**Uz noteiktu laiku noslēgtā darba līguma tiesiskā pamatotība; darba devēja pienākums ievērot atšķirīgas attieksmes aizlieguma un vienlīdzīgu tiesību principus.**

1. Lai atbilstoši Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punktam darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku būtu attaisnojoša, jāpastāv diviem priekšnoteikumiem: 1) nepieciešamībai veikt noteiktu pagaidu darbu; 2) šim pagaidu darbam jābūt saistītam ar īslaicīgu uzņēmuma darbības vai ražošanas apjoma palielināšanos.

2. Izšķirot strīdu par atšķirīgas attieksmes pārkāpuma esību/neesību pret darbinieku attiecībā uz darba samaksu, tiesai jādod vērtējums darbinieka profesionālajai kvalifikācijai (piemēram, izglītība, nepieciešamās iemaņas darba veikšanai u.tml.), lai noskaidrotu tās patieso līmeni, pārliecinātos par darba raksturu un apstākļiem, kādos tas tika veikts, un salīdzinātu ar citiem, tostarp pieredzējušiem darbiniekiem (vai prasītājs neveica tādu pašu vai vienādas vērtības darbu, vai viņam noteiktā atlīdzība atbilst viņa kvalifikācijai un izpildītā darba raksturam).

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2017.gada 27.aprīļa**

**SPRIEDUMS**

**Lietā Nr. C33462214**

**SKC-792/2017**

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

               tiesnese referente Ināra Garda,

               tiesnesis Valerijans Jonikāns,

               tiesnesis Aigars Strupišs

izskatīja rakstveida procesā civillietu sakarā ar prasītāja [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 3.oktobra spriedumu [pers. A] prasībā pret AS „Air Baltic Corporation” par darba līguma atzīšanu par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, atjaunošanu darbā, atšķirīgas attieksmes izbeigšanu, darba līguma 2.2.punkta atzīšanu par spēkā neesošu, darba samaksas noteikšanu, neizmaksātās darba samaksas, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] AS „Air Baltic Corporation” kā darba devēja un [pers. A] kā darbinieks 2014.gada 16.janvārī noslēdza darba līgumu Nr. 4013, ar kuru darba devēja pieņēma darbinieku darbā par otro pilotu uz laiku no 2014.gada 1.februāra līdz 2014.gada 30.septembrim, pamatojoties uz Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punktu (Darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu īslaicīgu darbu, ar to saprotot noteiktu pagaidu darbu, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu).

[1.1] Šā līguma 1.1.punktā precizēts, ka otrā pilota amats atbilst Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumos Nr.461 „Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību” ietvertajai gaisa kuģa pilota profesijai (kods 3153 04).

Savukārt līguma 2.2.punktā darbiniekam noteikta darba samaksa 400 EUR mēnesī.

[1.2] Ar darba devējas 2014.gada 26.septembra rīkojumu Nr.3-3.2.1.-220/2014 darba tiesiskās attiecības pēc minētā līguma izbeigtas ar 2014.gada 30.septembri, t.i., dienu, kad izbeidzās darba līguma termiņš (Darba likuma 113.panta pirmā daļa).

[2] [Pers. A] 2014.gada 30.oktobrī cēlis tiesā prasību pret AS „Air Baltic Corporation”, kurā lūdzis tiesu:

1) atzīt darba līgumu par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, atjaunot prasītāju darbā un piedzīt atlīdzību par visu darba piespiedu kavējuma laiku;

2) uzlikt atbildētājai par pienākumu izbeigt atšķirīgu attieksmi pret prasītāju;

3) atzīt darba līguma 2.2.punktu par spēkā neesošu un izteikt to jaunā redakcijā, nosakot prasītājam darba samaksu 3180 EUR mēnesī un papildus 31 EUR par katru nolidojuma stundu virs 60 stundām mēnesī;

4) piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam:

a) neizmaksāto darba samaksu 24 812 EUR par laiku no 2014.gada 1.februāra līdz 2014.gada 30.septembrim;

b) izdevumus par medicīnisko pārbaudi 307,16 EUR;

c) zaudējumu atlīdzību 9000 EUR;

d) morālā kaitējuma atlīdzību 10 000 EUR.

Prasības pieteikumā un tā vēlākos papildinājumos norādīti šādi apstākļi un pamatojums.

[2.1] Darba devēja 2014.gada 26.septembrī izdevusi rīkojumu Nr. 3-3.2.1.-220/2014 par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar 2014.gada 30.septembri, jo izbeidzies darba līguma termiņš. Tomēr konkrētajā gadījumā šāda darba tiesisko attiecību izbeigšana nav pamatota, jo nepastāvēja Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punktā minētie apstākļi darba līguma noslēgšanai uz noteiktu laiku.

Pirmkārt, atbildētājai nebija tādu īslaicīgu (pagaidu) darbu, kuru dēļ būtu nepieciešams nodarbināt prasītāju tikai uz noteiktu laiku.

Otrkārt, neatbilst pierādījumiem atbildētājas arguments, ka pēc 2014.gada 30.septembra tai samazinājās lidojumu skaits. To apstiprina fakts, ka atbildētāja pieņēma darbā vēl astoņus otros pilotus, kuriem bija jāuzsāk lidot ar 2014.gada 2.novembri. Turklāt šiem pilotiem nav atbilstošas pieredzes un iemaņu.

Līdz ar to atbilstoši Darba likuma 44.panta piektajai daļai darba līgums atzīstams par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, prasītājs ir atjaunojams darbā un no atbildētājas par labu prasītājam piedzenama atlīdzība par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

[2.2] Prasītājs 2014.gada 30.septembrī uzzināja, ka atbildētāja noteica citiem otrajiem pilotiem, kuri lido ar tādu pašu lidaparātu, ievērojami augstāku darba samaksu – 3180 EUR mēnesī, turklāt par katru nolidojuma stundu virs 60 stundām mēnesī vēl papildus 31 EUR.

Darba devējai ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Tādējādi, lai izbeigtu atšķirīgu attieksmi pret prasītāju, darba līguma 2.2.punkts atzīstams par spēkā neesošu un izsakāms jaunā redakcijā, nosakot prasītājam tādu pašu darba samaksu kā citiem otrajiem pilotiem.

Prasītājs ir nolidojis 563 stundas, izpildot otrā pilota darbu, tādēļ no atbildētājas par labu viņam piedzenama neizmaksātā darba samaksa 24 812 EUR par laiku no 2014.gada 1.februāra līdz 2014.gada 30.septembrim.

[2.3] No darba līguma 1.pielikuma 3.1.1.punkta izriet, ka atbildētāja apņēmās segt izdevumus, kas saistīti ar darbinieka medicīnisko pārbaudi. Prasītājam radušies šādi izdevumi: 2014.gada 25.februārī ‑ 55,76 EUR un 2014.gada 6.maijā ‑ 251,40 EUR, kopā 307,16 EUR. Atbildētāja nepamatoti atteicās šos izdevumus segt, tādēļ tie piedzenami no tās par labu prasītājam.

[2.4] Prasītājs 2014.gada 30.septembrī uzzināja, ka atbildētāja praktizē atšķirīgu attieksmi pret saviem darbiniekiem pēc viņu izcelsmes. Proti, atbildētāja ir labvēlīgāka pret darbiniekiem no Baltijas valstīm. Šāda attieksme izpaužas atšķirīga atalgojuma un darba apstākļu noteikšanā, lidojumu atlaižu un ekipējuma piešķiršanā, profesionālās apmācības un pieņemšanas darbā nosacījumos, tostarp līguma noslēgšanā uz noteiktu vai nenoteiktu laiku. Prasītājam nācās samaksāt 9000 EUR par to, lai atbildētāja viņam vispār atļautu lidot.

Šāda atšķirīga attieksme pret prasītāju ir izbeidzama un no atbildētājas par labu prasītājam piedzenama zaudējumu atlīdzība 9000 EUR un morālā kaitējuma atlīdzība 10 000 EUR.

[2.5] Prasība pamatota ar Darba likuma 6., 7., 28., 29., 44., 60. un 95.pantu, Latvijas Republikas Satversmes 94.pantu.

[3] Ar Rīgas rajona tiesas 2015.gada 23.marta spriedumu prasība apmierināta daļēji:

1) piedzīti no atbildētājas prasītāja labā izdevumi 307,16 EUR par medicīnisko pārbaudi un ar lietas vešanu saistītie izdevumi 46,07 EUR, bet par labu valstij – valsts nodeva 71,14 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 6,20 EUR;

2) izbeigta tiesvedība prasības daļā par zaudējumu atlīdzības 9000 EUR piedziņu;

3) pārējā daļā prasība par darba līguma atzīšanu par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, atjaunošanu darbā, atšķirīgas attieksmes izbeigšanu, darba līguma 2.2.punkta atzīšanu par spēkā neesošu, darba samaksas noteikšanu, neizmaksātās darba samaksas, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu noraidīta.

[4] Pirmās instances tiesas spriedums daļā, ar kuru apmierināta prasība un izbeigta tiesvedība, apelācijas kārtībā nav pārsūdzēts un ir stājies likumīgā spēkā.

[5] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītāja apelācijas sūdzību par pirmās instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2016.gada 3.oktobra spriedumu prasību noraidījusi.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[5.1] Lai noskaidrotu, vai darba līgums pamatoti noslēgts uz noteiktu laiku, nepieciešams konstatēt, ka tas atbilst kādam no Darba likuma 44.panta pirmajā daļā noteiktajiem gadījumiem.

[5.1.1] No apstrīdētā darba līguma redzams, ka tas noslēgts uz noteiktu laiku, pamatojoties uz Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punktu. Kā izriet no minētās tiesību normas, darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu pagaidu darbu, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu. Šāds pamatojums balstīts uz apstākli, ka vasaras sezonā palielinās lidojumu skaits un uz šo laiku atbildētāja pieņem darbā pārsvarā jaunos pilotus. Konkrētajā situācijā vasaras sezona ilga no 2014.gada 30.marta līdz 2014.gada 25.oktobrim, bet tai sekojošā ziemas sezona sākās 2014.gada 26.oktobrī un turpinājās līdz 2015.gada 28.martam.

Prasītāja apgalvojumi, ka atbildētāja pieņēmusi darbā astoņus jaunus pilotus uz ziemas sezonu, neapstiprinās ar pierādījumiem. No lietas materiālos esošās AS „Aviation Crew Resources” 2015.gada 19.februāra vēstules un Valsts ieņēmumu dienesta (turpmāk – VID) izziņas Nr. 8.71.1/7388 izriet, ka šie piloti tika pieņemti darbā AS „Aviation Crew Resources”, bet nevis AS „Air Baltic Corporation”, t.i., citā uzņēmumā.

Savukārt faktu, ka AS „Air Baltic Corporation” lidojumu skaits vasarā ievērojami palielinās, apstiprina atbildētājas iesniegtā tabula un liecinieces [pers. B] liecības. Tātad atbildētāja ir pierādījusi, ka darba līgumu ar prasītāju tai bija nepieciešams noslēgt tieši uz vasaras sezonu, kas faktiski atbilst Darba likuma 44.panta pirmās daļas 1. un 5.punktā noteiktajiem gadījumiem, kad pieļaujama darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku.

[5.1.2] Vienlaikus pārbaudāms, vai darba līgums ar prasītāju bija noslēgts sakarā ar viņa profesionālo apmācību, kā to apgalvo atbildētāja.

SIA „Air Baltic Training” un AS „Air Baltic Corporation” 2012.gada 1.janvārī noslēdza apmācību pakalpojumu līgumu Nr. TSA-0142012v1, ar kuru atbildētāja apņēmās sniegt lidojumu prakses programmas apmācību pakalpojumus pilotiem uz atbildētājas gaisa kuģiem. Proti, pilots, noslēdzot lidojumu prakses programmas apmācību līgumu ar SIA „Air Baltic Training”, tiek pieņemts darbā un strādā uz darba līguma pamata AS „Air Baltic Corporation”.

Savukārt prasītājs un SIA „Air Baltic Training” 2013.gada 1.novembrī noslēdza lidojumu prakses programmas apmācību līgumu Nr. LE-074. Šā līguma 3.punkts noteic, ka lidojumu prakses programmas apmācību pakalpojumi prasītājam tiek piedāvāti no 2013.gada 19.novembra līdz 2014.gada 31.oktobrim un apmācība sastāv no „uzņēmuma pārejas kursa” un praktiskās apmācības. Minētā līguma vispārējos noteikumos un nosacījumos, kas ir līguma neatņemama sastāvdaļa, dota apmācību ietvaros noslēdzamā darba līguma definīcija. Proti, darba līgums slēdzams starp AS „Air Baltic Corporation” un klientu, t.i., prasītāju sakarā ar to, ka lidojumu prakses programmas apmācības ir regulārajos AS „Air Baltic Corporation” lidojumos.

No iepriekš minētā secināms, ka mācību programmas ietvaros pilotam tiek nodrošināti lidojumi ar atbildētājas gaisa kuģiem, turklāt atbildētāja ir apņēmusies noslēgt darba līgumu ar attiecīgu pilotu, lai nodrošinātu viņam lidojumu prakses apmācību pakalpojumus. Darba līgums ar prasītāju noslēgts laikā, kad prasītājs un SIA „Air Baltic Training” jau bija noslēguši lidojumu prakses programmas apmācību līgumu. Tātad prasītājam bija zināms, ka darba līgums ar atbildētāju tiek noslēgts SIA „Air Baltic Training” apmācību programmas ietvaros. Lietā nav pierādījumu, ka prasītājs būtu vērsies pie atbildētājas ar lūgumu slēgt darba līgumu uz nenoteiktu laiku, ka atbildētāja ar citiem otrajiem pilotiem, kuriem bija nodrošināta lidojumu prakse apmācību programmas ietvaros, darba līgumus noslēgusi uz nenoteiktu laiku. Tas, ka ar pieredzējušiem pilotiem, kuri jau pabeiguši attiecīgās apmācības, atbildētāja noslēdz darba līgumus uz nenoteiktu laiku, nenorāda uz atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Īslaicīga pakalpojumu sniegšanas apjoma palielināšanās AS „Air Baltic Corporation” notiek laikā, kad prasītājam un citiem nepieredzējušiem pilotiem ir noslēgti līgumi ar SIA „Air Baltic Training” par apmācībām un praksi, kur 500 nolidojuma stundas jānodrošina tieši atbildētājai.

Tātad konkrētajā gadījumā piemērojami vairāki Darba likuma 44.panta pirmajā daļā noteiktie gadījumi, kas pieļauj noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, proti: 1) sezonas rakstura darbs (1.punkts); 2) ar izglītības programmu vai tajā ietverto mācību priekšmetu, kursu, praktisko mācību vai prakšu īstenošanu saistīts darbs (2.punkts kopsakarā ar Ministru kabineta 2002.gada 6.augusta noteikumu Nr. 353 „Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku” 2.5.1.punktu), 3) pagaidu darbs, kas saistīts ar atbildētājas pakalpojumu sniegšanas apjoma īslaicīgu paplašināšanos (5.punkts). Darba līgumā visi šie likumā noteiktie gadījumi pamatoti apvienoti un attiecināti uz Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punktu.

Tādējādi bija pieļaujama darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku, kas izslēdz līgumu atzīt par noslēgtu uz nenoteiktu laiku un tam pakārtoto prasījumu (par atjaunošanu darbā, atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku) apmierināšanu.

[5.2] No Darba likuma 39. un 97.panta izriet, ka darba samaksa tiek noteikta saskaņā ar pušu vienošanos, proti, tās noteikšana neietilpst tiesas kompetencē.

[5.2.1] Kā izriet no atbildētājas paskaidrojumiem, prasītājam noteikta darba samaksa 400 EUR mēnesī viņa nelielās pieredzes dēļ, jo viņš vēl nebija nolidojis 500 stundas, kas nepieciešamas, lai varētu pretendēt uz algas paaugstinājumu. Ar lidojumu prakses programmas apmācību līguma 2.punktu apstiprinās, ka prasītājam bija nepieciešams nolidot 500 stundas.

Lietas materiālos esošā atbildētājas 2014.gada 29.septembra rekomendācijas vēstule apliecina, ka laika posmā no 2013.gada 19.novembra līdz 2014.gada 30.septembrim prasītājs nolidoja 563,34 stundas kā otrais pilots. Tomēr lietā nav pierādījumu, ka prasītājs pēc 500 stundu nolidošanas būtu griezies pie atbildētājas ar lūgumu veikt grozījumus darba līguma 2.2.punktā par darba samaksas paaugstināšanu.

Minētais izslēdz darba līguma 2.2.punkta atzīšanu par spēkā neesošu, lai noteiktu prasītājam citu darba samaksu, ja vien atbildētāja nav pieļāvusi atšķirīgu attieksmi pret prasītāju, nosakot viņam darba samaksu 400 EUR mēnesī.

[5.2.2] Ar lietas materiālos esošo atbildētājas 2015.gada 20.februārī tiesai sniegto informāciju pierādīts, ka laika posmā no 2014.gada 1.februāra līdz 2014.gada 1.aprīlim vienlaikus ar prasītāju darbu uzņēmumā uzsāka vēl pieci piloti-kadeti, un visiem šiem pilotiem darba samaksa noteikta 400 EUR mēnesī. Tāpat ar 2015.gada 1.janvāri, pamatojoties uz mācību līgumu ar SIA „Air Baltic Training”, darbā AS „Air Baltic Corporation” ir pieņemti seši otrie piloti bez darba pieredzes ar darba samaksu 400 EUR. Vienlaikus atbildētāja norādījusi, ka diviem darbiniekiem, kuri pieņemti darbā ar 2015.gada 1.janvāri, pamatalga ir noteikta 3 180 EUR mēnesī, jo šiem otrajiem pilotiem bija nepieciešamā darba pieredze un kvalifikācija darbam uz attiecīgā tipa gaisa kuģiem. Tikai [pers. C], kurš pieņemts darbā ar 2014.gada 1.oktobri, darba samaksa noteikta no 3600 EUR līdz 4916,23 EUR, ko apstiprina VID izziņa Nr. 8.71.1/7388.

Nav pamatoti prasītāja argumenti, ka darba samaksa viņam ir noteikta tik zema, jo viņš nav no Baltijas valstīm. VID izziņa Nr. 8.71.1/7388 un atbildētājas 2015.gada 2.decembra paskaidrojumi par atalgojuma noteikumiem pilotiem apstiprina, ka vismaz pieciem pilotiem no Latvijas darba samaksa par 2014.gada oktobri bijusi no 400 EUR līdz 409,09 EUR. Pilotiem bez 500 nolidojuma stundu pieredzes uz kāda no atbildētājas gaisa kuģu tipiem ir noteikta pamatalga bez nolidojuma stundu likmes, t.i., 400 EUR mēnesī. Savukārt pēc 500 nolidotajām stundām ar darbinieku tiek slēgts darba līgums, kas paredz daudzpakāpju izaugsmes iespējas atalgojumā atkarībā no pilota sasniegtās nolidojuma pakāpes. Piemēram, otrajiem pilotiem ar pieredzi uz viena atbildētājas gaisa kuģu tipa darba samaksu 1.līmenī aprēķina šādi: fiksētā samaksa 1320 EUR, nolidojuma stundas likme 31 EUR, bet garantētajā samaksā 3180 EUR iekļauj 60 nolidojuma stundas (1320 + 31 \* 60). Pilotiem, kuri nolidojuši vairāk par 500 stundām, alga ir virs 3000 EUR. Iepriekš minētais izriet arī no liecinieces [pers. B] liecībām.

Savukārt liecinieka [pers. D] liecības, ka atbildētājas pilotu atalgojuma sistēmā, kas apstiprināta 2013.gada 31.maijā, bija vēl iesākuma līmenis ar darba samaksu 2420 EUR mēnesī un pamatlīmenis ar darba samaksu 2750 EUR mēnesī, nav ticamas, jo tās neapstiprina citi tiesas sēdē pārbaudīti un novērtēti pierādījumi.

Līdz ar to atbildētāja ir pierādījusi, ka darba samaksa prasītājam noteikta 400 EUR mēnesī, balstoties uz apstākli, ka viņš nebija nolidojis 500 stundas ar attiecīgā tipa gaisa kuģi. Šāda darba samaksa tiek noteikta visiem pilotiem bez nepieciešamās darba pieredzes un nav saistīta ar viņu izcelsmi. Nosakot atalgojumu, nav pamata otro pilotu ar lielu darba pieredzi salīdzināt ar tikko darbu uzsākušu pilotu.

Tādējādi nav konstatējams atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums pret prasītāju, nosakot viņam darba samaksu 400 EUR mēnesī, un nav pamata neizmaksātās darba samaksas 24 812 EUR piedziņai.

[5.3] Izvērtējami arī citi iespējamie atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumi no atbildētājas puses.

[5.3.1] Norādot uz atbildētājas atšķirīgo attieksmi pret prasītāju, pēdējam nav pamata atsaukties uz situāciju AS „Aviation Crew Resources”, jo tas ir cits uzņēmums ar citu atalgojuma sistēmu utt.

No atbildētājas personāla rokasgrāmatas 8.3.nodaļas izraksta redzams, ka atlaižu biļetes ir pieejamas jebkuram darbiniekam pēc pirmajiem sešiem nostrādātajiem mēnešiem uzņēmumā, tostarp arī prasītājam. Turklāt personāla rokasgrāmatas 8.5.nodaļas izraksts apstiprina, ka darbiniekiem, kas ir ārvalstnieki, jau no pirmās nodarbinātības dienas pieejamas tā saucamās „mājas biļetes”. Prasītājs nav norādījis, kad konkrēti viņam bija liegta iespēja izmantot attiecīgās atlaižu biļetes, tādēļ nav pamata konstatēt, ka atbildētāja pārkāpusi atšķirīgas attieksmes aizliegumu.

[5.3.2] Tāpat prasītājs nav konkretizējis, kuram otrajam pilotam, kurš ir no Baltijas valstīm un nav nolidojis 500 stundas lidojumu prakses programmas apmācību līguma ietvaros, būtu piešķirts pilns ekipējums.

[5.3.3] Nepelna ievērību prasītāja iebildumi par apmācības izdevumu segšanu no personīgiem līdzekļiem un novērtējuma saņemšanas nepieciešamību pirms darba līguma noslēgšanas. Prasītāja izdevumu pamatotība izriet no starp prasītāju un SIA „Air Baltic Training” 2013.gada 1.novembrī noslēgtā lidojumu prakses programmas apmācību līguma Nr. LE-074 un 2013.gada 1.decembrī noslēgtā gaisa kuģa tipa kvalifikācijas līguma Nr. 0209, ar kuriem prasītājs apņēmies pats segt visus izdevumus, kas saistīti ar viņa apmācībām un iespēju iegūt gaisa kuģa tipa Dash 8 Q400 pilota kvalifikāciju. Ja prasītājs nebūtu attiecīgi novērtēts, nevarētu pārliecināties par viņa sagatavotības līmeni darba pienākumu izpildei uz attiecīga tipa gaisa kuģa. Turklāt lietā nav iegūti pierādījumi, ka maksa par interviju samaksāta tieši atbildētājai.

Tādējādi atbildētāja nav pārkāpusi atšķirīgas attieksmes aizliegumu, kas izslēdz prasījuma par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu apmierināšanu.

[6] Par minēto spriedumu prasītājs iesniedzis kasācijas sūdzību, kurā lūdzis spriedumu atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Kasācijas sūdzība pamatota ar tālāk norādītajiem argumentiem.

[6.1] Apelācijas instances tiesa nepareizi iztulkojusi un piemērojusi Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punktu, pārkāpusi Civilprocesa likuma 430.panta trešo daļu.

Pirmkārt, lai iestātos Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punktā noteiktais gadījums, kas pieļauj darba līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku, jākonstatē ne tikai uzņēmuma darbības apjoma paplašināšanās, bet arī darba pagaidu raksturs un tā īslaicīgums. Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka darba apjoma palielinājums uzņēmumā nebija īslaicīgs un vienreizējs, tādēļ atzinusi, ka atbildētāja darbā darbiniekus pieņēma, neņemot vērā uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos. Kaut arī atbildētāja nav pārsūdzējusi pirmās instances tiesas spriedumu un nav apstrīdējusi minēto faktu, apelācijas instances tiesa konstatējusi pretējo. Tomēr darba apjoma cikliskas izmaiņas lidojumu plānojumā nav uzskatāmas par neatliekamu darbu, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītās sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Lidojumu skaita palielināšanās ir atkarīga tikai no pašas atbildētājas, nevis no ārējiem faktoriem.

Otrkārt, apelācijas instances tiesa nonākusi pretrunā ar saviem secinājumiem par īslaicīgu darba paplašināšanos uz vasaras sezonu, vienlaikus konstatējot, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju izbeigtas 2014.gada 30.septembrī, bet jau nākamajā dienā darbā tika pieņemts jauns darbinieks [pers. D].

Treškārt, darbinieka apmācība neietilpst Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punkta tvērumā. Darba likuma 44.pantā paredzētos izņēmuma gadījumus, kad darba līgumu iespējams slēgt uz noteiktu laiku, nevar tulkot paplašināti, jo darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku ir darbinieka tiesību tikt brīvi nodarbinātam ierobežojums. Šādam ierobežojumam jāizpaužas vismazākajā apmērā.

[6.2] Civillietu tiesas kolēģija nav piemērojusi Ministru kabineta 2011.gada 18.janvāra noteikumu Nr. 51 „Civilās aviācijas gaisa kuģu lidojumu apkalpes locekļu sertificēšanas noteikumi” 21.punktu, no kura izriet, ka ir aizliegts veikt pilota apmācības, ja lidmašīnā ir pasažieri. Apstāklis, ka atbildētāja un SIA „Air Baltic Training” vienojās par apmācību nodrošināšanu, nenozīmē, ka darba līgums ir noslēgts tieši sakarā ar apmācībām. Konkrētajā gadījumā prasītājs kā kvalificēts otrais pilots veica pasažieru pārvadājumus, tādēļ šādus lidojumus nevar atzīt par mācību lidojumiem.

[6.3] Apelācijas instances tiesa nav piemērojusi Darba likuma 101.panta ceturto daļu un 44.panta septīto daļu, tādēļ pārkāpusi prasītāja tiesības uz nodarbinātību.

Pat ja darba līgums pamatoti noslēgts uz noteiktu laiku atbilstoši Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punktam, atbildētāja nebija tiesīga izbeigt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, jo uz darba līguma izbeigšanās dienu uzņēmumā bija brīvas darba vietas, ko apliecina, piemēram, [pers. D] pieņemšana darbā AS „Air Baltic Corporation” 2014.gada 1.oktobrī.

[6.4] Tiesa nav piemērojusi Darba likuma 60.pantu un pārkāpusi Civilprocesa likuma 104.panta pirmo daļu.

Nav pamatots Civillietu tiesas kolēģijas secinājums, ka tiesa nevar noteikt darba samaksu. Darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Darbinieks var īstenot šīs tiesības tiesas ceļā. Konkrētajā gadījumā atbildētājai ir pienākums pierādīt, ka tās atalgojuma sistēmā pilotiem bez pieredzes ir paredzēta darba samaksa 400 EUR mēnesī. Atbildētājas paskaidrojumu, kurus neapstiprina citi pierādījumi – rakstveida dokumenti, liecinieku liecības u.tml., atzīšana par pierādījumu nav pieļaujama.

[6.5] Civillietu tiesas kolēģija pārkāpusi Civilprocesa likuma 94. un 97.pantu, kā arī 105.panta pirmo daļu.

Pirmkārt, apelācijas instances tiesa nepamatoti atstājusi bez ievērības faktu, ka AS „Aviation Crew Resources” nodeva atbildētājai darba veikšanai astoņus pilotus. Nav nozīmes, kurā uzņēmumā šie piloti pieņemti darbā. Svarīgs ir fakts, ka viņi veica lidojumus atbildētājas reisos. Tas liecina par to, ka atbildētājai bija nepieciešami darbinieki, lai nodrošinātu attiecīgus lidojumus arī pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas ar prasītāju.

Otrkārt, Civillietu tiesas kolēģija nav ņēmusi vērā atbildētājas 2014.gada 29.septembra rekomendācijas vēstulē norādīto darba līguma noslēgšanas un izbeigšanas patieso iemeslu, kas nekādā veidā nav saistīts ar prasītāja apmācībām.

Treškārt, apelācijas instances tiesa nepareizi novērtējusi liecinieku [pers. B] un [pers. C] liecības, no kurām izriet, ka atbilstoši atbildētājas izstrādātajai atalgojuma sistēmai arī pilotam bez pieredzes paredzēta darba samaksa krietni augstāka par 400 EUR mēnesī.

Ceturtkārt, spriedums ir pretrunīgs. Sākotnēji Civillietu tiesas kolēģija atzinusi, ka nav pamata vērtēt noslēgtā darba līguma atbilstību Darba likuma 44.panta pirmās daļas 1. un 2.punktam, taču vēlāk secinājusi, ka minētajos punktos noteiktos gadījumus var apvienot un attiecināt uz 5.punktu.

[7] Paskaidrojumos sakarā ar kasācijas sūdzību atbildētāja norādījusi, ka tā nav pamatota un ir noraidāma.

[7.1] Kasācijas sūdzībā norādītie argumenti faktiski vērsti uz lietas apstākļu un pierādījumu izvērtēšanu no jauna, kas nav kasācijas instances tiesas uzdevums.

[7.2] Apelācijas instances tiesa pareizi piemērojusi Darba likuma 44.pantu.

Pirmkārt, pretēji kasācijas sūdzībā paustajam viedoklim, Civillietu tiesas kolēģija ir konstatējusi darba pagaidu raksturu un īslaicīgumu.

Otrkārt, darbus, kas saistīti ar nepārvaramas varas un līdzīgu ārkārtas gadījumu izraisītu seku novēršanu, regulē Darba likuma 57.pants, nevis 44.panta pirmās daļas 5.punkts kā uzskata prasītājs.

Treškārt, tiesa pamatoti atzinusi tieši Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punktu par tādu, kas sevī aptver gan darbu uzņēmuma paaugstinātas produktivitātes sezonā, gan darbu, kas saistīts ar prasītāja praktisko apmācību SIA „Air Baltic Training” īstenotās mācību programmas ietvaros.

[7.3] Prasītāju, kas, uzsākot darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju, nav nolidojis pirmās 500 stundas ar attiecīgā tipa gaisa kuģi, nevar salīdzināt ar pieredzējušu lietuviešu pilotu [pers. D], kas tika pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku, turklāt pēc tam, kad darba tiesiskās attiecības ar prasītāju bija izbeigtas.

[7.4] Darba devējas rīkojumam, kurā ir norādīts darba līguma izbeigšanas iemesls, nav nekādas nozīmes, jo atbilstoši Darba likuma 44.panta ceturtajai daļai šāds rīkojums nemaz nebija nepieciešams. Saskaņā ar šā panta septīto daļu atbildētājai vajadzēja vien informēt prasītāju par brīvajām darba vietām uzņēmumā. Tā kā uz darba līguma izbeigšanās dienu uzņēmumā bija tikai tādas vakances, uz kurām attiecīgajā mājaslapā tika izsludināts atklāts konkurss, prasītājs nebija individuāli jāinformē par šīm vakancēm.

[7.5] Pretēji kasācijas sūdzības iesniedzēja viedoklim, atbildētāja ir noteikusi vienlīdzīgu darba samaksu uzņēmumā. Proti, tā ir vienlīdzīga visiem jaunajiem pilotiem bez pieredzes uz attiecīgā tipa gaisa kuģa – 400 EUR mēnesī, un tā neattiecās uz darba samaksas sistēmu, kas izstrādāta pilotiem ar pieredzi (sākot no 500 nolidojuma stundām).

**Motīvu daļa**

[8] Pārbaudījusi sprieduma likumību attiecībā uz personu, kas to pārsūdzējusi, un argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Augstākā tiesa atzīst, ka pārsūdzētais spriedums atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

[9] Augstākā tiesa piekrīt kasācijas sūdzībā norādītajiem argumentiem, ka apelācijas instances tiesa nepareizi iztulkojusi un piemērojusi Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punktu.

[9.1] Darba likuma 43.pants noteic, ka darba līgumu slēdz uz nenoteiktu laiku, izņemot šā likuma 44.pantā noteiktos gadījumus.

No minētās tiesību normas izriet, ka attiecībā uz darba līguma spēku laikā piemērojams pamatprincips par vienu darba līguma termiņa veidu – uz nenoteiktu laiku. Savukārt izņēmumi ir iespējami tikai un vienīgi saskaņā ar Darba likuma 44.panta nosacījumiem – līdz kādam noteiktam datumam vai, lai izdarītu kādu noteiktu darbu. Tātad gadījumi, kad tiek pieļauts slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, paredzēti likumā un to uzskaitījums ir izsmeļošs.

Vienlaikus jāatzīmē, ka atbilstoši šā panta piektajai daļai, ja darba līgumā nav norādīts laiks, uz kādu tas noslēgts, vai arī, ja atbilstoši apstākļiem nav pieļaujama darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku, līgums atzīstams par noslēgtu uz nenoteiktu laiku. Tas savukārt nozīmē, ka darba devēja pienākums ir pamatot nepieciešamību noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku. Ar pamatojumu jāsaprot ne tikai atsauce uz Darba likuma 44.pantu, bet arī konkrēti uzņēmumā pastāvošie apstākļi, kas norāda uz šādu nepieciešamību.

Izskatāmajā lietā pastāv strīds, vai starp pusēm 2014.gada 16.janvārī noslēgtais darba līgums uz noteiktu laiku (no 2014.gada 1.februāra līdz 2014.gada 30.septembrim) ir tiesiski pamatots, proti, vai tas atbilst šajā līgumā norādītajam izņēmuma gadījumam, kas paredzēts Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punktā un pieļauj šāda terminēta līguma noslēgšanu.

Tādējādi strīda pareizai izšķiršanai primāri jānoskaidro, vai uzņēmumā pastāvēja konkrēti apstākļi, kas pieļāva darba līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku atbilstoši Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punktam. Uz to norādīts arī judikatūrā, proti, ka tiesai, izskatot prasību par atjaunošanu darbā, ja darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas saskaņā ar Darba likuma 113.pantu sakarā ar darba līguma termiņa izbeigšanos, ir pienākums pārbaudīt, vai konkrētajā gadījumā bija tiesisks pamats slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, vai darba līguma termiņš ir norādīts darba līgumā un vai tā sasaiste ar konkrētu likumā noteiktu gadījumu ir norādīta vai izriet no noslēgtā darba līguma (sk. Tiesu prakses apkopojumu „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa, 2004, 14.lpp.).

[9.2] Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punkts noteic, ka darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu īslaicīgu darbu, ar to saprotot noteiktu pagaidu darbu, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu.

Atklājot minētās tiesību normas jēgu, juridiskajā literatūrā skaidrots, ka šī punkta piemērošana raksturīga uzņēmumos, kuru darbība saistīta ar pasūtījumu izpildi. Piemēram, celtniecības uzņēmumos, apsardzes firmās u.c.. Saņemot pasūtījumu, darba devējs izvērtē, vai ar uzņēmumā nodarbināto cilvēkresursiem iespējams izpildīt pasūtījumu tā nolīgtajā laika periodā. Ja tas nav iespējams, tad darba devējs var izmantot likumā paredzēto iespēju, - pieņemt darbā darbinieku, slēdzot ar viņu darba līgumu uz noteiktu laiku. Proti, pasūtījuma dēļ īslaicīgi tiek paplašināts darbības vai ražošanas apjoms, ko apliecina arī uzņēmuma grāmatvedības dati, t.i., apgrozījums. Taču praksē šo likuma punktu faktiski izmanto gadījumos, kad nepieciešami darbinieki mazkvalificētu darbu izpildei, t.i., darbiem, kuriem nav nepieciešama darbinieka īpaša apmācība. Tas saistīts ar laika ierobežojumu, ‑ izpildot pasūtījumu, darba devējam nav laika resursu darbinieka papildus apmācībai uzņēmuma līmenī (sk. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem: „Par darba līgumiem”. Sagatavojusi Karīna Platā. LR Valsts darba inspekcija. Rīga, 2006, 22.-23.lpp.; Kaspars Rācenājs un Nataļja Mickeviča. Vienkārši par Darba likumu. Pieejams: [www.lbas.lv/upload/stuff/201312/vienkarsi\_par\_darba\_likumu.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201312/vienkarsi_par_darba_likumu.pdf), 11.lpp.; Ingus Gailums. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. C daļa (28.-99.pants). 2.grāmata. Otrais papildinātais izdevums. Rīga, 2003, 69.lpp.).

Tātad, lai atbilstoši minētajai tiesību normai darba līguma noslēgšana uz laiku būtu attaisnojoša, jāpastāv šādiem diviem priekšnosacījumiem: 1) nepieciešamībai veikt noteiktu pagaidu darbu; 2) šim pagaidu darbam jābūt saistītam ar īslaicīgu uzņēmuma darbības vai ražošanas apjoma palielināšanos.

Kā izriet no pārsūdzētā sprieduma motīvu daļā ietvertās argumentācijas, apelācijas instances tiesa atzinusi, ka darba līgums uz noteiktu laiku noslēgts tiesiski, jo pastāvēja Darba likuma 44.panta pirmajā daļā paredzētie trīs izņēmuma gadījumi, kas pieļāva šāda līguma noslēgšanu, proti: 1) sezonas rakstura darbs (1.punkts); 2) ar izglītības programmu vai tajā ietverto mācību priekšmetu, kursu, praktisko mācību vai prakšu īstenošanu saistīts darbs (2.punkts kopsakarā ar Ministru kabineta 2002.gada 6.augusta noteikumu Nr. 353 „Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku” 2.5.1.punktu); 3) pagaidu darbs, kas saistīts ar atbildētājas pakalpojumu sniegšanas apjoma īslaicīgu paplašināšanos (5.punkts), kurus darba devēja pamatoti apvienoja un attiecināja uz minētās normas 5.punktu. Vienlaikus Civillietu tiesas kolēģija secinājusi, ka nav nepieciešamības vērtēt noslēgtā darba līguma atbilstību Darba likuma 44.panta pirmās daļas 1. un 2.punktam, kā arī uz Darba likuma 44.panta otrās daļas pamata izdotajiem Ministru kabineta 2002.gada 25.jūnija noteikumiem Nr. 272 „Noteikumi par sezonas rakstura darbiem” un Ministru kabineta 2002.gada 6.augusta noteikumiem Nr. 353 „Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku”, jo līgumā kā pamatojums norādīts Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punkts.

Augstākā tiesa piekrīt kasācijas sūdzības iesniedzēja viedoklim, ka šādi apelācijas instances tiesas izdarītie secinājumi ir acīmredzami pretrunīgi, jo Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punkta tvērumā neietilpst šā likuma panta pirmās daļas 1. un 2.punkts.

[9.3] Darbi, kuri uzskatāmi par sezonas rakstura darbiem, noteikti Ministru kabineta 2002.gada 25.jūnija noteikumos Nr. 272 „Noteikumi par sezonas rakstura darbiem”. No šo noteikumu 2.punktā esošā tādu darbu uzskaitījuma nepārprotami izriet, ka sezonas rakstura darbs ir tāds darbs, kuru ir iespējams un nepieciešams veikt tikai noteiktā laikā (sezonā). Turklāt minētajos noteikumos sezonas rakstura darbu uzskaitījums ir izsmeļošs un darba devējs nav tiesīgs tos papildināt pēc saviem ieskatiem.

Atzīdama, ka prasītājs bija pieņemts darbā otrā pilota amatā uz vasaras sezonu, apelācijas instances tiesa vienlaikus konstatējusi, ka atbildētāja nodarbina gaisa kuģa pilotus pastāvīgi ‑ visu gadu, proti, ne tikai vasaras, bet arī ziemas sezonā. Turklāt darbs civilās aviācijas jomā nav ietverts minēto noteikumu sezonas rakstura darbu uzskaitījumā, kas izslēdz Darba likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta attiecināšanu uz nepieciešamību ar darbinieku slēgt līgumu uz noteiktu laiku. Tas nozīmē, ka apelācijas instances tiesas secinājumi par gaisa kuģu pilotu sezonas rakstura darbu ir kļūdaini un neatbilst pierādījumiem lietā.

[9.4] Vienlaikus atsaukdamās uz 2012.gada 1.janvārī starp SIA „Air Baltic Training” un atbildētāju noslēgto apmācību pakalpojumu līgumu Nr. TSA-0142012v1, kā arī 2013.gada 1.novembrī starp prasītāju un SIA „Air Baltic Training” noslēgto lidojumu prakses programmas apmācību līgumu Nr. LE-074, Civillietu tiesas kolēģija atzinusi, ka prasītāja darbs atbildētājas uzņēmumā bija saistīts ar izglītības programmu vai tajā ietverto mācību priekšmetu, kursu, praktisko mācību vai prakšu īstenošanu, kas savukārt pierāda nepieciešamību terminēta darba līguma noslēgšanai. Tajā pašā laikā apelācijas instances tiesa nav analizējusi minēto līgumu saturu kopsakarā ar citiem pierādījumiem lietā, kā arī nav vispusīgi un pilnīgi noskaidrojusi strīda faktiskos apstākļus, kas attiecas tieši uz prasītāja apmācību un kvalifikāciju.

Pirmkārt, tiesa nav noskaidrojusi, kāpēc darba līgumā vispār nav atsauces ne uz vienu no iepriekš norādītajiem apmācību līgumiem, tostarp par nepieciešamību prasītājam atbilstoši apmācības programmai obligāti nolidot vismaz 500 stundas ar atbildētājas Dash 8 Q400 tipa gaisa kuģi tieši darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā. Šā apstākļa noskaidrošanai ir būtiska nozīme strīda pareizai izšķiršanai, ņemot vērā atbildētājas pretrunīgos paskaidrojumus. Proti, no vienas puses, atbildētāja apgalvo, ka pieņem darbā tikai kvalificētus speciālistus ar 500 nolidojuma stundām ar kādu no atbildētājas gaisa kuģiem. No otras puses, atbildētāja norāda, ka par ievērojami mazāku darba samaksu pieņem darbā arī jaunos pilotus, kuri tikko ieguvuši attiecīgu kvalifikāciju, jo to paredz atbildētājas un SIA „Air Baltic Training” sadarbības stratēģija – atbildētāja nodrošina 500 nolidojuma stundu praksi SIA „Air Baltic Training” klientiem, kuri ir nokārtojuši attiecīgus pārbaudījumus un var sākt lidot patstāvīgi.

Otrkārt, pārsūdzētā sprieduma motīvu daļā nav dots vērtējums prasītāja profesionālajai kvalifikācijai, ko apliecina izraksts no viņam atjaunotās pilota licences (lietas 1.sējuma 63.-64.lpp.), tās iegūšanas laikam un tam, kā tas viss ir saistīts ar attiecīgajām SIA „Air Baltic Training” apmācībām un ar darbu atbildētājas uzņēmumā. Šajā sakarā bez ievērības atstāts arī atbildētājas 2014.gada 29.septembra rekomendācijas vēstulē minētais apstāklis, ka prasītājs pievienojās atbildētājas uzņēmumam kā otrais pilots jau 2013.gada 19.novembrī (lietas 1.sējuma 138.lpp.). Tāpat apelācijas instances tiesa nav ņēmusi vērā darba līguma ievaddaļā norādīto, ka puses ir vienojušās izteikt jau agrāk noslēgto darba līgumu jaunā redakcijā (lietas 1.sējuma 7.-16.lpp.).

Treškārt, apelācijas instances tiesa nav noskaidrojusi, tieši kādā veidā noritēja prasītāja apmācība, piemēram, vai lidojumu laikā viņam bija nodrošināti instruktāžas pakalpojumi kā to paredz Ministru kabineta 2011.gada 18.janvāra noteikumu Nr.51 „Civilās aviācijas gaisa kuģu lidojumu apkalpes locekļu sertificēšanas noteikumi” 21.punkts („Studentpilots patstāvīgus mācību lidojumus veic lidojumu instruktora uzraudzībā. Patstāvīgu lidojumu laikā gaisa kuģī aizliegts atrasties trešajām personām.”), starp prasītāju un SIA „Air Baltic Training” 2013.gada 1.novembrī noslēgtā lidojumu prakses programmas apmācību līguma Nr. LE-074 vispārējo noteikumu un nosacījumu 2.2.punkts (lietas 1.sējuma 36.-44.lpp.). No pārsūdzētā sprieduma motīviem nav saprotams, kādi apsvērumi kalpojuši par pamatu tiesas uzskatam, ka prasītājs tika pieņemts darbā uz prakses laiku. Šāds secinājums neatbilst nedz lietā nodibinātajiem faktiskajiem apstākļiem, nedz atbildētājas paustajai pozīcijai, ka prasītājs uzsāka otrā pilota amatā patstāvīgus lidojumus jau ar 21.martu. Tas savukārt nozīmē, ka lidojumu laikā prasītājs bija iekļauts gaisa kuģa apkalpes sastāvā, pildīja otrā pilota amata pienākumus un bija līdzatbildīgs ne tikai par lidojuma, bet arī pasažieru drošību.

[9.5] Kā jau tika norādīts iepriekš šā sprieduma 9.2.punktā, lai iestātos Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punkta tiesisko sastāvu veidojoši apstākļi, konkrētajā gadījumā jākonstatē: 1) atbildētājas nepieciešamība veikt noteiktu pagaidu darbu (gaisa kuģa otrā pilota amata pienākumus); 2) šim pagaidu darbam jābūt saistītam ar īslaicīgu uzņēmuma darbības (gaisa kuģu lidojumu, reisu) apjoma palielināšanos.

Pirmās instances tiesa secinājusi, ka darba apjoma (lidojumu skaita) palielināšanos atbildētājas uzņēmumā katru gadu uz 7 mēnešiem nevar uzskatīt par īslaicīgu un vienreizēju, jo tas aptver lielāko gada daļu un notiek regulāri saistībā ar pamatnodarbošanos, proti, uzņēmuma iepriekš izplānotā ierastā darba laika organizēšanas un apjoma ietvaros divās nosacītās sezonās – vasaras un ziemas, tādēļ Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punkts konkrētajā gadījumā nav piemērojams.

Neskatoties uz to, ka atbildētāja neapstrīdēja pirmās instances tiesas doto juridisko novērtējumu minētajiem apstākļiem, apelācijas instances tiesa izdarīja pretēju secinājumu, nenorādot argumentus, kādu apsvērumu dēļ pirmās instances tiesas šo pašu apstākļu novērtējums nav pareizs.

Tādējādi nav saprotams, kādēļ apstāklis, ka katru gadu tā saucamajā vasaras sezonā palielinās atbildētājas savlaicīgi plānoto un nodrošināto reisu un lidojumu skaits, pats par sevi norāda uz nepieciešamību ar darbinieku slēgt līgumu uz noteiktu laiku atbilstoši Darba likuma 44.panta pirmās daļas 5.punkta noteikumiem.

[10] Tāpat jāpiekrīt kasācijas sūdzības iesniedzēja argumentiem, ka attiecībā uz prasījumu par darba līguma 2.2.punkta spēkā esību atšķirīgas attieksmes aizlieguma un vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpuma dēļ, nosakot prasītājam ievērojami zemāku darba samaksu nekā tā noteikta pārējiem gaisa kuģa otrajiem pilotiem, un tam pakārtotajiem prasījumiem, tostarp par neizmaksātās darba samaksas starpības piedziņu, apelācijas instances tiesa, noraidīdama prasību šajā daļā, ir aprobežojusies ar deklaratīvām frāzēm par darba devējas rīcības atbilstību Darba likuma normām, nepieļaujot pārkāpumus pret prasītāju.

Prasītājs minēto prasījumu saistījis ar apstākli, ka viņam darba samaksa noteikta tikai 400 EUR mēnesī, bet citiem otrajiem pilotiem ‑ 3180 EUR, lai gan viņš patstāvīgi pildījis tos pašus pienākumus gaisa kuģa apkalpes sastāvā.

Savukārt atbildētāja iebildusi pret šo apgalvojumu un norādījusi, ka darba samaksa 400 EUR mēnesī ir noteikta ne tikai prasītājam, bet arī pārējiem otrajiem pilotiem, kuri vēl nav nolidojuši 500 stundas ar attiecīgā tipa gaisa kuģi. Darba samaksa noteikta salīdzinoši zemā līmenī, jo šiem pilotiem ir ievērojami zemāka kvalifikācija un pieredze nekā tiem pilotiem, kuri jau nolidojuši 500 stundas ar attiecīgā tipa gaisa kuģi. Sasniedzot 500 nolidojuma stundas, ar darbinieku tiek noslēgts darba līgums, kas paredz daudzpakāpju izaugsmes iespējas atalgojumā atkarībā no pilota sasniegtās nolidojuma pakāpes.

Kā redzams no lietas materiāliem un pārsūdzētā sprieduma, apelācijas instances tiesa atšķirīgas attieksmes pārkāpuma neesību pret prasītāju attiecībā uz darba samaksu balstījusi uz apstākli, ka darba samaksas noteikšana neietilpst tiesas kompetencē, turklāt nav pamata salīdzināt otro pilotu ar lielu darba pieredzi ar darbu tikko uzsākušu pilotu, kā arī konstatējumu par darba samaksas no 400 EUR līdz 409,09 EUR noteikšanu vairākiem citiem atbildētājas gaisa kuģu otrajiem pilotiem un pierādījumu neesamību par prasītāja vēršanos pie atbildētājas ar lūgumu veikt grozījumus darba līguma 2.2.punktā un paaugstināt viņam noteikto darba samaksu pēc 500 stundu nolidošanas.

Šāds secinājums izdarīts bez pietiekama pamata. Izskatot jautājumu par vienlīdzīgu samaksu, kā atzīts Eiropas Savienības Tiesas (turpmāk – EST) judikatūrā, jāsalīdzina gan darba samaksa kopumā, gan katrs tās elements atsevišķi. Tas nozīmē, ka gadījumā, ja darba samaksu veido ne tikai pamatalga – laika alga vai akordalga, bet citas piemaksas, tad salīdzināmi visi darba samaksu veidojošie elementi ‑ gan kā kopējā atlīdzība par darbu, gan katrs to veidojošais elements atsevišķi (sk., piemēram, EST spriedums lietā C-109/91, Gerardus Cornelis Ten Oever v Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf, paragrāfs 13, European Court Reports, 1993, page I-04879; spriedums lietā C-262/88, Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exhange Assurance Group, European Court Reports, 1990, page I-018899; Dr.iur. Kristīne Dupate. Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās. II daļa. 1.1.Darba samaksas regulējums ES tiesībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011, 32.-39.lpp.).

[10.1] Saskaņā ar Darba likuma 7.panta pirmo daļu ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz [..] taisnīgu darba samaksu. Darba likuma 60.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu [..] par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Atbilstoši minētā likuma panta otrajai daļai, ja darba devējs pārkāpis šā panta pirmās daļas noteikumus, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Panta trešā daļa paredz darbinieka tiesības vērsties ar attiecīgu prasību tiesā.

Līdzīgi Darba likuma 29.panta pirmā daļa noteic, ka, dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme [..].

Tas nozīmē, ka atbildētājai, nosakot darba samaksu prasītājam, bija pienākums ievērot atšķirīgas attieksmes aizlieguma un vienlīdzīgu tiesību principus. Proti, jārūpējas par to, lai prasītāja darba samaksa ievērojami neatšķirtos no darba samaksas pārējiem atbildētājas gaisa kuģu otrajiem pilotiem, ja viņi veic tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Savukārt gadījumā, ja darba devēja pārkāpusi šos tiesību principus, tiesa var uzlikt darba devējai par pienākumu noteikt darbiniekam augstāku darba samaksu.

[10.2] No lietas materiāliem redzams, ka atbildētāja pēc tiesas pieprasījuma iesniegusi lietā precizētus paskaidrojumus par atalgojuma noteikumiem uz 2014.gada 16.janvāri un darba samaksu uzņēmuma gaisa kuģu otrajiem pilotiem laika posmā no 2012.gada 10.decembra līdz 2015.gada 1.janvārim. Kā izriet no šiem paskaidrojumiem, visiem pilotiem, kuriem nav lidojumu pieredzes, darba samaksa tika noteikta 400 EUR līdz brīdim, kad sasniegtas 500 nolidojuma stundas uz attiecīgā tipa gaisa kuģa. Turklāt pēc 500 nolidojuma stundām ar darbinieku tiek slēgts darba līgums, kas paredz daudzpakāpju izaugsmes iespējas atalgojumā atkarībā no pilota sasniegtās nolidojuma pakāpes. Piemēram, otrajiem pilotiem ar pieredzi uz viena atbildētājas gaisa kuģu tipa darba samaksu 1.līmenī aprēķina šādi: fiksētā samaksa 1320 EUR, nolidojuma stundas likme 31 EUR, bet garantētajā samaksā 3180 EUR iekļauj 60 nolidojuma stundas (1320 + 31 \* 60) (lietas 1.sējuma 186.-188.lpp.).

No minētā izriet, un to apstiprina atbildētājas pozīcija, ka ar pilotiem, kuri ir nolidojuši 500 stundas ar vienu gaisa kuģu tipu, tiek slēgts jauns vai grozīts jau noslēgtais līgums, un viņu faktiskā darba samaksa ir virs 3000 EUR mēnesī.

Apelācijas instances tiesa konstatējusi un par to lietā nepastāv strīds, ka prasītājs nolidojis vairāk par 500 stundām kā konkrētā tipa gaisa kuģa otrais pilots. Lietas materiālos esošā atbildētājas 2014.gada 29.septembra rekomendācijas vēstule apliecina, ka laika posmā no 2013.gada 19.novembra līdz 2014.gada 30.septembrim prasītājs nolidojis 563 stundas un 34 minūtes uz gaisa kuģa tipa Dash 8 Q400 kā otrais pilots (lietas 1.sējuma 138.lpp.).

No pārsūdzētā sprieduma motīviem nav iespējams izsecināt, kādi apsvērumi kalpojuši par pamatu tiesas uzskatam, ka prasītājam jāpierāda vēršanās pie atbildētājas ar lūgumu pārskatīt darba samaksas apmēru pie apstākļiem, kad atbildētāja pati norādīja uz savu pienākumu grozīt darbinieka darba samaksu pēc 500 nolidojuma stundu sasniegšanas. Tāpat tiesa nav noskaidrojusi, vai prasītājam bija tiesības uz augstāku darba samaksu par nolidojuma stundām (konkrētajā gadījumā - 63 stundām un 34 minūtēm), kas pārsniedz 500 stundas, proti, tiesības saņemt tikpat lielu algu kā viņa kolēģiem.

[10.3] Apelācijas instances tiesa konstatējusi, ka prasītājam ir zemāka kvalifikācija un pieredze nekā tiem atbildētājas gaisa kuģu otrajiem pilotiem, kuri jau bija nolidojuši 500 stundas, tāpēc viņi neatrodas salīdzināmās situācijās, neminot pierādījumus, kas to apliecina.

Likuma „Par aviāciju” 30.panta pirmā daļa noteic, ka civilās aviācijas personālam ir jābūt speciāli sagatavotam ar tā funkciju pildīšanai atbilstošu kvalifikāciju un pieredzi [..]. Šajā likumā noteikts, ka otrais pilots ir pilots, kam izsniegta attiecīga apliecība un kas veic pilota funkcijas, izņemot gaisa kuģa kapteiņa funkcijas; izņēmums ir pilots, kas atrodas gaisa kuģī mācību nolūkā, vai pilots, kas lidojuma laikā noteiktā kārtībā pārņem gaisa kuģa kapteiņa tiesības un pilda viņa pienākumus, ja gaisa kuģa kapteinis veselības stāvokļa dēļ tos nevar pildīt (sk. arī likuma „Par aviāciju” likuma 36.panta otro daļu). Savukārt gaisa kuģa kapteinis ir pilots, kas ir atbildīgs par gaisa kuģa ekspluatāciju un drošību tā lidojuma laikā.

Tātad bez atbilstošas kvalifikācijas un pieredzes prasītājs nedrīkst patstāvīgi gaisa kuģa otrā pilota amatā būt apkalpes sastāvā, lai pārvadātu pasažierus un uzņemtos atbildību par viņu drošību. Tomēr apelācijas instances tiesa nav devusi vērtējumu prasītāja profesionālai kvalifikācijai (piemēram, izglītība, nepieciešamās iemaņas darba veikšanai u.tml.), lai noskaidrotu tās patieso līmeni, pārliecinātos par darba raksturu un apstākļiem, kādos tas tika veikts, un salīdzinātu ar citiem, tostarp pieredzējušiem, atbildētājas gaisa kuģu otrajiem pilotiem, proti, vai prasītājs neveica tādu pašu vai vienādas vērtības darbu, vai viņam noteiktā atlīdzība atbilst viņa kvalifikācijai un izpildītā darba raksturam.

Kā izriet no pušu paskaidrojumiem, darba līguma satura, atbildētājas 2014.gada 29.septembra rekomendācijas vēstules un citiem lietas materiāliem, prasītājs ir veicis absolūti identisku darbu kā viņa kolēģi. Tomēr no pārsūdzētā sprieduma argumentācijas nevar saprast, kādēļ prasītājam noteiktā darba samaksa 400 EUR pie apstākļiem, kad vairākiem citiem otrajiem pilotiem par tādu pašu darbu atlīdzība pārsniedz 3000 EUR (gandrīz 8 reizes lielāka), ir samērīga, objektīvi attaisnojama un atbilst vienlīdzības principam, īpaši, ņemot vērā likumā noteikto otrā pilota atbildību.

[11] Iepriekš šā sprieduma 9. un 10.punktā norādīto argumentu kopums ļauj secināt, ka apelācijas instances tiesa ne tikai nepareizi piemērojusi materiālo tiesību normas, bet arī atbilstoši Civilprocesa likuma 8.panta prasībām nav vispusīgi un pilnīgi noskaidrojusi strīda faktiskos apstākļus, kā arī, vērtējot pierādījumus, pārkāpusi Civilprocesa likuma 97.panta un 193.panta piektās daļas prasības. Turklāt pieļautie procesuālo tiesību normu pārkāpumi atzīstami par būtiskiem, t.i., tādiem, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas, tādēļ atbilstoši Civilprocesa likuma 452.panta otrajai daļai ir pamats sprieduma atcelšanai, neapsverot pārējos kasācijas sūdzības argumentus.

Izskatot lietu no jauna, tiesai jānoskaidro lietas apstākļi atbilstoši celtās prasības pamatam un priekšmetam, jāpārbauda gan pierādījumus, gan iebildumus, un jānovērtē tos kopumā Civilprocesa likuma 97.pantā noteiktajā kārtībā. Savukārt sprieduma motīvu daļā ir jābūt skaidrai un saprotamai argumentācijai, kādu apsvērumu dēļ prasība tiek apmierināta vai noraidīta, un tā nevar būt pretrunīga.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu, Augstākā tiesa

**nosprieda:**

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 3.oktobra spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.

**Tiesību aktu un tiesas spriedumu saraksts**

Likuma „Par aviāciju” *(pieņemts 05.101994.)*

30.panta pirmā daļa

36.panta otrā daļa

Darba likuma 7.panta pirmā daļa

29.panta pirmā daļa

43.pants

44.pants un pirmās daļas 1., 2., 5.punkts, otrā daļa

60.panta pirmā daļa

113.pants

Ministru kabineta 2011.gada 18.janvāra noteikumu Nr.51 „Civilās aviācijas gaisa kuģu lidojumu apkalpes locekļu sertificēšanas noteikumi”

Ministru kabineta 2002.gada 25.jūnija noteikumiem Nr. 272 „Noteikumi par sezonas rakstura darbiem”

Ministru kabineta 2002.gada 6.augusta noteikumiem Nr. 353 „Noteikumi par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku”

*EST 1993.gada 6.oktobra spriedums lietā C-109/91, Gerardus Cornelis Ten Oever v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf,* ECLI:EU:C:1993:833

*EST 1990.gada 17.maija spriedums lietā C-262/88, Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exhange Assurance Group,* ECLI:EU:C:1990:209