Lietas arhīva Nr. C-3342-22/3
ECLI:LV:RVPT:2022:0511.C30802521.3.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
2022. gada 11. maijā

Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa, tiesnese A.Zute,
Abrenes ielā 8, Rīgā, rakstveida procesā izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību /nosaukums/ par atlaišanas pabalsta piedziņu.

Aprakstošā daļa

[1] 2021. gada 15. decembrī prasītājs /pers. A/ iesniedza Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesā prasību pret atbildētāju sabiedrību ar ierobežotu atbildību /nosaukums/ par atlaišanas pabalsta piedziņu.

[1.1] Prasītājs lūdz piedzīt no atbildētāja atlaišanas pabalstu triju mēnešu vidējās izpeļņas, t.i. EUR 3876, apmērā par labu prasītājam. Prasība pamatota uz Darba likuma 112. panta pirmās daļas 3. punktu, 122. panta otro daļu.

[1.2] Tiesā iesniegtajā prasības pieteikumā norādīts, ka saskaņā ar atbildētāja (turpmāk – darba devējs vai /nosaukums/) un prasītāja, 2011. gada 29. jūnijā noslēgto darba līgumu prasītājs darba pienākumus pie darba devēja uzsācis veikt 2011. gada 4. jūlijā.

2021. gada 15. novembrī prasītājs iesniedzis darba devējam iesniegumu, ar kuru uzteicis ar darba devēju 2011. gada 29. jūnijā noslēgto darba līgumu prasītājam svarīgu iemeslu dēļ, pamatojoties uz Darba likuma 100. panta piektajā daļā noteikto, un lūdzot izmaksāt prasītājam atlaišanas pabalstu triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā uz bankas kontu, pamatojoties uz Darba likuma 112. panta otrajā daļā noteikto. Prasītājs pie darba devēja bijis nodarbināts no 10 līdz 20 gadus (Darba likuma 112. panta pirmās daļas 3. punkts). Iesniegumu iesniedzis klātienē, vienlaikus nodevis datortehniku, kura tika izsniegta darba pienākumu veikšanai.

2021. gada 17. novembrī saņēmis vēstuli ar informāciju, ka /nosaukums/atbilstoši Darba likuma 112. panta otrās daļas noteikumiem neveiks atlaišanas pabalsta izmaksu, jo nepiekrīt uzteikuma pamatam, proti, ka darba līguma izbeigšana būtu saistīta ar svarīgu iemeslu – tādiem apstākļiem, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, un kā izriet no Darba likuma 122. panta otrās daļas, tad gadījumā, ja starp darba līguma pusēm ir strīds par uzteikuma pamatu, tad prasītājam ir tiesības celt prasību tiesā par atlaišanas pabalsta piedziņu.

[1.3] Prasības pieteikumā prasītājs norādījis, ka strādājis /nosaukums/ par sistēmu administratoru. Kopš iepriekšējās ārkārtējās situācijas izsludināšanas, t.i., jau kopš 2020. gada 12. marta līdz pat 2021. gada 15. novembrim visus darba pienākumus veicis attālināti, izņemot vienu vizīti /nosaukums/birojā, lai parakstītu dokumentu par darba drošību, jo uz to brīdi prasītājam nav bijis e-paraksta.

[1.4] 2021. gada 18. oktobrī Darba devējs izdeva rīkojumu "Par sadarbspējīgiem vakcinācijas un pārslimošanas sertifikātiem" Nr. 21-4/2021/801, kas kvalificēja prasītājam darba pienākumus kā "darbinieka klātienes darba pienākumi ir kritiski svarīgi uzņēmuma darbības nepārtrauktības nodrošināšanai". Vērš uzmanību, ka pilnīgi visi darbinieki /nosaukums/ dienestā tika šādi klasificēti un, cik prasītājam zināms, tad arī visa Tet uzņēmuma darbinieki tika šādi klasificēti, kaut gan ļoti liela Tet darbinieku daļa strādā attālināti jau vairākus gadus. Prasītāja darba vieta darba līgumā ir norādīta Rīga, t.i., nav noteikta darba vieta Darba devēja telpās, prasītājam fiziskā darba vieta /nosaukums/birojā tika likvidēta pirms diviem gadiem.

Darba devēja rīkojums tika izdots, pamatojoties arī uz MK rīkojuma Nr. 720 5.7. punktu, kurā noteikts, ka: "darba devējs izvērtē katra darbinieka (amatpersonas), tostarp brīvprātīgo un personu ar ārpakalpojuma līgumiem, darba (amata) pienākumus un darba apstākļus klātienē, nosakot inficēšanās risku un iespējamo risku citu cilvēku veselībai. Pamatojoties uz minēto inficēšanās risku izvērtējumu darba vietā, vērtējot katru gadījumu individuāli un ņemot vērā samērīguma, tiesiskuma un vienlīdzības principu, pieprasa, lai darbiniekam (amatpersonai) būtu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, ja pastāv kāds no minētajiem apstākļiem [..]"

Ņemot vērā iepriekš minēto par nepieciešamību darba devējam izvērtēt katru gadījumu individuāli, t.i., izvērtēt katras amata vietas specifiku un pamatoti argumentēt pārslimošanas vai vakcinācijas sertifikāta nepieciešamību, pildot amata pienākumus, prasītājs saprot, ka šādam izvērtējumam bija jābūt, bet prasītāja rīcībā nav šāda darba devēja argumentēta izvērtējuma. Prasītājs secina, ka darba devējs ir noteicis prasītāja amata vietas kritiski svarīgo pienākumu veikšanu klātienē bez iepriekšēja izvērtējuma.

[1.5] No 2020. gada 12. marta strādājis tikai attālināti, 2021. gada 4. novembrī nosūtījis darba devēja vadībai iesniegumu, kurā lūdzis skaidrot, kādēļ prasītāja amata kategorijai tika piemērota kritiski svarīga pienākumu pildīšana klātienē, kā arī lūdzis piemērot attiecībā pret prasītāju Ministru kabineta rīkojuma Nr. 720 5.9. punktu.

Prasītāja lūgumu atbildētājs noraidīja, nenosaucot amata vietai kritiski svarīgās darbības, bet izdomājot citus darba pienākumus, kurus faktiski ikdienā prasītājs nekad nebija veicis un nekad iepriekš šos pienākumus prasītājam darba devējs vai tiešais darba vadītājs nebija lūdzis pildīt.

Darba devēja vadība nekādus citus variantus, kā tikai vakcinācijas sertifikātu, nepiedāvāja. Negūstot no darba devēja adekvātu, pamatotu un argumentētu atbildi par kritisku svarīgumu prasītāja darba pienākumu veikšanai klātienē, attiecīgi bijis spiests uzteikt darba attiecības saskaņā ar Darba likuma 100. panta piekto daļu. Darba devējs rīkojies negodprātīgi un netaisnprātīgi, jo skaidrojis savu lēmumu nevis ar to, kāpēc faktiski prasītāja darbs veidotu reāli kritisku darbības nepārtrauktību uzņēmumā, bet izmantojis iespēju, lai atbrīvotos no darbiniekiem, kuriem nav sadarbspējīga vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta.

Izvērtējot vakcinācijas jomas tiesību normu mērķus un uzdevumus, kā arī vērtējot tiesību normas kopsakarā (sistēmiski) prasītājs min, ka termins "obligāta vakcinācija" normatīvajos aktos nozīmē vien to, ka valstij šīs vakcīnas ir obligāti jānodrošina, ja pacients to vēlas, taču nenozīmē to, ka bez ierunām šīm vakcīnām obligāti visiem ir jāpiekrīt. Ievērojot MK 2000. gada 26. septembra noteikumu Nr. 330 "Vakcinācijas noteikumi" 22. punktā noteikto, iedzīvotājiem ir tiesības izvēlēties vakcinācijas iestādi vai ārstniecības personu, kura veiks vakcināciju, kā arī atteikties no vakcinācijas, arī no aizbildnībā esošas personas vakcinācijas.

Nepamatoti nosakot prasītājam vakcinēties, Darba devējs pārkāpis prasītāja tiesības izvēlēties nevakcinēties (sk. Ministru kabineta 2000. gada

26. septembra noteikumu Nr. 330 "Vakcinācijas noteikumi" 22. punktu un Satversmes 96. pantu) un prasītāja tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos (sk. Satversmes 106. pantu).

[1.6] Darba devējs nav piekritis, ka ir rīkojies negodprātīgi un savā 2021. gada 17. novembra vēstulē sniedzis prasītājam komentārus. Ka uzteikums apliecina, ka prasītāja amata pienākumu veikšana ir saistīta arī ar klātienes darbu, uz ko cita starpā norāda arī Uzteikuma 4. lpp. teiktais "Arī pirms pandēmijas sākuma [..] mans darba režīms bija tāds, ka apmeklēju darba vietu reiz nedēļā uz 2-3 stundām…". Saskaņā ar MK rīkojumu Nr. 720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" 5.2. un 5.7. punktu darbiniekiem sākot ar 2021. gada 15. novembri ir nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, ja darbinieka klātienes darba pienākumi ir kritiski svarīgi sabiedrībai, kā arī uzņēmuma darbības nepārtrauktības nodrošināšanai. Ievērojot minēto, prasītāja nodarbināšana bez attiecīga sertifikāta uzrādīšanas vai vakcinācijas uzsākšanas nav pieļaujama. Prasītāja ieskatā darba devējs pilnībā ignorē to, ka kopš 2020. gada 12. marta uzņēmumā nav bijusi neviena sapulce klātienē, tāpat arī ir noteikts, ka ārkārtējā situācijā viss iespējamais darbs ir jāveic attālināti (MK rīkojuma Nr. 720 5.1. punkts). MK rīkojuma Nr. 720 darbība un ārkārtējā situācija Latvijā beigsies pēc 2022. gada 11. janvāra, pēc kura prasītājs visus Darba devēja noteiktos kritiski nepieciešamos klātienes darbus (taču tādu līdz šim nav bijis) varētu veikt ar negatīvu Covid-19 testu, jo MK noteikumu Nr. 662 2.21. punktā paredzēts, ka derīgs sadarbspējīgs sertifikāts ir arī negatīvs Covid-19 tests.

[1.7] Darba devējs nav piekritis, ka prasītāja amata pienākumi neatbilst MK Nr. 720 5.7. punktā norādītajiem kritērijiem. Vienlaikus darba devējs norādījis, ka saskaņā ar minētā rīkojuma 5.7.1. punktu no 2021. gada 15. decembra arī tiem darbiniekiem, kuri nav minēti rīkojuma 5.7. punktā un kuri veic darba pienākumus klātienē, ir nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts. Tādējādi prasītāja minētie apsvērumi par testu piemērošanu neatbilst ārējo normatīvo aktu saturam.

[1.8] Darba devējs nepiekrīt un nesniedz prasītājam nekādu ar faktiem pamatotu un realitātei atbilstošu skaidrojumu tam, kāpēc pēkšņi pēc 2021. gada 15. novembra prasītāja darbs klātienē ir kritiski svarīgs uzņēmuma Tet darbībā. Prasītāja fiziska darba vieta Tet birojā neeksistē, bija izsniegts portatīvais dators un virtuāla darba vieta. Visus savus darba pienākumus prasītājs veicis no šīs virtuālās darba vietas.

[1.9] Atsaucas uz Darba likuma 28. panta nosacījumiem un MK rīkojuma Nr. 720 5.1.1. punktā noteikto. Fakts, ka darbu veicis pilnībā attālināti, nav saņēmis no darba devēja atbildi, kas mainās pēc 2021. gada 15. novembra.

[1.9.1] 2021. gada 10. novembra darba devēja atbildē ņemams vērā darba devēja norādītais – ka jāņem vērā prasītāja amata specifika, ka bijāt apveltīts ar tādām piekļuves tiesībām uzņēmuma darbinieku IT kontiem, kādas ir tikai vēl diviem darbiniekiem visā Tet grupā. Tā kā prasītāja amata pienākumi bija kritiski svarīgi uzņēmuma darbības nepārtrauktības nodrošināšanai, pilnībā attālināts darbs nav objektīvi iespējams. Tāpat ir svarīgi nodrošināt, lai tiktu mazināts inficēšanās un saslimšanas risks, jo prasītāja ilgstoša darbnespēja nelabvēlīgi atsauktos uz prasītāja kolēģiem un radītu augstus riskus uzņēmuma darbības nepārtrauktībai.

[1.9.2] Darba devējs nav pamatojis, kā tieši attālināts darbs nav objektīvi iespējams, ja no 2020. gada 12. marta līdz 2021. gada.14. novembrim visi darba pienākumi tika veikti attālināti. Prasītājam ir 32 gadi un nav hronisku kaišu, neredzu par kādu ilgstošu darba nespēju ir runa. Vai darba devējs var sniegt zinātnisku pamatojumu saviem pieņēmumiem?

[1.9.3] Atbildētājs nekādā veidā neierobežo prasītāja tiesības strādāt attālināti un strādāt dažādos darba devēja birojos, ja tas ir saprātīgi un pamatoti. Vienlaikus prasītāja darba līgums neparedz darba vietu – dzīvesvietu, un negarantē prasītājam tiesības strādāt tikai un vienīgi attālināti. Prasītāja teiktais par vienošanos ar tiešo vadītāju par strādāšanu attālināti neapstiprinās, jo, gluži pretēji – tiešais vadītājs /pers. C/ un Informācijas tehnoloģiju daļas direktors /pers. D/ vēlas mazināt attālinātā darba īpatsvaru, lai uzlabotu struktūrvienības darba kvalitāti, informācijas un prasmju nodošanu un pēctecību. Turklāt, ārējos un iekšējos normatīvajos aktos ir noteikti ierobežojumi darbam birojā bez sadarbspējīga vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta, ja noteiktajos termiņos neesat uzsācis vakcināciju un iesniedzis attiecīgu sertifikātu.

[1.10] Darba devēja ieskatā ir nepamatots un neargumentēts prasītāja secinājums par koplīguma noteikumu neievērošanu no darba devējas puses, šādi bez ievērības atstājot koplīguma 19. vienošanās "Par elastīgu darba vidi" 8. punktu "Darbiniekam, strādājot attālināti, ir pienākums nodrošināt, ka pēc darba devēja pamatotas prasības darbinieks darba laikā var ierasties uzņēmuma birojā".

Prasītājs norāda, ka Vienošanās bija ar iepriekšējo tiešo darba vadītāju, ar pašreizējo tiešo darba vadītāju šādas sarunas nav bijušas, jo /pers. C/ uzsācis darbu /nosaukums/ ārkārtējās situācijas laikā, kad visi darba pienākumi tika veikti attālināti, un no pašreizējā tiešā darba vadītāja pirmās darba dienas līdz 2021. gada 14. novembrim prasītājam nav bijis neviens uzaicinājums ierasties birojā.

[1.11] Ievērojot MK rīkojuma Nr. 720 5.1.1. punktā noteikto, ka darba devējam ir pienākums nodrošināt darbiniekiem attālinātā darba iespējas, ja darba specifika to pieļauj, un 5.7. punktā noteikto, ka darba devējs izvērtē katra darbinieka darba (amata) pienākumus un darba apstākļus, vērtējot katru gadījumu individuāli un tam jāņem vērā samērīguma, tiesiskuma un vienlīdzības principi, prasītājs no Darba devēja tā arī nebija saņēmis adekvātus pamatojumus kritiski svarīgajiem pienākumiem, kas viņam būtu jāveic klātienē. Darba devējs nebija pieļāvis, ka šos kritiski svarīgos pienākumus bija iespējams noteikt veikt ar negatīvu Covid – 19 testu, ja darba devējs būtu vēlējies izvērtēt pienācīgā kārtā visas iespējas, lai, ievērojot samērīguma un tiesiskuma principus, rastu kopīgu risinājumu. Šāda darba devēja rīcība norāda uz negodprātīgumu un netaisnprātīgumu, kad darba devējs pieņem lēmumus, balstoties uz izdomātiem iemesliem un nepamatotiem pieņēmumiem. Novērojot šādu rīcību un noraidošu attieksmi no Darba devēja puses, nevēloties rast kopīgus risinājumus, prasītājs juties aizskarts un nepamatoti izstumts no Tet darba vides, jo nav bijis iespējams rast konstruktīvu risinājumu prasītāja turpmākajam darbam /nosaukums/.

[2] 2022. gada 21. janvārī tiesā saņemti atbildētāja sniegtie paskaidrojumi, kuros norādīts, ka atbildētājs prasību neatzīst pilnībā, uzskata to par nepamatotu, prasības pieteikumā prasītājs nepareizi iztulkojis materiālo tiesību normas un sniegts nepatiess lietas faktisko apstākļu izklāsts. Paskaidrojumos norādot, ka prasības pieteikumā izteikts nepatiess apgalvojums, proti, ka prasītāja "fiziskā darba vieta /nosaukums/ birojā tika likvidēta pirms diviem gadiem". Prasītājs norāda, ka Darba līgumā kā darba vieta ir norādīta "Rīga", bet prasītājs nav sniedzis patiesu informāciju tiesai, proti, ka katra darbinieka aktuālā darba vieta tiek norādīta uzņēmuma *intranetā*, un ka Tet Infrastruktūras pārvaldības nodaļas darbinieki strādā atvērta plānojuma birojā /adrese/. Katrs darbinieks, ierodoties darbā birojā, izvēlas veicamajam darbam piemērotas telpas – kluso zonu vai sanāksmju telpas. Birojā ir viss nepieciešamais, lai darbinieki tur varētu gan strādāt, gan izmantot atpūtas laiku (darbiniekiem ir pieejama vieta maltīšu ieturēšanai, kurā bez maksas ir pieejama tēja, kafija un ūdens, kurā ir ledusskapis pārtikas produktiem un mikroviļņu krāsns ēdiena uzsildīšanai).

[2.1] Prasītājs prasības pieteikumā ir sniedzis nepatiesu informāciju, ka ar iepriekšējo tiešo vadītāju viņam ir bijusi vienošanās par attālinātu darbu. Prasītājs nav iesniedzis nevienu pierādījumu (Darba līguma grozījumus, vienošanos pie Darba līguma, vai e-pastu saraksti), kas apliecinātu šādas vienošanās esamību. Turklāt prasītājs arī atzīst, ka ar tiešo vadītāju /pers. C/ šādas vienošanās nav bijis, tātad darbiniekam ir saistoši Darba līguma un iekšējo un ārējo normatīvo aktu noteikumi. Nepatiess ir prasītāja apgalvojums, ka atbildētājs ir "izmantojis iespēju, lai atbrīvotos no darbiniekiem, kuriem nav sadarbspējīga vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta". Darba līgums ir izbeigts, pamatojoties uz darbinieka uzteikumu, jo darbinieks ir izvēlējies nevakcinēties, lai gan saskaņā ar ārējiem un iekšējiem normatīvajiem aktiem derīgs sadarbspējīgs vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts ir obligāts priekšnosacījums klātienes darba veikšanai.

[2.2] Atbildētājs nepiekrīt prasības pieteikumā minētajam, ka "nepamatoti nosakot prasītājam vakcinēties, darba devējs pārkāpj prasītāja tiesības nevakcinēties [..] un prasītāja tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos".

Saskaņā ar SIA /nosaukums/ valdes 2021. gada 13. oktobra lēmumu Nr. 21-127-1 "Par sadarbspējīgiem vakcinācijas un pārslimošanas

sertifikātiem" 2021. gada 18. oktobrī ir izdots Galvenā tehnoloģiju direktora /pers. E/ rīkojums Nr. 21-4/2021/801 "Par sadarbspējīgiem vakcinācijas un pārslimošanas sertifikātiem".

Iepriekš minētie darba devēja dokumenti ir izstrādāti atbilstoši Darba likuma 28. pantam, kas paredz darba devēja pienākumu nodrošināt darbiniekiem drošus, veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Lai to īstenotu, Covid-19 pandēmijas laikā vērā ņemams ir arī epidemioloģiskais risks – inficēšanās iespējas ar Covid -19. Lai šādus inficēšanās riskus darbā mazinātu, klātienes darbam pieprasīti vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāti, bet pārejas periodā līdz 2021. gada 15. novembrim – nodrošināta darbinieku testēšana. Arī /nosaukums/grupas darba kārtības noteikumos paredzēts, ka "14.1. Darbiniekam ir pienākums ievērot ārējos un iekšējos normatīvos aktus un darba devēja rīkojumus epidemioloģiskās drošības jomā, kā arī sekot līdzi izmaiņām iepriekšminētajos tiesību aktos, tajā skaitā iepazīties ar darba devēja sniegto informāciju uzņēmuma intranetā, e-pastā un citos informācijas kanālos". Atbildētāja iekšējie normatīvie akti un rīkojumi, tostarp, Rīkojums izdoti, ņemot vērā tobrīd spēkā esošā MK 2021. gada 9. oktobra rīkojuma Nr. 720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" (turpmāk arī "Ārkārtējās situācijas rīkojums") 5.7. punktu, saskaņā ar ko "darba devējs izvērtē katra darbinieka (amatpersonas), tostarp brīvprātīgo un personu ar ārpakalpojuma līgumiem, darba (amata) pienākumus un darba apstākļus klātienē, nosakot inficēšanās risku un iespējamo risku citu cilvēku veselībai. Pamatojoties uz minēto inficēšanās risku izvērtējumu darba vietā, vērtējot katru gadījumu individuāli un ņemot vērā samērīguma, tiesiskuma un vienlīdzības principu, pieprasa, lai darbiniekam (amatpersonai) būtu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, ja pastāv kāds no minētajiem apstākļiem: ja darbinieks (amatpersona) darba (amata) pienākumu pildīšanas laikā ir tiešā saskarsmē ar klientiem, nonāk fiziskā kontaktā vai ilgstoši atrodas tuvāk par diviem metriem no klienta vai vairāki darbinieki (amatpersonas) darba (amata) pienākumus veic ilgstošā savstarpējā saskarsmē, nonāk fiziskā kontaktā vai ilgstoši atrodas tuvāk par diviem metriem; ja darbiniekam (amatpersonai) ir paaugstinātas iespējas inficēties, atrodoties tiešā saskarsmē un kontaktējoties ar lielu skaitu personu, kuru veselības stāvoklis nav zināms; ja darbinieka (amatpersonas) klātienes darba (amata) pienākumi ir kritiski svarīgi sabiedrībai, kā arī uzņēmuma vai iestādes darbības nepārtrauktības nodrošināšanai".

Pretēji prasības pieteikumā minētajam, uzņēmumā ir veikts ikviena darbinieka, tajā skaitā IT sistēmu administratora, amata pienākumu izvērtējums, tādējādi pamatojot nepieciešamību pēc sadarbspējīga vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta. Minēto apstākli apliecina fakts, ka Rīkojumā ir izskatīti visi Tehnoloģiju dienestā ietilpstošie amati un darbinieku amata pienākumi, un attiecīgi veiktas norādes par amata atbilstību kādam no riska faktoriem. Secināts, ka IT sistēmu administrators ir viens no tiem amatiem, kad atbilst kritērijam "darbinieka klātienes darba pienākumi ir kritiski svarīgi uzņēmuma darbības nepārtrauktības nodrošināšanai". Darba devējs nepieļauj situāciju, ka citi – vakcinētie IT sistēmu administratori, tiek norīkoti klātienes darbam, piemēram, tiekoties ar ārējiem un iekšējiem klientiem vai veicot uzdevumus datu centros, kamēr Prasītājs strādā tikai un vienīgi attālināti. Šāda darba devējas pieeja nebūtu saskanīga ar Darba likuma 7. pantā nostiprināto vienlīdzīgu tiesību principu.

Atbildētāja ieskatā prasītājs nav ņēmis vērā apstākli, ka izvērtējums veikts, nevis tikai attiecībā uz ārkārtējo situāciju valstī, kad pastāv ierobežojumi klātienes darbam un kad lielākā daļa darbinieku strādā attālināti, bet gan amata pienākumi aplūkoti, lai nodrošinātu uzņēmuma normālu darbu pandēmijas apstākļos. Prasības pēc vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātiem noteiktas, lai gan ārkārtējās situācijas laikā, gan arī pēc tam visi darbinieki varētu pilnvērtīgi strādāt, tai skaitā klātienē. Arī ārkārtējās situācijas laikā pastāv iespēja, ka darbiniekam ir nepieciešams ierasties darba vietā klātienē. Amata aprakstā norādīto amata pamatmērķi – ieviest, administrēt un uzturēt IT sistēmas, nav iespējams īstenot, strādājot tikai attālināti. Lai arī lielu daļu amata pienākumu iespējams veikt attālināti un atbildētājs šādu darba pienākumu izpildi atbalsta, tomēr tādus amata pienākumus kā kompleksu risinājumu plānošana kopā ar klientiem (amata apraksta 7. punkts), incidentu risināšana (amata apraksta 10. punkts), pēcavārijas atkopes veikšana (amata apraksta 11. punkts), sistēmu inventarizācijas un/vai audita veikšana (amata apraksta 12. punkts), nav iespējams kvalitatīvi izpildīt bez klātienes darba.

[2.3] Darba devējs ir sniedzis atbildi uz prasītāja 2021. gada 4. novembra iesniegumu, ar kuru lūgts skaidrot, kāpēc attiecībā uz IT sistēmu administratora amata pienākumu veikšanu nav piemērojams Ārkārtējās situācijas rīkojuma 5.9. punktā noteiktais, ka "šā rīkojuma 5.1. un 5.4. apakšpunkta prasības var neattiecināt uz darbiniekiem (amatpersonām), kam, veicot darba pienākumus, ir nebūtisks risks nonākt kontaktā ar citiem darbiniekiem (amatpersonām) vai apmeklētājiem gan darba vietā, gan koplietošanas telpās". Būtiski, ka prasītāja pieminētais Ārkārtējās situācijas rīkojuma 5.9. punkts ir ticis svītrots ar Ministru kabineta 2022. gada 7. janvāra rīkojumu Nr. 2, kas pierāda, ka normatīvais regulējums arī šobrīd nepieļauj tādu iespēju kā darba veikšanu ar nebūtisku inficēšanās risku. Turklāt, Ārkārtējās situācijas rīkojuma 5.7. punkts 2021. gada 15. novembra redakcijā paredzēja, ka "no 2021. gada 15. decembra darbiniekiem, tostarp brīvprātīgajiem un personām ar ārpakalpojuma līgumiem, kuri nav minēti šā rīkojuma 5.7. apakšpunktā un kuri veic darba pienākumus klātienē, nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts". Tāpat vērā ņemams, ka Uzteikuma iesniegšanas dienā analoģisks regulējums, kā Ārkārtējās situācijas rīkojuma 5.7. punktā, bija ietverts arī Ministru kabineta 2021. gada 28. septembra noteikumu Nr. 662 "Epidemioloģiskās drošības pasākumi Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai" 24.-26. punktos, saskaņā ar ko darba devēji, izvērtējot darba pienākumus, darba apstākļus un risku kā darbinieka, tā arī citu cilvēku veselībai, var pieprasīt, lai darbiniekam būtu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts. Turklāt, klātienes darbam šādas prasības ir obligātas. Minētais apliecina, ka Darba devēja prasība pēc vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta saglabāsies arī pēc ārkārtējās situācijas beigām.

Darbiniekam sniegts pamatojums, ka IT sistēmu administratora amats ir kritiski svarīgs uzņēmuma darbības nepārtrauktības nodrošināšanai, tāpēc darbiniekam ir jāvar ierasties darba vietā jebkurā neparedzētā situācijā, kas saistīta ar IT sistēmu drošību, ekspluatāciju, uzlabojumiem, kā arī kritisku problēmu novēršanu, piemēram, iespējama kiberuzbrukuma gadījumā. Klātienes darbs nepieciešams arī jauna kolēģa pievienošanās gadījumā, lai īstenotu komandas iepazīšanos, piedaloties tikšanās klātienē *onboarding* procesā pēc vadītāja pieprasījuma, domājot par zināšanu un prasmju pēctecību un aizvietojamību. Atbildētājs nevis "izdomā citus amata pienākumus", kā norādīts prasības pieteikumā, bet gan uzskaita tos pienākumus, ko veic citi IT sistēmu administratori, kuriem ir vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāti, un kuri var ierasties darbā klātienē, lai izpildītu vadītāja rīkojumus. Bez tam, prasītājs bija apveltīts ar tādām piekļuves tiesībām uzņēmuma darbinieku IT kontiem (*Microsoft Active Directory Global Administrator*), kādas Uzteikuma iesniegšanas laikā bija tikai dažiem darbiniekiem visā Tet grupā. Darbiniekiem ar *Microsoft Active Directory Global Administrator* tiesībām jebkurā brīdī ir jāvar ierasties neatliekama darba veikšanai uzņēmuma birojā vai datu centrā. Ievērojot iepriekš minēto, Uzteikumā norādītais pamatojums, ka darba devējs, nosakot prasību vakcinēties, nav izvērtējis iespēju turpināt darba attiecības, neatbilst patiesībai. Darbinieka nodarbināšana atbilstoši amata aprakstam bez vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta nav iespējama, nepārkāpjot ārējos normatīvos aktus.

[2.4] Atbildētāja ieskatā prasītāja uzskats, ka visus darba pienākumus iespējams veikt attālināti, nav pamatots. Atbildētāja darbs pamatā tiek organizēts klātienē, proti, uzņēmuma birojā vai citās darba izpildes vietās (pie klienta, datu centros un citos objektos). Darba vieta tiek norādīta darba līgumā, kur puses vienojas, par darba izpildes vietu. Atsevišķos gadījumos darba līgumā var tikt paredzēts, ka darbinieks strādā no mājām, bet prasītāja darba līgumā šādas pušu vienošanās nav.

Minēto apliecina arī Tet grupas darba kārtības noteikumu 4.1. punkts, ka "Darbinieks darba laika ietvaros darba pienākumus veic darba vietā (birojā) un/vai papildus darba vietā savā dzīvesvietā, kas var tikt noteikta atsevišķu amatu veicējiem, izdarot grozījumus darba līgumā". /nosaukums/ grupas darba kārtības noteikumu 4.2. punktā attālinātais darbs tiek paredzēts kā alternatīva, izpildoties uzskaitītajiem nosacījumiem, tajā skaitā tiešā vadītāja lēmumam - ļaut vai neļaut konkrētiem darbiniekiem strādāt attālināti, ievērojot ne tikai darba specifiku, bet arī darba kvalitāti. Ja tā pasliktinās, darbiniekam jāstrādā klātienē. Attālinātā darba organizēšana ir aplūkota koplīguma 19. vienošanās "Par elastīgu darba vidi", kuras kopija pievienota prasības pieteikuma 11. pielikumā. Arī koplīgumā darbs attālināti netiek paredzēts kā 100 % strādāšana tikai no mājām, jo tiek noteiktas prasības, kad darbiniekam ir pienākums ierasties birojā un darba pienākumus veikt klātienē. Vienošanās 2. punktā minēts, ka par darba vietu ikviens darbinieks

vienojas ar tiešo vadītāju. Prasītājs nav vienojies ar tiešo vadītāju par 100 % strādāšanu attālināti, un civillietā šādi pierādījumi nav iesniegti. Tāpat vienošanās 7. punktā jāvadās pēc darba kārtības noteikumos atrunātajiem attālinātā darba priekšnoteikumiem. Minētais kopsakarā norāda, ka darbiniekam nav pielīgtas tiesības vienpersoniski izlemt strādāt tikai un vienīgi attālināti.

[2.5] Atbildētājam izvērtējot attālinātā darba ietekmi kopš 2020. gada marta, ir iecere mazināt attālinātā darba īpatsvaru, lai uzlabotu struktūrvienību darba kvalitāti, informācijas un prasmju nodošanu un pēctecību. Ievērojot Covid-19 pandēmijas apstākļus, kad darbs pārsvarā tiek organizēts attālināti, uzņēmuma vadība ir identificējusi vairākas problēmas – grūtības objektīvi izvērtēt katra darbinieka patieso noslodzi, tādējādi nodrošinot taisnīgu darba uzdevumu sadali, kā arī nepietiekamu informācijas apriti kolēģu vidū un attiecībās ar tiešo vadītāju. Tāpēc ar 2021. gada 1. janvāri ir izdarīti grozījumi koplīguma Vienošanās Nr. 19 par elastīgu darba vidi (3. pielikums), izsakot 8. punktu šādā redakcijā: "Darbiniekam, kurš izvēlas pārsvarā strādāt attālināti, ir pienākums nodrošināt, ka pēc tiešā vadītāja prasības darbinieks darba laikā var ierasties un darba pienākumus veikt uzņēmuma birojā. Darbiniekam ir pienākums ierasties uz klātienes darba sanāksmēm, saņemot vadītāja vai kolēģu uzaicinājumu, kā arī piedalīties komandas dienās ne retāk kā reizi mēnesī, strādājot birojā pilnu darba dienu".

[2.6] Ievērojot to, ka saskaņā ar Darba likuma 55. pantu un 56. pantu darba kārtību uzņēmumā nosaka darba devējs, tieši darba devējs nosaka nepieciešamību katra amata veicējiem strādāt klātienē, vai pusēm vienojoties – attālināti. Apstāklis, ka Covid -19 pandēmijas laikā un, jo īpaši, ārkārtējās situācijas laikā, prasītājs, tāpat kā daudzi citi darbinieki, strādāja pārsvarā attālināti, nav izšķirošs, lemjot par prasībām uzrādīt derīgu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu. Tā kā no darbinieka nolīgto amata pienākumu izpildei tiek sagaidīta spēja nepieciešamības gadījumā ierasties darba vietā un strādāt klātienē, nav šaubu, ka darbiniekam ir nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, un šādas ārējo normatīvo aktu prasības gan atbildētājam, gan arī prasītājam bija saistošas Uzteikuma iesniegšanas dienā. Darbinieks, nepildot darba devēja prasības, nav izpildījis Darba likuma 28.panta otrā daļā paredzēto darbinieka pienākumu: pakļauties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

[2.7] No prasības izriet, ka prasītājs būtībā nepiekrīt Ārkārtējās situācijas rīkojumā ietvertajām tiesību normām. Prasītāja redzējums par darba attiecību turpināšanu, veicot Covid-19 testus, ir klajā pretrunā ar ārējiem normatīvajiem aktiem, tāpēc atbildētājam nevar tikt pārmesta kļūdaina Ārkārtējās situācijas rīkojuma piemērošana. Atbildētājam ir pienākums ievērot ārējo normatīvo aktu prasības, savukārt, prasītājam, ja viņa ieskatā kādas no Ārkārtējās situācijas rīkojumā ietvertajām normām ir pretrunā ar Satversmi, ir tiesības vērsties Satversmes tiesā.

Darba devējs nepiekrīt, ka Uzteikumu pamatojošie apstākļi ir vērtējami kā "svarīgs iemesls" Darba likuma 100. panta piektās daļas izpratnē. Atbildētājs nav izdarījis nekādu spiedienu uz prasītāju, atstājot darbiniekam brīvu izvēli – vakcinēties vai nevakcinēties. Vienlaikus, kā izklāstīts šo paskaidrojumu 2. sadaļā, uzņēmumā ir noteikta prasība pēc vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātiem visiem darbiniekiem, kuru klātienes darba pienākumi ir kritiski svarīgi uzņēmuma darbības nepārtrauktības nodrošināšanai. Tas attiecas arī uz prasītāju. Tātad, atbildētājs ir rīkojies saskaņā ar ārējiem normatīvajiem aktiem, un tās pieņemtie iekšējie normatīvie akti un izdotie rīkojumi nav vērtējami kā tādi, kas "pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības".

Kā atzīts judikatūrā, skaidrojot 100. panta piektās daļas saturu, tad "Minētā tiesību norma aizsargā darbinieku pret tādu darba devēja rīcību, kas neatbilst vispārpieņemtajam uzskatam par morāli vai ētiku, aizskar darbinieku kā personību, rada situāciju, kas var būt traumējoša darbinieka fiziskajai vai garīgajai veselībai u.tml.. Ja šādā situācijā darbiniekam, lai aizietu no darba, būtu jāstrādā vēl mēnesis (Darba likuma 100. panta pirmā daļa), tas varētu radīt neattaisnojošas neērtības vai ciešanas, sakarā ar ko likums arī paredzējis nekavējošu darba attiecību izbeigšanu (Darba likuma 100. panta piektā daļa) [..]. Ieildzis darbinieka un darba devēja strīds saistībā ar darba apstākļiem un samaksu [..] neveido Darba likuma 100. panta piektās daļas piemērošanai nepieciešamo faktisko sastāvu un nevar būt pamats darbinieka uzteikumam tikumības un taisnprātības apsvērumu dēļ" (skat. *LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018.gada 11.oktobra spriedumu lietā SKC?860/2018, 12. p.*).

Prasītājs, iespējams, Uzteikumu iesniedzis, jo pieļāvis, ka var tikt atstādināts no darba. Tomēr, kā atzīts judikatūrā, tad arī "Darba devēja tiesību izmantošana darbinieka atstādināšanā no darba atbilstoši Darba likuma 58. panta trešajai daļai neietilpst Darba likuma 100. panta piektās daļas tvērumā un nevar tikt kvalificēta kā pamats darbinieka uzteikumam svarīga iemesla pēc šīs likuma normas izpratnē" (skat. *LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta Tiesu prakses apkopojumu darba lietās (tiesu prakse 2012. gada jūlijs–2017. gads), 31. lpp.*).

[2.8] Atbildētājs jau 2021. gada 17. novembrī ir nosūtījis atbildi prasītājam, ka nepiekrīt prasītāja Uzteikumā norādītajiem apstākļiem, tāpēc uzskata, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas saskaņā Darba likuma 100. panta ceturto daļu (darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt arī pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās), jo atbildētājs piekrīt Uzteikuma termiņam – nekavējoties, bet nepiekrīt Uzteikumā norādīto apstākļu atbilstībai Darba likuma 100. panta piektās daļas tvērumam. Līdzīgi secinājumi ir izdarīti, piemēram, LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2018. gada 11. oktobra spriedumā lietā SKC?860/2018, proti, ka tiesa "nekonstatēja pamatu uzteikumam pēc Darba likuma 100. panta piektās daļas, ņemot vērā darba attiecību tūlītēju izbeigšanu pēc uzteikuma iesniegšanas, darba tiesisko attiecību izbeigšana atbilstoši darba devējas priekšlikumam pamatoti pārkvalificēta uz Darba likuma 100. panta pirmo daļu (Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš) un 100. panta ceturto daļu (Darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt arī pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās)" (skat.10. p.). No minētā sprieduma arī izriet, ka "tā kā kopš darbinieka uzteikuma brīža pēc Darba likuma 100. panta piektās daļas starp pusēm vairs nav darba devēja un darbinieka tiesisko attiecību, darba devējam darbinieka uzteikums ir jāpieņem kā neatsaucams noteikums. [..] tas nav darba devēja pienākums deklarēt savu nepiekrišanu uzteikumam, jo attiecībā uz uzteikuma spēku tas neko nemaina, - darba līgums ar darbinieka vienpusēju gribas aktu - darījumu jau ir lauzts" (skat. 8.2. p.).

Atbildētāja ieskatā darbiniekam bija iespēja vērsties tiesā, apstrīdot Darba devējas izdoto Rīkojumu, ko darbinieks nav darījis, bet izvēlējies uzteikt Darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 100. panta piekto daļu.

Uzteikuma pamatojuma esamība pēc Darba likuma 100. panta piektās daļas, ja vien tas nav saistīts ar Darba likuma 29. pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jāpierāda darbiniekam. Darba devējam atbilstoši sacīkstes principam un Civilprocesa likuma 93. panta pirmajai daļai jāpierāda savu iebildumu pamatotība (*skat. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta Tiesu prakses apkopojumu darba lietās (tiesu prakse 2012. gada jūlijs–2017. gads), 31. lpp.*).

[2.9] Atbildētājs, sniedzot šos paskaidrojumus, kā arī 2021. gada 10. novembra un 17. novembra vēstulēs ir pierādījis, ka iekšējie normatīvie akti un rīkojumi atbilst spēkā esošajiem ārējiem normatīvajiem aktiem, un ka darba devējs nav veicis tādas darbības, kuru rezultātā prasītājam būtu pamats Darba līguma uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 100. panta piekto daļu.

[3] Civillietas izskatīšana tika nozīmēta ievērojot 2020. gada 5. jūnija "Covid – 19 infekcijas izplatības un pārvaldības likuma" 10. panta nosacījumus, rakstveida procesā 2022. gada 11. maijā, par ko lietas dalībnieki tika informēti. 2022. gada 13. aprīlī tiesa nosūtīja paziņojumu pusēm, vienlaikus izskaidrojot Civilprocesa likuma 74. panta nosacījumus, nosakot, ka datums, kad noteikta lietas izskatīšana rakstveida procesā, ir uzskatāms par nolēmuma sastādīšanas datumu. Papildus nosakot, ka lietas dalībnieki līdz 2022. gada 6. maijam ir tiesīgi tiesai pieteikt lūgumus rakstveidā, iesniegt rakstveida paskaidrojumus (Civilprocesa likuma 166. pants) un pieteikt noraidījumu tiesnesei. Tiesas noteiktajā termiņā noraidījumu tiesnesei puses nav pieteikušas.

[4] 2022. gada 6. maijā tiesā saņemti prasītāja paskaidrojumi, atsauksme uz atbildētāja paskaidrojumiem un lūgums.

[4.1] Prasītājs paskaidrojumos norādījis, ka atbildētājs nav sniedzis prasītājam 2022. gada 27. aprīļa vēstulē lūgto informāciju, pamatojoties uz

Civilprocesa likuma 93. panta otro daļu, lai pamatotu apgalvojumus par to vai vispār ir iespējams visiem atbildētāja darbiniekiem atrasties birojā vienlaicīgi un vai atbildētājs ir sniedzis pilnvērtīgu amata pienākumu izvērtējumu, lūdz tiesu pieprasīt Tet šādu informāciju iesniegšanai tiesā:

- par to cik darbinieku pašreiz ir darba tiesiskajās attiecībās Tet, kuriem darba vieta noteikta Rīgā; - cik Tet darbiniekiem "intraneta" adrese ir norādīta /adrese/; - cik faktiski fizisku darba vietu ir /nosaukums/ birojā /adrese/; - informāciju par Tet amatu risku izvērtējumu visām Tet nodaļām, kas bija jāveic saskaņā ar tobrīd spēkā esošo MK 09.10.2021. rīkojuma Nr. 720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" 5.7. punktu, saskaņā ar ko darba devējs izvērtē katra darbinieka darba (amata) pienākumus un darba apstākļus klātienē, nosakot inficēšanās risku un iespējamo risku citu cilvēku veselībai.

[4.2] Tiesa atzīst, ka pieteiktais lūgums par informācijas izprasīšanu ir noraidāms, jo minētie pierādījumi neattiecas uz izskatāmo strīdu. Prasītājs ir cēlis prasību pret atbildētāju par atlaišanas pabalsta piedziņu, minētai informācijai, pierādījumiem nav tiesiskas nozīmes strīda izskatīšanā.

Motīvu daļa

[5] Pārbaudījusi lietas materiālus un novērtējusi pierādījumus lietā, tiesa atzīst, ka /pers. A/ prasība pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību /nosaukums/ par atlaišanas pabalsta piedziņu ir noraidāma.

Tiesa noraidot prasību, ņem vērā Civilprocesa likuma 192. panta nosacījumus, ka tiesa taisa spriedumu par prasībā noteikto prasības priekšmetu un uz prasības norādītā pamata, nepārsniedzot prasījuma robežas un Civilprocesa likuma 93. pantu, kas paredz, ka katrai pusei ir jāpierāda tikai faktiskie apstākļi, uzskatot, ka pusēm nav jāpierāda, ka zināms tiesību normu kopums tiešām pastāv un ir piemērojams, t.i. tiesai pašai jāpiemēro konkrētam gadījumam atbilstoši likumi, t.sk., ja puses uz tiem nav atsaukušas vai atsaukušas nepareizi.

Civiltiesiskajā strīdā pusēm ir pretējas intereses un viedokļi un katra no pusēm cenšas pārliecināt tiesu par noteiktu tiesisko attiecību un juridiski nozīmīgu faktu esamību vai neesamību. To var panākt ar pierādījumiem un pierādīšanu *(A. Līcis. Prasības tiesvedība un pierādījumi. Prof. K. Torgāna zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu nama aģentūra, 2003, 62. lpp.)*.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 10. panta pirmajai daļai puses realizē savas procesuālās tiesības sacīkstes formā, kas nozīmē, ka pušu strīdīgās attiecības tiesa apspriež pēc tiem datiem, kurus puses iesniegušas tiesai, un vienīgi šie dati ir tiesai nepieciešamais procesuālais pierādījumu materiāls. Citiem vārdiem, puses ievāc visu materiālu, bet tiesa ir pilnīgi pasīva – tā tikai pārbauda un novērtē pušu iesniegto materiālu *(sk. Bukovskis V. Civilprocesa mācības grāmata. Rīga: Autora izdevums, 1933, 235. lpp.)*.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 92. pantu pierādījumi ir ziņas, uz kuru pamata tiesa nosaka tādu faktu esamību vai neesamību, kuriem ir nozīme lietas izspriešanā. Savukārt minētā likuma 93. panta pirmā daļa noteic katras puses pienākumu pierādīt faktus, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus.

Darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, Darba likums un citi normatīvie akti [..] *(Darba likuma 1. pants)*. Savukārt Darba likuma 2. pants noteic – šis likums un citi normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši visiem darba devējiem, neatkarīgi no to tiesiskā statusa un darbiniekiem, ja darba devēja un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata. Nav šaubu, ka konkrētā tiesiskā situācija vērtējama darba tiesisko attiecību kontekstā.

[6] Lietā nav strīda, ka starp prasītāju, kā darbinieku un atbildētāju, kā darba devēju laikā no 2017. gada 1. janvāra līdz 2021. gada 15. novembrim, pamatojoties uz 2016. gada 30. decembra darba līgumu Nr. L/314/2016/LTC, pastāvēja darba tiesiskās attiecības.

[6.1] Darba stāžā darba devējs atbilstoši Darba likuma 28. nodaļas noteikumiem ieskaitīja arī pirms tam SIA "/nosaukums/" nostrādāto laiku no 2011. gada 4. jūlija, saskaņā ar 2016. gada 30. decembra darba līgumu Nr. L/314/2016/LTC 4.3. punkta nosacījumiem.

[6.2] Saskaņā ar 2016. gada 30. decembra darba līguma Nr. L/314/2016/LTC 1.1.punkta nosacījumiem un Amata aprakstu, prasītājs veica IT sistēmu administratora amata pienākumus.

No lietai pievienotā Amata apraksta redzams, ka prasītāja amata pienākumos ietilpa – administrēt un uzturēt IT sistēmas, esošo sistēmu konfigurācijas izmaiņu veikšana, rezerves kopiju veidošana, pretvīrusu un monitoringa sistēmu uzraudzīšana, sistēmu arhitektūras, konfigurācijas un izmaiņu dokumentācijas izveide un uzturēšana, sistēmu integrācijas ar citām sistēmām atbalsta nodrošināšana, kompleksu risinājumu plānošana kopā ar klientiem, risinājumu apraksta veidošana, ar sistēmu darbību saistīto problēmu analīze un risināšana, incidentu risināšana, pēc avārijas atkopes veikšana, sistēmu inventarizācijas un/vai audita veikšana, servera mikrokoda un programmatūras jauninājumu instalēšana, informācijas ievade atbalsta sistēmas saskaņā ar uzņēmuma procedūrām, izpildīt vadītāja rīkojumus.

[7] No lietas materiāliem redzams, ka darba tiesiskās attiecības izbeigtas, pamatojoties uz prasītāja 2021. gada 15. novembra darba līguma uzteikumu.

No lietai pievienotā 2021. gada 15. novembra uzteikuma redzams, ka, darbinieka ieskatā darba devējs nav pamatojis nepieciešamību prasītājam darba pienākumus veikt klātienē, neizskatot iespēju veikt Covid – 19 testus, gadījumā, ja jāveic darba pienākumi klātienē, nepiemērojot MK 2021. gada 9. oktobra rīkojuma Nr. 720 5.9. punktā noteikto ārkārtējās situācijas laikā abpusēji pieņemamus risinājumus, lai prasītājs varētu turpināt pildīt darba pienākumus ir bijis spiests ar darba devēju noslēgto darba līgumu uzteikt, prasītājam svarīga iemesla dēļ. Pamatojoties uz to, ka darba devējs nav ievērojis tikumības un taisnprātības apsvērumus, kas neļauj prasītājam turpināt darba tiesiskās attiecības saskaņā ar Darba likuma 100. panta piektajā daļā noteikto.

[7.1] No lietas materiāliem pievienotās SIA "Tet" 2021. gada 17. novembra vēstules prasītājam redzams, ka atbildētājs nepiekrīt prasītāja paustajam uzskatam, ka Uzteikumā norādītie apstākļi vērtējami kā atbilstoši Darba likuma 100. panta piektās daļas tvērumam. Prasītājam darīts zināms, ka atbilstoši Darba likuma 112. panta otrās daļas noteikumiem darba devējs neveiks atlaišanas pabalsta izmaksu, jo nepiekrīt uzteikuma pamatam, informējot, ka darba līgums ir ticis izbeigts nekavējoties – 2021. gada 15. novembrī.

Atbilstoši Darba likuma 112. panta otrajai daļai, kas nosaka, ka, ja darbinieks atbilstoši šā likuma 100. panta piektās daļas noteikumiem uzteic darba līgumu un darba devējs piekrīt, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šā panta pirmajā daļā noteiktajā apmērā.

Rodoties strīdam par darba devēja pienākumu izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu sakarā ar darba līguma uzteikumu svarīga iemesla dēļ, tiesai strīds jāizšķir pēc būtības, t.i., jāizvērtē, vai darbinieka uzteikumā norādītais apstāklis ir uzskatāms par svarīgu iemeslu minētās normas izpratnē, kas piešķir darbiniekam tiesības uzteikt darba līgumu nekavējoties un saņemt no darba devēja atlaišanas pabalstu.

Tādējādi, ja darba devējs nepiekrīt darbinieka uzteikuma pamatā norādītajiem apstākļiem, darba devējs atlaišanas pabalstu darbiniekam var neizmaksāt, savukārt prasības celšanas nasta ir pārcelta no darba devēja uz darbinieku.

[7.2] Prasītājs ceļot prasību, lūdzis tiesu piedzīt no atbildētāja par labu prasītājam, atlaišanas pabalstu triju mēnešu vidējās izpeļņas, t.i., EUR 3876 apmērā.

[7.3] Atbildētājs norādījis, ka nav konstatēti tādi apstākļi, kurus radījis darba devējs un, kuru dēļ darbinieks nevarētu turpināt darba tiesiskās attiecības pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, nekonstatējot darbinieka svarīgos iemeslus.

Darba likuma 100. panta piektās daļas tiesiskajā sastāvā ietvertā ģenerālklauzula – tikumības un taisnprātības apsvērumi – ir balstīta vispirms paša darbinieka subjektīvajā uztverē. Proti, pamats darba tiesisko attiecību uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 100. panta piekto daļu ir darbinieka subjektīvā attieksme pret, viņa ieskatā, tikumības un taisnprātības apsvērumiem neatbilstošiem darba apstākļiem, kas neļauj viņam turpināt darba tiesiskās attiecības un kas tādējādi ir pamats to tūlītējai izbeigšanai.

Arī tiesību zinātnē ir atzīts, ka darbinieka tiesības uzteikt darba līgumu jebkurā laikā pēc savas brīvas gribas nevar būt ierobežotas, jo tas būtu pretrunā ar starptautisko tiesību normās noteikto piespiedu darba aizlieguma principu (*Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības, Rīga: Zvaigzne ABC, 2011, 121 .lpp.*).

Tiesu praksē atzīts, ka uzteikuma pamatojuma esamība pēc Darba likuma 100. panta piektās daļas, ja vien tas nav saistīts ar Darba likuma 29. pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jāpierāda darbiniekam. Darba devējam atbilstoši sacīkstes principam un Civilprocesa likuma 93. panta pirmajai daļai jāpierāda savu iebildumu pamatotība (*sk. Augstākās tiesas 2015. gada 20. janvāra sprieduma lieta Nr. SKC-1793/2015 (C17078813) 16. punktu*).

[7.4] Prasītājs savā 2021. gada 15. novembra iesniegumā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pamatojoties uz Darba likuma 100. panta piekto daļu, norāda uz tikumības un taisnprātības faktu, ka darba devējs rīkojies pretēji vienošanās noteiktajam, proti, darba devējs nav ievērojis vienošanās noteiktās prasītāja tiesības brīvi izvēlēties veikt savus darba pienākumus attālināti.

Darba likuma 100. panta piektās daļas regulējuma mērķis ir vērsts uz darbinieka sociālo tiesību, arī viņa veselības, cieņas un goda aizsardzību (*Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2016. gada 8. decembra spriedums lietā SKC-2672/2016, 11.6. punkts*).

Minētā tiesību norma aizsargā darbinieku pret tādu darba devēja rīcību, kas neatbilst vispārpieņemtajam uzskatam par morāli vai ētiku, aizskar darbinieku kā personību, rada situāciju, kas var būt traumējoša darbinieka fiziskajai vai garīgajai veselībai u.tml. Ja šādā situācijā darbiniekam, lai aizietu no darba, būtu jāstrādā vēl mēnesis (Darba likuma 100. panta pirmā daļa), tas varētu radīt neattaisnojošas neērtības vai ciešanas, sakarā ar ko likums arī paredzējis nekavējošu darba attiecību izbeigšanu (*Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2018. gada 11. oktobra spriedums lietā SKC-860/2018, 12. punkts*).

[8] Pierādījumus tiesa novērtē pēc savas iekšējās pārliecības, kas pamatota uz vispusīgi, pilnīgi un objektīvi pārbaudītiem pierādījumiem, vadoties no tiesiskās apziņas, kas balstīta uz loģikas likumiem, zinātnes atziņām un dzīvē gūtiem novērojumiem (Civilprocesa likuma 97. panta pirmā daļa).

[8.1] Konkrētajā lietā tiesa konstatē, ka saskaņā ar SIA "Tet" valdes 2021. gada 13. oktobra lēmumu Nr. 21-127-1 "Par sadarbspējīgiem vakcinācijas un pārslimošanas sertifikātiem" 2021. gada 18. oktobrī ir izdots Galvenā tehnoloģiju direktora rīkojums Nr. 21-4/2021/801 "Par sadarbspējīgiem vakcinācijas un pārslimošanas sertifikātiem".

[8.2] Lietā nav strīda, ka minētie darba devēja dokumenti ir izstrādāti atbilstoši Darba likuma 28. panta nosacījumiem.

Darba devējs, lai darbā mazinātu inficēšanās iespējas ar Covid -19 riskus, klātienes darbam pieprasījis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātus, bet pārejas periodā līdz 2021. gada 15. novembrim – nodrošināta darbinieku testēšana.

[8.3] No atbildētāja paskaidrojumiem izriet, ka Tet grupas darba kārtības noteikumos paredzēts, ka "14.1. Darbiniekam ir pienākums ievērot ārējos un iekšējos normatīvos aktus un darba devēja rīkojumus epidemioloģiskās drošības jomā, kā arī sekot līdzi izmaiņām iepriekšminētajos tiesību aktos, tajā skaitā iepazīties ar darba devēja sniegto informāciju uzņēmuma *intranetā*, e-pastā un citos informācijas kanālos".

[8.4] Lietā nav strīda, ka atbildētāja iekšējie normatīvie akti un rīkojumi, tostarp 2021. gada 18. oktobra Rīkojums izdoti, ņemot vērā tobrīd spēkā esošā 2021. gada 9. oktobra MK rīkojuma Nr. 720 nosacījumus.

[8.5] No atbildētāja paskaidrojumiem un 2021. gada 18. oktobra Galvenā tehnoloģiju direktora rīkojuma Nr. 21-4/2021/801 "Par sadarbspējīgiem vakcinācijas un pārslimošanas sertifikātiem" redzams, ka uzņēmumā ir veikts ikviena darbinieka, tajā skaitā IT sistēmu administratora, amata pienākumu izvērtējums, tādējādi pamatojot nepieciešamību pēc sadarbspējīga vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta.

No minētā rīkojuma redzams, ka ir izskatīti visi Tehnoloģiju dienestā ietilpstošie amati un darbinieku amata pienākumi, un attiecīgi veiktas norādes par amata atbilstību kādam no riska faktoriem. Darba devējs ir secinājis, ka IT sistēmu administrators ir viens no tiem amatiem, kas atbilst kritērijam "darbinieka klātienes darba pienākumi ir kritiski svarīgi uzņēmuma darbības nepārtrauktības nodrošināšanai".

[8.6] Lietā nav strīda, ka darba devējam atbildot uz darbinieka 2021. gada 4. novembra iesniegumu, darbiniekam sniegts pamatojums, ka IT sistēmu administratora amats ir kritiski svarīgs uzņēmuma darbības nepārtrauktības nodrošināšanai, tāpēc darbiniekam ir jāvar ierasties darba vietā jebkurā neparedzētā situācijā, kas saistīta ar IT sistēmu drošību, ekspluatāciju, uzlabojumiem.

Darba devējs norādījis, ka arī ārkārtējās situācijas laikā pastāv iespēja, ka darbiniekam ir nepieciešams ierasties darba vietā klātienē. Atsaucoties uz Amata aprakstā norādīto amata pamatmērķi – ieviest, administrēt un uzturēt IT sistēmas, ka nav iespējams minētos uzdevumus īstenot, strādājot tikai attālināti.

Norādot, ka, lai arī lielu daļu amata pienākumu iespējams veikt attālināti un darba devējs šādu darba pienākumu izpildi atbalsta, tomēr tādus amata pienākumus, kā kompleksu risinājumu plānošana kopā ar klientiem, incidentu risināšana, pēcavārijas atkopes veikšana, sistēmu inventarizācijas un/vai audita veikšana, nav iespējams kvalitatīvi izpildīt bez klātienes darba.

[8.7] No prasības pieteikumā norādītā izriet, ka prasītāja ieskatā, darba tiesiskās attiecības būtu iespējams turpināt, prasītājam veicot darbu attālināti.

[8.8] Lietā nav strīds par tādiem faktiskajiem apstākļiem, ka prasītājs bija Infrastruktūras pārvaldības nodaļas Microsoft sistēmu administrēšanas sektora – IT sistēmu administrators un darba devēja ieskatā minētais amats ir viens no tiem amatiem, kas atbilst kritērijam "darbinieka klātienes darba pienākumi ir kritiski svarīgi uzņēmuma darbības nepārtrauktības nodrošināšanai", jo darbiniekam ir jāvar ierasties darba vietā jebkurā neparedzētā situācijā, kas saistīta ar IT sistēmu drošību, ekspluatāciju, uzlabojumiem. Norādot, ka arī ārkārtējās situācijas laikā pastāv iespēja, ka darbiniekam ir nepieciešams ierasties darba vietā klātienē.

[9] Tiesa norāda, ka darba devējam nav pienākums darba tiesiskās attiecības organizēt tikai attālinātā režīmā, kā to vēlētos prasītājs.

[9.1] Atbildētājs ne lietai pievienotajā 2021. gada 10. novembra atbildē uz 2021. gada 4. novembra iesniegumu, ne sniedzot paskaidrojumus tiesai, nav sniedzis piekrišanu šādam attālinātam darba modelim ar prasītāju.

[9.2] Bez tam nav tiesiskas nozīmes prasītāja norādītajam apstāklim, ka iepriekš prasītājs pārsvarā t.i. četras no piecām darba dienām strādājis attālināti, tikai trešdienās ieradies uz sapulcēm un iestājoties pandēmijai sapulces tikušas veiktas tikai virtuālajā vidē tiešsaistē.

[9.3] Pie šiem apstākļiem tiesa atzīst, ka prasītāja norādītie iemesli nevar tikt kvalificēti kā svarīgi apstākļi Darba likuma 100. panta piektās daļas tvērumā, kuru dēļ darbinieks nevarētu turpināt darba tiesiskās attiecības pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem.

Tādējādi tiesa uzskata, ka prasītāja prasībā norādītie apstākļi nav uzskatāmi par svarīgiem Darba likuma 100. panta piektās daļas izpratnē, tādēļ nerada arī tiesības uz atlaišanas pabalsta saņemšanu.

[9.4] Pie šiem apstākļiem prasība par atlaišanas pabalsta piedziņu kā nepamatota ir noraidāma.

[10] Prasības pieteikumā un atbildētāja paskaidrojumos minētos pārējos argumentus, tiesa nevērtē, jo tie nevar ietekmēt tiesas nolēmumu, kā arī ievērojot Eiropas Cilvēktiesību tiesas atziņas. Kā vairāk kārt atzinusi Eiropas Cilvēktiesību tiesa, no Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības

konvencijas 6. panta izriet tiesas pienākums argumentēt spriedumu, bet tas nav saprotams kā prasība detalizēti atbildēt uz jebkuru argumentu (sk., *piem., 61. punktu 1994. gada 19. aprīļa spriedumā „Van de Hurk v The Netherlands" (iesnieguma Nr. 16034/90*). Tiesnešiem ir jāuzklausa visi argumenti, bet viņiem nav pienākums detalizēti atrunāt jebkuru iesniegumu vai skaidri atbildēt uz jebkuru paskaidrojumu. Tiesai ir atļauts izvērtēt argumentus, kurus tā uzskata par nozīmīgiem no tiesību viedokļa (sk. *Eiropas Cilvēktiesību tiesas komisijas 1986. gada 13. oktobra lēmumu*).

[11] Ņemot vērā, ka prasība tiek noraidīta un prasītājs atbilstoši Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktam ir atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos, nesamaksātos tiesas izdevumus šajā gadījumā saskaņā ar Civilprocesa likuma 42. pantu uzņemas valsts.

[12] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44. panta trešo daļu, ja prasība noraidīta, ar lietas vešanu saistītos izdevumus piespriež no prasītāja par labu atbildētājam. Atbildētājs sniedzot paskaidrojumus ir lūdzis piedzīt no prasītāja ar lietas vešanu saistītos izdevumus advokāta palīdzības samaksai, kuru apmērs tiks precizēts uz lietas izskatīšanu, tiesa norāda, ka līdz lietas izskatīšanai ievērojot Civilprocesa likuma 44. panta ($1.^1$) daļas nosacījumus, šādu izdevumu apliecinoši dokumenti vai rēķini tiesai nav tikuši iesniegti.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz minēto un saskaņā ar Civilprocesa 8., 10. , 93., 97., 193., 199. pantu, tiesa

nosprieda:

noraidīt /pers. A/ prasību pret Sabiedrību ar ierobežotu atbildību /nosaukums/ par atlaišanas pabalsta piedziņu.

Spriedumu var pārsūdzēt 20 (divdesmit) dienu laikā Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā no sprieduma pieejamības tiešsaistes sistēmā 2022. gada 11. maijā apelācijas sūdzību iesniedzot Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesā.

Tiesnese A.Zute