Lietas arhīva Nr. C-0396-19/22
ECLI:LV:RLPT:2019:0715.C29407217.1.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2019.gada 15.jūlijā

Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesa

tiesnese I.Rubina
ar tiesas sēdes sekretāri S.Ostrovsku, piedaloties prasītājai /pers. A/, viņas pilnvarotai pārstāvei /pers. B/, atbildētājas pilnvarotai pārstāvei zvērinātai advokātei Dacei Teicei,

izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu /pers. A/ prasībā pret valsts sabiedrību ar ierobežotu atbildību (turpmāk – SIA) "/nosaukums A/" par naudas izmaksu par dīkstāvi un kompensācijas par morālā kaitējuma piedziņu.

Aprakstošā daļa

/pers. A/ cēlusi Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā cēlusi prasību pret VSIA "/nosaukums A/" par naudas izmaksu par dīkstāvi un kompensācijas par morālā kaitējuma piedziņu, lūdzot konstatēt prasītājas dīkstāvi laikā no 2016.gada oktobra mēneša līdz prasības pieteikuma iesniegšanas dienai, piedzīt no atbildētājas par dīkstāvi 4 165,83 EUR, aprēķināt un samaksāt normatīvajos aktos noteiktos nodokļus, piedzīt no atbildētājas morālā kaitējuma kompensāciju 5000 EUR un visus ar tiesāšanos saistītos izdevumus to faktiskajā apmērā.

Prasības pieteikumā norādīti tālākminētie argumenti.

[1] Dīkstāve.

Pamatojoties uz 2007.gada 14.augustā noslēgto darba līgumu (ar vēlākajiem grozījumiem, kas ir noslēgtas kā vienošanās pie darba līguma), /pers. A/ pieņemta pamatdarbā valsts SIA "/nosaukums A/" /nosaukums/ nodaļā, /nosaukums/ amatā.

Darba līguma 1.6. punktā noteikts darba laiks, kas ir noteikts - summētais darba laiks, ne vairāk kā 56 stundas nedēļā, un ne vairāk kā 160 stundas 4 nedēļu periodā. Vienošanās Nr.3 pie Darba līguma ir noteikti papildinājumi pie Darba līguma 1.6.punkta, kas paredz, ka summētā darba laika organizācijas uzskaites periods tiek noteikts saskaņā ar darba koplīgumu, un par konkrēto dienas vai nedēļas darba laiku Darba devējs ar Darbinieku vienojas darba grafikā, ar nākamās nedēļas darba grafiku Darbinieku iepazīstinot līdz kārtējās nedēļas piektdienai.

Darba koplīguma 4.4.punktā noteikts, ka darba laika organizācija summētajam darba laikam tiek noteikta, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas laika ilgumu, un Darba devējs pēc konsultēšanās ar Arodbiedrībām nosaka summēto darba laiku, lai darba laiks uzskaites periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Saskaņā ar Darba koplīguma 4.4.2. apakšpunktu, summētā darba organizācijas uzskaites periods ir seši mēneši no 1.janvāra līdz 30.jūnijam un no 1.jūlija līdz 31.decembrim, un summētais darba laiks nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā (Darba koplīguma 4.4.3. apakšpunkts).

Darba līguma 4.1.punktā noteikts, ka Darba devējs apņemas Darbiniecei saskaņā ar minētā darba līguma noteikumiem samaksāt darba samaksu pēc stundu tarifa likmēm, pamatojoties uz /nosaukums A/ 2009.gada 11.decembra rīkojumu Nr.183/01-2 "Par tehnisko darbinieku likmēm un amata kategorijām".

Darba koplīguma 3.1.punktā noteikts, ka Darbiniecei par veikto darbu saskaņā ar darba līgumu tiek izmaksāta atlīdzība - darba alga atbilstoši viņa kvalifikācijai, kategorijai, individuālajam ieguldījumam, darba kvalitātei, bet ne mazāka par Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikto darba algas minimumu par normālu darba laiku.

2016.gada 29.septembrī prasītāja izsaukta uz personāldaļu, kur viņai piedāvāts uzrakstīt atlūgumu vai arī parakstīt dokumentus par darba tiesisko attiecību izbeigšanu Darba devējam un Darbiniekam savstarpēji par to vienojoties.

No šādiem Darba devēja izteiktajiem piedāvājumiem prasītāja atteikusies un no 2016.gada 1.oktobra prasītāja tikusi noņemta no savu tiešo pienākumu - "/amats/" izpildes. Izmaiņas Darba līgumā netika veiktas.

No 2016.gada 1.oktobra prasītāja veikusi tikai drēbju noliktavas uzskaites darbus, bet tas nebija veicams normālā darba laika ietvaros, līdz ar to tikuši pārkāpti noslēgtā Darba līguma nosacījumi no Darba devēja puses.

Prasītāja neiebilst, ka Darba devējs var uzdot veikt papildu vai citus darba pienākumus, bet, atbilstoši noslēgtā līguma nosacījumiem, viņai pamatā bija jāveic "/amats/" pienākumi.

Līdz 2016.gada oktobrim prasītāja strādājusi /nosaukums/ nodaļā un pildījusi /amats/ pienākumus atbilstoši spēkā esošajiem Darba līguma nosacījumiem, kad Darba devējs ievērojis darba līgumā noteikto summēto darba laiku - ne vairāk kā 56 stundas nedēļā.

2016.gada 28.oktobrī un 4. novembrī prasītāja nav tikusi iepazīstināta ar darba grafiku, un praktiski no minētā datuma netiek nodarbināta, līdz ar ko uzskata, ka viņai ir radīta piespiedu dīkstāve. Šāda piespiedu dīkstāve turpinās līdz pat prasības pieteikuma sagatavošanas dienai.

Prasītāja uzskata, ka atbildētāja nav ievērojusi Darba likuma 7.pantu, 51.panta otro daļu, 59.pantu, 61.panta pirmo un otro daļu, 74.panta otro daļu, 140.pantu, līdz ar to pārkāpusi noteikto darba kārtību un tai ir pienākums samaksāt prasītājai par dīkstāvi.

Saskaņā ar Valsts ieņēmumu dienesta 2017.gada 08.februārī izsniegto izziņu Nr. 31.1 - 8.62.3/13546 /pers. A/ bruto ienākumi par 2016.gadu (01.01.2016. - 31.12.2016.) bija 8567,79 EUR, ko viņa saņēmusi strādājot valsts SIA "/nosaukums A/".

Saskaņā ar Darba devēja izsniegtajām algu lapiņām prasītājas alga un nostrādātās stundas par norādīto laika periodu bija 7 440,42 EUR, vidēji mēnesī 826,71 EUR, savukārt no 2016.gada oktobra līdz 2017.gada 1.martam tie ievērojami samazinājušies un vidēji mēnesī bija 75,60 EUR.

Aprēķinot summēto darba laiku par sešiem mēnešiem par laiku no 01.01.16. - 30.06.16., prasītājas vidējā izpeļņa mēnesī bijusi 757,19 EUR (4

543,18 EUR: 6 mēn.).

Aprēķinot summēto darba laiku par sešiem mēnešiem par laiku no 01.07.16. - 31.12.16., prasītājas vidējā izpeļņa par šo laiku bijusi 521,87 EUR mēnesī (3 131,24 EUR:6 mēn.).

/nosaukums/ nodaļas darbu organizē un prasītāja ir pakļauta tiešai vadītājai, šobrīd - /pers. C/, kurai ir jāorganizē /nosaukums/ nodaļas darbs.

No 2016.gada oktobra mēneša prasītājai ir ticis uzdots veikt citus pienākumus, nevis tiešos darba pienākumus, kas nebūtu uzskatāms par pārkāpumu noslēgtā darba līguma ietvaros, bet gan pārkāptas tiesības strādāt darba līgumā noteikto darba laiku un attiecīgi saņemt noteikto darba samaksu.

Prasītāja uzskata, ka tiek diskriminētas un pārkāptas viņas tiesības un tiek radītas nelabvēlīgas sekas.

Norāda, ka atbildētājas darba organizācija pēdējo mēnešu laikā nav mainījusies, nav samazināti raidījumu raidlaiki vai kā citādi reorganizēts darba devēja darbs, līdz ar ko arī /nosaukums/ nodaļas darbinieku darbs ir vitāli nepieciešams, kas arī ir būtisks /nosaukums A/ tēla veidošanā. Tajā pat laikā, kad prasītājai netiek nodrošināts darbs, aizbildinoties ar dažāda veida apstākļiem, kas tieši nav attiecināmi uz viņas pienākumiem, darba devēja iekšaites sistēmā ir publicēts paziņojums, ka tiek meklēts jauns darbinieks - /amats/, kas tieši pierāda to, ka prasītājas veiktais darbs ir vajadzīgs, bet viņai tiek radīta piespiedu dīkstāve.

Prasītāja uzskata, ka pēdējo mēnešu izmainītais darba grafiks, ko organizē /nosaukums/ nodaļas vadītāja /pers. C/, tiek pārkāptas viņas Darba līgumā paredzētās tiesības uz noteiktu darba laiku, un viņu diskriminē attiecībā pret pārējiem nodaļas darbiniekiem, jo /nosaukums/ nodaļas vadītāja nav tiesīga vienpersoniski mainīt Darba līgumā noteikto darba kārtību un arī Darba likumā noteiktās tiesības uz darbu un vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darbiniekiem.

Ņemot vērā pašreizējo darba laika organizāciju, prasītāja uzskata, ka atbildētāja ir radījusi viņai dīkstāvi, par ko vēlas saņemt Darba likuma 74.pantā noteikto atlīdzību par dīkstāvi.

Prasītāja, pamatojoties uz Darba likuma 72., 74. un 75. pantu, aprēķinājusi pienākošās naudas summas par dīkstāvi.

Aprēķinātā vidējā izpeļņa pēc Darba likuma 75.panta trešās daļas - (mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar mēneša vidējo darba dienu skaitu pēdējos sešos kalendāra mēnešos (saskaitot darba dienas pēdējos sešos kalendāra mēnešos un šo kopsummu dalot ar seši) : 2016.gada oktobris – 5 293 EUR : 131 diena = 40,40 EUR x 21,3 dienas = 860,52 EUR – 72 EUR = *788,52 EUR;* 2016.gada novembris – 4 679,37 EUR: 111 dienas = 42,16 EUR x 21,3 dienas = 898EUR – 90 EUR = *808 EUR;* 2016.gada decembris – 3 967,24 EUR: 90 dienas = 44,08 EUR x 21,3 dienas = 925,68 EUR – 72 EUR = *853,68 EUR;* 2017.gada janvāris - 3131,24 EUR: 74 dienas = 42,31 EUR x 21,5 dienas = 909,67 EUR – 72 EUR = *837,66 EUR;* 2017.gada februāris - 2419,11 EUR: 55 dienas = 43,98 EUR x 21,6 dienas = 949,96 EUR – 72 EUR = *877,97 EUR.*

Kopsummā aprēķinātā vidējā izpeļņa par dīkstāves periodu ir *4 165,83 EUR* pirms nodokļu nomaksas.

[2] Morālā kaitējuma piedziņa.

Prasītāja uzskata, ka atbildētājas vainas dēļ viņai ir nodarīts morālais kaitējums.

Darba devējs, ilgstošā laika periodā, t.i. no 2016.gada 1.oktobra, pārkāpjot noslēgtā Darba līguma nosacījumus, un nenodarbinot Darbinieku, kurš ir pieņemts darbā pamatdarbā, līdz ar ko neizmaksājot Darba līgumā noteikto samaksu, ar neatļautu darbību ir radījis nelabvēlīgas sekas un nodarījis prasītājai nemantisko tiesību un nemantisko labumu aizskārumu.

Ir vispārzināms fakts, ka persona par saviem ienākumiem var sevi uzturēt un norēķināties par pamatpakalpojumiem. Atbildētāja nepamatoti pārkāpjot noslēgtā darba līguma nosacījumus, ir liegusi prasītājai iespēju saņemt darba samaksu, tādējādi liedzot viņai pilnvērtīgi uzturēt ne tikai sevi, bet arī savus divus nepilngadīgos bērnus.

Prasītāja tiešā cēloņsakarībā ar atbildētājas prettiesiskajām darbībām cieš ne tikai teorētiski, bet arī praktiski, jo samazinājušies viņas ienākumi.

Prasītājas ieskatā atbildētāja ir rīkojusies prettiesiski, ar ļaunu nolūku, nodarot tīšu kaitējumu.

Prasītāja lūdz kompensāciju par nodarīto kaitējumu, ciešanām un reputācijas bojāšanu un profesionalitātes noniecināšanu - 5000 EUR apmērā.

Prasība pamatota ar Darba likuma 7., 29. panta astoto daļu, 69., 74.panta otro un trešo daļu, 51.panta otro daļu, 59., 61., 75. 128.pantu.

Tiesā saņemti atbildētājas rakstveida paskaidrojumi, kuros norādīts, ka prasību neatzīst. Paskaidro, ka atbildētāja nepiekrīt prasītājas prasībā izdarītajam secinājumam, ka atbildētāja ir radījusi prasītājai piespiedu dīkstāvi un ka par šīs dīkstāves izveidošanos atbildīga (vainojama) ir atbildētāja.

Atbildētāja uzskata, ka par radušos dīkstāvi atbildīga bija un joprojām ir pati prasītāja, un šādā gadījumā saskaņā ar Darba likuma 74.panta otro daļu atbildētājai atlīdzība prasītājai nav jāmaksā.

Par to, ka par dīkstāves rašanos ir atbildīga pati prasītāja, liecina atbildētājas struktūrvienību vadītāju un projektu vadītāju iesniegumi ar lūgumu neplānot prasītāju kā /amats/ uz šo struktūrvienību un projektu vadītāju veidotajiem raidījumiem.

Atbildētāja vairākkārt ir veikusi dažādus pasākumus, lai situāciju, pie kuras izveidošanās ir vainojama pati prasītāja, atrisinātu un dīkstāvi novērstu. Tā, piemēram, 2016.gada 18.oktobrī notikusi tikšanās, kurā piedalījās valsts SIA "/nosaukums A/" valdes priekšsēdētājs /pers. D/, /nosaukums/ direktors /pers. E/, /nosaukums/ nodaļas vadītāja /pers. C/, /nosaukums/ daļas vadītāja /pers. F/ un Prasītāja. Sarunas laikā /pers. D/ uzklausījis prasītājas viedokli un argumentus. /pers. D/ informējis prasītāju par saņemtajiem iesniegumiem un tajos izteiktajām pretenzijām. Tika pieņemts lēmums, ka tiks organizēta tikšanās ar pretenziju iesniegumu iesniedzējiem.

2016.gada 19.oktobrī notikusi tikšanās, kurā piedalījās /nosaukums/ daļas vadītāja /pers. F/, /nosaukums/ nodaļas izpildproducente /pers. G/, /nosaukums/ redakcijas vadītāja /pers. H/ un /nosaukums/ dienesta direktore /pers. I/. /pers. F/ centās saskaņot tikšanās laiku, kad varētu ierasties arī prasītāja, taču no visiem pretenziju iesniegumu iesniedzējiem saņemts atteikums ierasties uz šādu tikšanos, jo visi savus argumentus un iemeslus nestrādāt ar prasītāju jau esot norādījuši savos iesniegumos un nevēlas lieku reizi piedzīvot negācijas no prasītājas puses.

2016.gada 20.oktobrī notikusi tikšanās, kurā piedalījās valdes priekšsēdētājs /pers. D/, /nosaukums/ nodaļas izpildproducente /pers. G/, /nosaukums/ dienesta direktore /pers. I/, /nosaukums/ redakcijas vadītāja /pers. H/, /nosaukums/ daļas direktore /pers. J/, /nosaukums/ daļas vadītāja /pers. F/ un /nosaukums/ direktors /pers. E/. Tikšanās laikā /pers. D/ klātienē vēlējies noskaidrot pretenziju iemeslus un klātesošo viedokli par radušos situāciju. Visi klātesošie apstiprināja, ka nevēlas strādāt kopā ar prasītāju un vēlreiz apliecināja, ka visi argumenti ir minēti iesniegtajos iesniegumos. Norādīja, ka ir iebildumi pret darba stilu, attieksmi pret darbu, kolēģiem un raidījumu viesiem. Uz /pers. D/ jautājumu par otrās iespējas došanu prasītājai, visi klātesošie apstiprinājuši, ka netic, ka kaut kas varētu mainīties un uzlaboties prasītājas attieksmē, tāpēc nevēlas ar viņu turpināt strādāt un pie šādiem apstākļiem neredz nepieciešamību dot prasītājai otro iespēju.

2016.gada 21.oktobrī notikusi tikšanās, kurā piedalījās valsts SIA "/nosaukums A/" valdes priekšsēdētājs /pers. D/ un prasītāja. /pers. D/ iepazīstinājis prasītāju ar saņemtajiem iesniegumiem un viedokļiem. Tika uzklausīts prasītājas viedoklis par notikušo. Prasītāja tika iepazīstināta ar darba grafiku nākamajai nedēļai. Vienlaicīgi arī prasītājai uzdots atrisināt visas konfliktsituācijas un veikt personīgas pārrunas ar kolēģiem, kuri ir atteikušies no sadarbības ar viņu, panākot, ka sadarbība tiek atjaunota.

No prasītājas 2016.gada 28.oktobra atskaites par darba uzdevuma izpildi redzams, ka prasītāja vienošanos par sadarbības atjaunošanu ar

struktūrvienību un projektu vadītājiem nav panākusi.

Laika periodā no 2016.gada oktobra līdz 2017.gada maijam prasītāja faktiski darbu ir veikusi tikai laika periodā līdz 2016.gada 30.novembrim, kad viņa tika nozīmēta pildīt citus darba pienākumus. Pārējā laika periodā prasītāja darba vietā nav atradusies, taču atbildētājas valde, nevēloties darbinieku atstāt bez jebkādiem iztikas līdzekļiem, un, neskatoties uz to, ka prasītāja darbā neierodas, ir saglabājusi ikmēneša minimālo izmaksu, saskaņā ar valsts SIA "/nosaukums A/" noteikto praksi - līgumos ar nepilno darba laiku noteikt minimālo nedēļas stundu skaitu - 4 stundas.

Norāda, ka nav iespējams ieplānot un nodrošināt prasītājai vairāk darba stundas, pamatojoties uz citu darbinieku saņemtiem atteikumiem strādāt kopā ar prasītāju un lūgumiem neplānot prasītāju uz konkrētiem projektiem, kā arī pamatojoties uz pārējo /nosaukums/ nodaļas kolēģu iesniegumu, kuri atsakās strādāt vienlaicīgi ar prasītāju. Tādējādi prasītājai netiek nodrošinātas darba līgumā paredzētās darba stundas, jo prasītājas vainas dēļ veidojas izraisīta dīkstāve.

Saskaņā ar pušu starpā noslēgto darba līgumu, prasītājai ir noteikts summēts darba laiks, ne vairāk kā 56 stundas nedēļā un ne vairāk kā 160 stundas 4 nedēļu periodā, kā arī noteikta darba samaksa pēc stundu tarifa likmēm.

Atbildētājas ieskatā, ņemot vērā, ka darba līgumā prasītājai ir minēts tikai maksimālā darba laika stundu apjoma ierobežojums, jāsaprot, ka prasītājai ir noteikts nepilns darba laiks.

Norāda, ka no prasītājas prasības pieteikumā norādītā algu lapiņu apkopojuma, redzams, ka prasītājas nostrādāto stundu apjoms, ņemot par uzskaites periodu 6 mēnešus, kā tas ir noteikts Darba koplīgumā, arī pirms 2016.gada oktobra mēneša vidēji ir bijis mazāks par 160 stundām mēnesī, kas nozīmē, ka arī agrāk prasītāja ir tikusi nodarbināta nepilnu darba laiku.

Tādējādi atbildētāja uzskata, ka nav pamatots prasītājas apgalvojums, ka atbildētāj, nozīmējot prasītāju no 2016.gada .oktobra veikt drēbju noliktavas uzskaites darbus un nosakot darba laiku, kas mazāks par normālo darba laiku, ir pārkāpusi darba līguma nosacījumus. Savukārt /amats/ darba pienākumu veikšanu atbildētāja prasītājai nevarēja nodrošināt pašas prasītājas vainas dēļ.

Ņemot vērā, ka dīkstāve ir radusies pašas prasītājas vainas dēļ, nav apmierināma arī prasība daļā par morālā kaitējuma piedziņu.

Vēl vairāk, atbildētāja uzskata, ka pati prasītāja ar savu rīcību pret citām /nosaukums/ nodaļas darbiniecēm, savu tiešo vadītāju - /nosaukums/ nodaļas vadītāju /pers. C/ un citiem kolēģiem, ir nodarījusi morālu kaitējumu viņiem.

Atbildētājas ieskatā prasītājas arguments, ka no atbildētājas saņemtās darba samaksas samazinājums ir liedzis prasītājai pilnvērtīgi uzturēt sevi un savu ģimeni, nav pilnībā pamatots, jo, pirmkārt, atbildētāja nekādā veidā nav aizliegusi un arī neaizliedz prasītājai gūt ienākumus citā veidā, piemēram, noslēdzot darba līgumu ar citu darba devēju, vai sniedzot /amats/ pakalpojumus kā pašnodarbinātai personai. Otrkārt, pēc atbildētājas rīcībā esošās informācijas prasītāja šādu iespēju arī ir izmantojusi.

Lūdz prasību noraidīt.

Tiesas sēdē prasītājas pilnvarotā pārstāve prasību uzturēja uz prasības pieteikumā norādītajiem apstākļiem un pamata.

Tiesas sēdē atbildētājas pilnvarotā pārstāve prasību neatzina, Civilprocesa likuma 166.panta kārtībā iesniedza rakstveida paskaidrojumus, kurus nolasīja tiesas sēdē.

Motīvu daļa

Noklausījusies pušu pārstāvju paskaidrojumus tiesas sēdē, uzklausījusi liecinieku /pers. O/, /pers. P/, /pers. R/ liecības tiesas sēdē, pārbaudījusi un novērtējusi lietā esošos rakstveida pierādījumus, tiesa secina, ka prasība nav pamatota un ir noraidāma.

Saskaņā ar 2007.gada 14.augusta Darba likumu Nr.70/2007, /pers. A/ ir pieņemta valsts SIA "/nosaukums A/" /nosaukums/ nodaļā /amats/ amatā un tieši pakļauta /nosaukums/ nodaļas vadītājai. Darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku.

2007.gada 14.augustā noslēgtā darba līguma Nr.70/2007 1.6.punkts paredz, ka darbiniekam noteikts summētais darba laiks, ***ne vairāk kā 56 stundas nedēļā***, ***un ne vairāk kā 160 stundas 4 nedēļu periodā***.

Darba līgums neparedz minimālo stundu skaitu, kāds Darba devējai ir jānodrošina darbiniecei.

2009.gada 18.decembra Vienošanās Nr.3 pie Darba līguma paredz, ka Darba līgums tiek papildināts ar 1.6.1.punktu šādā redakcijā: „1.6.1. Summētā darba laika uzskaites organizācijas uzskaites periods noteikts saskaņā ar darba koplīgumu. Par konkrēto dienas vai nedēļas darba laiku Darba devējs ar Darbinieku vienojas darba grafikā, ar nākamās nedēļas darba grafiku Darbinieks tiek iepazīstināts līdz kārtējās nedēļas piektdienai".

Darba koplīguma 4.1.punkts paredz, ka darba laiks nosakāms darba līgumos vai maiņu grafikos.

Koplīguma 4.4.2.punkts paredz, ka summētā darba laika organizācijas uzskaites periods ir 6 mēneši no 1.janvāra līdz 30.jūnijam un no 1.jūlija līdz 31.decembrim.

Koplīguma 4.4.3 punkts noteic, lai summētais darba laiks nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā.

Ņemot vērā, ka darba līgumā prasītājai ir minēts tikai maksimālā darba laika stundu apjoma ierobežojums, tiesa secina, ka *puses vienojoties par summēto darba laiku faktiski ir vienojušās par nepilno darba laiku.*

Minētais atbilst Darba likuma 140.panta pirmajā daļā noteiktajam - ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka summēto darba laiku [..]. Minēto apstiprina arī darba līguma 4.1.punkts, kur tika noteikts darba devēja pienākums un tiesības maksāt darbiniekam darba samaksu par faktiski nostrādāto laiku pēc stundu tarifa likmes.

Darba laiks prasītājai tiek noteikts saskaņā ar darba grafiku.

No atbildētājas paskaidrojumiem izriet, ka prasītāja kopš 2007.gada ir strādājusi nepilnu darba laiku, ievērojot darba grafikā norādīto stundu skaitu. Prasītāja nekad nav izteikusi iebildumus par to, ka viņai nav noteikts normālais nedēļas laiks 40 stundas nedēļā, bet ir strādājusi nepilnu darba laiku.

Kā tas ir redzams no prasības pieteikumā veiktā algu lapiņu apkopojuma, prasītājas nostrādāto stundu apjoms, ņemot par uzskaites periodu 6 mēnešus, kā tas ir noteikts Darba koplīgumā, arī pirms 2016.gada oktobra mēneša vidēji ir bijis mazāks par 160 stundām mēnesī, kas nozīmē, ka arī agrāk Prasītāja ir tikusi nodarbināta nepilnu darba laiku.

Nepilns darba laiks noteikts arī citiem /nosaukums/ nodaļas darbiniekiem.

Minēto apliecina /nosaukums/ nodaļas darba laika uzskaites tabulas par laiku no 2017.gada janvāra līdz 2018.gada janvārim (ieskaitot). To, ka darba apjoms ir mainīgs, apliecina arī citi atbildētājas iesniegtie rakstveida pierādījumi - algas lapiņas par laiku no 2017.gada marta līdz 2018.gada janvārim (ieskaitot).

Turklāt prasītāja šo apstākli nav apstrīdējusi.

Prasītājas pārstāves paskaidrojumi 2018.gada 13.marta tiesas sēdē apliecina, ka /pers. A/, lai savienotu privāto dzīvi un citus projektus ārpus /nosaukums A/, pati ir lūgusi viņu neplānot darba grafikā gan agri no rīta, gan konkrētās dienās. Šādi apstākļi norāda uz pušu saskaņotu gribu strādāt

nepilnu darba laiku.

Lietā ir noskaidrots, ka /pers. A/ prasībā norādītajā laika periodā ir individuāli sniegusi pakalpojumus saviem klientiem un arī strādājusi /nosaukums B/.

Minēto apliecina gan prasītājas pārstāves atbildes 2018.gada 13.marta tiesas sēdē, gan arī liecinieces /pers. P/ liecības 2018.gada 16.maija tiesas sēdē.

Darba laika organizatoriskos aspektus /nosaukums/ nodaļā administratīvo pārkāpumu lietas ietvaros ir pārbaudījusi arī Valsts darba inspekcija, kas ir iepazinusies ar darba līgumiem un darba laika plānošanu ne tikai prasītājai, bet arī citām /nosaukums/ nodaļas darbiniecēm. Nekādi darba tiesību pārkāpumi netika konstatēti, ko apliecina atbildētājas iesniegtie rakstveida pierādījumi - Valsts darba inspekcijas 2017.gada 5.jūnija lēmums Nr.1 l-VDI-121-2017-416 „Par lietvedības izbeigšanu administratīvā pārkāpuma lietā".

Darba līguma 4.1.punktā noteikts, ka Darba devējs apņemas Darbiniecei saskaņā ar minētā darba līguma noteikumiem samaksāt darba samaksu pēc stundu tarifa likmēm, pamatojoties uz /nosaukums A/ 2009.gada 11.decembra rīkojumu Nr.183/01-2 "Par tehnisko darbinieku likmēm un amata kategorijām".

Darba likuma *74.panta otrā daļa paredz, ka d*arbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību arī tad, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dīkstāve). Par dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēl, viņš šo atlīdzību nesaņem.

Lietā nav strīda par to, ka /pers. A/ veic /amats/ amata pienākumus /nosaukums/ nodaļā. Prasītājas amata pienākumos ietilpst dažādos valsts SIA „/nosaukums A/" projektos iesaistīto darbinieku un viesu frizēšana, grimēšana un atbilstošu tērpu izvēle pirms filmēšanas, kā arī iekšējo un ārējo klientu sagatavošana pirms uzstāšanās /nosaukums A/ tiešraidē. Darbs saistīts ar klientu apkalpošanu, turklāt klientiem atrodoties augsta stresa apstākļos - pirms filmēšanās. Tādējādi /amats/ jābūt apveltītam ar augstu empātiju, jābūt īpaši iejūtīgam pret klientiem, mierīgam un līdzsvarotam.

Tiesa secina, ka /pers. A/ ir bijušas komunikācijas problēmas ne tikai ar /nosaukums/ nodaļas kolēģēm, bet arī ar režisoriem un producentiem, kādēļ vairāki valsts SIA „/nosaukums A/" raidījumu vadītāji ir atteikušies sadarboties ar prasītāju, kā rezultātā samazinājusies prasītājas noslodze.

Minēto apliecina šādi rakstveida pierādījumi:

2016.gada 20.jūlija /nosaukums/ direktores /pers. S/ iesniegums, kurā izteikts lūgums /pers. A/ neplānot /nosaukums/ projektiem, jo „*viņa* ar savu attieksmi bojā filmēšanas komandas mikroklimatu, kā arī atsevišķos gadījumos nostāda neērtā situācijā komandu un viesus".

2016.gada 29.septembra Izklaidējošo raidījumu nodaļas izpildproducentes */pers. G/* iesniegums, kurā norādīts uz problēmām sadarbībā ar /pers. A/. Iesniegumā teikts, ka „ik pa laikam **nav bijusi pieņemama /pers. A/ attieksme pret darbu un savstarpējā komunikācija***"*. No minētā iesnieguma izriet, ka kolēģi uz prasītāju nevar paļauties, jo viņa bez brīdinājuma atstāj kolektīvu, nepārliecinoties, vai viņas palīdzība nav nepieciešama. Tāpat no iesnieguma redzams, ka prasītāja ir paudusi necienīgu attieksmi pret kolēģiem, viņu darbu veidotajā raidījumā "/nosaukums/"**.**

/nosaukums/ redakcijas vadītājas /pers. H/ 2016.gada 18.oktobra iesniegumā valsts "/nosaukums A/" /nosaukums/ nodaļas vadītājai /pers. C/, lūgts neplānot /pers. A/ /nosaukums/ redakcijas raidījumos /nosaukumi/, jo atsakās strādāt ar /pers. A/ viņas attieksmes pret cilvēkiem, pazemojošās izturēšanās dēļ.

2016.gada 18.oktobra /nosaukums/ dienesta direktores /pers. I/ e-pasts /nosaukums/ nodaļas vadītājai /pers. C/ ar lūgumu līdz galīgam problēmas noregulējumam neplānot /pers. A/ /nosaukums/ dienesta raidījumiem.

/nosaukums/ nodaļas vadītājas /pers. C/ 2016.gada 4.oktobra iesniegumā valsts SIA "/nosaukums A/" /nosaukums/ daļas vadītājai /pers. F/, kuru parakstījušas arī /pers. P/, /pers. T/, /pers. U/, /pers. V/, /pers. K/, /pers. Z/, lūgts izvērtēt gadiem briedušo konflikta situāciju starp /nosaukums/ nodaļu un nodaļas darbinieci /pers. A/. Iesniegumā norādīts, ka /pers. A/ uzvedība pret kolēģiem un attieksme pret darbu ir nesavienojama ar turpmāko darbu /nosaukums A/ /nosaukums/ nodaļā. /pers. A/ ar savu agresīvo uzvedību rada šķēršļus savstarpējai komunikācijai. Kolēģi nevēlas strādāt vienā telpā, jo /pers. A/ nodarbojas ar mobingu – vārdiska pazemošana, apsmiešana, aprunāšana. Kolēģi tiek ignorēti. Radušās vairākas intrigu situācijas, tiek apgānīti kolēģi par neprofesionālismu, tiek aprunāta darba kvalitāte svešiem cilvēkiem atrodoties /vieta/. /pers. A/ ir atteikusies sakopt darba vietu, atklāti paskaidrojot „Gan jau kāds satīrīs", šādi demonstrējot savu visatļautību, nesodāmību un pārākumu, un citām darbiniecēm radot izvēles iespēju uzturēties netīrā darba vietā, kurā ir izēsti trauki un augļu serdes, vai sakopt /pers. A/ atstātos netīrumus. /pers. A/ rupji izturas pret darbiniekiem, klaji izrāda nepatiku pret cilvēkiem, kas viņai nepatīk. No 27.06.2016.-15.07.2016. /pers. A/ pieprasījusi, lai viņu neplānojot uz /nosaukums/ dienesta /raidījumi/, jo viņa nespējot strādāt ar /pers. L/ – "vienkārši man viņa apnikusi". Sākot ar 27.07.2016. uz /raidījums/ norīkota /pers. M/. /pers. A/ atkal lūgusi neplānot viņu uz šiem raidījumiem, jo viņa nevēlas strādāt ar /pers. M/.

2016.gada 28.septembra /nosaukums/ dienesta vadītājas /pers. I/ iesniegums valsts SIA "/nosaukums A/" /nosaukums/ nodaļas vadītājai /pers. C/, no kura redzams, ka raidījuma 1:1 2016.gada 27.septembrī tiešraidē nav izdevies sastapt /amats/, kādēļ ēterā aizgājis raidījums bez grima korekcijas raidījuma viesim. No minētā iesnieguma redzams, ka /nosaukums/ nodaļas vadītāja par minēto ir pieprasījusi paskaidrojumus /pers. A/.

No /nosaukums/ dienesta atbildīgās redaktores /pers. N/ 2016.gada 29.septembra ziņojuma izriet, ka /pers. A/ 2016.gada 29.septembrī nav atradusies savā darba vietā.

To, ka darba apjoma samazināšanā ir vainojama pati prasītāja, nevis darba devēja, apliecina arī liecinieces /pers. O/ un liecinieces /pers. P/ tiesas sēdē sniegtās liecības.

/pers. O/ (/nosaukums A/ raidījumu režisore) 2018.gada 13.marta tiesas sēdē liecināja, ka prasītāja pret klientiem izturas visnotaļ bezatbildīgi. Nievājoši. Veidojot raidījumus ir jāsadarbojas, jo sasniedzams kopējs rezultāts, bet, ja viens cilvēks nevēlas sadarboties, atsakās sadarboties, neuzklausa režisoru, atsakās grimēt, tas nav profesionāli. Ir bijušas negatīvas sekas, ko atrisinājušas citas /amats/. Ļoti selektīvi izturas pret cilvēkiem. Ir jauka, apkalpo, ja cilvēks patīk, savukārt, ja nepatīk – izturas noraidoši un rupji, pat atsakās grimēt, piemēram, koristus, /pers. AK/ un liecinieci. Liecinieces visnegatīvākā pieredze bijusi raidījumā "/nosaukums/." gada balvas pasniegšana, kurā /pers. A/ ļoti slikti izturējusies ne tikai pret kolēģiem, bet arī raidījuma viesiem. Minētajā Tiešraides raidījumā /pers. A/ bijusi atbildīgā /amats/, kurai bija jāatrodas filmēšanas laukumā, lai nepieciešamības gadījumā pielabotu grimu, taču kad ceremonijas laikā ieradies diriģents /pers. AM/, /pers. A/ neatradās filmēšanas laukumā. Pēc šī gadījuma lieciniece lūgusi /pers. C/ neplānot /pers. A/ kā raidījuma /amats/. Būdama arodbiedrības valdē apliecina, ka darba devējs ir izdarījis visu, lai konfliktu atrisinātu. /nosaukums/ nodaļas darbinieces uzskatīja, ka mobings tiek vērst pret viņām, nevis pret prasītāju. /nosaukums/ nodaļas vadītāja /pers. C/ sākotnēji aizstāvējusi, skaidrojot, ka /pers. A/ ir profesionāla darbiniece, bet ka viņa vienlaikus ir sarežģīts cilvēks, ka viņai ir savas problēmas, kas, diemžēl, atsaucas uz darbu utt., tomēr visam ir savas robežas.

/pers. P/ (/nosaukums A/ /amats/) 2019.gada 16.maija tiesas sēdē liecināja, ka tā ir darba specifika, tāpēc sanāk strādāt nepilnu darba slodzi. Darbs 8 stundas /nosaukums A/ no vietas nav. Konkrētiem raidījumiem ir paredzētas konkrētas stundas. Darbu plāno nodaļas vadītāja /pers. C/. Attiecības ar /pers. A/ ir neitrālas. Gadiem ilgi cietuši viņas attieksmi – intrigas, tenkošana aprunāšana, profesionalitātes noniecināšana pat citu svešu cilvēku klātbūtnē. Tas brieda gadiem ilgi. Tas viss radīja sliktu atmosfēru. Darba apjoms /pers. A/ samazinājies, jo viņai radās konfliktsituācijas ar vairākiem projektu vadītājiem, režisoriem. No viņas pakalpojumiem rakstiski atteicās vairāki projektu vadītāji un režisori viņas uzvedības un komunikācijas stila dēļ. No dažiem projektiem atteicās pati – no "/nosaukums/"- negrib ar maisiem pa veikaliem nēsāties, no "/nosaukums/" - teica, ka

viņai /pers. L/ apnikusi, lai neliek, jo grib atpūsties no viņas. /pers. AK/ sūdzējās par to, ka ierodoties grimēties uz raidījumu, bet /pers. A/ apkalpo kādu savu privāto klientu. Nelabprāt paņēmusi un pavirši kaut ko sataisījusi /pers. AK/. No citiem /amats/ producenti, raidījumu vadītāji nav atteikušies. Ir bijis, ka citi pieprasa konkrētu /amats/, jo ir sastrādājušies. 2016.gada oktobrī visas /nosaukums/ nodaļas darbinieces nolēma rakstīt sūdzību, jo vairs nebija izturama prasītājas attieksme. Lūdza darba devējam risināt radušos situāciju. Visiem pārējiem kolēģiem ir labas, koleģiālas attiecības, viena otrai cenšas palīdzēt, ja tas nepieciešams. Laba komanda. /nosaukums/ nodaļas vadītāja /pers. C/ ir ļoti pretimnākoša, sastādot darba grafiku, apjautājas par iespējām veikt darba pienākumus. Arī pret /pers. A/ izturējās iecietīgi, izdabāja, mēģināja konfliktsituācijas nolīdzināt, taču tā vietā /pers. A/ pret viņu izturējās nelabi. Nav redzējusi, ka kolēģi pret /pers. A/ izturētos slikti, netaisni, asi vai nesavaldīgi. Ir redzējusi vairākas reizes, kad /pers. AJ/ pirms tiešraides ir raudājusi no /pers. A/ aizvainojumiem, kad viņa atteikusies grimēt ar norādi, ka viņai tas nav jādara, jo /pers. AJ/ "neies kadrā". /pers. A/ attieksme pret cilvēkiem ir dažāda - pret tiem, kas patīk – laipna, ja kaut kas nepatīk, tad ir asa, izsaka dzēlīgas piezīmes. Arī /pers. L/ ir raudājusi, uzzinot, par izteicienu, ka viņa ir apnikusi /pers. A/. /pers. A/ ir iedomājusies, ka viņai darba devējs neko nevar izdarīt, ka viņa var uzvesties kā viņai patīk. Vienā no pēdējām sapulcēm /pers. A/ ir atļāvusies pateikt, ka visi ir mēsli un neko nevarēs viņai izdarīt. Kolēģe /pers. T/ bija spiesta aiziet no darba, jo visu konfliktu rezultātā viņai saasinājās veselības problēmas. Īpaši pēc /pers. A/ izteiciena, kad /pers. T/ atteikusies strādāt vienā grimētavā kopā ar /pers. A/,- "nenāc ar`, es tāpat vēl tavas asinis vēl pasūkšu". Tāpat arī pēc bērna kopšanas atvaļinājuma nav darbā atgriezusies /pers. AR/, neatgriešanos pamatojot ar to, ka nenāks strādāt, ja strādā vēl /pers. A/, ka negrib ciest. /pers. A/ nepieņem jaunos kolēģus. /pers. A/ nepiedalās kolektīva pasākumos. Konkurence /amats/ starpā nav, varbūt tādu saskata /pers. A/. Šobrīd /pers. A/ strādā atsevišķi un viss ir labi.

Lieciniece /pers. R/ 2019.gada 16.maija tiesas sēdē liecināja, ka valsts SIA "/nosaukums A/" strādājusi no 2005.gada līdz 2016.gada vidum raidījumā "/nosaukums/". /pers. A/ kopš 2007.gada ir bijusi viņas /amats/. Komunikācija bijusi veiksmīga, jo /pers. A/ ir atklāts cilvēks, nebaidās teikt ko domā, viņai ir savs redzējums. Lieciniecei nav bijušas problēmas, jo uzticas profesionālim savā nozarē.

No atbildētājas paskaidrojumiem izriet, ka prasītāja nav pildījusi Darba likuma 28.panta otrajā daļā noteiktos darbinieka pienākumus, kas noteic, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem. Prasītāja ignorējusi tiešās vadītājas /pers. C/ rīkojumus. Minētais esot viens no apsvērumiem, kāpēc mazinājies /pers. A/ darba apjoms.

No /nosaukums/ nodaļas vadītājas /pers. C/ darba uzdevuma ar izpildes termiņu - 2016.gada 4.oktobris, redzams, ka /pers. A/ ir uzdots sakopt – izmazgāt, uztīt šinjonus. No minētā darba uzdevuma redzams, ka /pers. A/ atteikusies šo darba uzdevumu pildīt, iemetot šinjonus un darba uzdevuma lapu /nosaukums/ nodaļas vadītājas sejā.

Ar 2016.gada 26.oktobra rīkojumu Nr.548-k prasītājai izteikts rājiens. Rīkojumā fiksēta /pers. A/ neatrašanās darba vietā un amata aprakstā uzskaitīto pienākumu nepildīšana. Rīkojumā ir norādīti pārkāpumi, kas attiecināmi uz darba kārtības neievērošanu - neatrašanās darba vietā 2016.gada 29.septembrī raidījuma 1:1 tiešraides laikā; tiešās vadītājas /pers. C/ darba uzdevuma nepildīšana 2016.gada 29.septembrī; neatrašanās darba vietā 2016.gada 29.septembrī 19:30. No rīkojuma izriet, ka /pers. A/ ir pieļāvusi ne tikai darba līguma un darba kārtības noteikumu pārkāpumus, bet arī rīkojusies pretēji labiem tikumiem, jo, piemēram, citu darbinieku klātbūtnē ir iemetusi šinjonus sejā savai tiešajai vadītājai, /nosaukums/ nodaļas vadītājai /pers. C/.

/pers. A/ minēto rīkojumu nav pārsūdzējusi.

Tiesa ņem vērā to, ka arī pēc prasības celšanas tiesā /nosaukums/ nodaļā ir saņemts valsts SIA „/nosaukums A/" /nosaukums/ redakcijas vadītāja /pers. AU/ 2018.gada 25.janvāra iesniegums „Par /amats/ /nosaukums/ studijai", kurā izteikts lūgums laikā no 9.-25.februārim /nosaukums/ studijai plānot /amats/ /pers. AV/, jo ***a r /amats/ /pers. A/ nav izveidojusies tik veiksmīga sadarbība***. Minēto iesniegumu ir atbalstījusi Raidījumu daļas direktore /pers. J/.

2018.gada 10.februāra e – pasta vēstulē /pers. C/, /pers. A/ raksta: "a***r /pers. AJ/ mums ir abpusēja antipātija. Lūdzu, turpmāk, netērēt viņas laiku rakstīšanai un manu - lasīšanai, neplānot kopīgus projektus.*** Ar gala rezultātu esmu apmierināta ***".***

2018.gada 23.februārī izdots rīkojums Nr.140-k „Par piezīmes izteikšanu /pers. A/". Piezīme izteikta par to, ka /pers. A/ bez attaisnojoša iemesla atteikusies izpildīt tiešās vadītājas /pers. C/ doto darba uzdevumu, kā arī komunikācijā rupji un neētiski izturējusies pret veikala „Origo" darbiniecēm un tiešo vadītāju /pers. C/.

Tiesa secina, ka lietā iesniegtie rakstveida pierādījumi un liecinieku /pers. O/ un /pers. P/ liecības apliecina, ka prasītājas rīcība negatīvi ietekmējusi citus Darba devējas darbiniekus, kā arī trešās personas. Minētie apstākļi pamato arī to, kāpēc /pers. A/ nav nodrošināts darbs iepriekšējā apjomā.

No atbildētājas paskaidrojumiem izriet, ka 2016.gada 18.oktobrī, 20.oktobrī un 21.oktobrī, lai atrisinātu radušos situāciju, ir notikušas sanāksmes, kurās piedalījās gan valdes priekšsēdētājs /pers. D/, gan /nosaukums/ daļas vadītāja /pers. F/, gan /nosaukums/ nodaļas un citu Prasītājas struktūrvienību darbinieki, kā arī pati /pers. A/. Tika pārrunāti cēloņi, kāpēc tik daudzi kolēģi ir atteikušies ar Darbinieci sadarboties, vadība aicinājusi konflikta situāciju atrisināt.

Lietā iegūtie pierādījumi apstiprina atbildētājas argumentu, ka nevis valsts "/nosaukums A/" ir radījusi prasītājai dīkstāvi, bet gan pati prasītāja ar savu rīcību un komunikāciju ar kolēģiem un darba devēja viesiem ir izraisījusi darba apjoma samazināšanos, ko tiesas ieskatā nevar atzīt par dīkstāvi Darba likuma 74.panta otrās daļas izpratnē, līdz ar ko prasība daļā par dīkstāves konstatēšanu un vidējās izpeļņas par dīkstāvi piedziņu ir noraidāma.

Prasītāja lūgusi piedzīt no atbildētājas morālā kaitējuma kompensāciju 5 000 EUR apmērā, prasījumu pamatojot ar Darba likuma 29.panta astoto daļu, kas noteic, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

Tiesas ieskatā prasītājas norādītie apstākļi neveido Darba likuma 29.panta astotās daļas pārkāpumu.

Prasītāja nav norādījusi uz tādiem apstākļiem, kādos viņa būtu diskriminēta Darba likuma izpratnē: darba attiecību dibināšanā vai darba attiecību pastāvēšanas laikā. Nav norādes, ka viņai būtu liegta iespēja tikt paaugstinātai amatā, vai ka diskriminācija izpaudusies nosakot darba apstākļus, vai ka prasītāja tikusi diskriminēta darba samaksas jautājumos, vai ka darbiniecei būtu liegtas profesionālās apmācības iespējas u.tml. Tāpat prasītāja nav norādījusi uz apstākļiem saistībā ar viņas personu, kuru dēļ prasītājas ieskatā ir pieļauts atšķirīgas attieksmes pārkāpums.

Saskaņā ar Darba likuma 29.pantu, dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma. Atbilstoši panta devītajai daļai 29.panta noteikumi, ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību, attiecas arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Diskriminācijas aizliegums, kas ietverts Satversmes 91.panta otrajā teikumā un arī Darba likuma 29.panta devītajā daļā, balstās uz kādu aizliegtu kritēriju, jo diskriminācijas aizlieguma mērķis ir nepieļaut nevienlīdzīgu attieksmi pret kādu noteiktu, konkrēti nodalāmu sociālu grupu. Līdz ar to diskriminācijas aizlieguma pazīmes jeb kritēriji, uz kuru pamata mazāk labvēlīga attieksme ir aizliegta, parasti ir tā saucamās sensitīvās, sociāli jūtīgās pazīmes, kuras saistītas tieši ar pašu personu, tās īpašībām, uzskatiem, dzimumu, rasi, etnisko piederību. Tiesību doktrīnā, atklājot Satversmes 91.pantā iekļautā diskriminācijas aizlieguma principa saturu, norādīts: „Satversmes komentējamā panta otrais teikums, neraugoties uz viegli pārprotamo

formulējumu, ir jāinterpretē kā „klasiskais" diskriminācijas aizliegums. Tas aizliedz atšķirīgu attieksmi nevis vispār, bet tikai nedaudzos, stingri definētos gadījumos, kad atšķirība pamatojas uz noteiktiem - aizliegtiem kritērijiem." (*skat. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 14.novembra sprieduma lietā SKC 762/2017 9.2.1.punktu*).

Kā nodibināts judikatūrā, tad *ne katrs tiesību aizskārums rada morālo kaitējumu. Neatļauta darbība var radīt zaudējumus, vai arī zaudējumus un morālo kaitējumu, vai neradīt ne vienu, ne otru [..] Atbildība vispār ir noteikta par tādu neatļautu darbību, kas izraisījusi negatīvas sekas. Šīs sekas sauc par kaitējumu, kas var izpausties zaudējumos vai/un morālā kaitējumā* **(skat. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2014.gada tiesu prakses apkopojums "Morālā kaitējuma atlīdzināšana civillietās", 2014., 26.lpp.).**

Ņemot vērā to, ka tiesa atbildētājas rīcībā nav konstatējusi nelabvēlīgu seku radīšanu prasītājai, prasība daļā par morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu ir noraidāma.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 193.pantu tiesa

nosprieda

noraidīt /pers. A/ prasību pret valsts SIA "/nosaukums A/" par naudas izmaksu par dīkstāvi un kompensācijas par morālā kaitējuma piedziņu.

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

Tiesnese I.Rubina