Lietas Nr. C69163926
C-1639-26/15
ECLI:LV:KURT:2026:0508.C69163926.3.S

Kurzemes rajona tiesa

SPRIEDUMS

Latvijas Republikas vārdā

Liepājā 2025.gada 20.maijā

Tiesa šādā sastāvā: tiesnese Ligita Vīksna

ar tiesas sēdes sekretāri Evitu Sapati

piedaloties atbildētājas pārstāvim /Persona B/

atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /Persona C/ prasībā pret /Nosaukums A/ par atjaunošanu darbā un morālā kaitējuma piedziņu.

Aprakstošā daļa

[1] 2026.gada 23.janvārī prasītāja cēlusi tiesā prasību pret atbildētāju par atjaunošanu darbā par apkopēju pārbaudes laika turpināšanai un morālā kaitējuma 2340,00 EUR piedziņu.

[2] Prasības pieteikumā norādīts, ka prasītāja /Persona C/ 2025.gada 12.septembrī noslēdza darba līgumu Nr. 2025/33 ar atbildētāju un uzsāka darba tiesiskās attiecības. [2.1] Prasītāja pieņemta darbā par apkopēju, profesiju klasifikatora kods 911201 un pildīja darba pienākumus dažādos atbildētājas objektos.

/Persona C/ 2025.gada 8.oktobrī saslima, par ko tika paziņots darba devējai. Prasītājas darbnespēja tika noslēgta 2025.gada 25.decembrī un 2025.gada 26.decembrī bija jāstājas darbā, bet tā kā tā bija brīvdiena, prasītāja ieradās darbā 2025.gada 29.decembrī.

Kad prasītāja 2025.gada 29.decembrī ieradās darbā, atbildētāja paziņoja, ka prasītāja ir atlaista no darba, bet netika izsniegts nekāds uzteikums, kā arī tas netika saņemts darbnespējas laikā.

[2.2] Prasītāja uzskata, ka atbildētāja ir rīkojusies pretēji normatīvajiem aktiem, jo pamatojoties uz Darba likuma 46.panta ceturto daļu, pārbaudes termiņā neieskaita pārejošās darbnespējas laiku. Prasītāja līdz prasības celšanas brīdim nav saņēmusi atbildētājas uzteikumu par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu pārbaudes termiņa laikā.

[2.3] Prasītājas ieskatā darba devēja ir pārkāpusi atšķirīgas attieksmes aizliegumu, jo atbildētāja neturpināja darba tiesiskās attiecības tikai tāpēc, ka /Persona C/ darbnespējas lapu izdeva VSIA “Piejūras slimnīca”, par ko viņai mutiski paziņoja atbildētāja 2025.gada 29.decembrī.

[3] Prasītāja lūdz atjaunot viņu darbā, lai tiktu turpināts pārbaudes laiks un piedzīt no atbildētājas morālo kaitējumu. Prasītāja norādījusi, ka gadījumā, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, darbiniekam papildus citām Darba likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību par morālo kaitējumu.

Pamatojoties uz Darba likuma 29.panta astotā daļu, prasītāja uzskata, ka ir tiesīga prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu pēc tiesas ieskata, vēlams- vismaz trīs minimālās mēnešalgas jeb 2340,00 EUR apmērā.

[4] Lietā saņemts /Nosaukums A/ paskaidrojums par celto prasību, kurā atbildētāja to uzskata par pilnībā nepamatotu un noraidāmu.

[4.1] Norādīts, ka prasītāja pildīja darba pienākumus dažādos objektos, tostarp, Liepājas Olimpiskais centrs. Atbildētāja no pasūtītāja saņēma vairākas sūdzības par prasītājas darba kvalitāti, tostarp par to, ka prasītāja darba laikā neveic nekādas darba aktivitātes vai veic tās nekvalitatīvi.

Reaģējot uz saņemtajām sūdzībām, darba devēja veica situācijas izvērtēšanu, analizēja objekta pasūtītāja iesniegtos video materiālus un personīgi apsekoja objektu. /Nosaukums A/ konstatēja, ka /Persona C/ darba laikā sistemātiski nepilda darba līgumā un amata aprakstā noteiktos pienākumus- neveica viņai uzticētos uzdevumus un neizrādīja iniciatīvu pienākumu izpildei.

Atbildētāja norādīja prasītājai uz konstatētajiem pārkāpumiem un pienākumu nepildīšanu, tomēr uz šiem norādījumiem prasītāja nereaģēja, savu rīcību nemainīja. Līdz ar to atbildētāja secināja, ka /Persona C/ nepilda darba līguma noteikumus un nav piemērota konkrētajam amatam un uzticētā darba veikšanai.

Ņemot vērā pārbaudes laika būtību un mērķi – izvērtēt darbinieka piemērotību veicamajam darbam, kā arī konstatēto pienākumu nepildīšanu un darba kvalitātes neatbilstību, atbildētāja pieņēma pamatotu un objektīvu lēmumu uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā.

[4.2] 2025.gada 3.oktobrī /Nosaukums A/ sagatavoja darba līguma uzteikumu un tajā pašā dienā iepazīstināja darbinieci ar rīkojumu un tā pamatojumu, proti, ka saskaņā ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu darba devējam pārbaudes laikā ir tiesības uzteikt darba līgumu, par to paziņojot trīs dienas iepriekš, un darba devējam nav pienākuma norādīt šāda uzteikuma iemeslu. Prasītāja tika informēta, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas 2025.gada 5.oktobrī (pēdējā darba diena).

Prasītāja rīkojumu neparakstīja un norādīja, ka, ja darba attiecības tiek pārtrauktas, tad viņa noformēs darbnespējas lapu. Minētajā sarunā no darba devējas puses piedalījās valdes loceklis /Persona B/ un uzkopšanas darbu vadītāja /Persona D/.

2025.gada 4.oktobrī (prasītāja bija nodarbināta maiņu darbā, līdz ar to sestdiena bija darba diena) viņa atkārtoti tika informēta par nepieciešamību parakstīt rīkojumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Prasītāja rīkojumu neparakstīja.

[4.3] Atbildētāja atsaucas uz Darba likuma 122.panta 1.punktā noteikto, ka darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš var celt tiesā prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas. Uzteikums uzskatāms par saņemtu dienā, kad darbinieks ir iepazīstināts ar tā saturu.

Prasītāja par uzteikuma saturu tika informēta 2025.gada 3.oktobrī un no šīs dienas skaitāms Darba likuma 122.pantā paredzētais prasības celšanas termiņš. Līdz ar ko /Persona C/ ir nokavējusi likumā noteikto prasības termiņu, jo, uzzinot par darba tiesisko attiecību uzteikšanu 2025.gada 3.oktobrī, viņai bija tiesības celt prasību tiesā tikai līdz 2025.gada 2.novembrim. Prasības pieteikums tiesā iesniegts 2026.gada 23.janvārī., t.i., vairāk nekā vienu mēnesi no uzteikuma dienas.

[4.4] Neatbilst patiesībai prasītājas pieteikumā apgalvotais, ka /Persona C/ tikai 2025.gada 29.decembrī uzzinājusi par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Atbildētāja atzīst, ka 2025.gada 22.decembrī prasītāja tiešām bija ieradusies /Nosaukums A/ birojā /Adrese A/, kur viņai valdes loceklis /Persona B/ atkārtoti norādīja, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas (sarunā

piedalījās arī atbildētājas valdes loceklis /Persona E/). Tikšanās laikā netika apspriests, pieminēts vai jebkādā veidā aktualizēts jautājums par darbnespējas lapu. Līdz ar to prasītājas norādītā saikne starp darba tiesisko attiecību izbeigšanu un darbnespējas lapas izsniedzēju ir nepamatota un neatbilst faktiskajai situācijai.

[4.5] Darba devēja 2025.gada 8.oktobrī iesniedza ziņas VID par prasītājas kā darba ņēmējas statusa izbeigšanu, kā to paredz Ministru kabineta noteikumu Nr. 827 "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli" 8.2.punkts, kas uzliek darba devējam pienākumu informēt VID par darba tiesisko attiecību beigām. Pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas un attiecīgo ziņu iesniegšanas VID bijušajam darba devējam vairs nav tiesiska pamata apstrādāt vai iegūt jaunu informāciju par bijušo darba ņēmēju. Līdz ar to pēc darba ņēmēja statusa izbeigšanas atbildētāja EDS nesaņem un neredz informāciju par prasītājas turpmāko nodarbinātības statusu vai veselības stāvokli, tostarp informāciju par darbnespējas lapas izsniegšanu, tās izsniegšanas laiku vai ārstniecības iestādi, kas to izsniegusi.

Minētais nepārprotami apliecina, ka atbildētājas rīcībā nebija informācijas par to, vai, kad un kāda ārstniecības iestāde /Persona C/ ir izsniegusi darbnespējas lapu. Tādējādi prasītājas apgalvojums, ka /Nosaukums A/ esot pārkāpusi atšķirīgas attieksmes aizliegumu un neturpināja darba tiesiskās attiecības tikai tādēļ, ka darbnespējas lapa izsniegta konkrētā ārstniecības iestādē, ir nepatiess un nepamatots.

[5] Prasītāja /Persona C/ tiesas sēdē nepiedalījās, iesniegumā tiesai lūgusi lietu izskatīt bez viņas klātbūtnes, paskaidrojot, ka nav līdzekļu advokāta iesaistei procesā un veselības stāvokļa dēļ nevar piedalīties sēdē. Prasītāja iesniegumā vēlreiz apliecinājusi, ka viņas pēdējā darba diena bijusi 2025.gada 7.oktobrī, strādājusi rūpīgi, lai gan bijis grūti. Pie negodīga darba devēja iet atpakaļ nav vērts, pēc iespējas lūdz atmaksāt morālo kaitējumu.

[6] Atbildētājas pārstāvis, /Nosaukums A/ valdes loceklis /Persona B/ tiesas sēdē uzturēja rakstveidā sniegtos paskaidrojumus, uzsverot, ka /Persona C/ iesniegums būtu vērtējams kā atteikšanās no prasības.

Motīvu daļa

[7] Uzklausījusi tiesas sēdē sniegtos paskaidrojumus, iepazinusies un novērtējusi lietā iesniegtos pierādījumus, tiesa atzīs prasību par daļēji pamatotu un apmierināmu.

[8] Lietā nodibināts, ka 2025.gada 12.septembrī starp atbildētāju un prasītāju ir noslēgts darba līgums un saskaņā ar darba līguma noteikumiem prasītāja ir stājusies darbā pie atbildētājas ar 2025.gada 12.septembri. Līguma 2.3.punktā noteikts darbinieka pārbaudes laiks- 3 mēneši no darba attiecību uzsākšanas.

Pārbaudes termiņa laikā prasītāja /Persona C/ ir atbrīvota no darba pie atbildētājas, un starp pusēm pastāv strīds par darbinieka atbrīvošanas no darba procedūru.

[9] Darba likuma 124.panta pirmajā daļā noteic, ka darba devēja uzteikums ir atzīstams par spēkā neesošu un darbinieks ir atjaunojams darbā ja:

1) darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots;

2) ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība.

Savukārt, Darba likuma 125.pantā nostiprināts darba devēja pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Tas nozīmē, ka pierādīšanas pienākums gulstas uz darba devēju, kura uzteikusi darba līgumu, nevis uz darbinieci, kura cēlusi prasību tiesā.

[9.1] Tiesas sēdē tiesa minētos darba devējas pienākumus atbildētājas pārstāvim ir izskaidrojusi, tostarp, atliekot lietas izskatīšanu un aicinot iesniegt papildus pierādījumus.

[9.2] Satversmes tiesa ir atzinusi, ka darbinieks ir vājākā un neaizsargātākā puse, kas ir īpaši jāaizsargā (*sk. Satversmes tiesas 2005.gada 17.janvāra sprieduma lietā Nr.2004-10-01 9.3.1.punktu*). Savukārt lietā Nr. SKC-1940/2014 Augstākās tiesas Civillietu departaments ir atzinis, ka strīdos, kas izriet no darba tiesiskajām

attiecībām darbinieks uzskatāms par vājāko pusi, jo tam, salīdzinājumā ar darba devēju, ir grūtāk pierādīt sava prasījuma pamatotību.

Darba tiesību jomā tiesai, izšķirot individuālo tiesību strīdus, jāvadās pēc principa, ka šajās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir „vājākā puse", kas nozīmē, ka tiesai jāpārbauda, vai darba devējs ir ievērojis ne tikai normatīvos aktus, bet arī pamatprincipus, kas vērsti uz darbinieku tiesībām uz nodarbinātību (*sk. Kurzemes apgabaltiesas 2024.gada 28.marta spriedumu lietā Nr. C69427723, ECLI:LV:KUAT:2024:0328.C69427723.7.S, 8.punkts*).

[10] /Persona C/ prasībā norādījusi, ka par atbrīvošanu no darba ir uzzinājusi pēc darbnespējas noslēgšanas (2025.gada 25.decembris) nākošajā darba dienā, 2025.gada 29.decembrī ierodoties darbā. Prasītāja līdz prasības celšanas brīdim nav saņēmusi atbildētājas uzteikumu par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu.

/Nosaukums A/ lietā apgalvo, ka ir paziņojusi /Persona C/ par darba līguma uzteikumu 2025.gada 3.oktobrī, sagatavojot rīkojumu un tajā pašā dienā iepazīstinot prasītāju par to. Rīkojumā norādīts, ka darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ar 2025.gada 5.oktobri, kas ir pēdējā prasītājas darba diena.

Lietā atbildētāja ir iesniegusi Rīkojumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu Nr. 2025-26, kas datēts ar 2025.gada 3.oktobri. Uz dokumenta nav prasītājas paraksta, kas apliecinātu faktu, ka viņa ar tā saturu ir iepazinusies. /Nosaukums A/ paskaidrojumos minēts, ka 2025.gada 4.oktobrī /Persona C/ tikusi atkārtoti informēta par nepieciešamību parakstīt rīkojumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ko prasītāja nav izdarījusi.

Ievērojot minēto, tiesas uzdevums ir pārbaudīt darba tiesisko attiecību izbeigšanas kārtību atbilstoši Darba likuma prasībām.

[10.1] Prasības uzteikuma paziņošanai ietvertas Darba likuma 112^1 panta pirmajā daļā, kas noteic, ka uzteikumu otrai pusei var izsniegt uz vietas personīgi vai piegādājot ar ziņneša, tai skaitā zvērināta tiesu izpildītāja, starpniecību, kā arī izmantojot pasta komersanta pakalpojumus. Uzteikumu otrai pusei var nosūtīt arī pa elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, ja tas noteikts darba līgumā vai darba koplīgumā.

No likumprojekta ,,Grozījumi Darba likumā", papildinot likumu ar $112.^1$ pantu (stājās spēkā 2015. gada 1. janvārī), redzams, ka likumdevēja nodoms bijis skaidri noteikt darba līguma uzteikuma paziņošanas kārtību, lai atvieglotu šīs normas piemērošanu praksē. Īpaša uzmanība pievērsta paziņošanai ar pasta starpniecību un elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu. Priekšlikums paredz līdzīgu regulējumu, kāds ietverts Administratīvā procesa likumā un Paziņošanas likumā. Šis grozījums fiksē prezumpciju, ka uzteikums ir uzskatāms par saņemtu septītajā dienā pēc nodošanas pastā, un otrajā darba dienā pēc tā nosūtīšanas, ja uzteikums nosūtīts ar elektroniskā pasta starpniecību, izmantojot drošu elektronisko parakstu (*sk. Likumprojekta ,,Grozījumi Darba likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojumu (anotācija). Pieejams:* /Tīmekļvietne A/).

[10.2] /Persona C/ ar savu parakstu nav apliecinājusi, ka būtu iepazinusies ar uzteikumu (rīkojumu) nedz rīkojuma sagatavošanas dienā, nedz arī vēlāk. Atbildētājas paskaidrojumi, ka prasītāja ir tikusi iepazīstināta ar rīkojuma saturu, nav apstiprināti ar pierādījumiem lietā. Šai ziņā tiesa atgādina, ka atbilstoši Civilprocesā likuma 104.panta pirmajai daļai, pušu un trešo personu paskaidrojumi, kuri ietver ziņas par faktiem, uz kuriem pamatoti viņu prasījumi un iebildumi, atzīstami par pierādījumiem, ja tos apstiprina citi tiesas sēdē pārbaudīti un novērtēti pierādījumi. Šādus pierādījumus lietas materiāli nesatur. Turklāt, ņemot vērā jau iepriekš norādīto Darba likuma 125.pantā noteikto pierādīšanas pienākuma sadali, tiesas ieskatā, tieši atbildētājas pienākums ir pierādīt uzteikuma paziņošanas procedūras atbilstību likuma prasībām. Gadījumā, ja darbinieks atsakās personīgi saņemt darba uzteikumu, tad šādā situācijā ir izmantojami citi Darba likuma $112.^1$ pantā noteiktie uzteikuma paziņošanas veidi. Lietā noskaidrots, ka pēc /Persona C/ atteikuma saņemt darba līguma izteikumu (rīkojumu) un parakstīties par to, uzteikums prasītājai citādā veidā (piemēram, ar pasta komersanta starpniecību), nav nosūtīts.

[10.3] Ievērojot iepriekš norādītos un tiesas sēdē pārbaudītos apstākļus, tiesa atzīst, ka atbildētāja nav ievērojusi Darba likumā reglamentēto darba līguma izbeigšanas kārtību, tas ir atzīstams par spēkā neesošu un /Persona C/ ir atjaunojama darbā /Nosaukums A/.

[11] Darba likuma 122.pantā noteikts, ka darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Citos gadījumos, kad pārkāptas

darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš var celt tiesā prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas.

[11.1] Ceļot prasību, /Persona C/ pieteikumā uzsvērusi, ka par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu uzzinājusi tikai pēc darbnespējas lapas noslēgšanas, pirmajā darba dienā ierodoties /Nosaukums B/ 2025. gada 29.decembrī. Prasību tiesā /Persona C/ iesniegusi 2026.gada 23.janvārī.

Secīgi, lemjot par prasības pieteikuma pieņemšanu, tiesai nebija pamata lemt jautājumu par Darba likuma 122.pantā ietvertā prekluzīvā prasības celšanai paredzētā viena mēneša termiņa notecējumu, jo no prasības satura šādu apstākļu esamība netika identificēta.

[11.2] Paskaidrojumos par prasību /Nosaukums A/ ir atsaukusies uz viena mēneša termiņa pārkāpumu pie prasības celšanas, tā notecējumu saistot ar pašas atbildētājas iesniegtā Rīkojuma par darba tiesisko attiecību izbeigšanu Nr. 2025-26, datējumu (2025.gada 3.oktobri). Tiesa jau iepriekš ir atzinusi, ka atbildētāja lietā nav pierādījusi uzteikuma izsniegšanas faktu prasītājai (*skat., sprieduma [10] punktu*), un tādēļ Darba likuma 122.pantā noteiktā termiņa atskaitei no minētā laika perioda nav pamata.

[11.3] Vienlaikus, kā tas redzams no /Persona C/ tiesas sēdē lietā iesniegtajiem rakstveida pierādījumiem, tad prasītāja pārejošas darbnespējas laikā ir kopumā trīs reizes vērsusies VSAA ar iesniegumu par slimības pabalsta saņemšanu, un proti:

1) 2025.gada 4.novembrī /Persona C/ ir vērsusies VSAA ar iesniegumu par slimības pabalsta piešķiršanu par periodu no 17.10.2025. līdz 04.11.2025.;

2) 2025.gada 3.decembrī /Persona C/ ir vērsusies VSAA ar iesniegumu par slimības pabalsta piešķiršanu par periodu no 17.10.2025. līdz 23.11.2025.;

3) 2025.gada 11.decembrī prasītāja iesniegusi VSAA lūgumu par slimības pabalsta piešķiršanu par periodu 24.11.2025. līdz 10.12.2025.

Ar VSAA 2025.gada 5.novembra, 4.decembra un 16.decembra lēmumiem prasītājai ir atteikts piešķirt slimības pabalstu, lēmumu pamatojumā norādīts, ka "persona apdrošināšanas gadījuma iestāšanās dienā nav sociāli apdrošināta".

Tiesai ir izvērtējams, vai, saņemot VSAA vairākkārtējus atteikumus slimības pabalsta aprēķināšanai uz šāda pamata, prasītāja bija vai viņai bija jābūt informētai par darba tiesisko attiecību ar atbildētāju pārtraukšanu.

Likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 4. panta pirmajā daļā noteikts, ka tiesības uz maternitātes, paternitātes, vecāku un slimības pabalstiem ir personām, kuras saskaņā ar likumu "Par valsts sociālo apdrošināšanu" ir sociāli apdrošinātas un par kurām ir veiktas vai bija jāveic valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas Latvijas Republikā atbilstoši attiecīgajam apdrošināšanas veidam ne mazāk kā trīs mēnešus pēdējo sešu mēnešu periodā vai sešus mēnešus pēdējo 24 mēnešu periodā pirms mēneša, kurā iestājies apdrošināšanas gadījums. [..]. Ievērojot, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm noslēgtas 2025.gada 12.septembrī, t.i., nepilnus divus mēnešus pirms prasītājas iesnieguma par slimības pabalsta saņemšanai (par periodu no 2025. gada 17.oktobra), lietas materiālos nav ziņu par prasītājas iepriekšējo nodarbinātību pirms darba tiesisko attiecību nodibināšanas ar atbildētāju, kas būtu ņemams vērā valsts sociālās apdrošināšanas pabalsta saņemšanai, tad secināms, ka VSAA atteikums ir iespējams uz citiem pamatiem, ne vien tādēļ, ka uz pabalsta pieprasīšanas brīdi atbildētāja ar prasītāju ir pārtrauksi darba tiesiskās attiecības un par to iesniegusi atbilstošu paziņojumu VID EDS sistēmā.

Tātad, arī VSAA atteikums izmaksāt prasītājai slimības pabalstu nevar kalpot par pamatu konstatēt Darba likuma 122.pantā noteiktā prekluzīvā termiņa iestāšanos un nav pamats tiesvedības izbeigšanai lietā.

[12] Prasītāja uzskata, ka atbildētāja ir pārkāpusi Darba likuma 46.panta ceturtajā daļā noteikto, ka pārbaudes termiņā neieskaita pārejošās darbnespējas laiku un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Turklāt, uzteikumu pamatā ir tas, ka /Persona C/ darbnespējas lapu izdevusi VSI "Piejūras slimnīca", par ko prasītāja mutiski paziņojusi atbildētājai 2025.gada 29.decembrī.

Pārbaudot minētos prasītājas argumentus, tiesa konstatē, ka, kā tas secināms no 2025.gada 3.oktobra uzteikuma un atbildētājas sniegtajām ziņām VID EDS sistēmā, tad darba tiesiskās attiecības ar prasītāju /Nosaukums A/ ir

pārtraukusi 2025.gada 5.oktobrī. Prasītajai darbnespējas lapa A izsniegta 2025.gada 8.oktobrī, t.i., jau pēc faktiskās darba tiesisko attiecību pārtraukšanas. Tādējādi faktoloģiskā notikumu secība atspēko prasītājas argumentus par /Nosaukums A/ ik kā pieļautiem pārkāpumiem pārejošas darbnespējas laika neieskaitīšanā pārbaudes laikā, kā arī to, ka atbildētāja būtu pieļāvusi atšķirīgu attieksmi pret prasītāju tādēļ, ka /Persona C/ ārstējusies specializētā ārstniecības iestādē. Prasība šajā daļā ir bez pamata un ir noraidāma.

[13] Atbildētājas pārstāvis tiesai uzsvēra, ka ar 2026.gada 31.martā tiesā iesniegto prasītājas iesniegumu /Persona C/ ir atteikusies no prasības un to neuztur. Pārbaudot minēto iesnieguma saturu, tiesa pamatojumu šādam apgalvojumam neatrod.

Lai tiesai būtu pamats izbeigt tiesvedību Civilprocesa likuma 223.panta 4.punkta kārtībā, prasītāja atteikšanās no prasības ir jāfiksē tieši un nepārprotami, savukārt, tiesai ir jāgūst pārliecība, ka prasītājam ir zināmas un saprotamas atteikšanās no prasības juridiskās sekas.

Iesniegumā prasītāja, atsaucoties uz veselības stāvokļa pasliktināšanos, lūgusi tiesu lietu izskatīt bez viņas piedalīšanās, un paskaidrojusi, ka viņai nav līdzekļu advokāta iesaistei procesā. Turpat /Persona C/ uzsvērusi, ka ir strādājusi godprātīgi. Ar izteikti emocionālu nokrāsu iesniegumā raksturota prasītājas attieksme pret viņa atbrīvošanu no darba, un lūgts tiesu piedzīt morālā kaitējuma kompensāciju. Prasītājas izteikums, ka: “pie tādiem negodīgiem priekšniekiem iet atpakaļ nav vērts” (kontekstā ar celto prasību, prasītājas emocionālajiem izteikumiem 2026.gada 18.marta tiesas sēdē), tiesai nedod pamatu atzīt, ka prasītāja atsakās no celtās prasības un to neuztur.

[13] Civilprocesa likuma 42.panta pirmā daļa noteic, ka tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos proporcionāli apmierinātajai prasījuma daļai.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu, iesniedzot prasību, prasītāja ir atbrīvota no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos. Tiesa lietā konstatē šādus tiesas izdevumus – valsts nodevu 300,00 EUR kā par nemantisku prasījumu daļā par atjaunošanu darbā. Daļā par morālā kaitējuma piedziņu tiesa valsts nodeva neaprēķina, jo prasība šajā daļā ir noraidīta.

[14] Civilprocesa likuma 195.pants noteic, ka taisot spriedumu par naudas summas piedziņu, tiesa tā rezolutīvajā daļā cita starpā norāda prasītāja tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles dienai) saņemt procentus, minot arī to apmēru.

Tādējādi tiesa atzīst, ka saskaņā ar Civillikuma 1765.pantu valstij nosakāmas tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei saņemt no atbildētājas 6% gadā no nesamaksātā parāda.

[15] Atbilstoši Civilprocesa likuma 204.^{1} pantam atbildētājai nosakāms termiņš sprieduma labprātīgai izpildei, kas nevar būt garāks par 10 dienām no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 93.,97., 187., 199., 204.^{1} pantu,

tiesa

nosprieda:

prasību apmierināt daļēji.

atzīt par spēkā neesošu /Nosaukums A/, reģistrācijas Nr./Nosaukums C/, 2025.gada 3.oktobra Rīkojumu par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu Nr. 2025-26 un atjaunot /Persona C/, personas kods /Personas kods A/, darbā /Nosaukums A/ reģistrācijas Nr./Nosaukums C/.

Noraidīt prasību daļā par morālā kaitējuma 2340,00 EUR apmērā piedziņu.

Piedzīt no /Nosaukums A/, reģistrācijas Nr./Nosaukums C/, valsts labā valsts nodevu 300,00 EUR.

Atzīt valstij tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei saņemt likumiskos 6% (sešus procentus) gadā no piespriestās neatmaksātās summas līdz sprieduma pilnīgai izpildei (izsoles noslēguma dienai), nepārsniedzot kapitāla apmēru.

Valsts nodeva ieskaitāma: Valsts kase, BIC kods: TRELLV22, kontā Nr. LV55TREL1060190911200.

Noteikt termiņu sprieduma labprātīgai izpildei daļā par tiesas izdevumu piedziņu - 10 (desmit) dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Labprātīgi izpildot spriedumu daļā par ar valsts nodevas piedziņu valsts labā, maksājumu apliecinošu dokumentu norādītajā termiņā iesniegt Kurzemes rajona tiesā.

Spriedumu var pārsūdzēt 20 dienu laikā Kurzemes apgabaltiesā, apelācijas sūdzību iesniedzot Kurzemes rajona tiesā.

Spriedums sastādīts un pieejams tiešsaistes sistēmā 2025. gada 20.maijā.

Tiesnese Ligita Vīksna