Lietas arhīva Nr.CA-0575-18/32
ECLI:LV:RAT:2018:0221.C33371117.4.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2018.gada 21.februārī

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese Inese Strelča
tiesnese Olita Blūmfelde
tiesnese Ligita Gavare
ar tiesas sēžu sekretāri Daci Indāni,
piedaloties prasītājai /pers. E/,
prasītājas pārstāvei zvērinātai advokātei Guntai Putņai,
atbildētājas pārstāvim zvērinātam advokātam Haraldam Narbutam,

atklātā tiesas sēdē Rīgā, Brīvības bulvārī 34, izskatīja civillietu /pers. E/ prasībā pret Rīgas pirmsskolas izglītības iestādi „Zvaniņš" par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējumu, atlīdzības piedziņu par morālo kaitējumu sakarā ar /pers. E/ apelācijas sūdzību par Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2017.gada 3.oktobra spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] 2017.gada 25.janvārī /pers. E/ (turpmāk arī prasītāja) cēla tiesā prasību pret Rīgas pirmsskolas izglītības iestādi „Zvaniņš" (turpmāk arī atbildētāja) par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, morālā kaitējuma kompensāciju.

Prasība pamatota ar Darba likuma 7., 29., 122., 124., 126., 127.pantu.

[1.1] Prasības pieteikumā, kurš vēlāk arī tika papildināts ar jauniem prasījumiem ietverti šādi prasījumi un lūgumi: atzīt par spēkā neesošu atbildētājas 2016.gada 27.decembra darba līguma uzteikumu prasītājai; atjaunot prasītāju darbā par pirmsskolas izglītības skolotāju ar darba algu 0,85 no slodzes; piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai darba samaksu par darba piespiedu kavējuma laiku 4 757,43 *euro*, piedzīt no atbildētājas morālo kompensāciju par atšķirīgas attieksmes aizliegumu pārkāpumu 1 155 *euro*, spriedumu daļā par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par visu darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu izpildīt nekavējoties; piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai tiesāšanās izdevumus to faktiskajā apmērā.

[1.2] Prasības pieteikumā norādīts, ka 2007.gada 22.oktobrī starp prasītāju un atbildētāju noslēgts darba līgums Nr.61, un prasītāja tika pieņemta darbā par pirmsskolas izglītības skolotāju. 2016.gada 27.decembrī prasītājai tika izsniegts darba līguma uzteikums un ar prasītāju nekavējoties tika izbeigtas darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta nosacījumiem. Uzteikums pamatots ar to, ka prasītāja nespēj kontrolēt, vai visi bērni ir uz vietas, noliedza un nereaģēja uz informāciju par esošo bērnu prombūtni, uzreiz neorganizēja bērna meklēšanu. Uzteikumā norādīts, ka ar savu neuzmanību, pasivitāti un bezdarbību 2016.gada 23.septembrī ar grupas Nr.4 bērniem izveidotajā situācijā prasītāja rīkojās prettiesiski, tādēļ ir zaudējusi grupas vecāku un darba devēja uzticību. Darbība vai bezdarbība, kuras rezultātā netiek ievērotas bērna tiesības, ir uzskatāmas par pretlikumīgām. Visiem bērniem ir tiesības būt aizsargātiem un nepieciešamības gadījumā saņemt nepieciešamo palīdzību. Uzteikumā norādīts, ka prasītāja pārkāpusi darba līguma 2.3 punktu, amata apraksta 6.1., 6.4., 6.6., 6.11., 6.18. un 6.23.punktu, rīkojumu par bērnu dzīvības un veselības aizsardzību, neveicot pirmsskolas skolotājas darba pienākumu - sargāt bērnu veselību un drošību, ko apliecina grupas Nr.4 vecāki. Par 2016.gada 23.septembrī radušos situāciju prasītāja sniedza skaidrojumu pirmsskolas izglītības iestādes vadītājai, savā paskaidrojumā norādot, ka prasītājas grupā, kurai bija jāpiedalās sporta svētkos, bija 11 bērni. Sporta svētku norises vieta tika mainīta trīs stundas pirms pasākuma, un tas nenotika sporta laukumā, bet iestādes gaiteņos. Prasītājas grupas bērni atradās 2.stāvā. Turklāt šajā stāvā abos gaiteņa galos bija arī citu grupu bērni un bērnu vecāki, kas vēroja pasākumu. Vadot stafeti, prasītāja nepamanīja, ka divi bērni neatrodas šajā gaitenī. Kāds no vecākiem paziņoja, ka bērni aizskrējuši aiz gaiteņa stūra. Palūdzot vecākiem pieskatīt pārējos bērnus, prasītāja skrēja lejā pa trepēm un atveda /pers. F/, kurš pateica, ka otrs bērns, /pers. G/, ir aizskrējis uz grupas telpu. Kad prasītāja atveda /pers. F/ pie pārējiem bērniem, tad ieraudzīja, ka /pers. G/ tur uz rokām viņa māte. Uz grupas telpu prasītāja nepaspēja aizskriet, bet tur atradās auklīte, un bērns bija auklītes uzraudzībā. Prasītāja bija pārliecināta, ka bērni no iestādes telpām nevarēja izskriet ārā, jo iestādē visām durvīm ir atslēga, un gaitenī ir dežurante. Attiecībā uz apstākli, ka prasītāja uzreiz nav organizējusi bērnu meklēšanu, norādīts, ka prasītājas uzraudzībā bija vēl deviņi bērni, par kuru drošību arī bija jārūpējas. Prasītāja norāda, ka no uzteikuma teksta un tam pievienotajiem dokumentiem prasītājai nav saprotams, par kādu pārkāpumu prasītāja ir zaudējusi darba devēja uzticību. Prasītāja uzskata, ka atbildētāja nav izvērtējusi pārkāpuma smagumu, nav vērtējusi apstākļus, kādos pārkāpums ir izdarīts. Prasītāja, ievērojot bērnu vecāku viedokli, kas norādīts vecāku 2016.gada 3.oktobra sapulces protokolā, uzskata, ka uzteikuma pamatā ir prasītājas vecums, kas, prasītājas ieskatā, nozīmē, ka atbildētāja ir pārkāpusi atšķirīgas attieksmes aizliegumu, tāpēc prasītāja prasa atlīdzību par morālo kaitējumu triju mēnešu darba algas apmērā.

[2] Atbildētāja tiesai iesniedza rakstveida paskaidrojumu, tajā norādot, ka prasību neatzīst. Cita starpā norādīti šādi apstākļi, uz kuriem pamatoti atbildētājas iebildumi, ka darba devējs savā uzteikumā ir norādījis, ka darbinieka, prasītājas, prettiesiskā rīcība ir izpaudusies kā darba līguma 2.3.punkta, amata apraksta 6.1., 6.4., 6.6., 6.11., 6.18., 6.23.punktu un rīkojuma par bērnu dzīves un veselības aizsardzību Nr.PIZV-16-19-rs prasību pārkāpums. Norādīts arguments, ka uzteikuma tekstā ir norādīta darbinieka faktiskā rīcība, kuru darba devējs atzinis par prettiesisku, un kas izriet no iepriekš minēto darba līguma, amata apraksta un rīkojuma prasību pārkāpuma. Uzsakot darba līgumu, darba devējs ir ņēmis vērā arī darbinieka iepriekš pieļautos pārkāpumus, kas konstatēti pildot darba pienākumus, un darbinieka personiskās īpašības. Atbildētāja norāda, ka uzteikumā ir norādīta konkrēta darbinieka rīcība, kuru atbildētāja novērtēja kā prettiesisku, proti, ka prasītāja neveica pirmsskolas skolotāja darba pienākumu sargāt bērnu veselību un drošību, ko apliecina grupas Nr.4 vecāki; izrādīja savu nespēju kontrolēt, vai visi bērni ir uz vietas, noliedza un nereaģēja uz informāciju par esošo bērnu

prombūtni, uzreiz neorganizējot bērnu meklēšanu. Prasītāja ar savu neuzmanību, pasivitāti un bezdarbību 2016.gada 23.septembrī izveidotajā situācijā ar grupas Nr.4 bērniem ir rīkojusies prettiesiski un tādēļ zaudējusi grupas vecāku un darba devēja uzticēšanos. Atbildētāja norāda argumentu, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots, ka atbildētāja nav pārkāpusi darba līguma uzteikšanas kārtību, līdz ar ko nav pamata darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu. Norādīts arguments, ka ne uzteikuma tekstā, ne citos dokumentos, kas izskatīti, vērtējot darbinieka rīcības tiesiskumu, nav minēts prasītājas vecums, kā pamats nespējai pildīt darba pienākumus. Atbildētāja lūdz piedzīt no prasītājas tiesāšanās izdevumus.

[3] Ar Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2017.gada 3.oktobra spriedumu prasība noraidīta pilnībā.

Pirmās instances tiesa ar lietā esošajiem pierādījumiem nodibināja tālāk norādītos apstākļus, vispirms, ka saskaņā ar 2007.gada 22.februārī starp Rīgas Zolitūdes sākumskolu, kas 2008.gada 1.augustā tika reorganizēta par Rīgas pirmskolas izglītības iestādi „Zvaniņš", un prasītāju noslēgto darba līgumu prasītāja tika pieņemta darbā un nodarbināta pie atbildētājas par pirmsskolas skolotāju.

Tiesa nodibināja, ka atbildētāja 2016.gada 27.decembrī uzteica prasītājai darba līgumu. Darba devēja rakstveida uzteikumā atbildētāja paziņoja prasītājai, ka pušu starpā noslēgtā darba līguma uzteikuma pamatā ir apstākļi, kas saistīti ar prasītājas - kā darbinieces - uzvedību, un tie ir, ka prasītāja, pildot darba pienākumus 2016.gada 23.septembrī, nekontrolēja, vai visi bērni ir uz vietas bērnudārzā rīkotajā pasākumā; noliedza un nereaģēja uz informāciju par bērna prombūtni, uzreiz neorganizēja bērna meklēšanu. Darba devēja uzteikumā norādīts, ka prasītāja, kā darbiniece, veicot darbu, rīkojusies prettiesiski un tādēļ zaudējusi darba devēja uzticību.

Prasītājas apstrīdētajā darba devēja uzteikumā norādīts, ka, darba attiecības ar prasītāju tiek izbeigtas, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, un, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm tiek izbeigtas nekavējoties.

Ar lietas materiālos esošo /pers. J/, kuras dēls /pers. G/ bija izglītojamais bērnudārza 4.grupā, kurā savus skolotājas darba pienākumus veica prasītāja, 2016.gada 26.septembra iesniegumu pirmsskolas izglītības iestādes „Zvaniņš" vadītājai, pirmās instances tiesa nodibināja šādus apstākļus, ka 2016.gada 23.septembrī bērnudārza telpās notikušo sporta svētku laikā, kuru apmeklēja daudz cilvēku, prasītāja pieļāva, ka divi bērni no grupas, kurā audzinātāja bija prasītāja, bez uzraudzības pameta pasākuma norises vietu, un pēc tam, kad bērna māte /pers. J/ par to paziņoja prasītājai kā grupas audzinātājai, prasītāja noliedza šo faktu un nemeklēja bērnus.

Ar lietas materiālos esošo 2016.gada 3.oktobrī notikušās bērnudārza 4.grupas vecāku sapulces, kurā piedalījās 16 bērnu vecāki, protokolu pirmās instances tiesa nodibināja, ka bērnu vecāki sapulcē apstiprināja, ka sporta svētku laikā prasītāja neveica nekādus pasākumus, lai atrastu bērnus, kuri patvaļīgi un bez uzraudzības pameta pasākuma norises vietu.

Savukārt atbildētāja tiesvedības laikā nav iesniegusi nevienu pierādījumu, kuru pārbaudot un novērtējot, tiesai būtu pamats apšaubīt iepriekšminēto rakstveida pierādījumu ticamību.

Pirmās instances tiesa atsaukusies uz Bērnu tiesību aizsardzības likuma 72.panta pirmo daļu, kas noteic, ka bērnu aprūpes, izglītības iestādēs šo iestāžu vadītāji un darbinieki ir atbildīgi par bērna veselības un dzīvības aizsardzību, par to, lai bērns būtu drošībā, lai viņam tiktu sniegti kvalificēti pakalpojumi un ievērotas citas viņa tiesības. Minētās tiesību normas otrā daļa noteic, ka šā panta pirmajā daļā minētās personas par izdarītajiem pārkāpumiem saucamas pie disciplinārās vai citas likumā noteiktās atbildības.

Pirmās instances tiesa norādījusi, ka saskaņā ar izveidojušos judikatūru darba devējs var patstāvīgi veikt darbinieka rīcības un tās tiesiskuma izvērtēšanu.

Pamatojoties uz lietā iesniegtajiem pierādījumiem nodibinātajiem apstākļiem, pirmās instances tiesa atzinusi, ka atbildētāja ir pamatoti novērtējusi prasītājas rīcību kā prettiesisku, kas ir iemesls darba devēja uzticības zaudēšanai. Tiesa atzinusi, ka šajā lietā ir nodibināti priekšnoteikumi, lai darbiniekam uzteiktu darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka prasītāja tika pieņemta darbā par pirmsskolas izglītības iestādes skolotāju, kurai saskaņā ar Bērnu tiesību aizsardzības likumu, Izglītības likumu un pušu starpā noslēgtā darba līguma noteikumiem bija pienākums uzraudzīt bērnu darbību, neatstāt bērnus bez uzraudzības, nodrošināt bērnu drošību.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka pati prasītāja darba devējam 2016.gada 27.decembrī iesniegtajā paskaidrojumā norādīja, ka 3-4 gadus veci bērni, kas bija prasītājas izglītojamā grupā, neorientējas bērnudārza telpās; ka sporta pasākuma norises vietā bija haoss.

Pirmās instances tiesa atzinusi, ka divi mazi bērni, kuri prasītājas nepamanīti atstāja pasākuma norises vietu, neatradās drošībā, jo vieni paši klīda pa šiem bērniem nepazīstamām telpām, kurās tajā laikā atradās daudz bērniem svešu cilvēku; bez uzraudzības kāpa lejā pa kāpnēm no otrā uz pirmo stāvu, kas jau ir nopietns apdraudējums bērnu drošībai un veselībai, turklāt prasītāja vienu no bērniem, /pers. G/, pat nemeklēja, bērna mātei noliedzot to, ka bērns nepieskatīts ir pametis pasākuma norises vietu.

Pirmās instances tiesa atzinusi par nepamatotu prasītājas argumentu, ka prasītāja nevarēja meklēt šos divus bērnus, kuri atstāja pasākuma norises vietu, jo tad prasītājai būtu jāatstāj neuzraudzīti pārējie grupas deviņi bērni, kuri bija pasākuma norises vietā, jo šajā situācijā ir vainojama pati prasītāja, kura, kā to nodibināja tiesa, neinformēja 4.grupas skolotāja palīgu, ka minētajai darbiniecei arī ir jāpiedalās sporta pasākumā, ko tiesa nodibināja ar skolotājas palīdzes /pers. K/ 2016.gada 26.septembra paskaidrojumu pirmsskolas izglītības iestādes vadītājai. Turklāt šādā situācijā prasītāja varēja lūgt bērnudārza vadītājas vai citu skolotāju palīdzību uzraudzīt pārējos bērnus, bet prasītāja to nelūdza.

Pirmās instances tiesa atzinusi, ka atbildētāja ir izpildījusi tai kā darba devējam Darba likuma 125.pantā noteikto pienākumu, jo ir šajā lietā pierādījusi, ka tās darba līguma uzteikums prasītājai ir tiesiski pamatots.

Tiesa vienlaicīgi atzinusi, ka atbildētāja ir pierādījusi lietā arī faktu, ka darba līguma uzteikums atbilst likumā noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka atbildētāja ir izpildījusi tai Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikto pienākumu, jo ir pieprasījusi no prasītājas paskaidrojumu, ko tiesa nodibināja ar atbildētājas vadītājas 2016.gada 26.septembrī veiktu rakstveida paskaidrojuma pieprasījumu no 4.gupas pirmsskolas skolotājas /pers. E/.

Ar apstrīdētā uzteikuma saturu pirmās instances tiesa nodibināja, ka atbildētāja, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, ir izvērtējusi izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, prasītājas kā darbinieces personiskās īpašības, prasītājas līdzšinējo darbu.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka atbildētāja ir ievērojusi Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktos termiņus darba līguma uzteikumam, - ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Tiesa atzinusi, ka atbildētāja ir ievērojusi Darba likuma 103.panta pirmās daļas 1.punktā noteikto darba devēja uzteikuma termiņu.

Pirmās instances tiesa nodibinājusi, ka Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības (turpmāk arī LIZDA) Rīgas pirmsskolas izglītības iestādes „Zvaniņš" pirmorganizācija, kuras biedre bija prasītāja, 2016.gada 27.decembrī deva atbildētājai piekrišanu darba līguma uzteikšanai prasītājai saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

Pirmās instances tiesa atzinusi, ka prasītāja prasības pieteikumā, prasības pamatā, nav norādījusi apstākļus, ka piekrišanu darba līguma uzteikšanai prasītājai ir devusi darbinieku arodbiedrība, kuras biedre nav prasītāja, tāpēc un ievērojot Civilprocesa likuma 192.panta noteikumus, pirmās instances

tiesa atstājusi šo prasītājas tiesas sēdē paskaidrojumā norādīto argumentu bez ievērības.

Pirmās instances tiesa, pamatojoties uz lietā nodibinātajiem apstākļiem un iepriekš norādīto motivāciju, atzinusi, ka atbildētāja ir pierādījusi, ka tās veiktais darba līguma, kas noslēgts ar prasītāju, uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, tāpēc tiesai nav bijis pamata šajā lietā izmantot Darba likuma 124.panta pirmajā un otrajā daļā noteiktās tiesības - atzīt darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu un atjaunot prasītāju iepriekšējā darbā, kas ir bijis pamats prasības noraidīšanai attiecīgajā daļā.

Ievērojot Darba likuma 126.panta pirmās daļas noteikumus, pirmās instances tiesa attiecīgi noraidījusi prasītājas prasījumu par vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku.

Pirmās instances tiesa atsaukusies uz Civilprocesa likuma 93.panta pirmo daļu, novērtējusi, ka prasītāja nav lietā pierādījusi faktu, uz kura prasītāja pamato savu prasījumu par atlīdzības piedziņu par morālo kaitējumu, ka atbildētāja, kā darba devēja, ir izturējusies ar atšķirīgu attieksmi pret prasītāju.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka lietā nav tādu pierādījumu, un arī prasītāja nav norādījusi uz tādu esamību, uz kuru pamata tiesa varētu izdarīt secinājumu, ka salīdzināmā situācijā, proti, prasītājas un vēl vismaz viena atbildētājas darbinieka vienādas uzvedības gadījumā, atbildētājas attieksme pret citu atbildētājas darbinieku bija labvēlīgāka nekā pret prasītāju.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka atbildētāja ir pamatoti un tiesiski izbeigusi starp pusēm nodibinātās darba tiesiskās attiecības, un to izbeigšanas pamats nav prasītājas vecums, kā to uzskata prasītāja, bet gan prasītājas pieļauta prettiesiska rīcība, kuras dēļ prasītāja zaudēja darba devēja uzticību.

Pirmās instances tiesa atzinusi, ka prasītāja nav pierādījusi faktus, pamatojoties uz kuriem prasītāja pamato savu prasījumu par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, citiem vārdiem sakot, prasītāja nav pierādījusi sava prasījuma pamatotību, tāpēc un ievērojot Darba likuma 29.panta un Civilprocesa likuma 93.panta pirmās daļas noteikumus, tiesa noraidījusi attiecīgo prasījumu.

[4] Prasītāja iesniegusi apelācijas sūdzību par Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2017.gada 3.oktobra spriedumu, kurā norādīts, ka spriedumu pārsūdz pilnībā.

[4.1] Apelācijas sūdzībā norāda, ka tiesa spriedumu pamato ar to, ka atbildētāja lietā ir pierādījusi, ka tās darba līguma uzteikums prasītājai ir tiesiski pamatots, savukārt atbildētāja nav iesniegusi nevienu pierādījumu, kuru pārbaudot vai novērtējot, tiesai būtu pamats apšaubīt atbildētājas rakstveida pierādījumu ticamību.

Apelācijas sūdzības iesniedzējas ieskatā, tiesai ir jāvērtē arī prasītājas sniegtais rakstveida situācijas skaidrojums, ko viņa sniedza darba devējam 2016.gada septembrī. Tajā prasītāja norāda, ka viņa skrēja meklēt bērnus. Tā kā viss notikums risinājās 2-3 minūtes, tad atcerēties precīzu notikuma hronoloģiju diez vai kādam būs iespējams.

[4.2] Attiecībā uz tiesas argumentu, ka prasītājai sava prasība jāpierāda ar lieciniekiu liecībām vai dokumentiem, prasītāja norāda, ka tā kā sporta pasākums netika fiksēts dokumentāli, ne arī filmēts video, tad precīzu dokumentālu informāciju nav iespējams iegūt. Lūgt tiesu nopratināt kā lieciniekus pirmsskolas iestādes bērnu vecākus, pēc prasītājas ieskata, būtu problemātiski, jo neviens nereģistrēja, kuri vecāki bija atnākuši uz pasākumu, un diez vai šobrīd vecāki atcerēsies notikuma hronoloģiju. Jāņem vērā apstāklis, ka bērni, kas piedalījās 2016.gadā sporta pasākumā, turpina apmeklēt šo pirmsskolas izglītības iestādi, un bērnu vecāki var nevis stāstīt kā patiesībā notika, bet liecināt pirmsskolas iestādes labā, lai nesabojātu attiecības ar iestādes vadību, jo no šīm attiecībām ir atkarīgs, kāda būs iestādes attieksme pret bērnu.

[4.3] Tiesa sprieduma [13].punktā ir atsaukusies uz Bērnu tiesību aizsardzības likuma 72.pantu, kurā noteikts, ka bērnu aprūpes izglītības iestādēs šo iestāžu vadītāji un darbinieki ir atbildīgi par bērna veselības un dzīvības aizsardzību, par to, lai bērns būtu drošībā. Minētā norma precīzi norāda, ka par bērnu veselību un drošību ir atbildīgi iestāžu vadītāji un darbinieki. Tā kā tiesa, vērtējot lietas materiālus, atsaukusies uz šo normu, tad tiesai bija jāvērtē arī iestādes vadītājas rīcība, organizējot pasākumu, kurā bija iespējams bērniem pamest pasākuma norises vietu un klīst pa bērniem nepazīstamām telpām, kurās tajā laikā atradās daudz bērniem svešu cilvēku [13.3.2.] un tad jāvērtē prasītājas nodarījums kopsakarā ar izglītības iestādes vadītājas atbildību par pasākuma norises nodrošināšanu.

[4.4] Tiesa spriedumā ir norādījusi, ka prasītāja vienu no bērniem, /pers. G/, pat nemeklēja, bērna mātei noliedzot, ka bērns nepieskatīts pametis pasākuma norises vietu. Nav šaubu, ka katrai mātei viņas bērns ir svarīgākais, bet, ja vienlaicīgi ir jāmeklē 2 bērni, tad, pie situācijas, ka bērni neatrodas kopā, tad vispirms tiek atrasts viens, tad otrs bērns. Tā kā viss notikums notika 2-3 minūšu laikā, un /pers. G/ māte jau bija atradusi savu bērnu, tad nav pamats konstatēt, ka prasītāja pat nemeklēja otru bērnu, jo /pers. G/ māte ar bērnu bija atgriezusies 2.stāvā uzreiz pēc tam, kad bija atrasts otrs bērns. Kā paskaidroja prasītāja, viņa devās meklēt abus bērnus un pirmais atradās Rems un tad māte atveda /pers. G/. Prasītājai vienlīdz nozīmīgi ir abi bērni, neatkarīgi no tā, kurš pirmais atradās.

[4.5] Cita starpā tiesa ir nodibinājusi, ka atbildētāja ir izvērtējusi prasītājas kā darbinieces personiskās īpašības un prasītājas līdzšinējo darbu. Jau prasības pieteikumā prasītāja vērsa uzmanību uz darba devējas uzteikumam pievienoto Darba un personisko īpašību raksturojumu, norādot, ka nav šaubu, ka darba devējs šo raksturojumu ir sastādījis, lai pamatotu savu 2016.gada 27.decembra uzteikumu. Ja prasītājai kā darbiniekam deviņos gados ir tik daudz pārkāpumu kā norādīts raksturojumā, bet darbinieks ir turpinājis strādāt ar pirmsskolas vecuma bērniem, tad jāpieņem, ka darba devējs šos pārkāpumus nav uzskatījis par būtiskiem, lai nepieļautu prasītājas darbu ar bērniem. Iepazīstoties ar raksturojuma saturu ir redzams, ka darba periodā prasītājai ir piemērots tikai 1 disciplinārsods, rājiens, 2012.gadā. Pamatojoties uz Darba likuma 90.panta piekto daļu, ja gada laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas darbiniekam nav izteikta jauna piezīme vai rājiens, viņš uzskatāms par disciplināri nesodītu.

Prasītājas ieskatā iesniegtais raksturojums ir vērtējams kritiski, jo, ja prasītāja turpināja strādāt, nezaudējot darba devēja uzticību, kaut gan raksturojumā norādīts daudz pārkāpumu, tad jāsecina, ka darba devējs visus šos pārkāpumus nav uzskatījis par būtiskiem un tam nebija iebildumu pret prasītājas profesionālām iemaņām un darbu.

Tāpēc tiesai, izvērtējot darba tiesisko attiecību uzteikumu, ir jāvērtē visus lietas materiālus kopumā, tai skaitā kritiski vērtējot darba devēja sastādīto raksturojumu.

[4.6] Tiesa spriedumā ir nodibinājusi, ka LIZDA Rīgas pirmsskolas izglītības iestādes „Zvaniņš" pirmorganizācija, kuras biedre bija prasītāja, 2016.gada 27.decembrī deva atbildētājai piekrišanu darba līguma uzteikšanai saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

Attiecībā uz minēto, vērš tiesas uzmanību, ka Darba likuma 110.panta pirmajā daļā ir noteikts, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam - arodbiedrības biedram - bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktā.

Saskaņā ar Arodbiedrību likuma 11.panta pirmo daļu arodbiedrība iegūst juridiskās personas statusu ar brīdi, kad tā ierakstīta biedrību un nodibinājumu reģistrā. Prasītāja ir LIZDA biedre. Minētā arodbiedrība ir reģistrēta biedrību un nodibinājumu reģistrā.

Savukārt, saskaņā ar LIZDA statūtu 7.5.punktu (http://www.lizda.ly/lv/pal: mums statūti) LIZDA pirmorganizāciju reģistrē LIZDA Valde saskaņā ar LIZDA Padomes apstiprinātu kārtību. No minētā izriet, ka LIZDA pirmorganizācija nevar tikt uzskatīta par arodbiedrību Arodbiedrību likuma 11.panta pirmās daļas izpratnē.

Ja Darba likumā ir norādīts, ka darba līguma uzteikuma gadījumā ir nepieciešama arodbiedrības piekrišana, tad tiesai nav tiesisks pamats atzīt, ka

šāda piekrišana ir saņemta, ja lietas materiālos nav arodbiedrības LIZDA piekrišana darba devēja uzteikumam.

Civilprocesa likuma 190.pantā ir noteikts, ka tiesa spriedumu pamato uz apstākļiem, kas nodibināti ar pierādījumiem lietā. Pēc prasītājas ieskata tiesas spriedums šajā daļā nav pamatots, jo lietas materiālos nav attiecīgi pierādījumi par attiecīgas arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam.

[4.7] Tiesa spriedumā norāda, ka prasītāja nav pierādījusi faktu, uz kura prasītāja pamato savu prasījumu par atlīdzības piedziņu par morālo kaitējumu, ka darba devējs ir izturējies ar atšķirīgu attieksmi pret prasītāju.

Darba likuma 9.panta otrajā daļā ietverts tā sauktais apgriezta pierādīšanas pienākuma princips, kas nozīmē, ka pierādīšanas pienākums tiek pārcelts uz darba devēju. Atbilstoši šim principam darbiniekam nav jāiesniedz pierādījumi par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu no darba devēja puses. Ja darbinieks norāda uz tādu faktu esamību, kas var liecināt par varbūtēju nelabvēlīgu seku radīšanu, tad darba devēja pienākums ir pierādīt, ka aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas nav ticis pārkāpts.

Prasības pieteikumā tika norādīts uz faktiem, kas pēc prasītājas ieskata norāda uz atšķirīgas attieksmes pārkāpumu. Turklāt darba devējs savos 2017.gada 24.februāra paskaidrojumos norāda, ka grupas Nr.4 ārpuskārtas vecāku sapulcē trešās personas subjektīvais viedoklis nav saistošs darba devējam un nav darba līguma uzteikuma pamatā, savukārt 2016.gada 27.decembra darba līguma uzteikumu pamato ar grupas Nr.4 vecāku viedokli, kas izteikts ārkārtas sapulces protokolā.

Ievērojot minēto, prasītāja uzskata tiesas spriedumu par nepamatotu un lūdz apmierināt prasību pilnā apjomā.

[5] Atbildētājs iesniedzis paskaidrojumus uz apelācijas sūdzību, kuros norādīts, ka prasītājas apelācijas sūdzību neatzīst, uzskata par nepamatotu, bet Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2017.gada 3.oktobra spriedumu lietā Nr.C3371117 par taisnīgu, likumīgu un pamatotu (lietas 187.-190.lapa).

[6] Tiesas sēdē, prasītāja prasību un apelācijas sūdzību uzturēja uz prasības pieteikumā un apelācijas sūdzībā norādītā pamata un papildus paskaidroja, ka pirmās instances tiesas spriedumam nepiekrīt. Atbildētājs nav iesniedzis nevienu pierādījumu, kuri būtu pārbaudīti vai novērtēti. Pēc sporta svētkiem 2016.gada 23.septembrī prasītāja uzrakstīja pirmsskolas izglītības iestādes „Zvaniņš" vadītājai paskaidrojumu, kura kopiju nosūtīja LIZDA priekšsēdētājai, lai palīdz risināt situāciju. Pēc sporta svētkiem 2016.gada 23.septembrī prasītāja saslima, bet vadītāja piedāvāja atbraukt uz vecāku sapulci slimības laikā, kaut lūdza to atlikt. Vecāku sapulce notika bez prasītājas. Ne visi vecāki, kas parakstīja sapulces protokolu bija sporta svētkos, bet bija dzirdējuši no tiem vecākiem, kas bija piedalījušies. Pēc sporta svētkiem vadītāja atvainojās vecākiem par sliktu sporta svētku organizāciju. Kolektīvā arī nebija pedagoģiskās sēdes, kurā pārrunātu sporta svētku gaitu un rezultātus, kā arī nebija ētiskās komisijas apspriedes. Nebija notikušā izvērtēšanas. Neviens kolektīvā nezināja par notiekošo sporta svētkos. /pers. G/ mātes iesniegums parakstīts 2016.gada 23.septembrī. Prasītāja lasīja citu iesniegumu krievu valodā uz rūtiņu burtnīcas lapas ar sarkanu pildspalvu, lieliem apaļiem burtiem, teksts bija ļoti emocionāls. Lietā atrodas pavisam cits Kirimovas iesniegums, ar citiem faktiem, 4A formātā. Sporta svētku laikā nebija filmēšanas, kur var redzēt, kas īstenībā notika, cik ilgi meklēja bērnus. Jūrmalas pilsētas tiesai prasītāja paskaidroja kas un kā notika sporta svētku pasākumā. Viss notikums risinājās 2-3 minūtes. Neviens nereģistrēja, kuri vecāki bija atnākuši uz pasākumu. Citi vecāki nokavēja un atveda bērnus uz pasākumu, kad pasākums jau sākās un kad jau gāja uz sporta zāli. No ceturtās grupas trīsgadīgi, četrgadīgi bērni no 1.septembra sāka apmeklēt pirmsskolas izglītības iestādi „Zvaniņš" un grupai bija adaptācijas periods. Trīsgadīgi bērni nedrīkst piedalīties masu pasākumos. Bērnu vecāki baidās sabojāt attiecības ar pirmsskolas izglītības iestādes „Zvaniņš" vadītāju un liecina viņas labā. No šīm attiecībām atkarīga kāda būs attieksme pret bērniem. Trīs stundas pirms sporta pasākuma sākuma scenārijs bija mainīts, tas ir, ka sporta svētku pasākuma vieta būs cita. Nekāda scenārija kā norisēs masu pasākums nebija. Scenārijam jābūt rakstītam vienu mēnesi pirms pasākuma sākuma. Sākumā bija domāts, ka sporta pasākums risināsies pirmsskolas izglītības iestādes „Zvaniņš" teritorijā. Trīs stundas pirms pasākuma skolotāju sapulcē 13.00 informēja skolotājus, ka svētku pasākums notiks gaiteņos pirmajā un otrajā stāvā. Vadība nenovadīja nekādu drošības instrukciju, neparedzēja evakuēšanās ceļus ugunsgrēka gadījumā. Vienlaicīgi pa iestādi pārvietojās astoņas grupas, ap 300 cilvēku. Sapulces laikā 2016.gada 23.septembrī pulksten 13.00 prasītāja brīdināja vadību, sporta skolotāju, par iespējamiem nelaimes gadījumiem un komplikācijām, bet vadība to neņēma vērā. Faktiski ieplānotajās sacensību vietās nebija palīgu. Uz sienām norādes bija grūti nolasīt. Sporta svētki notika šauros iestādes gaiteņos. Nelaimes gadījumā būtu ļoti sarežģīti glābt bērnus, tā kā gaiteņu platums tikai apmēram 1,40 metri un otrajā stāvā nebija atvērtas avārijas izejas. Jūrmalas pilsētas tiesas spriedumā nepamatoti norādīts, ka prasītāja nemeklēja /pers. G/. Viņa pēc 2-3 minūtēm paskrienot apmēram desmit metrus aiz stūra atrada /pers. F/, atveda viņu pie citiem grupas bērniem un redzēja, ka /pers. G/ jau stāv blakus savai mammai otrā stāvā kopā ar grupas bērniem. /pers. G/ mamma kopā ar prasītāju bija skrējusi meklēt savu puiku, bet pa citām kāpnēm. Prasītāja gribēja atvest vienu un skriet meklēt otru, bet otrs jau bija atrasts. Prasītāja negribēja taisīt paniku, tā kā zināja, ka visas iestādes durvis ir slēgtas. Pirmā stāvā ir dežurante. Viņa mierināja vecākus, ka neviens bērns nevar pazust. Kamēr meklēja bērnus, visi bērni bija pieskatīti. Pirms sporta svētkiem visi bērnu vecāki bija informēti, ka ir nevis skatītāji, bet sacensību dalībnieki un ir jāpalīdz. Savā paskaidrojumā prasītāja norādīja, ka vecāki tika informēti, ka pirmā stāva gaitenī sēž dežurante. Vadītāja iesniedza tiesai prasītājas raksturojumu. Vadītāja bija savā amatā tikai trīs gadus un pa šo laiku prasītājai pārkāpumu nebija. Raksturojumā minētie pārkāpumi uzskatāmi par nebūtiskiem. 2012.gadā bija rājiens, bet ir disciplināri nesodīta. 2016.gada 27.decembrī pulksten 13.00 sākās vietējā arodbiedrības pirmorganizācijas sapulce un deva piekrišanu darba līguma uzteikumam. Pirmorganizācija apsprieda prasītājas paskaidrojumu, nevis pirmsskolas izglītības iestādes „Zvaniņš" vadītājas iesniegumu. LIZDA piekrišanas darba devēja uzteikumam nebija. 2016.gadā prasītāja saņēma prēmijas gan skolotāju dienā, gan gada beigās decembrī. Jūrmalas tiesas spriedumu uzskata par nepamatotu. Par darba piespiedu kavējumu lūdz piedzīt 4 757,43 EUR par laiku no darba attiecību pārtraukšanas 2016.gada 27.decembra līdz apelācijas sūdzības iesniegšanas dienai. Par sapulci 2016.gada 21.septembrī zināja, strādāja līdz pulksten 13.00 kopā ar kolēģiem. Sapulcē nebija, tas bija prasītājas brīvais laiks, sapulcē piedalījās viņas kolēģe. Audzinātājas palīdze uz sporta svētku norises dienu bija nostrādājusi tikai divas - trīs dienas un pati nezināja kur iet. Uz tiesas sēdes dienu nekur nestrādā, ir pensijā un saņem pensiju 300 EUR apmērā. Vai Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība bija informēta, ka pirmorganizācija izskatīs šo jautājumu, prasītājai nav zināms. Pie iestādes vadītāja ar iebildumiem par slikto sporta pasākuma organizāciju griezās mutiski pirms sporta svētkiem, teica, ka būs problēmas, vadība uz to nereaģēja. Pie augstākstāvošas iestādes par minēto nav vērsusies.

[7] Atbildētājas pārstāvis tiesas sēdē prasību, kā arī apelācijas sūdzību neatzina un papildus saviem rakstveida paskaidrojumiem uz apelācijas sūdzību paskaidroja, ka uztur paskaidrojumus, kurus sniedzis gan par prasības pieteikumu, gan tos kurus sniedzis par apelācijas sūdzību. Attiecībā par arodbiedrības kompetenci, norāda, ka apelācijas sūdzībā norādītais ir izvilkums no likuma, interpretēts par labu prasītājai, bet ja apskatās visu tiesisko regulējumu par arodbiedrībām un konkrēto arodbiedrību, tad, Arodbiedrību likuma 10.pants noteic, ka arodbiedrībai atbilstoši tās statūtiem var būt teritoriālās un citas struktūrvienības Savukārt LIZDA statūtu 6.1.punkts noteic, ka LIZDA organizatoriskās uzbūves pamatu veido LIZDA biedri, kuri saskaņā ar statūtiem apvienojas pirmorganizācijās. Saskaņā ar statūtu 7.1.punktu LIZDA uzbūves pamatvienība ir pirmorganizācija un 7.3.punkts noteic, ka LIZDA pirmorganizācijas darbojas saskaņā ar nolikumu, ko apstiprina LIZDA padome. Nolikuma 19.punktā noteikta kompetence, norādīts, ka arodbiedrībai pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas ir tiesības pieņemt lēmumu par piekrišanas došanu darba devēja uzteikumam. Pirmorganizācijai ir tiesības dot šādu atļauju. Prasītājas argumenti nav pamatoti. Prasītāja uzskata, ka visa atbildība jāuzņemas iestādei un prasītājas atbildība nav

saskatāma.

Motīvu daļa

Civillietu tiesas kolēģija, uzklausījusi lietas dalībnieku tiesas sēdē sniegtos paskaidrojumus, izvērtējusi apelācijas sūdzības motīvus un rakstveida pierādījumus, atzīst, ka prasība un apelācijas sūdzība nav pamatota un ir noraidāma.

[8] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426.panta pirmo daļu, 430.panta trešo daļu apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajā sūdzībā, un nepārbauda pirmās instances tiesas konstatētos faktus, ja tie nav apstrīdēti apelācijas sūdzībā.

Prasītāja iesniegtajā apelācijas sūdzībā pārsūdz pirmās instances tiesas spriedumu pilnībā, tādējādi prasība apelācijas instances tiesā izskatāma pilnā apmērā.

[9] Lietā nav strīda par sekojošiem faktiem.

[9.1] 2007.gada 22.februārī starp Rīgas Zolitūdes sākumskolu, kas 2008.gada 1.augustā tika reorganizēta par Rīgas pirmsskolas izglītības iestādi „Zvaniņš", un prasītāju noslēgts darba līgums, saskaņā ar kura 1.punktu prasītāja stājās darbā pie atbildētāja par pirmsskolas izglītības skolotāju un saskaņā ar 2.3.punktu apņēmusies ievērot darba kārtības noteikumus un pildīt darba devēja rīkojumus, ievērot darba aizsardzības, drošības tehnikas un darba higiēnas prasības, rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu (lietas 23.-26.lapa).

[9.2] 2016.gada 27.decembrī atbildētāja uzteica prasītājai darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta otro daļu.

Darba devējs savā uzteikumā ir norādījis, ka darbinieka, prasītājas, prettiesiskā rīcība ir izpaudusies kā darba līguma 2.3.punkta, amata apraksta 6.1., 6.4., 6.6., 6.11., 6.18., 6.23.punktu un rīkojuma par bērnu dzīves un veselības aizsardzību Nr.PIZV-16-19-rs prasību pārkāpums. Norādīts arguments, ka uzteikuma tekstā ir norādīta darbinieka faktiskā rīcība, kuru darba devējs atzinis par prettiesisku, un kas izriet no iepriekš minēto darba līguma, amata apraksta un rīkojuma prasību pārkāpuma. Uzsakot darba līgumu, darba devējs ir ņēmis vērā arī darbinieka iepriekš pieļautos pārkāpumus, kas konstatēti pildot darba pienākumus, un darbinieka personiskās īpašības. Atbildētāja norāda, ka uzteikumā ir norādīta konkrēta darbinieka rīcība, kuru atbildētāja novērtēja kā prettiesisku, proti, ka prasītāja neveica pirmsskolas skolotāja darba pienākumu sargāt bērnu veselību un drošību, ko apliecina grupas Nr.4 vecāki; izrādīja savu nespēju kontrolēt, vai visi bērni ir uz vietas, noliedza un nereaģēja uz informāciju par esošo bērnu prombūtni, uzreiz neorganizējot bērnu meklēšanu. Prasītāja ar savu neuzmanību, pasivitāti un bezdarbību 2016.gada 23.septembrī izveidotajā situācijā ar grupas Nr.4 bērniem ir rīkojusies prettiesiski un tādēļ zaudējusi grupas vecāku un darba devēja uzticēšanos (lietas 8.lapa).

No amata apraksta 6.1.punkta izriet, ka prasītājas darba pienākumi ir plānot, organizēt un novērtēt bērnu darbību atbilstoši pirmsskolas izglītības programmas mērķiem un uzdevumiem, ievērot izglītojamo vajadzības, pieredzi, domāšanas veidu un spējas.

No amata apraksta 6.4.punkta izriet, ka prasītājas darba pienākumi ir veidot pozitīvu sadarbības vidi, uzraudzīt bērnu darbību, nodrošināt viņu drošību un risināt konfliktsituācijas.

No amata apraksta 6.6.punkta izriet, ka prasītājas pienākumi ir veicināt jauna bērna adaptāciju grupā.

No amata apraksta 6.11.punkta izriet, ka prasītājas darba pienākumi ir sadarbojoties ar bērniem, uzturēt un pārraudzīt kārtību grupas laukumā, nojumēs.

No amata apraksta 6.18.punkta izriet, ka prasītājas darba pienākumi ir regulāri veikt ierakstus skolotājas dienasgrāmatā atbilstoši normatīvos aktos noteiktajām prasībām.

No amata apraksta 6.23.punkta izriet, ka prasītājas darba pienākumi ir ievērot iestādes iekšējās kārtības, darba kārtības noteikumus, ievērot higiēnas prasības un sanitārās normas, darba drošību, pildīt citus iestādes vadītāja ar darba pienākumiem saistītos uzdevumus un rīkojumus (lietas 27.-29.lapa).

No rīkojuma par audzēkņu drošības un veselības nodrošināšanu un darba iestādē organizēšanu Nr.PIZV-16-19-rs 4.punkta izriet grupas skolotāju un skolotāju palīdzēm rīkojumā noteikto noteikumu izpilde, tai skaitā, neatstāt bērnus bez uzraudzības iestādēs un grupu telpās, teritorijā un nodrošināt viņu drošību pie sporta rīkiem (lietas 59.lapa).

[10] Attiecībā uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu Augstākās tiesas Senāts ir paudis atziņu, ka nepieciešami šādi priekšnoteikumi darbinieka atlaišanai: 1) darbinieka prettiesiskas rīcības konstatēšana, 2) prettiesiskā rīcība pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā, 3) noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga un būtiska darba devēja uzticība, 4) pārkāpums ir tāds, kas ir pamats darba devēja uzticības zaudēšanai. (..). *Lai noskaidrotu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā ietvertā jēdziena „rīkojies prettiesiski" saturu un nozīmi, jāņem vērā darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgie noteikumi, kas ietverti citās šā likuma normās.* Darba likuma 50.panta pirmā daļa nosaka, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma.

Tādējādi no minētajām tiesību normām izriet, ka darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai kāda konkrēta normatīvā akta pārkāpuma gadījumā, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas viņam ir saistoši. Šādu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta tulkojumu par šīs normas piemērošanu Augstākās tiesas Senāts devis 2004.gada 20.oktobra spriedumā lietā SKC-570 (*Tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu". Augstākā tiesa, 2004.gada decembris, 1.1.punkts*).

[10.1] Savukārt, attiecībā uz uzticības zaudēšanu kā obligātu priekšnoteikumu attiecīgā uzteikuma pamata piemērošanai, Augstākās tiesas Senāts ir atzinis, ka, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba devēja uzteikumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, svarīgi ir konstatēt ne vien darbinieka prettiesisku rīcību, bet arī to, ka šāda prettiesiska rīcība ir pietiekams pamats darba devēja uzticības zaudēšanai. *Uzticības zaudēšanas izvērtēšanai piemērojami gan sabiedrībā vispārpieņemtie kritēriji par prettiesisku rīcību, gan tas, kādu ietekmi (rezonansi) attiecīgais pārkāpums ir radījis konkrētajās darba tiesiskajās attiecībās, attiecīgajā darba vidē (darba kolektīvā), kādu iespaidu tas ir atstājis uz darba devēja reputāciju. Veikt šos izvērtējumus atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajai daļai ir neapšaubāma darba devēja kompetence.* Tikai konstatējot acīmredzamu darba devēja darbību, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, neatbilstību darbinieka rīcības smagumam, ir iespējama darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu (*sk. lieta Nr.SKC-1084/2010, 11.p.*).

[10.2] No lietas materiālos esošā /pers. J/, kuras dēls /pers. G/ bija izglītojamais bērnudārza 4.grupā, kurā savus skolotājas darba pienākumus veica prasītāja, 2016.gada 26.septembra iesnieguma pirmsskolas izglītības iestādes „Zvaniņš" vadītājai izriet, ka 2016.gada 23.septembrī bērnudārza telpās notikušo sporta svētku laikā, kuru apmeklēja daudz cilvēku, prasītāja pieļāva, ka divi bērni no grupas, bez uzraudzības pameta pasākuma norises vietu, un pēc tam, kad bērna māte /pers. J/ par to paziņoja prasītājai kā grupas audzinātājai, prasītāja noliedza šo faktu un nemeklēja bērnus (lietas 13.lapa).

Minētajā iesniegumā norādītos apstākļus, /pers. J/ apstiprināja apelācijas instances tiesas sēdē, liecinot, ka tajā dienā dārziņā bija sporta svētki, vecākus informēja, ka ātrāk jāizņem bērni. Viņa ieradās dārziņā, ieskatījās grupā, tur bija auklīte, kura teica, ka bērnus aizveda, viņi koridorā staigā, pilda sporta uzdevumus. Lieciniece gāja viņus meklēt uz pirmo stāvu, tur nebija, uzkāpa otrajā stāvā, kur koridora galā tālumā ieraudzīja prasītāju un grupas bērnus. Bija daudz cilvēku, galā ieraudzīja savu bērnu ar vienu zēnu, kuri aizskrēja aiz stūra. Viņa piegāja pie prasītājas, sasveicinājās un teica, ka bērni aizgājuši aiz stūra, uz ko prasītāja sasveicinājās un teica, lai neuztraucas, ka visi bērni ir uz vietas, ka nav iemesla satraukumam. Viņa paskatījās, ka viņas bērna nav un ar citu mammu aizskrēja aiz stūra meklēt bērnus. Viņa sāka meklēt bērnus kaimiņu telpā. Tad nolēma nokāpt uz pirmo stāvu. Kad nokāpa, vecāki sāka kliegt no otrā stāva, ka bērns atnācis. Viņa uzkāpa augšā pa kāpnēm, viņu audzinātāja teica, ka redzat, bērns ir atgriezies un nav iemesla satraukumam. Viņa redzēja, ka viņas bērna nav, uz ko nekādas reakcijas nebija. Viņa noskrēja lejā, saprata, ka nedrīkst zaudēt laiku, skrēja pa koridoru un sadūrās ar aukli, kura iznāca no grupas kādu meklēt, lai informētu, ka bērns viens pats atnācis uz grupu un sēž. Abas devās pie bērna. Bērns sēdēja uz grīdas, bija nobijies. Ieraudzīja liecinieci un metās pie viņas. Viņi pārrunāja kāpēc aizgāja, pēc kā uzkāpa uz otro stāvu, teica audzinātājai, ka pazudēja viņas bērnu un neko nedarīja, kam prasītāja nepievērsa uzmanību, teica, ka neko nevar darīt, ka bērni skrien pa stūriem. Bērns bija lieciniecei uz rokām, viņa pateica, ka iet mājās. Tas bija 2016.gada rudenī. Sākumā paņēma bērnu, tad piezvanīja vadītājai un pēc viņas lūguma rakstiski visu uzrakstīja. Notika arī vecāku kopsapulce, kurā uzstājās par šo gadījumu. Apstiprina, ka lietas 13.lapā ir viņas rakstītais iesniegums, rakstīja latviešu un krievu valodā, abi iesniegumi ir analogi. No brīža kad bērns pazuda līdz brīdim, kad atgriezās pie prasītājas pagāja 10-15 minūtes. Durvis bērnudārzam bija vaļā. Viņai bija šoka stāvoklis, tādēļ uzreiz negriezās pie bērnudārza vadītājas. Kad nāca no otras gaiteņa malas, bērns viņu nepamanīja.

[10.3] Civillietu tiesas kolēģija par nepamatotiem atzīst prasītājas iebildumus, ka lietā esošo iesniegumu nav rakstījusi /pers. J/, ka bijis cits iesniegums, tā kā /pers. J/ tiesas sēdē apstiprināja savu parakstu uz minētā iesnieguma (lietas 13.lapa), vienlaikus nenoliedzot, ka bijis arī iesniegums krievu valodā, kurš bijis analogs lietā esošajam un tajā norādītie fakti ir analogi.

No lietā esošā bērnudārza 4.grupas vecāku sapulces 2016.gada 3.oktobra protokola redzams, ka sapulcē piedalījās 16 bērnu vecāki, bērnu vecāki sapulcē apstiprināja, ka sporta svētku laikā prasītāja neveica nekādus pasākumus, lai atrastu bērnus, kuri patvaļīgi un bez uzraudzības pameta pasākuma norises vietu (lietas 16.-19.lapa).

[10.4] Bērnu tiesību aizsardzības likuma 72.panta pirmā daļa noteic, ka bērnu aprūpes, izglītības iestādēs šo iestāžu vadītāji un darbinieki ir atbildīgi par bērna veselības un dzīvības aizsardzību, par to, lai bērns būtu drošībā, lai viņam tiktu sniegti kvalificēti pakalpojumi un ievērotas citas viņa tiesības. Minētās tiesību normas otrā daļa noteic, ka šā panta pirmajā daļā minētās personas par izdarītajiem pārkāpumiem saucamas pie disciplinārās vai citas likumā noteiktās atbildības.

Saskaņā ar izveidojušos judikatūru darba devējs var patstāvīgi veikt darbinieka rīcības un tās tiesiskuma izvērtēšanu (*sk. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļas 2004.gada decembrī sastādītā tiesu prakses apkopojuma „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu"3., 4.lpp.*).

Pamatojoties uz lietā iesniegtajiem pierādījumiem un nodibinātajiem apstākļiem, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētāja ir pamatoti novērtējusi prasītājas rīcību kā prettiesisku, kas ir iemesls darba devēja uzticības zaudēšanai. Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka lietā ir nodibināti priekšnoteikumi, lai darbiniekam uzteiktu darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, kas ir noteikti judikatūrā: 1) darbinieka prettiesiskas rīcības konstatēšana, 2) prettiesiskā rīcība pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā, 3) noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga un būtiska darba devēja uzticība, 4) pārkāpums ir tāds, kas ir pamats darba devēja uzticības zaudēšanai (*sk. Latvijas Republikas Augstākās tiesas veikts tiesu prakses apkopojums „Tiesu prakse par individuālajiem darba strīdiem", 2010./2011.gads, 6.lpp.*).

Prasītāja tika pieņemta darbā par pirmsskolas izglītības iestādes skolotāju, kurai saskaņā ar Bērnu tiesību aizsardzības likumu, Izglītības likumu un pušu starpā noslēgtā darba līguma noteikumiem bija pienākums uzraudzīt bērnu darbību, neatstāt bērnus bez uzraudzības, nodrošināt bērnu drošību.

Prasītāja darba devējam 2016.gada 27.decembrī iesniegtajā paskaidrojumā norādīja, ka 3-4 gadus veci bērni, kas bija prasītājas izglītojamā grupā, neorientējas bērnudārza telpās; ka sporta pasākuma norises vietā bija haoss, par ko arī sniedza paskaidrojumus apelācijas instances tiesas sēdē.

Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas secinājumam, ka divi mazi bērni, kuri prasītājas nepamanīti atstāja pasākuma norises vietu, neatradās drošībā, jo vieni paši klīda pa šīm bērniem nepazīstamām telpām, kurās tajā laikā atradās daudz bērniem svešu cilvēku; bez uzraudzības kāpa lejā pa kāpnēm no otrā uz pirmo stāvu, kas jau ir nopietns apdraudējums bērnu drošībai un veselībai, turklāt prasītāja bērna mātei noliedza to, ka bērns nepieskatīts ir pametis pasākuma norises vietu.

Nav pamatoti prasītājas iebildumi, ka prasītāja nevarēja meklēt šos divus bērnus, kuri atstāja pasākuma norises vietu, jo tad prasītājai būtu jāatstāj neuzraudzīti pārējie grupas deviņi bērni, kuri bija pasākuma norises vietā, jo šajā situācijā ir vainojama pati prasītāja, kura, kā to konstatēja Civillietu tiesas kolēģija, neinformēja 4.grupas skolotāja palīgu, ka minētajai darbiniecei arī ir jāpiedalās sporta pasākumā, kas izriet no skolotājas palīdzes /pers. K/ 2016.gada 26.septembra paskaidrojuma pirmsskolas izglītības iestādes vadītājai (lietas 97.lapa). Turklāt šādā situācijā prasītāja varēja lūgt bērnudārza vadītājas vai citu skolotāju palīdzību uzraudzīt pārējos bērnus, bet prasītāja to nelūdza, bezatbildīgi paļaujoties, ka situācija atrisināsies pati.

[10.5] Prasītāja iebilst apelācijas sūdzībā pret pirmās instances spriedumā konstatēto, ka prasītāja nav meklējusi /pers. J/ bērnu.

Izvērtējot prasītājas prasības pieteikumā, prasītājas paskaidrojumos iestādes vadītājai un apelācijas sūdzībā izteiktos argumentus, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasītāja nav sapratusi konkrētās situācijas nopietnību, nav spējusi izdarīt atbilstošus secinājumus un centusies mīkstināt savu atbildību, vainojot iestādes vadību pasākuma organizēšanā, turklāt tikai apelācijas instancē atbildētāja paskaidroja, ka apgalvojusi, ka visi bērni ir uz vietas, lai neceltu paniku.

[10.6] Attiecībā uz prasības pieteikumā norādītajiem argumentiem par sporta pasākuma slikto organizāciju un nepieciešamību skolotājai vienai vadīt grupas bērnus šajā pasākumā, Civillietu tiesas kolēģija no lietas materiāliem konstatē, ka sporta svētku norise tika plānota laicīgi. Atbildētājas paskaidrojumus par to, ka šāds pasākums notiks, pedagoģiskais kolektīvs tika informēts 2016.gada 31.augusta pedagoģiskajā sēdē apstiprina Rīgas pirmsskolas izglītības iestādes „Zvaniņš" Pedagoģiskās padomes sēdes 2016.gada 31.augusta protokolā norādītais (lietas 73.lapa). Sporta svētku scenārijs tika detalizēti apspriests skolotāju informatīvajā sapulcē 2016.gada 21.septembrī, no kura redzams, ka sporta pasākumā jāpiedalās arī audzinātāja palīgam (lietas 82.-83.lapa). /pers. Z/ pastāstīja par sporta svētkiem, kas notiks 2016.gada 23.septembrī. Lietā nav strīda, ka uz šo sapulci bija jāierodas arī prasītājai, jo tieši viņai, saskaņā ar darba grafiku, bija jāvada sporta svētku pasākums. Šāds obligāts nosacījums izriet arī no iestādes 2016.gada 31.augusta pedagoģiskajā sēdē nolemtā, ka skolotāju informatīvās sapulces tiek rīkotas katru trešdienu un skolotājām, kuras tajā dienā strādā obligāti jāapmeklē šīs sapulces vai savlaicīgi jāziņo vadītājai par neierašanās iemesliem (lietas 73.-81.lapa). Neskatoties uz to, uz pedagogu sapulci prasītāja neieradās, lai gan atradās darbā, ko apstiprina lietā esošais 2016.gada 27.septembra akts, no kura redzams, ka grupas Nr.4 skolotājas dienasgrāmatā nav skolotājas /pers. E/ pierakstu par plānoto darbu savās darba dienās 19.09.16., 21.09.16. un 23.09.16., kad notika sporta dienas pasākums, skolotāja /pers. E/, atrodoties darbā 21.09.16. neieradās uz informatīvo skolotāju sapulci, kurā tika apspriests sporta pasākuma scenārijs, skolotājai jābūt sapulcē, jo pasākums tika plānots viņas darba dienā (lietas 84.lapa). /pers. E/ atradās grupā pie bērniem, bet uz sapulci ieradās viņas kolēģe /pers. 0/, lai arī bērnus bija jāpieskata kolēģei, vai skolotājas palīgam, lai netiktu pārkāpts prasības pieteikumā norādītais rīkojums Nr.PIZV-16-19-rs.

No 2016.gada 27.septembra akta Nr.PIZV-16-31-akt par fakta konstatēšanu redzams arī, ka /pers. E/ tika individuāli papildus instruēta par

pasākuma norisi 2016.gada 23.septembrī (lietas 84.lapa). Tāpat šajā aktā konstatēti apstākļi, ka prasītāja nav veikusi sava darba plānošanu 2016.gada 23.septembrī, vadot savas grupas sporta svētku pasākumu un nav veikusi bērnu instruktāžu saskaņā ar 2016.gada 22.septembra rīkojumu Nr.PIZV-16-40-rs (lietas 88.lapa), jo attiecīgās ailes, skolotāja tematiskās plānošanas dienasgrāmatā nav aizpildītas (lietas 89.-90.lapa). Sporta pasākums visās citās grupās noritēja veiksmīgi, par ko liecina sporta svētku norises vērtējumi (lietas 91.-96.lapa).

Prasītāja tiesas sēdē paskaidroja, ka nav vērsusies pie augstākstāvošas iestādes par sporta pasākuma slikto organizāciju, kā vien pirms pasākuma mutiski izteikusi savas bažas vadībai, uz ko nekāda reakcija nav sekojusi. Tādējādi prasītājas paskaidrojumus par sporta svētku slikto organizāciju atbilstoši Civilprocesa likuma 104.panta pirmajai daļai neapstiprina citi lietā pārbaudīti un novērtēti pierādījumi.

Civillietu tiesas kolēģija par pamatotiem atzīst atbildētājas iebildumus, ka tas ir prasītājas uzdevums, pirmkārt, pārdomāt, kā noturēt savas grupas bērnu uzmanību un nepazaudēt redzes un verbālo kontroli ar viņiem. Prasītājas kā skolotājas prasme nodrošināt, lai visi bērni būtu viņas uzraudzībā ir konkrētās profesijas raksturīgākais priekšnoteikums. Ja prasītāja uzskatīja, ka nespēs veiksmīgi vadīt bērnus sporta pasākumā, ievērojot to, ka bērniem bija adaptācijas periods, tad prasītājai bija obligāti jālūdz palīdzība savai palīdzei vai jāvēršas pie iestādes vadības ar lūgumu palīdzēt vadīt pasākumu. Neskatoties uz to, prasītāja vieglprātīgi paļāvās, ka ar saviem darba pienākumiem tiks galā, tādējādi radot situāciju, ka bērnu drošība pasākuma laikā varētu tikt reāli apdraudēta.

Attiecībā uz 2016.gada 23.septembrī sporta pasākumā grupā Nr.4 izveidojušās situācijas izklāstu, kas norādīta prasības pieteikumā un izriet no darbinieka sniegtajiem paskaidrojumiem, darba devējs, lemjot jautājumu par iespējamo darba līguma uzteikumu, darbinieka paskaidrojumā norādītos apstākļus ir vērtējis kopsakarā ar /pers. J/ iesniegumu, iestādes grupas Nr.4 ārpuskārtas vecāku sapulces protokolu un audzinātājas palīga paskaidrojumiem (lietas 97.lapa). Izvērtējot visu informāciju, kas bija darba devēja rīcībā, pamatoti konstatējis, ka prasītājas skaidrojums par situāciju, kas izveidojās 2016.gada 23.septembrī sporta pasākumā, būtiskākajos momentos, atšķiras no pārējo personu redzējuma un sniegtās informācijas par šo situāciju. Tādējādi atbildētāja pamatoti secinājusi, ka prasītāja ne brīdī, kad bērniem draudīgā situācija bija izveidojusies, ne arī vēlāk, sniedzot savus paskaidrojumus par šo situāciju, nav spējusi saprast konkrētās situācijas nopietnību. Tieši šis apstāklis arī kalpoja par pamatu tam, lai atbildētāja izdarītu secinājumu, ka darbinieks ir zaudējis darba devēja uzticību.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka nevar būt par attaisnojumu audzinātājas bezdarbībai apstākļi, kas minēti /pers. E/ paskaidrojumā un prasības pieteikumā, par to, ka prasītājai bija zināms, ka pie durvīm iestādē ir kodu atslēgas un gaitenī dežurē dežurants, un grupiņas telpās atrodas audzinātājas palīgs. Iestādē ir izstrādāti Rīgas pirmsskolas izglītības iestādes „Zvaniņš" 2015.gada 24.augusta iekšējie noteikumi PIZV-15-1-nts, kuri nosaka kārtību kādā nodrošināma izglītojamo drošība iestādē (lietas 98.-107.lapa) un lietā nav strīda, ka /pers. E/ ar minētajiem noteikumiem ir iepazīstināta. Bez tam, pirms masu pasākuma, atbilstoši šiem noteikumiem, iestādē ar 2016.gada 22.septembra rīkojumu Nr.PIZV-16-40-rs noteiktas atbildīgās personas pasākuma laikā (lietas 88.lapa). Vienlaikus Civillietu tiesas kolēģija par pamatotiem atzīst atbildētājas paskaidrojumus, ka lai arī masu pasākumos iestādē ir pastiprināta kontrole par to, lai bērni vieni nestaigātu pa gaiteņiem un ieejas durvis būtu aizvērtas, tomēr nevar izslēgt iespēju, ka bērns, kas izkļuvis no audzinātājas redzesloka, varētu iziet kopā ar kādu pieaugušo, kuri ne vienmēr seko tam, lai durvis aiz viņiem būtu aizvērtas.

Tādējādi Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētāja atbilstoši Darba likuma 125.pantam ir pierādījusi, ka tās darba līguma uzteikums prasītājai ir tiesiski pamatots.

[10.7] Saskaņā ar Darba likuma 101.panta otro daļu 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.

[10.7.1] Lietā nav strīda, ka atbildētāja ir pieprasījusi no prasītājas paskaidrojumu, ko apstiprina lietā esošais atbildētājas vadītājas 2016.gada 26.septembra rakstveida paskaidrojuma pieprasījums no 4.gupas pirmsskolas skolotājas /pers. E/ (lietas 70.lapa) un prasītājas 2016.gada 28.septembra situācijas skaidrojums (lietas 71.lapa).

[10.7.2] Uzsakot darba līgumu ar /pers. E/, darba devējs ņēmis vērā arī darbinieka iepriekš pieļautos pārkāpumus, kas konstatēti pildot darba pienākumus un viņa personiskās īpašības. Šis izvērtējums ir rakstveidā pievienots uzteikumam kā pielikums. Kā pielikumi uzteikumam tika pievienoti arī pazudušā bērna mātes /pers. J/ iesniegums, ārkārtas grupas Nr.4 vecāku sapulces protokols, kurā viņi pauduši savu attieksmi pret audzinātājas rīcību un darba metodēm, pildot savus tiešos darba pienākumus konkrētajā situācijā. Tāpat uzteikumam pievienots kā pielikums 4.grupas audzēkņa /pers. C/ mātes iesniegums, kurā paustais viedoklis tika ņemts vērā izvērtējot darba devēja spēju uzticēties darbiniekam. Konkrētajā situācijā, darba devējam ir pienākums respektēt bērnu vecāku viedokli, jo pirmsskolas izglītības skolotāja ir persona, kurai, saistībā ar saviem darba pienākumiem, ir uzticēta bērnu dzīvība un veselība, laikā, kad bērni atrodas pirmsskolas izglītības iestādē „Zvaniņš". Tā kā ar darbinieku noslēgtais darba līgums ir tāds, kurā ir ļoti svarīga darba devēja uzticēšanās darbiniekam, tad situācijā, kad šāda uzticība ir zudusi no bērnu vecāku puses, darba devējam ir pienākums izvērtēt arī savu spēju pilnībā uzticēties darbiniekam.

Tāpat no lietas materiāliem izriet, ka tika izvērtēts /pers. E/ rakstveida paskaidrojums, kuru prasītāja iesniedza 2016.gada 27.decembrī, paužot savu skatījumu uz situāciju, kas bija izveidojusies 2016.gada 23.septembrī plānoto sporta svētku laikā (lietas 71.-72.lapa).

Nav pamatoti prasītājas apsvērumi un secinājumi apelācijas sūdzībā, ka iesniegtais raksturojums tiesai bija jāvērtē kritiski tā iemesla dēļ, ka darba devējs nav pārtraucis darba tiesiskās attiecības ar prasītāju neskatoties uz raksturojumā norādītajiem pārkāpumiem.

Civillietu tiesas kolēģija secina, ka prasītājai vairākkārt ir norādīts uz pārkāpumiem darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, tai skaitā 2011.gada maijā notika gadījums, kad pastāvēja risks bērna dzīvībai un veselībai, kad viens bērns no grupas, ar kuru staigāja prasītāja pagalmā aizrijās ar konfekti un nespēja paelpot, vajadzēja nekavējoties rīkoties un bērnam palīdzību sniedza blakus esošais pedagogs, prasītāja bija apmulsusi un skaidrojot pedagogu sapulcē savu bezdarbību, apgalvoja, ka viņasprāt bērnam nekas nedraudēja. Tāpat arī 2012.gada decembrī, prasītāja staigājot, ar grupas bērniem iestādes teritorijā, nepamanīja, ka trūkst viena bērna, viņai tika izteikts rājiens. 2015/2016.gadā strādāja apmierinoši. No vecākiem saņemtas dažādas mutiskas sūdzības, pēc kurām viņa tika izsaukta uz pārrunām ar vadītāju un vadītājas vietnieci.

Civillietu tiesas kolēģijas ieskatā, minētais liecina, ka darba devējam ir bijuši iebildumi pret prasītājas profesionālajām iemaņām un darbu. Vienlaikus ir neloģiski izdarīt secinājumu, ka darba devējam bijis jāpārtrauc darba tiesiskās attiecības pēc pirmā (otrā vai kāda cita) prasītājas pārkāpuma, neskatoties uz tā raksturu, ar pārkāpumu radītajām sekām un pārkāpumu skaitu vai regularitāti, tā kā darba devējam ir jāvērtē attiecīgie pārkāpumi pamatojoties uz darba tiesiskās attiecības regulējošiem tiesību aktiem.

Tādējādi darba devējs ir izpildījis tos pienākumus, kuri noteikti Darba likuma 101.panta otrajā daļā, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, ir izvērtējis izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, prasītājas kā darbinieces personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.

[10.8] Saskaņā ar Darba likuma 101.panta trešās daļas nosacījumiem, darba devējs var uzteikt darba ūgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta nosacījumiem, 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.

Iesniegums par darbinieka rīcību sporta svētku norises laikā, Iestādē tika iesniegts 2016.gada 26.septembrī. Lai risinātu jautājumu par šādas

darbinieka rīcības tiesiskajiem aspektiem, darba devējam bija nepieciešams savākt papildus informāciju no citiem Iestādes darbiniekiem. Lietā nav strīda, ka šāda informācija tika iegūta 2016.gada 27.septembrī. Tādējādi par datumu, kad konstatēta darbinieka prettiesiskā rīcība, kas bijusi par pamatu darba devēja uzticības zaudēšanai, uzskatāms 2016.gada 27.septembris.

Saskaņā ar Darba likuma 101.panta trešās daļas nosacījumiem uzteikuma termiņš ir 2016.gada 26.oktobris. Darba devēja uzteikums un rīkojums Nr.PIZV-16-236-rp, par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar /pers. E/, datēts ar 2016.gada 27.decembri, kas liecina par to, ka faktiski darba līgums tika uzteikts 2016.gada 27.decembrī. Saskaņā ar atbildētāja rīcībā esošo darbnespējas lapu A, kas izsniegta prasītājai 2016.gada 27.septembrī (lietas 109.lapa) un darbnespējas lapām B, attiecīgi izsniegtas 2016.gada 6.oktobrī (lietas 110.lapa), 2016.gada 13.oktobrī (lietas 111.lapa) un 2016.gada 25.novembrī (lietas 112.lapa), no 2016.gada 27.septembra līdz 2016.gada 24.decembrim prasītājai bija pārejoša darbnespēja un šis laika periods nav ieskaitāms darba līguma uzteikuma termiņā. Pamatojoties uz iepriekš minēto, atbildētāja ir izpildījusi Darba likuma 101.panta trešās daļas nosacījumus un darba līgums prasītājai uzteikts ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku.

[10.9] Saskaņā ar Darba likuma 110.panta nosacījumiem, darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku, kurš ir arodbiedrības biedrs bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas. No lietas materiāliem izriet, ka atbildētāja vērsās LIZDA ar lūgumu dot piekrišanu darba līguma uzteikumam ar prasītāju, kas ir šīs arodbiedrības biedre (lietas 113.-114.lapa). LIZDA Rīgas pirmsskolas izglītības iestādes „Zvaniņš" pirmorganizācija, izskatīja šo jautājumu biedru sapulcē. Izvērtējot uzteikumā norādītā darba līguma izbeigšanas pamatojuma atbilstību lietas faktiskajiem apstākļiem, arodbiedrības biedri vienbalsīgi nobalsoja par atļaujas došanu darba līguma izbeigšanai ar prasītāju (lietas 115.-117.lapa).

[10.10] Nav pamatoti prasītājas iebildumi, ka ievērojot Darba likuma 110.panta pirmās daļas, Arodbiedrību likuma 11.panta pirmās daļas un LIZDA statūtu 7.5.punktu, tiesai nebija pamata atzīt, ka ir saņemta arodbiedrības piekrišana darba devēja uzteikumam, tā kā LIZDA pirmorganizācija nevar tikt uzskatīta par arodbiedrību.

Arodbiedrību likuma 10.pants nosaka, ka Arodbiedrībai atbilstoši tās statūtiem var būt teritoriālās un citas struktūrvienības.

Savukārt LIZDA arodbiedrības statūtu 6.1.punkts nosaka, ka LIZDA organizatoriskās uzbūves pamatu veido LIZDA biedri, kuri saskaņā ar Statūtiem apvienojas pirmorganizācijās. Saskaņā ar Statūtu 7.1.punktu LIZDA uzbūves pamatvienība ir pirmorganizācija un 7.3.punkts nosaka, ka LIZDA pirmorganizācijas darbojas saskaņā ar Nolikumu, ko apstiprina LIZDA Padome. Nolikuma 19.punktā noteikta kompetence, norādīts, ka arodbiedrībai pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas ir tiesības pieņemt lēmumu par piekrišanas došanu darba devēja uzteikumam.

Tādējādi pirmorganizācijai ir tiesības dot šādu atļauju, LIZDA Nolikums par pirmorganizāciju, ir iestādes struktūru, kompetenci un funkcijas reglamentējošs dokuments, kas paredz LIZDA organizēt pirmorganizācijas, nosakot to kompetenci un funkcijas, t.i. pirmorganizācijas nav jaunas/citas arodbiedrības, bet LIZDA struktūrvienības; attiecīgi - LIZDA biedri, kas apvienojas pirmorganizācijās ir un paliek LIZDA biedri un pirmorganizācijai noteiktie uzdevumi sakrīt ar LIZDA uzdevumiem. LIZDA pirmorganizāciju uzdevumi izriet no visas LIZDA uzdevumiem, ko apliecina Nolikuma 4.punkts (lietas 191.-194.lapa).

Līdz ar ko secināms, ka 2016.gada 27.decembrī LIZDA Rīgas pirmsskolas izglītības iestādes „Zvaniņš" pirmorganizācija ir devusi atbildētājai piekrišanu darba līguma uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu un atbildētāja, uzsakot darba līgumu prasītājai, ir rīkojusies saskaņā ar Darba likuma 110.panta nosacījumiem.

[10.11] Civillietu tiesas kolēģija nekonstatē, ka uzsakot darba līgumu prasītājai pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta, attiecībā pret viņu būtu pieļauts atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums. Uzteikums ir izteikts saskaņā ar spēkā esošām tiesību normām un pamatots ar objektīviem, un faktiski pastāvošiem apstākļiem, kas izslēdz iespēju tulkot uzteikuma tekstu divdomīgi. Ne uzteikuma tekstā, ne citos dokumentos, kuri tika izskatīti, vērtējot darbinieka rīcības tiesiskumu, nav minēts prasītājas vecums, kā pamats nespējai veikt savus darba pienākumus. Kā izriet no 2016.gada 3.oktobra ārpusskolas grupas Nr.4 vecāku sapulces protokola, savu subjektīvo viedokli, par prasītājas vecumu, paudis viens no vecākiem minētajā sapulcē, runājot par audzinātājas spēju nodrošināt bērnu drošību. Šāds, trešās personas subjektīvs viedoklis, kas nav saistošs darba devējam un nav bijis darba līguma uzteikuma pamatā, nevar būt par pamatu prasībai, par morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu, no darba devēja, ja tā pamatota uz atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu. Lietas materiālos nav pierādījumu, ka atbildētāja būtu norādījusi uz darbinieka vecumu, kā šķērsli pildīt darba pienākumus. Bez tam, prasītāja nav norādījusi uz konkrētiem apstākļiem, kas norādītu uz iespējamu darba devēja tiešu vai netiešu diskrimināciju. Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka konfliktsituācijā, prasītāja jēdziena „atšķirīga attieksme" nozīmi ir nepamatoti paplašinājusi, pietuvinot darba devēja rīcību, kas prasītājai ir nepieņemama, atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumam.

[10.12] Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka nav pamatots prasītājas apelācijas sūdzības noslēgumā izteiktais apgalvojums, ka tiesa ir aplami konstatējusi pierādījumu trūkumu lietā, uz kuru pamata tiesa varētu izdarīt secinājumu, ka salīdzināmā situācijā attieksme pret citu atbildētājas darbinieku bijusi labvēlīgāka kā pret prasītāju; ka konkrētajā situācijā darba devējam bija jāpierāda, ka tas nav izturējies pret prasītāju ar atšķirīgu attieksmi/nav pārkāpis aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas. Pirmās instances tiesa ir analizējusi un pamatoti nonākusi pie secinājuma, ka darba līguma uzteikums atbilst likumā noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Attiecīgi tiesa ir vērtējusi prasītājas nodarījuma raksturu un turpmāko darba devēja rīcību. Šo apstākļu analīze ļāvusi izdarīt pamatotu un taisnīgu secinājumu, ka darba līguma uzteikuma iemesls ir prasītājas pārkāpums, nevis atšķirīga attieksme/nelabvēlīgu seku radīšana.

[11] Civillietu tiesas kolēģija, pamatojoties uz lietā nodibinātajiem apstākļiem atzīst, ka atbildētāja atbilstoši Darba likuma 125.pantam ir pierādījusi, ka darba līguma uzteikums prasītājai ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, tāpēc tiesai nav pamata atbilstoši Darba likuma 124.panta pirmajai un otrajai daļai atzīt darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu un atjaunot prasītāju iepriekšējā darbā, kas ir pamats prasības noraidīšanai attiecīgajā daļā.

[12] Civilprocesa likuma 93.panta pirmā daļa noteic pienākumu katrai pusei pierādīt tos faktus, uz kuriem tā pamato savus prasījumus.

Lietā nav tādu pierādījumu, un arī prasītāja nav norādījusi uz tādu esamību, uz kuru pamata Civillietu tiesas kolēģija varētu izdarīt secinājumu, ka salīdzināmā situācijā, proti, prasītājas un vēl vismaz viena atbildētājas darbinieka vienādas uzvedības gadījumā, atbildētājas attieksme pret citu atbildētājas darbinieku bija labvēlīgāka nekā pret prasītāju.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētāja ir pamatoti un tiesiski izbeigusi starp pusēm nodibinātās darba tiesiskās attiecības, un to izbeigšanas pamats nav prasītājas vecums, kā to uzskata prasītāja, bet gan prasītājas pieļauta prettiesiska rīcība, kuras dēļ prasītāja zaudēja darba devēja uzticību, kā to pamatoti secinājusi pirmās instances tiesa.

Tā kā prasība par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā ir noraidāma, noraidāms arī tai pakārtotais prasījums par vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējumu saskaņā ar Darba likuma 126.pantu.

Ievērojot minēto, /pers. E/ apelācijas sūdzība par Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2017.gada 3.oktobra spriedumu civillietā Nr.C33371117 ir noraidāma pilnīgi.

[13] Tādējādi konstatējot, ka apelācijas sūdzībā norādītie argumenti nav pamats pretēja sprieduma taisīšanai, Civillietu tiesu kolēģija atzīst, ka

pirmās instances tiesa lietā esošos pierādījumus ir izvērtējusi atbilstoši Civilprocesa likuma 97.panta prasībām. Prasītājas sniegtais apstākļu vērtējums, kas atšķiras no tiesas secinātā, situācijā, kad nav saskatāmi procesuālo tiesību normu pārkāpumi pierādījumu novērtējumā, nerada pamatu pirmās instances tiesas sprieduma pamatotības apšaubīšanai. Pirmās instances tiesa izvērtējusi lietā pastāvošos apstākļus atbilstoši piemērojamām tiesību normām, un tādējādi ir pamats analoga sprieduma pieņemšanai, prasību noraidot.

[14] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta trešo daļu no prasītājas par labu atbildētājai piedzenami ar lietas vešanu saistītie izdevumi 140 EUR apmērā atbilstoši 2017.gada 1.februāra vienošanās (pasaknis sērija VA 024083 (lietas 143.lapa)) un 690 EUR apmērā par advokāta pārstāvību pirmās instances tiesā atbilstoši 2017.gada 21.marta rēķinam Nr.01/17 (lietas 144.lapa), kā arī 2017.gada 3.maija maksājuma uzdevumam (lietas 145.lapa), un 690 EUR par pārstāvību apelācijas instancē atbilstoši rēķinam Nr.11/17 (lietas 200.lapa) un 2017.gada 9.novembra maksājumu uzdevumam (lietas 201.lapa), kopā 1 520 EUR.

[15] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1]pantu prasītājai ir nosakāms sprieduma labprātīgas izpildes termiņš daļā par tiesāšanās izdevumu piedziņu - 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Ievērojot minēto un pamatojoties uz Civilprocesa likuma 8., 97., 204.[1]., 193., 430., 432., 434.pantu, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda

noraidīt pilnībā /pers. E/ prasību pret Rīgas pirmsskolas izglītības iestādi „Zvaniņš" par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējumu, atlīdzības piedziņu par morālo kaitējumu.

Piedzīt no /pers. E/, personas kods /personas kods/, par labu Rīgas pirmsskolas izglītības iestādei „Zvaniņš", reģistrācijas Nr.90000013606, ar lietas vešanu saistītos izdevumus 1 520 EUR (viens tūkstotis pieci simti divdesmit *euro*).

Noteikt termiņu sprieduma labprātīgai izpildei daļā par ar lietas vešanu saistīto izdevumu piedziņu 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā Augstākās tiesas Civillietu departamentā 30 dienu laikā no pilna sprieduma sastādīšanas dienas, iesniedzot kasācijas sūdzību Rīgas apgabaltiesā.

Pilns spriedums sastādīts 2018.gada 21.februārī.

Tiesnese Inese Strelča

Tiesnese Olita Blūmfelde

Tiesnese Ligita Gavare