Lietas Nr. C39057416
Lietas arhīva Nr. CA-0440-16/12

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Valmierā 2016.gada 22.jūlijā

VIDZEMES APGABALTIESAS CIVILLIETU TIESAS KOLĒĢIJA:
tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese Z.Cera,
tiesnese S.Bakmane, tiesnese E.Driba,
sekretāre S.Ābola-Kalniņa,
piedaloties /pers. F/, SIA /Nosaukums A/ pārstāvēm /pers. G/ un /pers. H/,

izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu /pers. F/ prasībā pret SIA /Nosaukums A/ par atstādināšanas no darba un darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un darba samaksas piedziņu sakarā ar SIA /Nosaukums A/ apelācijas sūdzību par Valmieras rajona tiesas 2016.gada 2.maija spriedumu un

K O N S T A T Ē J A,

ka /pers. F/ 2016.gada 2.martā cēlusi tiesā prasību pret SIA /Nosaukums A/ (l.l.2-4), 2016.gada 28.aprīlī precizējot prasību (l.l.46), lūdzot tiesu;

1) atzīt par spēkā neesošu SIA /Nosaukums A/ 2016.gada 2.februāra rīkojumu par atstādināšanu no darba;

2) atzīt par spēkā neesošu SIA /Nosaukums A/ 2016.gada 22.februāra darba līguma uzteikumu;

3) atjaunot /pers. F/ darbā saskaņā ar 2011.gada 1.septembra darba līguma Nr.2011/84 un 2012.gada 27.decembra, un 2015.gada 21.oktobra darba līguma grozījumu nosacījumiem;

4) piedzīt no SIA /Nosaukums A/ par labu /pers. F/ vidējo darba algu par dīkstāvi no 2016.gada 23.janvāra līdz 2016.gada 2.februārim 241,49 EUR (pirms nodokļu nomaksas);

5) piedzīt no SIA /Nosaukums A/ par labu /pers. F/ vidējo darba algu par atstādināšanas periodu no 2016.gada 2.februāra līdz 2016.gada 21.februārim 540,96 EUR (pirms nodokļu nomaksas);

6) piedzīt no SIA /Nosaukums A/ par labu /pers. F/ vidējo darba algu par uzteikuma periodu no 2016.gada 22.februāra līdz 2016.gada 10.martam 540,96 EUR (pirms nodokļu nomaksas);

7) piedzīt no SIA /Nosaukums A/ par labu /pers. F/ vidējo darba algu par dabra attiecību izbeigšanas periodu līdz tiesas dienai no 2016.gada 11.marta līdz 2016.gada 2.maijam 1350,70 EUR (pirms nodokļu nomaksas);

8) noteikt, ka spriedums par /pers. F/ atjaunošanu darbā un samaksas piedziņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku izpildāms nekavējoties.

Prasība pamatota uz Darba likuma 6.panta pirmo daļu, 55.panta otrās daļas 6.punktu, 58.panta ceturto daļu, 74.panta otro daļu, 124.pantu, 126.panta pirmo daļu, 127.panta pirmo daļu.

Prasībā norādīts, ka 2011.gada 1.septembrī prasītāja noslēgusi darba līgumu ar SIA /Nosaukums A/ un pieņemta darbā bārā – spēļu zālē /adrese/ par bārmeni un spēļu zāles pārraugu.

Ierodoties darbā 2016.gada 23.janvārī, prasītāja netika pielaista pie darba, jo naktī no 2015.gada 14.decembra uz 15.decembri atradusies spēļu zālē /Nosaukums B/ /adrese/, esot nekorekti uzvedusies pret spēļu zāles personālu un spēlējusi spēļu automātus.

2016.gada 2.februārī prasītājai izsūtīts rīkojums par atstādināšanu no darba. Šajā pat dienā no prasītājas tika pieprasīts paskaidrojums rakstveidā, kuru uzrakstījusi un 2016.gada 8.februārī aizsūtījusi darba devējam. 2016.gada 22.februārī prasītājai izsūtīts atbildētājas darba līguma uzteikums, norādot, ka viņa pārkāpusi aizliegumu spēlēt azartspēles, darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktam.

Prasītāja darba devēja darba līguma uzteikumu vērtē kā nepamatotu un nelikumīgu. Parakstot 2011.gada 1.septembra darba līgumu un vēlākos darba līguma grozījumus un iepazīstoties ar tiem, prasītāja nav redzējusi ierakstītu aizliegumu spēlēt azartspēles. Darba līguma teksta beigās izdarīta piezīme par to, ka prasītāja ir iepazinusies ar atsevišķiem dokumentiem, tajā skaitā, ar darba kārtības noteikumiem. Ar pašiem darba kārtības noteikumiem prasītāja esot iepazinusies, tie esot vairāki un reglamentē darba kārtību darba laikā un tos neesot pārkāpusi. Tajos nav ierakstīts aizliegums darbiniekiem spēlēt azartspēles vispār. Tas, ka to nedrīkst darīt darba laikā un darba vietā, nav apspriežams un ir neapšaubāms. Prasītājai šāds pārkāpums nav inkriminēts. Prasītāja uzskata, ka pat ja šāds aizliegums ir noteikts, tas vienozīmīgi pasliktina darbinieku tiesisko stāvokli vispār salīdzinājumā ar citiem sabiedrības locekļiem, jo likumos, normatīvajos aktos nav noteikts liegums spēlēt azartspēles.

Prasības pieteikumā norādīts, ka darba kārtības noteikumi nedrīkst reglamentēt, ierobežot darbinieka rīcību ārpus darba laika un darba vietas. Būtībā ārpus darba laika un darba vietas persona pārstāj būt par darbinieku Darba likuma izpratnē. Uz darbinieku vairs nav attiecināmi darba līguma un darba kārtības noteikumi. Jebkuram reglamentējumam par darbinieka rīcības ierobežojumiem ārpus darba laika nevar būt tiesiska spēka.

Prasītāja uzskata, ka nelikumīga un prettiesiska ir bijusi gan viņas atstādināšana no darba, gan darba līguma uzteikums. Bez jebkāda rīkojuma un darba līguma izbeigšanas prasītāja neesot pielaista pie darba laikā no 2016.gada 23.janvāra līdz 2016.gada 2.februārim. Saskaņā ar Darba likuma 74.panta otro daļu darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par šo periodu.

Atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu prasītāja pamato ar Darba likuma 124.panta un Darba likuma 126. panta

reglējumu.

Atstādināšanu no darba prasītāja uzskata par nepamatotu, jo darba datorā pieejamajā pārkāpumu sarakstā nav minēts, kur tieši nedrīkst spēlēt azartspēles, jo visas pārkāpumu sarakstā minētās darbības attiecas tikai uz spēļu zāli SIA /Nosaukums A/.

Rakstveida paskaidrojumā par prasību atbildētāja SIA /Nosaukums A/ (l.l.22-29) norādījusi, ka prasību neatzīst.

Ar Valmieras rajona tiesas 2016.gada 2.maija spriedumu prasība apmierināta pilnībā.

Tiesa nospriedusi atzīt par spēkā neesošu 2016.gada 2.februāra SIA /Nosaukums A/ rīkojumu par /pers. F/ atstādināšanu no darba, atzīt par spēkā neesošu 2016.gada 22.februāra SIA /Nosaukums A/ darba līguma uzteikumu un atjaunot darbā /pers.F/SIA /Nosaukums A/ par bārmeni un spēļu pārraugu spēļu zālē /adrese/, piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai darba samaksu 2674,11 EUR, ko veido atlīdzība par dīkstāvi par laika periodu no 2016.gada 23.janvāra līdz 1.februārim 241,49 EUR un vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku no 2016.gada 2.februāra līdz 2.maijam 2432,62 EUR, no šīs summas ieturot un nomaksājot likumos noteiktos nodokļu maksājumus, piedzīt no SIA /Nosaukums A/ par labu valstij valsts nodevu 332,04 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 5,20 EUR. Spriedums daļā par atjaunošanu darbā un darba samaksas piedziņu izpildāms nekavējoties.

Tiesa konstatējusi, ka atbildētājs, sākot ar 2016.gada 23.janvāri nav pielaidis prasītāju pie darba pienākumu pildīšanas, tas turpinājies līdz rīkojuma pieņemšanai par prasītājas atstādināšanu- 2016.gada 2.februārim un par šo laika periodu prasītājai nav maksāta darba samaksa. Tiesa atzinusi, ka šādi atbildētājs ir pārkāpis Darba likuma regulējumu un tam iestājas pienākums par laika periodu no 2016.gada 23.janvāra līdz 1.februārim par dīkstāvi samaksāt prasītājai atlīdzību.

Tiesa spriedumā atsaukusies uz Darba likuma 74.panta otrajā un trešajā daļā noteikto, ka darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt šajā pantā noteikto atlīdzību arī tad, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dīkstāve).

Tiesa atzinusi par nepierādītu to, ka prasītājas atstādināšana ir bijusi tiesiska un tādēļ atzinusi par spēkā neesošu 2016.gada 2.februāra atbildētājas rīkojumu par prasītājas atstādināšanu no darba.

Tiesa uzskatījusi, ka atstādināšana ir saistīta ar darba attiecību vienpusēju pārtraukšanu, tāpēc pēc analoģijas ar Darba likuma 102., 125.pantu arī pie atstādināšanas darba devējam būtu pienākums paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir atstādināšanas pamatā un strīdus gadījumā pierādīt, ka atstādināšana ir bijusi tiesiski pamatota.

Tiesa, atsaucoties uz Darba likuma 58.pantu, norādījusi uz pamatojuma trūkumu rīkojumā, kādēļ prasītājas iespējamā rīcība saistībā ar turpmāku darba pienākumu pildīšanu var kaitēt darba devēja vai kādas citas personas interesēm un kādām tieši interesēm, tiesai nav bijis saprotams, kādēļ atbildētāja, pēc tam, kad saņēmusi informāciju par prasītājas atrašanos blakus esošā spēļu zālē, uzvedību un spēļu automātu spēlēšanu, nav centusies noskaidrot lietas apstākļus un nav lūgusi sniegt prasītājai paskaidrojumus, bet izvēlējusies viņu atstādināt no darba. Atstādināšanai ir izņēmuma raksturs un tās mērķis ir novērst kaut kādu nelabvēlīgu seku iestāšanos, kas var rasties, ja darbinieks turpina pildīt darba pienākumus. Atbildētājas uzskaitītie apstākļi - materiālo vērtību un skaidras naudas līdzekļu pieejamība, liela apjoma konfidenciālas informācijas pieejamība, darba devēja prestižs, tiesas ieskatā, nav nekādi sasaistīti ar nelabvēlīgo seku vai apdraudējuma pastāvēšanu. No rīkojuma tiesai nav bijis saprotams kā fakts, ka prasītāja ir atradusies citā spēļu zālē un spēlējusi spēļu automātus, ir saistāms ar šiem atbildētājas uzskaitītiem apstākļiem.

Motivācija, ka atstādināšanas pamats ir bijis nepieciešamība novērst risku, ka prasītāja var piesavināties atbildētājas naudas līdzekļus (saistībā ar iespējamo azartspēļu atkarības risku) un konfidenciālas informācijas iespējamu izmantošanu, tiesa neatzina par pietiekami pamatotu. Tiesa secinājusi, ka pēc notikuma nekāds tiešs un nenovēršams apdraudējums no prasītājas puses nebija.

Tiesa atzinusi, ka atbildētāja nav pierādījusi, ka prasītāja būtu iepazīstināta tieši ar tiesai iesniegtajiem darba kartības noteikumiem. Darba līgumā un tā grozījumos prasītāja ir parakstījusies, ka ir iepazinusies ar darba kārtības noteikumiem, taču šie līgumi ir sastādīti pirms 2016.gada 1.janvāra. Lai arī atbildētāja tiesai ir norādījusi, ka iepriekšējie darba kārtības noteikumi bijuši analoģiski (ar šādu pat aizliegumu spēlēt azartspēles) par to tiesai pierādījumi netika iesniegti. Tajā pašā laikā prasītāja atzinusi, ka bijusi iepazinusies ar darba kārtības noteikumu pielikumu - pārkāpumu sarakstu, kurā kā pārkāpums ir definēta azartspēļu spēlēšana.

Tiesai nebija iespējams viennozīmīgi secināt, ka prasītāja apzinājusies un viņai vajadzēja apzināties, ka aizliegums spēlēt azartspēles ir absolūts un attiecināms arī uz laiku, kad viņa nav darbā. Pārkāpumu saraksts visus pārējos 43 pārkāpumus saista tieši ar darbinieka darbavietu un darba pienākumu pildīšanu, kas neizslēdz, ka darbinieks, lasot šādu darba devēja izdotu dokumentu, varēja nesaprast, ka viens no liegumiem ir attiecināms uz visu viņa sadzīvi. Ja šādu liegumu darba devējs vēlējās pielīgt, tam vajadzēja izteikties skaidrāk un darbiniekam saprotamāk.

Tiesa lietā pievienojusies prasītājas argumentiem, ka darba kārtības noteikumiem nebūtu jāreglamentē darbinieka rīcība un uzvedība ārpus darba laika. Darba likums paredz, ka šiem noteikumiem primāri ir jāregulē darba kārtība pašā uzņēmumā un tādēļ tiem bez jebkāda leģitīma un saprātīga mērķa nevajadzētu regulēt kāda veida darbinieka uzvedību ārpus uzņēmuma (darbavietas), jo pretēji notiktu iejaukšanās darbinieka privātā dzīvē un Satversmē garantētās brīvībās.

Tiesa atzinusi, ka atbildētāja lietā nav pietiekami pamatojusi un argumentējusi šāda aizlieguma leģitimitāti un samērīgumu ar darbinieka tiesībām un brīvībām.

Tiesa atzinusi, ka atbildētājas ietvertais aizliegums prasītājai arī ārpus darba laika un darbavietas spēlēt jebkādas azartspēles nav tiesisks un nesamērīgi ierobežo darbinieka brīvības. Ja darba devējs vēlas kādā veidā aizsargāt savas intereses, piemēram, uz konfidenciālas informācijas neizpaušanu, tam ir visas iespējas noteikt darbiniekam daudz precīzākus un samērīgākus ierobežojumus, pie tam, ir apsverams vai tie nav jāiestrādā darba līgumā vai citādās pušu līgumattiecībās.

Atbildētājai saskaņā ar Darba likuma 101.panta otro daļu bija jāizvērtē konkrētā iespējamā pārkāpuma smagums, apstākļi un iestājušās sekas, kas arī sevī ietver Darba likuma 101.panta 1.punktā ietverot "būtisko" pārkāpumu. Lietā nebija iegūtas nekādas ziņas, ka prasītājai būtu azartspēļu atkarība, finansiālas grūtības vai viņa būtu izplatījusi vai izmantojusi kāda veida konfidenciālu informāciju. Atbildētāja nav izvērtējusi arī notikušā apstākļus (prasītāja paskaidroja, ka nav gājusi spēlēt azartspēles, naudu automātā iemetusi, jo viņu atteikušies apkalpot) un prasītājas norādītos, iespējams, attaisnojošos apstākļus (ka nav apzinājusies, ka viņa nedrīkst ārpus darba spēlēt spēļu automātus). Nav ziņu, ka prasītājai iepriekš būtu bijuši kādi darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumi. Tādejādi tiesai nav bijis saprotams, kādēļ atbildētāja izvēlējusies prasītājai piemērot pašu smagāko sodu - uzteikt darba līgumu.

Tiesa atzinusi, ka atbildētājas darba līguma uzteikums nav bijis tiesiski pamatots, tas atzīts par spēkā neesošu un ar tiesas spriedumu prasītāja atjaunojama iepriekšējā darbā un prasītājai izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Lemjot par atlīdzības piedziņu par dīkstāvi par laika periodu no 2016.gadā 23.janvāra līdz 1.februārim, vidējās izpeļņas

piedziņu par atstādināšanu no darba par laika periodu no 2016.gada 2.februāra līdz 10.martam un vidējās izpeļņas piedziņu par periodu pēc darba attiecību izbeigšanas līdz tiesas sprieduma pasludināšanai, tiesa ņēmusi par pamatu prasītājas iesniegto vidējās izpeļņas aprēķinu un pienākošās darba samaksas aprēķinu. Tiesa secinājusi, ka vidējās izpeļņas aprēķins atbilst Darba likuma 75.panta nosacījumiem, arī piedzenamās darba samaksas aprēķins bijis pamatots. Atbildētāja par šo aprēķinu iebildumus nav cēlusi. Tādejādi tiesa piedzinusi no atbildētājas par labu prasītājai atlīdzību par dīkstāvi 241,49 EUR un vidējo izpeļņu 2432,62 EUR, kopā darba samaksu 2674,11 EUR. Tiesa piedzenamo summu noteikusi bruto apmērā (pirms nodokļu ieturēšanas) paredzot, ka no šīs summas ir nomaksājami likumos noteiktie nodokļu maksājumi.

Atbildētāja SIA /Nosaukums A/ par spriedumu iesniegusi apelācijas sūdzību (l.l.67-77), lūdzot izskatīt lietu pēc būtības un prasību noraidīt.

Apelācijas sūdzībā norādīts, ka prasītāja pārkāpusi noteikto darba kārtību, izdarījusi pārkāpumu, kas azartspēļu nozarē ir viens no būtiskākajiem, lai nepieļautu, ka darbinieka rīcība var uzņēmuma interesēm radīt kaitējumu, atbildētāja atstādinājusi prasītāju no darba uz laiku, kamēr notiek apstākļu noskaidrošana.

Tiesa spriedumā nav vērtējusi, ka prasītājas rīcība kaitē tieši azartspēļu organizētāja interesēm. Atbildētājas argumenti atstādināšanai no darba ir bijuši līdzvērtīgi argumentiem prasītājas atbrīvošanai no darba. Atstādināšana no darba ir bijusi pamatota, jo, saņemot darbinieces paskaidrojumu un izvērtējot notikušā apstākļus, tika pieņemts lēmums izbeigt darba tiesiskās attiecības. Darba devējam atstādināšana no darba ir vienīgais tiesiskais līdzeklis, lai nepielaistu darbinieku pie darba, ja darba devējam ir tapusi zināma informācija, kas varētu būtiski kaitēt darba devēja interesēm.

Prasītāja darba kārtības pārkāpuma izdarīšanas brīdī bija informēta, ka darba kārtības noteikumos ir noteikts aizliegums spēlēt azartspēles. To pierāda prasītājas iesniegtais pārkāpumu saraksts, kas ir darba kārtības noteikumu neatņemama sastāvdaļa, kā arī tas, ka pati prasītāja ir atzinusi, ka ir iepazinusies ar darba kārtības noteikumiem.

Atbildētājas ieskatā nepamatots ir apgalvojums, ka darbiniece nav apzinājusies un sapratusi, ka aizliegums ir attiecināms arī uz viņas rīcību ārpus darba laika.

Atbildētāja nepiekrīt tiesas viedoklim, ka aizliegums prasītājai arī ārpus darba laika un darba vietas spēlēt azartspēles nav tiesisks un nesamērīgi ierobežo darbinieka brīvības. Tiesa spriedumā ir vispārīgi vērtējusi atbildētājas sniegto argumentāciju par aizlieguma spēlēt azartspēles pamatotību, neanalizējot to kopsakarā ar atbildētājas komercdarbības nozari, kurā tas darbojas un nevērtējot to, ka, darba devējam apzinoties konkrētās nozares specifiku, pastāvošos riskus, ir tiesības noteikt darba kārtības noteikumos konkrētus aizliegumus.

Tiesa nav vērtējusi un ņēmusi vērā tiesu praksi līdzīgās lietās, kurās skatīta azartspēļu nozarē esošā darba specifika, vērtējot pārkāpumu būtiskuma novērtēšanu un darba kārtības noteikumos pārkāpuma iekļaušanas pamatojumu (*Vidzemes apgabaltiesas Madonas tiesu nama 2011.gada 20.janvāra spriedums lietā Nr.C23041009*).

Norādīts, ka azartspēļu zālē strādājošām personām atkarības risks ir krietni lielāks. Darba laikā uzturoties un pēc tam spēlējot spēļu zālē, kura iekārtota ar mērķi klientiem atpūsties un izklaidēties, darbiniekam pastāv liela riska iespēja kļūt azartspēļu atkarīgam.

Tiesa nav vērtējusi atbildētājas argumentāciju par nepieciešamību mazināt komercnoslēpuma izpaušanas risku un to, ka tas saistīts ar darbinieku specifiskām zināšanām par dažādām finanšu operācijām un spēļu automātu pamatdarbību. Tiesa nav ņēmusi vērā konkrēto nozari un azartspēļu organizēšanas specifiku. Ņemot vērā, ka azartspēļu pamatā ir nejaušība un gadījuma raksturs, azartspēļu organizētāju viens no pamatprincipiem ir nodrošināt vienlīdzīgas iespējas laimēt visiem apmeklētājiem, izslēdzot iespēju, ka kādam no apmeklētājiem varētu būt zināmas priekšrocības. Par šāda veida priekšrocībām tiek uzskatītas arī specifiskās zināšanas par spēļu automātiem, konkrētajām atdevēm, likmju kombinācijām, likmes lieluma un laimesta attiecību saistību. Pretējā gadījumā varētu rasties iespējamība, ka spēļu zāļu darbinieki darbā iegūtās zināšanas izmanto ļaunprātīgos nolūkos ne vien ārpus tiešo darba pienākumu pildīšanas pie sava darba devēja, bet arī citās azartspēļu organizētāju spēļu zālēs.

Tiesa nav iedziļinājusies un ir tikai vispusīgi vērtējusi atbildētājas argumentāciju par to, ka azartspēļu spēlēšana ārpus darba laika var ietekmēt darba devēja reputāciju. Tiesa nav ņēmusi vērā arī apstākli, ka Smiltene ir maza pilsēta, ka gan SIA /Nosaukums A/ spēļu zāle, gan SIA /Nosaukums D/ spēļu zāle, kurā spēlēja prasītāja, atrodas burtiski pretī viena otrai. Atbildētāja uzskata, ka ir nepieļaujami, ka darbinieks, beidzot savu maiņu spēļu zālē, var doties pāri ielai un spēlēt spēļu automātus konkurentu spēļu zālē jau kā apmeklētājs.

Aizliegums azartspēļu organizētāju darbiniekiem spēlēt azartspēles ir noteikts ne vien SIA /Nosaukums A/, bet arī citiem azartspēļu organizētājiem. Tādēļ, lai tiesa varētu pilnvērtīgi izanalizēt pārkāpuma būtību, tai ir jāņem vērā tas, kādā nozarē ir nodarbināts darbinieks un to, ka jau pirms darba uzsākšanas darbinieks ir informēts par azartspēļu nozarē pastāvošo darba specifiku.

Atbildētāja nepiekrīt tiesas apgalvojumam par to, ka nav redzams, ka atbildētāja būtu izvērtējusi notikušā apstākļus. Atbildētāja ir izvērtējusi gan prasītājas saņemto paskaidrojumu, faktiskos apstākļus, saņemto informāciju par prasītājas atrašanos spēļu zālē /Nosaukums D/, spēļu automātu spēlēšanu, iesaistīšanos incidentā, kura atrisināšanai piesaistīta Valsts policija, pārkāpuma būtību, gan arī prasītājas attieksmi pret darbu kopumā, iepriekš izdarītos pārkāpumus un saņemtos paskaidrojumus, taču normatīvie tiesību akti neuzliek par pienākumu darba devējam visus šos aspektus norādīt darba līguma uzteikumā. Darba devējam zināmā informācija par prasītājas iesaistīšanos incidentā, kura atrisināšanai 2015.gada 14.decembrī spēļu zālē /Nosaukums D/ tika piesaistīti Valsts policijas pārstāvji, ne vien spēļu zālēs apsardze, pamatoti raisa bažas par prasītājas attieksmi un morālo stāju.

Atbildētāja 2016.gada 22.februāra uzteikumā ir norādījusi uz faktiskajiem apstākļiem, kādēļ darba devējs ir uzteicis ar prasītāju noslēgto darba līgumu. Kā arī atbildētāja pievienoja lietai dokumentu kopijas, kas ir uzteikuma pamatā. Tiesa tendenciozi nav vērtējusi nedz prasītājas darba devējam iesniegto 2016.gada 8.februāra paskaidrojumu, lietas faktiskos apstākļus, nedz arī tiesas sēdē prasītājas apstiprināto, ka 2015.gada 14.decembrī prasītāja ir atradusies spēļu zālē /Nosaukums D/ un spēlējusi spēļu automātus.

Apelācijas sūdzībā atbildētāja norādījusi, ka tiesas pieņemtais spriedums ir pilnībā nepamatots un prettiesisks, tādēļ atzīstot uzteikumu par spēkā neesošu, tiesa kļūdaini ir atzinusi par atbilstošiem arī prasītājas prasījumus par vidējās izpeļņas piedziņu un atjaunošanu darbā.

Rakstveida paskaidrojumā par apelācijas sūdzību (l.l.87) prasīja norādījusi, ka apelācijas sūdzību neatzīst. Prasītājai 2016.gada 23.janvārī tika paziņots lēmums izbeigt darba tiesiskās attiecības, bet paskaidrojumu atbildētāja pieprasīja sniegt tikai 2016.gada 2.februārī. Tiesā iesniegtos darba kārtības noteikumus prasītāja pirmo reizi redzēja, iepazīstoties ar lietu. SIA /Nosaukums

A/ savā datorsistēmā var sastādīt, mainīt, grozīt un uzrādīt datumus, kādi viņiem ir izdevīgi. Prasītāja norāda, ka tiesas sēdē nav teikusi, ka nav redzējusi pielikumu Nr.1, kurā ir minēts pārkāpumu saraksts. Šajā pārkāpumu sarakstā minētās darbības attiecas tikai uz spēļu zāli /Nosaukums A/. Apelācijas sūdzībā kļūdaini norādīts, ka pārkāpumus prasītāja ir veikusi no 2009.gada 10.septembra līdz 2015.gada beigām, jo prasītāja strādāt sākusi SIA /Nosaukums A/ tikai no 2011.gada 1.septembra.

Atbildētājas SIA /Nosaukums A/ pārstāves /pers. G/ un /pers. H/ apelācijas sūdzību uzturēja uz tajā minētajiem argumentiem un apsvērumiem, prasību neatzina. Paskaidroja, ka prasītāja tika atstādināta no darba, jo bija izdarījusi pārkāpumu, kas azartspēļu nozarē tiek uzskatīts par vienu no būtiskākajiem, kas arī bija pamats pieņemt lēmumu uzteikt darbu. Iepriekšējā pieredze lika uzņēmumam rīkoties un atstādināt darbinieci, uzzinot par notikušo, jo darbinieka rīcībā ir ievērojamas naudas summas. Ar saviem pienākumiem prasītāja bija iepazīstināta. Uzņēmumā ir kvalitātes vadības sistēmas rokasgrāmata, ko apstiprina uzņēmuma vadība ar drošu elektronisku parakstu, kas pieejama visiem darbiniekiem. Katram darbiniekam ir pienākums sekot līdzi izmaiņām darba kārtības noteikumos, lietišķās etiķetes noteikumos, kuras tiek ievietotas iekšējā uzņēmuma portālā. Uzskata, ka aizliegums spēlēt azartspēles nav nesamērīgs ierobežojums, jo ir vienošanās, ka darbiniekam jābūt ar nevainojamu reputāciju. Šāda aizlieguma pamatā ir ētiski apsvērumi, nozares asociācijas biedru vienošanās, ka notiek apmaiņa ar informāciju. Nosakot aizliegumu, ņemti vērā apsvērumi, ka darbiniekiem ir zināms, kā iegūt laimestu, darbiniekiem ir lielāks atkarības izveidošanās risks.

Tiesas sēdē prasītāja /pers. F/ apelācijas sūdzību neatzina un prasību uzturēja uz tajā minētajiem argumentiem un apsvērumiem. Paskaidroja, ka labi saprot, ka darba devēja zālēs nevar spēlēt, to arī nekad nav darījusi. Nav sapratusi, ka to nedrīkst darīt arī citās zālēs. Līdz notikušajam nekad iepriekš nav spēlējusi un to nevēlas darīt turpmāk. Cita uzņēmuma spēļu zālē atradusies pirmo reizi kolēģes personīgu iemeslu dēļ, nevis devusies tur, lai spēlētu. Par notikušo darba devējam bija zināms arī pirms atstādināšanas, bet iepriekš norādīts, ka paskaidrojumus nevajag.

Motīvu daļa

Tiesa, uzklausījusi lietas dalībnieku paskaidroto, iepazinusies ar lietas materiāliem, izvērtējusi pierādījumus lietā, uzskata, ka prasība ir pamatota un apmierināma.

Apelācijas instances tiesa atzīst pirmās instances tiesas spriedumā ietverto pamatojumu par pareizu, pilnībā pietiekamu un pievienojas tam (Civilprocesa likuma 432.panta piektā daļa).

Apelācijas instances tiesa izskata lietu tādā apjomā, kā norādīts apelācijas sūdzībā, tiesa vērtē tos apstākļus, apsvērumus, iebildumus, kurus savā apelācijas sūdzībā norādījusi SIA /Nosaukums A/ (Civilprocesa likuma 426.pants).

Tiesa atzīst, ka apelācijas sūdzībā minētie iebildumi nav pamats pretēja vai atšķirīga sprieduma taisīšanai.

2011.gada 1.septembrī starp SIA /Nosaukums A/ un /pers. F/ noslēgts darba līgums (l.l.5). /pers. F/ pieņemta darbā par bārmeni un spēļu zāles pārraugu bārā - spēļu zālē /adrese/.

Nav strīda par faktu, ka savā no darba brīvajā laikā naktī no 2015.gada 14.decembra uz 15.decembri /pers. F/ atradusies cita azartspēļu organizētāja spēļu zālē /Nosaukums B/", /adrese/ un spēlējusi spēļu automātu.

2016.gada 23.janvārī /pers. F/ nav pielaista pie darba SIA /Nosaukums A/.

2016.gada 2.februārī darba devējs izdevis rīkojumu atstādināt /pers. F/ no darba (l.l.8). Rīkojumā norādīts, ka prasītāja atstādināta no darba, par atstādināšanas laiku neizmaksājot darba samaksu, pamatojoties uz Darba likuma 58.panta trešo daļu sakarā ar saņemto informāciju par /pers. F/ atrašanos spēļu zālē /Nosaukums B/", nekorektu uzvedību attiecībā uz spēļu zāles personālu un spēļu automātu spēlēšanu naktī no 2015.gada 14.decembra uz 2015.gada 15.decembri, pamatojoties uz Darba kārtības noteikumos noteikto aizliegumu spēlēt azartspēles, tā kā darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm (piem., materiālo vērtību un skaidras naudas pieejamība, liela apjoma konfidenciālas informācijas pieejamība, darba devēja prestižs u.c.).

2016.gada 22.februārī izdots un /pers. F/ paziņots darba līguma uzteikums (l.l.11), norādot, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas 2016.gada 10.martā atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktam, jo darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, naktī no 2015.gada 14.decembra uz 2015.gada 15.decembri darbiniece atradusies spēļu zālē /Nosaukums B/", /adrese/ un spēlējusi spēļu automātus, kas ir pārkāpums, pamatojoties uz Darba kārtības noteikumu pielikumā Nr.1 uzskaitīto pārkāpumu sarakstu, kas nosaka aizliegumu spēlēt azartspēlēs.

Pirmās instances tiesa pamatoti atzinusi par spēkā neesošu 2016.gada 2.februāra SIA /Nosaukums A/ rīkojumu par /pers. F/ atstādināšanu no darba.

Darba likuma 58.pants noteic, ka atstādināšana no darba ir ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu. Panta trešā daļa noteic, ka darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Augstākās tiesas Senāta 2010/2011.gada tiesu prakses apkopojumā lietās par individuālajiem darba strīdiem atzīts, ka atstādināšana no darba nav disciplinārsods par kādu konkrētu pārbaudītu un pierādītu darbinieka pārkāpumu, bet gan darba devējam atvēlēts preventīvs līdzeklis iespējamu interešu apdraudējumu novēršanai.

Atbilstoši juridiskajā literatūrā norādītajam darbinieka atstādināšana var notikt arī tad, ja darba devējs ir konstatējis tā darbā nopietnus pārkāpumus, taču vēl nav pietiekamu pierādījumu, lai darbinieku atbrīvotu no amata, bet darbinieka neatstādināšana varētu traucēt patiesības noskaidrošanai vai varētu radīt citus zaudējumus uzņēmumam (*Ingus Gailums. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata, Rīga, 2003., 102.lpp*).

Lai tiesa izvērtētu rīkojuma par atstādināšanu tiesiskumu, tai ir jākonstatē likumā noteiktā un rīkojumā norādītā faktiskā situācija jeb jākonstatē atstādināšanas tiesiskais un faktiskais pamats, apstākļi, kas tos pierāda. Tātad darba devējs var atstādināt darbinieku tad, ja tā darbā konstatēti kādi pārkāpumi un darbinieka turpmākā atrašanās darba vietā un darba pienākumu izpilde var aizskart darba devēja likumīgas, pamatotas tiesības, apdraudēt tā intereses vai var traucēt noskaidrot patiesību darba devējam būtiskā jautājumā.

Apelācijas sūdzības iesniedzēja iebildusi, ka prasītāja pārkāpusi noteikto darba kārtību, izdarījusi pārkāpumu, kas azartspēļu nozarē ir viens no būtiskākajiem, atstādināšana notikusi uz laiku, kamēr notiek apstākļu noskaidrošana, lai nepieļautu, ka darbinieka rīcība var uzņēmuma interesēm radīt kaitējumu. Rīkojumā par atstādināšanu norādītas darba devēja intereses, kurām varētu kaitēt darbinieces pielaišana pie darba - materiālo vērtību un skaidras naudas līdzekļu pieejamība, liela apjoma konfidenciālas informācijas pieejamība, darba devēja prestižs.

Tiesa uzskata, ka darba devējs nav pierādījis 2016.gada 2.februāra rīkojuma par /pers. F/ atstādināšanu no darba tiesiskumu un pamatotību.

Pirmkārt, prasītāja norādījusi, ka darba devējam jau iepriekš bija zināms par notikušo spēļu zālē /Nosaukums B/", bet paskaidrojums par to netika pieprasīts. Iebilstot pret šo faktu, darba devējs nav pierādījis, kad no SIA /Nosaukums D/ saņemta rīkojumā norādītā informācija par notikušo, vai tā tiešām saņemta tikai vairāk kā mēnesi pēc notikuma.

Otrkārt, darba devēja pārstāves tiesas sēdē norādīja uz spēļu zāles darba specifiku, nepieciešamību nodrošināt darba nepārtrauktību, kas liedzis veikt nekavējošu darbinieces atstādināšanu, tādējādi apstiprinot prasītājas norādīto, ka darba devējam jau iepriekš bija zināms par notikušo, kas nav bijis šķērslis atļaut darbiniecei veikt darba pienākumus.

Minētie fakti apliecina, ka darba devējs nekavējoši pēc iespējamā pārkāpuma neatstādināja darbinieci un apliecina arī to, ka tam nebija nepieciešama nekavējoša darbinieces atstādināšana ar nolūku sargāt darba devēja mantu, informāciju un prestižu. Tiesa arī nesaskata sakaru starp darba devēja norādīto /pers. F/ nodarījumu, iespējamo nekorekto uzvedību pret citas spēļu zāles personālu un spēļu automātu spēlēšanu citā spēļu zālē, kas turklāt noticis pusotru mēnesi pirms atstādināšanas un iespējamo atbildētājas norādīto darba devēja mantas, naudas un informācijas apdraudējumu.

Tiesas ieskatā nav pierādīts arī otrs iemesls atstādināšanai no darba - nepieciešamība noskaidrot kādus notikušā apstākļus, savākt pierādījumus par pārkāpumu.

Darba devējs paskaidrojumu no /pers. F/ saņēmis 2016.gada 8.februārī, bet darbs viņai uzteikts 22.februārī. Turklāt tiesas ieskatā tikai nepieciešamība iegūt paskaidrojumu no darbinieka nav pietiekams pamats viņa atstādināšanai no darba, neizmaksājot darba algu.

Darba devējs jau rīkojumā par atstādināšanu norādījis, ka ir saņemta informācija no SIA /Nosaukums D/ par notikumu, kuru tas uzskatījis par darbinieces pārkāpumu. Tiesā nav pierādījumu, ka darba devējam bija nepieciešamība noskaidrot un tas noskaidroja vēl kādus apstākļus, savāca vēl kādus pierādījumus par notikušo.

Tiesa uzskata, ka nav pierādīts arī atbildētājas norādītais apsvērums - darbinieces pieļautais būtiskais darba kārtības noteikumu pārkāpums, kam argumentus tiesa min turpmāk, analizējot uzteikuma pamatotību.

Tiesa arī norāda, ka atstādināšana no darba nav sods par pārkāpumu, kamdēļ, pat ja pārkāpums būtu pieļauts, neesot konstatētiem likumā noteiktajiem atstādināšanas priekšnoteikumiem, atstādināšana no darba nav tiesiska un pamatota.

Darba likuma 58.panta sestā daļa noteic, ka darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbinieks atstādināts no darba.

Tā kā nav strīda par to, ka rīkojumā par atstādināšanu minēti iemeslu dēļ darba devējs /pers. F/ nepielaida pie darba jau 2016.gada 23.janvārī, par to nesagatavojot un neizsniedzot rakstveida rīkojumu, tiesa secina, ka nepielaišana pie darba arī nav tiesiska. Atbilstoši Darba likuma 74.panta otrās daļas nosacījumiem šādā gadījumā darba devējs darbinieku nenodarbina (dīkstāve), bet darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu.

Līdz ar to par pamatotu atzīstams pirmās instances tiesas spriedums, aprēķinot un piedzenot no atbildētājas par labu prasītājai darba samaksu, ko veido atlīdzība par dīkstāvi par laika periodu no 2016.gada 23.janvāra līdz 1.februārim 241,49 EUR (Darba likuma 74.panta otrā daļa) un vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku no 2016.gada 2.februāra jeb no nepamatotas atstādināšanas no darba laiku (Darba likuma 58.panta ceturtā daļa).

Pirmās instances tiesa pamatoti atzinusi par spēkā neesošu 2016.gada 22.februāra SIA /Nosaukums A/ darba līguma uzteikumu un atjaunojusi /pers. F/ darbā SIA /Nosaukums A/ par bārmeni un spēļu pārraugu spēļu zālē /adrese/.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts paredz darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Uzteikuma apstrīdēšanas gadījumā, lai konstatētu uzteikuma tiesiskumu, darba devējam ir jāpierāda (Darba likuma 125.pants), pirmkārt, ka darbinieks ir pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, otrkārt, ka pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla un, treškārt, ka pārkāpums ir būtisks. Tiesa uzskata, ka darba devējs vispār nav pierādījis pārkāpuma izdarīšanu. Turklāt nav arī pierādījumu, ka darba devējs būtu vērtējis uzteikumā norādītā pārkāpuma (azartspēļu spēlēšana) raksturu, nav vērtējis kā un kādas negatīvas sekas šis pārkāpums radījis vai varēja radīt uzņēmumam, tā vietā norādot, ka jebkurā gadījumā azartspēļu spēlēšana ir būtisks pārkāpums, tādējādi arī apstiprinot tiesas iepriekš konstatēto, ka arī periodā, kad darbiniece tika atstādināta no darba, citus apstākļus darba devējam nebija nepieciešams noskaidrot un tie netika noskaidroti.

Tiesa atzīst, ka darba devējs SIA /Nosaukums A/ nav pierādījis /pers. F/ būtisku darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumu.

Tiesa konstatē, ka darba kārtības noteikumos visu prasītājas nodarbinātības periodu iekļauts aizliegums darbiniekam "spēlēt azartspēles" (l.l.36).

Nav strīda, ka darba kārtība uzņēmumā tiek noteikta, darba kārtības noteikumiem pievienojot arī darba devēja sastādītu pārkāpumu sarakstu, kurā precizēti darbinieka uzvedības noteikumi. Tiesai nav pamata apšaubīt SIA /Nosaukums A/ apelācijas instances tiesā iesniegto darba kārtības noteikumu 1.pielikumu, kas bija spēkā /pers. F/ pieņemšanas laikā no 2011.gada 17.janvāra (l.l.101-102) jeb pārkāpumu sarakstu par tām darbībām, kuras darba devējs definējis kā pārkāpumu, ja

tās pieļauj Joker spēļu zālēs strādājošie bārmeņi un spēļu zāļu pārraugi, proti, tajā laikā darba devējs kā pārkāpumu bija noteicis "spēļu automātu spēlēšanu darba laikā un ārpus darba laika darba vietā, citās Joker spēļu zālēs, kā arī citu azartspēļu organizētāju spēļu zālēs". No 2014.gada 28.oktobra šis pārkāpums definēts kā "azartspēļu automātu/ interaktīvo azartspēļu spēlēšana" (l.l.112), bet uz norādītā darbinieces pārkāpuma izdarīšanas laiku atbilstoši lietā esošajam 2015.gada 29.aprīlī sastādītajam un darba devēja apstiprinātajam pārkāpumu sarakstam (l.l.37) kā pārkāpums norādīta "azartspēļu spēlēšana".

Tiesas ieskatā nav apšaubāms darba devēja apgalvotais, kam faktiski piekrīt arī darbiniece, ka viņai bija nodrošināta iespēja iepazīties ar darba kārtības noteikumiem un grozījumiem tajos, ievērojot kārtību uzņēmumā, ka šie noteikumi pieejami ikdienā elektroniskā versijā uzņēmuma kvalitātes sistēmas rokasgrāmatā.

Turklāt /pers.F/parakstītajā darba līgumā apņēmusies ievērot darba kārtības noteikumus (l.l.5), 2015.gada 21.oktobra vienošanās ar parakstu apstiprinot, ka ir iepazinusies ar kvalitātes vadības sistēmas rokasgrāmatu, darba kārtības noteikumiem, lietišķās etiķetes noteikumiem un saistošām darba aizsardzības instrukcijām un visus iepriekš minētos dokumentus un to iespējamos grozījumus nākotnē atzīst par sev saistošiem (l.l.6). Tātad tiesai nav šaubu, ka darbiniece bija iepazinusies un viņai bija zināmi darba kārtības noteikumi un tiem pievienotais pārkāpumu saraksts, kuros laika periodā, kad noticis norādītais incidents 2015.gada 14., 15.decembrī bija iekļauts aizliegums "spēlēt azartspēles" un definēts pārkāpums "azartspēļu spēlēšana".

Taču tiesa piekrīt pirmās instances tiesas viedoklim, ka darba devējam visi liegumi, kas attiecas uz darbinieku, ir jāizsaka skaidri un darbiniekam saprotami, tātad nepārprotami. Darbiniekam ir tiesības zināt savas tiesības, tātad darba devējam ir pienākums informēt darbinieku ar tiesībām un pienākumiem uzņēmumā.

Juridiskajā literatūrā norādīts, ka, "lai darbiniekam varētu pārmest līguma vai darba kārtības pārkāpšanu, to noteikumiem ir jābūt precīziem un saprotami formulētiem un darbiniekam zināmiem" (*V.Slaidiņa, I.Skultāne. Darba tiesības, Zvaigzne ABC, 2011, 125.lpp.*).

Tā kā darba kārtības noteikumi atbilstoši Darba likuma 55.panta nosacījumiem paredz noteikumus, kas regulē darba organizāciju, kārtību uzņēmumā, ko paredz arī SIA /Nosaukums A/ darba kārtības noteikumi un tiem pievienotais pārkāpumu saraksts, nav pamata uzskatīt, ka darbiniecei, iepazīstoties ar šiem noteikumiem, būtu bijis jāsaprot, ka aizliegums spēlēt azartspēles attiecināms arī uz viņas no darba brīvo laiku un uz citu azartspēļu organizētāju zālēm, kazino vai interaktīvajām azartspēlēm. Darbiniekam nav jāveic darba kārtības noteikumu paplašināta tulkošana, ievērojot kādu iepriekš noteikumos iekļautu, bet no tiem izņemtu aizliegumu.

Turklāt tiesa piekrīt pirmās instances tiesas spriedumā paustajam viedoklim, ka šāds aizliegums darbiniecei vispār spēlēt azartspēles, ja tas kā konkrēts, nepārprotams aizliegums būtu ietverts darba kārtības noteikumos, nav tiesisks un tamdēļ nav spēkā esošs atbilstoši Darba likuma 6.panta nosacījumiem.

Darba likuma 6.pants noteic, ka nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Tātad Darba likuma 6.pants aizliedz darba devējam pasliktināt darbinieka tiesisko stāvokli. Tā ir vispārēja norma, kas ietver vienu no darba tiesisko attiecību pamatprincipiem, kas atzīts judikatūrā (*Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 23.aprīļa lēmums lietā SKC-675/2010*), ko atbilstoši Civilprocesa likuma 5.panta sestās daļas nosacījumiem ņem vērā tiesa. Konkrētas tiesiskās attiecības, kas izriet no šī pamatprincipa, reglamentē Darba likuma attiecīgie panti. Pastāvot strīdam par kāda darba devēja noteikuma tiesiskumu, lai pārbaudītu, vai darba devējs ir ievērojis darba tiesību pamatprincipu, kas vērsts uz darbinieka tiesību aizsardzību, ir nepieciešams noskaidrot, vai darba devēja darbības nav pretrunā arī ārējo normatīvo aktu prasībām.

Darba likuma 54.pants paredz, ka darba kārtības noteikumi nosaka darba kārtību uzņēmumā. Tātad šādā kārtībā darba devējs var paredzēt uzvedības un citus noteikumus, kuri pēc darba devēja ieskata ir jāievēro darbiniekiem darba pienākumu pildīšanas laikā un darba vietā.

Darba likuma 55.pants precizē, kādus vispārīgus nosacījumus darba devējs paredz darba kārtības noteikumos. Aizliegums spēlēt azartspēles cita uzņēmuma spēļu zālē darbinieka brīvajā laikā neatbilst likumā paredzētajiem darba kārtības noteikumos iekļaujamiem noteikumiem (darba laika sākums, beigas, pārtraukums, darba nedēļas ilgums; darba laika organizācija uzņēmumā; darba samaksa; atvaļinājuma piešķiršanas kārtība; darba aizsardzības pasākumi uzņēmumā; darbinieku uzvedības noteikumi un citi noteikumi, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā).

Tiesa neapšauba darba devēja tiesības aizliegt darbiniekiem spēlēt azartspēles darba laikā un spēlēt azartspēles darba vietā, jo šāds nosacījums atbilst Darba likuma 55.panta otrās daļas 6.punktā paredzētajām darba devēja tiesībām noteikt darbinieka uzvedības noteikumus uzņēmumā. Taču darba devējs darba kārtības noteikumos nevar ierobežot un reglamentēt darbinieka brīvā laika pavadīšanu.

Darba likuma 141.pants noteic, ka atpūtas laiku jeb laiku, kad darbiniekam nav jāveic darba pienākumi, darbinieks var izlietot pēc saviem ieskatiem visplašākajā veidā. Lai arī šī norma nav absolūta un darba specifikas dēļ var būt zināmi aprobežojumi vai neērtības, kas norādīts judikatūrā (*Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 13.janvāra spriedums lietā SKC-247/2010*), aizliegums spēlēt azartspēles konkurenta spēļu zālē nav šāds ar ikdienas darba pienākumu izpildi nesaraujami saistīts, darba pienākumu izpildei, uzņēmuma parastās darba gaitas nodrošināšanai nepieciešams aprobežojums.

Šis aizliegums tiesas ieskatā nav arī tiesību teorijā norādītais darbinieka blakus pienākums, kuru var uzlikt darba devējs un kurš jāpilda darbiniekam papildus darba pienākumiem, kurš izriet "tieši no likuma un daļēji no darba tiesisko attiecību personiskā un ilgtermiņa rakstura", kas ir neizpaušanas pienākums, šķēršļu, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto gaitu uzņēmumā novēršana un zaudējumu novēršanas un mazināšanas pienākums, kas ir veselības pārbaužu veikšanas pienākums, informēšanas un atskaites - norēķinu pienākums un konkurences ierobežojums (*V.Slaidiņa, I.Skultāne. Darba*

tiesības, Zvaigzne ABC, 2011, 87.-92.lpp.).

Lai darba devējs varētu noteikt kādu aizliegumu darbiniekam ārpus darba laika un darba vietas, lai varētu pieprasīt kādu brīvā laika pavadīšanas ierobežojumu, ierobežojot darbinieka personiskās tiesības brīvā laika pavadīšanā, tam ir jābūt likumiskam un tiesiski pamatotam.

Azartspēļu un izložu likums, kura mērķis ir nodrošināt sabiedrības interešu un spēlētāju tiesību aizsardzību Latvijas Republikā, atļauj spēlēt azartspēles un piedalīties izlozēs visām astoņpadsmit gadu vecumu sasniegušām personām, ievērojot noteiktus izņēmumus, kad azartspēļu rīkotājs personu var neielaist spēļu zālē vai kazino. Tātad likums nenoteic, ka azartspēļu spēlēšana valstī vispār būtu pretlikumīga darbība.

Ne minētais likums, ne saskaņā ar to izdotie Ministru kabineta noteikumi, kas reglamentē azartspēļu organizēšanu, uzraudzību, kontroli, spēlētāju un apmeklētāju reģistrācijas, identitātes pārbaudes, datu apstrādes un citus noteikumus, nesatur aizliegumu azartspēļu organizētāja darbiniekiem spēlēt azartspēles.

Azartspēļu un izložu likums noteic atsevišķas azartspēļu organizētāja amatpersonām un darbiniekiem izvirzāmās prasības. Proti, azartspēļu organizētāja padomes un valdes locekļiem un revidentiem izvirzāmās prasības - nevainojamu reputāciju un tiesības veikt komercdarbību (9.pants), azartspēļu organizēšanas vietas vai par interaktīvo azartspēļu organizēšanu atbildīgai personai izvirzāmās prasības - rīcībspēja, persona netiek turēta aizdomās, apsūdzēta vai notiesāta par noziedzīgu nodarījumu, pret to nav izbeigts kriminālprocess uz nereabilitējoša pamata (30., 51.pants). Likuma 36.pants noteic, ka azartspēļu organizētājs cita starpā ir atbildīgs par iesaistītā personāla kompetenci un profesionalitāti, kas arī ir vienīgās ar speciālo likumu darbiniekiem izvirzītās prasības.

Tātad secināms, ka ārējie normatīvie akti nenoteic ierobežojumus azartspēļu organizētāja darbiniekiem no darba brīvajā laikā spēlēt azartspēles cita azartspēļu organizētāja kazino vai spēļu zālē, vai spēlēt interaktīvās azartspēles. Un tā kā likumdevējs nav noteicis šādu personas tiesību ierobežojumu, nesaskatot šāda ierobežojuma leģitīmu mērķi, darba devējs nevar uzņemties šo funkciju un, izvirzot par mērķi pasargāt citus spēlētājus vai konkurentus no zinoša spēlētāja iespējamas veiksmes, kā arī pasargāt darbinieku no iespējamas azartspēļu atkarības, tādējādi arī pasargājot sevi no iespējama azartspēļu atkarīga darbinieka iespējami nodarīta kaitējuma, noteikt likumā neparedzētu aizliegumu personas brīvā laika pavadīšanai.

Tiesas ieskatā darba devēja azartspēļu aizlieguma apsvērumi nav tieši saistāmi ar darbinieka kompetenci un profesionalitāti. Azartspēļu spēlēšana ārpus darba vietas un darba laika, turklāt, kā tas noticis šajā gadījumā, tikai vienu reizi, nekādi neietekmē darbinieka kompetenci jeb viņa lietpratību, zināšanas, pieredzi, izpratni vai darbinieka profesionalitāti jeb profesionālo meistarību.

Darba devējs nav norādījis un tiesai nav zināmas kādas citas valstī, Eiropas Savienībā vai pasaulē esošas tiesību normas, kas saturētu aizliegumu spēļu zāles darbiniekiem spēlēt azartspēles un būtu piemērojamas izskatāmajā lietā.

Atbildētāja norādījusi uz cita azartspēļu organizētāja līdzīga rakstura aizliegumu, kas noteikts interaktīvo spēļu dalībniekiem, taču tas tiesas ieskatā nevar kalpot kā pierādījums aizlieguma tiesiskumam, tas arī nav pierādījums šāda aizlieguma vispāratzītam, vispārzināmam raksturam, kas turklāt, ievērojot publiskā informācijas telpā pieejamās ziņas, neatbilst faktiskajai situācijai, piemēram, citās Eiropas Savienības valstīs.

Atbildētāja noteiktā aizlieguma pamatošanai izvirzījusi argumentu, ka darba devējs centies mazināt darbinieka azartspēļu atkarības risku, ko veicina ilgstoša uzturēšanās darba laikā azartspēļu organizēšanas vietā, kuras izkārtojums, atmosfēra un specifika veidota, lai klienti, abstrahējoties no realitātes, varētu atpūsties un izklaidēties, bet, atrodoties šādā vidē arī ārpus darba laika, darbinieks var nespēt atšķirt realitāti no izklaides.

Tiesa neapšauba atbildētāja apgalvoto, ka, ievērojot darba specifiku, azartspēļu zāļu darbinieki patiešām ir pakļauti augstākam azartspēļu atkarības riskam. Tiesa arī neapšauba darba devēja pienākumu rūpēties par savu darbinieku interesēm, lai pēc iespējas samazinātu iespējamās negatīvās sekas, ko var radīt nodarbinātība šajā nozarē.

Taču, kā tiesa norādījusi iepriekš, likumdevējs nav noteicis azartspēļu spēlēšanas ierobežojumus noteiktam personu lokam - spēļu organizētāju darbiniekiem, kamdēļ tos noteikt nav tiesīgs arī darba devējs. Savukārt darba devēja rūpes par darbinieku tiesībām un interesēm ir veicamas likuma ietvaros, tai skaitā, veicot darbinieku informēšanu, izglītošanu, audzināšanu un tamlīdzīgas darbības, nevis darbinieku sodot.

Spēkā esošais Darba likums precīzi atrunā darbinieka un darba devēja pienākumus attiecībā uz komercnoslēpuma neizpaušanu (83.pants), kamdēļ nav pamatots arguments, ka aizliegums spēlēt azartspēles būtu nepieciešams, lai mazinātu darba devēja komercnoslēpuma izpaušanas risku.

Lai gan atbildētāja izvirzījusi argumentu, tomēr nav pamatojusi, kā darbinieka rīcība, spēlējot spēļu automātu citā spēļu zālē ārpus darba laika, kas kā pārkāpums norādīts uzteikumā, grauj darba devēja prestižu, tā reputāciju.

Tiesa arī piekrīt atbildētājas viedoklim, ka tā darbojas specifiskā nozarē. Ņemot vērā šo apstākli, likumdevējs speciālā likumā - Azartspēļu un izložu likumā un saskaņā ar to izdotā virknē Ministru kabineta noteikumu detalizēti reglamentējis šīs nozares darbības kārtību.

Kā tiesa jau norādījusi iepriekš, speciālais likums noteic, kādas prasības izvirzāmas spēļu zāļu darbiniekiem, neparedzot aizliegumu spēlēt azartspēles no darba brīvajā laikā un ārpus darba vietas.

Tiesa nevar atzīt par tiesisku darba devēja rīcību, pretēji normatīvajiem aktiem pasliktinot darbinieka tiesisko stāvokli, kā atlaišanas pamatu nosakot tādu darbinieka darba kārtības noteikumu pārkāpumu, ko darba devējs noteicis pretēji normatīvos aktos paredzētajiem, pretēji darba devēja kompetencē ietilpstošajām tiesībām, pilnvarām.

Tiesai nav saprotams, kā darbotos darba devēja aizliegums, brīvā laika pavadīšanas ierobežojums darbiniekam, ja tas nav noteikts ar likumu, kā darba devējs varētu kontrolēt kādas personas (šajā gadījumā - darbinieka) brīvā laika izmantošanu - spēlēšanu cita spēļu organizatora spēļu zālē, kazino vai spēlēšanu interaktīvi, ja, piemēram, Ministru kabineta noteikumi Nr.771 "Kazino apmeklētāju reģistrācijas un kazino apmeklētāju reģistrā iekļaujamās informācijas apstrādes kārtība" noteic, ka ziņas no kazino apmeklētāju reģistra, kas izveidots atbilstoši informācijas sistēmu drošības noteikumiem un personas datu apstrādes sistēmas aizsardzības obligātajām prasībām, ir tiesīgas saņemt tikai tiesībaizsardzības iestādes un citas institūcijas normatīvajos aktos paredzētajos gadījumos un noteiktā kārtībā pēc to rakstiska pieprasījuma. Cits spēļu organizētājs nav ne tiesībaizsardzības iestāde, ne cita institūcija, kurai normatīvos aktos paredzētas tiesības saņemt ziņas par kazino apmeklētājiem. Noteikumos arī nav paredzēta iespēja spēļu organizatoriem apmainīties ar ziņām par spēlētājiem.

Konstatējot, ka uzteikums nav tiesiski pamatots, saskaņā ar tiesas spriedumu tas atzīstams par spēkā neesošu (Darba likuma 124.pants), bet darbinieks atjaunojams iepriekšējā darbā.

Darba likuma 126.pants noteic, ka darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Tā kā lietā netiek apšaubīta vidējās izpeļņas aprēķināšanas metodika, tās matemātiskais aprēķins (Darba likuma 75.pants), tā kā darba devējs nav norādījis kādu citu vidējās izpeļņas apmēru, kuru pārbaudīt tiesai, tā pilnībā pievienojas pirmās instances tiesas argumentiem attiecībā par vidējās izpeļņas 2432,62 EUR, kurā iekļauts arī piespieda darba kavējums sakarā ar pretlikumīgu atstādināšanu no darba, piedziņu.

Darba likuma 127.pants noteic, ka pēc darbinieka lūguma tiesa var noteikt, ka spriedums par darbinieka atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par visu darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu, izpildāms nekavējoši. Šādas tiesības paredz arī Civilprocesa likuma 205.panta pirmās daļas 2.punkts. Sprieduma nekavējošu izpildi noteikusi pirmās instances tiesa, kam apelācijas sūdzībā iebildumi nav izteikti. Līdz ar to, ņemot vērā darbinieces izteikto lūgumu, ievērojot ilgstošo laika periodu, kad darbiniece netika nodarbināta un nesaņēma darba algu jeb nepieciešamos iztikas līdzekļus, tiesa par pamatotu atzīst sprieduma izpildes nekavējošu noteikšanu.

Apmierinot prasību, no atbildētāja SIA /Nosaukums A/ par labu valstij piedzenama valsts nodeva 332,04 EUR, no kuras samaksas ceļot prasību bija atbrīvota prasītāja, un piedzenami ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 8,30 EUR (Civilprocesa likuma 42.pants).

Vadoties pēc Civilprocesa likuma 189.-192., 432., 434.panta, tiesa

N O S P R I E D A:

apmierināt /pers. F/ prasību un:

1) atzīt par spēkā neesošu SIA /Nosaukums A/ 2016.gada 2.februāra rīkojumu par /pers. F/ atstādināšanu no darba;

2) atzīt par spēkā neesošu SIA /Nosaukums A/ 2016.gada 22.februāra darba līguma uzteikumu;

3) atjaunot /pers. F/ darbā SIA /Nosaukums A/ par bārmeni un spēļu zāles pārraugu spēļu zālē /adrese/;

4) piedzīt no SIA /Nosaukums A/, reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/, par labu /pers. F/, personas kods /personas kods/, darba samaksu 2674,11 EUR (divi tūkstoši seši simti septiņdesmit četri eiro 11 centi), ko veido atlīdzība par dīkstāvi laika periodā no 2016.gada 23.janvāra līdz 1.februārim 241,49 EUR un vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu laikā no 2016.gada 2.februāra līdz 2016.gada 2.maijam 2432,62 EUR, no šīs summas ieturot un nomaksājot likumos noteiktos nodokļu maksājumus;

5) piedzīt no SIA /Nosaukums A/ par labu valstij valsts nodevu 332,04 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 8,30 EUR.

Spriedums daļā par atjaunošanu darbā un darba samaksas piedziņu izpildāms nekavējoties.

Spriedums daļā par tiesas izdevumu piedziņu izpildāms labprātīgi 10 (desmit) dienu termiņā no sprieduma stāšanās likumīgā spēkā.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā Augstākās tiesas Civillietu departamentā Civilprocesa likuma 451., 452.pantā minētajos gadījumos, iesniedzot kasācijas sūdzību Vidzemes apgabaltiesā 30 (trīsdesmit) dienu laikā no pilna sprieduma sastādīšanas datuma - 2016.gada 29.jūlija.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese Z.CERA

Tiesnese S.BAKMANE

Tiesnese E.DRIBA