.d., 30.p., 122.p., CLP 127., 128.p.
SKC-363/2012	7.03.2012			DL 30., 31.p. 1.d., 149.p. 1., 3., 5.d.
SKC-368/2012	21.03.2012	x		DL 58., 101.p. 1.d. 2.p., CPL 97., 193.p. 5.d.
SKC-371/2012	7.03.2012	x		DL pārejas noteikumu 9.punkts
SKC-386/2012	21.03.2012			DL 101.p. 1.d. 2.p., 102.p., CPL 5.p.
SKC-388/2012	4.04.2012	x		DL 101.p. 1.d., 103.p. 3.d., CPL 77.p. 1.d., Direktīva 91/533/EKK
SKC-403/2012	4.04.2012			DL 5., 104.p., Atlid. 2009
SKC-404/2012	21.03.2012			DL 101.p. 1.d. 7.p.
SKC-433/2012	21.03.2012			CL 1.p.
SKC-436/2012	7.03.2012	x		DL 122.p.
SKC-437/2012	7.03.2012			CL 1587.p.
SKC-439/2012	21.03.2012			DL 47.p., 101.p. 1.d. 1.p., 2.d.
SKC-441/2012	21.03.2012			DL 17.p. 2.d. 1.p., Atlid. 2009.
SKC-445/2012	21.03.2012			DL 101.p. 1.d. 2.p.
SKC-453/2012	21.03.2012			DL 122.p.

SKC-454/2012	25.04.2012	x		DL 33.p. 2.d., 101.p. 6.d.
SKC-489/2012	21.03.2012			DL 40.p. 2.d. 4.p.
SKC-516/2012	21.03.2012			CPL 432.p. 5.d., Atlīd. 2009.
SKC-533/2012	21.03.2012			DL 98.p., CL 1463.p.
SKC-562/2012	7.03.2012			DL 100.p. 1., 5.d.
SKC-565/2012	21.03.2012			DL 75.p. 9.d., 149.p. 4.d., 152.p., CPL 8.p. 1.d.
SKC-598/2012	21.03.2012			DL 67., 68.p., CPL 97.p., 193.p. 5.d.
SKC 604/2012	26.06.2012			DL 100.p. 5.d.
SKC-608/2012	26.06.2012			DL 58.p. 3.d., 101.p. 1.d. 1.p., 102.p.
SKC-618/2012	23.05.2012			DL pārejas noteikumu 9.punkts
SKC-660/2012	6.06.2012			DL 90.p. 3.d., 101.p. 1.d. 2.p.
SKC-667/2012	23.05.2012			DL 44.p. 3.d., 75.p. 1.d., 149.p. 5.d., Komercl. 221.p. 7.d., CPL 193.p. 5.d.
SKC-684/2012	6.06.2012	x		DL 29.p. 3.d.
SKC-719/2012	23.05.2012			DL 75., 126.p. 1.d.
SKC-732/2012	23.05.2012			CL 1488.p., CPL 195.p.
SKC-749/2012	23.05.2012			DL 122., 123.p., CPL 44.p. 1.d. 1.p., 3.d.
SKC-761/2012	6.06.2012			DL 9.p., 29.p. 8.d.
SKC-764/2012	6.06.2012	x		DL 98.p. 1.d., 101.p. 1.d.
SKC-766/2012	23.05.2012	x		DL 58.p. 3.d., 74.p. 2.d., Pārejas noteikumu 8.p.
SKC-819/2012	28.06.2012			CPL 203.p. 3.d.
SKC-1545/2012	28.05.2012			CPL 233.p. 7.p.



TIESU PRAKSES APKOPOJUMS DARBA TIESĪBĀS

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
Bruņinieku iela 29/31
Rīga, Lv 1001

© Autore: Mg.iur., phil. Zinaīda Indrūna

Tirāža 10 000

Izdots Eiropas Savienības Struktūrfondu programmas "Cilvēkresursi un nodarbinātība" aktivitātes "Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos" (Nr. IDP/1.3.1.3.2/08/IPIA/NVA/001) ietvaros.
Materiālu izdošanu līdzfinansē Eiropas Savienība.

2012. gads