

## Vai profesors var būt arī vadošais pētnieks?

*Elīza Madsena, SIA "ZAB COBAL T", jaunākā juriste*

Vai viena persona var vienlaikus ieņemt gan profesora, gan vadošā pētnieka amatu vienā universitātē? Kā tiek noteikts, kurš no šiem amatiem ir pamatdarbs, un kādas ir šī statusa tiesiskās sekas? Kā tiek regulētas darba attiecības, ja vienlaikus tiek pildīti vairāki akadēmiskie amati? Atbildes uz šiem jautājumiem sniegtas Senāta 2025.gada 27.jūnija spriedumā lietā SKC-300/2025.

### Lietas būtība

Lietas pamatā bija strīds par darba tiesisko attiecību raksturu un ilgumu. Persona, kura vienlaikus ieņēma gan profesora, gan vadošā pētnieka amatu Rīgas Tehniskajā universitātē (RTU), lūdza atzīt, ka ar viņu noslēgtie darba līguma grozījumi par vadošā pētnieka amatu ir uzskatāmi par noslēgtiem uz nenoteiktu laiku, kā arī piedzīt darba algu par periodu pēc līguma termiņa beigām. Profesors norādīja, ka viņš vairākkārt ievēlēts vadošā pētnieka amatā uz noteiktiem termiņiem, taču darba devējs ar viņu slēdzis tikai īstermiņa līgumus, kas bijuši īsāki par ievēlēšanas termiņu.

Savukārt RTU uzskatīja, ka darba līgumu slēgšana uz noteiktu laiku atbilst speciālajām tiesību normām, kas attiecas uz akadēmiskajiem amatiem, un ka ar darbinieku var tikt slēgti vairāki līgumi atkarībā no ieņemamajiem amatiem un noslodzes.

*Personu var ievēlēt tikai vienā akadēmiskajā amatā šaurākā nozīmē un tikai vienā augstskolā, taču tā vienlaikus var ieņemt arī vadošā pētnieka vai pētnieka amatu*

Tiesas iepriekšējās instancēs prasību noraidīja, uzskatot, ka darba līgumu termiņi atbilst likuma prasībām un nav pamata atzīt darba līgumu par noslēgtu uz nenoteiktu laiku vai piedzīt darba algu par strīdīgo periodu.

### Senāta secinājumi

Izskatot kasācijas sūdzību, Senāts pievērsās jautājumiem par to, vai vienlaicīga nodarbināšana divos akadēmiskos amatos pie viena darba devēja ir tiesiski pieļaujama, kā nosakāms pamatdarba un papildu darba statuss, kā arī – kurš subjekts konkrētajā gadījumā ir uzskatāms par darba devēju. Tāpat tika analizēta darba līgumu termiņu atbilstība likuma prasībām un darbinieka tiesību aizsardzība pret secīgu terminētu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu. Rezultātā Senāts atzina, ka iepriekšējās instances nav pilnībā izvērtējušas visus būtiskos apstākļus un lietu nodeva jaunai izskatīšanai.

### **Akadēmisko amatu sistēma un vienlaicīga ieņemšana**

Tā kā persona vienlaikus ieņēma gan profesora, gan vadošā pētnieka amatu, Senāts vispirms pievērsās jautājumam, vai šāda divu amatu vienlaicīga ieņemšana vispār ir tiesiski pieļaujama. Atbilstoši Augstskolu likumam abi šie amati ietilpst akadēmiskajā personālā, tomēr tie nav pilnībā vienādi, un to loma augstskolās atšķiras.

Senāts atzina, ka profesora amats apvieno gan zinātnisko, gan akadēmisko darbu –docēšanu studentiem, savukārt pētnieka amats ir veltīts vienīgi zinātniskajam darbam un nav saistīts ar mācību procesu. Arī Profesiju klasifikatorā šīs profesijas ir iekļautas atšķirīgās grupās: profesori ietilpst grupā “Universitāšu un citu augstākās izglītības iestāžu akadēmiskais personāls”, bet pētnieki – grupā “Zinātnieki, fiziķi un astronomi”.

Tādējādi akadēmisko personālu var iedalīt divās galvenajās grupās. Pirmā ir akadēmiskie amati šaurākā nozīmē – tie ir profesors, asociētais profesors, docents, lektors un asistents, kuri visi ir saistīti ar studentu mācīšanu un studiju procesu. Otrā grupa ir zinātniskie darbinieki, piemēram, vadošais pētnieks, pētnieks un zinātniskais asistents, kuru galvenais uzdevums ir veikt pētījumus un attīstīt zinātni.

Augstskolu likums nosaka, ka personu var ievēlēt tikai vienā akadēmiskajā amatā šaurākā nozīmē un tikai vienā augstskolā,

taču persona, kas ievēlēta kādā no šiem akadēmiskajiem amatiem, vienlaikus var ieņemt arī vadošā pētnieka vai pētnieka amatu. Tādējādi personas ieņemtie amati – profesors un vadošais pētnieks – ir savienojami un var tikt pildīti vienlaikus.

### **Darba devēja statuss**

Izskatot lietu, Senāts uzsvēra, ka struktūrvienības tiesiskā statusa noskaidrošana ir priekšnoteikums pareizai darba tiesisko attiecību regulēšanai. No tā atkarīgs, vai personas darba devējs abos amatos ir viena un tā pati augstskola, piemēram, RTU, vai arī divi darba devēji – augstskola un tās dibinātais zinātniskais institūts.

RTU ir Latvijā akreditēta universitāte ar tiesībām dibināt zinātniskos institūtus, un tai ir rīcības brīvība noteikt šo institūtu juridisko statusu. Līdz ar to RTU dibināts zinātniskais institūts var pastāvēt dažādās formās: kā atvasināta publiska persona, kā publiska aģentūra vai kā augstskolas struktūrvienība.

Savukārt saskaņā ar [Darba likumu](#) darba devējs ir fiziska vai juridiska persona, vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība. Tāpēc no konkrētā institūta juridiskā statusa ir atkarīgs, vai pats institūts ir darba devējs, vai arī šī loma saglabājas universitātei.

### **Pamatdarba un papildu darba attiecības**

Liela nozīme ir arī apstāklim, ka persona vienlaikus ir nodarbināta divos amatos, un atkarībā no tā, vai tai ir viens vai vairāki darba devēji, ir nosakāms arī darba tiesisko attiecību regulējums.

Ja abi amati ir pie viena darba devēja, tad viens no tiem ir pamatdarbs, bet otrs – papildu darbs, par kuru pienākas piemaksa. Savukārt, ja amati ir pie dažādiem darba devējiem, tad viens ir pamatdarbs, bet otrs – blakus darbs, kas tiek veikts neatkarīgi no pamatdarba.

Papildu darbs pie viena darba devēja tiek noteikts ar vienošanos, kas ir esošo darba attiecību papildu noregulējums, nevis jaunu darba attiecību nodibināšana. Tādēļ, strādājot divos amatos pie viena darba devēja, nav nepieciešams slēgt atsevišķu darba

līgumu par papildu darbu, un ar vienu darba devēju vienlaikus nevar būt vairāki nesaistīti darba līgumi.

Lai noteiktu, kurš no amatiem ir pamatdarbs, jāvērtē konkrētais regulējums un faktiskie apstākļi. Senāts norāda – ja persona nodarbināta augstskolā, kura vienlaikus ir gan augstākās izglītības, gan zinātnes institūcija, tad akadēmiskais amats šaurākā nozīmē – šajā gadījumā profesora amats – būtu uzskatāms par pamatdarbu. Savukārt vadošā pētnieka amats, kuru persona ieņem vienlaikus, ir papildu darbs. Izņēmums iespējams tikai tad, ja darba līgumā paredzēti labvēlīgāki noteikumi, kas uzlabo viņa tiesisko stāvokli – šādā gadījumā pamatdarbs var būt arī pētnieka amats.

*Strādājot divos amatos pie viena darba devēja, nav nepieciešams slēgt atsevišķu darba līgumu par papildu darbu, un ar vienu darba devēju vienlaikus nevar būt vairāki nesaistīti darba līgumi*

Tomēr, ja darbs tiek veikts pie diviem dažādiem darba devējiem – RTU un tās dibinātā institūta –, tad viens no šiem amatiem tiek uzskatīts par pamatdarbu, bet otrs – par blakus darbu. Šādā situācijā ir īpaši svarīgi noskaidrot, kurš no amatiem konkrētajā gadījumā atbilst pamatdarba pazīmēm, ņemot vērā gan darba līguma saturu, gan faktiskos darba pienākumus.

### **Darba līgumu termiņi**

Persona vēlējas, lai viņa darba līgums par vadošā pētnieka amatu tiktu atzīts par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, taču šādu tiesību esība ir atkarīga no tā, kādus juridiskos faktus tiesa konstatēs, izvērtējot visus lietā būtiskos apstākļus. Izšķiroša nozīme ir tam, vai vadošā pētnieka amats konkrētajā gadījumā ir pamatdarbs, papildu darbs vai blakus darbs, jo no tā atkarīgs darba līguma termiņš un tiesiskais regulējums. Ja vadošā pētnieka amats ir papildu darbs, personai ir tiesības uz samaksu par papildu darbu, bet ne tiesības uz papildu darbu pēc būtības, proti, darba devējam nav pienākuma nodrošināt iespēju veikt papildu darbu.

Vienlaikus jāņem vērā, ka akadēmiskajos amatos, tostarp vadošā pētnieka amatā, persona tiek ievēlēta uz sešiem gadiem, un

darbiniekam ir tiesības tikt nodarbinātam uz visu ievēlēšanas termiņu neatkarīgi no tā, vai tas ir pamatdarbs, papildu vai blakus darbs. Tomēr tas nenozīmē, ka personai ir tiesības prasīt papildu darba pildīšanu uz nenoteiktu laiku.

Senāts arī uzsvēra, ka, piemērojot nacionālos normatīvos aktus, jāņem vērā Eiropas Savienības tiesību akti un Eiropas Savienības Tiesas interpretācija, kas paredz aizsardzību pret secīgu terminētu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu. Tāpat ir jāizvērtē, vai RTU neizmanto ar akadēmisko personālu slēgtus darba līgumus uz nenoteiktu laiku, lai apmierinātu parastās un pastāvīgās pētniecības un mācību darba vajadzības. Ja tiktu konstatēta šāda prakse, līgumu varētu atzīt par noslēgtu uz nenoteiktu laiku, lai nodrošinātu darbiniekam atbilstošu aizsardzību.

Senāts norādīja, ka personas pārsūdzētajā Rīgas apgabaltiesas spriedumā nav pienācīgi noteikti un izvērtēti visi strīda izšķiršanā nozīmīgie tiesiskie un faktiskie apstākļi, spriedumu atcēla un nodeva lietu jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā.