Lietas arhīva Nr. C-4988-17/24
ECLI:LV:RLPT:2017:1204.C29498817.4.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2017.gada 4.decembrī

Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesa
tiesnese Inese Ušakova
ar sekretāru Gerhardu Rimko,
piedaloties prasītāja /pers. A/ pārstāvim /pers. B/,
atbildētājas /nosaukums/ pārstāvim /pers. C/,
atklātā tiesas sēdē 2017.gada 14.novembrī izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret /nosaukums/ par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu par piespiedu kavējuma laiku.

Aprakstošā daļa

[1] 2017.gada 29.augustā /pers. A/ (prasītājs) cēlis prasību Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā pret /nosaukums/ (atbildētāja) par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Prasībā norādīti tālāk minētie argumenti.

2017.gada 28.jūlijā prasītājs saņēmis darba devējas – atbildētājas 2001.gada 1.augustā noslēgtā darba līguma Nr.94 (darba līgums) uzteikumu (Nr.PERS-UZT/2017/23) (uzteikums). Darba līguma uzteikums izteikts sakarā ar 2017.gada 18.jūnijā konstatēto Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punkta pārkāpumu saskaņā ar Darba likuma 103.panta pirmās daļas 1.punktu.

Uzteikumā norādītie fakti nav saistīti ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punkta hipotēzi. Ievērojot Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punktā noteikto, norma sāk darboties, kad darbinieks veic darba pienākumus un darbinieks ir alkohola, narkotisko vai toksiska reiburna stāvoklī.

Prasītājs darba pienākumus darba devējas atbildētājas veiktās pārbaudes laikā neveica, jo pārbaude tika veikta pirms prasītāja maiņas darba laika sākuma. Prasītājs strādā pirmajā maiņā un 18.jūnijā bija noteikts darba laiks no plkst.9.17, bet alkohola pārbaude veikta plkst.9.12, t.i., ārpus darba laika.

Pārbaudē nav konstatēts alkohola reibums.

Uzteikums pamatots ar 2017.gada 18.jūnijā veikto pirmsreisa pārbaudi alkohola ietekmes un reiburna noteikšanai, kurā konstatēts, ka prasītājs darbā ieradies alkohola reiburna stāvoklī un alkohola koncentrācija izelpotajā gaisā sastādījusi 0,23 promiles. Veicot atkārtotu medicīnisko pārbaudi alkohola ietekmes (koncentrācijas) noteikšanai valsts SIA "Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs", alkohola koncentrācija izelpotajā gaisā sastādīja 0,26 promiles, bet asinīs 0,38 promiles. Pārbaudes rezultātus prasītājam neizsniedza, jo abus eksemplārus paņēma atbildētāja. Pamatojoties uz šiem rezultātiem, darba devējs pieņēma, ka prasītājs atradies alkohola reiburna stāvoklī.

Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtību noteic Ministru kabineta 2008.gada 2.jūnija noteikumi Nr.394 "Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība" (noteikumi Nr.394). Valsts SIA "Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs" ir noteikumu 1.pielikumā noteiktā ārstniecības iestāde, kura personai var konstatēt iespējamo vielu ietekmi, veicot medicīnisko pārbaudi.

Saskaņā ar noteikumu Nr.394 29.punktu medicīniskās pārbaudes protokolā detalizēti apraksta rezultātus, kas iegūti, veicot šajos noteikumos noteiktās darbības, un apstiprina vienu no šajā punktiem norādītiem pārbaudītās personas stāvokļiem, t.sk., apstiprinājumu, ka ir konstatēts alkohola reibums.

Atbilstoši Medicīniskās tehnoloģijas metodes apraksta "Alkohola, narkotisko, psihotropo un toksisko vielu ietekmes noteikšanas medicīniskās pārbaudes" 1.4.3.punkta atzinuma alkohola reibums tiek konstatēts, ja alkohola koncentrācija asinīs pārsniedz 1 promili.

Tādejādi atbildētājai nebija tiesiska pamata izbeigt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punktu un saskaņā ar Darba likuma 124.pantu prasītājs ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā.

Darba likuma 126.pantā ir paredzēta darbinieka, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā saskaņā ar tiesas spriedumu, tiesības saņemt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Prasītāja vidējās izpeļņas apmērs par laika periodu no 2017.gada janvāra līdz 2017.gada jūnijam sastāda 1 303,72 EUR. Konkrēta piedzenamā summa tiks precizēta.

Prasītājs lūdzis atzīt darba devēja – atbildētājas uzteikumu prasītājam par spēkā neesošu, atjaunot prasītāju iepriekšējā darba vietā, noteikt, ka atbildētājai ir jāatjauno prasītājs darbā /nosaukums/ un pienākums izmaksāt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, noteikt, ka spriedums par darbinieka atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku izpildāms nekavējoties.

Prasība pamatota ar Darba likuma 122., 124., 126.pantu, 127.panta pirmo daļu.

[2] 2017.gada 5.oktobrī atbildētāja iesniegusi paskaidrojumus.

Prasības pieteikumu neatzīst un uzskata par nepamatotu.

Ievērojot Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punktu, lietā nepastāv strīds, ka 2017.gada 18.jūnijā prasītājam plkst.9:10 un plkst.9:28 veiktas pirmsreisa alkohola ietekmes pārbaudes. Pirmajā mērījumā alkohola koncentrācija izelpotajā gaisā konstatētas 0,34 promiles jeb 0,29 promiles (kļūdas gradācija), otrajā mērījumā alkohola koncentrācija izelpotajā gaisā konstatētas 0,28 promiles jeb 0,23 promiles (kļūdas gradācija). Veicot medicīnisko pārbaudi alkohola ietekmes (koncentrācijas) noteikšanai valsts SIA "Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs", alkohola koncentrācija izelpotajā gaisā prasītājam sasniegusi 0,28 promiles, alkohola koncentrācija asinīs – 0,38 promiles.

Strīds ir par to, vai atbildētāja pamatoti uzteikusi darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punktu.

Prasītājs kļūdaini uzskata, ka pirmsreisa alkohola ietekmes pārbaude nav notikusi darba laikā. Prasītājs nav ņēmis vērā 2013.gada 13.novembra

Darba samaksas nolikuma Nr.INA-NOT/2013/10 "Par sabiedriskā transporta vadītāju darba algu un piemaksām" 10.3.1.apakšpunktā un 2.tabulā noteikto regulējumu, no kura izriet, ka /transportlīdzekļa/ vadītājam papildu pamatdarbam vadītāja darba laikā ieskaita un apmaksā pirmsreisa alkohola un citu apreibinošo vielu ietekmes un veselības stāvokļa pārbaudes laiku (5 minūtes) un laiku /transportlīdzekļa/ pieņemšanai pirms darba laika sākuma (12 minūtes vasaras periodā un 17 minūtes ziemas periodā). Līdz ar to, ja prasītājam no parka bija jāizbrauc plkst.9:17, tad par viņa darba laiku tiek uzskatīts un darba laikā tiek ieskaitīts arī laiks pirmsreisa alkohola un citu apreibinošo vielu ietekmes un veselības stāvokļa pārbaudei un laiks /transportlīdzekļa/ pieņemšanai pirms maiņas sākuma jeb laiks no plkst.9:00. Tādejādi saskaņā ar iekšējo normatīvo aktu, ar kuru prasītājs ir iepazīstināts, prasītājam tiek noteikts un darba laikā ieskaitīts 17 minūšu sagatavošanās laiks pirms izbraukšanas maršrutā noteiktā laika.

Ievērojot Darba likuma 52.pantu un 53.panta pirmo daļu, prasītāja ierašanās darbā un došanās veikt pirmsreisa alkohola ietekmes pārbaudi jau pati par sevi liecina, ka prasītājs ir uzsācis darba pienākumu pildīšanu, no kuriem ticis atstādināts konstatētās alkohola koncentrācijas izelpojamā gaisā dēļ.

Darba tiesiskās attiecības starp prasītāju un atbildētāju primāri regulē pušu starpā noslēgtais darba līgums un darba devēja iekšējie normatīvie akti – /transportlīdzekļa/ vadītāja amata apraksts un Darba kārtības noteikumi Nr.INA-NOT/2008/16 (darba kārtības noteikumi).

Atbilstoši darba kārtības noteikumu 6.12.punktam darba devējs uzsaka darba līgumu darbiniekam, kurš vada D1, D, D1E, DE, TRAM un /transportlīdzekļa/ kategorijai atbilstošus transportlīdzekļus, ja alkohola koncentrācija vai narkotisko, psihotropo, toksisko vai citu apreibinošo vielu koncentrācija pārsniedz 0,2 promiles attiecībā uz pirmsreisa pārbaudi.

Nav pamatots prasītāja arguments, ka alkohola reibuma stāvoklis darbiniekam konstatējams tikai tad, ja alkohola koncentrācija pārsniedz 1 promili, kā tas norādīts Nacionālā veselības dienesta mājas lapā pieejamā publiskā dokumentā.

Tā kā Darba likums neparedz alkohola, narkotisko, psihotropo un toksisko vielu ietekmes noteikšanas medicīniskās pārbaudes kārtību, kādā konstatējams alkohola reibuma stāvoklis, tad stāvokli, kurā atbilstoši iekšējiem normatīvajiem aktiem nav pieļaujama darba līguma turpināšana, atbilstoši kompetencei atbildētāja ir noteikusi darba kārtības noteikumu 6.12.punktā.

Prasītājs ar iekšējiem normatīvajiem aktiem ir iepazīstināts, līdz ar to atzīstams, ka puses ir vienojušās, ka par alkohola reibuma stāvokli Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punkta izpratnē sabiedriskā transportlīdzekļa vadītājiem ir atzīstama alkohola koncentrācija izelpojamā gaisā no 0,2 promilēm, kas var tikt konstatēts ar alkometru.

Atbildētāja nodrošina sabiedriskā transporta pakalpojumus /vieta/ teritorijā, tādēļ nav pieļaujama situācija, kad darbinieks atrodas darbā vai veic savus pienākumus alkohola reibumā. Atbildētājai ir pienākums nodrošināt darba drošību, ceļu satiksmes drošību un neapdraudēt pasažieru drošību, dzīvību un veselību, nepieļaujot sabiedrības darbinieku atrašanos alkohola reibumā.

Prasītājam, ierodoties darbā alkohola reibuma stāvoklī, ir pietiekošs pamats darba līguma uzteikumam, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar prasītāja uzvedību ar jau iepriekš līdzīga rakstura pārkāpumu, kad 2016.gada 27.decembrī prasītājam alkohola koncentrācija izelpojamā gaisā sastādījusi 0,17 promiles, asinīs – 0,10 promiles, sakarā ar ko 2017.gada 2.janvārī izdots rīkojums par disciplinārsoda piemērošanu prasītājam, izsakot rājienu.

Prasītāja amata pienākumi ir norādīti /transportlīdzekļa/ vadītāja amata apraksta 7.12.punktā un 8.2.punktā, kā arī darba kārtības noteikumu 6.1. un 6.3.2.punktā.

Ievērojot Darba likuma 101.panta otro daļu, atbildētājs pieprasījis prasītāja paskaidrojumus, un saskaņā ar Darba likuma 101.panta trešo daļu, ievērojot prasītāja atrašanos pārejošā darbnespējā, darba līgumu uzteicis mēneša termiņā no pārkāpuma atklāšanas dienas.

[3] Tiesas sēdē prasītāja pārstāvis /pers. B/ iesniedza prasības precizējumus par vidējās izpeļņas aprēķinu, kurā, ievērojot Darba likuma 75.panta otro daļu, lūgts piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku 4 362,82 EUR apmērā pirms nodokļu nomaksas. Pārstāvis prasību uzturēja uz tajā norādītiem argumentiem.

Tiesas sēdē atbildētājas pārstāvis /pers. C/ prasību neatzina. Lūdza noraidīt.

Motīvu daļa

[4] 2001.gada 1.augustā starp prasītāju kā darbinieku un atbildētāju kā darba devēju noslēgts darba līgums Nr.94, saskaņā ar kuru prasītājs pieņemts darbā /transportlīdzekļa/ vadītāja amatā. Darba tiesisko attiecību sākums - 2001.gada 1.augusts. Darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku (lietas 10.-12.lapa).

2011.gada 21.septembrī starp prasītāju un atbildētāju noslēgta vienošanās par grozījumiem darba līgumā. Saskaņā ar vienošanās 3.1.punktu prasītājs apņēmies izpildīt darba pienākumus, saskaņā ar šo līgumu, darbinieka amata aprakstu, darba devēja darba instrukcijām, darba kārtības noteikumiem u.c. dokumentiem, kas reglamentē darbinieka pienākumus un, ar kuriem viņš pienācīgā kārtā iepazīstināts. Vienošanās noslēgumā prasītājs apliecinājis, ka ar darba kārtības noteikumiem, amata aprakstu, darba instrukciju un darba koplīgumu iepazinies un tos sapratis. Darba līguma otru eksemplāru saņēmis. (lietas 10.-12.lapa).

2017.gada 18.jūnijā plkst. 9:10, veicot pirmsreisa pārbaudi alkohola ietekmes un reibuma noteikšanai, prasītājam ar vertificētu portatīvo izelpojamā gaisa kontroles aparātu AlcoQuant 6020 Plus konstatētas 0,29 promiles (0,34 promiles ar kļūdas gradāciju) (lietas 31.lapa).

2017.gada 18.jūnijā plkst.9:28, veicot atkārtotu pirmsreisa pārbaudi alkohola ietekmes un reibuma noteikšanai, prasītājam ar vertificētu portatīvo izelpojamā gaisa kontroles aparātu AlcoQuant 6020 Plus konstatētas 0,23 promiles (0,28 promiles ar kļūdas gradāciju) (lietas 31.lapa).

2017.gada 18.jūnijā sagatavots norīkojums par prasītāja atstādināšanu no darba alkohola koncentrācijas izelpotajā gaisā dēļ Nr.F937 (lietas 30.lapa).

2017.gada 18.jūnijā plkst.9:43 prasītājam veikta alkohola ietekmes (koncentrācijas) noteikšanas pārbaude valsts SIA "Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrā", par ko sagatavots medicīniskās pārbaudes protokols Nr.3347 (lietas 28.lapa). Veicot pārbaudi alkohola klātbūtnes konstatēšanai izelpojamā gaisā ar portatīvo izelpojamā gaisa kontroles aparātu AlcoQuant 6020 plkst.9:45 konstatēta 0,26 promiles (0,31 promiles ar kļūdas gradāciju) un plkst.10:02 konstatētas 0,23 promiles (0,28 promiles ar kļūdas gradāciju) (lietas 29.lapa). Savukārt, noņemot asins paraugu plkst.9:50, atrasts alkohols 0,38 promiles (lietas 28.lapa).

Ievērojot norādīto pārbaužu rezultātus, 2017.gada 21.jūnijā atbildētāja sagatavojusi darba līguma uzteikumu Nr.PERS-UZT/2017/23 (darba līguma uzteikums), saskaņā ar kuru atbildētāja prasītājam paziņojusi par darba līguma uzteikšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punktu, nosakot, ka saskaņā ar Darba likuma 103.panta pirmās daļas 1.punktu darba līgums ar prasītāju tiek izbeigts nekavējoties.

Uzteikuma pamatojumā norādīts, ka prasītājs ieradies darbā reibuma stāvoklī un alkohola koncentrācija izelpotajā gaisā sastādījusi 0,23 promiles. Veicot atkārtotu medicīnisko pārbaudi alkohola ietekmes (koncentrācijas) noteikšanai valsts SIA "Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs", alkohola koncentrācija izelpotajā gaisā sastādījusi 0,26 promiles, alkohola koncentrācija asinīs sastādījusi 0,38 promiles.

Prasītājs darba uzteikumu saņemšanu 2017.gada 28.jūlijā plkst.12:52 apliecinājis ar savu parakstu (lietas 9.lapa).

[5] Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punkts noteic, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz

apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisko, organizatorisko, tehnoloģisko vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, gadījumā, ja darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī.

Prasītājs, ceļot prasību tiesā par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā, norādījis, ka, pirmkārt, alkohola pārbaude nav veikta darba laikā, veicot darba pienākumus, otrkārt, prasītājam nav konstatēts reibuma stāvoklis, un, treškārt, atbildētāja nav ievērojusi Darba likuma 103.panta pirmās daļas 1.punktu, proti, darba līguma uzteikuma termiņu.

Darba likuma 101.panta pirmā daļa noteic gadījumus, kādiem iestājoties darba devējam ir tiesības nevis pienākums uzteikt darba līgumu. Kā tas atzīts tiesu praksē, tad darba devējam, vienojoties ar darbinieku, nav tiesību paplašināt likumā doto uzskaitījumu, taču ir tiesības konkretizēt to piemērošanas gadījumus *(skat. Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa. Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu. Tiesu prakses apkopojums. Augstākā tiesa. 2004.gada decembris, 4.lapa)*

Lai arī civilprocesā darbojas sacīkstes princips, tomēr attiecībā uz darba strīdiem Darba likuma 125.pants nosaka izņēmumu no tā, proti, darba devēja pierādīšanas pienākumu. Minētais izriet no principa, ka darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, kas attiecas arī uz lietas izskatīšanu tiesā (*sal. Eiropas Savienības tiesas 2010.gada 25.novembra spriedums (otrā palāta) lietā C-429/09 par lūgumu sniegt prejudiciālo nolēmumu) (skat. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 26.oktobra spriedumu lietā Nr.SKC-921/2011).*

Līdz ar to atbildētājai ir jāpierāda, ka viņa ir ievērojusi darba līguma uzteikšanas kārtību un, ka darba līguma uzteikums atbilst Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punktam.

[6] Darba līguma uzteikuma kārtības neievērošana vai pārkāpšana var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, taču ne katra atsevišķa darba devēja pienākuma nepildīšana vai neievērošana pati par sevi izraisa minētās sekas *(skat. Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa. Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu. Tiesu prakses apkopojums. Augstākā tiesa. 2004.gada decembris, 8.lapa)*

Darba likuma 101.panta trešā daļa noteic, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4.vai 5.punkta noteikumiem, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai laiku, kad viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Kā konstatēts iepriekš, tad darba līguma uzteikumu atbildētāja sagatavojusi 2017.gada 21.jūnijā. Tā kā no 2017.gada 27.jūnija līdz 2017.gada 6.jūlijam prasītājam ar ģimenes ārstes /pers. K/ izsniegto darbnespējas lapu A ar reģistrācijas Nr. /numurs/ bija noteikta pārejoša darbnespēja (lietas 24.lapa), kas, kā to apliecina ģimenes dakteres /pers. K/ sagatavotā darbnespējas lapa B ar reģistrācijas Nr./numurs/, turpinājusies līdz 2017.gada 28.jūlijam, kad prasītājam bija jāstājas darbā (lietas 25.lapa), tad atbildētāja uzteikumu prasītājam izsniegusi 2017.gada 28.jūlijā plkst.12:52.

Pie šādiem apstākļiem tiesa konstatē, ka, sagatavojot un izsniedzot darba līguma uzteikumu prasītājam, atbildētāja ir ievērojusi Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteikto termiņu.

Tiesas ieskatā prasītāja tiesas sēdē sniegtais arguments, ka līdz pārejošās darbnespējas laika sākumam prasītājs turpinājis pildīt savus darba pienākumus atbilstoši darba līgumam, nenozīmē, ka atbildētāja, uzsakot darba līgumu, nav ievērojusi Darba likuma 101.panta trešajā daļā vai 103.panta pirmajā daļā noteikto termiņu. No lietas materiāliem redzams, ka saskaņā ar Darba likuma 58.panta trešo daļu prasītājs 2017.gada 18.jūnijā ar norīkojumu atstādināts no darba līdz 2017.gada 19.jūnijam turpmāko norīkojumu saņemšanai (lietas 30.lapa). Līdz ar to, līdz uzteikuma saņemšanai prasītājam bija pienākums atrasties darbā un turpināt pildīt savus darba pienākumus, lai saņemtu darba līgumā pielīgto samaksu. Strīds par to, ka prasītājs par nostrādāto laiku nebūtu saņēmis darba samaksu, nav.

Darba likuma 101.panta otrā daļa noteic, ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.

Atbildētāja lietas materiāliem pievienojusi prasītāja 2017.gada 18.jūnija rakstveida paskaidrojumu, kurā prasītājs norādījis, ka vakar (tiesas piezīme - 2017.gada 17.jūnijā) izlietojis divas alus pudeles (lietas 32.lapa). Ar to atbildētāja formāli Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikto pienākumu pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu ir izpildījusi. Tāpat no darba līguma uzteikuma redzams, ka, pieņemot lēmumu par uzteikuma izteikšanu, atbildētāja cita starpā ir ņēmusi vērā prasītāja sagatavoto rakstveida paskaidrojumu un norādījusi apstākļus, kas bijuši par pamatu darba līguma uzteikumam atbilstoši Darba likuma 102.pantam.

Ievērojot norādīto, tiesa konstatē, ka atbildētāja ir ievērojusi Darba likumā noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību.

[7] Izšķirot strīdu, ir jāizvērtē izšķiramā dzīves gadījuma juridiski nozīmīgie apstākļi (faktiskais sastāvs), pamatojoties uz tiesību normas sastāva pazīmēm, lai noskaidrotu, vai konkrētais faktiskais sastāvs ir viens no normas sastāva gadījumiem *(skat. Juridiskās metodes pamati. 11 soļi tiesību normu piemērošanā. Rakstu krājums profesora Meļķiša E. zinātniskā redakcijā. Rīga: BO SIA ,,Ratio iuris" 2003, 26.lapa, arī Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015.gada 4.septembra spriedumu lietā Nr.SKC-2441/2015).*

Darba līguma uzteikums pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punktu, proti, darbinieks, veicot darbu ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī.

No minētās tiesību normas izriet, ka darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja, darbinieks ir bijis reibuma stāvoklī, un, tādā stāvoklī veicis darba pienākumus.

Darba likuma 1.pants noteic, ka darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, šis likums un citi normatīvi akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

Saskaņā ar Darba likuma 28.panta otro daļu ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Tiesu judikatūrā nostiprināts, ka darba kārtību uzņēmumā bez koplīgumiem, darba kārtības noteikumiem, darba līguma un rīkojumiem reglamentē arī amatu apraksti, dienesta instrukcijas, dažādi nolikumi un citi uzņēmuma vadības izdoti akti. Līdz ar to jēdziens "darba kārtības un līguma noteikumi" aptver ne tikai atsevišķus darba devēja dokumentus ar šādiem nosaukumiem, bet arī normatīvos aktus, kas regulē atsevišķu profesiju pārstāvju pienākumus darbā *(skat. Augstākās tiesas Senāta 2012.gada 24.augusta spriedums lietā Nr.SKC-1041/2012, līdzīgi arī Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 21.novembra spriedums lietā Nr.C28275916).*

Lietā nav strīda par to, ka prasītājs ar darba līgumu uzņēmies veikt /transportlīdzekļa/ vadītāja pienākumus saskaņā ar darba līgumu un darba devējas – atbildētājas iekšējiem darba kārtības noteikumiem, to starpā, ar /transportlīdzekļa/ vadītāja amata aprakstā (amata apraksts) (lietas 34.-54.lapa), darba kārtības noteikumos (lietas 57. – 70.lapa), darba samaksas nolikumā Nr.INA-NOT/2013/10 "Par sabiedriskā transporta vadītāja darba algu un piemaksām" (darba samaksas nolikums) (lietas 74. – 78.lapa) nostiprinātiem noteikumiem.

Amata apraksta 4.punktā paredzēts, ka alkohola un citu apreibinošo vielu ietekmes un veselības stāvokļa pārbaudes /transportlīdzekļa/ vadītājs

veic apmaksātajā darba laikā, bet ne ātrāk un ne vēlāk par šajā amata aprakstā norādīto laiku.

Saskaņā ar amata apraksta 5.1.5.punktu /transportlīdzekļa/ vadītāja amata pienākums ir ierasties darbā savlaicīgi saskaņā ar dienas norīkojumu sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā, paredzot laiku /transportlīdzekļa/ sagatavošanai, ekipējuma pārbaudei un pirmsreisa pārbaudei [..].

Atbilstoši amata apraksta 5.2.1.punktam /transportlīdzekļa/ vadītāja pienākums pirms izbraukšanas maršrutā ir iziet pirmsreisa pārbaudi pie feldšera ne ātrāk kā 30 minūtes pirms darba laika sākuma, kas norādīts dienas norīkojumā [..] /transportlīdzekļa/ vadītājs, kuram nav veikta pirmsreisa pārbaude, pie darba netiek pielaists. [..]

Darba kārtības noteikumu 6.5.punktā noteikts, ka, lai nodrošinātu darba drošību, ceļu satiksmes drošību un neapdraudētu pasažieru drošību, dzīvību un veselību, nekaitētu paša un trešo personu interesēm, darba devējs veic alkohola koncentrācijas noteikšanu izelpotajā gaisā pārbaudes [..] sabiedriskā transporta vadītājiem, citiem darbiniekiem, kuru darba pienākumos ietilpst transportlīdzekļa vadīšana [..]. Turklāt atbilstoši minēto noteikumu 6.6.punktam darbiniekiem pirmsreisa pārbaude ir jāveic obligāti [..] darba devēja iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

Konkrēta kārtība un secība, kāda notiek alkohola koncentrācijas noteikšana izelpotajā gaisā noregulēta darba kārtības noteikumu 6.7., 6.9., 6.10. 6.11.punktā.

Saskaņā ar Darba kārtības noteikumu 2.2.punktu darbinieks uzsāk pildīt darba pienākumus tikai pēc darba līguma noslēgšanas un iepazīšanās ar darba kārtības noteikumiem, darba drošības noteikumiem, darbinieka amata aprakstu un citiem darbinieka pienākumus regulējošiem iekšējiem normatīvajiem aktiem. Darbinieka iepazīšanos ar minētajiem tiesību aktiem apliecina darbinieka paraksts saskaņā ar darba devēja noteikto kārtību.

Nedz prasības pieteikumā, nedz tiesas sēdē prasītājs nav norādījis, ka iekšējie darba kārtības noteikumi un amata apraksts viņam nav bijuši zināmi. Gluži pretēji, tiesa novērtējot prasītāja argumentus, ar kādiem prasītājs pamatojis savu viedokli, kādēļ alkohola pārbaude nav notikusi darba laikā, secina, ka prasītājs ir bijis informēts un viņam ir bijuši zināmi darba vietas iekšējie normatīvie akti. Šo apstākli apliecina arī prasītāja parakstītā veidlapa par iepazīšanos ar darba kārtības noteikumiem un grozījumiem Darba kārtības noteikumos 2012.gada 24.janvārī (lietas 72.lapa) un ar amata aprakstu - 2017.gada 11.maijā (lietas 56.lapa).

Ņemot vērā arī to, ka saskaņā ar Darba samaksas nolikuma 10.3.punktu papildu pamatdarbam vadītāja darba laikā ieskaita un apmaksā pirmsreisa un pēcreisa alkohola un citu apreibinošos vielu ietekmes un veselības stāvokļa pārbaudes laiku, tiesa atzīst, ka prasītājs ir bijis informēts, ka pienākums veikt alkohola koncentrācijas noteikšanas pārbaudi ietilpst viņa amata pienākumos.

Secīgi tiesa atzīst, ka pirmsreisa alkohola lietošanas pārbaude konkrētajā situācijā ir uzskatāma par darba pienākumu veikšanu darba laikā Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punkta izpratnē.

Judikatūrā, atsaucoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punktu, vairākkārt ir norādīta atsauce uz juridiskajā literatūrā pausto viedokli, ka darba likums neparedz nekādas reibuma pakāpes gradācijas – galvenais ir fakts – reibuma stāvoklis, kas jākonstatē, nosūtot personu uz pārbaudi vai sastādot aktu *(skat. Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis&Liberte"., Darba likums ar komentāriem. 2010., 195.lapa, Staune G., Piedzērušos var atlaist nekavējoties. Komersanta Vēstnesis, 2007.21.februāris, Nr.8, arī Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 21.novembra spriedums lietā Nr.C28275916)*

Kā pamatu atbrīvošanai no darba pienākumu pildīšanas Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punkts noteic reibuma stāvokli, nevis alkohola ietekmi. Darba likuma neparedz kārtību, kādā būtu konstatējama reibuma esamība. Taču tiesa atzīst, ka tas, vai darbinieks ir vai nav uzskatāms par bijušu reibuma stāvoklī ir atkarīgs no vairākiem faktoriem, proti, no darba amata, darba specifikācijas, darba pienākumiem u.tml. Konkrētajā gadījumā, prasītājs ir sabiedriskā transporta vadītājs, kura pienākums, pildot darba pienākumus, ievērot ceļu satiksmes noteikumu, neapdraudēt savu un pasažieru drošību, dzīvību un veselību. Tādēļ tiesas ieskatā, lai konstatētu, vai prasītājs ir vai nav bijis alkohola reibumā ir vērtējams caur tādu prizmu, vai prasītājs 2017.gada 18.jūnijā, ierodoties darbā bija spējīgs un drīkstēja pildīt savu galveno darba pienākumu – vadīt sabiedriskā transporta līdzekli.

No medicīniskās terminoloģijas puses, tiesa konstatē, ka alkohola reibums iestājas personai, kurai alkohola koncentrācija asinīs ir virs 0,05 promilēm un atkarībā no tā, cik liels ir promiļu daudzums konkrētās personas asinīs, var atšķirties personas reibuma pakāpes (sal. http://medicine.lv/raksti/alkoholisms_pme, http://www.vm.gov.lv/images/userfiles/phoebe/ministrija_sabiedribas_lidzdaliba_ab75e1a6c38b637dc22573d800293aaa/alkohols_28092011.pdf).

Veselības ministrijas mājas lapā sniegtajā informatīvajā materiālā norādīts, ja alkohola koncentrācija autovadītāja asinīs ir no 0,2 – 0,5 promilēm, tad vadītājs vairs nevar precīzi uztvert kustīgus gaismas avotus. Rodas grūtības telpas vērtējumā. Pieaug drosme riskanti braukt. Sekas: nav iespējams precīzi novērtēt attālumu līdz pretimbraucošām automašīnām; riskantāka braukšana, piemēram, pārdroša apdzīšana, distances neievērošana. (skat. http://www.vm.gov.lv/images/userfiles/phoebe/ministrija_sabiedribas_lidzdaliba_ab75e1a6c38b637dc22573d800293aaa/alkohols_28092011.pdf).

Ceļu satiksmes likuma 28.panta pirmās daļas 1.punkta "c" apakšpunkts paredz aizliegumu vadīt transportlīdzekli, ja transportlīdzekļa vadītājam, kas vada D1, D, D1E, DE, TRAM un TROL kategorijai atbilstošus transportlīdzekļus, alkohola koncentrācija asinīs pārsniedz 0,2 promiles.

No Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 149.^{15} pirmās daļas normas juridiskās konstrukcijas izriet, ka transportlīdzekļa vadītājam, kas vada D1, D, D1E, DE, TRAM un TROL kategorijai atbilstošus transportlīdzekļus, alkohola reibums tiek prezumēts, ja izelpotajā gaisā vai asins pārbaudē konstatēta alkohola koncentrācija asinīs pārsniedz 0,2 promiles, bet nepārsniedz 0,5 promiles.

Tiesību doktrīnā atzīst, ka no vienas puses tiesa nav ierobežota pierādījumu vērtēšanā, bet no otras puses tiesai uzlikts pienākums sīki iedziļināties katra pierādījuma būtībā, salīdzinot to ar citiem un piešķirot tiem nozīmi, kādu tie pelna pēc savas iekšējās vērtības *(skat. autoru kolektīvs prof. Torgāna K. zinātniskajā redakcijā. Civilprocesa likuma komentāri. I daļa Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2011., 272.lapa).*

No 2017.gada 18.jūnija valsts SIA "Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centra" medicīniskā pārbaudes protokola Nr.3347 tiesa konstatē, ka prasītājam plkst.9:45 konstatētas 0,26 promiles (0,31 promiles ar kļūdas gradāciju), plkst.10:02 konstatētas 0,23 promiles (0,28 promiles ar kļūdas gradāciju) (lietas 29.lapa). Savukārt, noņemot asins paraugu plkst.9:50, konstatēts alkohols 0,38 promiles (lietas 28.lapa).

No kā tiesa secina, ka neatkarīgi no medicīnas iestādes ārsta slēdzienā norādītā atzinuma, prasītājs pie konstatēto promiļu skaita asinīs, *a priori* nebija pielaižams pie sabiedriskā transportlīdzekļa vadīšanas.

Saskaņā ar noteikumu Nr.394 28.1.punktu medicīniskās pārbaudes protokola atzinumā alkohola ietekme tiek norādīta, ja alkohola koncentrācija pārbaudāmās personas asinīs pārsniedz 0,5 promiles (ieskaitot) vai tam atbilstošu koncentrāciju citā bioloģiskā vidē. Savukārt noteikumu 29.punkts kā atzinuma veidu pieļauj arī reibuma stāvokļa konstatēšanu.

Šajā gadījumā tiesa atzīst, ka apstāklim, kad atzinumā nav slēdziens – konstatēts reibuma stāvoklis, nav izšķirošas nozīmes, jo būtisks ir promiļu apmērs, kuru gadījumā prasītājam ir vai nav pieļaujama darba pienākumu pildīšana.

Ceļu satiksmes likuma un Latvijas Administratīvā pārkāpuma kodeksa izpratnē sabiedriskā transportlīdzekļa vadītājam, ja viņa asinīs konstatēto promiļu skaits pārsniedz 0,2 promiles ir atzīstams reibuma stāvoklis, jo šādā stāvoklī transportlīdzekļa vadīšana ir aizliegta.

Līdz ar to tiesa uzskata, ka prasītājam kā ceļu satiksmes dalībniekam un transportlīdzekļa vadītājam šie noteikumi bija jāzina, turklāt tādi tie ir ietverti arī darba kārtības noteikumu 6.12.punktā, kas paredz, ka darba devējs uzsaka darba līgumu darbiniekam, ja alkohola koncentrācija vai narkotisko, psihotropo, toksisko vai citu apreibinošo vielu koncentrācija [..] no 2012.gada 1.janvāra attiecībā uz transporta līdzekļa vadītājiem, kas vada

D1, D, D1E, DE, TRAM un TROL kategorijai atbilstošus transportlīdzekļus pārsniedz 0,2 promiles (ieskaitot) attiecībā uz pirmsreisa pārbaudi [..], ja to ir konstatējusi ārstniecības iestāde saskaņā ar medicīniskās pārbaudes protokolu.

Novērtējot pierādījumus savstarpējā sakarībā, tiesa cita starpā, konstatē neprecizitātes attiecībā uz prasītāja sniegtajiem paskaidrojumiem par izdzertā alkohola daudzumu, jo paskaidrojumos atbildētājai prasītājs norādījis, ka izdzēris divas pudeles alu (lietas 32.lapa), savukārt medicīniskās pārbaudes laikā sniedzis informāciju, ka izdzertais alkohola daudzums bijis 1,5 litri alus.

Ņemot vērā norādīto, tiesa atzīst, ka ar medicīniskās pārbaudes protokolu konstatētais promiļu daudzums asinīs, kas pārsniedzis 0,2 promiles ir uzskatāms par alkohola reibuma stāvokli Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punkta izpratnē. Līdz ar to darba līguma uzteikums atzīstams par pamatotu.

Pie šādiem apstākļiem tiesa atzīst, ka mērķis nodrošināt sabiedriskā transporta satiksmes drošību, pasargāt pasažieru un citu ceļa satiksmes dalībnieku drošību, dzīvību un veselību ir samērīgs ar tām prasībām, kādas ir izvirzītas sabiedriskā transporta vadītājiem. Prasītājam šīs prasības bija jāzina un bija pienākums tās ievērot. Tādēļ tiesa nekonstatē apstākļus, kas varētu būt par pamatu darba līguma uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.

[8] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 42.panta jēgu un būtību un 43.panta pirmās daļas 1.punktu, tiesas izdevumus uzņemas valsts.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 189. – 195.pantu, tiesa

nosprieda

/pers. A/ prasību pret /nosaukums/ par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu par piespiedu kavējuma laiku – noraidīt.

Spriedumu var pārsūdzēt apelācijas kārtībā 20 dienu laikā Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā, iesniedzot apelācijas sūdzību Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā.

Tiesnese I.Ušakova