Lieta Nr.C68470518
Lietvedības Nr.CA-0724/6, 2020.g.
ECLI:LV:RAT:2020:0609.C68470518.6.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā, 2020.gada 9.jūnijā

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētāja Dz.Zvaigznekalna- Žagare,
tiesnesis J.Freimanis,
tiesnese I.Ramane,

rakstveida procesā Rīgā, Brīvības bulv.34 izskatīja civillietu /pers. D/ prasībā pret Omniva SIA par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darbinieka atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma un morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu, Omniva SIA pretprasībā pret /pers. D/ par darba devējam nodarīto zaudējumu piedziņu, sakarā ar /pers. D/ un Omniva SIA apelācijas sūdzībām par Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2019.gada 11.oktobra spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] 2018.gada 26.oktobrī /pers.D/ Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesā cēla prasību pret Omniva SIA par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darbinieka atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma un morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu, kurā, pamatojoties uz Civillikuma 1635.pantu, Darba likuma 75., 122., 124.pantu, 126.panta pirmo daļu, lūdza atzīt par spēkā neesošu Omniva SIA valdes locekles /pers. G/ 2018.gada 27.septembra valdes lēmumu Nr.VL2018/05; atjaunot prasītāju darbā Omniva SIA iepriekšējā amatā, saglabājot noteikto darba algu; piedzīt no atbildētājas prasītāja labā vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 11.septembrim 21 939,94 *euro*; piedzīt no atbildētājas morālo kaitējumu 3 000 *euro* un tiesāšanās izdevumus.

[1.1] Prasības pieteikumā norādīts, ka 2013.gada 20.maijā starp pusēm noslēgts darba līgums Nr.020, ar kuru prasītājs pieņemts darbā par kurjeru. 2018.gada 1.jūnijā, parakstot līguma pielikumu Nr.20, prasītājs pieņemts darbā par kurjeru kvalitātes vadītāju.

2018.gada 27.septembrī atbildētājas loģistikas vadītājs /pers. H/ informēja prasītāju, ka sagatavotas trīs vienošanās starp pusēm: pārtraukt darbu ar 2018.gada 27.septembri; pārtraukt darbu pēc mēneša; turpināt darbu zemākā amatā – par loģistikas speciālistu, aicinot vienu no tām parakstīt. Tā kā prasītājs atteicies, viņam izsniegti 5 paskaidrojumu pieprasījumi, datēti ar 2018.gada 27.septembri no plkst. 08.20 līdz 9.15, ar nodošanas termiņu līdz plkst.10.00, un aizliegts pamest telpu, kamēr netiks parakstīti dokumenti. Prasītājs juties slikti un atteicies rakstīt paskaidrojumu, bet morālais terors no /pers. H/ puses turpinājies, telpā sasaukta komisija no Omniva SIA darbiniekiem, lai sastādītu aktu, ka prasītājs atsakās rakstīt paskaidrojumus. Pēc tam /pers. H/ nolasījis 2018.gada 27.septembra valdes lēmumu, izsniedzot prasītājam tā fotogrāfiju, ka prasītājs atbrīvots no darba pienākumu veikšanas pēc Darba likuma 101.panta 1., 2. un 3.punkta ar 2018.gada 27.septembri. Lēmuma oriģinālu prasītājs saņēma pa pastu 2018.gada 1.oktobrī.

[1.2] Prasītājs uzskata, ka no darba atbrīvots prettiesiski un viņam radīti emocionāli pārdzīvojumi un morālas ciešanas. Darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots, jo lēmumā norādīts, ka prasītājs no darba atbrīvots par darba pienākumu nepildīšanu, vadoties no Darba likuma 101.panta 1., 2. un 3.punkta, kā arī zaudē uzticību darba pienākumu veikšanai. Ir pārkāpta darba līguma uzteikšanas kārtība, tāpēc uzteikums atzīstams par spēkā neesošu.

Lai piemērotu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, atbildētājai jākonstatē konkrēta normatīvā akta pārkāpums, ko veicis prasītājs, un tas, ka šāda prettiesiska rīcība ir pamats darba devēja uzticības zaudēšanai. Prasītājs nav pārkāpis normatīvos aktus un darba pienākumus veicis ar nepieciešamo rūpību, pildot darba līgumu. Prasītājs nav saņēmis rakstveida paziņojumus par konstatēto prettiesisko rīcību un to pamatojošus dokumentus.

Valdes lēmumā kā darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats minēts arī Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkts, kas pieļauj izbeigt darba tiesiskās attiecības, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, rīkojies pretēji labiem tikumiem un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu. Prasītājs nav saņēmis rakstveida paziņojumus par pārkāpumiem, kas būtu uzteikuma pamatā vai tos pamatojošus dokumentus, kuros būtu konstatēti būtiski darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārkāpumi. Uzteikumā nepietiek formāli uzskaitīt Darba likuma 101.panta pirmajā daļā norādītos punktus, bet jānorāda konkrēti faktiskie apstākļi, jo 102.pantā paredzēts darba devēja pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, taču prasītājs šādus paziņojumus nav saņēmis.

[1.3] Prasītājs apšauba uzteikuma juridisko spēku saskaņā ar Dokumentu juridiskā spēka likuma 8.panta pirmo daļu un Ministru kabineta 2018.gada 4.septembra noteikumiem Nr.558 "Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība". Valdes lēmumu parakstījusi valdes locekle /pers. G/. 2018.gada 2.oktobrī prasītājs saņēmis darba līguma un pielikumu kopijas, kuras apliecinājusi Omniva SIA valdes locekle /pers. G/, personu uzvārds atšķiras, prasītājam ir informācija, ka 2018.gada 27.septembrī valdes locekle atradās komandējumā ārpus Latvijas.

[1.4] Atbildētāja pārkāpa darba līguma uzteikšanas kārtību: no darbinieka nav pieprasīts rakstveida paskaidrojums, pārkāpjot Darba likuma 101.panta otro daļu; nav noskaidrots, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, pārkāpjot 101.panta sesto daļu; nav paziņots par konkrētiem pārkāpumiem un apstākļiem, kuri ir darba līguma uzteikuma pamatā, pārkāpjot 102.pantu.

Saskaņā ar Darba likuma 124.panta pirmo un otro daļu uzteikums atzīstams par spēkā neesošu un prasītājs atjaunojams iepriekšējā darbā, bet atbilstoši 126.panta pirmajai daļai viņam izmaksājama vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku, kas bija 1 930,20 *euro* mēnesī pirms nodokļu nomaksas. Prasības summa par darba piespiedu kavējumu no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 11.septembrim aprēķināta 21 939,94 *euro*.

[1.5] 2018.gada 27.septembrī atbildētājas psiholoģiskais spiediens radīja prasītājam stresu un emocionālo pārdzīvojumu, no viņa prettiesiski pieprasīta sagatavoto vienošanos parakstīšana un nekavējoši paskaidrojumi, radot spriedzes pilnus nelabvēlīgus apstākļus, kas vērtējams kā nelabvēlīgu

seku radīšanas aizlieguma pārkāpums. Kad psiholoģiskās ietekmēšanas līdzekļi darba tiesisko attiecību izbeigšanas mērķi nesasniedza, atbildētāja izmantoja formālu iemeslu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, kas traktējama kā patvaļa no darba devēja puses, kas darbiniekam radījusi tiesību aizskārumu morālo ciešanu veidā. Darbs ir nozīmīga cilvēka dzīves sastāvdaļa, no kā atkarīga indivīda labklājība, darba zaudējums sagādā morālas ciešanas, rada stresu, personiskus pārdzīvojumus.

Morālo ciešanu esamība pamatota ar to, ka atbildētāja pieprasīja 5 paskaidrojumus neilgā laikā, neatļaujot atstāt telpu un neņemot vērā prasītāja slikto pašsajūtu. Psiholoģiskais terors darba vietā ir veselībai un psihei kaitīgs darba apstāklis. Apstāklis, ka prasītājs pāris stundu laikā tika atbrīvots no darba, nepaskaidrojot atlaišanas iemeslus, radīja viņa psihē negatīvas izmaiņas.

2018.gada 27.septembrī sapulču telpā pieaicināti darbinieki, lai sastādītu aktu, kas radījis psiholoģisko spriedzi un pazemojuma sajūtu, jo morālais aizskārums bija publisks. Prasītājs pie atbildētājas strādā vairāk kā 5 gadus, paaugstināts amatā, darba tiesiskās attiecības bija stabilas, balstītas uz savstarpējo uzticību un cieņu, tāpēc morālo kaitējumu novērtējis 3 000 *euro*.

[2] 2018.gada 10.decembrī tiesā saņemts Omniva SIA rakstveida paskaidrojums, kurā atbildētāja prasību neatzīst, norādot šādus apsvērumus.

[2.1] Darba likumā noteiktā uzteikuma izsniegšanas kārtība ir ievērota, pirms uzteikuma izsniegšanas 2018.gada 27.septembrī prasītājam paskaidrojumi, bet viņš neizmantoja tiesības tos sniegt. Pirms paskaidrojumu pieprasījuma, lai ātri un efektīvi izbeigtu pušu darba tiesiskās attiecības, prasītājam piedāvāti vairāki risinājumi, t.sk., vienošanās par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu. Tā kā prasītājs atteicās vienoties, atbildētāja uzsāka vienpusēju darba līguma izbeigšanas procedūru.

Prasītājam bija laiks atbildēt uz paskaidrojumu pieprasījumiem, jautājumi bija vienkārši, par konkrētiem neizpildītiem darba uzdevumiem, kam nav nepieciešams analizēt dokumentus vai apstrādāt lielu informācijas apjomu. Prasītājs zināja par atbildētājas pretenzijām, 2018.gada 29.augustā vadītājs /pers. H/ tikās ar prasītāju un pārrunāja viņa sniegumu, brīdinot par darba attiecību izbeigšanu, ja sniegums neuzlabosies. Paskaidrojumu pieprasījumos minētie pārkāpumi bija ilgstoši un prasītājam zināmi, to skaidrošana nebija laikietilpīga, tāpēc atbildētāja nav pārkāpusi Darba likumā noteikto procedūru attiecībā uz paskaidrojumu pieprasījumu.

Prasītāja pārkāpumi norādīti visos 5 paskaidrojumu pieprasījumos, kas viņam izsniegti 2018.gada 27.septembrī, bet darbinieka atteikums sniegt paskaidrojumus, apliecināt dokumentu saņemšanu, pārrunāt situāciju liecina par nevēlēšanos rast pusēm pieņemamu risinājumu.

[2.2] Nav pamatoti iebildumi par uzteikuma spēkā esamību. Tajā minēts konkrēts datums, ar kuru darba attiecības tiek izbeigtas, kas atbilst Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā paredzētā uzteikuma pamatam un 103.panta pirmās daļas 1.punktā noteiktajam uzteikuma termiņam; uzteikumā ir atsauce uz Darba likuma 101.panta 1., 2., 3.punktu; atsauce uz prasītāja paskaidrojumiem (kuri netika saņemti); minēts uzteikuma iemesls – "/pers. D/ zaudē uzticību".

No minētā un lietas apstākļiem kopumā (paskaidrojumu pieprasījumiem, sarunām ar prasītāju) var secināt, ka darba attiecības ar prasītāju ir izbeigtas, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu – "darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību".

[2.3] Ja darbinieks uzteikuma izsniegšanas dienā nav bijis arodbiedrības biedrs, apstāklis, ka darba devējs nav noskaidrojis šo faktu, nav pamats uzteikumu atzīt par spēkā neesošu.

[2.4] Prasītājs norādītais par nesakritību valdes locekles /pers. G/ uzvārdā un lēmuma pieņemšanas adresē, jo viņa atradusies komandējumā, nevis /adrese/, kas norādīta lēmumā, ir formāli dokumenta trūkumi, kas neietekmē to spēkā esamību, ko atzinis arī Augstākās tiesas Senāts 2007.gada 17.decembra spriedumā Nr.SKA-365/2007. Lēmumā norādītā /pers. G/ un dokumentu kopijās norādītā /pers. G/ ir viena un tā pati persona, kuras uzvārda maiņa notikusi neilgi pirms uzteikuma sagatavošanas un uzteikuma izsniegšanas dienā uzvārda maiņa vēl nebija reģistrēta Uzņēmumu reģistrā. Parakstot dokumentus, valdes locekle lietoja prasītājam zināmo uzvārdu, kas neietekmē uzteikuma juridisko spēku, jo nepilna uzvārda norādīšana dokumentā nevar maldināt attiecībā uz personas identitāti un tiesībām parakstīt šāda veida dokumentus. Dokumenta sastādīšanas vietai ir sekundāra nozīme, prasītājs nav pierādījis, ka 2018.gada 27.septembrī valdes locekle atradusies ārpus Latvijas.

[2.5] Neatzīst prasību par morālā kaitējuma kompensāciju, jo nepatiess ir prasītāja apgalvotais, ka uzteikuma laikā atbildētāja viņu terorizējusi un ņirgājusies. Atbildētāja realizēja savas Darba likumā paredzētās tiesības pieprasīt paskaidrojumus no darbinieka un izsniegt uzteikumu, apstākļi, kādos tas tika darīts, vērtējami, ņemot vērā abu pušu uzvedību. Tā kā darba līguma izbeigšana ar prasītāju bija ilgi apsvērta un viņš par to brīdināts, šo procesu atbildētāja nevēlējās atlikt un organizēja tikšanos. Prasītājs nebija vērsts uz sadarbību vai kompromisu, tāpēc tikšanās noritēja saspīlēti. Atbildētājas pārstāvja uzvedība bija samērīga ar tikšanās mērķi un prasītāja rīcību, viņš neveica darbības, kas varētu aizskart prasītāja cieņu vai nodarītu tam kaitējumu, tāpēc prasītājam nav pamata prasītā morālā kaitējuma kompensāciju.

[3] 2018.gada 27.decembrī Omniva SIA cēla pretprasību pret /pers. D/, kurā, pamatojoties uz Darba likuma 86.pantu, Civillikuma 1779.pantu, lūdza piedzīt no prasītāja zaudējumus 10 231,75 *euro* un likumiskos procentus 6 % no minētās summas līdz sprieduma spēkā stāšanās brīdim, kā arī piedzīt no prasītāja atbildētājas labā tiesāšanās izdevumus: valsts nodevu 619,77 *euro*, ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 3,20 *euro,* ar juridiskās palīdzības sniegšanu saistītos izdevumus. Pretprasība pamatota ar šādiem apsvērumiem.

[3.1] Prasītājs strādāja pie atbildētājas no 2013.gada 20.maija, no 2017.gada 1.septembra bija atbildētājas loģistikas vadītāja vietnieka amatā, bet ar 2018.gada 1.jūniju – kurjeru kvalitātes vadītāja amatā. Kā loģistikas vadītāja vietniekam un kurjeru kvalitātes vadītājam prasītājam bija jāuzskaita viņam pakļauto kurjeru darba laiks un jāievada attiecīgā informācija atbildētājas izmantotajā programmā *Horizon*.

Prasītājs nepareizi uzskaitījis sev pakļauto darbinieku darba laiku no 2018.gada 1.marta līdz 2018.gada 27.septembrim, faktiskais pārkāpuma periods bijis līdz pat gadam. Pretprasībā norādītais periods izvēlēts, jo par to ir iespējams uzrādīt precīzus datus no *Horizon* sistēmas.

Prasītājs bija atbildīgs par precīzu viņam pakļauto darbinieku (kurjeru) darba laika uzskaiti. Viņam bija pieejami precīzi sistēmas, kuras pamatā ir kurjeru automašīnās uzstādīto GPS ierīču un atbildētājas pakomātu, kurus apkalpo kurjeri, veicot attiecīgo braucienu, dati. Prasītājs pats bija strādājis par kurjeru un tādēļ pārzināja darba specifiku un darba laiku, nevarēja neapzināti vai kļūdas dēļ sistemātiski, vismaz 5 mēnešus pēc kārtas, fiksēt nepareizu kurjeru darba laiku. Starpība starp prasītāja uzskaitīto un kurjeru patiesībā nostrādāto darba laiku ir ļoti būtiska – aptuveni 50 %. Prasītājs darba laikam klāt pierēķinājis: aptuveni pusotru stundu darba dienā, kas ir laiks, kas nepieciešams iekraušanas un izraukšanas darbiem, un brauciena laiks no termināla /adrese/ līdz pirmajam apkalpojamam pakomātam, un no pēdējā apkalpotā pakomāta atpakaļ līdz terminālim; aptuveni stunda katrā darba dienā – laiks no 20.00, kas ir kurjeru darba laika sākums, līdz brīdim, kad kurjers ir uzsācis pirmo sistēmā fiksēto braucienu (aptuveni 21.00). Šajā stundā kurjers veic darbības, lai sagatavotos darbam. Ievērojot starpību starp kurjeru faktiski nostrādāto laiku un prasītāja uzskaitē fiksēto darba laiku, atbildētājas zaudējumi aprēķināti 10 231,75 *euro*, kas ir kurjeriem izmaksātā alga par laiku, kurā viņi darbu neveica.

[4] 2020.gada 25.februārī /pers. D/ tiesā iesniedza paskaidrojumu par pretprasību, norādot, ka to neatzīst, šādu apsvērumu dēļ.

[4.1] Nepiekrīt, ka prasītājs bija atbildīgs par viņam pakļauto darbinieku (kurjeru) darba laika uzskaiti, jo kurjeru kvalitātes vadītāja amata darba pienākumos neietilpst veikt darba laika uzskaiti, šis darba pienākums prasītājam nav minēts ne darba līgumā, ne amata aprakstā.

2013.gada 13.maijā, stājoties kurjera amatā, prasītājs iepazinās ar amata pienākumiem un apņēmās kvalitatīvi izpildīt darba līgumā un amata aprakstā noteikto. Darba līguma 2.1.punktā norādīts, ka darbinieka darba pienākumi ir uzskaitīti šī līguma Pielikumā Nr.1, taču darba devējs ir tiesīgs darbinieka darba pienākumus precizēt ar mutiskiem vai rakstiskiem rīkojumiem. Darba līguma 2.4.punkts noteic, ka darbinieks darba laikā ievēro valdes locekļa vai loģistikas vadītāja norādījumus.

Saskaņā ar Darba likuma 56.panta pirmo daļu, darba devējs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt veicamos darba pienākumus, bet nevar noteikt jaunus, precizējot tos darba līguma vai amata apraksta ietvaros.

Darba līguma Pielikumā Nr.1 – loģistikas nodaļas kurjera amata apraksta 2.1.-2.6.punktā uzskaitīti amatā ieceltā darbinieka amata uzdevumi un atbildības jomas. Prasītājam nav bijis cita amata apraksta, kurā precizēti vai noteikti citi darba pienākumi. Amata aprakstā uzskaitītajos darba uzdevumos nav noteikts, ka prasītājam ir jāveic darba laika uzskaite, tāpēc viņam nevar iestāties atbildība par šī pienākuma nepienācīgu izpildi vai neizpildi.

Saskaņā ar 2018.gada 1.jūnija darba līguma Pielikumu Nr.20 prasītājs pieņemts darbā par kurjeru kvalitātes vadītāju, profesijas kods 1324 40. Minētais kods, saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 264 "Noteikumi par profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām" atbilst Loģistikas struktūrvienības vadītāja vietnieka amatam un nosaka profesijai atbilstošus pamatuzdevumus. Atsevišķās grupas "1324 Transporta, sakaru, noliktavu, sagādes, sadales, loģistikas un tām radniecīgu jomu vadītāji" profesijas pamatuzdevumos neietilpst veikt darba laika uzskaiti. Ar minēto pielikumu puses vienojās mainīt tikai darba līguma 1.2., 5.3.punktu, pārējie līguma un amata apraksta nosacījumi nemainījās. Līdz ar to prasītājs kopš 2018.gada 1.jūnija veica kurjera kvalitātes vadītāja darba pienākumus saskaņā ar darba līgumā un amata aprakstā norādīto, viņam nebija pienākums veikt darba laika uzskaiti un līdz ar to prasītājs nevar būt par to atbildīgs.

[4.2] Saskaņā ar Darba likuma 86.panta pirmo daļu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi vai citādas prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumu darba devējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt darba devējam radušos zaudējumus.

Lai rastos pienākums zaudējumus atlīdzināt, jākonstatē: tiesību aizskārēja neattaisnojama darbība, kas attiecīgos gadījumos ietver arī novērtējumu no vainojamības viedokļa; zaudējumu esamība un cēloniskais sakars starp zaudējumiem un neatļauto darbību. Atbildētāja nav pierādījusi zaudējumus, to pamatošanai iesniegti tās sagatavoti dokumenti – zaudējumu aprēķins un izdrukas no GPS un pakomātu apkalpošanas sistēmas reģistra. Nav pierādīta prasītāja prettiesiskā rīcība, un nav iespējams konstatēt cēloņsakarību starp prasītāja darbību un zaudējumiem.

Fakts, ka prasītāja vārds un uzvārds ir redzams *Horizon* sistēmas izdrukās, nepierāda to, ka viņš veicis darba laika uzskaiti. Darba stundu uzskaiti sistēmā *Horizon* nav veicis, nav ievadījis vai labojis darbinieku nostrādātās darba stundas, jo šādi dati viņam nebija pieejami. Kurjeru darba laiku uzskaita loģistikas speciālisti, prasītājam nav zināms, kuram darbiniekam tas bija uzdots.

[4.3] Kurjeru darba laika uzskaites tabelēs, kas pievienotas zaudējumu aprēķinam, darba laika uzskaite veikta par četriem kurjeriem - /pers. M/, /pers. N/, /pers. O/, /pers. P/. Zaudējumu aprēķina tabula par faktiski nostrādātajām stundām pēc auto GPS datiem un pakomātu apkalpošanas sistēmas reģistra, atšķiras no darba laika uzskaites tabulās norādītās. Faktiski nostrādāto stundu aprēķins nav pamatots, jo kurjeriem saskaņā ar darba līguma projektā norādīto, kas kā pielikums pievienots pretprasībai, ir noteikts normālais darba laiks, kas atbilst 40 stundām nedēļā un 8 stundām vienas darba dienas ietvaros. Tabelēs norādītie darbinieki - /pers. M/, /pers. N/, /pers. O/, /pers. P/ - nav norādīti nevienā pretprasībai pievienotajā GPS izdrukā, līdz ar to šīs izdrukas nepierāda zaudējumu aprēķinu. Arī pakomātu apkalpošanas sistēmas reģistra dati nesakrīt ar zaudējumu aprēķinā norādītajiem.

[4.4] Kaut pretprasībā norādīts, ka prasītājs nepareizi uzskaitījis darba stundas no 2018.gada 1.marta līdz 2018.gada 27.septembrim (bet faktiski daudz ilgāk), atbildētāja tiesā vērsās tikai pēc darba attiecību izbeigšanas.

[5] Ar Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2019.gada 11.oktobra spriedumu prasība apmierināta daļēji; atzīts par spēkā neesošu Omniva SIA valdes lēmums Nr.VL2018/05 par /pers. D/ atbrīvošanu no darba un viņš atjaunots darbā kurjeru kvalitātes vadītāja amatā, saglabājot noteikto algu; no atbildētājas prasītāja labā piedzīta vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu par laiku no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 11.septembrim 13 361,80 *euro*, nosakot, ka darba devējam ir jāveic iedzīvotāju ienākuma nodokļa un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu maksājumi par visu darba piespiedu kavējuma laiku; prasītājam atzītas tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei saņemt likumiskos 6 % gadā no piedzītās summas, pārējā daļā prasība noraidīta un noraidīta pretprasība. No Omniva SIA valsts labā piedzīta valsts nodeva 675,61 *euro* un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 7,42 *euro*, spriedumā ietverot šādus motīvus.

[5.1] 2013.gada 20.maijā starp pusēm noslēgts darba līgums Nr.020, ar kuru prasītājs pieņemts darbā pie atbildētājas par kurjeru; darba pienākumi uzskaitīti līguma Pielikumā Nr.1 Kurjera amata apraksts. Darba līgums grozīts, ar 2018.gada 1.jūniju prasītājam noteikts amats - kurjera kvalitātes vadītājs (profesijas kods: 1324 40) ar mēneša bruto algu 1750 *euro*, nemainot pārējos līguma un amata apraksta nosacījumus. 2018.gada 17.augustā līguma 5.3.punkts izteikts jaunā redakcijā, kas stājas spēkā ar 2018.gada 1.septembri, vienojoties par darba algu 1500 *euro* un ikmēneša piemaksām.

2018.gada 27.septembrī prasītājam izsniegta izdrukāta valdes lēmuma Nr. VL2018/05 fotogrāfija, saskaņā ar kuru, balstoties uz saņemtajiem paskaidrojumiem no darbinieka par darba pienākumu nepildīšanu un vadoties no Darba likuma 101.panta 1., 2., 3.punkta, nolemts, ka /pers. D/ zaudē uzticību darba pienākumu veikšanai un tiek nolemts pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar 2018.gada 27.septembri. Lēmuma oriģinālu pa pastu prasītājs saņēmis 2018.gada 1.oktobrī. Prasība un pretprasība celta likumā noteiktajā termiņā.

[5.2] Atbilstoši Darba likuma 124.panta pirmajai daļai darba devēja uzteikums ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu, ja tas nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība. Darba likuma 125.pants noteic darba devēja pienākumu pierādīt, ka uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.

Ar uzteikuma tiesisko pamatojumu jāsaprot lietas apstākļu atbilstība Darba likuma 101.panta pirmā daļā uzskaitītiem gadījumiem, bet ar uzteikšanas kārtību jāsaprot tā procedūra, kas darba devējam jāievēro, pieņemot lēmumu par darba līguma uzteikšanu.

[5.3] Saskaņā ar Darba likuma 102.pantu, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Nav pietiekami norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no šā likuma 101.panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī konkrēti faktiskie apstākļi, kas veido uzteikuma tiesisko pamatu. Citiem vārdiem, darba līguma uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apjomā, lai strīda gadījumā būtu iespējams pārbaudīt uzteikuma tiesiskumu. Tajā pašā laikā, kā atzīts judikatūrā, uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba līguma uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā *(sk. Senāta 2010.gada 29.septembra sprieduma lietā SKC-758/2010 (C28199509) 7.2.punktu)*. Minētās tiesību normas prasības ir pamats uzskatīt par izpildītām, ja no darba līguma uzteikuma vai dokumentiem, uz kuriem tajā ir atsauce, skaidri izriet, kādu pārkāpumu darbinieks izdarījis un kā tas izpaudies *(sk. Senāta 2011.gada 9.marta sprieduma lietā Nr.SKC-613/2011 (C30512009) motīvu daļu)*.

[5.4] Darba devēja uzteikumā kā pamats darba tiesisko izbeigšanai norādīts: "Balstoties uz saņemtajiem paskaidrojumiem no darbinieka /pers. D/, personas kods /personas kods/, par darba pienākumu nepildīšanu un vadoties no Darba likuma 101.panta 1., 2., 3.punkta nolemt, ka /pers. D/ zaudē uzticību darba pienākumu veikšanai un tiek nolemts pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar 2018.gada 27.septembri".

Darbinieka paskaidrojumā norādīts: "27.09.2018. saņēmu piecus pieprasījumus no /pers. H/ par nepieciešamiem paskaidrojumiem. Par cik, /pers. H/ aizliedzis man atstāt uzņēmuma konferenču telpu, nespēju iegūt nepieciešamos datus un informāciju, kā arī termiņš nebija pietiekami ilgs. Uzskatu, ka

ar šiem paskaidrojumiem tiek veikts terors pret mani no /pers. H/ puses".

[5.5] Atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktam darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkts noteic darba devējam tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Uzteikumam jābūt izteiktam skaidri un nešaubīgi, bet darba devējs norādījis trīs tiesiskos pamatus darba attiecību izbeigšanai. Tiesai rodas priekštats, ka pats darba devējs nav pārliecināts par patieso iemeslu darba attiecību izbeigšanai un tiesvedības laikā meklē "pareizo" pamatu. Rakstveida paskaidrojumos atbildētāja norāda, ka darba tiesiskās attiecības izbeigtas uz trīs tiesiskiem pamatiem - Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2., un 3.punktu, no visiem lietas apstākļiem kopumā secinot, ka pušu darba attiecības izbeigtas, pamatojoties uz 101.panta pirmās daļas 2.punktu, uz ko norāda uzteikšanas termiņš – nekavējoties, un pieļaujot, ka arī darbinieks ir sapratis, ka šo uzteikuma pamatu. Tikai tiesvedības laikā darbinieks varēja pārliecināties, uz kāda pamata darba tiesiskās attiecības uzteiktas, un tikai šajā brīdī darbinieks var sākt aizstāvēties un izvērtēt uzteikuma tiesiskumu, kas nav pieļaujami.

[5.6] 2004.gada tiesu prakses apkopojumā atzīts, ka uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba devēja uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā, ja uz to ir atsauce uzteikumā vai arī tiesa konstatē, ka darbinieks ar to ir rakstveidā iepazīstināts. Strīda uzteikumā faktiskie apstākļi vispār nav norādīti, uz tiem darba devējs norādījis tiesvedības laikā, atsaucoties uz iemesliem, kādēļ darbiniekam pieprasīti rakstveida paskaidrojumi. Kaut darba devējs šos paskaidrojuma pieprasījumus izsniedza prasītājam, tie nav vērtējami kopsakarā ar uzteikuma tiesisko pamatojumu, tāpēc uzteikums nav tiesiski pamatots un atzīstams par spēkā neesošu.

[5.7] Saskaņā ar Darba likuma 101.panta otro daļu, 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.

[5.8] Atbildētāja uzskata, ka šo pienākumu izpildīja, jo lietā ir 5 paskaidrojumu pieprasījumi, datēti ar 2018.gada 27.septembri no plkst. 08.20 līdz 9.15, pirmais paskaidrojums prasītājam bija jāsniedz līdz plkst. 9.00, pārējie līdz plkst. 10.00. No prasītāja lūgti paskaidrojumi par autoparka sakārtošanu, par ko puses vienojās maijā; par to, ka 6 mēnešu laikā prasītājs nepilda vadītāja uzdotus konkrētus uzdevumus un ignorē rakstveida norādījumus.

Darba likuma 101.panta otrās daļas mērķis ir dot darbiniekam aizsardzības iespēju pret viņam izvirzītajiem pārmetumiem un nav noteikts konkrēts laiks, kādu darba devējam būtu jādod paskaidrojumu sniegšanai.

Atzīstot par saistošu Senāta secinājumu, ka ne katrs formāls Darba likumā noteiktās procedūras pārkāpums vai darba līguma uzteikšanas kārtības neievērošana ir pamats uzteikumu atzīt par spēkā neesošu, ir jāizvērtē, vai pārkāpums tiešām ir formāls un nerada būtisku Darba likumā noteiktās kārtības pārkāpšanu. Pārkāpums pieļaujams, ja tas neietekmē kopējo procedūru un neliedz darbiniekam izmantot ar likumu noteiktās tiesības, šajā gadījumā – saprātīgā laikā sniegt paskaidrojumu un savu redzējumu, jo darba devējam, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, un tikai tad pieņemt lēmumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu vai turpināšanu. Konkrētā darba devēja rīcība, pieprasot paskaidrojumus, vērtējama kā šķietama darbošanās, lai izpildītu likumu, nevis kā vēlme noskaidrot patiesos apstākļus.

Liecinieks/pers. T/ tiesas sēdē paskaidroja, ka aizliedza prasītājam atstāt sapulču telpu, jo dators paskaidrojumu sniegšanai nebija nepieciešams; stunda līdz divas ir pietiekami 5 paskaidrojumu sniegšanai; iepriekš 6 mēnešu laikā rakstiski nav lūdzis prasītājam sniegt paskaidrojumus; prasītājs sūdzējies par sliktu pašsajūtu.

Atbildētāja pieļāva būtisku darba uzteikšanas procedūras pārkāpumu, liegums noteikt saprātīgu termiņu paskaidrojumu sniegšanai ir līdzvērtīgs situācijai, ja paskaidrojumi vispār netiktu pieprasīti.

[5.9] Tā kā līdz atbildētājas paskaidrojumiem par prasību nebija saprotams, uz kāda tiesiska pamata darba līgums uzteikts un kādi ir prasītāja pārkāpumi, neiespējami ir pārbaudīt, vai darbs uzteikts Darba likuma 101.panta trešās daļas termiņā.

[5.10] Darba devējs ir pārkāpis arī Darba likuma 101.panta sestās daļas noteikumus, proti, pirms darba līguma uzteikšanas nav noskaidrojis vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs.

Ievērojot konstatētos pārkāpumus, nav nepieciešams sniegt juridisko vērtējumu attiecībā uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, t.i., vai darba tiesiskās attiecības pamatoti uzteiktas sakarā ar to, ka darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

[5.11] Atbilstoši Darba likuma 124.panta pirmajai daļai darba devēja uzteikums ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu, ja tas nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība. Omniva SIA, uzsakot /pers. D/ darba tiesiskās attiecības, nav ievērojusi likumā noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību; darba devēja pārkāpumi nav formāli, bet būtiski un darbinieka likumā noteikto tiesību ierobežojoši. Darba devējs nav precīzi definējis darbinieka pārkāpumus, kas būtu par pamatu uzteikt darba līgumu. Tikai tiesvedības laikā darba devējs secina, uz kāda pamata darba tiesiskās attiecības izbeigtas. Arī prasītājs centies izprast uzteikuma tiesisko pamatojumu, sniedzot skaidrojumu par visiem tajā norādītajiem darba līguma uzteikšanas pamatiem. Šajā situācijā atbildētājam bija grūti izpildīt Darba likuma 125.pantā noteikto darba devēja pienākumu pierādīt, ka uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.

[5.12] Saskaņā ar Darba likuma 124.panta otro daļu, darbinieks, kurš atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas atzīts par spēkā neesošu, saskaņā ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā un saskaņā ar 126.pantu viņam izmaksājama vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 11.septembrim 21 939,94 *euro*, jo prasītāja vidējā izpeļņa ir 1 930,20 *euro* mēnesī pirms nodokļu nomaksas.

[5.13] Ievērojot Darba likuma 75.pantu par vidējās izpeļņas aprēķināšanu, darba piespiedu kavējums ir darba devēja prettiesisku darbību rezultāts, liedzot darbiniekam darbu un tiesības uz samaksu par šo darbu (*Darba likuma 126.panta pirmā daļa). (sk. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2018.gada 18.septembra spriedumu lietā SKC - 926/2018).*

Ja darbinieks darba piespiedu kavējuma laikā strādājis citur, mazāk apmaksātu darbu, jautājums par vidējās izpeļņas starpības piedziņu risināms analoģiski Darba likuma 126.panta otrajā daļā noteiktajam.

Atbildētāja nav veikusi lietā iesniegto izdruku no banku norēķinu kontiem analīzi un aprēķinus. No prasītāja konta pārskata izriet, ka kopš 2018.gada 27.septembra: no SIA "Landox Group" viņš saņēma 1 826 *euro*; no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras kā bezdarbnieka pabalsts saņemts 4 699,31 *euro*; no SIA "Kvako" saņemts maksājums 250 *euro*; no Omniva SIA 2018.gada 27.septembrī saņemti 3 099,95 *euro*, kopā 6 775,31 *euro*.

2018.gada 27.septembrī prasītājs no atbildētājas saņēma 3 099,95 *euro* kā gala aprēķinu, viņa neto darba alga septembrī bija 1 297,12 *euro*.

Līdz ar to no piedzenamās summas atrēķināmi 1 802,83 *euro*, kas prasītājam pienācās, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, un no atbildētājas prasītāja labā piedzenama vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu 13 361,80 *euro* (21 939,94 – 6 775,31 – 1 802,83).

[5.14] Atjaunojot darbinieku darbā, darba devējam jāveic iedzīvotāju ienākuma nodokļa un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu maksājumi par visu darba piespiedu kavējuma laiku, nodrošinot nelikumīgi atlaistajam darbiniekam viņa sociālo tiesību un garantiju ievērošanu.

[5.15] Vērtējot prasījumu par morālo kaitējumu 3 000 *euro*, atzīts, ka darba devēja rīcība dod pamatu uzticības zaudēšanai vai vilšanos, raugoties no darbinieka subjektīvā skata, tās ir nepatīkamas emocijas vai nepieņemama darba devēja rīcība. Darba līguma uzteikšana var radīt psihoemocionālu spriedzi, nervozitāti, bet nav pamats atlīdzināt morālo kaitējumu saskaņā ar Civillikuma 1635.pantu.

Darba likuma 29.panta astotā daļa paredz tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu tikai pie apstākļiem, ja tiek konstatēts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas. To apstiprina Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 13.janvāra spriedumā lietā Nr. SKC- 220/2010 un 2011.gada 9.februāra spriedumā lietā Nr. SKC-284/2011 paustā atziņa, ka darba attiecībās speciālais likums ir Darba likums, kas arī noteic, kad darbiniekam ir tiesības prasīt morālo kaitējumu, proti, Darba likuma 29.panta astotajā daļā noteiktajā gadījumā, ja darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu un aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas.

Nav pamata vērtēt darba devēja atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu pret prasītāju, jo šāda prasība nav celta un tajā norādītie apstākļi nav saistāmi ar Darba likuma 29.panta astoto daļu.

[5.16] Pretprasība par zaudējumu piedziņu pamatota ar apstākli, ka prasītājam bija jāuzskaita viņam pakļauto kurjeru darba laiks un jāievada informācija atbildētājas izmantotajā programmā *Horizon.* Prasītājs nepareizi uzskaitījis darba laiku no 2018.gada 1.marta līdz 27.septembrim, radot zaudējumus. Prasītājs pretprasību neatzīst, jo viņa darba pienākumos neietilpa veikt darba laika uzskaiti.

Darba likuma normas, kas regulē darbinieka civiltiesiskās atbildības pamatu un apmēru, ir speciālas tiesību normas attiecībā pret Civillikumu, kura normas darba tiesisko attiecību kontekstā piemērojamas, ciktāl Darba likumā kā speciālā likumā attiecībā par zaudējumu nodarīšanu darba devējam un to atlīdzināšanu nav noteikta citāda kārtība. Lietā piemērojamas normas, kas skaidro darbinieka civiltiesiskās atbildības pamatus un atbrīvošanu no tās, t.i., Darba likuma 86.-89.pants un 21.nodaļas noteikumi attiecībā uz ieturējumiem no darba samaksas un to ierobežojumi.

Saskaņā ar Darba likuma 86.panta pirmo daļu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi vai citādas prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumus darba devējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt darba devējam radušos zaudējumus.

Darba devējam nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas kārtību regulē Darba likuma 79.pants, ka darba devējam ir tiesības ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas to zaudējumu atlīdzību, kas viņam radušies darbinieka prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ. Šāda ieturējuma izdarīšanai nepieciešama darbinieka rakstveida piekrišana. Līdz ar to darbinieka rakstveida piekrišana ir nepieciešama katrā gadījumā attiecībā uz konkrētu zaudējumu apmēru.

Saskaņā ar Darba likuma 79.panta otro daļu, ja darbinieks apstrīd darba devējam radušos zaudējumu atlīdzības prasījuma pamatu vai apmēru, darba devējs var celt atbilstošu prasību tiesā divu gadu laikā no zaudējumu nodarīšanas dienas.

Līdz ar to zaudējumi jākonstatē un jāpieprasa brīdī, kad pastāv darba tiesiskās attiecības; darba tiesisko attiecību laikā zaudējumus atlīdzina ieturējumu veidā, ja darbinieks ir devis rakstveida piekrišanu; ja darbinieks nepiekrīt ieturējumiem, darba devējs divu gadu laikā var vērsties tiesā no zaudējumu izdarīšanas dienas; ja darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas, lai divu gadu laikā vērstos tiesā, darbinieka atteikumam jābūt saņemtam pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Lietā nav pierādījumu, ka pušu darba tiesisko attiecību laikā prasītājs par zaudējumiem būtu informēts un rakstveidā būtu atteicies tos atlīdzināt, pretprasība celta pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Likumā noteiktās kārtības neievērošana ir patstāvīgs pamats pretprasību noraidīt.

[5.17] Arī pēc būtības pretprasība ir nepamatota, jo nevar konstatēt, ka pienākumi, kuru nepienācīgas izpildes dēļ darbinieks nodarījis zaudējumus, būtu viņam noteikti ar darba līgumu vai amata aprakstu. Pušu darba līgums vairākkārt grozīts, bet atbilstošs amata apraksts netika sagatavots, un abas puses atsaucas uz 2013.gada 13.maija darba līgumam Nr.020 pielikumā pievienoto Kurjera amata aprakstu, kuros prasītāja pienākumos neietilpst viņa pakļautībā esošo darbinieku darba laika uzskaite.

MK noteikumos Nr.264 "Noteikumi par profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas prasībām" amatu grupā 1324 "Transporta, sakaru, noliktavu, sagādes, sadales, loģistikas un tām radniecīgu jomu vadītāji" nodarbinātajiem nav pienākums veikt darba laika uzskaiti.

[5.18] Atbildētājas pārstāvis un liecinieki /pers. H/ un /pers. Z/ tiesas sēdē liecināja, ka prasītājs 2018.gadā veica kurjeru darba laika uzskaiti sistēmā *Horizon.* Tiesības veikt ierakstus sistēmā ir visiem uzņēmuma vadītājiem, loģistikas speciālistiem, galvenajai grāmatvedei, grāmatvedes asistentei un *Horizon* sistēmas administratoram. /pers. H/ liecināja, ka šis amata pienākums noteikts ar darba devēja mutisku rīkojumu, kam darbiniekam ir jāpakļaujas, jo darba devējam ir tiesības precizēt pienākumus arī mutvārdos.

Prasītājs ir veicis darbības sistēmā *Horizon*, ko apliecina izdrukas no sistēmas datu bāzes, tomēr tās neliecina, ka viņš veica darba laika uzskaiti, un pats prasītājs to noliedz. Atbildot uz jautājumu par personām, kuras norādītas *Horizon* sistēmas izdrukās, liecinieks paskaidroja, ka /pers. A0/ un /pers. AA/ ir loģistikas speciālisti, /pers. AB/ ir *Horizon* sistēmas administratore, kas palīdzējusi sastādīt un apstrādāt pirmās darba laika uzskates tabulas, /pers. AC/ ir jaunākā grāmatvede, /pers. AD/ ir galvenā grāmatvede. Darba laika uzskaites tabulu sistēmā *Horizon* izveido loģistikas speciālisti, ierakstot tajā kurjeru nostrādātās darba stundas mēnesī, bet nezināja, no kurienes tiek ņemti dati stundu uzskaitei.

Neesot pierādījumiem, ka darba laika uzskaite bija prasītāja amata pienākums saskaņā ar darba līgumu vai amata aprakstu, nav iespējams vērtēt, vai darbinieks šo pienākumu veica kvalitatīvi, un nav iespējams vērtēt darbinieka rīcības robežas darbā ar sistēmu *Horizon*, jo tajā darbības veica vairākas personas. Lai atbildētu par pienākumu nepildīšanu, jābūt pierādījumiem, ka pienākumi darbiniekam bija uzticēti. Tāpēc nav nepieciešams vērtēt atbildētājas iesniegtos pierādījumus par darbinieku darba laika uzskaiti, izrakstus no darba laika uzskaites sistēmas un kurjeru darba līgumu paraugus.

[5.19] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu prasītājs no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos ir atbrīvots; 42.panta pirmā daļa noteic, ka tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos proporcionāli apmierinātajai prasījumu daļai.

Prasība celta par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu 21 939,94 *euro* apmērā, tā daļēji apmierināta, atzīstot par spēkā neesošu uzteikumu, atjaunojot prasītāju darbā, piedzenot no atbildētājas vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu 13 361,80 *euro*, jeb aptuveni 60,90 % apmērā no prasības summas. Par nemantisku prasījumu valsts nodeva ir 70 *euro*, par mantiska rakstura prasījumu – 994,43 *euro*. Tā kā prasība par piedziņu apmierināta 60,90 %, saskaņā ar Civilprocesa likuma 42.panta pirmo daļu no atbildētājas valsts labā piedzīta valsts nodeva 605,61 *euro* un 70 *euro* par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, kopā 675,61 *euro*, kā arī ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 7,42.

[6] Par spriedumu apelācijas sūdzību iesniedza abas puses.

[7] Omniva SIA spriedumu pārsūdz prasības apmierinātajā daļā un daļā par pretprasības noraidīšanu; lūdz prasību pilnībā noraidīt un apmierināt

pretprasību, piedzīt no /pers. D/ zaudējumus 10 231,75 *euro*, likumiskos 6 % no šīs summas līdz sprieduma spēkā stāšanās brīdim un tiesāšanās izdevumus. Apelācijas sūdzība pamatota ar šādiem argumentiem.

[7.1] 2019.gada 13.novembrī puses vienojās izbeigt darba tiesiskās attiecības ar 2019.gada 20.novembri, pamatojoties uz Darba likuma 114.pantu.

[7.2] Apelācijas sūdzībā atkārtoti izklāstīti atbildētājas rakstveida paskaidrojumā par prasību norādītie argumenti, t.sk., ka darba tiesiskās attiecības uzteiktas pamatoti, jo saskaņā ar judikatūru uzteikuma saturs var tikt iekļauts vairākos dokumentos, un tikai būtisks uzteikuma trūkums ir pamats to atzīt par spēkā neesošu. Atbildētāja uzteikuma saturu iekļāva pašā uzteikumā un paskaidrojumu pieprasījumos, tie satur informāciju par prasītāja pieļautajiem pārkāpumiem, tajos skaidri norādīta prasītāja prettiesiskā rīcība, kas ir uzteikuma pamatā. Ja arī dokumentos ir kādi trūkumi, tie ir nebūtiski un neietekmē uzteikuma spēku, jo darbiniekam ir jāpilda darba devēja uzdevumi, uz ko skaidri norādīts paskaidrojumu pieprasījumos.

Arī uzteikuma procedūra ir ievērota, jo pirms 2018.gada 27.septembra tikšanās prasītājs jau bija brīdināts par uzteikuma iespējamību un nepieciešamību uzlabot darba sniegumu, kad 2018.gada 29.augustā tikās ar tiešo vadītāju /pers. H/, un viņam bija pietiekoši laiks sniegt atbildes uz darba devēja paskaidrojumu pieprasījumiem. Prasītāja attieksme nebija pretimnākoša un konstruktīva, viņš izvēlējās paskaidrojumus nesniegt.

Nav pamatots tiesas viedoklis, ka prasītājam nebija skaidrs, par kādiem pārkāpumiem vai prettiesisku rīcību darba tiesiskās attiecības izbeigtas. Prasītājs savus darba pienākumus un vadītāja dotos uzdevumus neveica ilgstoši, par ko jau iepriekš /pers. H/ viņam atgādināja. Attiecībā uz uzteikuma procedūru judikatūrā atzīts, ka ne katra darba devēja pienākumu neizpildīšana attiecībā uz procedūras ievērošanu ir pamats atzīt uzteikumu par spēkā neesošu. Atbildētāja ir ievērojusi Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktos termiņus.

[7.3] Tiesa nav vērtējusi darbinieka pārkāpumu pēc būtības, kas atbildētājai liedza tiesības uz aizstāvību, tāpēc tās galvenais arguments ir tas, ka prasītāja pārkāpums spriedumā vispār nav vērtēts. No liecinieku liecībām izriet, ka /pers. H/ prasītājam izteica pārmetumus par darba sniegumu un lūdza to uzlabot. Judikatūrā atzīts, ka darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai konkrēta normatīvā akta pārkāpuma gadījumā, bet arī tad, ja viņš nepienācīgi pilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos normatīvajos aktos, kas viņam ir saistoši. Tāpēc paskaidrojumu pieprasījumos minētie pārkāpumi var būt pamats uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

[7.4] Apstāklis, ka nav noskaidrota darbinieka dalība arodbiedrībā, konkrētajā gadījumā neietekmē lietas izskatīšanu, jo prasītājs nav arodbiedrības biedrs.

[7.5] Nepamatoti ir spriedumā norādītie pretprasības apmierināšanas priekšnoteikumi, jo šajā gadījumā zaudējumu nodarīšanas fakts tika konstatēts jau pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, līdz ar to tiesas norādītā zaudējumu atlīdzības kārtība ir pretrunā ar Darba likuma 86.panta pirmo daļu.

Judikatūrā atzīts, ka tiesai nepietiek formāli konstatēt, vai attiecīgie pienākumi ir minēti darbinieka amata aprakstā, bet jāvērtē tas, vai darbinieks šos pienākumus ir reāli veicis. Tiesa nav izvērtējusi prasītāja pārkāpumu pēc būtības, tāpēc pretprasība noraidīta nepamatoti.

[7.6] Uzskata, ka lietā ir iespējams ieskaits, jo prasībai un pretprasībai ir mantisks raksturs, tāpēc atbildētāja šīs tiesvedības ietvaros vēlas noregulēt jautājumu par iespējamās kompensācijas piedziņu par darba piespiedu kavējumu ar prasītāja nodarītajiem zaudējumiem darba devējam ieskaita veidā.

[8] /pers. D/ spriedumu pārsūdz daļā par morālā kaitējuma atlīdzinājuma piedziņu un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu aprēķināšanas kārtību, aprēķināto summu un laika periodu, lūdz piedzīt no atbildētājas vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu 26 137,77 *euro* pirms nodokļu nomaksas par laiku no 2018.gada 27.septembra līdz atjaunošanai darbā un piedzīt morālā kaitējuma atlīdzinājumu 3 000 *euro*. Apelācijas sūdzība pamatota ar šādiem argumentiem.

[8.1] Nepareizs ir tiesas piedzītās summas par darba piespiedu kavējumu 13 361,80 *euro* aprēķins (21 939,94 – 6 775,31 – 1 802,83), atrēķinot prasītājam izmaksāto bezdarbnieka pabalstu un ienākumus no trešajām personām.

Likuma "Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam" 16.[1] pants noteic pienākumu atmaksāt bezdarbnieka pabalstu, ja, izpildot tiesas spriedumu, no darba devēja par labu personai tiek piedzīta un izmaksāta atlīdzība par darba piespiedu kavējumu bezdarbnieka pabalsta saņemšanas periodā. Tāpēc prasītājam ir pienākums atmaksāt bezdarbnieka pabalstu 4 699,31 *euro*, kas nav iespējams, ja tiesa to atrēķina no piedzenamās summas. Šādu prasītāja viedokli apstiprina arī VSAA 2019.gada 7.novembra vēstule, kas pievienota apelācijas sūdzībai.

1 802,83 *euro* no atbildētājas galīgā aprēķina atskaitīti nepareizi, jo 2018.gada septembrī prasītājs kopā saņēma 3 099,95 *euro* kā amatalgu un atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu.

Nepamatoti atrēķinātas no SIA "Landox Group" un SIA "Kvako" saņemtās summas, kas izmaksātas par pakalpojumu sniegšanu, pamatojoties uz noslēgtiem uzņēmuma līgumiem, nevis kā darba samaksa. Ar SIA "Landox Group" prasītājs darba tiesiskajās attiecībās bija no 2018.gada 3.oktobra līdz 11.oktobrim, par ko saņēma darba algu 181,88 *euro*, ko lūdza tiesai atrēķināt no piedzenamās summas. Minēto apliecina lietā iesniegtā Valsts ieņēmumu dienesta Nodokļu pārvaldes Nodokļu maksātāju lietu daļas izziņa par prasītāja nodarbinātību pēc 2018.gada 27.septembra. Vidējā izpeļņa kļūdaini piedzīta no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 11.septembrim, kaut prasītājs to lūdza piedzīt līdz atjaunošanai darbā.

[8.2] Izpildot spriedumu, atbildētājai rodas pienākums veikt attiecīgos nodokļu maksājumus, spriedumā nav precizēts, vai piedzītā summa ietver nodokļu maksājumus, proti, vai tā ir pirms vai pēc nodokļu nomaksas.

Līdz ar to prasītāja labā piedzenama vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 19.novembrim 26 137,77 *euro* pirms nodokļu nomaksas (21 758,06 *euro* par laika periodu no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 11.septembrim, no kuras atņemta SIA "Landox Group" izmaksātā darba alga 181,88 *euro*, + 4 379,71 *euro* par laika periodu no 2019.gada 12.septembra līdz 2019.gada 19.novembrim.)

[8.3] Nepareizi noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzināšanu, kas balstīta uz Civillikuma 1635.pantu, nevis tikai Darba likuma 29.pantu, kā uzskatījusi tiesa. Apelācijas sūdzībā atkārtoti izklāstīti prasībā norādītie apstākļi par prasītājam nodarītajām morālajam ciešanām un pazemojumu, ko izraisīja darba devēja rīcība 2018.gada 27.septembrī, kad uz prasītāju izdarīts spiediens, lai piedabūtu viņu parakstīt sev nelabvēlīgu vienošanos, kas faktiski vērtējama kā darba devēja patvaļa. Norāda, ka atbildētāja nav atzinusi prasītājam nodarīto kaitējumu, nav atvainojusies, līdz ar to nav apzinājusies aizskāruma nopietnību pret prasītāju.

[9] /pers. D/ iesniedza rakstveida paskaidrojumu par Omniva SIA apelācijas sūdzību, norādot, ka to neatzīst, šādu iemeslu dēļ.

[9.1] Atbildētājas rīcība ir pretrunīga, faktiski tā atzina prasītāja nepamatoto atbrīvošanu no darba, jo atjaunoja viņu darbā un 2019.gada 13.novembrī puses vienojās izbeigt darba tiesiskās attiecības ar 2019.gada 20.novembri, pamatojoties uz Darba likuma 114.pantu.

Spriedumā ir izvērtēti lietas apstākļi attiecībā uz uzteikuma tiesiskumu, pareizi atzīstot, ka paskaidrojumu pieprasījums nevar tikt vērtēts kā uzteikuma tiesiskais pamatojums, jo tam ir cits mērķis, un arī uzteikumā nav atsauces uz paskaidrojumu pieprasījumu. Tā kā uzteikums nebija tiesiski pamatots, tiesai nebija pamata vērtēt pārkāpumus pēc būtības, jo tie neietekmē konstatēto faktu, ka uzteikums ir spēkā neesošs.

[9.2] Arī attiecībā uz pretprasības noraidīšanu lietas apstākļi izvērtēti pareizi, atzīstot, ka prasītāja darba pienākumos neietilpa atbildības joma, par kuru no viņa tiek prasīta zaudējumu piedziņa.

[10] Omniva SIA rakstveida paskaidrojumos par prasītāja apelācijas sūdzību to neatzīst, norādot šādus iemeslus.

[10.1] Neatzīst prasījumu par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, līdz ar to nav pamata piedzīt kompensāciju par darba piespiedu kavējuma laiku apmērā, kādā to prasa /pers. D/. Taču, ja tiesa šo prasījumu apmierina, no piedzenamās summas jāatņem citi ienākumi, kas prasītājam bijuši darba piespiedu kavējuma laikā.

[10.2] Darba tiesiskajās attiecībās morālais kaitējums jāvērtē tikai no Darba likuma 29.panta astotās daļas konteksta, tāpēc nav pamatota prasītāja atsaukšanās uz Civillikuma 1635.pantu.

[10.3] Papildus rakstveida paskaidrojumā, kas tiesā saņemts 2020.gada 26.maijā, Omniva SIA norāda, ka prasītājs kā kurjeru kvalitātes vadītājs nepareizi uzskaitīja darba laiku četriem kurjeriem – /pers. M/, /pers. N/, /pers. O/, /pers. P/, kuriem darba līgumos bija noteikta stundas likme, kā rezultātā atbildētājai radās zaudējumi.

Kurjeru darba laika uzskaitīšana un apstiprināšana bija viens no prasītāja darba pienākumiem, kā esamību apliecina izdrukas no sistēmas, kas atrodas lietā un kurās prasītājs ir labojis un apstiprinājis kurjeru darba laika uzskaiti /1.sēj., l.l.89-91/.

[11] Pamatojoties uz 2020.gada 4.aprīļa likuma "Par valsts institūciju darbību ārkārtējās situācijas laikā saistībā ar Covid-19 izplatību" 4.panta otro daļu, civillieta tiek izskatīta rakstveida procesā.

Motīvu daļa

[12] Pārbaudot lietas materiālus, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasība un prasītāja apelācijas sūdzība ir daļēji pamatota un apmierināma, bet pretprasība un atbildētājas apelācijas sūdzība nav pamatota, turpmāk norādīto apsvērumu dēļ.

[12.1] Civillietu tiesas kolēģija vadās no Civilprocesa likuma 426.panta pirmās daļas, ka *apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajā sūdzībā*.

Apelācijas sūdzībās kopumā spriedums tiek pārsūdzēts pilnā apmērā, taču nav apstrīdēti šādi spriedumā nodibinātie fakti.

2013.gada 20.maijā starp pusēm noslēgts darba līgums Nr.020, ar kuru prasītājs pieņemts darbā pie atbildētājas par kurjeru. Darbinieka galvenie darba pienākumi uzskaitīti šī līguma Pielikumā Nr.1 Kurjera amata apraksts.

Pusēm vienojoties, darba līgums vairākkārt grozīts. Saskaņā ar Pielikumu darba līgumam Nr.20 rīkojums Nr. V/0097 ar 2018.gada 1.jūniju prasītājam noteikts amats - kurjera kvalitātes vadītājs (profesijas kods: 1324 40) ar mēneša bruto algu 1 750 *euro*. Pārējie darba līguma un amata apraksta nosacījumi paliek nemainīgi.

2018.gada 17.augustā puses vienojās izteikt darba līguma 5.3.punktu jaunā redakcijā, kas stājas spēkā ar 2018.gada 1.septembri, kur vienojās par darba algu 1 500 *euro* apmērā un ikmēneša piemaksām.

2018.gada 27.septembrī prasītājam izsniegta izdrukāta valdes lēmuma Nr. VL2018/05 fotogrāfija, kurā norādīts: "Balstoties uz saņemtajiem paskaidrojumiem no darbinieka /pers. D/, personas kods /personas kods/, par darba pienākumu nepildīšanu un vadoties no Darba likuma 101.panta 1., 2., 3.punkta nolemt, ka /pers. D/ zaudē uzticību darba pienākumu veikšanai un tiek nolemts pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar 2018.gada 27.septembri".

Lietā iesniegti 5 atbildētājas sastādīti prasītājam adresēti paskaidrojumu pieprasījumi, datēti ar 2018.gada 27.septembri no plkst. 08.20 līdz 9.15. Pirmais paskaidrojums prasītājam bija jāsniedz līdz šā datuma plkst. 9.00, pārējie līdz plkst. 10.00. No prasītāja tiek lūgti paskaidrojumi par autoparka sakārtošanu, par ko puses vienojās maijā; par to, ka 6 mēnešu laikā prasītājs nepilda vadītāja uzdotus konkrētus uzdevumus un ignorē rakstveida norādījumus.

Darbinieka paskaidrojumos norādīts: "27.09.2018. saņēmu piecus pieprasījumus no /pers. H/ par nepieciešamiem paskaidrojumiem. Par cik, /pers. H/ aizliedzis man atstāt uzņēmuma konferenču telpu, nespēju iegūt nepieciešamos datus un informāciju, kā arī termiņš nebija pietiekami ilgs. Uzskatu, ka ar šiem paskaidrojumiem tiek veikts terors pret mani no /pers. H/ puses".

Pirms darba līguma uzteikšanas darba devējs nav noskaidrojis, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs.

Lēmumā Nr. VL2018/05 noteikts, ka /pers. D/ tiks izmaksāta darba alga un kompensācija par neizmantotām atvaļinājuma dienām.

Lēmuma oriģinālu pa pastu prasītājs saņēma 2018.gada 1.oktobrī.

Ceļot prasību tiesā 2018.gada 26.oktobrī, prasītājs nav nokavējis Darba likuma 122.pantā noteikto termiņu prasības celšanai, arī pretprasība celta likumā noteiktajā termiņā.

Minētie fakti apelācijas instances tiesai saskaņā ar Civilprocesa likuma 430.panta trešo daļu nav jāpārbauda, jo apelācijas sūdzībās tie netiek apstrīdēti.

[12.2] Apelācijas tiesvedības laikā lietas faktiskie apstākļi ir mainījušies, 2019.gada 13.novembrī pušu starpā noslēgta vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz Darba likuma 114.pantu, kā pēdējo dienu nosakot 2019.gada 20.novembri /3.sēj., l.l.74/. Vienošanās tekstā nav nosacījumu, kas būtu attiecināmi uz tiesā celto prasību un pretprasību.

Ievērojot pušu vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, tiesai nevar prasītāju atjaunot darbā. Tā kā /pers. D/ no šā prasījuma nav atteicies, apelācijas instances tiesai ir pamats atzīt, ka pušu vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu liedz apmierināt prasījumu par prasītāja atjaunošanu darbā.

[12.3] Apmierinot prasību daļā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, pirmās instances tiesa vadījās no Darba likuma 124.panta, kas regulē darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošanu darbā, 125.panta, kas pierādīšanas pienākumu noteic darba devējam, atzīstot, ka atbildētāja nav pierādījusi uzteikuma tiesisko pamatojumu – lietas apstākļu atbilstību Darba likuma 101.panta pirmajā daļā uzskaitītajiem gadījumiem, un uzteikšanas kārtību – procedūru, kas darba devējam jāievēro, pieņemot lēmumu par darba līguma uzteikšanu, t.sk., nav saskaņā ar Darba likuma 102.pantu rakstveidā paziņojusi darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā; uzteikumā vienlaikus norādīti trīs tiesiskie pamati darba attiecību izbeigšanai; darba devēja rīcība, pieprasot no darbinieka paskaidrojumus, vērtējama kā šķietama darbošanās, lai izpildītu likumu, nevis kā vēlme noskaidrot patiesos apstākļus.

Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas viedoklim un vadās no Civilprocesa likuma 432.panta piektās daļas, saskaņā ar kuru, *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 motivācijai. Šādā gadījumā šā likuma 193.panta piektajā daļā noteiktos apsvērumus sprieduma motīvu daļā var nenorādīt*.

[12.4] Attiecībā uz uzteikuma tiesisko pamatojumu un uzteikšanas kārtību Omniva SIA apelācijas sūdzībā norādītie argumenti ir analoģiski tiem argumentiem, kas norādīti atbildētājas rakstveida paskaidrojumā par prasību. Pirmās instances tiesa šos argumentus ir izvērtējusi, pareizi piekrītot atbildētājas viedoklim, ka uzteikuma pamatā esošie apstākļi var nebūt tieši norādīti darba devēja uzteikumā, bet ietverti citā dokumentā, ja uz to ir atsauce uzteikumā, vai arī tiesa konstatē, ka darbinieks ar to ir rakstveidā iepazīstināts.

Tomēr apelācijas instances tiesai nav pamata pārvērtēt spriedumā atzīto, ka apstrīdētajā uzteikumā faktiskie apstākļi vispār nav norādīti, uz tiem darba devējs norādījis tikai tiesvedības laikā, atsaucoties uz iemesliem, kādēļ darbiniekam pieprasīti rakstveida paskaidrojumi. Darbiniekam izsniegtie paskaidrojumu pieprasījumi nav vērtējami kopsakarā ar uzteikuma tiesisko pamatojumu, un arī uzteikumā uz tiem nav atsauces, jo šiem paskaidrojumu pieprasījumiem ir cits tiesiskais mērķis – nodrošināt Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikto uzteikuma procedūras ievērošanu.

Līdz ar to nevar piekrist atbildētājas apelācijas sūdzībā izteiktajam viedoklim, ka tiesa ir sašaurinājusi judikatūrā paustās atziņas, izslēdzot no dokumentu loka, kurā var tikt iekļauts uzteikuma pamatojums, rīkojumu par paskaidrojumu pieprasījumu.

Nav pamatoti atbildētājas iebildumi, ka pieļautie trūkumi uzteikuma saturā un uzteikšanas kārtībā ir nebūtiski un tāpēc jāvadās no judikatūrā atzītā, ka formāli trūkumi nav pamats atzīt uzteikumu par spēkā neesošu. Spriedumā šie argumenti ir vispusīgi izvērtēti, atbilstoši lietas faktiskajiem un juridiskajiem apstākļiem pamatoti atzīstot, ka konstatētie pārkāpumi nav vērtējami kā formāli, bet gan kā būtiski, kas ietekmē kopējo procedūru un liedz darbiniekam izmantot savas ar likumu noteiktās tiesības – saprast patieso iemeslu darba attiecību izbeigšanai un aizstāvēties; saprātīgā laikā sniegt paskaidrojumu un savu redzējumu par darba devēja izteiktajām pretenzijām, lai darba devējam, lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, būtu iespējams godprātīgi izpildīt Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikto pienākumu izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.

Apelācijas instances tiesai nav pamata pārvērtēt pirmās instances tiesas secināto, ka līdz atbildētājas rakstveida paskaidrojumu iesniegšanai par prasību vispār nebija saprotams, uz kāda tiesiska pamata darba līgums uzteikts un kādi tieši ir prasītāja pārkāpumi, jo uzteikumā darbinieka pārkāpums nav skaidri definēts un ir norādīti vairāki likumā noteikti pamati darba attiecību izbeigšanai.

Arī no prasības pieteikuma satura redzams, ka prasītājs ir centies izprast uzteikuma tiesisko pamatojumu, sniedzot skaidrojumu par visiem tajā norādītajiem darba līguma uzteikšanas pamatiem. Šādā situācijā faktiski neizpildāms ir darba devēja pienākums pierādīt, ka uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Līdz ar to tiesai nav iespējams pārbaudīt, vai darbs uzteikts Darba likuma 101.panta trešās daļas noteiktajā termiņā.

Ievērojot minētos apsvērumus, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka uzteikums atzīstams par spēkā neesošu. Trūkumi uzteikuma saturā un uzteikšanas kārtībā ir pietiekami būtiski, lai atzītu uzteikumu par spēkā neesošu, neatkarīgi no tā, vai darbinieks, veicot darba pienākumus, tiešām ir rīkojies prettiesiski.

Pastāvot šādiem apstākļiem, arī apelācijas instances tiesa uzskata, ka lietā nav nepieciešams vērtēt darbinieka pārkāpumu pēc būtības, kā to lūdz atbildētāja savā apelācijas sūdzībā, lai pārliecinātos par lietas apstākļu atbilstību Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktam.

Bez tam, lietā noskaidrots, ka arī kompetenta iestāde attiecībā uz /pers. D/ izsniegto uzteikumu ir konstatējusi darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu no atbildētājas puses.

No lietas materiāliem redzams, ka Rīgas reģionālā Valsts darba inspekcija 2018.gada 28.decembrī pieņēmusi lēmumu Nr. 13L-1199-2028-17 par administratīvā soda uzlikšanu Omniva SIA, konstatējot, ka atbildētāja ir pārkāpusi Darba likuma 102.pantu, jo nav rakstveidā paziņojusi /pers. D/ par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, līdz ar to ir izdarījusi Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta pirmajā daļā paredzēto administratīvo pārkāpumu *(Par darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, [..])*, par ko tai izteikts brīdinājums /2.sēj., l.l.151-153/.

Līdz ar to saskaņā ar Darba likuma 124.panta pirmo daļu Omniva SIA 2018.gada 27.septembra valdes lēmums Nr. VL2018/05 (uzteikums) atzīstams par spēkā neesošu, taču prasītājs iepriekšējā darbā nav atjaunojams, jo 2019.gada 20.novembrī pušu darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas, pamatojoties uz Darba likuma 114.pantu, sakarā ar pušu vienošanos.

[12.5] Darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba, ievērojot Darba likuma 126.pantu, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku, šajā gadījumā par laika periodu no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 19.novembrim, ieskaitot.

Prasības summu prasītājs savā apelācijas sūdzībā aprēķinājis 26 137,77 *euro* pirms nodokļu nomaksas (21 758,06 *euro* par laika periodu no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 11.septembrim, no kuras atņemta SIA "Landox Group" izmaksātā darba alga 181,88 *euro*, + 4 379,71 *euro* par laika periodu no 2019.gada 12.septembra līdz 2019.gada 19.novembrim.)

Aprēķinot piedzenamās summas apmēru, pirmās instances tiesa pareizi piemēroja Darba likuma 75.pantu, kura pirmā daļa noteic, ka *visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar šo likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī no prēmijām.*

No lietas materiāliem redzams, ka prasītāja vidējā izpeļņa ir 1 930,20 *euro* mēnesī pirms nodokļu nomaksas, par ko lietā strīds nepastāv.

Tomēr prasītāja apelācijas sūdzībā pamatoti norādīts, ka nepareizs ir pirmās instances tiesas piedzītās summas 13 361,80 *euro* par darba piespiedu kavējumu par laika periodu no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 11.septembrim aprēķins (21 939,94 – 6 775,31 – 1 802,83). Pamatots ir prasītāja norādītais, ka pirmās instances tiesa nepareizi no piedzenamās summas atrēķināja prasītājam izmaksāto bezdarbnieka pabalstu un ienākumus no trešajām personām, kā arī nepamatoti samazināja no darba devēja piedzenamo summu par 2018.gada septembra mēnesi.

[12.5.1] Saskaņā ar likuma "Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam" 16.[1] pantu, *ja, izpildot attiecīgo tiesas spriedumu, tiesas apstiprinātu izlīgumu ar darba devēju vai attiecīgās valsts pārvaldes iestādes pieņemtu pārvaldes lēmumu, no darba devēja par labu personai tiek piedzīta un izmaksāta atlīdzība par darba piespiedu kavējumu attiecīgajā bezdarbnieka pabalsta saņemšanas periodā, personai ir pienākums Ministru kabineta noteiktajā kārtībā atmaksāt valsts sociālās apdrošināšanas nodarbinātības speciālajā budžetā saņemtā bezdarbnieka pabalsta summu.*

Atsaucoties uz minēto normu, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra 2019.gada 7.novembrī /pers. D/ adresētajā vēstulē norādījusi, ka tiesa ir pieņēmusi nepamatotu spriedumu, samazinot atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku 4 699,31 *euro* /3.sēj., l.l.87/.

Ievērojot minēto, tiesai nav pamata atrēķināt no prasītāja labā piedzenamās vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku viņam izmaksāto bezdarbnieka pabalstu, jo /pers. D/ pašam ir pienākums saņemto bezdarbnieka pabalsta summu atmaksāt valsts sociālās apdrošināšanas nodarbinātības speciālajā budžetā, uz ko nepārprotami norādījusi arī VSAA minētajā vēstulē.

[12.5.2] No prasītāja bankas konta pārskata redzams, ka 2018.gada 27.septembrī viņš no darba devēja saņēma 3 099,95 *euro* ar maksājuma mērķi "gala aprēķins /pers. D/" /2.sēj., l.l.195/.

Atzīstot, ka prasītāja neto darba alga septembrī bijusi 1 297,12 *euro*, pirmās instances tiesa no piedzenamās summas atrēķināja 1 802,83 *euro*, neņemot vērā, ka šī summa prasītājam pienācās kā galīgais aprēķins atbilstoši Darba likuma 128.pantam, t.sk., kā atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu, kas darbiniekam izmaksājama, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, ko uzskatāmi pierāda apelācijas instances tiesā iesniegtais darba devēja sagatavotais galīgā norēķina aprēķins /3.sēj., l.l.88/.

Līdz ar to pamatoti ir prasītāja apelācijas sūdzībā norādītie argumenti, ka, aprēķinot piedzenamās summas apmēru, no atbildētājas galīgā aprēķina nepareizi atskaitīti 1 802,83 *euro*, jo 2018.gada septembrī prasītājam papildus amatalgai tika izmaksātas pārējās pienākošās summas, t.sk., kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu.

[12.5.3] Pamatoti ir prasītāja apelācijas sūdzības argumenti, ka no piedzenamās vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku nav atrēķināmas no SIA "Landox Group" un SIA "Kvako" saņemtās summas, kas izmaksātas par pakalpojumu sniegšanu, pamatojoties uz noslēgtiem uzņēmuma līgumiem, nevis kā darba samaksa.

Minēto pierāda 2018.gada 2.janvārī starp SIA "Landox Group" un /pers. D/ noslēgtais uzņēmuma līgums L-01/2018 ar tā pielikumu un uz to pamata izrakstītie rēķini /3.sēj., l.l.89-93/; 2018.gada 5.janvārī starp SIA "Landox Group" un /pers. D/ noslēgtais uzņēmuma līgums L-02/2018 ar tā pielikumu un uz to pamata izrakstītie rēķini /3.sēj., l.l.94-100/; 2018.gada 10.maijā starp SIA "Landox Group" un /pers. D/ noslēgtais uzņēmuma līgums L-04/2018 un uz tā pamata izrakstītais rēķins /3.sēj., l.l.101-103/; 2019.gada 15.janvārī starp SIA "Landox Group" un /pers. D/ noslēgtais uzņēmuma līgums L-01/2019 un uz tā pamata izrakstītais rēķins /3.sēj., l.l.104-106/; 2016.gada 1.jūlijā starp SIA "Kvako" un /pers. D/ noslēgtais uzņēmuma līgums Nr.01-16/RZ un uz tā pamata 2018.gada 30.oktobrī izrakstītais rēķins /3.sēj., l.l.107-110/.

No lietas materiāliem redzams, ka Valsts darba inspekcija saņēmusi no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras pārsūtītu iesniegumu no Omniva SIA par iespējamiem pārkāpumiem darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu ievērošanas jomā, nodarbinot /pers. D/ bez rakstveidā noslēgta darba līguma SIA "Landox Group", sakarā ar ko uzsākta lietvedība administratīvā pārkāpuma lietā un veikta pārbaude. Minētā rezultātā 2019.gada 17.maijā pieņemts lēmums Nr. 11-VDI-121-2029-504 Par lietvedības izbeigšanu administratīvā pārkāpuma lietā, jo konstatēts, ka nav bijis notikuma un administratīvā pārkāpuma sastāva /3.sēj., l.l.8/.

Saskaņā ar Valsts ieņēmumu dienesta Nodokļu pārvaldes Nodokļu maksātāju lietu daļas sniegto informāciju par prasītāja nodarbinātību pēc 2018.gada 27.septembra, ar SIA "Landox Group" darba tiesiskajās attiecībās prasītājs bija laikā no 2018.gada 3.oktobra līdz 11.oktobrim, neviens cits darba devējs nav sniedzis informāciju par nodarbinātību un gūtajiem ienākumiem šajā laika periodā /3.sēj., l.l.24/, kas atbilst arī izziņai no VID Datu noliktavas /3.sēj., l.l.18/.

Saskaņā ar izrakstu no prasītāja bankas konta no SIA "Landox Group" viņam ieskaitīta darba alga 181,88 *euro* /2.sēj., l.l.195/, ko apelācijas sūdzībā ietvertajā prasības summas aprēķinā prasītājs no piedzenamās summas pamatoti ir atskaitījis.

[12.5.4] Ievērojot minētos argumentus, Civillietu tiesas kolēģijai ir pamats atzīt, ka prasītāja apelācijas sūdzībā ietvertais prasības summas aprēķins par izmaksājamo vidējo izpeļņu 26 137,77 *euro* par darba piespiedu kavējuma laiku no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 19.novembrim, ieskaitot, ir korekts un likumam atbilstošs.

Vienlaikus apelācijas instances tiesa izskaidro, ka piedzenamā summa ietver nodokļu maksājumus, proti, tā aprēķināta pirms nodokļu nomaksas, jo, izpildot spriedumu, atbildētājai rodas pienākums veikt iedzīvotāju ienākuma nodokļa un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu maksājumus par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Tādā veidā nelikumīgi atlaistajam darbiniekam pilnībā tiek nodrošināta arī viņa sociālo tiesību un garantiju ievērošanu, kā to pamatoti atzinusi pirmās instances tiesa.

[12.6] Noraidot prasījumu par morālā kaitējuma 3 000 *euro* piedziņu, pirmās instances tiesa atsaucās uz judikatūrā pausto atziņu, ka Darba likuma 29.panta astotā daļa paredz tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu tikai pie apstākļiem, ja tiek konstatēts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas *(skat. Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 13.janvāra spriedumu lietā Nr. SKC- 220/2010 u n 2011.gada 9.februāra spriedumu lietā Nr. SKC-284/2011)*, bet prasībā norādītie apstākļi nav saistāmi ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu un aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas Darba likuma izpratnē.

Civillietu tiesas kolēģija arī šajā daļā pievienojas pirmās instances tiesas viedoklim un vadās no Civilprocesa likuma 432.panta piektās daļas, atzīstot, ka pārsūdzētajā spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams.

Apelācijas sūdzība pamatota ar Civillikuma 1635.pantu, kura otrajā daļā definēts morālā kaitējuma jēdziens – *ar morālo kaitējumu jāsaprot fiziskas vai garīgas ciešanas, kas izraisītas ar neatļautas darbības rezultātā nodarītu cietušā nemantisko tiesību vai nemantisko labumu aizskārumu.*

Lai atbilstoši minētajai normai atzītu, ka personai ir nodarīts morālais kaitējums, vienlaicīgi jāiestājas trim priekšnoteikumiem: attiecībā uz cietušo personu ir veikta neatļauta darbība; ar šādu darbību ir aizskartas cietušās personas nemantiskās tiesības vai labumi; šādas neatļautas darbības rezultātā personai ir radušās fiziskas vai garīgas ciešanas.

Konkrētajā gadījumā ir konstatējama atbildētājas prettiesiska rīcība pret prasītāju, uzsakot viņam darba līgumu, tomēr šis apstāklis pats par sevi ir nepietiekams apmierināt prasību par morālā kaitējuma atlīdzinājumu, jo ir nepieciešams konstatēt atšķirīgas attieksmes aizliegumu vai aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas.

Lai konstatētu atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jākonstatē Darba likuma 29.pantā norādītā diskriminācija pēc dzimuma, personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt, atšķirīga attieksme pēc rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Savukārt, lai konstatētu aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, tiesai jākonstatē Darba likuma 9.pantā norādītais aizliegums 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.

Nekonstatējot nevienu no Darba likuma 9. un 29.pantā norādītajiem kritērijiem, kas būtu attiecināmi uz prasītāju, un šīs normas izpratnē nekonstatējot darbinieka sodīšanu un atšķirīgas attieksmes piemērošanu pret prasītāju no darba devēja puses, nav pamata atlīdzības piedziņai par nodarīto morālo kaitējumu.

Tiesai nav pamata neticēt /pers. D/ apgalvotajam, ka darba zaudēšana un veids, kādā uzteikums izsniegts, viņam radīja negatīvas emocijas, pārdzīvojumus, pazemojuma sajūtu, un subjektīvi viņš atbildētājas amatpersonu rīcību uztvēra kā psiholoģiski traumējošu. Taču tas nav pamats morālā kaitējuma atlīdzināšanai saskaņā ar Civillikuma 1635.pantu, jo negatīvās emocijas prasītājam izraisīja darba devēja nepieņemamā rīcība, izbeidzot pušu darba tiesiskās attiecības. Darba attiecībās, t.sk., izbeidzot šīs attiecības, speciālais likums ir Darba likums, kas arī noteic, kad darbiniekam ir tiesības prasīt morālo kaitējumu.

Apelācijas instances tiesa pievienojas pirmās instances tiesas viedoklim, ka nav pamata vērtēt darba devēja atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu attiecībā pret prasītāju, jo šādi prasījumi nav celti.

Civilprocesa likuma 192.pants nosaka, ka *tiesa taisa spriedumu par prasībā noteikto prasības priekšmetu un uz prasībā norādītā pamata, nepārsniedzot prasījuma robežas*.

Savukārt, Civilprocesa likuma 426.panta otrā daļa noteic, ka *apelācijas instance izskata tikai tos prasījumus, kas izskatīti pirmās instances tiesā. Prasības priekšmeta vai pamata grozīšana nav pieļaujama.*

Līdz ar to šajā daļā prasība ir noraidāma un par nepamatotu atzīstama arī prasītāja iesniegtā apelācijas sūdzība.

[12.7] Noraidot pretprasību par zaudējumu piedziņu, pirmās instances tiesa piemēroja likuma normas par darbinieka civiltiesiskās atbildības pamatiem un atbrīvošanu no tās, t.i., Darba likuma 86.-89.pantu un 21.nodaļas noteikumus par ieturējumiem no darba samaksas un to ierobežojumiem.

Arī šajā daļā Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas viedoklim un vadās no Civilprocesa likuma 432.panta piektās daļas, atzīstot, ka pārsūdzētajā spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams.

Omniva SIA apelācijas sūdzībā norādītie argumenti pamatā ir analoģiski tiem argumentiem, kas norādīti atbildētājas pretprasībā. Pirmās instances tiesa tos ir izvērtējusi, pamatoti atzīstot, ka atbildētāja nav ievērojusi Darba likuma 79.pantā noteikto kārtību, kādā veicami ieturējumi no darbinieka sakarā ar nodarītajiem zaudējumiem, un lietā nevar konstatēt, ka tie pienākumi, kuru nepienācīgas izpildes dēļ darbinieks nodarījis zaudējumus, būtu viņam noteikti ar darba līgumu vai amata aprakstu.

Apelācijas sūdzībā nav apstrīdēts spriedumā secinātais, ka darba attiecību pastāvēšanas laikā darba devējs zaudējumu atlīdzināšanu nav prasījis un nav informējis darbinieku par zaudējumu nodarīšanas faktu, jo saskaņā ar apelācijas sūdzībā apgalvoto, zaudējumu nodarīšanas fakts atklāts jau pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

Omniva SIA kļūdaini iebilst, ka spriedumā nepareizi iztulkots Darba likuma 79.pants, kas ierobežo darba devējam nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu, liedzot tos piedzīt no bijušā darbinieka pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Norma paredz īpašu kārtību, kādā darba devējam ir tiesības ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas to zaudējumu atlīdzību, kas tam radušies darbinieka prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ.

Pirmās instances tiesa pamatoti atzina, ka zaudējumi jākonstatē un jāpieprasa brīdī, kad pastāv darba tiesiskās attiecības; darba tiesisko attiecību laikā zaudējumus atlīdzina ieturējumu veidā, ja darbinieks ir devis rakstveida piekrišanu; ja darbinieks nepiekrīt ieturējumiem, darba devējs divu gadu laikā var vērsties tiesā no zaudējumu izdarīšanas dienas; ja darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas, lai divu gadu laikā vērstos tiesā, darbinieka atteikumam jābūt saņemtam pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

Atbildētāja šo kārtību nav ievērojusi, kas ir patstāvīgs pamats pretprasību noraidīt.

Arī pēc būtības lietā nav konstatējams, ka darbinieks būtu pieļāvis prettiesisku, vainojamu rīcību, nepienācīgi pildot savus pienākumus, kuras dēļ darba devējam būtu nodarīti zaudējumi.

Prasītāja darba pienākumi nav grozīti kopš 2013.gada 13.maija darba līguma Nr.020 noslēgšanas, tie noformēti kā pielikums Nr.1 šim darba līgumam Kurjera amata apraksts /1.sēj., l.l.24-28/, kuros prasītāja pienākumos neietilpst citu kurjeru vai pakļautībā esošo darbinieku darba laika uzskaite.

Ar 2018.gada 1.jūniju prasītājam noteikts amats – kurjera kvalitātes vadītājs (profesijas kods: 1324 40).

Ministru kabineta noteikumos Nr.264 "Noteikumi par profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas prasībām" amatu grupā 1324 "Transporta, sakaru, noliktavu, sagādes, sadales, loģistikas un tām radniecīgu jomu vadītāji" *nodarbinātie vada personisko vai cita īpašnieka uzņēmumu transporta, sakaru, noliktavu jomā, plāno, izrīko un koordinē darījumu norisi, sniedz dažādu nekomerciālu palīdzību; transporta, sakaru, noliktavu, sagādes, sadales un loģistikas pamatdarbības struktūrvienību vadītāji plāno, vada un koordinē uzņēmuma pamatdarbību svarīgu pakalpojumu sniegšanā tiešā uzņēmuma vadītāja vadībā.*

Atbilstoši Darba likuma 125.pantam tieši darba devējam ir pienākums pierādīt, ka prasītājam bija noteikts pienākums uzskaitīt viņa pakļautībā esošo kurjeru darba laiku. Saskaņā ar atbildētājas apelācijas sūdzībā un rakstveida paskaidrojumos apgalvoto, pienākums uzskaitīt kurjeru darba laiku prasītājam bijis noteikts ar mutisku rīkojumu, taču prasītājs šāda pienākuma esamību neatzīst.

Tiesa uzskata, ka darba devējam ir pienākums sakārtot iekšējos dokumentus, t.sk., darba līgumus ar atbilstošiem pielikumiem vai amatu aprakstiem, lai katra darbinieka pienākumu un atbildības joma būtu skaidri noteikta.

Tas atbilst Darba likuma 56.panta pirmās, otrās un trešās daļas noteiktajam, ka *darba devējs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt darbinieka darba pienākumus. Darba devējs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt darba kārtības un darbinieka uzvedības noteikumus uzņēmumā. Darba devējam nav tiesību prasīt, lai darbinieks veiktu darba līgumā neparedzētu darbu, izņemot šā likuma 57.pantā noteiktos gadījumus.*

Līdz ar to pirmās instances tiesa pamatoti atzina, ka prasītāja pienākumos neietilpst veikt citu darbinieku darba laika uzskaiti. No pirmās instances tiesā nopratināto liecinieku /pers. H/ un /pers. Z/ liecībām izriet, ka tiesības veikt ierakstus sistēmā *Horizon* ir visiem uzņēmuma vadītājiem, loģistikas speciālistiem, galvenajai grāmatvedei, grāmatvedes asistentei un *Horizon* sistēmas administratoram.

No lietas materiāliem redzams, ka prasītājs ir veicis darbības sistēmā *Horizon*, ko apliecina lietā esošās izdrukas no sistēmas datu bāzes /1.sēj., l.l.89-91/. Tomēr šīs izdrukas nepierāda, ka prasītājs būtu veicis darba laika uzskaiti.

Neesot pierādījumiem, ka darba laika uzskaite bija prasītāja amata pienākums saskaņā ar darba līgumu vai amata aprakstu, nevar vērtēt, vai darbinieks šo pienākumu veica kvalitatīvi.

Apelācijas instances tiesa pievienojas pirmās instances tiesas viedoklim, ka pie šādiem apstākļiem nav nepieciešams vērtēt darba devēja iesniegtos pierādījumus, kas attiecas uz darbinieku darba laika uzskaiti, izrakstus no darba laika uzskaites sistēmas un kurjeru darba līgumu paraugus.

[12.8] Pārējos pušu argumentus lietā Civillietu tiesas kolēģija atstāj bez vērtējuma, ievērojot Eiropas Cilvēktiesību tiesas atziņu, ka no Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 6.panta izriet tiesas pienākums argumentēt spriedumu, bet tas nav saprotams kā prasība detalizēti atbildēt uz jebkuru argumentu *(61.punkts 1994.gada 19.aprīļa spriedumā „Van de Hurk v The Netherlands" (iesnieguma Nr.16034/90)).* Tiesnešiem ir jāuzklausa visi argumenti, bet viņiem nav pienākums detalizēti atrunāt jebkuru iesniegumu vai skaidri atbildēt uz jebkuru paskaidrojumu. Tiesai ir atļauts izvērtēt argumentus, kurus tā uzskata par nozīmīgiem no tiesību viedokļa *(Eiropas Cilvēktiesību tiesas komisijas 1986.gada 13.oktobra lēmums lietā 10153/82 Austria).*

[12.9] Ievērojot minēto, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa pēc būtības lietas apstākļus ir novērtējusi vispusīgi un objektīvi, un prasību pamatoti apmierinājusi daļā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un prasītāja atjaunošanu darbā, bet noraidījusi prasību par morālā kaitējuma atlīdzinājumu un pretprasību par zaudējumu piedziņu. Tomēr tiesa ir kļūdījusies, aprēķinot piedzenamo vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku, atrēķinot no tās no trešajām personām saņemtās summas, kas nav izmaksātas kā darba samaksa. Līdz ar to šajā daļā /pers. D/

apelācijas sūdzība guva apstiprinājumu, kamēr Omniva SIA apelācijas sūdzībā norādītie argumenti atzīstami par nepierādītiem.

Apelācijas tiesvedībā ir mainījušies lietas faktiskie apstākļi, izbeigtas pušu darba tiesiskās attiecības, kas ir pamats noraidīt prasību par prasītāja atjaunošanu darbā, kaut pirmās instances tiesa to apmierināja pamatoti.

[12.10] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu prasītājs no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos ir atbrīvots.

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.*

Apelācijas instances tiesā apmierināta prasība par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu 26 137,77 *euro* apmērā.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 4.punktu, par nemantiska rakstura prasījumu valsts nodeva ir 70 *euro*, bet saskaņā 34.panta pirmās daļas 1.punkta c) apakšpunktu – par mantiska rakstura prasījumu valsts nodeva ir 1 128,77 *euro*, kopā 1 198,77 *euro*.

Prasības noraidītajā daļā tiesas izdevumus saskaņā ar Civilprocesa likuma 42.panta ceturto daļu uzņemas valsts.

No lietas uzziņas lapas redzams, ka pirmās instances tiesā ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi par tiesas dokumentu un tiesas pavēstu piegādāšanu un izsniegšanu kopā bija 7,42 *euro*. No Tiesu informatīvās sistēmas redzams, ka apelācijas instancē ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi bija 1,08 *euro*, kopā 8,50 *euro*.

Pie pretprasības iesniegšanas atbildētāja šos izdevumus samaksājusi 3,20 *euro* apmērā /1.sēj., l.l.75/, līdz ar to nesamaksātā daļa ir 5,30 *euro*, kas saskaņā ar Civilprocesa likuma 39.panta pirmās daļas 5.punktu, 42.panta pirmo daļu papildus piedzenami no atbildētājas valsts ienākumos.

Lietā nav ziņu, ka prasītājam būtu bijuši ar lietas vešanu saistītie tiesāšanās izdevumi, bet atbildētājai šie izdevumi par zvērināta advokāta sniegtajiem pakalpojumiem nav atlīdzināmi.

[12.11] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 195.pantu un Civillikuma 1765.pantu prasītājam atzīstamas tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai) saņemt likumiskos nokavējuma procentus 6 % gadā no nenomaksātās parāda pamatsummas.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar iepriekš minēto un vadoties no Civilprocesa likuma 432., 433., 434.panta, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda:

/pers. D/ prasību pret Omniva SIA par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darbinieka atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma un morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu **apmierināt daļēji.**

Atzīt par spēkā neesošu Omniva SIA, reģ. Nr.40103527192, 2018.gada 27.septembra valdes lēmumu Nr. VL2018/05 par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu ar /pers. D/, personas kods /personas kods/.

Piedzīt no Omniva SIA, reģ. Nr.40103527192, /pers. D/, personas kods /personas kods/, labā vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu par laika periodu no 2018.gada 27.septembra līdz 2019.gada 19.novembrim, ieskaitot, 26 137,77 *euro* (divdesmit seši tūkstoši viens simts trīsdesmit septiņi *euro* 77 centi), ieturot no šīs summas likumā noteiktos nodokļus, naudas līdzekļus iemaksājot /pers. D/ norēķinu kontā LV66UNLA0050009174990, AS "SEB banka".

/pers. D/ prasību pret Omniva SIA par atjaunošanu darbā un par morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu **noraidīt.**

Atzīt /pers. D/, personas kods /personas kods/, tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai) saņemt no Omniva SIA, reģ. Nr.40103527192, likumiskos nokavējuma procentus 6 % (seši procenti) no nenomaksātās parāda summas.

Omniva SIA pretprasību pret /pers. D/ par darba devējam nodarīto zaudējumu piedziņu **noraidīt.**

Piedzīt no Omniva SIA, reģ. Nr.40103527192, valsts ienākumos valsts nodevu 1 198,77 *euro* (viens tūkstotis viens simts deviņdesmit astoņi *euro* 77 centi), kas iemaksājama Valsts kasē, reģistrācijas Nr.90000050138, Konta Nr.LV55TREL1060190911200, saņēmēja banka: Valsts kase, BIC kods TRELLV22, iemaksas mērķis: civillietu identificējoši dati.

Piedzīt no Omniva SIA, reģ. Nr.40103527192, valsts ienākumos ar lietas izskatīšanu saistītos tiesas izdevumus 5,30 *euro* (pieci *euro* 30 centi), kas iemaksājami kontā Nr.LV51TREL2190458019000, saņēmējs: Tiesu administrācija, NMR 90001672316, saņēmēja banka: Valsts kase, kods TRELLV22, iemaksas mērķis: civillietu identificējoši dati.

Noteikt atbildētājai termiņu tiesas sprieduma labprātīgai izpildei 10 (desmit) dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas, iesniedzot Rīgas apgabaltiesā samaksu apliecinošu dokumentu par valsts labā piedzīto tiesas izdevumu samaksu.

Spriedumu var pārsūdzēt 30 dienu laikā Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senātā, iesniedzot kasācijas sūdzību Rīgas apgabaltiesā.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja	*/paraksts/*	Dz.Zvaigznekalna-Žagare
Tiesnese	*/paraksts/*	I.Ramane
Tiesnesis	*/paraksts/*	J.Freimanis