Lietas arhīva Nr. CA-1712-22/5
ECLI:LV:RAT:2022:0630.C68246022.7.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2022. gada 30. jūnijā

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
tiesnese referente Ligita Gavare
tiesneses Ilze Celmiņa un Inese Strelča
rakstveida procesā izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret /Nosaukums/ par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu sakarā ar /pers. A/ apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2022. gada 5. maija spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] 2022. gada 31. janvārī prasītājs /pers. A/ cēla tiesā prasību pret atbildētāju /Nosaukums/ par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu.

Pamatojoties uz Darba likuma 115. panta piekto daļu, 122. panta pirmo daļu, 124., 125. pantu un 126. panta pirmo daļu, prasītājs lūdz:

- atzīt/Nosaukums/ 2022. gada 6. janvāra rīkojumu Nr. 04.2/4 "Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu" par spēkā neesošu;
- atjaunot /pers. A/ iepriekšējā darbā par iepirkumu speciālistu;
- piedzīt no /Nosaukums/ par labu /pers. A/ vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kas aprēķināma, ņemot vērā mēneša vidējo neto darba algu 688,23 *euro*;
- piedzīt no /Nosaukums/ valsts ienākumos nenomaksātos nodokļus par /pers. A/ aprēķināto vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Prasības pieteikumā norādīti šādi argumenti.

[1.1] Starp pusēm 2019. gada 30. aprīlī noslēgts darba līgums, ar kuru prasītājs pieņemts darbā par saimniecības vadītāju. 2020. gada 30. decembrī starp pusēm noslēgta vienošanās pie darba līguma, ar kuru prasītājs apņēmās veikt iepirkumu speciālista darbu.

[1.2] 2022. gada 6. janvārī atbildētāja vienpusēji ir pieņēmusi rīkojumu "Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu", ar kuru 2022. gada 10. janvārī izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, jo darbinieks nav uzrādījis sadarbspējīgu Covid-19 sertifikātu un nav iesniedzis administrācijai sertifikāta neesamībai objektīvu attaisnojumu.

Rīkojumā noteikts izmaksāt atlaišanas pabalstu viena mēneša darba algas apmērā un kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 18,80 dienām.

Rīkojums pamatots ar Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.^{3} panta ceturto daļu, Darba likuma 115. panta piekto daļu un 149. panta piekto daļu.

[1.3] Rīkojums ir nepamatots un prettiesisks. Atbildētāja nepamatoti atsaucas uz noslēgto darba līgumu, kurā neviens punkts neparedz prasītāja obligātu vakcinēšanos ne pret Covid-19, ne pret kādu citu slimību.

Latvijā nav neviena likuma, kas noteiktu, ka vakcinācija pret Covid-19 būtu obligāta. Visos plašsaziņas medijos un valdības paziņojumos tiek uzsvērts, ka vakcinēšanās pret Covid?19 joprojām ir brīvprātīga. Tādējādi nav neviena likuma, kas aizliegtu strādāt nevakcinētiem cilvēkiem. Atbildētāja uzteikumā ir atsaukusies uz Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.^{3} panta ceturto daļu. Tātad Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likums neaizliedz darbinieka nodarbināšanu un neuzliek darba devējam par pienākumu atlaist darbinieku, bet tikai paredz darba devēja tiesības to darīt. Tāpat atbildētāja nav izskatījusi un nav piedāvājusi prasītājam iespēju tikt nodarbinātam citā darbā, kā to paredz Darba likuma 115. panta piektā daļa.

[2] Atbildētāja sniegusi paskaidrojumus, norādot, ka prasību neatzīst un uzskata to par nepamatotu.

Paskaidrojumos norādīti šādi apsvērumi.

[2.1] Rīkojuma izdošanas brīdī Ministru kabineta 2021. gada 9. oktobra rīkojuma Nr. 720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" 5.3. punktā bija noteikts, ka valsts un pašvaldību institūciju (tai skaitā kapitālsabiedrību) darbinieki un amatpersonas no 2021. gada 15. novembra savus darba pienākumus var veikt tikai tad, ja viņiem ir vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts.

Rīkojuma izdošanas dienā tika pieņemti grozījumi Ministru kabineta 2021. gada 28. septembra noteikumos Nr. 662 "Epidemioloģiskās drošības pasākumi Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai", kas stājās spēkā 2022. gada 8. janvārī, kuru 24. punkta otrajā teikumā bija noteikts, ka valsts un pašvaldības institūcijas (tai skaitā kapitālsabiedrības) darbinieks (amatpersona) darba (amata, dienesta) pienākumus neatkarīgi no to veikšanas vietas var veikt, ja tam ir sertifikāts, kas apliecina pabeigtu primāro vakcināciju vai balstvakcināciju, vai pārslimošanas sertifikāts.

Prasītājs nevarēja uzrādīt šos dokumentus, sākotnēji tika atstādināts no darba pienākumu veikšanas, lai dotu tam iespēju iesniegt nepieciešamo sertifikātu, kas apliecina pabeigtu primāro vakcināciju vai balstvakcināciju, vai pārslimošanas sertifikātu, ja prasītājs būtu inficējies ar Covid-19, izpildot Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.^{3} panta pirmās daļas otrajā teikumā noteikto.

[2.2] Atbilstoši Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma pārejas noteikumu 25. punktam maksimālais dīkstāves laiks skaitāms no dienas, kad darba devējs ir pieņēmis lēmumu par darbinieka (amatpersonas) atstādināšanu vai dīkstāvi.

Triju mēnešu laikā no dīkstāves noteikšanas prasītājs neuzrādīja atbildētājai savu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, kā arī nenorādīja uz attaisnojošu objektīvu iemeslu sertifikāta neiegūšanai. Atbildētājai bija pamats uzskatīt, ka prasītājs neatbilst veicamajam darbam (amatam) un, izpildot valstī spēkā esošo normatīvo aktu prasības, atbildētāja pamatoti izdeva rīkojumu un uzteica ar prasītāju noslēgto darba līgumu. Atbilstoši Darba likuma 102. panta nosacījumiem prasītājs tika rakstveidā informēts par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Atbildētāja uzskata, ka Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likumā noteiktais ir atzīstams par speciālo regulējumu un uz šo gadījumu nav attiecināmi Darba likuma 109. pantā noteiktie darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi un Darba likuma 110. pantā noteiktie ierobežojumi

darba līguma uzteikšanai darbiniekam – arodbiedrības biedram.

[3] Ar Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2022. gada 5. maija spriedumu prasība noraidīta.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[3.1] Ar darba līgumu Nr. 27979, kas noslēgts starp pusēm 2019. gada 30. aprīlī, pierādīts, ka prasītājs pieņemts darbā par saimniecības vadītāju Saimniecības daļā ar normālo darba laiku un darba algu 505 *euro* mēnesī. Saskaņā ar 2020. gada 30. decembra vienošanos Nr. 2 pie darba līguma prasītājs turpina darbu pie atbildētājas kā Iepirkuma speciālists ar darba algu 541 *euro* mēnesī.

Ar 2022. gada 6. janvāra rīkojumu Nr. 04.2/4 ar prasītāju izbeigtas darba tiesiskās attiecības 2022. gada 10. janvārī, izmaksājot prasītājam atlaišanas pabalstu viena mēneša darba algas apmērā un kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu.

[3.2] Prasītājs kopš 2021. gada 11. oktobra ir bijis atstādināts no darba. Pēc kā 2022. gada 6. janvārī atbildētāja ir izdevusi rīkojumu. Rīkojums pamatots ar Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.^{3} panta ceturto daļu, Darba likuma 115. panta piekto daļu un 149. panta piekto daļu.

Rīkojuma izdošanas brīdī spēkā bija Ministru kabineta 2021. gada 9. oktobra rīkojums Nr. 720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu", kā arī bija pieņemti grozījumi Ministru kabineta 2021. gada 28. septembra noteikumos Nr. 662 "Epidemioloģiskās drošības pasākumi Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai".

Ministru kabineta rīkojuma Nr. 720 5.3. punkts noteic, ka valsts un pašvaldību institūciju (tai skaitā kapitālsabiedrību) darbinieki un amatpersonas no 2021. gada 15. novembra savus darba pienākumus var veikt tikai tad, ja viņiem ir vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts. Savukārt Ministru kabineta rīkojuma 5.2. punkts paredz, ja darba devējs ir informējis darbinieku (amatpersonu), ka darba pienākumu veikšanai nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, darbinieka (amatpersonas) pienākums ir uzsākt vakcināciju ne vēlāk kā 10 dienu laikā no minētās informācijas saņemšanas un to pabeigt ne vēlāk kā septiņas dienas pēc vakcīnas lietošanas instrukcijā norādītā īsākā termiņa. Ja darbinieks (amatpersona) vakcināciju nav uzsācis vai pabeidzis noteiktajā termiņā (līdz 2021.gada 15.novembrim), darba devējs darbinieku (amatpersonu) atstādina no darba vai amata pienākumu veikšanas.

Ministru kabineta rīkojuma Nr. 720 5.2. un 5.3. punktā noteiktā prasība par pārslimošanas vai vakcinācijas sertifikāta esamību attiecas uz pilnīgi visiem valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, kā tas noteikts ar Ministru kabineta noteikumu Nr. 662 24. punktā.

[3.3] Atbildētāja ir Latvijas Republikas jūrniecības profesionālās izglītības un zinātnes valsts iestāde, kuras dibinātāja ir Latvijas valsts Ministru kabineta personā un kura kalpo Latvijas tautas interesēm, ir valsts un pašvaldību institūcija normatīvo aktu izpratnē.

Prasītājam kā valsts dibinātas izglītības iestādes darbiniekam ir sasitošs Ministru kabineta rīkojuma Nr.720 5.3. punkts.

[3.4] Tā kā prasītājs nav varējis uzrādīt sadarbspējīgu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, atbildētāja saskaņā ar Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.^{3} panta trešo daļu ir atstādinājusi prasītāju no darba ar 2021. gada 11. oktobri, par ko lietā strīds nepastāv.

Covid-19 infekcijas izplatības un pārvaldības likuma 7.^{3} panta ceturtā daļa nosaka, ja pēc maksimālā atstādināšanas laika vai dīkstāves darbinieka vainas dēļ, kura ilgst vairāk par trim mēnešiem, darbinieks (amatpersona) bez attaisnojoša objektīva iemesla nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, darba devējam ir tiesības nekavējoties izbeigt darba (dienesta) tiesiskās attiecības ar viņu, izmaksājot atlaišanas pabalstu viena mēneša darba algas (mēnešalgas) apmērā, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

Beidzoties maksimālajam atstādināšanas termiņam – trim mēnešiem, prasītājs nav uzrādījis atbildētājai nepieciešamo sertifikātu, kas apliecinātu pabeigtu primāro vakcināciju vai balstvakcināciju vai pārslimošanas sertifikātu, kas dotu tiesības atbildētājai pārtraukt darbinieka atstādināšanu no darba, tāpēc darba devēja izmantoja Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likumā noteiktās tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju.

[3.5] Nepamatota ir prasītāja atsauce uz darba līguma 8.1. punktā noteikto pušu tiesību grozīt līgumu pusēm savstarpēji vienojoties, un tieši, ka atbildētāja varēja pieprasīt prasītājam obligāti vakcinēties tikai savstarpēji vienojoties un izdarot graizījumus darba līgumā, jo tas nav attiecināms uz izveidojušos situāciju. Atbildētājai pienākums pieprasīt, lai visi atbildētājas darbinieki uzrādītu sadarbspējīgu sertifikātu bija noteikts normatīvā aktā kā obligāts, kas izslēdz iespēju savstarpēji vienoties.

Nav pamatota prasītāja atsauce uz Darba likuma 115. panta piekto daļu, jo valsts ir noteikusi izņēmumus attiecība uz pienākumu vakcinēties pret Covid-19 obligātumu, nosakot izņēmumu attiecībā uz valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, kuri nevar tikt nodarbināti, ja viņiem nav sertifikāts, kas apliecina pabeigtu primāro vakcināciju vai balstvakcināciju, vai pārslimošanas sertifikāts.

[3.6] Uz atbildētājas darbiniekiem ir attiecināms valsts noteiktais izņēmums par darbinieku obligātu vakcināciju pret Covid-19 infekciju, tāpēc atbildētājai bija pienākums, nevis tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, jo prasītājs nebija iesniedzis nepieciešamo sertifikātu. Atbildētājai nebija pienākumu izvērtēt iespēju nodarbināt prasītāju citā darbā pie atbildētājas. Atbildētājai nebija iespējas un, kā izglītības iestādei, arī lietas izskatīšanas brīdī, nav iespēja nodarbināt darbiniekus bez nepieciešamā sertifikāta uzrādīšanas.

[3.7] Prasītājs nav norādījis un nav iesniedzis pierādījumus tam, ka viņam būtu kādi objektīvi iemesli sertifikāta neiegūšanai.

[3.8] Atbildētāja, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, nav pārkāpusi darbinieka tiesības un darba tiesisko attiecību uzteikums ir bijis tiesiski pamatots, nav pamata lemt par vidējās izpeļņas par piespiedu darba kavējumu piedziņu.

[4] Par minēto spriedumu prasītājs iesniedzis apelācijas sūdzību, pārsūdzot spriedumu pilnā apjomā.

Apelācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[4.1] Covid-19 infekcijas izplatības un pārvaldības likuma 7.^{3} panta ceturtā daļa neaizliedz darba devējam nodarbināt savu darbinieku, jo paredz tikai tiesības nevis pienākumu, tāpēc arī Rīkojums ir izdots, pretlikumīgi atsaucoties uz Darba likuma 115. panta piekto daļu, jo prasītāja nodarbināšana atbilstoši likumam nav aizliegta.

[4.2] Tiesa nav vērtējusi, ka atbildētāja nav piedāvājusi prasītājam iespēju tikt nodarbinātam citā darbā, kā to paredz Darba likuma 115. panta piektā daļa.

[4.3] Rīkojums par prasītāja atlaišanu no darba neatbilst Latvijas Republikas Satversmei, pārējiem Latvijas Republikas likumiem un starptautiskajām tiesību normām.

Absolūtas pamattiesības ir cilvēku vienlīdzības un diskriminācijas aizlieguma princips, kas ir noteikts Satversmes 91. pantā. Cilvēku dalīšana tiek veikta bez jebkāda pamata, jo kā jau tika aplūkots statistikas datos, tad pilnībā vakcinēti cilvēki tāpat pārnēsā vīrusu un tāpat slimo (pat vēl vairāk) kā nevakcinēti cilvēki. Tādējādi šī atšķirīgā attieksme nav attaisnojama un nav pamatota.

Satversmes 94. pants paredz ikviena tiesības uz personas neaizskaramību. Šīs pamattiesības nosaka arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 3. pants, kura otrā daļa nosaka, ka medicīnas un bioloģijas jomā jo īpaši jāievēro attiecīgās personas apzināta un brīva piekrišana saskaņā ar tiesību aktos noteiktām procedūrām.

[5] Pamatojoties uz Covid-19 infekcijas un izplatības pārvaldības likuma 10. pantu, 2022. gada 17. jūnijā lietas dalībniekiem nosūtīti tiesas paziņojumi par civillietas izskatīšanu rakstveida procesā 2022. gada 30. jūnijā.

Motīvu daļa

[6] Pārbaudījusi lietas materiālus un apelācijas sūdzības argumentus, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasība noraidāma.

[7] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426. panta pirmo daļu apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību un pretapelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajās sūdzībās. Atbilstoši Civilprocesa likuma 430. panta trešajai daļai fakti, kas konstatēti pirmās instances tiesā, apelācijas instances tiesā nav jāpārbauda, ja tie nav apstrīdēti apelācijas sūdzībā.

Civilprocesa likuma 432. panta piektā daļa nosaka, ja 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.

[8] Ar 2019. gada 30. aprīli darba līgumu Nr. 27979 (*lietas 10.-11. lapa*) pierādīts, ka prasītājs sastāvēja darba tiesiskajās attiecībā ar atbildētāju. Saskaņā ar darba līgumā noteikto prasītājs bija nodarbināts par saimniecības vadītāju Saimniecības daļā ar normālo darba laiku un darba algu 505 *euro* mēnesī.

Lietā nepastāv strīds par to, ka puses 2020. gada 30. decembrī noslēdza vienošanos Nr. 2 (*lietas 12.-14. lapa*) pie darba līguma, ar kuru prasītājs turpina darbu pie atbildētājas kā Iepirkuma speciālists ar darba algu 541 *euro* mēnesī.

Savukārt ar 2022. gada 6. janvāra rīkojumu Nr. 04.2/4 (*lietas 9. lapa*) ar prasītāju izbeigtas darba tiesiskās attiecības 2022. gada 10. janvārī, izmaksājot prasītājam atlaišanas pabalstu viena mēneša darba algas apmērā un kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu.

Nav strīda par to, ka prasītājs, kopš 2021. gada 11. oktobra ir bijis atstādināts no darba. Pēc kā 2022. gada 6. janvārī atbildētāja ir izdevusi rīkojumu, kas pamatots ar Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.^{3} panta ceturto daļu, Darba likuma 115. panta piekto daļu un 149. panta piekto daļu.

[9] Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka 2022. gada 6. janvāra rīkojums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir tiesisks un pamatots, nav pamats atzīt to par spēkā neesošu.

Atbildētāja, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, pildījusi Ministru kabineta noteikumus Nr. 662 un ievērojusi Ministru kabineta rīkojuma Nr. 720 noteiktās prasības, kas bija spēkā līdz 2022. gada 28. februārim.

[9.1] Ministru kabineta rīkojuma Nr. 720 1. punkts (spēkā no izdošanas brīža 2021. gada 9. oktobra līdz 2022. gada 1. martam) noteica, ka laika posmā no 2021. gada 11. oktobra līdz 2022. gada 11. janvārim visā valsts teritorijā ir izsludināta ārkārtējā situācija.

Ministru kabineta rīkojuma Nr. 720 5.3. apakšpunktā, redakcijā, kas bija spēkā līdz 2022. gada 14. februārim, bija noteikts, ka ārkārtas situācijas laikā valsts un pašvaldību institūciju (tai skaitā kapitālsabiedrību) darbinieki un amatpersonas no 2021. gada 15. novembra savus darba pienākumus var veikt tikai tad, ja viņiem ir vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts.

Saskaņā ar Ministru kabineta noteikumu Nr. 662 2.21. apakšpunktu vakcinācijas sertifikāts personai tiek izsniegts, ja persona ir pilnībā vakcinējusies, proti, ja personai, kurai atbilstoši Eiropas Zāļu aģentūras vai līdzvērtīgu regulatoru reģistrētai vai Pasaules Veselības organizācijas atzītai vakcīnas lietošanas instrukcijai ir ievadīts pilnam vakcinācijas kursam ar konkrēto vakcīnu atbilstošs vakcīnu devu skaits un kurai ir pagājušas 14 dienas pēc pilna vakcinācijas kursa pabeigšanas, kā arī persona, kurai ar RNS testu ir apstiprināta inficēšanās ar SARS CoV-2 un ir ievadīta Eiropas Zāļu aģentūras vai līdzvērtīga regulatora reģistrēta vai Pasaules Veselības organizācijas atzīta viena vakcīnas deva un kurai no tās ievades ir pagājušas 14 dienas, vai persona, kurai ievadītas šajā punktā minēto vakcīnu jauktas devas atbilstoši Zāļu valsts aģentūras tīmekļvietnē publicētajai Covid-19 vakcinācijas rokasgrāmatai un kurai kopš vakcinācijas kursa pabeigšanas ir pagājušas 14 dienas (Ministru kabineta noteikumu Nr. 662 2.16. apakšpunkts). Savukārt pārslimošanas sertifikātu var iegūt persona, kurai ir apstiprināta Covid-19 diagnoze, veicot RNS testu, un kurai kopš parauga ņemšanas datuma pirmā pozitīvā testa vienas saslimšanas epizodes ietvaros, nosakot SARSCoV- 2 vīrusa RNS, ir pagājušas 11 dienas, bet ne vairāk kā 180 dienas (Ministru kabineta noteikumu Nr. 662 2.17. apakšpunkts).

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka minētā norma noteica pienākumu valsts un pašvaldību institūciju (tai skaitā izglītības iestāžu) darbiniekiem un amatpersonām līdz 2021. gada 15. novembrim vakcinēties un iegūt vakcinācijas sertifikātu, ja vien Ministru kabineta rīkojuma Nr. 720 spēkā stāšanās brīdī tām jau nav iegūts derīgs vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts. Turklāt tā paredz valsts un pašvaldību institūcijas (tai skaitā izglītības iestāžu) darbiniekam vai amatpersonai no 2021. gada 15. novembra aizliegumu veikt darba pienākumus, ja līdz minētajam datumam attiecīgais sertifikāts nav iegūts.

[9.2] Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.^{3} panta ceturtā daļa paredz, ja pēc maksimālā atstādināšanas laika vai dīkstāves darbinieka vainas dēļ, kura ilgst vairāk par trim mēnešiem, darbinieks (amatpersona) bez attaisnojoša objektīva iemesla nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, darba devējam ir tiesības nekavējoties izbeigt darba (dienesta) tiesiskās attiecības ar viņu, izmaksājot atlaišanas pabalstu viena mēneša darba algas (mēnešalgas) apmērā, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, — viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

2021. gada 4. novembra likuma "Grozījumi Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likumā" anotācijā, attiecībā par likuma 7.^{3} panta ceturto daļu, norādīts, "ja darbinieks (amatpersona) atstādināšanas laikā vai dīkstāves darbinieka vainas dēļ, kas ilgst vairāk par trīs mēnešiem, bez attaisnojoša objektīva iemesla nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, tas ir pietiekams pamats uzskatīt, ka šī persona neatbilst ieņemamam amatam vai veicamajam darbam, un darba devējam ir tiesības nekavējoties ar viņu izbeigt darba (dienesta) tiesiskās attiecības (sk. *tiesību akta projekta "Grozījumi Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likumā" sākotnējās ietekmes (ex-ante) novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams:*https://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/%200/101DF12AFC8B94CCC2258779004184 11?OpenDocument#B).

Minētās tiesības darba devējs var izmantot, ja persona nav ieguvusi vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu bez attaisnojoša objektīva iemesla. Gadījumos, ja personai šādi objektīvi attaisnojoši iemesli ir (piemēram, ārstu konsīlija lēmums, ko paredz Ministru kabineta noteikumi Nr. 662), darba devējam nav tiesību izbeigt darba vai dienesta attiecības, un situācija risināma atbilstoši normatīvajiem aktiem, kas regulē darba vai dienesta attiecības, un nosaka epidemioloģiskās drošības prasības. Par objektīvu attaisnojošu iemeslu var būt arī citas iepriekš neparedzamas situācijas, kādēļ persona nevarēja uzsākt vai pabeigt vakcināciju (piemēram, atrašanās ārvalstīs, fiziska trauma un citi neparedzami attaisnojoši apstākļi). Pēc šādu apstākļu izbeigšanās darba ņēmēja vai amatpersonas pienākums ir nekavējoties rīkoties, lai iegūtu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu. Ja tas netiek darīts, iestājas šajā likumprojekta normā paredzētais tiesiskais pamats izbeigt darba vai dienesta tiesiskās attiecības. Norma paredz, ka personai pēc darba vai dienesta attiecību izbeigšanas tiek izmaksāts atlaišanas pabalsts vienas mēnešalgas apmērā. Norma vērsta uz šādu personu interešu aizsardzību, kas vienlaikus nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem un amatpersonām, jo šādas personas atradīsies vienādos un salīdzināmos apstākļos. Atlaišanas pabalsta apmērs noteikts, ievērojot darba devēja intereses un neradot tam pārāk lielu slogu. Normas mērķis ir arī novērst darbinieku (amatpersonu) ļaunprātīgu rīcību, neveicot vakcināciju, lai saņemtu atlaišanas pabalstu. (sk. *tiesību akta projekta "Grozījumi Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likumā" sākotnējās ietekmes (ex-ante) novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams:*https://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/%200/101DF12AFC8B94CCC2258779004184 11?OpenDocument#B).

[9.3] Prasītāja argumenti, ka atbildētāja nebija tiesīgs pieprasīt vakcinēšanos, jo darba līgums to neparedz, nav attiecināms uz izveidojušos situāciju. Pienākums pieprasīt, lai prasītāja uzrādītu sadarbspējīgu sertifikātu atbildētājai, bija noteikts normatīvajā aktā – Covid-19 izplatības pārvaldības likumā

un šī pienākuma izpilde darba devējam bija obligāta.

[9.4] Kā norādīts Ministru kabineta rīkojuma Nr. 720 preambulā, tas izdots, pamatojoties uz Civilās aizsardzības un katastrofas pārvaldīšanas likuma 4. panta pirmās daļas 1. punkta "e" apakšpunktu, likuma "Par ārkārtējo situāciju un izņēmuma stāvokli" 4. pantu, 5. panta pirmo daļu un 6. panta pirmās daļas 1. punktu un otro daļu, 7. panta 1. punktu un 8. pantu, Epidemioloģiskās drošības likuma 3. panta otro daļu.

Likuma "Par ārkārtējo situāciju un izņēmuma stāvokli" 4. panta pirmajā daļā ir skaidrots, ka ārkārtējā situācija ir īpašs tiesiskais režīms, kura laikā Ministru kabinetam ir tiesības likumā noteiktajā kārtībā un apjomā ierobežot valsts pārvaldes un pašvaldību institūciju, fizisko un juridisko personu tiesības un brīvības, kā arī uzlikt tām papildu pienākumus. Minētā likuma 8. panta otrajā daļā ir noteikts, ka, izsludinot ārkārtējo situāciju, Ministru kabinetam papildus šā panta pirmajā daļā minētajām tiesībām ir tiesības noteikt konkrētajā ārkārtējā situācijā nepieciešamus pasākumus, kas valsts apdraudējuma un tā seku novēršanai vai pārvarēšanai paredzēti likumos, kā arī valsts pārvaldes un pašvaldību institūciju kompetenci valsts apdraudējuma novēršanā vai pārvarēšanā.

Epidemioloģiskās drošības likuma 3. panta otrā daļa paredz, ka Ministru kabinets nosaka epidemioloģiskās drošības pasākumus atsevišķu infekcijas slimību izplatības ierobežošanai. Savukārt saskaņā ar Epidemioloģiskās drošības likuma 3. panta pirmās daļas 3. punktu epidemioloģiskās drošības pasākumi aptver arī iedzīvotāju vakcināciju. Saskaņā ar Epidemioloģiskās drošības likuma 30. panta pirmo daļu Ministru kabinets ir pilnvarots noteikt infekcijas slimības, pret kurām iedzīvotāji ir obligāti vakcinējami, kā arī šīs vakcinācijas kārtību un vakcinējamo personu loku, bet pandēmijas vai pandēmijas draudu gadījumā Epidemioloģiskās drošības likuma 30. panta trešajā daļā ir paredzētas Ministru kabineta tiesības noteikt papildu vakcināciju.

[9.5] Prasītājs nav norādījis uz kādiem īpašiem apstākļiem, kuru rezultātā varētu tikt apdraudēta tieši viņa veselība. Atbilstoši Ministru kabineta noteikumu Nr. 662 219. punktā noteiktajam, ja personai ir objektīvs ar veselību saistīts iemesls atlikt vakcināciju pret Covid-19 uz noteiktu laiku, klīniskās universitātes slimnīcas speciālists var sniegt atzinumu par nepieciešamību atlikt personas vakcināciju pret Covid-19, norādot termiņu vakcinācijas atlikšanai. Ja nepieciešams, var sasaukt klīniskās universitātes slimnīcas speciālistu konsīliju, lai sniegtu atzinumu par vakcinācijas atlikšanu un vakcinācijas atlikšanas termiņu. Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka likumdevējs noteicis mehānismu, lai noskaidrotu, vai konkrētā gadījumā personai ir objektīvs ar veselību saistīts iemesls atlikt vakcināciju.

[9.6] Satversmes 93. pantā noteikts, ka ikviena tiesības uz dzīvību aizsargā likums.

Lietā nav iesniegti tādi pierādījumi, ka prasītāja brīvi izvēlētā atteikšanās no vakcinācijas varētu ietekmēt viņa dzīvību. Ievērojot to, ka pats prasītājs ir atteicies no vakcinācijas, tad viņam nav tiesību šī Satversmes panta ietvarā atsaukties, ka citas personas varētu ietekmēt viņa dzīvību.

[9.7] Kritiski vērtējams prasītāja arguments, ka tiesību normas neparedz obligātu vakcināciju.

[9.7.1] Prasības darbiniekiem par vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta nepieciešamību bija ir paredzētas Ministru kabineta rīkojuma Nr. 720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" 5.3. punktā un Noteikumos Nr. 662.

[9.7.2] Administratīvajā procesā jau vairakkārt noraidīti privātpersonu lūgumi par Rīkojuma Nr. 720 5.3. apakšpunkta darbības apturēšanu. Atzīts, ka minētais rīkojums ir pieņemts, lai nodrošinātu leģitīmu mērķu sasniegšanu visas sabiedrības interesēs. Proti, Rīkojuma mērķis ir, pirmkārt, apturēt straujo Covid-19 infekcijas izplatību, otrkārt, novērst veselības nozares pārslodzi, treškārt, mazināt novēršamo mirstību, ceturtkārt, nodrošināt svarīgu valsts funkciju un pakalpojumu nepārtrauktību. Citiem vārdiem, Rīkojuma leģitīmais mērķis ir sabiedrības veselības un drošības, kā arī valsts normālas funkcionēšanas nodrošināšana. Valsts pienākums ir aizsargāt Satversmē nostiprinātās pamattiesības. Pandēmijas kontekstā tās ir tiesības uz dzīvību (Satversmes 93. pants) un veselības aizsardzību (Satversmes 111. pants). Vakcinēšanās atzīstama par efektīvāko un atbilstošāko līdzekli Ministru kabineta definēto mērķu sasniegšanai. Prasība pēc vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta kā priekšnoteikuma darba pienākumu veikšanai Rīkojuma izdošanas brīdī bija piemērots un atbilstošs līdzeklis Rīkojumā noteikto leģitīmo mērķu sasniegšanai, un tas ir samērīgs.

Vakcinēšanās vai pārslimošanas sertifikāta esība kā priekšnoteikums nodarbinātībai ir arī Satversmes 106. panta pirmajā teikumā garantēto pamattiesību ierobežojums. Tiesas atzina, ka šim ierobežojumam ir leģitīms mērķis – neatliekama sociāla vajadzība aizsargāt citu cilvēku tiesības – sabiedrības epidemioloģiskās drošības aizsardzība, kas saistās ar infekcijas izplatības ierobežošanu, vienlaikus sabiedrības interesēs nodrošinot svarīgu valsts funkciju un pakalpojumu nepārtrauktību.

Šis mērķis atbilst gan Satversmes 116. pantā, gan Ovjedo konvencijas 26. pantā ietvertajiem mērķiem, kuru sasniegšanai pamattiesības var tikt ierobežotas (sk. piemēram, *Administratīvās apgabaltiesas 2022. gada 13. janvāra lēmums lietā Nr. A420265721, Administratīvās apgabaltiesas 2022. gada 13. janvāra lēmumu lietā Nr. A420265621, Administratīvās apgabaltiesas 2022. gada 24. janvāra lēmumu lietā A420247221*).

Turklāt saskaņā ar Satversmes 116. pantu, Satversmes 96. pantā un 106. pantā noteiktās tiesības var ierobežot likumā paredzētajos gadījumos, lai aizsargātu citu cilvēku tiesības, demokrātisko valsts iekārtu, sabiedrības drošību, labklājību un tikumību (sk. *Satversmes tiesas 2020. gada 12. februāra sprieduma lietā Nr. 2019-05-01 18. punktu*).

[9.7.3] Arī Eiropas Cilvēktiesību tiesa 2021. gada 8. aprīļa spriedumā apvienotajā lietā Nr. 47621/13 "*Vavrička un citi pret Čehiju*" 284. punktā ir atzinusi, ka vakcinācijas pienākums ir nacionālo iestāžu atbilde uz neatliekamu sociālo vajadzību aizsargāt personu un sabiedrības veselību pret attiecīgajām slimībām.

[9.8] Kritiski vērtējama arī prasītāja atsaukšanās uz Satversmes 91. un 94. pantu, jo pats prasītājs varēja izvēlēties savām spējām atbilstošu nodarbošanos, tikai tādā vidē, kurā nebija obligāts noteikums darba ienākumu pildīšanai uzrādīt vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu.

[9.9] Ievērojot minēto, prasība par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu kā nepamatota ir noraidāma, un tāpēc noraidāmi šim prasījumam pakārtotie prasījumi par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas darba piespiedu kavējuma piedziņu.

[10] Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 42. pantu un to, ka prasītājs no tiesas izdevumu samaksas kā darbinieks atbrīvots uz likuma pamata, tiesas izdevumus šajā civillietā uzņemas valsts.

[11] Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa devusi pareizu juridisku novērtējumu pierādījumiem, piemērojusi pareizās materiālās tiesību normas, noraidot prasību.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 432., 433., 434. panta, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda

noraidīt /pers. A/ prasību pret /Nosaukums/ par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā Senāta Civillietu departamentam 30 (trīsdesmit) dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas, kasācijas sūdzību iesniedzot Rīgas apgabaltiesā un iemaksājot drošības naudu 300 *euro* Latvijas Republikas Augstākās tiesas, reģistrācijas

Nr.90000068892, Valsts kases kontā Nr.LV83 TREL 8280 0100 0000 0.

Tiesnese	L.Gavare
Tiesnese	I.Celmiņa
Tiesnese	I.Strelča