Lietas Nr. C35064914
Lietas arhīva Nr. C-0222-15/19

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Siguldā 2015.gada 7.aprīlī

Rīgas rajona tiesa
šādā sastāvā: tiesnese Ineta Riekstiņa
ar tiesas sēdes sekretāri Ivetu Jungu

piedaloties prasītājas pārstāvim /pers. C/ un atbildētājas pārstāvjiem /pers. D/ un /pers. E/, atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /pers. F/ prasībā pret SIA /Nosaukums A/ par darba samaksas piedziņu, darba devēja uzteikuma atzīšanu par prettiesisku un spēkā neesošu, morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, un

k o n s t a t ē j a

2014.gada 20.martā prasītāja vērsusies tiesā ar prasību pret SIA /Nosaukums A/ par darba samaksas piedziņu, prasības pieteikumā norādot, ka no 2013.gada 1.jūlija strādā pie atbildētājas par projektu vadītāju saskaņā ar 2013.gada 1.jūlijā noslēgto Darba līgumu Nr.2.

Saskaņā ar Darba līguma Nr.2 6.daļas pirmo teikumu norunātā darba samaksa ir Ls 400 (569,14 EUR) mēnesī pēc nodokļu nomaksas. Atbilstoši Darba līguma Nr.2 7.daļas pirmajam teikumam noteikts normālais darba laiks - astoņas stundas dienā, 40 stundas nedēļā. No 2013.gada 1.jūlija līdz 2013.gada 27.decembrim, kad strādājusi pie atbildētājas par projektu vadītāju, nav saņēmusi pilnībā pienākošos darba samaksu. Tikai 2013.gada septembra un oktobra mēnesī atbildētāja pienākušos darba samaksu izmaksājusi saskaņā ar 2013.gada 1.jūlijā noslēgto Darba līgumu Nr.2.

Pieteikumā norādīts uz faktiem un apstākļiem, kas apliecina prasības pamatotību tālāk minēto apsvērumu dēļ.

1. No prasītājas bankas norēķinu konta izdrukām - konta pārskatiem redzams, ka atbildētāja darba samaksu veic neregulāri un pa daļām, pat nenorādot, par kuru mēnesi veikta darba samaksas izmaksa.

2. Pēc nodokļu atskaitījumiem saskaņā ar Darba līguma Nr.2 6.daļas pirmo teikumu noteiktā darba samaksa ir Ls 400 (569,14 EUR). Ņemot vērā bankas kontu izdrukas un tālāk veikto aprēķinu, norāda, ka atbildētāja par 2013.gadu nav izmaksājusi pienākušos darba samaksu Ls 896,85 (1276,10 EUR) apmērā atbilstoši noslēgtā Darba līguma 6.daļas nosacījumiem.

2013.gada jūlijs – izmaksātā darba samaksa Ls 295, neizmaksātā darba samaksa Ls 105;
2013.gada augusts - izmaksātā darba samaksa Ls 400;
2013.gada septembris – izmaksātā darba samaksa Ls 400;
2013.gada oktobris – izmaksātā darba samaksa Ls 200, neizmaksātā - Ls 200;
2013.gada novembris – izmaksātā darba samaksa Ls 150, neizmaksātā - Ls 250;
2013.gada decembris – izmaksātā darba samaksa Ls 58,15, neizmaksātā - Ls 341,85;
Kopā: izmaksātā darba samaksa Ls 1503,15, neizmaksātā darba samaksa Ls 896,85 (1276,10 EUR).

3. Valsts sociālas apdrošināšanas aģentūras (VSAA) informāciju par apdrošinātas personas iemaksām izsniedz kā VSAA Paziņojumu par valsts sociālās apdrošināšanas informācijas sistēmā uzkrātiem personas datiem. Lai varētu pierādīt atbildētājas aprēķināto darba samaksu, vērsusies VSAA. Saskaņā ar VSAA sniegto informāciju atbildētāja aprēķinājusi darba samaksu pēc saviem aprēķiniem, nevis saskaņā ar Darba līguma nosacījumiem. VSAA izziņa un bankas konta pārskati norāda uz savstarpēju izmaksātās darba samaksas kopsakarību, tādā veidā apliecinot neizmaksātās darba samaksas esamību.

4. Darba likuma 69.pants noteic, ka darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par darba samaksas izmaksu reizi mēnesī. Atbilstoši Darba līguma Nr.2 6.daļas otrajam teikumam, atbildētājai bija pienākums izmaksāt darba samaksu vienu reizi mēnesī, nodrošinot darba samaksas izmaksu par iepriekšējo mēnesi līdz nākamā mēneša 10.datumam. Kā redzams pēc bankas apstiprinātajiem konta pārskatiem atbildētāja regulāri kavējusi darba samaksas izmaksas datumu, piemēram, par jūlija mēnesi daļēja darba samaksa izmaksāta 12.augustā; par septembri - 17.oktobrī; par oktobri - 21.novembrī un par decembri - 13.janvārī. Tādā veidā atbildētāja pārkāpusi 2013.gada 1.jūlijā noslēgtā Darba līguma Nr.2 nosacījumus un Darba likumā noteikto.

5. 2014.gada 16.janvārī vērsusies pie atbildētājas ar iesniegumu „Par sūdzības izskatīšanu" ierakstītas pasta vēstules veidā, ko apliecina VAS „Latvijas Pasts" čeks. Savā iesniegumā norādījusi neizmaksātās darba samaksas apmēru – Ls 896,85 (1276,10 EUR).

6. Uz 2014.gada 16.janvāra iesniegumu saņēmusi atbildētājas 2014.gada 27.janvāra atbildes vēstuli, kurā atbildētāja norādījusi, ka prasītājas iesniegumu uzskata par nepamatotu, jo atbilstoši atbildētājas grāmatvedības datiem samaksāta pilna prasītājas darba samaksa. Sīkākus grāmatvedības dokumentus, kas apliecinātu atbildētājas veiktos maksājumus par prasītājas darba samaksu, atbildētāja nav piestādījusi, ņemot vērā Civillikuma 1838.pantā noteikto, ka samaksa izdarīta, jāpierāda tam, kas to apgalvo.

7. Vienlaikus saņēmusi atbildētājas 2014.gada 27.janvāra vēstuli-pieprasījumu par dokumentu, klientu sarakstu, sarakstes, programmu, īpašumu un datu nodošanu atbildētājai, uz ko 2014.gada 7.februārī nosūtījusi atbildes vēstuli „Par pieprasījumu" ierakstītas pasta vēstules veidā, ko apliecina VAS „Latvijas Pasts" čeks.

8. Tāpat nav saņēmusi atbildi uz 2014.gada 7.februāra pirmstiesas brīdinājuma vēstuli, kas nosūtīta ierakstītas pasta vēstules veidā, ko apliecina VAS „Latvijas Pasts" čeks, kā arī parāds (atlīdzība par darbu) nav apmaksāts.

9. Saskaņā ar Civillikuma 1587.pantu tiesīgi noslēgts līgums uzliek līdzējam pienākumu izpildīt apsolīto, un ne darījuma sevišķais smagums, ne arī vēlāk radušās izpildīšanas grūtības nedod vienai pusei tiesību atkāpties no līguma, kaut arī atlīdzinot otrai zaudējumus un 1785.pantu, ja zaudējumu atlīdzības pienākums izriet no līgumiskas saistības pārkāpuma, tad atlīdzības apmēru noteic šā līguma saturs līgumslēdzējpusēm ir pienākums izpildīt uzņemtās saistības un atlīdzināt radušās izmaksas un zaudējumus par neizpildīto saistību.

Ņemot vērā iepriekš minēto, pamatojoties uz Darba likuma 30., 31.panta pirmo daļu, 59., 69.pantu, kā arī Civilprocesa likuma 1., 26.panta otro daļu, 43.panta pirmās daļas pirmo punktu, 93., 128., 205.panta pirmās daļas 2.punktu un Civillikuma 1., 1587., 1785. un 1838.pantu lūdz piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai neizmaksāto darba samaksu 1276,10 EUR (viens tūkstotis divi simti septiņdesmit seši *eiro*, 10 centi) apmērā pēc nodokļu nomaksas uz prasītājas SEB banka kontu Nr.LV82UNLA0050011369133; piedzīt no atbildētājas visus ar tiesāšanos saistītos izdevumus; izpildīt tiesas spriedumu nekavējoties.

2014.gada 16.aprīlī tiesā saņemti atbildētājas paskaidrojumi, kuros norādīts, ka prasību neatzīst un uzskata to par nepamatotu (lietas 29.-30.lapa).

Prasītāja norādījusi, ka saskaņā ar Darba līguma 6.daļas pirmo teikumu viņai noteiktā darba samaksa ir Ls 400, bet Atbildētāja to nav izmaksājusi. Atbildētāja norāda, ka Prasītāja nav ņēmusi vērā kādu būtisku informāciju, proti, ka viņa darbu nav veikusi saskaņā ar Darba līgumu. Darba līguma 7.punkts nosaka: "Darbinieka normālais dienas darba laiks ir 8 (astoņas) stundas, bet nedēļas darba laiks - 40 (četrdesmit) stundas."

Atbildētāja atbilstoši normatīvajiem aktiem veikusi Prasītājas darba laika uzskaiti. Saskaņā ar darba laika uzskaites tabelēm, piem., 2013.gada jūlija mēnesī Prasītāja darbu sākusi veikt tikai no 6.jūlija un 2 nedēļas to praktiski nav veikusi. Arī citos mēnešos Prasītāja bieži vai nu ieradusies darbā ar nokavēšanos vai nu aizgājusi ātrāk prom vai nu nav veikusi darbu. Atbilstoši nostrādātajām stundām aprēķināta un izmaksāta darba alga.

Paskaidrojumos norādīts, ka uz šo brīdi Prasītājai darba līgums uzteikts no 2014.gada 15.aprīļa saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu sakarā ar darbinieka prettiesisku rīcību.

2013.gada oktobrī Darbiniekam tiešo darba pienākumu veikšanai izsniegtas uzņēmuma gatavotās preces (sojas vaska sveces - Lavandas, Piparmētras, Citrusa un Kanēļa, kopējā vērtībā 25,61 EUR).

2013.gada 21.decembrī Darbinieks strādājis savu pēdējo darba dienu pirms došanās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā. Darba devējs Darbiniekam lūdzis nodot visu uzņēmumam piederošo īpašumu. Darbinieks nodevis atskaiti ar veiktajiem darbiem un solījis atnest atlikušo uzņēmuma īpašumu nākamajā darba dienā, kas nav izdarīts.

2014.gada 2.janvārī Darba devējs savā struktūrvienībā "Larua studija" veicis inventarizāciju. Inventarizācijas laikā konstatēts iztrūkums: trūkušas 5 gabali Piebalgas porcelāna adītās krūzes. Katras krūzes iepirkuma cena ir 8,47 EUR (Ls 5,95), kopējā preces vērtība 42,35 EUR (Ls 29,74). Katras krūzes pārdošanas vērtība ir 16,93 EUR (Ls 11,95), kā rezultātā Darba devējam radīti zaudējumi 84,66 EUR (Ls 59,75) vērtībā. Par inventarizāciju 2014.gada 3.janvārī sastādīts Akts par iztrūkumu Nr.3/01 -14.

Paskaidrojumos norādīts, ka 2014.gada 22.janvārī struktūrvienībā "Larua studija" ieradies Darbinieks un sarunā ar Darba devēja darbinieci /pers. K/ atklājis, ka šos produktus paņēmusi viņa un ka negrasoties tos atgriezt. Tāpat minēts, ka netiks atgrieztas arī Darba devēja izsniegtās sveces.

2014.gada 27.janvārī (Pasta zīmogs) Darba devējs Darbiniekam nosūtījis Pieprasījumu atgriezt visu uzņēmuma īpašumu, kas atrodas viņas rīcībā.

2014.gada 10.februārī (Pasta zīmogs) no Darbinieka saņemta atbildes vēstule, kurā minēts, ka viņa ir atgriezusi visu mantu un dokumentus 2013.gada 21.decembrī, ejot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā.

Uz šo brīdi Darbinieks darba devējam radījis zaudējumus par kopējo summu 110,27 EUR (viens simts desmit *eiro* un 27 centi). Par šo faktu Darba devējs Valsts policijā iesniedzis iesniegumu. Latvijas Republikas prokuratūras Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas prokuratūra Darba devēja iesniegumu nosūtījusi VP RRP Rīgas Latgales iecirknim resoriskās pārbaudes veikšanai.

Ņemot vērā iepriekš minēto, lūdz prasību noraidīt.

2014.gada 29.maijā tiesā saņemti precizējumi un papildinājumi pie 2014.gada 14.marta prasības pieteikuma par darba samaksas piedziņu (lietas 43.- 46.lapa).

Precizējumos un papildinājumos norādīts, ka, ņemot vērā atbildētājas paskaidrojumos norādīto, savu iepriekšējo prasības pieteikumu precizē un papildina.

1. Prasītāja uzskata, ka, lai izvairītos no pienākošās darba samaksas apmaksas, atbildētāja cenšas prettiesiski uzteikt darba līgumu - atbrīvoties no viņas kā darbinieka.

2. Par to, ka atbildētāja ar prasītāju izbeigusi darba tiesiskās attiecības, uzzinājusi tikai no 2014.gada 24.aprīlī saņemtās Siguldas tiesas vēstules, kurā nosūtīti atbildētājas paskaidrojumi, jo uz norādīto adresi ("/adrese/) nav saņemta nekāda veida vēstule vai ierakstīts sūtījums. Tāpat iepriekš mutiski informējusi atbildētāju par dzīvesvietas - deklarētās adreses maiņu, kā arī turpmākajā sarakstē izmantojusi citu adresi (/adrese A/), ko var redzēt arī pēc prasības pieteikumam pievienotajiem lietas materiāliem - korespondences. Ar pašu uzteikumu iepazinusies tikai no tiesas materiāliem 2014.gada 16.maijā. Tāpēc atbilstoši Darba likuma 122.pantā noteiktajam nav varējusi celt prasību noteiktajā termiņā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Uzskata, ka procesuālo termiņu nav nokavējusi, jo par uzteikumu uzzinājusi tikai no atbildētājas paskaidrojumiem. Ņemot vērā to, ka tiesu praksē nav judikatūras par to, kā rīkoties darbiniekam, ja tas nav zinājis par uzteikumu, lūdz tiesu atjaunot procesuālo termiņu, ja tiesa uzskata, ka procesuālais termiņš ir nokavēts.

3. Vienlaikus norāda uz to, ka atbildētāja nav ievērojusi Darba likuma 109.pantā noteikto aizliegumu, kas nosaka, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, kā arī ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā.

4. Papildus norāda, ka atbilstoši Darba likuma 110.panta pirmajā daļā noteiktajam, darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam - arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktā. Prasītāja ir Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrības LAKRS biedrs, tāpēc atbildētājai pirms uzteikuma atbilstoši 110.panta pirmajai daļai šāda rīcība bija jāsaskaņo ar arodbiedrību, kas šajā gadījumā nav izdarīts. Atbilstoši 101.panta sestajai daļai pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs. Tādējādi ir pārkāpts Darba likuma 110.panta pirmajā daļā noteiktais aizliegums attiecībā pret viņu- prasītāju, kas uzskatāmi norāda uz to, ka atbildētājas uzteikums ir prettiesisks.

5. Augstākās tiesas Senāts lietā Nr.SKC-931/2011 norādījis, ka saskaņā ar Darba likuma 125.pantu (pierādīšanas pienākums) darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Tas nozīmē, ja darbinieks ir norādījis uz kādu faktu vai apstākli, kas var liecināt par darba līguma uzteikuma varbūtēju prettiesiskumu, strīda gadījumā pierādīšanas pienākums par šī uzteikuma tiesisko pamatotību ir darba devējam.

6. Darba likuma 74.panta otrajā daļā noteikts, ka darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību arī tad, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dīkstāve). Līdz ar to, ja darba devējs, atbilstoši darba līguma nosacījumiem, nav nodrošinājis prasītāju ar pilnu normālu darba laiku, darba devējam ir pienākums apmaksāt dīkstāvi.

7. 2014.gada 7.martā atbildētāja vērsusies ar iesniegumu Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas prokuratūrā, kur prasītāju nepamatoti apvainojusi zādzībā. Valsts policijas Rīgas reģiona pārvaldes Rīgas Latgales iecirkņa 2014.gada 25.aprīļa vēstulē, kas adresēta prasītājai, norādīts, ka atsakās ierosināt kriminālprocesu, jo atbilstoši Kriminālprocesa likuma 377.panta 1.punktā noteiktajam, nav konstatēts un noticis noziedzīgs nodarījums.

8. Secinājusi, ka atbildētāja ar savu rīcību tīši rada nelabvēlīgas sekas prasītājai, kas ir pretēji Darba likuma 9.pantā noteiktajam aizliegumam radīt

nelabvēlīgas sekas, proti, šajā gadījumā prasītāja tiek sodīta par to, ka viņa pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, šajā gadījumā ir vērsusies tiesā par darba samaksas piedziņu. Prasītājas rīcība par darba samaksas piedziņu nav apmierinājusi uzņēmuma vadību, kā rezultātā prasītājai radītas nelabvēlīgas sekas un darba devēja pārstāvji uzsākuši pret prasītāju psiholoģisko teroru, piemēram, iesnieguši iesniegumu policijā nepamatoti apvainojot par izdarītu zādzību, kā arī aizmuguriski prasītājai uzteikuši darba līgumu.

9. Tāpat darba devēja rīcība ir nelabvēlīga darbiniekam, kas ir pretēji Darba likuma 7.panta pirmajā daļā noteiktajam darba devēja pienākumam nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

10. Latvijas Republikas Satversmes 92.pants ikvienam garantē tiesības uz atbilstīgu atlīdzinājumu nepamatota tiesību aizskāruma gadījumā, tostarp nodarīta morālā kaitējuma gadījumā. Atbilstoši prasības pieteikumā un tā papildinājumos izklāstītajiem apstākļiem un pievienotajiem dokumentiem, uzskata, ka darba devējs apzināti, ilgstoši un
mērķtiecīgi realizējis attieksmi pret prasītāju dēļ tā, ka prasītāja pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

11. Interpretējot Satversmes 92. panta trešajā teikumā ietverto jēdzienu „atbilstīgs atlīdzinājums", ir būtiski ievērot, lai šīs pamattiesības tvērums netiktu nepamatoti sašaurināts un attiecināts vienīgi uz mantisko tiesību jomu vai zaudējumu atlīdzību. Jēdziens „atbilstīgs atlīdzinājums" visupirms ir interpretējams kā jebkuram tiesību aizskārumam atbilstošs gandarījums, kas aptver gan zaudējumu atlīdzināšanu, gan arī nemantiskā (morālā un personiskā) kaitējuma kompensēšanu. Tādējādi Satversmes 92.panta trešais teikums ietver vispārēju taisnīgas tiesas garantiju - ja kādas personas tiesības vai ar likumu aizsargātās intereses ir pārkāptas, tad personai ir tiesības saņemt atbilstīgu atlīdzinājumu.

12. Savukārt, atbilstoši Darba likuma 29.panta astotajai daļai, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam, papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām, ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Konstatējot faktu, ka tiek radītas nelabvēlīgas sekas, rodas pamats atlīdzības piedziņai par morālo kaitējumu. Prasītājai atbildētājas rīcība izraisījusi ciešanas, netaisnīguma sajūtu, morālus un garīgus pārdzīvojumus, tāpēc prasītājas ieskatā prasījums par morālā kaitējuma atlīdzināšanu ir pamatots, jo atbilstoši judikatūrai „morālā kaitējuma tiesiskais pamats ir būtisks cietušās personas tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizskārums, un ciešanas ir šā aizskāruma faktiskās sekas. Morālā kaitējuma atlīdzināšanai nav nepieciešams pierādīt ciešanu apmēru, šo apmēru tiesa var novērtēt pēc saprātīgas vispārējās pieredzes un lietas apstākļiem" (sk. 2008.gada 26.jūnija sprieduma lietā Nr.SKA-155/2008 32.punktu).

13. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts atzinis, ka, lai atlīdzinājums būtu atbilstīgs Latvijas Republikas Satversmes 92.panta izpratnē, tam ir jābūt efektīvam tiesiskās aizsardzības līdzeklim (sk. 2007.gada 1.marta sprieduma lietā Nr.SKA-54/2007 8.punktu).

14. Tāpat Augstākās tiesas Senāts 2012.gada spriedumā lietā Nr.SKC-941/2012, norādījis, ka Darba likuma 29.panta astotajā daļā ir paredzētas darbinieka tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu, ja tiek konstatēts aizlieguma pārkāpums radīt atšķirīgu attieksmi un radīt nelabvēlīgas sekas.

15. Vienlaikus Augstākās tiesas Senāts lietā Nr.SKC-40/2011 norādījis, ka morālā kaitējuma atlīdzības noteikšanā nozīme ir arī atlīdzinājuma funkcijai. Proti, atlīdzinājumam ir ne tikai jāsniedz gandarījums personai, kuras tiesības ir tikušas aizskartas, bet arī jāattur vainojamā persona no līdzīgu aizskārumu izdarīšanas nākotnē. Tādējādi atlīdzinājums nedrīkst būt nesamērīgi mazs.

16. Ņemot vērā to, ka diskriminācija tiek realizēta apzināti, ilgstoši un bez darba devēja amatpersonu vēlēšanās novērst pārkāpumus, prasītāja jūtas nepamatoti pazemota, tāpēc saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmes 92.pantu un Civillikuma 1635.pantu, kura otrā daļa paredz, ka atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu nosaka tiesa, lūdz tiesai izvērtēt darba devēja pārkāpuma smagumu un piedzīt no atbildētājas atlīdzību par morālo kaitējumu 1707,45 EUR apmērā, kas atbilstoši noslēgtajam darba līgumam, atbilst trīs mēnešalgām.

Ņemot vērā iepriekš minēto, pamatojoties uz Darba likuma 6., 7., 9. un 29.pantu, 74.panta otro daļu, 101.panta sesto daļu, 109., 110.panta pirmo daļu, 122., 123.pantu un Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas pirmo punktu, Latvijas Republikas Satversmes 92.pantu, Civillikuma 1635.pantu, kā arī uzturot spēkā prasības pieteikumā, precizējumos un papildinājumos norādītos prasījumus, lūdz:

1) atjaunot nokavēto prasības termiņu par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu atbilstoši Darba likuma 123.pantā noteiktajam;

2) atzīt atbildētājas 2014.gada 14.aprīļa uzteikumu Nr.1 „Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar /pers. F/ par prettiesisku un spēkā neesošu;

3) piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai atlīdzību par morālo kaitējumu 1707,45 EUR.

2014.gada 1.jūlijā tiesā saņemti atbildētājas paskaidrojumi, kuros norādīts, ka prasību arī pēc tās papildinājumiem neatzīst (lietas 54.-55.lapa).

Prasītāja norādījusi, ka viņa nav saņēmusi Prasītājas Uzteikumu.

Atbildētāja paskaidro, ka Uzteikums sūtīts uz Darba līgumā norādīto adresi, jo Prasītāja nebija rakstiski informējusi Atbildētāju, ka šajā adresē vairs nedzīvo.

Darba likuma 122.pants nosaka skaidru un saprotamu termiņu, kādā darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, tas ir - viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Šajā lietā tiesai jānoskaidro, kad Prasītāja saņēmusi uzteikumu un kad sācies viena mēneša termiņš.

Prasītāja norādījusi, ka Uzteikums nav pamatots, jo Atbildētāja nav ievērojusi Darba likuma 109.pantā un 110.panta pirmajā daļā noteikto.

Abi šie argumenti nav pamatoti, jo Atbildētāja uzteikusi darba tiesiskās attiecības saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, savukārt Prasītājas pieminētais Darba likuma 109.pants nosaka, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, kā arī ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 10.punktā.

Attiecībā par arodbiedrību paskaidrojumā norādīts, ka Atbildētāja Uzteikumā kā pēdējo rindkopu norādījusi: "Lūdzu informējiet, vai esat kādas darbinieku arodbiedrības biedre." Prasītāja līdz pat šim brīdim tieši savam darba devējam, tas ir, SIA /Nosaukums A/, nav iesniegusi nekādu iesniegumu vai vēstuli, vai cita veida apliecinājumu, ka viņa ir arodbiedrības biedre, tāpēc arī Atbildētāja nav varējusi šādu piekrišanu lūgt.

Kā nepamatotus noraida Prasītājas apgalvojumus prasības precizējumu 8.punktā, ka Atbildētāja tiek sodīta, ka pret viņu tiek vērsts psiholoģiskais terors, ka viņa tiek nepamatoti apvainota. Strīds šajā lietā ir starp divām personām un abas no tām izmanto savas likumīgās tiesības - /pers. F/ izmanto vērsties tiesā civilprocesuālā kārtībā, savukārt SIA /Nosaukums A/ vērsusies ar iesniegumu policijā. Strīdu attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām izšķirs tiesa, savukārt strīdu par piesavināšanos/zādzību izvērtēs Valsts policija. Atbildētāja uzskata, ka tā, izmantojot savas tiesības un vēršoties policijā, nekādā veidā neīsteno psiholoģisko teroru.

Paskaidrojumos papildus norādīts, ka Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas prokuratūra ar savu 2014. gada 29.maija atbildi uz iesniegumu informējusi SIA /Nosaukums A/, ka kriminālprocess Nr.12040002914 tiek nosūtīts izmeklēšanas turpināšanai VP RRP Rīgas Latgales iecirknim. Tātad prokurore atzinusi, ka ir pamats turpināt kriminālprocesuālās darbības.

Tāpat darba līgums nav uzteikts aizmuguriski, bet saskaņā ar Darba likumu un nosūtīts uz darbinieka norādīto adresi.

Atbildētājai nav saprotams un Prasītāja nav paskaidrojusi, kādā veidā Atbildētājas rīcība ir nelabvēlīga darbiniekam un kādu apstākļu dēļ nodarīts morālais kaitējums. Nav norādīts neviens pamatots apstāklis „apzinātai, ilgstošai un mērķtiecīgi realizētajai diskriminācijai un atšķirīgai attieksmei". Atbildētāja nevar norādīt pretargumentus pret tik vispārīgiem un nekonkrētiem apgalvojumiem. Prasītāja atsaukusies uz vairākiem Augstākās tiesas Senāta spriedumiem, bet vienalga netop skaidrs, par ko tiek prasīts morālais kaitējums trīs mēnešalgu apmērā.

Ņemot vērā iepriekš minēto, lūdz prasību noraidīt.

2014.gada 27.novembra tiesas sēdē prasītājas pārstāvis iesniedzis rakstveida paskaidrojumus (lietas 67.-69.lapa).

Tiesas sēdē prasītājas pārstāvis prasību, tās precizējumus un papildinājumus uzturēja pilnā apmērā, uzturēja 2014.gada 27.novembra tiesas sēdē iesniegtos rakstveida paskaidrojumus.

Papildus vērsa tiesas uzmanību, ka atbildētāja līdz šim nav iesniegusi pierādījumus tam, ka uzteikums prasītājai nosūtīts.

Paskaidroja, ka darba devēja uzteikumu prasītāja no atbildētājas nav saņēmusi. Pirms uzteikuma izsniegšanas atbildētāja nekādus paskaidrojumus prasītājai nav prasījusi. Par uzteikumu prasītāja uzzinājusi tikai no tiesas saņemtajiem dokumentiem. Lūdza atzīt uzteikumu par prettiesisku un spēkā neesošu.

Prasība par morālo kaitējumu pamatota ar to, ka prasītāja guvusi ciešanas, jo atbildētāja pret viņu vērsusies nepamatoti, izdodot uzteikumu, kā rezultātā radīti zaudējumi. Prasītāja nav saņēmusi bērna kopšanas pabalstu pilnā apmērā, jo atbildētāja VSAA iesniegusi ziņas par to, ka darba tiesiskās attiecības izbeigtas uz konkrētā panta pamata, kā rezultātā pabalsta apmērs bijis mazāks.

Morālais kaitējums pamatots ar to, ka prasītāja izmantoja savas tiesības un vērsās pie darba devēja par neizmaksātās darba samaksas starpību un turpmāk sekojošās darba devēja rīcības – nepatiesā kriminālprocesa uzsākšana, gan pārējie jautājumi, kas norādīti prasības pieteikumā un precizējumos, neizmaksātā pabalsta starpība, pārdzīvojumi, ko radījusi atbildētāja, stress par nepamatotu uzteikumu.

Paskaidroja, ka darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā no prasītājas nekādi paskaidrojumi nav prasīti, nav bijuši arī nekādi disciplinārsodi, ne aizrādījumi.

Norādīja, ka prasītāja ir arodbiedrības biedrs no 2013.gada decembra. Biedra nauda samaksāta atbilstoši arodbiedrības iekšējai kārtībai. Arodbiedrība savā atbildē apliecinājusi, ka prasītāja ir arodbiedrības biedrs. Biedrs uzņemts un veicis maksājumus atbilstoši statūtos noteiktajai kārtībai.

Norādīja, ka prasītāja strādājusi pilnu darba laiku no 2013.gada 1.jūlija līdz 2013.gada decembrim, kad viņa devusies grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā.

Paskaidroja, ka prasītāja ar e-pasta saraksti kontaktējusies ar klientiem un droši vien, ka arī ar darba devēju.

Tiesas sēdē atbildētājas pārstāvis prasību neatzina un norādīja, ka prasītājas pārstāvis melo. Pirmie meli ir par to brīdi, kad prasītāja kļuvusi par arodbiedrības biedru. No tā atkarīgs procedūras jautājums gan par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, gan par prasības celšanas kārtību tiesā, kā arī par to, vai un uz kāda pamata arodbiedrības pārstāvis prasītāju var pārstāvēt.

Arī par darba laiku un darba kavējumiem prasītājas pārstāvis melo. 2013.gada 15.novembrī, 28.novembrī, 19.decembrī, 11.oktobrī, 9.oktobrī, 15.decembrī /pers. F/ nav bijusi darbā, jo bijusi pie dakteres, fotografējusies žurnālam "Mans Mazais".

Norādīja, ka tie ir neattaisnojoši darba kavējumi, nekādi akti par to netika stādīti. Tajā pat laikā atzina, ka prasītāja darbā nav bijusi ar darba devēja piekrišanu, jo starp pusēm bijušas draudzīgās attiecības. Prasītāja darbā nav bijusi ar darba devēja piekrišanu, viņai neviens neliedza apmeklēt ārstu, doties uz fotografēšanām, kursiem un visur, kur nu viņa gāja, bet attiecīgi par to viņai netika uzskaitīts darba laiks un netika maksāts.

Paskaidroja, ka kaut kāda nauda prasītājai maksāta ar pārskaitījumu, kaut kāda nauda maksāta skaidrā.

Norādīja, ka komunikācijā starp darbinieku un darba devēju ļoti bieži izmantota e-pasta sarakste.

Norādīja, ka darba alga tiek prasīta no 1.jūlija. Pēc būtības prasītāja sākusi strādāt kaut kad jūlija beigās, jo vēl 29.jūlijā birojs – darba vieta nav bijusi izremontēta. Darba līgumu slēdz cilvēki, kas nav juristi, viņi ir labi pazīstami, labu gribēdami viņi tās attiecības tā nodibinājuši, ka darba līgumā tiek ierakstīts, ka darbinieks darba pienākumus sāk pildīt 1.jūlijā. Varbūt bijuši vēl citi iemesli saistībā ar prasītājas grūtniecību.

Paskaidroja, ka būtībā starp darba devēju un darbinieci attiecības bijušas ļoti labas un draudzīgas līdz 2014.gada janvārim. Problēmu nav bijis līdz brīdim, kad sākušies strīdi par to, cik kurš kam ir parādā un jautājums, kur palika sveces. Tas noskaidrots inventarizācijas rezultātā 2014.gada janvāra sākumā.

Norādīja, ka darba laika uzskaiti atbildētājs veicis atbilstoši darba laika uzskaites tabelēm, kas iesniegtas lietā, un atbilstoši tām izmaksāta darba alga.

Tas, ka nesakrīt izmaksājamās summas ar to, kas norādīts tabelēs, izskaidrojams ar to, ka daļa naudas izmaksāta skaidrā un par to varētu liecināt lieciniece.

Atzina, ka par skaidras naudas izmaksām pierādījumu nav. Atbilstoši darba līgumam prasītājas darba vieta bijusi Sējas novads, "Lejasteteri".

Nevarēja atbildēt, cik prasītāja saņēmusi skaidrā naudā.

Inventarizācijas rezultātā konstatēts iztrūkums, bija pazudušas sveces. Prasītājai lūgts skaidrojums par pazudušajām svecēm, bet sakarīga skaidrojuma nebija, kā rezultātā darba devējs vērsies policijā, par ko uzsākts kriminālprocess.

Paskaidroja, ka prasības priekšmets daļēji ir morālais kaitējums. Pamats morālajam kaitējumam ir nepamatotie aizskārumi, kā arī kriminālprocess. Atbildētāja ieskatā atbilstoši normatīvajiem aktiem personas tiesības griezties oficiālās iestādēs, tiesību aizsardzības iestādēs pats par sevi nekādā veidā nevar radīt morālo kaitējumu.

Norādīja, ka uzteikums sastādīts atbilstoši Darba likuma prasībām un likumā noteiktajā kārtībā nosūtīts uz darba līgumā norādīto adresi. Pierādījums tam, ka uzteikums prasītājai nosūtīts, ir čeks, kas atrodas pie grāmatvedības ārpakalpojuma sniedzēja un uz šo brīdi nav vēl atrasts. Uzteikums 2014.gada 14.aprīlī nosūtīts uz /adrese/.

Uzteikuma pamats ir tas, ka prasītāja piesavinājusies darba devēja mantu. Šis pārkāpums atklāts 2014.gada janvāra sākumā. Uzteikums izdots aprīlī tādēļ, ka skaidroti apstākļi, starp pusēm notikušas sarunas, ko darīt un kā darīt, prasītāja atradusies dekrēta atvaļinājumā, darba devējs nav gribējis radīt viņai stresu, vienkārši gribējis šo jautājumu atrisināt. Taču jautājums nav atrisinājies un sekojis tālākais.

Norādīja, ka pirms uzteikuma nosūtīšanas no prasītājas prasīti paskaidrojumi e-pasta sarakstē, varbūt arī telefoniski. Darba likumā noteiktā procedūra ir ievērota, viss veikts likumā noteiktajā kārtībā.

Paskaidroja, ka atbilstoši darba līguma 5.punktam darbiniekam ir pienākums nekavējoties, bet ne vēlāk kā 3 darba dienu laikā pēc iestāšanās, paziņot darba devējam par savu dalību arodbiedrībā, ja darbinieks tādā ir iestājies. Uzteikuma brīdī nekādā arodbiedrībā prasītāja nav bijusi. Biedra karte bez maksājuma uzdevuma vai stingrās uzskaites kvīts par samaksu ir pretrunā ar arodbiedrības statūtiem, kuros rakstīts, ka par arodbiedrības biedru kļūst no tā brīža, kad ir samaksāts.

Par morālo kaitējumu norādīja, ka atbildētāja likumīgo interešu aizstāvēšana un griešanās tiesību aizsardzības iestādēs pati par sevi nevar radīt morālo kaitējumu. Pabalsta neizmaksāšana nav vērtējama kā morālais kaitējums. Tieši otrādi, tas ir mantiski novērtējams pamatums. Tas nevar būt saucams par morālo kaitējumu.

Norādīja, ka uzteikums jāskata kopsakarā ar darba līguma nosacījumiem, ņemot vērā, ka darba līguma noteikumos ietverts pienākums sniegt informāciju par dalību arodbiedrībā. Uzteikumā tas atkārtoti, iespējams, netiek norādīts, un darba devējs pieņem, ka ir šo informāciju lūdzis.

Izmaksātais atalgojums bijis atbilstoši prasītājas nostrādātajam laikam. Kāpēc darba uzskaites tabelēs nostrādātais stundu skaits, ko norādījis darba devējs, ir mazāks par izmaksāto atalgojumu, kas konkrēti ir jūlija, novembra un decembra mēnešos, norādīja, ka tā ir grāmatvedības kļūda.

Paskaidroja, ka inventarizāciju uzņēmumā veikusi grāmatvedība, /pers. K/ un uzņēmuma vadība. Tā veikta bez prasītājas klātbūtnes, jo viņa bijusi dekrēta atvaļinājumā. Uzteikumam nav nekāda sakara ar VSAA pabalstu.

Prasītāja pieņemta darbā par projektu vadītāju un viņa bijusi materiāli atbildīga persona. Jebkurš darbinieks ir materiāli atbildīgs. Darba līgums prasītājai uzteikts uz tā pamata, ka konstatēts iztrūkums, ko apliecina 2014.gada 2.janvāra inventarizācijas akts. Prasītāja ar inventarizācijas aktu iepazīstināta e-pasta sarakstē. Saistībā ar inventarizāciju atbildētājs prasījis paskaidrojumus prasītājai.

Uzskata, ka pie sveču iztrūkuma ir vainīga prasītāja, jo atbildētājam ir mazs uzņēmums, nav daudz darbinieku, kurus vainot. Sveces prasītājai izsniegtas darbam, nekādi akti par to netika sastādīti. Pienākums darboties ar svecēm izrietējis no darba līguma. Ņemot vērā, ka uzņēmums nodarbojas tikai ar svecēm un projekti pēc būtības saistīti ar sveču izplatīšanu, tad no darba pienākumu apraksta izrietējis šis pienākums.

To, ka 2013.gada oktobrī prasītājai izsniegtas uzņēmumā gatavotās sveces 25,61 EUR vērtībā, apstiprina kriminālprocess un tajā atrodamie materiāli.

Paskaidroja, ka uzņēmums SIA /Nosaukums A/ nodarbojas ar sveču izgatavošanu un tirdzniecību, uzņēmuma projekti saistīti ar sveču tirdzniecību.

Nevarēja atbildēt, vai ir rakstveida pierādījumi tam, ka darba devējs 2013.gada 21.decembrī /pers. F/ lūdzis nodot visu uzņēmumam piederošo mantu.

M o t īv u d a ļ a

Noklausījusies prasītājas un atbildētājas pārstāvju paskaidrojumus, pārbaudījusi rakstveida pierādījumus, tiesa uzskata, ka prasība ir pamatota, bet apmierināma daļēji.

Darba likuma 28.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu.

Minētā 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 samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

No lietas materiāliem redzams, ka 2013.gada 1.jūlijā starp sabiedrību ar ierobežotu atbildību /Nosaukums A/ kā Darba devēju un /pers. F/ kā Darbinieku noslēgts Darba līgums Nr.2 (lietas 8.-12.lapa).

Saskaņā ar minētā līguma 1.punktu Darbinieks uzņemas veikt Projekta vadītāja (pēc profesiju klasifikatora Nr.2422 01) darbu pie Darba devēja, pakļaujoties Darba devēja noteiktai darba kārtībai un rīkojumiem, bet Darba devējs apņemas maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Darbinieks savus tiešos darba pienākumus veic Darba devēja juridiskajā adresē: Sējas novads, /Nosaukums E/.

Minētā līguma 2.punktā noteikts, ka Darbinieks sāk pildīt darba pienākumus 2013.gada 01.jūlijā.

Līguma 7.punktā noteikts, ka Darbinieka normālais dienas laiks ir 8 (astoņas) stundas, bet nedēļas darba laiks – 40 (četrdesmit) stundas.

Darba likuma 59.pants noteic, ka darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājama atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkura cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

Atbilstoši Darba likuma 69.panta pirmajai daļai darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par darba samaksas izmaksu reizi mēnesī.

Darba līguma 6.punktā puses vienojušās, ka Darbinieks strādā pilnu darba laiku un Darba devējs maksā Darbiniekam darba samaksu – Ls 400 (četri simti lati) pēc nodokļu nomaksas.

Darba devējs izmaksā darbiniekam darba samaksu 1 (vienu) reizi mēnesī – nodrošinot darba samaksas izmaksu par iepriekšējo mēnesi līdz nākamā mēneša 10.datumam.

Darba samaksu Darba devējs izmaksā Darbiniekam skaidrā naudā vai bezskaidras naudas veidā ar pārskaitījumu uz Darbinieka rakstveidā norādīto norēķinu kontu kredītiestādē.

No prasības pieteikuma un prasītājas pārstāvja tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka laika periodā no 2013.gada 1.jūlija līdz 2013.gada 27.decembrim atbildētāja nav izmaksājusi prasītājai pienākošos darba samaksu 1276,10 EUR/ Ls 896,85 apmērā.

Savukārt no atbildētājas rakstveida paskaidrojumiem un pārstāvja tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka prasītājai pienākošās darba samaksa aprēķināta un izmaksāta atbilstoši nostrādātajām stundām saskaņā ar darba laika uzskaites tabelēm.

Tādejādi starp pusēm pastāv strīds par prasītājai izmaksātās darba samaksas apmēru.

Civilprocesa likuma 93.panta pirmā daļa noteic, ka katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus. Prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība. Atbildētājam jāpierāda savu iebildumu pamatotība.

Saskaņā ar Darba līguma 10.punktu Darbinieks un Darba devējs var grozīt Darba līgumu, savstarpēji vienojoties. Šādi grozījumi ir Darba līguma neatņemama sastāvdaļa.

Darba līguma grozījumi veicami rakstveidā. Mutiski Darba līguma grozījumi nesaista ne Darbinieku, ne Darba devēju.

Kā tika konstatēts, Darba līguma 7.punkts noteic, ka Darbinieka normālais dienas darba laiks ir 8 stundas, bet nedēļas darba laiks – 40 stundas.

No prasītājas iesniegtā AS „SEB banka" konta pārskata uz 2014.gada 24.februāri redzams, ka atbildētāja prasītājas kontā ieskaitījusi šādus maksājumus: 12.08.2013. 295.00 LVL, pamatojums – darba alga; 10.09.2013. – 400.00 LVL, pamatojums – darba alga; 17.10.2013. – 400.00 LVL, pamatojums – darba alga; 21.11.2013. -200.00 LVL, pamatojums – darba alga; 10.12.2013. – 150.00 LVL, pamatojums – darba alga; 13.01.2014. – 82.74 EUR, pamatojums – darba alga (lietas 23.-24.lapa).

No minētā konta pārskata redzams, ka atbildētāja nav norādījusi, par kādu mēnesi darba alga prasītājas kontā ieskaitīta.

Tā kā saskaņā ar Darba līguma 6.punktu darba samaksa par iepriekšējo mēnesi atbildētājai jāveic līdz nākamā mēneša 10.datumam, tiesa secina, ka Ls 295/419,75 EUR ieskaitīti par 2013.gada jūlija mēnesi; Ls 400/569,15 EUR par 2013.gada augusta mēnesi; Ls 400/569,15 EUR par 2013.gada septembra mēnesi; Ls 200/284,57 EUR par oktobra mēnesi; Ls 150/213,43 EUR par 2013.gada novembra mēnesi, savukārt 82,74 EUR/ Ls 58,15 par 2013.gada decembra mēnesi.

Tādejādi secināms, ka darba līgumā nolīgto darba samaksu – Ls 400 pēc nodokļu nomaksas prasītāja saņēmusi tikai par 2013.gada augusta un septembra mēnešiem.

No atbildētājas iesniegtajām darba laika uzskaites tabelēm par 2013.gada jūlija, augusta, septembra, oktobra, novembra un decembra mēnešiem redzams, ka jūlija mēnesī prasītāja nostrādājusi 104 darba stundas, augustā – 176 darba stundas, septembrī - 168 darba stundas, oktobrī – 168 darba stundas, novembrī – 149 darba stundas un decembrī 112 darba stundas (lietas 33.-38.lapa).

Kā redzams no prasītājas tiesā iesniegtā Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Rīgas pilsētas Latgales nodaļas 2014.gada 16.janvāra paziņojuma par apdrošinātās personas iemaksām no 2013.gada janvāra, tad saskaņā ar paša atbildētāja sniegto informāciju prasītājas ienākumi 2013.gada jūlijā sastādījuši 597.85 EUR/ Ls 420,17; augustā – 818,72 EUR/ Ls 575,40; septembrī – 818.72 EUR/ Ls 575,40; oktobrī – 398,01 EUR/ Ls 279.72; novembrī – 292.83 EUR/ Ls 205.80 (lietas 25.lapa).

Salīdzinājusi atbildētājas darba laika uzskaites tabelēs norādīto prasītājas nostrādāto stundu skaitu no 2013.gada jūlija līdz 2013.gada

decembrim ar atbildētājas Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai sniegto informāciju par prasītājas ienākumiem, tiesa konstatē, ka gan augusta, gan septembra mēnešos prasītājas ienākumi sastādījuši 818.72 EUR mēnesī, taču darba laika uzskaites tabelēs norādīts, ka 2013.gada augustā prasītāja nostrādājusi 176 darba stundas, bet septembrī – 168 darba stundas. No darba laika uzskaites tabeles par jūlija mēnesi redzams, ka prasītāja nostrādājusi 104 darba stundas, bet novembrī – 149 darba stundas. Tajā pat laikā saskaņā ar atbildētājas Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai sniegto informāciju prasītājas ienākumi jūlijā bijuši lielāki – 597,85 EUR salīdzinājumā ar novembri – 292,83 EUR, kad prasītāja nostrādājusi 149 stundas salīdzinājumā ar jūlijā nostrādātajām 104 darba stundām. Tāpat no darba laika uzskaites tabelēm izriet, ka 2013.gada septembrī un oktobrī prasītāja nostrādājusi vienādu stundu skaitu – 168 darba stundas, taču no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras paziņojuma redzams, ka septembrī prasītājas ienākumi bijuši 818.72 EUR, bet oktobrī tikai 398,01 EUR.

No atbildētājas rakstveida paskaidrojuma izriet, ka saskaņā ar darba laika uzskaites tabeli par 2013.gada jūlija mēnesi, prasītāja darbu sākusi veikt tikai no 6.jūlija un divas nedēļas to praktiski nav veikusi (lietas 29.lapa).

Savukārt no atbildētājas pārstāvja tiesas sēdē sniegtajiem rakstveida pierādījumiem izriet, ka prasītāja sākusi strādāt „kaut kur jūlija beigās".

Tajā pat laikā no darba laika uzskaites tabeles par 2013.gada jūlija mēnesi redzams, ka prasītājas nostrādātās stundas uzskaitītas, sākot ar 15.datumu, un līdz mēneša beigām viņa katru dienu nostrādājusi 8 stundas, kopā nostrādājusi 104 darba stundas (lietas 33.lapa).

Taču, kā redzams no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Rīgas pilsētas Latgales nodaļas 2014.gada 16.janvāra paziņojuma par apdrošinātās personas /pers. F/ iemaksām no 2013.gada janvāra, tad pati atbildētāja sniegusi informāciju par darba tiesiskajām attiecībām ar darba ņēmēju /pers. F/ no 2013.gada 2.jūlija (lietas 25.lapa).

Tādejādi tiesa uzskata, ka darba samaksa prasītājai netika aprēķināta un izmaksāta atbilstoši nostrādātajām darba stundām, kā to paskaidrojumā norādījusi atbildētāja.

No atbildētājas pārstāvja tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka nesakritības prasītājai izmaksājamās summās ar to, kas norādīts darba laika uzskaites tabelēs, izskaidrojams ar to, ka daļa naudas prasītājai izmaksāta skaidrā naudā.

Juridiskās personas, kas veic saimniecisko darbību, saņemto un izdarīto skaidrās naudas maksājumu uzskaites kārtību nosaka 2003.gada 21.oktobra Ministru kabineta noteikumi Nr.584 „Kases operāciju uzskaites noteikumi".

Atbilstoši minētajiem noteikumiem skaidras naudas izmaksu apliecina kases izdevumu orderis. Minēto noteikumu 15.punktā noteikti kases izdevumu ordera obligātie rekvizīti, kur 15.7. punkts noteic, ka kases izdevumu orderī obligāti norādāma izsniedzamās skaidrās naudas summa, izteikta ar vārdiem un ciparīem; 15.8.punkts noteic, ka kases izdevumu orderī obligāti norādāms skaidrās naudas saņēmēja paraksts.

Lietā nav iegūti pierādījumi tam, ka darba samaksa skaidrā naudā prasītājai izmaksāta atbilstoši 2003.gada 21.oktobra Ministru kabineta noteikumu Nr.584 „Kases operāciju uzskaite noteikumi" prasībām.

To, ka pierādījumi skaidras naudas izmaksām nav, tiesas sēdē atzina atbildētājas pārstāvis.

Tādejādi tiesa uzskata, ka nepamatots un pilnībā noraidāms ir atbildētājas pārstāvja apgalvojums par to, ka daļa darba samaksas prasītājai izmaksāta skaidrā naudā.

No atbildētājas rakstveida paskaidrojumiem izriet, ka prasītāja bieži vai nu ieradusies darbā ar nokavēšanos vai nu no darba aizgājusi ātrāk, vai darbu vispār neveica. Savukārt no atbildētājas pārstāvja tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka prasītāja nav bijusi darbā, jo bijusi pie dakteres, fotografējusies žurnālam „Mans Mazais", kas ir neattaisnojoši darba kavējumi.

Tajā pat laikā atbildētājas pārstāvis tiesas sēdē atzina, ka prasītāja darbā nav bijusi ar darba devēja piekrišanu.

Pretēji atbildētājas apgalvojumam lietā nav iegūti pierādījumi tam, ka prasītāja darbu kavējusi neattaisnoti un darbu neveica atbilstoši Darba līguma 7.punktā noteiktajam.

Saskaņā ar Civillikuma 1838.pantu, ka samaksa izdarīta, jāpierāda tam, kas to apgalvo.

Izvērtējusi lietā iegūtos pierādījumus, tiesa uzskata, ka prasība daļā par neizmaksātās darba samaksas piedziņu ir pierādīta, līdz ar ko apmierināma.

Tādejādi, tiesa uzskata, ka no atbildētājas prasītājas labā piedzenama neizmaksātā darba samaksa par laika periodu no 2013.gada 1.jūlija līdz 2013.gada 27.decembrim 1276 EUR apmērā.

Tiesa uzskata, ka apmierināma arī prasītājas prasība prasības daļā par 2014.gada 14.aprīļa uzteikuma Nr.1 Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar /pers. F/ atzīšanu par prettiesisku un spēkā neesošu.

Saskaņā ar Darba likuma 122.pantu darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš var celt tiesā prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas.

No minētās tiesību normas izriet, ka gadījumā, ja darbinieks uzskata, ka viņam paziņotais darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai darba devējs ir pārkāpis noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību, viņš ir tiesīgs šo uzteikumu apstrīdēt, viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas, ceļot prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Tādejādi tiesai jākonstatē, kad prasītāja darba devēja uzteikumu saņēmusi.

No prasības precizējumiem un papildinājumiem izriet, ka to, ka atbildētāja ar prasītāju izbeigusi darba tiesiskās attiecības, prasītāja uzzinājusi tikai no tiesas atsūtītajiem atbildētājas paskaidrojumiem, ko prasītāja saņēmusi 2014.gada 24.aprīlī.

No lietas materiāliem redzams, ka atbildētājas paskaidrojums par prasītājas prasību par darba samaksas piedziņu tiesā saņemts 2014.gada 16.aprīlī, un paskaidrojumā norādīts, ka uz šo brīdi prasītājai darba līgums uzteikts no 2014.gada 15.aprīļa saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu sakarā ar darbinieka prettiesisku rīcību (lietas 29.lapa).

Paskaidrojumam pievienots 2014.gada 14.aprīļa /pers. F/ uz /adrese/, adresēts uzteikums Nr.1 „Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar /pers. F/", kurā norādīts, ka darba devējs uzsaka 2013.gada 1.jūlija Darba līgumu Nr.2 no 2014.gada 15.aprīļa (lietas 31.-32.lapa).

No lietas materiāliem redzams, ka atbildētājas paskaidrojumi un tiesas pavēste prasītājai nosūtīti 2014.gada 22.aprīlī (lietas 41.lapa).

No atbildētājas pārstāvju tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka uzteikums prasītājai nosūtīts 2014.gada 14.aprīlī uz Darba līgumā norādīto adresi /adrese/.

Savukārt no prasītājas pārstāvja tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka atbildētājas norādītajā adresē /adrese/, nekāda veida vēstule vai ierakstīts sūtījums nav saņemti.

Kā redzams no 2014.gada 27.novembra tiesas sēdes protokola, tad pēc atbildētājas pārstāves lūguma lietas izskatīšana tika atlikta, lai dotu iespēju atbildētājai iesniegt pierādījumus par uzteikuma nosūtīšanu prasītājai (lietas 71.-72.lapa).

Taču ne tiesas noteiktajā termiņā – līdz 2014.gada 15.decembrim, ne līdz lietas izskatīšanai atbildētāja nav iesniegusi pierādījumus par uzteikuma nosūtīšanu prasītājai.

Tādejādi, tiesai nav pamata apšaubīt prasītājas apgalvojumu, ka par darba tiesisko attiecību izbeigšanu prasītāja uzzinājusi tikai no

2014.gada 24.aprīlī saņemtās Siguldas tiesas vēstules.

No lietas uzziņas lapas redzams, ka atbildētājas paskaidrojumam pievienoto dokumentu kopijas prasītājas pārstāvis saņēmis 2014.gada 16.maijā (lietas 1.lapa).

Tā kā prasības pieteikuma precizējumi un papildinājumi pie 2014.gada 14.marta prasības pieteikuma par darba samaksas piedziņu tiesā saņemti 2014.gada 29.maijā, tiesa uzskata, ka prasītāja ir ievērojusi Darba likuma 122.pantā noteikto viena mēneša prasības celšanas termiņu.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkts noteic, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

Saskaņā ar Darba likuma 125.pantu darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.

Kā izriet no SIA /Nosaukums A/ 2014.gada 14.aprīļa uzteikuma Nr.1 (lietas 31.-32.lapa), 2013.gada 1.jūlijā noslēgtais Darba līgums Nr.2, prasītājai uzteikts no 2014.gada 15.aprīļa, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. punktu.

Darba likuma 101.panta otrā daļa noteic, ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.

Šīs tiesību normas mērķis ir dot darbiniekam aizsardzības iespēju pret viņam izvirzītajiem pārkāpumiem.

No 2014.gada 14.aprīļa uzteikuma izriet, ka uzteikuma pamatā ir atbildētājas konstatētais fakts, ka pirms došanās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā prasītāja nav atdevusi viņai izsniegtās uzņēmumā gatavotās preces- sojas vaska sveces, 2014.gada 2.janvāra inventarizācijā konstatētais fakts, ka prasītāja piesavinājusies darba devēja mantu un prasītāja nav ievērojusi Darba līguma 7.punktu, tas ir, nestrādāja astoņas darba stundas darba dienās.

Lietas materiāliem pievienots 2014.gada 27.janvāra SIA "/nosaukums A/" prasītājai adresēts pieprasījums, no kura izriet, ka atbildētāja lūgusi prasītājai nekavējoties, bet ne vēlāk kā 3 dienu laikā, atdot SIA "/nosaukums A/ visus klientu sarakstus, sarakstes un citus dokumentus, programmas, īpašumus un datus, kas pieder SIA "/nosaukums A/" un ir prasītājas rīcībā (lietas 19.lapa).

Savukārt no prasītājas 2014.gada 7.februāra atbildes uz SIA "/nosaukums A/" pieprasījumu izriet, ka 2013.gada 27.decembrī, kad devusies grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, viņa nodevusi visas mantas un dokumentus, un prasītājas rīcībā neatrodas vēstulē pieprasītie norādītie dokumenti vai manta (lietas 22.lapa).

No prasītājas pārstāvja tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka pirms uzteikuma izdošanas nekāda veida paskaidrojumi no prasītājas nav prasīti.

Lai arī no atbildētājas pārstāvja tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka pirms uzteikuma nosūtīšanas no prasītājas prasīti paskaidrojumi e-pasta sarakstes ietvaros, tiesai šādi pierādījumi iesniegti netika.

Tādejādi tiesai ir pamats secinājumam, ka pirms darba līguma uzteikšanas atbildētāja raksveida paskaidrojumu no prasītājas nav pieprasījusi, līdz ar ko atbildētāja nav ievērojusi Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikto darba devēja pienākumu pirms uzteikuma izdošanas pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu.

Tiesa uzskata, ka, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikšanu, lai izvērtētu prasītājas izdarītā pārkāpuma smagumu un apstākļus, kādos tas izdarīts, atbildētājai bija jāņem vērā prasītājas 2014.gada 7.februāra atbildē uz pieprasījumu norādītais, ka viņas rīcībā neatrodas ne vēstulē pieprasītie dokumenti, ne manta, un no prasītājas bija jāpieprasa paskaidrojums, ko konkrētajā gadījumā atbildētāja nav pieprasījusi.

Rakstveida paskaidrojuma nepieprasīšanu no prasītājas tiesa vērtē kā būtisku Darba likuma 101.panta otrās daļas pārkāpumu, jo liedza prasītājai aizsardzības iespēju pret viņai izvirzītajiem pārkāpumiem.

Darba likuma 110.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktā.

Saskaņā ar Darba likuma 101.panta sesto daļu pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs.

Darba likums nenosaka darbinieka pienākumu informēt darba devēju par dalību arodbiedrībā, tāpēc saskaņā ar Darba likuma 101.panta sesto daļu darba devējam pirms darba līguma uzteikšanas ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs.

No prasības pieteikuma precizējumiem un papildinājumiem izriet, ka prasītāja ir Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrības LAKRS biedrs, tāpēc SIA /nosaukums A/ pirms uzteikuma šāda rīcība bija jāsaskaņo ar arodbiedrību, kas netika izdarīts.

Darba līguma 5.punktā noteikts, ka darbiniekam ir pienākums nekavējoties, bet ne vēlāk kā 3 (trīs) darba dienu laikā pēc iestāšanās paziņot Darba devējam par savu dalību arodbiedrībā, ja Darbinieks tādā ir iestājies.

Tiesa uzskata, ka šis Darba līguma punkts prasītājai nebija saistošs, jo tas neatbilst Darba likuma prasībām.

No atbildētājas rakstveida paskaidrojumiem izriet, ka atbildētāja uzteikumā kā pēdējo rindkopu norādīja: "Lūdzu informējiet, vai esat kādas darbinieku arodbiedrības biedre."(lietas 55.lapa), taču no lietas materiāliem pievienotā 2014.gada 14.aprīļa uzteikuma Nr.1 redzams, ka šādas rindkopas uzteikumā nav (lietas 31.-32.lapa).

Tiesai nav pamata apšaubīt atbildētājas apgalvojumu, ka viņa ir Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrības biedrs, jo no lietas materiāliem pievienotās Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrības LAKRS biedra kartes Nr.008547 kopijas redzams, ka /pers. F/ apliecība izsniegta 2013.gada 16.decembrī (lietas 48.lapa).

To, ka prasītāja ir arodbiedrības LAKRS biedrs, apliecina arī LAKRS 2015.gada 15.janvāra SIA "/nosaukums A/" adresētā atbilde uz 2014.gada 15.decembra vēstuli, kurā arodbiedrība LAKRS apliecina to, ka /pers. F/ ir arodbiedrības LAKRS biedrs, kā arī biedrs ir uzņemts un veicis maksājumus atbilstoši statūtos noteiktajai kārtībai (lietas 81.lapa).

No minētās atbildes izriet, ka arodbiedrība LAKRS, pārskatot lietvedību -korespondenci pirms un pēc norādītā uzteikuma datuma neatrada nekāda veida pieprasījumu no SIA "/nosaukums A/" par arodbiedrības piekrišanas došanu darba līguma uzteikumam.

Līdz ar ko tiesa uzskata, ka nepamatots ir atbildētājas pārstāvja apgalvojums, ka uz uzteikuma brīdi nekādā arodbiedrībā prasītāja nav sastāvējusi.

Lietā nav iegūti nekādi pierādījumi tam, ka pirms darba līguma uzteikšanas atbildētāja ir skaidrojusi, vai prasītāja ir arodbiedrības biedre.

Tiesa uzskata, ka nav nozīmes apstāklim, ka 2015.gada 15.janvāra atbildi uz SIA "/nosaukums A/" 2014.gada 15.decembra vēstuli sagatavojis /pers. C/, uz ko tiesas sēdē norādīja atbildētājas pārstāvis, jo atbildi parakstījis valdes priekšsēdētājs /pers. AC/, nevis /pers. C/. Tādejādi /pers. AC/ apliecinājis atbildē sniegto faktu pareizību.

Tiesa atzīst, ka atbildētāja nav ievērojusi Darba likuma 101.panta sestās daļas prasības, kas nosaka darba devēja pienākumu pirms darba līguma uzteikšanas noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs.

Tiesa pievienojas atbildētājas uzskatam, ka prasītāja nepamatoti norādījusi, ka atbildētāja nav ievērojusi Darba likuma 109.pantā noteikto aizliegumu uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, kā arī ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 10.punktā, jo atbildētāja darba tiesiskās attiecības prasītājai uzteica saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

Darba likuma 102.pants noteic darba devēja pienākumu, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Taču likums nenosaka, cik detalizētam jābūt šo apstākļu izklāstam.

Kā redzams no prasītājai adresētā Uzteikuma Nr.1 Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar /pers. F/, tas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, kas nosaka, ka /pers. F/ darbs tiek uzteikts, jo viņa, veicot darbu, rīkojusies prettiesiski un tādēļ zaudējusi darba devēja uzticību.

Uzteikumā norādīts, ka 2013.gada oktobrī Darbiniekam, tiešo darba pienākumu veikšanai, tika izsniegtas uzņēmuma gatavotās sveces (sojas vaska sveces –Lavandas, Piparmētras, Citrusa un Kanēļa, kopējā vērtībā 25,61 EUR).

2013.gada 21.decembrī Darbinieks strādāja savu pēdējo darba dienu pirms došanās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā. Darba devējs Darbiniekam lūdza nodot visu uzņēmumam piederošo īpašumu. Darbinieks nodeva atskaiti ar veiktajiem darbiem un solīja atnest atlikušo uzņēmuma īpašumu nākamajā darba dienā, kas netika izdarīts.

2014.gada 2.janvārī Darba devējs savā struktūrvienībā "Larua studija" veica inventarizāciju. Inventarizācijas laikā tika konstatēts iztrūkums: trūka 5 gabali Piebalgas porcelāna krūzes. Katras krūzes iepirkuma cena ir 8,47 EUR (Ls 5,95), kopējā preces vērtība 42,35 EUR (Ls 29,74).Katras krūzes pārdošanas vērtība ir 16,93 EUR (Ls 11,95), kā rezultātā Darba devējam radīti zaudējumi 84,66 EUR (Ls 59,75) vērtībā. Par inventarizāciju 2014.gada 3.janvārī sastādīts Akts par iztrūkumu Nr.3/01-14.

Uz šo brīdi Darbinieks darba devējam radījis zaudējumus par kopējo summu 110,27 EUR.

Tāpat darbinieks neievēroja Darba līguma 7.punktu, tas ir, nestrādāja 8 (astoņas) darba stundas darba dienās.

No uzteikuma izriet, ka prasītājai 2013.gada 1.jūlijā noslēgtais darba līgums uzteikts uz tā pamata, ka pirms došanās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā prasītāja nav atdevusi viņai tiešo darba pienākumu veikšanai izsniegto preci – sojas vaska sveces, 2014.gada 2.janvāra inventarizācijā konstatētais fakts, ka prasītāja piesavinājusies atbildētājas mantu un prasītāja nav ievērojusi Darba līguma 7.punktu, tas ir, nestrādāja astoņas stundas darba dienās.

Savukārt no atbildētājas pārstāvja tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka Darba līgums prasītājai uzteikts uz tā pamata, ka konstatēts iztrūkums, ko apliecina 2014.gada 2.janvāra inventarizācijas akts.

2003.gada 21.oktobra Ministru kabineta noteikumu Nr.585 "Noteikumi par grāmatvedības kārtošanu un organizāciju" 1.punkts noteic, ka noteikumi nosaka komersanta, kooperatīvās sabiedrības, ārvalsts komersanta filiāles un nerezidenta (ārvalsts komersanta) pastāvīgās pārstāvniecības biedrības un nodibinājuma, politiskās organizācijas (partijas) un politisko organizāciju (partiju) apvienības, reliģiskās organizācijas, arodbiedrības, iestādes, kura tiek finansēta no valsts budžeta vai pašvaldību budžeta, valsts vai pašvaldību aģentūras, citas juridiskās un fiziskās personas, kas veic saimniecisko darbību (turpmāk – uzņēmums), grāmatvedības kārtošanas un organizācijas prasības.

Saskaņā ar minēto noteikumu 48.punktu inventarizāciju veic, nosakot uzņēmuma īpašuma vai lietojuma objektu apjomu dabā un salīdzinot ar debitoriem un kreditoriem prasījumu un saistību summas.

Atbilstoši minēto noteikumu 53.punktam inventarizāciju veic tās personas klātbūtnē, kas atbild par konkrēto ķermenisko lietu, arī skaidrās naudas, saglabāšanu (turpmāk – atbildīgā persona), ja tāda ir. Ārkārtas gadījumos, ja atbildīgās personas klātbūtne nav iespējama (piemēram, atbildīgās personas slimības, bezvēsts prombūtnes dēļ vai tādēļ, ka šī persona ir mirusi), uzņēmuma vadītājs pieņem lēmumu par inventarizācijas veikšanu bez atbildīgās personas klātbūtnes.

Lietas materiāliem pievienots 2014.gada 2.janvāra inventarizācijas akts, no kura izriet, ka 2014.gada 2.janvārī veikta inventarizācija, ko veica valdes locekle /pers. R/ un pārdevējs-konsultants /pers. K/ (lietas 96.-99.lapa).

No lietas materiāliem pievienotā 2014.gada 3.janvāra akta par iztrūkumu Nr.3/01-14, izriet, ka, pamatojoties uz 2014.gada 2.janvārī veikto inventarizāciju, kuru veica /pers. R/ un /pers. K/, tika secināts, ka ir iztrūkums Piebalgas porcelāna krūzēm 5 gab. Katras krūzes iepirkuma cena ir 8,47 EUR (Ls 5,95), kopējā preces vērtība 42,35 EUR (Ls 29,74). Katras krūzes pārdošanas vērtība ir 16,93 EUR (Ls 11,95), kā rezultātā uzņēmumā ir radīti zaudējumi 84,66 EUR (Ls 59,75) vērtībā.

Lai arī no uzteikuma izriet, ka 2013.gada oktobrī Darbiniekam tiešo darba pienākumu veikšanai tika izsniegtas uzņēmuma gatavotās preces – sojas vaska sveces, ko prasītāja atbildētājai nav atdevusi, no iepriekš minētā akta secināms, ka sojas vaska sveču iztrūkums nav konstatēts.

Kā izriet no prasītājas 2014.gada 7.februāra atbildētājai adresētās atbildes uz pieprasījumu, tad, 2013.gada 27.decembrī, ejot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, prasītāja nodevusi visas mantas un dokumentus, un viņas rīcībā neatrodas vēstulē pieprasītie norādītie dokumenti un manta (lietas 22.lapa).

No Darba līguma pielikuma Nr.1 Darbinieka darba pienākumu apraksta redzams, ka darbinieka – /pers. F/ darba pienākumi saistīti ar projekta vadītāja pamatuzdevumu veikšanu, kas sevī ietver:

1.1.izstrādāt projekta pieteikumu (projekts var būt jebkurā tautsaimniecības nozarē);

1.2.organizēt un vadīt projekta komandu;

1.3.veidot projekta organizāciju un kultūru;

1.4.nosaka projekta dalībnieku lomas, izvēlas projekta organizācijas formu, veido projekta komandas dalībnieku komunikācijas struktūru; plāno projekta posmus;

1.5.veic projekta strukturizēšanu, projekta darbu, termiņu, resursu un izmaksu plānošanu, koordinēšanu un kontrollingu;

1.6.veic projekta vides analīzi;

1.7.plāno projekta šķirtnes (robežstabus) un darba apspriedes;

1.8.veic projekta riska analīzi un koordinē dažādu interešu grupu intereses;

1.9.seko projekta plāna izpildei, analizē rezultātus, izstrādā priekšlikumus, veic korekcijas esošajos plānos;

1.10. sastāda projekta starpatskaites un gala atskaiti;

1.11. vada projekta administrāciju un dokumentēšanu (lietas 13.-14.lapa).

Minētais darbinieka pienākumu apraksts nenosaka darbinieka pienākumus veikt jebkādas darbības ar uzņēmumā ražoto produkciju, līdz ar ko tiesa uzskata, ka nepamatots ir atbildētājas pārstāvja apgalvojums par to, ka no darba līguma darba pienākumu apraksta izrietējis prasītājas pienākums nodarboties ar sveču izplatīšanu.

Tiesai nav iesniegti arī nekādi pierādījumi, kas apstiprina to, ka par uzteikumā norādītajām 5 Piebalgas porcelāna adītām krūzēm ir atbildīga

prasītāja.

Kā tika nodibināts tiesas sēdē un kā tas redzams no 2014.gada 2.janvāra inventarizācijas akta un 2014.gada 3.janvāra akta par iztrūkumu, prasītāja ne inventarizācijā, ne pie akta par iztrūkumu sastādīšanas nav piedalījusies.

No uzteikuma izriet, ka 2013.gada 21.decembris bijusi pēdējā darba diena, kad prasītāja strādājusi pirms došanās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, taču inventarizācija veikta tikai 2014.gada 2.janvārī.

No atbildētājas pārstāvja paskaidrojumiem izriet, ka ar inventarizācijas aktu prasītāja iepazīstināta e-pasta sarakstē, taču tiesai šādi pierādījumi nav iesniegti. Tāpat tiesai nav iesniegti nekādi pierādījumi, kas apliecina atbildētājas pārstāvja apgalvojumu, ka par inventarizāciju no prasītājas prasīti paskaidrojumi.

No uzteikuma arī izriet, ka darbinieks neievēroja Darba līguma 7.punktu, tas ir, nestrādāja 8 (astoņas) darba stundas darba dienā.

No prasītājas pārstāvja tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā prasītājai nav bijuši ne aizrādījumi, ne piemēroti disciplinārsodi.

Tiesas sēdē atbildētājas pārstāvis atzina, ka prasītājas darba kavējumi bijuši ar darba devēja atļauju.

Kā tiesa jau norādīja, tad lietā nav iegūti pierādījumi, ka prasītāja darbu kavējusi neattaisnoti un darbu neveica atbilstoši Darba līguma 7.punkta nosacījumiem.

Lai arī darba līguma uzteikums pamatots ar 2014.gada 2.janvārī inventarizācijā konstatēto iztrūkumu, atbildētāja uzteikumu izdevusi tikai 2014.gada 14.aprīlī.

Ņemot vērā iepriekš minēto, tiesa uzskata, ka prasītājas darba līguma uzteikums nav tiesiski pamatots un neatbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, līdz ar ko arī prasītājas prasība daļā par uzteikuma atzīšanu par prettiesisku un spēkā neesošu ir pamatota un apmierināma.

Darba likuma 124.panta pirmā daļa noteic, ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu.

Saskaņā ar minētā panta otro daļu darbinieks, kurš atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas atzīts par spēkā neesošu, vai arī kā citādi pārkāpjot darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, saskaņā ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā.

No prasības pieteikuma precizējumiem un papildinājumiem izriet, ka prasītāja lūgusi atzīt 2014.gada 14.aprīļa uzteikumu Nr.1 Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar /pers. F/ par prettiesisku un spēkā neesošu, taču nav lūgusi viņu atjaunot iepriekšējā darbā.

Tiesa pievienojas juridiskajā literatūrā izteiktai atziņai, ka prasītājas prasījums atzīt darba devēja uzteikumu par prettiesisku un spēkā neesošu uz likuma – Darba likuma 124.panta otrās daļas pamata ietver arī prasījumu par atjaunošanu iepriekšējā darbā (sk. /uzvārds/. Privāttiesību teorija un prakse. Raksti privāttiesībās – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2005., 299.lpp).

Tādejādi tiesa uzskata, ka prasītāja atjaunojama darbā SIA "/nosaukums A/" par projektu vadītāju.

Tiesa uzskata, ka noraidāma prasītājas prasība daļā par morālā kaitējuma 1707,45 EUR piedziņu.

Prasītāja prasību par morālā kaitējuma piedziņu pamatojusi uz Darba likuma 29.panta astoto daļu, Civillikuma 1635.pantu.

Tiesa atzīst, ka konkrētajā gadījumā Civillikuma normas piemērošanai nav pamata, jo pušu attiecības regulē Darba likums.

Darba likuma 29.panta astotā daļa noteic, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

Saskaņā ar Darba likuma 9.panta pirmo daļu aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

Atbilstoši minētā panta otrajai daļai, ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

Tas apstāklis, ka atbildētāja vērsusies ar iesniegumu policijā par iespējamu prasītājas piesavināšanās faktu nav atzīstams par psiholoģisku teroru un nelabvēlīgu seku radīšanu.

Tiesa pievienojas atbildētājas uzskatam, ka, izmantojot savas tiesības vērsties policijā, atbildētāja nekādā veidā neīsteno psiholoģisko teroru. Prasītāja izmanto savas tiesības vērsties tiesā civilprocesuālā kārtībā, savukārt atbildētāja ar iesniegumu policijā.

Arī tas apstāklis, ka atbildētāja nav izmaksājusi prasītājai darba samaksu un ir apstrīdējusi darba devēja uzteikumu nav atzīstams par nelabvēlīgu seku radīšanu Darba likuma 9.panta izpratnē, un nevar būt par pamatu, lai uzskatītu, ka prasītājai nodarīts morālais kaitējums atbilstoši Darba likuma 29.panta astotajā daļā noteiktajam.

Tiesa uzskata, ka arī tas apstāklis, ka uzteikuma rezultātā prasītāja bērna kopšanas pabalstu saņēmusi mazākā apmērā, kā to tiesas sēdē apgalvoja prasītājas pārstāvis, ir pamats attiecīgas prasības celšanai tiesā, taču nav pamats morālā kaitējuma kompensācijas piedziņai.

Pie tam no prasības pieteikuma redzams, ka prasība par darba samaksas piedziņu tiesā saņemta 2014.gada 20.martā (lietas 5.lapa), savukārt no Rīgas reģiona pārvaldes Rīgas Latgales iecirkņa 2014.gada 25.aprīļa SIA "/nosaukums A/" adresētā paziņojuma par resoriskajā pārbaudē pieņemto lēmumu izriet, ka atbildētāja ar iesniegumu policijā vērsusies 2014.gada februārī (lietas 57.lapa).

No minētā secināms, ka atbildētāja ar iesniegumu policijā vērsusies vēl pirms prasītāja vērsusies tiesā ar prasību par darba samaksas piedziņu, līdz ar ko tiesa uzskata, ka nepamatots ir prasītājas apgalvojums, ka atbildētāja iesniegumu policijā iesniegusi, jo prasītāja vērsusies tiesā ar prasību par darba samaksas piedziņu.

Tiesa uzskata, ka, ievērojot Civilprocesa likuma 205.panta pirmās daļas 2.punktā noteikto, apmierināms prasītājas lūgums noteikt, ka spriedums daļā par darba samaksas piedziņu izpildāms nekavējoties.

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

Prasītāja, iesniedzot prasības pieteikumu tiesā par darba samaksas piedziņu un darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, bija atbrīvota no tiesas izdevumu samaksas, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu, kas noteic, ka no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos atbrīvoti prasītāji prasībās par darba samaksas piedziņu un citiem darbinieku prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 1.punkta a) apakšpunktam valsts nodeva par prasību par darba samaksas piedziņu ir 191,42 EUR, un atbilstoši Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 4.punktam valsts nodeva par prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu ir 71,14 EUR.

No lietas materiāliem redzams, ka atbilstoši Civilprocesa likuma 39.panta pirmās daļas 5.punktam ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi par tiesas pavēstu piegādāšanu un izsniegšanu šajā lietā kopsummā ir 14,95 EUR. Savukārt saskaņā ar Civilprocesa likuma 38.panta pirmās daļas 5.punktu

par liecinieka uzaicināšanu maksājama kancelejas nodeva 4,27 EUR.

Ievērojot Civilprocesa likuma 42.panta pirmajā daļā noteikto, tiesa uzskata, ka no atbildētājas valsts labā piedzenami tiesas izdevumi - valsts nodeva prasības daļā par darba samaksas piedziņu 191,42 EUR, valsts nodeva prasības daļā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu 71,14 EUR, ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 14,95 EUR un kancelejas nodeva 4,27 EUR.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 204.[1]pantam atbildētājai nosakāms sprieduma labprātīgas izpildes termiņš 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 8., 38.panta pirmās daļas 5.punktu, 39.panta pirmās daļas 5.punktu, 42.panta pirmo daļu, 43.panta pirmās daļas 1.punktu, 97., 190., 193., 194., 204.[1], 205.panta pirmās daļas 2.punktu, tiesa

n o s p r i e d a

Prasību apmierināt daļēji.

Piedzīt no SIA "/nosaukums A/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, par labu /pers. F/, personas kods /personas kods/, darba samaksu par laika periodu no 2013.gada 1.jūlija līdz 2013.gada 27.decembrim 1276,10 EUR (viens tūkstotis divi simti septiņdesmit seši *euro* un 10 centi) pēc nodokļu nomaksas, nosakot, ka samaksa veicama /pers. F/ AS "SEB banka" kontā Nr.LV82UNLA0050011369133.

Atzīt SIA "/nosaukums A/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, 2014.gada 14.aprīļa uzteikumu Nr.1 "Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar /pers. F/" par prettiesisku un spēkā neesošu.

Atjaunot /pers. F/, personas kods /personas kods/, darbā SIA "/nosaukums A/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, par projekta vadītāju.

Noraidīt prasību daļā par atlīdzības par morālo kaitējumu 1707,45 EUR (viens tūkstotis septiņi simti septiņi *euro* un 45 centi) piedziņu.

Piedzīt no SIA /nosaukums A/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, valsts labā tiesas izdevumus- valsts nodevu prasības daļā par darba samaksas piedziņu 191,42 EUR (viens simts deviņdesmit viens *euro* un 42 centi) un valsts nodevu prasības daļā par uzteikuma atzīšanu par prettiesisku un spēkā neesošu 71,14 EUR (septiņdesmit viens *euro* un 14 centi), kopā 262,56 EUR (divi simti sešdesmit divi *euro* un 56 centi) nosakot, ka tās samaksa veicama šādā kontā: saņēmējs: Valsts kase NMR 90000050138, konts LV55TREL1060190911200, saņēmēja iestāde: Valsts kase BIC kods TRELLV22, ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 14,95 EUR (četrpadsmit *euro* un 95 centi), nosakot, ka to samaksa veicama šādā kontā: saņēmējs: Tiesu administrācija NMR 90001672316, konts LV51TREL2190458019000, saņēmēja iestāde: Valsts kase BIC kods TRELLV22 un kancelejas nodevu par liecinieces uzaicināšanu 4,27 EUR (četri *euro* un 27 centi), nosakot, ka tās samaksa veicama šādā kontā: saņēmēja iestāde: Valsts kase NMR 90000050138, konts LV39TREL1060190911100, saņēmēja iestāde: Valsts kase BIC kods TRELLV22.

Noteikt, ka spriedums daļā par darba samaksas piedziņu izpildāms nekavējoties.

Noteikt SIA "/nosaukums A/" sprieduma labprātīgas izpildes termiņu 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Maksājuma dokumenti par tiesas izdevumu samaksu iesniedzami Rīgas rajona tiesas kancelejā Siguldā, Šveices ielā 27, sprieduma labprātīgas izpildei noteiktajā termiņā.

Spriedumu var pārsūdzēt Rīgas apgabaltiesā 20 dienu laikā no pilna sprieduma sastādīšanas dienas, apelācijas sūdzību iesniedzot Rīgas rajona tiesā Siguldā, Šveices ielā 27.

Pilns spriedums sastādīts 2015.gada 15.aprīlī

Tiesnese I.Riekstiņa