Lietas arhīva Nr. CA-0100-24/10
ECLI:LV:ZAT:2024:0117.C73414223.7.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Aizkrauklē 2024.gada 17.janvārī

Zemgales apgabaltiesa šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese Svetlana Maršāne, tiesnese Inese Skudra un tiesnese Inese Belicka
ar tiesas sēdes sekretāri Inesi Boži,
piedaloties apelācijas sūdzības iesniedzēja prasītāja /pers. A/ pārstāvim zvērinātam advokātam Jēkabam Treijam, atbildētājas akciju sabiedrības „/nosaukums A/" pārstāvjiem zvērinātam advokātam Ērikam Spurelim un /pers. B/,
izskatīja atklātā apelācijas instances tiesas sēdē Microsoft Teams platformā civillietu /pers. A/ prasībā pret akciju sabiedrību „/nosaukums A/" par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darbinieka atjaunošanu darbā un naudas līdzekļu piedziņu sakarā ar prasītāja /pers. A/ apelācijas sūdzību par Zemgales rajona tiesas 2023.gada 20.oktobra spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] 2023.gada 3.maijā /pers. A/ cēla tiesā prasību pret akciju sabiedrību (turpmāk AS) „/nosaukums A/" par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darbinieka atjaunošanu darbā un naudas līdzekļu piedziņu, kurā, pamatojoties uz Darba likuma 122., 124., 125., 126., 127.pantu, 128.panta pirmo daļu, prasītājs lūdz tiesu atzīt par spēkā neesošu atbildētājas 2023.gada 4.aprīļa uzteikumu 2023.gada 26.septembra darba līgumam Nr./numurs/; atjaunot prasītāju darbā AS „/nosaukums A/"; piedzīt no atbildētājas prasītāja labā darba samaksu par darbu 2920 EUR par laika periodu no 2023.gada 17.februāra līdz 2023.gada 6.aprīlim, nosakot, ka atbildētājai jāveic iedzīvotāju ienākuma nodokļa un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu maksājumi; piedzīt no atbildētājas prasītāja labā atlīdzību vidējās izpeļņas apmērā par darba piespiedu kavējumu par katru Latvijas Republikā noteikto darba dienu periodā no 2023.gada 7.aprīļa līdz galīgā nolēmuma spēkā stāšanās dienai, nosakot, ka atbildētājai jāveic iedzīvotāju ienākuma nodokļa un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu maksājumi; piedzīt no atbildētājas prasītāja labā ar lietas vešanu saistītos izdevumus to faktiskajā apmērā; noteikt nekavējošu sprieduma izpildi.

Prasība pamatota ar šādiem apstākļiem.

[1.1] 2022.gada 26.septembrī starp prasītāju /pers. A/, kā darbinieku, un atbildētāju AS „/nosaukums A/", kā darba devēju, 2022.gada 26.septembrī noslēgts darba līgums Nr./numurs/ (turpmāk arī darba līgums).

[1.2] 2023.gada 4.aprīlī atbildētāja vienpersoniski izbeidza darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2. un 3.punktu.

Attiecībā par uzteikumā izvirzītajiem pārmetumiem par atbilstošu darba rezultātu nesasniegšanu, prasītājs norāda, ka uzteikumā nav paskaidrots un pierādīts kādus tieši rezultātus prasītājs nav sasniedzis un kā tas dotu pamatu tos kvalificēt kā Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2., un 3.punktu pārkāpumu.

Prasītājs uzteikumu uzskata par nepamatotu, jo tajā nav skaidri un objektīvi norādīts kā tieši izpaužas minētajās tiesību normās norādītie pārkāpumi, bet norādīti vien atbildētājas pārmetumi par iespējamu darba laika kavējumu un neatbilstošiem darba rezultātiem. Prasītājs šādiem pārmetumiem kategoriski iebilst.

2023.gada 21.martā prasītājs sniedza atbildētājai paskaidrojumus, norādot, ka darbu veicis attālināti (tāldarba režīmā) atbilstoši darba līguma 2.punkta nosacījumiem.

[1.3] Prasītāja ieskatā atbildētājas tiesības izbeigt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, ir noilgušas. Savukārt Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1. un 3.punktā paredzētajā gadījumā uzteikuma paziņošanas termiņš ir 10 dienas.

Prasītājs, spriežot pēc uzteikuma satura, uzskata, ka atbildētāja nav bijusi apmierināta ar prasītāja paskaidrojumu, taču uzteikums paziņots vien 2023.gada 4.aprīlī, līdz ar to uzskatāms, ka atbildētājas tiesības izbeigt darba līgumu šādā kārtībā ir noilgušas, sevišķi tāpēc, ka atbildētāja nav norādījusi uzteikumā uz konkrētiem apstākļiem un to iestāšanās laiku, lai uzteiktu Darba līgumu Darba likuma noteiktajā kārtībā un termiņos.

Tādējādi uzteikumu ir pamats atzīt par spēkā neesošu un prasītājs atjaunojams darbā atbilstoši Darba likuma 124.panta nosacījumiem.

[1.4] Pie apstākļa, ka atbildētāja prettiesiski izbeidza prasītāja nodarbināšanu ar 2023.gada 6.aprīli, prasītājam iestājies darba piespiedu kavējums, kas dod tiesības lūgt no atbildētājas vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

[1.5] Prasītājs nav saņēmis darba samaksu par laika periodu no 2023.gada 17.februāra līdz 2023.gada 6.aprīlim, lai gan atlaišanas gadījumā prasītājam pienākošās naudas summas bija jāizmaksā līdz 2023.gada 7.aprīlim.

Pēc prasītāja aprēķiniem par nostrādātajām dienām periodā no 2023.gada 17.februāra līdz 2023.gada 6.aprīlim prasītājam izmaksājama darba samaksa 920 EUR pirms nodokļu nomaksas (lietas 4.-7.lapa).

[2] Atbildētāja AS „/nosaukums A/" iesniedza rakstveida paskaidrojumus par celto prasību, kuros norādīts, ka /pers. A/ celto prasību neatzīst paskaidrojumos izklāstīto argumentu dēļ (lietas 60.-64.lapa).

[3] Ar Zemgales rajona tiesas 2023.gada 20.oktobra spriedumu noraidīta /pers. A/ prasība pret AS „/nosaukums A/" par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darbinieka atjaunošanu darbā un naudas līdzekļu piedziņu; no prasītāja atbildētājas labā piedzīti tiesāšanās izdevumi 1425 EUR.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[3.1] Ar pušu 2022.gada 26.septembra darba līgumu prasītājs stājies darbā pie atbildētājas un atbildētāja pieņēmusi prasītāju darbā par /amats/. Darbinieka faktiskā darba vieta norādīta /adrese/, vai ārpus darba vietas telpām, strādājot tāldarba režīmā. Darbiniekam noteikts normālais darba laiks

un darba samaksa 1800 EUR mēnesī pirms nodokļu nomaksas.

2023.gada 4.aprīlī prasītājam darba līgums uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2. un 3.punktu.

[3.2] Prasītājs uzteikumu uzskata par nepamatotu, jo tajā nav norādīti un viņš nav iepazīstināts ar apstākļiem un to iestāšanās laiku, uz kuriem uzteikums pamatots.

[3.3] Tiesa atsaukusies uz Darba likuma 102., 124.pantu un judikatūrā paustajām atziņām saistībā ar Darba likuma 102.panta piemērošanu *(Senāta 2010.gada 29.septembra spriedumā lietā SKC-758/2010 (C28199509), Senāta 2011.gada 9.marta sprieduma lietā Nr.SKC-613/2011(C30512009)*.

[3.4] Lietā konstatēts, ka laika periodā no 2022.gada 8.decembra līdz 2023.gada 16.februārim prasītājam (turpmāk arī darbinieks) bija darbnespēja, pēc kuras noslēgšanas viņš nav ieradies darbā, uzskatot, ka viņa darba līguma nosacījumi pieļauj strādāt attālinātā (tāldarba) režīmā.

2023.gada 6.martā darba devējs lūdza darbiniekam piecu darba dienu laikā sniegt rakstveida paskaidrojumus par darba kavējumu.

2023.gada 21.martā darbinieks sniedza darba devējam paskaidrojumu, no kura izriet, ka par darbnespējas noslēgšanu ziņots, nosūtot īsziņu uz tālruņa numuru /numurs/ un darba līgums viņam atļauj veikt darbu attālinātā režīmā. Vienlaikus darbinieks izteicis darba devējam pretenzijas par nesaņemto darba algu februārī un par neapmaksātajiem ceļa izdevumiem. Tāpat norādījis uz to, ka viņam nav saprotams, kā viņa amatu var pildīt divi cilvēki.

Saņemot darbinieka paskaidrojumus un uzskatot, ka darbinieks bez attaisnojoša iemesla no 2023.gada 17.februāra kavēja darbu, darba devējs, 2023.gada 22.martā, izteica darbiniekam rājienu, uzskatot, ka darbinieks zaudējis darba devēja uzticību un vairākkārt pārkāpis darba līguma noteikumus, t.i., bez attaisnojoša iemesla nepilda amata pienākumus, vienpusēji pārtrauca saziņu ar tiešo vadītāju un darba devēju. Par izteikto rājienu darbiniekam paziņots 2023.gada 23.martā, nosūtot to elektroniski uz darbinieka norādīto e-pasta adresi.

Tāpat, 2023.gada 22.martā, darba devējs lūdza darbiniekam līdz 2023.gada 28.martam sniegt detalizētu darba atskaiti par katru darba stundu kopš 2023.gada 17.februāra (norādot saņemtos uzdevumus no tiešā vadītāja, izpildītos uzdevumus, veiktos darījumus, veikto komunikāciju par /nosaukums F/ produktu virzību, sagatavotos piedāvājumus, tikšanās sarakstu ar klientiem un citus konkrētus darba rezultātus), kas nosūtīts darbiniekam 2023.gada 23.martā.

[3.5] Ņemot vērā apstākli, ka arī pēc rājiena izteikšanas darbinieks nebija ieradies darbā, 2023.gada 4.aprīlī, prasītājam darba līgums uzteikts.

Uzteikuma pamatojumā norādīts, ka atbildētāja 2023.gada 23.martā darbiniekam nosūtīja elektroniski parakstītu vēstuli „Par detalizētas darba atskaites iesniegšanu" uz e-pastu */e-pasta adrese/* un līdz 2023.gada 28.martam lūdza sniegt detalizētu darba atskaiti par katru darba stundu kopš 2023.gada 17.februāra (..). Darbinieka paskaidrojumus par darba līguma noteikumu neievērošanu un par neierašanos darbā bez attaisnojoša iemesla darba devējs līdz 2023.gada 4.aprīlim nav saņēmis. Ņemot vērā, ka darba devējam nav iespēju pārliecināties, ka darbinieks veicis pilnu darba slodzi, veicot darbus attālināti un nav uzrādījis darba rezultātus, darba devējs uzteica darbiniekam darba līgumu, nosakot pēdējo darba dienu – 2023.gada 6.aprīlis.

[3.6] Atbildētājas pārstāvis tiesas sēdē paskaidroja, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatā ir Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā norādītie apstākļi, proti, darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. No atbildētājas paskaidrojumiem izriet, ka prasītājs bez attaisnojoša iemesla nav ieradies darbā kopš 2023.gada 17.februāra un nepildīja darba pienākumus, darbs attālinātā režīmā ar darba devēju nebija saskaņots.

[3.7] Vērtējot darba devēja norādīto darba līguma uzteikuma pamatojumu, tiesa atzīst, ka no darba devēja uzteikuma teksta skaidri izriet un no lietas apstākļiem kopumā saprotams, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatā ir darbinieka neierašanās darbā bez attaisnojoša iemesla, kas savukārt veido Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā paredzēto darba līguma uzteikšanas pamatu.

Secīgi, Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. vai 3.punktā minēto tiesisko sastāvu veidojošus apstākļus kā pamatu darba līguma izbeigšanai, tiesa nevērtē, jo no darba devējas norādītā izriet, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats ir saistīts ar darbinieka uzvedību, t.i., neierašanās darbā bez attaisnojoša iemesla.

[3.8] Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts noteic, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu gadījumā, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Izšķirot jautājumu par uzteikuma atbilstību Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktam, tiesai jāpārliecinās, ka: 1) darbinieks pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, 2) pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla, 3) pārkāpums ir būtisks *(sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 5. septembra sprieduma lietā Nr. SKC-1226/2012 (C33427710) 13.punktu)*.

Saskaņā ar Darba likuma 49.pantu darbinieka saistības izpildījuma veidu, apmēru, laiku un vietu darba līgumā nosaka darba devējs, ciktāl tas nav pretrunā ar normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos ietvertajām pavēlošajām vai aizliedzošajām normām.

Darba likuma 51.pants noteic, ka darbiniekam ir pienākums veikt tos darbus, kuri nepieciešami viņa saistības pienācīgam izpildījumam (panta pirmā daļa). Savukārt Darba devējam ir pienākums nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu (panta otrā daļa).

Saskaņā ar Darba likuma 53.panta pirmo daļu darbiniekam ir pienākums veikt darbu uzņēmumā, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādi.

Darba aizsardzības likuma 1.panta 9.punktā norādīts, ka ar darba vietu tiek saprasta vieta, kurā nodarbinātais veic savu darbu, kā arī uzņēmuma ietvaros jebkura cita vieta, kura nodarbinātajam ir pieejama darba gaitā vai kur nodarbinātais strādā ar darba devēja atļauju vai rīkojumu.

Savukārt, saskaņā ar minētā likuma 1.panta 20.punktu attālinātais darbs ir tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos.

[3.9] Saskaņā ar 2022.gada 26.septembra darba līgumu darbinieks bija uzņēmies noteiktus darba pienākumus darba devējas uzņēmumā, tāpat uzņēmies pakļauties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem (Darba līguma 1.punkts).

Darbinieka faktiskā darba vieta atradās /adrese/, vai ārpus darba vietas telpām, strādājot tāldarba režīmā (Darba līguma 2.punkts).

Saskaņā ar darba līgumu darbinieks uzņēmies pienākumu vienu dienu iepriekš rakstiski brīdināt tiešo vadītāju par paredzētu neierašanos darbā (neatkarīgi no iemesla, izņemot neplānoto darbnespēju un citus neparedzētus iemeslus), saņemot tā piekrišanu. (Darba līguma 15.6.punkts).

Lietā nav strīda, ka darbinieks pēc darbnespējas lapas noslēgšanas, t.i., no 2023.gada 17.februāra, uz darbu klātienē nav ieradies un nav informējis darba devēju, ka strādās attālināti, nav saskaņojis ar darba devēju darba pienākumu pildīšanu attālināti, konkrēti darba uzdevumi no darba devējas puses darbiniekam netika doti.

[3.10] No darba devēja /amats/ jeb liecinieka /pers. C/ tiesas sēdē sniegtajām liecībām izriet, ka prasītājs atradies viņa tiešā pakļautībā. Pieņemot prasītāju darbā, viņam nebija pietiekama darba pieredze jauno produktu virzīšanai tirgū, tādēļ bija svarīgi veikt darbu klātienē un liecinieka tiešā vadībā.

Skaidrojot darbinieka amata pienākumu specifiku, liecinieks liecināja, ka uzņēmums nodarbojas ar tehnikas tirdzniecību, t.sk., arī ar /nosaukums F/ grupas dārza tehniku, strādā ar uzņēmumiem, apakšuzņēmumiem un klientiem no malas. Pārsvarā darbs klātienē ir bijis būtisks, jo darbu tikai attālināti ir

grūti izpildīt. Uzņēmumā bija nodibināta tāda kārtība, ka katru dienu bija jāierodas darbā, nedēļas sākumā tika saplānoti darbi nedēļai, no kuriem lielākā daļa veicama klātienē ofisā. No liecinieka liecībām izriet, ka, ņemot vērā to, ka prasītājs ir bijis jauns darbinieks, tad darba uzdevumi viņam tika doti, apspriežot tos ar tiešo darba vadītāju.

Prasītājs saslima decembra sākumā un kopš tā laika viņa darba pienākumus pārņēma pats liecinieks. Janvāra mēnesī tika konstatēts, ka klienti nevar sazvanīt uzņēmumu, kādēļ prasītājam lūgts atgriezt darba telefonu un datoru, izskaidrojot, ka telefons un dators nepieciešami, lai pildītu darbinieka pienākumus, kas savukārt viņam tiktu atgriezti, kad viņš atgrieztos darbā. Telefonu un datoru /pers. A/ nodeva nevis tieši darba devējam, bet IT pakalpojumu sniedzējam.

Par darbinieka darbnespējas noslēgšanu darba devējs uzzināja no EDS sistēmas, pats darbinieks nebija ziņojis darba devējam par tās noslēgšanu. Pēc vairāku mēnešu ilgas slimošanas darbinieks neieradās darbā klātienē un viņam nebija iespējams izskaidrot, kas pa šo laiku uzņēmumā mainījies un kādi uzdevumi būtu turpmāk pildāmi. Iedot darbus attālināti /pers. A/ nebija iespējams, jo viņa rīcībā nebija nedz telefona, nedz datora, kā arī viņš ignorēja zvanus, kad tika zvanīts uz viņa privāto numuru. /pers. A/ pēc darbnespējas noslēgšanas nav izrādījis iniciatīvu, lai veiktu savus darba pienākumus un nav sadarbojies ar darba devēju. Laika posmā no 2023.gada 17.februāra no darbinieka it kā veiktā darba attālināti nebija nekāda pienesuma. /pers. A/ atskaitē norādītā tirgus izpēte nebija nepieciešama, jo šādu izpēti /pers. A/ bija veicis un pabeidzis līdz decembrim un darba devējs nepastrīd, ka tā ir bijusi lietderīga.

Tāpat no liecinieka /pers. C/ liecībām izriet, ka /pers. A/ tika gaidīts atpakaļ darbā, jo darba apjoms uzņēmumā bija liels, un, ja /pers. A/, neatkarīgi no viņa darba paredzes, būtu izrādījis vēlmi strādāt un sadarboties ar darba devēju, darba tiesiskās attiecības tiktu turpinātas. Tāpat liecinieks liecināja, ka prasītāja slimības laikā no konkurējoša uzņēmuma tika pārvilināts pieredzējis darbinieks traktortehnikas tirdzniecībā, kuram bija uzdots pildīt /pers. A/ pienākumus viņa prombūtnes laikā. Savukārt pēc prasītāja atgriešanās, minētā persona tiktu novirzīta traktortehnikas tirgošanai. /pers. A/ vietā šis darbinieks nebija pieņemts.

[3.11] No atbildētājas pārstāvja un liecinieka sniegtajām liecībām izriet, ka prasītāja darba specifikas dēļ, prasītāja darbs varēja būt saistīts ar pārvietošanos, jo atsevišķus darba pienākumus prasītājs varēja veikt ārpus biroja. Tomēr liecinieka /pers. C/ sniegtās liecības neapstiprina, ka prasītājs savus darba pienākumus varētu patstāvīgi un regulāri veikt ārpus uzņēmuma.

No liecinieka liecībām izriet, ka darbinieks nav iepriekš brīdinājis tiešo vadītāju par paredzētu neierašanos darbā un nav saņēmis darba devēja piekrišanu strādāt attālināti, kā arī darba devējs nav viņam uzdevis veikt konkrētus darba uzdevumus.

Prasītājs, uzskatot, ka viņam ir tiesības veikt darbu attālināti, pats izvēlējās tos pienākumus, kurus viņš varētu veikt, strādājot tāldarba režīmā.

[3.12] No prasītāja pievienotās darba atskaites, kas iesniegta darba devējam tikai pēc darba līguma uzteikuma saņemšanas, izriet, ka katru dienu, kopš 2023.gada 17.februāra līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai, t.i., līdz 2023.gada 4.aprīlim, darbinieks veicis Latvijas un Lietuvas tirgus analīzi no plkst. 8.00 līdz plkst. 17.00.

Prasītāja amata pienākumi un tiesības kā /amats/ ietverti darba līgumam pievienotajā darba amata aprakstā, t.sk. viens no prasītāja pienākumiem bija veikt tirgus izpēti un analīzi attiecīgas produktu grupas ietvaros (amata apraksta 3.punkts).

Taču, kā tas izriet no amata apraksta, darbiniekam noteiktais pienākumu apjoms bija plašs, un tiesa atzīst par pamatotu darba devējas argumentu, ka prasītāja atskaitē norādītie pienākumi nav vienīgie prasītāja amata aprakstā veicamie darba pienākumi.

[3.13] Prasītājs nav apstrīdējis, ka viņam nebūtu zināma liecinieka norādītā darba organizācija uzņēmumā. Turklāt, kā tas izriet no liecinieka /pers. C/ liecībām, ko apstiprina arī liecinieces /pers. D/ liecības, līdz prasītāja darbnespējai, prasītājs darbu faktiski veicis klātienē.

Tāpat, tiesai nav pamata uzskatīt, ka darbiniekam nebija zināma darba devēja nostāja par darbinieka attālināto darbu, jo darba devējs ir gan pieprasījis no darbinieka paskaidrojumus, gan arī sodījis darbinieku disciplināri. Taču, neskatoties uz to, ka darba devējs izteicis viņam rājienu, darbinieks ar darba devēju nav sazinājies un uz darbu klātienē nav ieradies arī pēc 2023.gada 21.marta. No prasītāja iesniegtās WhatsApp sarakstes redzams, ka 2023.gada 22.martā prasītāja tiešais darba vadītājs /pers. C/ aicināja prasītāju ierasties uz sarunu klātienē, taču arī uz šo darba devēja aicinājumu, cita starpā, prasītājs nav atsaucies.

[3.14] No liecinieces, kas ir prasītāja dzīvesbiedre, /pers. D/ sniegtajām liecībām izriet, ka uzsākot darbu akciju sabiedrībā „/nosaukums A/" /pers. A/ strādāja klātienē un tikās ar klientiem.

Darba līgumā bija atrunāts, ka darbu var veikt attālināti, tādēļ pavasarī prasītājs strādājis gan mājās, gan braucis pie klientiem. Bieži dzirdējusi, ka /pers. A/ telefona sarunās minēja /nosaukums F/ produkciju, braucot uz Depo /pers. A/ vienmēr jautājis pārdevējiem informāciju par /nosaukums F/ produkciju. Tāpat norādīja, ka /pers. A/ bija radušās nesaskaņas ar darba devēju par degvielas čeku apmaksu par braucieniem uz Lietuvu.

Liecinieks /pers. E/ liecināja, ka strādājis SIA „/nosaukums B/" un ar akciju sabiedrību „/nosaukums A/" sadarbojies, pildot savus amata pienākumus. Ir pazīstams ar /pers. A/, jo sava uzņēmuma klientiem piesaistījis attiecīgo produktu pārstāvjus. Sadarbībā ar /pers. A/ gadu atpakaļ bija devies pie viņa klienta, kur /pers. A/ prezentējis sava uzņēmuma preci. Ar /pers. A/ sadarbojies vairākas reizes, arī iepriekš, kad prasītājs strādājis citā uzņēmumā.

Prasītājs lietai pievienojis /pers. F/ apliecinājumu, ka viņš ir strādājis SIA „/nosaukums C/" un SIA „/nosaukums D/" un viņam ir bijusi sadarbība ar /pers. A/ laika posmā no februāra līdz aprīlim, apspriežot /nosaukums F/ produkcijas iegādi, gan klātienē, gan telefoniski.

Ar pilnīgi identisku saturu pievienots /pers. G/ apliecinājums par sadarbību ar /pers. A/.

[3.15] Tiesa secina, ka nedz liecinieka /pers. E/, nedz liecinieces /pers. D/ liecības, kā arī lietai pievienotie /pers. F/ un /pers. G/ apliecinājumi nesatur tādus faktus, kas liecinātu par prasītāja attaisnoto neierašanos darbā. Tiesa secina, ka /pers. E/ sniegtās ziņas par sadarbību ar /pers. A/ ir nekonkrētas un neko izšķirošu konkrētajā lietā attiecībā uz strīdus periodu, kādā prasītājs ir vai nav pildījis savus darba pienākumus, neapstiprina. No liecinieces /pers. D/ liecībām izriet, ka prasītājs strādājis attālināti, taču no šīm liecībām nav bijis iespējams iegūt objektīvu priekšstatu, ka prasītājs ir veicis no darba līguma un amata aprakstā tieši izrietošos pienākumus un kādā periodā.

[3.16] Izvērtējot pušu argumentus un iesniegtos pierādījumus, tiesa atzīst, ka darbinieks uz darbu nebija ieradies vairāk kā pusotru mēnesi un, lai gan prasītājs uzstāj, ka veicis darba līgumā norādītos pienākumus, tomēr tiesas vērtējumā, darbinieks nav pierādījis, ka faktiski būtu atradies darbā un ir godprātīgi veicis pienākumus darba līguma ietvaros. Tāpat lietas izskatīšanas gaitā apstiprinājumu nav guvis arī tas apstāklis, ka darba devējs būtu akceptējis tādu prasītāja darba izpildes veidu kā attālinātais darbs.

[3.16.1] Darbinieka amata aprakstā ir noteiktas darbinieka tiesības izraudzīties darba formas un metodes sava darba veikšanai, taču kā tas izriet no lietas apstākļiem, prasītājs pats izvēlējies kādus amata pienākumus viņam pildīt un kādus nepildīt, turklāt bez attiecīga pamatojuma un attiecīgo darba rezultātu sasniegšanas.

Prasītājs norādījis, ka viņš nav varējis pildīt savus darba pienākumus, jo viņa rīcībā nav bijuši tehniskie līdzekļi, taču vienlaikus arī nav apstrīdējis, ka uz darbu klātienē nemaz nav atnācis.

Turklāt, prasītājs tikai pēc prasības celšanas tiesā norādījis personas, ar kuriem, iespējams, viņš komunicējis par /nosaukums F/ produkciju, taču apstiprinājums tam, ka šī komunikācija nesusi konkrētus darba rezultātus, lietas izskatīšanas gaitā nav gūts.

Tiesa secina, ka darbiniekam noteiktais pienākumu apjoms ir bijis plašs un prasījis regulāras atgriezeniskās saites sniegšanu darba devējam. Tiesas

ieskatā ir maz ticams, ka kopš 2023.gada 17.februāra līdz 2023.gada 4.aprīlim darba devējs nav jutis, ka darbinieka darba izpildes rezultātā noslēgti kādi darījumi ar jauniem klientiem, vai ar klientiem bijusi veikta komunikācija par /nosaukums F/ produktu virzību no /pers. A/ puses un sagatavoti kādi piedāvājumi.

[3.16.2] Tādēļ lietā nav konstatējams, ka prasītājam bija attaisnojoši iemesli, kuru dēļ viņš varēja neierasties darbā klātienē, uzskatot, ka var pildīt savus pienākumus tikai un vienīgi attālināti.

Prasītājs uz darbu nav ieradies ilgstoši un pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla, kas tiesas ieskatā ir samērīgs, lai attiecībā uz to varētu attiecināt darba tiesisko attiecību uzteikšanu.

[3.16.3] Tiesai nav pamata uzskatīt, ka darba devējs nav pietiekami izvērtējis darbinieka personiskās īpašības un viņa līdzšinējo darbu, un nav devis iespēju darbiniekam izteikties pašam. No tiešā darba vadītāja liecībām izriet, ka darba devējam nebija nodoma uzteikt darba līgumu ar prasītāju un prasītājs tika gaidīts atpakaļ darbā. Tāpat pirms darba līguma uzteikšanas, 2023.gada 22.martā, darba devējs lūdzis darbiniekam sniegt paskaidrojumus, taču prasītājs ignorējis darba devēja lūgumu, darba atskaiti par tirgus izpēti iesniedzis tikai pēc darba uzteikuma saņemšanas. Ņemot vērā to, ka darbinieks ar darba devēju nav komunicējis, darba devējam nebija iespējams pārliecināties, ka darbinieks veicis darba pienākumus atbilstoši darba līgumam.

[3.16.4] Tiesas ieskatā argumentiem, kas saistīti ar atlīdzības nemaksāšanu SIA „/nosaukums E/", nav izšķirošas nozīmes lietā.

Tāpat lietā nav apstiprinājies prasītāja arguments, ka patiesais prasītāja atlaišanas iemels saistīts ar to, ka viņa vietā tika pieņemts cits darbinieks.

[3.17] Ņemot vērā noskaidrotos apstākļus, tiesa atzīst, ka atbildētāja atbilstoši Darba likuma 125.pantam pierādījusi Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā paredzēto darba līguma uzteikšanas pamatu.

Tāpat lietas izskatīšanas gaitā tiesa guvusi apstiprinājumu, ka atbildētāja ievērojusi uzteikuma izsniegšanas kārtību, izpildot Darba likuma 101.panta otrajā daļā un 102.pantā noteiktos darba devēja pienākumus.

[3.17.1] Atbilstoši Darba likuma 101.panta trešajai daļai darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz 101.panta pirmās daļas 1.punkta noteikumiem, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai laiku, kad viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Minētās likuma normas mērķis ir aizsargāt tādu darbinieku, kurš, neskatoties uz pieļauto pārkāpumu, turpina strādāt pie attiecīgā darba devēja un darba devējs nav izbeidzis darba tiesiskās attiecības mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas. Darīt to vēlāk likums liedz gan darba tiesisko attiecību stabilitātes dēļ, gan acīmredzami tāpēc, ka darba devēja nespēja izšķirties mēneša laikā, vai darbiniekam uzteikt darbu, neliecina par tādu pārkāpumu, kas būtu šķērslis turpmākai darba līgumā paredzētā darba izpildei *(sk. Senāta 2014.gada 23.septembra sprieduma lietā Nr.SKC-2501/2014 (C33397312) 10.punktu).*

Konkrētajā gadījumā no 2023.gada 17.februāra prasītājs nav strādājis pie darba devējas nevienu dienu, kas pēc būtības nozīmē to, ka ik dienu, neierodoties darbā, viņš pieļāva Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā minēto pārkāpumu.

Tādejādi prasītāja arguments, ka darba devēja tiesības izbeigt darba līgumu ir noilgušas, ir nepamatots.

[3.17.2] Konkrētajā lietā darba devējs, uzteicot darba līgumu, noīsināja darbiniekam uzteikuma termiņu par astoņām dienām.

Tomēr tiesa ņem vērā judikatūrā un juridiskajā literatūrā vairākkārt uzsvērto, ka tiesiska uzteikuma gadījumā ne katrs darba līguma izbeigšanas kārtības pārkāpums var būt pamats Darba likuma 124.panta pirmās daļas piemērošanai, uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošanai iepriekšējā darbā. Piemēram, ja darba devējs, tiesiski uzteicot darba līgumu (pierādot kāda darba līguma uzteikuma pamata esību), kļūdījies darba tiesisko attiecību izbeigšanas datuma noteikšanā, tas atzīstams par formālu pārkāpumu, un pats par sevi neizraisa Darba likuma 124.panta pirmajā daļā paredzētās sekas. Pat noraidot prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, ar tiesas spriedumu var novērst darbinieka tiesību aizskārumu, kas izpaužas kā atlīdzības (vidējās izpeļņas) nesaņemšana par laiku, kad viņam bija tiesības turpināt darbu *(sk. Senāta 2010.gada 24.februāra spriedumu lietā Nr.SKC-289/2010 (C30291308); 2010.gada 10.marta spriedumu lietā Nr.SKC-425/2010 (C07090608); 2010.gada 12.maija spriedumu lietā Nr.SKC-588/2010 (C32174208); 2015.gada 16.decembra sprieduma lietā Nr.SKC-2486/2015 (C12159814) 9.5.punktu; 2021.gada 28.oktobra sprieduma lietā Nr.SKC-884/2021 (C33507120) 9.2.punktu; Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem. Rīga: Augstākā tiesa, 2010/2011, 12.–13.lpp.; Tiesu prakses apkopojums darba lietās. Rīga: Augstākā tiesa, 2018, 44. un 57.lpp.; Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 338.–339.lpp.).*

No lietas materiāliem izriet, ka atbildētāja, novēršot pieļauto kļūdu, izmaksājusi prasītajam pienākošās naudas summas, t.i., par laika periodu no 2023.gada 7.aprīļa līdz 14.aprīlim aprēķināja prasītājam vidējo izpeļņu par piespiedu darba kavējumu 511,92 EUR, no kuras ieturēja normatīvajos aktos noteikto nodokli un obligātās iemaksas, pārskaitot atlikušo daļu uz prasītāja norēķinu kontu.

Tādejādi tiesa atzīst, ka darba devējas pieļautais Darba likumā noteiktās procedūras pārkāpums (10 dienu uzteikuma termiņa neievērošana), izvērtējot lietā nodibinātos faktus kopsakarā ar pieļautā pārkāpuma tiesiskajām sekām, nav tik būtisks, ka darbiniekam nelabvēlīgais akts jāatzīst par spēkā neesošu.

[3.18] Ņemot vērā to, ka tiesa atzina, ka prasītājs no 2023.gada 17.februāra līdz 2023.gada 6.aprīlim nav ieradies darbā bez attaisnojoša iemesla un nav pierādījis, ka faktiski būtu atradies darbā un veicis pienākumus darba līguma ietvaros, nav pamata prasītāja labā piedzīt darba samaksu par šo periodu.

Darba devēja uzteikums nav atzīts par tiesiski nepamatotu, kas savukārt izslēdz arī pamatu atlīdzības piedziņai par darba piespiedu kavējuma laiku.

Ievērojot minēto, prasītāja prasība par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darba samaksas un vidējās izpeļņas piedziņu par piespiedu kavējuma laiku ir noraidāma kā nepamatota.

[3.19] Lemjot jautājumu par tiesāšanās izdevumu atlīdzināšanu atbildētājai, tiesa konstatēja, ka lietā ir iesniegts atbildētājas pārstāvja 2023.gada 30.jūnija rēķins Nr.03/06/2023 par zvērināta advokāta Ērika Spureļa sniegto juridisko palīdzību – atbildētājas pārstāvību 2023.gada 27.jūnija tiesas sēdē (302,50 EUR) un 2023.gada 24.augusta rēķins Nr.05/08/2023 par zvērināta advokāta juridiskās palīdzības sniegšanu atbildētājai civillietā (1210 EUR), kopā 1512,50 EUR.

Līdz ar to tiesa atzina, ka saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta „d" apakšpunktu, trešo un ceturto daļu no prasītāja par labu atbildētājai piedzenami ar lietas vešanu saistītie izdevumi 1425 EUR (50 % no 2850 EUR) (lietas 150.-162.lapa).

[4] Prasītāja/pers. A/ pārstāvis zvērināts advokāts Jēkabs Treijs iesniedza apelācijas sūdzību par Zemgales rajona tiesas 2023.gada 20.oktobra spriedumu, pārsūdzot spriedumu pilnā apjomā, kurā lūdz Zemgales apgabaltiesu apmierināt prasību un arī izbeigt darba tiesiskās attiecības starp atbildētāju un prasītāju līdz ar galīgā nolēmuma spēkā stāšanos šajā civillietā.

Apelācijas sūdzība pamatota ar šādiem argumentiem.

[4.1] Pirmās instances tiesa spriedumā ir nepareizi novērtējusi lietas faktiskos apstākļus un lietā esošos pierādījumus, kā arī nepareizi piemērojusi materiāltiesiskās normas, kas novedis pie nepareiza nolēmuma. Prasītāja ieskatā celtā prasība ir pamatota un apmierināma.

Prasītājs uztur prasībā norādīto, ka prasītājam izsniegtais uzteikums ir nepamatots, jo šīs tiesvedības ietvaros atbildētāja kā darba devēja nav

izpildījusi savu pienākumu pierādīt uzteikuma pamatotību, kā arī uzteikums ir paziņots prasītājam, neievērojot Darba likumā noteiktos termiņus, kā rezultātā atbildētājas iespējamām tiesībām uzteikt darba līgumu uz uzteikumā norādīto apstākļu pamata iestājies noilgums.

[4.2] Atbildētāja nav pierādījusi būtiska darba līguma pārkāpuma pastāvēšanu.

Lai arī apstrīdētajā uzteikumā minēti vairāki darba līguma izbeigšanas pamati, tiesvedības laikā noskaidrots, ka atbildētāja uztur kā uzteikuma pamatu vien Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, t.i., darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Atbildētājas ieskatā prasītājs kopš darbnespējas noslēgšanas 2023.gada 16.februāra līdz pat darba līguma izbeigšanai vispār neesot ieradies darbā un neesot pildījis darba pienākumus. Prasītājs šos pārmetumus ir pilnībā apstrīdējis un uzskata par nepamatotiem.

Tiesa pareizi atsaukusies uz judikatūru, norādot, ka Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta atbilstošai piemērošanai tiesai ir jāpārliecinās par trīs kumulatīvu nosacījumu iestāšanos: 1) darbinieks pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, 2) pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla, 3) pārkāpums ir būtisks, bet, vērtējot šo trīs nosacījumu iestāšanos, ir nepareizi novērtējusi lietas faktiskos apstākļus un prasītāja ieskatā neizpildās neviens no šiem minētajiem nosacījumiem.

Nav konstatējams darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārkāpums. Prasītājs uzsver, ka tiesa sprieduma 8.4.punktā ir pareizi konstatējusi, ka atbildētāja uzzinājusi par darbnespējas noslēgšanu vismaz jau 2023.gada 17.februārī, kad prasītājs arī faktiski atsāka savu darba pienākumu pildīšanu, jo atbilstoši Ministru kabineta noteikumu Nr.134 „Noteikumi par vienoto veselības nozares elektronisko informācijas sistēmu" 331.punkta un 332.punkta nosacījumiem atbildētājai no Valsts ieņēmumu dienesta uzturētās Elektroniskās deklarēšanās sistēmas bija zināms, ka prasītāja darbnespēja noslēgusies. Neviens normatīvais akts vai darba līguma u.c. nosacījumi neparedz prasītāja pienākumu paziņot atbildētājai par darbnespējas lapas noslēgšanu, tāpēc izskatāmajā lietā nav nozīmes nekādiem pušu saziņas apstākļiem šajā jautājumā.

Prasītājs uzsver, ka atbildētājai nav pieņemti nekādi darba kārtības noteikumi vai darba koplīgums, tāpēc vienīgais konkrētās darba tiesiskās attiecības detalizēti regulējošais tiesību avots ir darba līgums, kurā puses ir vienojušās par darba kārtību un pienākumiem. Prasītājs norāda, ka liecinieka /pers. C/ liecība šajā lietā nevar prevalēt pār darba līguma nosacījumiem, tāpēc liecinieka liecinātajam par kādiem darba kārtības noteikumiem nevar būt nozīme lietā, ja šīs ziņas neapstiprinās ar darba līgumā noteikto.

Ņemot vērā minēto, ir būtiski uzsvērt, ka konkrētajās tiesiskajās attiecībās puses darba līguma 2.punktā ir skaidri vienojušās, ka no darba līguma izrietošie darba pienākumi ir veicami arī ārpus darba telpām tāldarba režīmā, bet darba līguma 5.1. un 5.2.punktā prasītājam ir piešķirtas tiesības patstāvīgi pieņemt lēmumus un izraudzīties darba formas un metodes sava darba veikšanai.

Šajā lietā nav strīda, ka kopš 2023.gada 17.februāra līdz pat darba līguma izbeigšanai atbildētāja nav devusi prasītājam nevienu darba uzdevumu. Šo faktu apstiprināja /pers. C/ liecība, kā arī atbildētājas paskaidrojumos civillietā Nr.C771049323 norādītais.

Tāpat šajā tiesvedībā ir noskaidrots, ka darbnespējas laikā prasītājam tika pieprasīts atgriezt viņam izsniegtās ierīces darba pienākumu veikšanai, lai it kā tos varētu pildīt prasītāja tiešais darba vadītājs /pers. C/. Minētās ierīces prasītājam tā arī neatgrieza, lai arī atbildētājai bija zināms, ka prasītāja darbnespēja noslēgusies.

Atsaucoties uz Darba likuma 51.panta otro daļu un Senāta 2023.gada 29.jūnija spriedumā lietā Nr.SKC-261/2023 paustajām atziņām, norādīts, ka darba līgums pieļauj prasītāja darba pienākumu pildīšanu attālināti (tāldarba režīmā), prasītājam darba devēja bija uzticējusi patstāvīgi noteikt veicamā darba formu, darba devējs, zinot par prasītāja darbnespējas noslēgšanos kopš 2023.gada 17.februāra, nebija devis nevienu darba uzdevumu, atbildētāja prasītājam bija atņēmusi nepieciešamās ierīces pienākumu veikšanai,

Līdz ar to prasītāja ieskatā ir pamatoti secināms, ka šajā lietā pat īsti nav nozīmes izvērtējumam par to, vai un kādus darba pienākumus prasītājs vispār veica kopš 2023.gada 17.februāra līdz darba līguma izbeigšanai, jo šajā lietā noskaidrotie apstākļi skaidri liecina, ka atbildētājas nodoms jau prasītāja darbnespējas laikā bija jebkādā veidā izbeigt darba līgumu un, acīmredzot, provocēt prasītāju uz kādiem darba līguma pārkāpumiem. Attiecīgi šāda atbildētājas rīcība ir pamatoti uzskatāma par bosingu un Darba likuma 51.panta otrās daļas pārkāpumu, kas ļauj uzskatīt, ka prasītājs ir veicis atbilstošu darba līguma izpildījumu, jo atbildētāja ir likusi apzinātus un būtiskus šķēršļus prasītājam pildīt darba līgumu ierastā kārtībā. Ņemot vērā minēto, prasītāja iespējamiem darba rezultātiem kopš 2023.gada 17.februāra nav nozīmes izskatāmajā lietā.

Prasītājs uzskata, ka, lai arī viņam likti šķēršļi no atbildētājas puses darba līguma pildīšanai, prasītājs ir bijis darbā darba līguma 2.punktā noteiktajā kārtībā un ir pildījis darba līguma nosacījumus, ievērojot darba līguma 5.1. un 5.2.punkta nosacījumus, ko apliecina prasītāja iesniegtie pierādījumi par saziņu ar klientiem un /pers. D/ liecinātais.

Tiesa nepareizi atsaukusies uz /pers. D/ sniegto liecību, jo /pers. D/ savā liecībā apstiprināja, ka prasītājs strādājis attālināti savā dzīvesvietā arī pirms šajā tiesvedībā vērtētās darbnespējas, kas pierāda, ka šāda darba līguma izpildījuma forma ir bijusi pieņemama atbildētājai.

Šajā tiesvedībā nav konstatējams neviens no Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta atbilstošai piemērošanai paredzētajiem trim kumulatīvajiem nosacījumiem.

Prasītājs uzsver, ka tiesu praksē darba tiesisko attiecību jomā pierādīšanas pienākums gulstas uz darba devēju un atbildētāja šajā tiesvedībā nav pierādījusi uzteikuma pamatotību. Turklāt prasītājs ir atspēkojis uzteikumā norādīto un pierādījis un atbilstoši pamatojis, ka uzteikums nav tiesisks un tāpēc atzīstams par spēkā neesošu.

[4.3] Uzteikums paziņots pēc Darba likumā noteiktā termiņa.

Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteikts, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas.

Prasītājs paskaidro, ka atbildētājai ir noilgušas tiesības uzteikt darba līgumu uz uzteikumā norādītā un šajā tiesvedībā noskaidrotā pamata.

Proti, atbildētājas ieskatā prasītājs kopš 2023.gada 17.februāra nav pildījis darba līgumu. Jau noskaidrots, ka atbildētājai bija zināms, ka prasītāja darbnespēja noslēgusies 2023.gada 17.februārī, tāpat ir pamatoti uzskatāms, ka atbildētājai ir bijuši skaidri darba līguma 2.punktā un 5.1.punktā, 5.2.punktā ietvertie nosacījumi, ka prasītājs darba pienākumus var veikt ārpus darba devēja telpām un patstāvīgi lemt par darba izpildījuma formu. Tāpat noskaidrots, ka atbildētāja pati kopš 2023.gada 17.februāra nav uzdevusi nevienu atsevišķu darba uzdevumu prasītājam. Tāpēc atbildētājas viedoklis ir nepamatots, ka prasītāja it kā pieļautais pārkāpums, neierodoties darba telpās, atklājies jau 2023.gada 17.februārī.

Līdz ar to uz tāda pamata, kāds norādīts uzteikumā un noskaidrots šajā tiesvedībā (prasītāja neierašanās darba telpās), atbildētājas tiesības uzteikt darba līgumu noilga jau 2023.gada 17.martā.

Prasītājs gan nepiekrīt, ka viņa neatrašanās darba laikā atbildētājas telpās būtu uzskatāma par ilgstošu nepārtrauktu pārkāpumu, jo, pirmkārt, prasītājam bija tiesības pildīt darba līgumu sevis izvēlētā formā un ārpus darba vietas telpām, kā arī atbildētājai kopš 2023.gada 17.februāra bija iespējams uzdot noteiktas norādes un darba uzdevumus, bet to nedarīja. Secīgi atbildētāja pati vilcinājās ar savas attieksmes formulēšanu par šādu darba līguma izpildes kārtību no prasītāja puses, kas novedis līdz uzteikuma paziņošanas termiņa nokavējumam.

Uzteikums ir paziņots vien 2023.gada 4.aprīlī, līdz ar to uzteikums varētu būt spēkā vien par darba tiesisko attiecību apstākļiem līdz 2023.gada 4.martam. Tāpēc jebkurā gadījumā prasītāja saistība pret atbildētāju uzskatāma par izpildītu kā minimums līdz 2023.gada 4.martam (lietas 163.-165.lapa).

[5] Atbildētājas AS „/nosaukums A/" pārstāvis zvērināts advokāts Ēriks Spurelis iesniedza rakstveida paskaidrojumus par prasītāja apelācijas sūdzību, kuros norādīts, ka apelācijas sūdzība un prasība ir nepamatotas, prasība ir noraidāma sekojošu apsvērumu dēļ.

[5.1] Prasītājs pēc darbnespējas lapas noslēgšanas - pēc 2023.gada 17.februāra bez attaisnojoša iemesla nav ieradies darbā un nav veicis darba pienākumus, nav informējis atbildētāju, ka strādās attālināti, puses nav saskaņojušas veicamos darba pienākumus.

Atbildētāja /amats/ /pers. C/ tiesas sēdē liecināja, ka prasītājs strādājis liecinieka tiešā pakļautībā. Prasītājam neesot bijusi pietiekama darba pieredze jauno produktu pārdošanai, tādēļ esot bijis svarīgi veikt darbu klātienē un liecinieka tiešā vadībā.

Skaidrojot prasītāja amata pienākumu specifiku, liecinieks liecināja, ka atbildētāja uzņēmums nodarbojas ar tehnikas tirdzniecību. Darbs klātienē esot bijis būtisks, jo darbu tikai attālināti esot grūti izpildīt. Uzņēmumā esot nodibināta tāda kārtība, ka katru dienu bija jāierodas darbā, bet nedēļas sākumā tiekot saplānoti darbi nedēļai, no kuriem lielākā daļa veicama klātienē ofisā. Prasītājs esot bijis jauns darbinieks, tad darba uzdevumi tikuši doti, apspriežot tos ar tiešo darba vadītāju, tas ir, ar liecinieku. Bez tam prasītājam uzņēmuma darba organizācija bija labi zināma, taču pēc darbnespējas, tas ir, pēc 2023.gada 17.februāra prasītājs to ignorēja.

Liecinieka sniegtās ziņas apstiprinās ar darba līgumā noteikto. Prasītāja amata aprakstā ir tādi darba pienākumi, kuri praktiski nav paveicami attālināti. Bez tam atbildētājs ar prasītāju bija noslēdzis darba līgumu, lai prasītājs pārdotu /nosaukums F/ zīmola dārza tehniku. To apliecina pienākumu uzskaitījums prasītāja amata aprakstā. Kā redzams no amata apraksta, prasītājam bija noteikti arī tādi darba pienākumi, kurus nav iespējams veikt, atrodoties savā dzīves vietā, piemēram, kontrolēt produktu esamību tirdzniecībā, pārbaudīt preču kvalitāti, un apmācīt klientus darbam ar iegādātiem produktiem pie produktu nodošanas klientam.

[5.2] Darba līguma 2.punkts noteic, ka darbinieka faktiskā darba vieta atrodas: /adrese/, vai ārpus darba vietas telpām, strādājot tāldarba režīmā. Nav noliedzams, ka atsevišķus savus darba pienākumus prasītājs tik tiešām varēja veikt ārpus biroja. Prasītāja amata aprakstā ir arī tādi darba pienākumi, kuri praktiski nav paveicami birojā. Taču tas nenozīmē, ka prasītājs visus savus darba pienākumus, kas norādīti amata aprakstā, varēja veikt attālināta darba režīmā. Arī apelācijas sūdzībā minētie darba līguma 5.1.un 5.2.punkti nedod prasītājam tiesības strādāt tikai un vienīgi attālināta darba režīmā un nedod tiesības izvēlēties tos amata pienākumus, kurus prasītājs pildīs un kurus nepildīs.

No prasītāja atskaites redzams, ka prasītājs darījis tikai trīs lietas - veicis Latvijas tirgus analīzi internetā, veicis Lietuvas tirgus analīzi un pusdienojis. Bez tam, kā tiesas sēdē liecināja /pers. C/, prasītājs tirgus izpēti bija veicis pirms darbnespējas un šo darbu bija pabeidzis pilnībā, nevis pēc 2023.gada 17.februāra.

[5.3] No prasītāja WhatsApp sarakstes ar /pers. C/ redzams, ka prasītājam darba devēja tālrunis bija jānodod tikai un vienīgi uz darbnespējas laiku, jau darbnespējas laikā prasītājam bija darīts zināms, ka telefonu kopā ar darba pienākumiem prasītājs saņems tad, kad izveseļosies. Taču pēc darbnespējas noslēgšanas prasītājs darbā neieradās ne pēc telefona, ne arī pēc darba pienākumiem. /pers. C/ 22.martā prasītāju atkārtoti aicināja ierasties darbā – „Sveiks, vai varu Tevi aicināt uz sarunu klātienē, nākamajā nedēļā, kuru dienu Tu varētu?". Taču prasītājs arī šo aicinājumu atstāja bez ievērības jeb vienkārši ignorēja. Tā kā prasītājam liela daļa savu darba pienākumu bija jāveic savā darba vietā – /adrese/, atbildētājs prasītājam nevienu darba uzdevumu arī nevarēja iedot, jo, nenākot uz darbu, nevienu darba uzdevumu nebūtu bijis iespējams izpildīt.

[5.4] Prasītājs savā sūdzībā nav norādījis, kā izpaudusies provocēšana un kas ir bijuši tie būtiskie šķēršļi, kas pēc darbnespējas liedza prasītājam ierasties savā darba vietā, un, tieši tāpat kā pirms darbnespējas, turpināt pildīt savus darba pienākumus. Atbildētāja nevis provocēja prasītāju un lika šķēršļus prasītājam, bet tieši otrādi – aicināja ierasties darbā, taču prasītājs atbildētājas aicinājumu ignorēja.

[5.5] Turklāt jāņem vērā, ka prasītājam par neierašanos darbā darba līgums netika uzteikts uzreiz. Atbildētāja pirmo reizi prasītājam pieprasīja paskaidrojumus par neierašanos darbā jau 2023. gada 6.martā, uz ko saņēma prasītāja paskaidrojumus tikai 2023. gada 21. martā. Līdz ar to, saņemot paskaidrojumu pieprasījumu, prasītājam jau bija zināms un saprotams, ka atbildētāja nav apmierināta ar prasītāja uzvedību. Tūlīt pēc paskaidrojumu saņemšanas, tas ir - 2023. gada 22. martā, atbildētāja prasītājam par darba līguma noteikumu neievērošanu un bez attaisnojoša iemesla neierašanos darbā kopš 2023. gada 17. februāra izteica rājienu.

Saskaņā ar Darba likuma 90.panta ceturto daļu prasītājam bija tiesības prasīt rājiena atcelšanu mēneša laikā no rājiena izteikšanas dienas. Prasītājs likumā noteiktajā termiņā nav prasījis rājiena atcelšanu, tātad prasītājs rājienu ir atzinis par tiesisku un pamatotu. Taču neatkarīgi no tā prasītājs turpināja neierasties darbā un turpināja nepildīt darba pienākumus, tamdēļ atbildētāja 2023.gada 23.martā otrreiz prasītājam pieprasīja paskaidrojumus (kas datēts un sagatavots 22.martā), lūdzot pieprasījumā arī darba atskaiti iesniegt ne vēlāk par 2023.gada 28.martu. Paskaidrojumi noteiktajā termiņā netika saņemti.

Tā kā prasītājs turpināja neierasties darbā un nepildīt savus darba pienākumus, kā arī par darba pienākumu nepildīšanu noteiktajā termiņā nesniedza pieprasītos paskaidrojumus, atbildētāja prasītājam 2023.gada 4.aprīlī uzteica darba līgumu. Notikumu hronoloģija apliecina, ka atbildētāja nevis ir provocējusi prasītāju, bet rīkojusies tiesiski un pamatoti, turklāt ar salīdzinoši saudzīgām metodēm centusies panākt, lai prasītājs atgriežas savā darba vietā un atsāk pildīt darba pienākumus. Tikai tad, kad centieni nedeva rezultātus, atbildētāja 2023. gada 4. aprīlī prasītājam uzteica darba līgumu.

[5.6] Atsaucoties uz Darba likuma 62., 72. un 130.panta noteikumiem, norādīts, ka laika posmā no 2023.gada 17.februāra līdz 2023.gada 6.aprīlim prasītājs nav strādājis atbildētājas vadībā un nav atradies atbildētājas rīcībā, un nav pildījis savus darba pienākumus, prasītājam par šo laika posmu darba samaksa nepienākas.

[5.7] Atbildētāja nepiekrīt prasītāja viedoklim, ka atbildētājas tiesības uzteikt darba līgumu esot noilgušas jau 2023. gada 17. martā. Prasītājs ir izdarījis nepārtrauktu pārkāpumu jeb precīzāk - prasītājs pārkāpumu izdarīja katru darba dienu. Ja prasītājs turpina neattaisnoti neierasties darbā un turpina nepildīt savus darba pienākumus, tad atbildētāja prasītāja darba līgumu var uzteikt jebkurā laikā. Pie šādiem apstākļiem Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktais termiņš, kurā var uzteikt darba līgumu, vispār neiestājas.

Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktais termiņš iestātos tad, ja prasītājs būtu pārtraucis pārkāpumu, būtu ieradies darbā un būtu atsācis pildīt darba pienākumus. Ja atbildētāja pie šādiem apstākļiem mēneša laikā, skaitot no prasītāja darbā ierašanās dienas, nebūtu prasītājam uzteikusi darba līgumu, tad atbildētāja būtu nokavējusi likumā noteikto mēneša termiņu. Taču šādi apstākļi neiestājās. Līdz ar to ir pilnīgi nepamatots prasītāja arguments, ka atbildētājas tiesības uzteikt prasītājam darba līgumu ir noilgušas (lietas 182.-184.lapa).

[6] Tiesas sēdē apelācijas sūdzības iesniedzēja prasītāja /pers. A/ pārstāvis zvērināts advokāts Jēkabs Treijs uzturēja apelācijas sūdzību un prasību uz tajās norādītajiem pamatiem.

Tiesas sēdē atbildētājas AS „/nosaukums A/" pārstāvji zvērināts advokāts Ēriks Spurelis un /pers. B/ apelācijas sūdzību un prasību neatzina, lūdza tiesu noraidīt prasību, sniedza rakstveida paskaidrojumiem analogus paskaidrojumus.

Motīvu daļa

[7] Zemgales apgabaltiesa, noklausījusies lietas dalībnieku paskaidrojumus, pārbaudījusi un novērtējusi lietā esošos pierādījumus, apelācijas sūdzības motīvus, atzīst, ka apelācijas sūdzība un prasība nav pamatotas, prasība ir noraidāma.

[8] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426.panta pirmās daļas noteikumiem apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts apelācijas sūdzībā.

Prasītājs ar iesniegto apelācijas sūdzību Zemgales rajona tiesas 2023.gada 20.oktobra spriedumu pārsūdzējis pilnā apjomā.

[9] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 430.panta trešo daļu fakti, kas konstatēti pirmās instances tiesā, apelācijas instances tiesā nav jāpārbauda, ja tie nav apstrīdēti apelācijas sūdzībā.

Lietā nav strīda par pirmās instances tiesas konstatētajiem apstākļiem, kas norādīti šī sprieduma 3.1., 3.4.punktā, atreferējot Zemgales rajona tiesas 2023.gada 20.oktobra spriedumu, tostarp nav strīda par šādiem apstākļiem.

2022.gada 26.septembrī starp prasītāju /pers. A/, kā darbinieku, un atbildētāju AS „/nosaukums A/", kā darba devēju, noslēgts darba līgums Nr./numurs/ (lietas 15.-18.lapa). Atbildētāja pieņēmusi prasītāju darbā par /amats/. Darbinieka faktiskā darba vieta norādīta /adrese/, vai ārpus darba vietas telpām, strādājot tāldarba režīmā. Darbiniekam noteikts normālais darba laiks un darba samaksa 1800 EUR mēnesī pirms nodokļu nomaksas.

Saskaņā ar 2022.gada 26.septembra darba līgumu prasītājs bija uzņēmies noteiktus darba pienākumus atbildētājas uzņēmumā, tāpat uzņēmies pakļauties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem (Darba līguma 1.punkts).

Laika periodā no 2022.gada 8.decembra līdz 2023.gada 16.februārim prasītājam bija darbnespēja.

Prasītājs pēc darbnespējas lapas noslēgšanas, t.i., no 2023.gada 17.februāra darbā klātienē nav ieradies un nav informējis atbildētāju, ka strādās attālināti, nav saskaņojis ar atbildētāju pienākumu pildīšanu attālināti, konkrēti darba uzdevumi no atbildētājas prasītājam netika doti.

2023.gada 6.martā atbildētāja lūdza prasītājam piecu darba dienu laikā sniegt rakstveida paskaidrojumus par darba kavējumu (lietas 72.lapa).

2023.gada 21.martā prasītājs sniedza atbildētājai paskaidrojumu, no kura izriet, ka par darbnespējas noslēgšanu ziņots, nosūtot īsziņu uz tālruņa numuru /numurs/ un darba līgums viņam atļauj veikt darbu attālinātā režīmā (lietas 73.lapa).

2023.gada 22.martā atbildētāja izteica prasītājam rājienu, uzskatot, ka prasītājs zaudējis darba devēja uzticību un vairākkārt pārkāpis darba līguma noteikumus, t.i., no 2023.gada 17.februāra bez attaisnojoša iemesla nepilda amata pienākumus, vienpusēji pārtrauca saziņu ar tiešo vadītāju un darba devēju.

Par izteikto rājienu prasītājam paziņots 2023.gada 23.martā, nosūtot to elektroniski uz prasītāja norādīto e-pasta adresi (lietas 75.,76.lapa).

2023.gada 22.martā atbildētāja saistībā ar prasītāja pieprasījumu izmaksāt atlīdzību par darbu pēc 2023.gada 17.februāra lūdza prasītājam līdz 2023.gada 28.martam sniegt detalizētu darba atskaiti par katru darba stundu kopš 2023.gada 17.februāra (norādot saņemtos uzdevumus no tiešā vadītāja, izpildītos uzdevumus, veiktos darījumus, veikto komunikāciju par /nosaukums F/ produktu virzību, sagatavotos piedāvājumus, tikšanās sarakstu ar klientiem un citus konkrētus darba rezultātus), kas nosūtīts prasītājam 2023.gada 23.martā (lietas 77., 78.lapa).

2023.gada 4.aprīlī prasītājam darba līgums uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2. un 3.punktu (lietas 21.lapa). Pirmās instances tiesā precizēts - pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu.

Uzteikuma pamatojumā norādīts, ka atbildētāja 2023.gada 23.martā darbiniekam nosūtīja elektroniski parakstītu vēstuli „Par detalizētas darba atskaites iesniegšanu" uz e-pastu */e-pasta adrese/* un līdz 2023.gada 28.martam lūdza sniegt detalizētu darba atskaiti par katru darba stundu kopš 2023.gada 17.februāra (..). Darbinieka paskaidrojumus par darba līguma noteikumu neievērošanu un par neierašanos darbā bez attaisnojoša iemesla, darba devējs līdz 2023.gada 4.aprīlim nav saņēmis. Ņemot vērā, ka darba devējam nav iespēju pārliecināties, ka darbinieks veicis pilnu darba slodzi, darbus veicot attālināti un nav uzrādījis darba rezultātus, darba devējs uzteica darbiniekam darba līgumu, nosakot pēdējo darba dienu – 2023.gada 6.aprīli.

[10] Zemgales apgabaltiesa atzīst, ka pirmās instances tiesa, novērtējot pušu argumentus un lietā iesniegtos pierādījumus, spriedumā pareizi konstatējusi apstākļus, kuriem ir nozīme strīda izšķiršanā, pareizi, ievērojot judikatūru, piemērojusi materiālo tiesību normas lietā konstatētajiem apstākļiem un pamatoti atzinusi, ka prasība nav pamatota, līdz ar to noraidāma.

Civilprocesa likuma 432.panta piektajā daļā noteikts, ka, ja apelācijas instances tiesa, izskatot lietu, atzīst, ka zemākās instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, tā sprieduma motīvu daļā var norādīt, ka pievienojas zemākās instances tiesas sprieduma argumentācijai. Šādā gadījumā šā likuma 193.panta piektajā daļā noteiktos apsvērumus sprieduma motīvu daļā var nenorādīt.

Zemgales apgabaltiesa atzīst, ka Zemgales rajona tiesas 2023.gada 20.oktobra spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, līdz ar to pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma argumentācijai un saskaņā ar Civilprocesa likuma 432.panta piektās daļas noteikumiem atzīst, ka Civilprocesa likuma 193.panta piektajā daļā noteiktos apsvērumus apelācijas instances tiesas sprieduma motīvu daļā nav nepieciešams norādīt.

[11] Zemgales apgabaltiesa atzīst, ka prasītāja apelācijas sūdzība nav pamatota.

[11.1] Darba likuma 28.panta otrā daļa noteic, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs — maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Saskaņā ar Darba likuma 49.pantu darbinieka saistības izpildījuma veidu, apmēru, laiku un vietu darba līgumā nosaka darba devējs, ciktāl tas nav pretrunā ar normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos ietvertajām pavēlošajām vai aizliedzošajām normām.

Atbilstoši Darba likuma 50.panta pirmās daļas noteikumiem darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma.

Atbilstoši Darba likuma 51.panta pirmās un otrās daļas noteikumiem darbiniekam ir pienākums veikt tos darbus, kuri nepieciešami viņa saistības

pienācīgam izpildījumam, savukārt darba devējam ir pienākums nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu (panta otrā daļa).

Saskaņā ar Darba likuma 53.panta pirmo daļu darbiniekam ir pienākums veikt darbu uzņēmumā, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādi.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts paredz darba devējam tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu gadījumā, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Pirmās instances tiesa pamatoti, atsaucoties uz judikatūru, spriedumā norādīja, ka, izšķirot jautājumu par uzteikuma atbilstību Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktam, tiesai jāpārliecinās, ka: 1) darbinieks pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, 2) pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla, 3) pārkāpums ir būtisks *(sk. Senāta 2012.gada 5.septembra sprieduma lietā Nr.SKC-1226/2012 (C33427710) 13.punktu).*

[11.2] Pirmās instances tiesa konstatēja, un tas nav apstrīdēts, ka saskaņā ar 2022.gada 26.septembra darba līgumu prasītājs bija uzņēmies noteiktus darba pienākumus atbildētājas uzņēmumā, tāpat uzņēmies pakļauties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem (darba līguma 1.punkts).

Prasītāja faktiskā darba vieta atradās /adrese/, vai ārpus darba vietas telpām, strādājot tāldarba režīmā (darba līguma 2.punkts).

Prasītāja amata apraksts (darba līguma pielikums) cita starpā paredz prasītājam tiesības patstāvīgi pieņemt lēmumus savu pilnvaru ietvaros (5.1.punkts) un izraudzīties darba formas un metodes sava darba veikšanai (5.2.punkts).

Saskaņā ar darba līgumu prasītājs uzņēmies pienākumu vienu dienu iepriekš rakstiski brīdināt tiešo vadītāju par paredzētu neierašanos darbā (neatkarīgi no iemesla, izņemot neplānoto darbnespēju un citus neparedzētus iemeslus), saņemot tā piekrišanu (darba līguma 15.6.punkts).

Prasītājs pēc darbnespējas lapas noslēgšanas, t.i., no 2023.gada 17.februāra nav ieradies darbā klātienē, nav informējis atbildētāju, ka strādās attālināti, nav saskaņojis ar atbildētāju darba pienākumu pildīšanu attālināti, puses nav saskaņojušas veicamos darba pienākumus.

Atbildētāja pamatoti norādījusi, ka no prasītāja atskaites izriet, ka no 2023.gada 17.februāra prasītājs veicis Latvijas un Lietuvas tirgus analīzi internetā, bet prasītāja darba vadītājs liecinieks /pers. C/ tiesas sēdē liecināja, ka prasītājs tirgus izpēti bija veicis pirms darbnespējas un šo darbu bija pabeidzis pilnībā, nevis pēc 2023.gada 17.februāra.

Zemgales apgabaltiesa, pretēji apelatora viedoklim, atzīst, ka Zemgales rajona tiesa pilnīgi un objektīvi novērtēja lietā iesniegtos un pārbaudītos pierādījumus, tostarp liecinieka /pers. C/ un liecinieces /pers. D/ sniegtās liecības.

Lietā nav konstatēti apstākļi, kas dotu pamatu apšaubīt liecinieka /pers. C/ sniegto liecību, nav pamata uzskatīt, ka liecinieks būtu ieinteresēts lietas iznākumā, turklāt, kā izriet no viņa liecības, darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju viņš izbeidzis 2023.gada 4.augustā.

Lieciniece /pers. D/ (prasītāja dzīvesbiedre) cita starpā liecināja, ka pirms darbnespējas prasītājs strādājis gan klātienē, gan braucis tikties ar klientiem, gan strādājis savā dzīvesvietā, vienojoties ar darba devēju. Tam, ka pirmās instances tiesas spriedumā nav minēts, ka lieciniece liecināja, ka prasītājs pirms darbnespējas ir strādājis arī attālināti, nav nozīmes lietā.

Apelācijas instances tiesa atzīst, ka lietā konstatētajos apstākļos pirmās instances tiesa pamatoti secināja, ka prasītājs darbā nebija ieradies vairāk kā pusotru mēnesi un nav veicis savus darba pienākumus, lietā nav konstatējams, ka prasītājam bija attaisnojoši iemesli, kuru dēļ viņš varēja neierasties darbā klātienē. Nav pamata uzskatīt, ka atbildētāja nav pietiekami izvērtējusi prasītāja personiskās īpašības un viņa līdzšinējo darbu, un nav devusi iespēju prasītājam izteikties pašam. No prasītāja tiešā darba vadītāja /pers. C/ liecībām izriet, ka atbildētājai nebija nodoma uzteikt darba līgumu ar prasītāju un prasītājs tika gaidīts atpakaļ darbā, tāpat pirms darba līguma uzteikšanas, 2023.gada 22.martā, atbildētāja lūgusi prasītājam sniegt paskaidrojumus, taču prasītājs ignorējis atbildētājas lūgumu.

Tiesa pamatoti atzina, ka prasītājs nav ieradies darbā ilgstoši un pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla.

Konstatētajos apstākļos tiesa pamatoti atzina, ka atbildētājai bija tiesisks pamats uzteikt prasītājam darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, norādot, ka šāda atbildētājas rīcība ir pamatota un samērīga.

Tiesa arī pamatoti atzina, ka lietā nav apstiprinājies prasītāja apgalvojums, ka patiesais prasītāja atlaišanas iemels saistīts ar to, ka viņa vietā tika pieņemts cits darbinieks.

[11.3] Apelācijas sūdzībā pareizi norādīts, ka Senāts 2023.gada 29.jūnija spriedumā lietā Nr.SKC-261/2023 skaidrojis Darba likuma 28.panta otrās daļas un 51.panta otrās daļas piemērošanu un arī secinājis, ka darbinieka nenodarbināšana (darba uzdevumu nedošana) var tikt atzīta par vienu no psiholoģiskā terora izpausmēm, kas rada darbinieka tiesību aizskārumu tad, ja darba devēja norādītie apstākļi nemaz nevarēja objektīvi pamatot dīkstāvi vai atstādināšanu (sk. Senāta sprieduma 10.1., 10.3.punktu), bet apelators nepamatoti saistījis Senāta paustās atziņas ar apelācijas sūdzībā norādītajiem argumentiem, jo izskatāmajā lietā nav pierādījumu, kas dotu pamatu secināt, ka atbildētāja kā darba devēja ir rīkojusies prettiesiski un nav ievērojusi Darba likuma 28.panta otrās daļas un 51.panta otrās daļas noteikumus.

Izskatāmajā lietā pierādīts, ka prasītājam no 2023.gada 17.februāra darba uzdevumi netika doti tādēļ, ka pēc darbnespējas lapas noslēgšanas prasītājs, ignorējot, atbildētājas aicinājumus, nebija ieradies darbā, lai saņemtu darba pienākumu veikšanai nepieciešamās ierīces un darba uzdevumus.

Liecinieks /pers. C/ pirmās instances tiesā liecināja, ka, lai prasītājam pēc ilgstošas darbnespējas būtu iespējams dot darba uzdevumus un turpmāk, ja būtu nepieciešams, risināt jautājumu par atsevišķu darbu veikšanu attālināti, prasītājam vismaz nedēļu vajadzēja pastrādāt klātienē savā darbavietā, lai viņš saprastu kāda ir aktuālā situācija uzņēmumā, kādi jautājumi ir risināmi.

Atbildētāja paskaidrojumos pamatoti norādīja, ka atsevišķus darba pienākumus prasītājs varēja veikt ārpus biroja, bet prasītāja amata aprakstā ir arī tādi darba pienākumi, kurus nav iespējams veikt, atrodoties savā dzīvesvietā, tostarp, kontrolēt produktu esamību tirdzniecībā, pārbaudīt preču kvalitāti, apmācīt klientus darbam ar iegādātajiem produktiem, arī apelācijas sūdzībā minētie amata apraksta 5.1.un 5.2.punkti nedod prasītājam tiesības strādāt tikai un vienīgi attālināta darba režīmā un nedod tiesības izvēlēties tos amata pienākumus, kurus prasītājs pildīs un kurus nepildīs.

Atbildētāja arī pamatoti, atsaucoties uz prasītāja WhatsApp saraksti ar /pers. C/ (lietas 123.lapa), norādīja, ka prasītājam darba devēja tālrunis bija jānodod tikai un vienīgi uz darbnespējas laiku, jau darbnespējas laikā prasītājam bija darīts zināms, ka telefonu kopā ar darba pienākumiem prasītājs saņems tad, kad izveseļosies, taču pēc darbnespējas lapas noslēgšanas prasītājs darbā neieradās ne pēc telefona, ne arī pēc darba uzdevumiem. /pers. C/ 2023.gada 22.martā prasītāju atkārtoti aicināja ierasties darbā, taču prasītājs arī šo aicinājumu ignorēja. Tā kā prasītājam liela daļa savu darba pienākumu bija jāveic savā darba vietā – /adrese/, atbildētāja prasītājam nevienu darba uzdevumu arī nevarēja dot.

[11.4] Apelācijas instances tiesa, pretēji apelatora viedoklim, atzīst, ka tas, ka minētie amata apraksta punkti (5.1. un 5.2.) paredz prasītājam tiesības patstāvīgi pieņemt lēmumus savu pilnvaru ietvaros un izraudzīties darba formas un metodes sava darba veikšanai, neattaisno prasītāja neierašanos darbā pēc darbnespējas lapas noslēgšanas, apstākļos, kad viņam skaidri un nepārprotami tika norādīts, ka jāierodas savā darbavietā, lai saņemtu darba veikšanai nepieciešamās ierīces un darba uzdevumus, tika pieprasīti paskaidrojumi un piemērots disciplinārsods par neierašanos darbā. Turklāt tikai daļu no saviem pienākumiem prasītājs varētu veikt attālināti, un tas bija saskaņojams ar darba vadītāju.
Darbinieka pienākumu pakļauties darba devēja rīkojumiem paredz arī Darba likuma 28.panta otrā daļa.

[11.5] Lietā nav pierādījumu, kas dotu pamatu secināt, ka atbildētāja ir vēlējusies izbeigt ar prasītāju darba tiesiskās attiecības, tādēļ, ka prasītāja darbnespējas laikā bija pieņemts cits darbinieks, nav arī nekādu pierādījumu, ka atbildētāja provocējusi prasītāju uz darba līguma pārkāpumiem.

No liecinieka /pers. C/ liecības izriet, ka prasītāja darbnespējas laikā citam darbiniekam bija uzdots pildīt prasītāja pienākumus, jo lieciniekam nebija iespējas prasītāja ilgstošas darbnespējas laikā papildus viņa darba pienākumiem vienlaikus pildīt arī prasītāja darba pienākumus, šis darbinieks nebija pieņemts prasītāja vietā, uzņēmumam bija liels darba apjoms un bija nepieciešami darbinieki, bija paredzēts, ka, prasītājam atgriežoties darbā, šis darbinieks veiks darbus, kas saistīti ar traktortehnikas pārdošanu, jo tieši šajā jomā viņam bija pieredze.

Atbildētāja pamatoti norādījusi, ka prasītājs savā sūdzībā nav norādījis, kā izpaudusies provocēšana un kas ir bijuši tie būtiskie šķēršļi, kas pēc darbnespējas liedza prasītājam ierasties savā darba vietā, un turpināt pildīt savus darba pienākumus. Notikumu hronoloģija apliecina, ka atbildētāja nevis ir provocējusi prasītāju, bet centusies panākt, lai prasītājs atgriežas savā darbavietā un atsāk pildīt darba pienākumus. Tikai tad, kad centieni nedeva rezultātus, atbildētāja 2023.gada 4.aprīlī prasītājam uzteica darba līgumu.

[11.6] Nav pamatots apelatora arguments, ka uzteikums paziņots pēc Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktā termiņa.
Prasītājs norādījis, ka atbildētājas ieskatā prasītājs kopš 2023.gada 17.februāra nav pildījis darba līgumu, līdz ar to uz tāda pamata, kāds norādīts uzteikumā, atbildētājas tiesības uzteikt darba līgumu noilga jau 2023.gada 17.martā.

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

Pirmās instances tiesa pamatoti, atsaucoties uz judikatūru *(Senāta 2014.gada 23.septembra sprieduma lietā Nr.SKC-2501/2014 (C33397312) 10.punktu),* atzina, ka konkrētajā gadījumā no 2023.gada 17.februāra prasītājs nav strādājis nevienu dienu, kas pēc būtības nozīmē to, ka ik dienu, neierodoties darbā, viņš pieļāva Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā minēto pārkāpumu. Tādējādi prasītāja arguments, ka darba devēja tiesības izbeigt darba līgumu ir noilgušas, ir nepamatots.

[11.7] Apelācijas instances tiesa, ņemot vērā Darba likuma 62.panta otrās daļas noteikumus un lietā konstatētos apstākļus, atzīst, ka pirmās instances tiesa pamatoti atzina, ka, ņemot vērā to, ka prasītājs no 2023.gada 17.februāra līdz 2023.gada 6.aprīlim nav ieradies darbā bez attaisnojoša iemesla un nav pierādījis, ka faktiski būtu atradies darbā un veicis pienākumus darba līguma ietvaros, nav pamata prasītāja labā piedzīt darba samaksu par šo periodu.

[11.8] Apelācijas instances tiesa, pretēji apelatora viedoklim, atzīst, ka atbildētāja, izpildot Darba likuma 125.pantā noteikto pienākumu, ir pierādījusi, ka darba līguma uzteikums saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.
[12] Zemgales apgabaltiesa atzīst, ka apelācijas sūdzībā norādītie argumenti nedod pamatu prasības apmierināšanai. Kā norādīts sprieduma 10.punktā, apelācijas instances tiesa pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma argumentācijai un atzīst, ka prasība nav pamatota, līdz ar to noraidāma.

[13] Tiesāšanās izdevumu atlīdzināšana.

Prasītājs saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu ir atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos, līdz ar to atbilstoši Civilprocesa likuma 42.panta noteikumiem lietā nesamaksātos tiesas izdevumus uzņemas valsts.

Civilprocesa likuma 44.panta trešā daļa noteic, ja prasība noraidīta, ar lietas vešanu saistītos izdevumus, tostarp advokāta palīdzības samaksai, piespriež no prasītāja par labu atbildētājam.
Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta d) apakšpunktu atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai prasībās, kurām nav mantiska rakstura, – to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 2850 EUR, saskaņā ar minētā panta pirmās daļas 1.punkta a) apakšpunktu atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai prasībās, kurām ir mantisks raksturs un kurās prasības summa nepārsniedz 8500 EUR, – to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 30 procentiem no prasījumu apmierinātās daļas,
Izskatāmajā lietā prasībā ir ietverts nemantiskais prasījums un arī mantiskie prasījumi, līdz ar to atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai var pārsniegt 2850 EUR.

Civilprocesa likuma 44.panta piektā daļa paredz, ka tiesa var noteikt mazāku apmēru atlīdzināmo izdevumu advokāta palīdzības samaksai, ievērojot taisnīguma un samērīguma principu, kā arī izvērtējot objektīvos ar lietu saistītos apstākļus, it īpaši – lietas sarežģītības un apjomīguma pakāpi,

tiesas sēžu skaitu lietas izskatīšanas laikā un tiesu instanci, kurā prasība tiek izskatīta.

Atbildētājas izdevumus advokāta palīdzības samaksai šajā civillietā apstiprina lietā iesniegtie rēķini: 2023.gada 30.jūnija rēķins Nr.03/06/2023 par summu 302,50 EUR (lietas 88.lapa), 2023.gada 24.augusta rēķins Nr.05/08/2023 par summu 1210 EUR (lietas 89.lapa) un 2023.gada 16.novembra rēķins Nr.08/11/2023 par summu 1815 EUR (lietas 185.lapa), kopējā summā 3327,50 EUR.

Tiesas sēdē prasītāja pārstāvis, lūdza tiesu prasības noraidīšanas gadījumā, noteikt mazāku apmēru atlīdzināmo izdevumu advokāta palīdzības samaksai, kas būtu piedzenami no prasītāja atbildētājas labā.

Zemgales apgabaltiesa, ņemot vērā, ka izdevumi advokāta palīdzības samaksai atlīdzināmi darba devējam, noraidot darbinieka celto prasību, civillietas materiāli apkopoti vienā sējumā, pirmās instances tiesā notikušas trīs tiesas sēdes, lieta pēc būtības izskatīta vienā tiesas sēdē (2023.gada 25.septembrī, tiesas sēdes ilgums četras stundas), apelācijas instances tiesā notikusi viena tiesas sēdē, kurā lieta izskatīta pēc būtības (2023.gada 18.decembrī, tiesas sēdes ilgums četras stundas), ievērojot taisnīguma un samērīguma principu, atzīst, ka atbildētājai atlīdzināmo izdevumu apmērs nosakāms 50 % no 3327,50 EUR, un no prasītāja atbildētājas labā piedzenama minēto izdevumu daļa 1664 EUR.

[14] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1] panta pirmo daļu prasītājam nosakāms 10 dienu termiņš sprieduma labprātīgai izpildei daļā par tiesāšanās izdevumu piedziņu.

Rezolutīvā daļa

Ņemot vērā norādīto, saskaņā ar Civilprocesa likuma 432., 433., 434.pantu Zemgales apgabaltiesa

n o s p r i e d a

/pers. A/ prasību pret akciju sabiedrību „/nosaukums A/" par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darbinieka atjaunošanu darbā un naudas līdzekļu piedziņu noraidīt.

Piedzīt no /pers. A/, personas kods /personas kods/, par labu akciju sabiedrībai „/nosaukums A/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, tiesāšanās izdevumus 1664 EUR.

Tiesāšanās izdevumi iemaksājami AS „Swedbank" norēķinu kontā Nr./konta numurs/.

Noteikt /pers.A/ termiņu sprieduma labprātīgai izpildei 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā Latvijas Republikas Augstākajā tiesā Civilprocesa likuma 451., 452.pantā paredzētajos gadījumos trīsdesmit dienu laikā no sprieduma sastādīšanas datuma, iesniedzot kasācijas sūdzību Zemgales apgabaltiesas Aizkraukles tiesu namā.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese (*paraksts) S.Maršāne

Tiesnese (*paraksts) I.Belicka

Tiesnese (*paraksts) I.Skudra

*Dokuments parakstīts elektroniski ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu.

Dokumenta oriģināls elektroniski glabājas Tiesu informatīvajā sistēmā (TIS) lietas kartītē.