Lietas Nr. C28280714
Lietas arhīva Nr. C-0890-15/13

**SPRIEDUMS**
**Latvijas Republikas vārdā**
Rīga 2015.gada 11.martā

Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesa šādā sastāvā:
tiesnese A. Buliņa
ar tiesas sēdes sekretāri L.Zemi
piedaloties prasītājam /pers. A/
atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret SIA "/Nosaukums/" par neizmaksātās darba samaksas, neizmaksātā atvaļinājuma pabalsta, neizmaksātā atlaišanas pabalsta un morālā kaitējuma piedziņu.

**A p r a k s t o š ā d a ļ a.**

[1] 2014.gada 26.martā /pers. A/ (turpmāk - prasītājs) Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesā iesniedzis prasību pret SIA "/Nosaukums/" (turpmāk - atbildētāja) par neizmaksātās darba samaksas, neizmaksātā atvaļinājuma pabalsta, neizmaksātā atlaišanas pabalsta un morālā kaitējuma piedziņu.

[1.1] Prasības pieteikumā norādīts, ka 2011.gada 7.decembrī prasītājs noslēdzis darba līgumu līgumsar atbildētāju. Darba līgumā tika noteikts, ka darbinieka darba laiks ir 20 stundas nedēļā ar mēnešalgu Ls 100 pirms nodokļu atvilkumiem, bet 2012.gada 31.janvārī tika veikti grozījumi darba līgumā, kur tika noteikts normālais darba laiks 40 stundas nedēļā ar mēnešalgu Ls 200 pirms nodokļu atvilkumiem. Faktiski prasītājs strādāja vismaz 60 stundas nedēļā, strādāja gan naktīs (sniega izvešana), bet ne naktsdarbs, ne virsstundu darbs netika apmaksāts.

Prasītājam bankas kontā pārskaitīja summu minimālās algas apmērā, bet aploksnē tika izmaksāti Ls 200 mēnesī. Ne darba stundu uzskaite, ne darba samaksa neatbilda līgumā noteiktajam, no tā izriet, ka minētās izmaksas netika atspoguļotas SIA „/Nosaukums/" grāmatvedības reģistros un no tām netika veiktas Iedzīvotāju ienākumu nodokļa un valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas. Tādējādi atbildētājs nav ievērojis likuma „Par grāmatvedību" 2.panta, likuma „Par valsts sociālo apdrošināšanu" 5.panta pirmās daļas, 13.panta otrās daļas, 14.panta pirmās daļas, likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" 1.panta otrās daļas, 4.panta pirmās daļas 1.punkta un 29.panta pirmās daļas nosacījumus. Uz prasītāja atkārtotiem lūgumiem par to, ka vajadzētu nomaksāt nodokļus no visas summas, kas tiek izmaksāta kā darba samaksa, atbildētājs izteica viedokli, ka padomās.

2013.gada 18.februārī Prasītājs telefoniski vērsās Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā, lai pārbaudītu reālo situāciju. Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras darbiniece paskaidroja, ka algas nodoklis, par /pers. A/, netiek maksāts no 2012.gada 1.novembra.

2013.gada 18.februārī prasītājs lūdza paskaidrojumus, par nenomaksāto algas nodokli, atbildētāja valdes loceklim /pers. B/, bet saņēma ļoti pazemojošu atbildi, ja kaut kas nepatīkot, tad lai meklējot darbu citur.

Prasītājam nekad netika izvirzītas pretenzijas par paveiktā darba kvalitāti vai nepaveiktiem darba uzdevumiem. 2012.gada 28.septembrī tika izmaksāta pat neliela prēmija par labu darbu. Ieraksts par prēmijas izmaksu fiksēts bankas konta izdrukā sadaļā informācija saņēmējam - darba alga par 2012.gada septembri, prēmija.

Darba uzteikuma nav ne no prasītāja puses, ne no atbildētāja puses. Atbildētājs nav izmaksājis prasītājam darba algu par 2013.gada janvāra un februāra mēnešiem, t.i. 43 darba dienām (visas sestdienas arī bija jāstrādā), par periodu 2013.gada 2.janvāra līdz 2013.gada 20.februārim. Atbildētājs nav izmaksājis prasītājam atvaļinājuma pabalstu par periodu no 2011.gada 7.decembra līdz 2013.gada 20.februārim un nav izmaksājis atlaišanas pabalstu viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

2013.gada 19.februārī prasītājs saņēma paziņojumu Nr.3/453469 no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras par Valsts sociālās apdrošināšanas informācijas sistēmā uzkrātiem datiem, kuros redzams, ka iemaksas nav veiktas jau par 2012.gada novembra un decembra mēnešiem, kā arī par 2013.gada janvāra un februāra mēnesi.

2013.gada 20.februārī prasītājs griezās Rīgas reģionālā valsts darba inspekcijā ar ziņojumu par atbildētāja prettiesisko darbību.

2013.gada 21.februārī Nodarbinātības valsts aģentūras Rīgas reģionālā filiāle saskaņa ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumu piešķīra prasītājam bezdarbnieka statusu.

2013.gada 21.martā prasītājs saņēma atbildi no Rīgas reģionālā valsts darba inspekcijas amatpersonas uz savu iesniegumu Nr.14-04/2572, ka Rīgas reģionālā valsts darba inspekcijas amatpersonai ir nepieciešams veikt papildus pārbaudi un pierādījumu vākšanu SIA "/Nosaukums/". 2013.gada 30.aprīlī prasītājs saņēma atkārtotu atbildi uz savu iesniegumu Nr.14-04/3739, kur atspoguļots sekojošais, ka darba attiecības ar darba devēju, atbildētāju izbeigtas ar 2013.gada 2.janvāra, bet norādītais neatbilst patiesībai, jo vēl 2013.gada 20.februārī prasītājs strādāja SIA "/Nosaukums/".

Pārbaudes laikā Rīgas reģionālā valsts darba inspekcijas amatpersona nekonstatēja, ka atbildētājs būtu izmaksājis galīgo aprēķinu, līdz ar to pārkāpjot Darba likuma 128.panta pirmās daļas prasības. Rīgas reģionālā valsts darba inspekcijas amatpersona vairākkārt uzaicināja SIA "/Nosaukums/" vadību ierasties, sniegt paskaidrojumus un iesniegt dokumentus par prasītāja nodarbināšanu SIA "/Nosaukums/", bet SIA "/Nosaukums/" vadība ignorēja prasības. Rīgas reģionālā valsts darba inspekcijas amatpersona uzsāka administratīvā pārkāpuma lietvedību pret SIA "/Nosaukums.".

2013.gada 7.maijā prasītājs vēršas Valsts ieņēmumu dienestā par darba samaksas piedziņas un nelikumīgas atbrīvošanas. Valsts ieņēmumu dienesta amatpersona atbildē Nr.8.42.2/33320, informēja, ka prasītājs var vērsties tiesā, ja uzskata, ka starp prasītāju un SIA "/Nosaukums/" pastāv strīds.

[2] Prasība pamatota ar Darba likuma 30., 31., 68., 69., 71., 73., 102., 112., 124., 128.pantu Civillikuma 1635.pantu.

[3] Prasītājs lūdz tiesu:

- piedzīt no atbildētāja Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā nesamaksātos nodokļus par prasītāju par periodu no 2011.gada 7.decembra līdz 2013.gada 20.februārim;

- piedzīt no atbildētāja par labu prasītājam neizmaksāto darba samaksu par 43 darba dienām par periodu no 2013.gada 2.janvāra līdz 2013.gada 20.februārim, kā atskaites punktu ņemot katru mēnesi saņemto darba algu Ls 350, t.i., janvāra mēnesī par 26 darba dienām Ls 350, par februāra mēnesis par 17 darba dienām Ls 283, kopā Ls 633 jeb 894 *euro*, pēc nodokļu nomaksas;

- piedzīt no atbildētāja par labu prasītājam neizmaksātā atvaļinājuma pabalstu Ls 350 jeb 494 *euro* pēc nodokļu nomaksas;

- piedzīt no atbildētāja par labu prasītājam neizmaksāto atlaišanas pabalstu Ls 350 jeb 494 *euro* pēc nodokļu nomaksas;

- piedzīt no atbildētāja par labu prasītājam morālo kompensāciju par prasītāja tiesību aizskārumu Ls 1000 jeb 1412 *euro*.

[4] Atbildētājs paskaidrojumus par prasību nav sniedzis.

[5] Prasītājs tiesas sēdē prasību uzturēja pilnā apmērā uz prasības pieteikumā norādītajiem motīviem. Papildu paskaidroja, ka darba līgums noslēgts 2011.gada 7.decembrī par šoferi. Darba līgumā alga noteikta minimāla alga oficiāli un pārējā nauda skaidra veida, kopā Ls 350. Darba tiesiskās attiecības izbeidzas 2013.gada 2.februārī, bet faktiski vēl 2013.gada 20.februārim prasītājs strādāja pie atbildētāja.

Par tahogrammu paskaidroja, ka tahogrammu jānodod mēneša beigas un uz tahogrammas norādīts tikai automašīnas numurs, firmas nosaukumu nenorāda.

Prasītājs paskaidroja, ka nevienu dokumentu par darba tiesiskam attiecibām pārtraukšanu nav parakstījis. Atlaišanas un atvaļinājuma pabalsts netika izmaksāts.

[6] Atbildētāja pārstāvis uz tiesas sēdi ieradies nebija, nebija paziņojis par neierašanās iemesliem, lai gan par tiesas sēdes laiku un vietu paziņots likumā noteiktā kārtībā, ko apliecina izdruka no Tiesu informācijas sistēmas. Par neierašanās iemesliem tiesu nav informējis un nav lūdzis atlikt lietas izskatīšanu. Ņemot vērā, ka paziņojums par tiesas sēdi atbildētājam nosūtīts uz sabiedrības juridisko adresi, tiesa atzīst, ka par tiesas sēdes laiku atbildētājam paziņots likumā noteiktajā kārtībā un pamatojoties uz Civilprocesa likuma 156.panta pirmo daļu nolēma uzsākt lietas izskatīšanu pēc būtības bez atbildētāja klātbūtnes.

## M o t īv u da ļ a

[7] Noklausoties prasītāja paskaidrojumus tiesas sēdē un pārbaudot lietas materiālos esošajos rakstveida pierādījumos ietvertās ziņas to kopumā, tiesa atzīst, ka /pers. A/ prasība pret SIA "/Nosaukums/" ir pamatota un apmierināma daļēji turpmāk norādītu apsvērumu dēļ.

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

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

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

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

Darba strīdu izskatīšana tiesā notiek atbilstoši Civilprocesa likumam, taču ievērojot Darba likumā ietvertās procesuālās tiesību normas, kas kā izņēmumu no civilprocesā pastāvošā sacīkstes principa paredz darba devēja noteikto pierādīšanas pienākumu.

[9] Ievērojot lietas iztiesāšanas gaitā konstatētos faktus, tiesa atzīst, ka vispirms prasība vērtējama pēc Darba likuma normām, kuras nosaka, kādā kārtībā darbinieki var aizsargāt savas aizskartās tiesības un ar likumu aizsargātās intereses, tajā skaitā normas, kas nosaka prasības noilgumu.

Tiesību doktrīnā norādīts, ka noilguma institūts civiltiesībās ir veidots ar mērķi novērst ilgstošu nenoteiktību mantiskajās attiecībās, radīt skaidrību par tiesībām un pienākumiem, kas varētu būt par strīda priekšmetu, bet ieinteresētā persona ilgstoši nav centusies panākt savu tiesību atzīšanu vai realizēšanu. (..) saistību tiesība izbeidzas, ja tiesīgā persona to neizlieto likumā noteiktā termiņā, ko sauc par noilguma termiņu *(sk. Civillikuma komentāri. Ceturtā daļa. Saistību tiesības. Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā.-R.: Mans īpašums, 1998.,357.lpp.).*

Prasība tiesā celta 2014.gada 26.martā.

Saskaņā ar Darba likuma 31.panta pirmo daļu, visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš.

Prasītājs pieteicis vairākus no darba tiesiskajām attiecībām izrietošus prasījumus kā neizmaksātās darba samaksas, neizmaksātā atvaļinājuma pabalsta, neizmaksātā atlaišanas pabalsta un morālā kaitējuma piedziņu, kuri tiesas ieskatā pakļauti Darba likuma 31.pantā noteiktajam divu gadu noilgumam. Ievērojot prasības pieteikuma iesniegšanas datumu, kā arī ņemot vērā periodu par kādu lūgts piedzīt nesamaksāto darba algu (no 2013.gada 2.janvāra līdz 2013.gada 20.februārim) un to, ka tiesības prasīt darbiniekam pienākošās naudas summas izbeidzot darba tiesiskās attiecības noilgst divu gadu laikā, tiesa atzīst, ka /pers. A/ prasību tiesā cēlis ievērojot likumā noteikto divu gadu termiņu.

[9.1] Pamatojoties uz augstāk minēto, tiesa atzīst, ka /pers. A/ likumam atbilstošā veidā izmantojis savas tiesības un nav zaudējis iespēju panākt tiesību aizskāruma novēršanu.

Iepriekš norādītais secinājums uzliek tiesai pienākumu izvērtēt prasību pēc būtības.

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

Darba likuma 40.panta pirmajā daļā noteikts, ka darba līgums slēdzams rakstveidā (..). Noslēdzot darba līgumu, puses vienojas gan par darba līguma būtiskajām sastāvdaļām - darbu, samaksu, darba laiku -, gan par citiem noteikumiem.

Tātad, ņemot vērā minēto, darba līgumu var definēt kā darbinieka un darba devēja vienošanos, t.i., civiltiesisku līgumu, saskaņā ar kuru darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs uzņemas maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus, veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Tiesa konstatē, ka 2011.gada 7.decembrī SIA "/Nosaukums/" un /pers. A/ noslēdza Darba līgumu Nr.21/2011 uz nenoteiktu laiku un tika

pieņemts darbā pie atbildētāja par autovadītāju ar darba algu Ls 100,00 mēnesī, bet sākot ar 2012.gada 31.janvāri 200,00 *euro* mēnesī pirms nodokļu nomaksas, nosakot, ka darbinieks strādā 40 stundas nedēļā *(lietas 10.-13.lapa)*.

Prasītājs norādījis, ka atbildētājs prasītājam bankas kontā pārskaitīja summu minimālās algas apmērā, bet aploksnē tika izmaksāti Ls 200 mēnesī. Ne darba stundu uzskaite, ne darba samaksa neatbilda līgumā noteiktajam, no tā izriet, ka minētās izmaksas netika atspoguļotas SIA „/Nosaukums/" grāmatvedības reģistros un no tām netika veiktas Iedzīvotāju ienākumu nodokļa un valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas.

Kā izriet no ierakstiem /pers. A/Algas nodokļu grāmatiņā un valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras izziņā, prasītājs ienākumus guvis līdz 2013.gada decembrim (ieskaitot), bet prasītājam darba tiesiskās attiecības izbeigtas ar 2013.gada 2.janvāri *(lietas 15.-17.lapa)*.

Prasītājs nav apstrīdējis darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu un procesuālo kārtību, vēlmi precizēt prasību neizteica arī tiesai izskaidrojot darbinieka tiesības apstrīdēt tiesa darba devēja uzteikumu.

[11] Prasītājs lūdzis tiesu piedzīt no atbildētāja Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā nesamaksātos nodokļus par prasītāju par periodu no 2011.gada 7.decembra līdz 2013.gada 20.februārim.

Tiesa uzskata, ka prasība šajā daļā ir nepamatota un noraidāma.

Darba devēja pienākums ieskaitīt valsts budžetā darba devēja maksājamās sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas izriet no likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" un likuma „Par valsts sociālo apdrošināšanu" regulējuma.

Likuma " Par iedzīvotāju ienākumu nodokli" 33.pants noteic, ka termiņā nesamaksātās nodokļa summas piedzen bezstrīda kārtībā atbilstoši likuma "Par nodokļiem un nodevām" noteikumiem. Saskaņā ar likuma " Par nodokļiem un nodevām" 18.pantu un likuma "Par Valsts ieņēmumu dienestu" 8.pantu pienākums kontrolēt nodokļu (nodevu) aprēķināšanu un maksāšanas pareizību ir Valsts ieņēmumu dienestam. Savukārt likuma "Par nodokļiem un nodevām" IX nodaļa noteic pamatu un kārtību kādā Valsts ieņēmumu dienests uzsāk procesu par juridiskās personas nokavēto nodokļu maksājumu atlīdzināšanu budžetam.

Konkrētajā gadījumā tiesa nevar piedzīt no atbildētāja nesamaksātās nodokļu summas, jo prasījuma tiesības ir Valsts ieņēmumam dienestam administratīvā procesa kārtībā, nevis civiltiesiskā kārtībā prasītāja labā. Savukārt tiesības lūgt piedzīt nodokļus summas valsts labā prasītājam neizriet ne no Civilprocesa likuma 1.panta, ne arī no Civilprocesa likuma 127.panta pirmās daļas, kas noteic personai ir tiesības celt tiesā prasību, lai aizstāvētu savas aizskartās vai apstrīdētās tiesības.

[12] Prasītājs lūdzis tiesu piedzīt no atbildētāja neizmaksāto darba samaksu par 43 darba dienām laika periodā no 2013.gada 2.janvāra līdz 2013.gada 20.februārim, ieskaitot sestdienas, kā atskaites punktu ņemot katru mēnesi saņemto darba algu 350,00 *euro*.

Tiesa uzskata, ka prasība šajā daļā ir nepamatota un noraidāma turpmāk norādītu apsvērumu dēļ.

Pirmkārt, tiesa jau konstatēja, ka darba tiesiskās attiecības izbeigtas 2013.gada 2.janvārī. Lai arī prasītājs norādījis, ka turpinājis darbu, šādu apstākli apstiprinoši pierādījumi lietas materiālos nav konstatējami. Tā kā prasītājs nav apstrīdējis darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu un kārtību, tiesai nav pamata neticēt ierakstiem Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras izziņā par darba tiesisko attiecību izbeigšanas termiņu. Kā izriet no Valsts darba inspekcijas 2013.gada 30.aprīļa vēstules prasītājam, arī Valsts ieņēmumu dienesta datu noliktavas dati liecina par šādu darba tiesisko attiecību izbeigšanas datumu.

Prasītāja iesniegtie pierādījumi – tahogrammas, kurās tiek fiksēts autovadītāja darbs - tiesas ieskatā nav identificējamas ar atbildētāju, jo, lai arī tiesa saskaņā ar Civilprocesa likuma 93.panta ceturto daļu norādīja, ka uz tahogrammas izdarītie ieraksti, tostarp, transportlīdzekļa numurs nav identificējams kā atbildētājam piederošs transportlīdzeklis, prasītājs papildus pierādījumus lietā nav iesniedzis.

Citi pierādījumi, kas apstiprinātu, ka darba tiesiskās attiecības pēc 2013.gada 2.janvāra tika turpinātas, lietas materiālos nav konstatējami. Neesot pierādījumiem par darba tiesisko attiecību pastāvēšanu prasītāja norādītajā laika periodā, no 2013.gada 2.janvāra līdz 2013.gada 20.februārim, tiesa uzskata, ka nav nepieciešams vērtēt piedzenamās summas apmēru.

Šādos apstākļos tiesa uzskata, ka prasība par neizmaksāto darba samaksu par 43 darba dienām laika periodā no 2013.gada 2.janvāra līdz 2013.gada 20.februārim, ieskaitot sestdienas, kā atskaites punktu ņemot katru mēnesi saņemto darba algu 350,00 *euro* ir nepamatota un noraidāma.

[13] Prasītājs lūdzis piedzīt no atbildētāja par labu prasītājam neizmaksāto atlaišanas pabalstu Ls 350 jeb 494 *euro* pēc nodokļu nomaksas.

Tiesa uzskata, ka prasība šajā daļā ir pamatota un apmierināma daļēji.

[13.1] Darba likuma 128.panta pirmā daļa noteic, ka atlaižot darbinieku no darba visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā [..]. Šī norma lasāma kopsakarā ar Darba likuma 112.pantā noteikto, proti, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu šā likuma 100.panta piektajā daļā un 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu attiecīgā apmērā.

Prasītājs pie atbildētāja nostrādājis no 2011.gada 7.decembra līdz 2013.gada 2.janvārim, tādējādi, atbilstoši Darba likuma 112.panta pirmās daļas 1.punktam noteiktajam, un atzīstot tiesības saņemt atlaišanas pabalstu, prasītājam pabalsts pienāktos viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā. Tiesa nekonstatē, ka darba līgumā puses būtu vienojušās par lielāku atlaišanas pabalstu.

Lai konstatētu darbinieka tiesības saņemt, bet darba devējam pienākums maksāt atlaišanas pabalstu, tiesai vispirms jākonstatē, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas, uzteicot darba līgumu šā likuma 100.panta piektajā daļā un 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktā noteiktajos gadījumos. Tas ir, ja darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas pēc darbinieka uzteikuma, ja viņam ir svarīgs iemesls *(Darba likuma 100.piektā daļa)* vai ja darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai, ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums, ja ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, ja tiek samazināts darbinieku skaits, ja tiek likvidēts darba devējs — juridiskā persona vai personālsabiedrība vai arī, ja darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība *(Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punkts)*.

Tiesa konstatē, ka vienīgais pierādījums lietā, kas satur informāciju par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir Valsts sociālās apdrošināšanas 2013.gada 19.februāra izziņa, no kuras redzams, ka atlaišanas iemesls norādīts "citi gadījumi".

Tiesa secina, ka darba tiesiskās attiecības nav izbeigtas uz Darba likuma 100.panta piektās daļas pamata, jo kā norādīja prasītājs, viņam nav zināms darba attiecību izbeigšanas pamats. Tiesa uzskata, ka darbiniekam nezinot darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu, lai arī tas netiek apstrīdēts tiesā, tomēr tiklab pamats var būt Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkts, kas neparedz atlaišanas pabalsta izmaksu, bet tikpat tas var būt arī Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktā norādītais iemesls, kura gadījumā darba devējam ir pienākum maksāt atlaišanas pabalstu.

Prasītājs nav norādījis, ka darba attiecības būtu izbeigtas uz savstarpējās vienošanās pamata.

Tomēr tiesa uzskata, ka darbinieks darba tiesiskajās attiecībās ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, kas attiecas ne tikai uz prasības celšanu, bet arī uz lietas izskatīšanu tiesā. Atbildētājam prasības pieteikums tika nosūtīts gan uz sabiedrības juridisko adresi, gan prasītāja norādīto faktisko biroja adresi. Dokumenti atgriezti tiesā kā neizsniegti. Tiesa uzskata, ka juridiskai personai ir pienākums būt sasniedzamai tās juridiskajā adresē,

līdz ar ko sabiedrības nolaidīga rīcība, neierodoties saņemt korespondenci pēc aicinājuma vai arī neesot sasniedzamai juridiskā adresē, nevarētu būt pamats, lai pierādīšanas pienākumu pārnestu uz darbinieku. Par atbildētāja vienaldzīgo attieksmi liecina arī tas, ka tas ir ignorējis kā tiesas aicinājumus ierasties uz tiesas sēdēm, tā arī citu iestāžu aicinājumus sniegt paskaidrojumus.

Šajā gadījumā likt pierādīt darbiniekam darba devēja uzteikuma pamatu, apstākļos, ja darbinieks kā apgalvo par to nav informēts, būtu neadekvāti, līdz ar ko tiesa pieņem, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas uzteicot darba līgumu kādā no šā likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktā paredzētajiem gadījumiem, tādējādi atbildētājam bija pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu vienas mēneša vidējās algas apmērā.

[13.2] Atzīstot prasītāja tiesības saņemt atlaišanas pabalstu viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, tiesai jānoskaidro prasītāja viena mēneša vidējās izpeļņas apmērs.

Prasītājs lūdzis piedzīt no atbildētāja par labu prasītājam neizmaksāto atlaišanas pabalstu Ls 350 jeb 494 *euro* pēc nodokļu nomaksas, jo Ls 200 atbildētājs maksājis skaidrā naudā.

Tiesa uzskata, ka gadījumā, ja prasītājs bez jebkādiem iebildumiem ir piekritis iespējamam atbildētāja piedāvājumam par algas daļas izmaksāšanu „aploksnē" (sarunu valodā) un neceļot iebildumus par šādu darba samaksas kārtību darba tiesisko attiecību laikā, tad atzīstams, ka prasītājs ir piekritis nelikumībai gan no darba devēja puses, gan pats veicis nelikumīgas darbības. Citiem vārdiem, gan darba devējs nav veicis nodokļu nomaksas, gan pats prasītājs no saņemtās summas nav veicis obligāto nodokļu iemaksas. Likums nepieļauj nelikumīgu darba algas izmaksāšanu „aploksnē", izrietoši nav atbalstāms veikt jebkādus no darba tiesiskajām attiecībām darba likumā paredzētus aprēķinus par pamatu ņemot "aploksnē" izmaksātās summas. Tādēļ šādām pretenzijām nav nekāda tiesiska pamata, jo starp prasītāju un atbildētāju nekad nav bijusi panākta vienošanās par darba algas apmēru, kas būtu lielāks nekā darba līgumā norādītais.

Prasītājs minot argumentu, ka darba devējs maksājis viņam par veikto darbu naudu „aploksnē" un viņš to pieņēmis, liecina, ka pats prasītājs nav bijis taisnprātīgs, jo par minētiem apstākļiem – likuma pārkāpumiem sabiedrības grāmatvedības uzskaitē, ja tādi pastāvējuši, Valsts ieņēmuma dienestam nav darījis zināmu.

Nevar neminēt līgumslēdzējpušu „brīvības principu", kas ir privātautonomijas (pašnoteikšanās tiesību) nozīmīgākā izpausme. Respektīvi, līdzēji var veidot līgumattiecības un noteikt vienošanās saturu uz savstarpējās saprašanās un brīvas izvēles pamata, kas apstiprinājies ar lietā konstatētajiem pierādījumiem, proti, ar starp prasītāju un atbildētāju noslēgto Darba līgumu.

Aprēķinot prasītāja vidējo mēneša izpeļņu tiesa ņem vērā Darba likuma 75.panta pirmās daļas noteikumus (likuma redakcijā līdz 2014.gada 31.decembrim), kas 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.

Darba likuma 75.panta ceturtā daļa noteic, ka mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar seši.

Tādējādi prasītāja pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsumma, ievērojot Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras izziņā ietverto informāciju ir 1287,83 *euro* (210+210+237,83+210+210+210) *(lietas 15.lapa).*

Atbilstoši Darba likuma 75.panta ceturtajai daļai mēneša vidējo izpeļņu aprēķina pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu 1287,83 *euro* dalot ar seši. Balstoties uz šādu aprēķinu prasītāja mēneša vidējā izpeļņa ir 214,64 *euro* (1287,83 / 6 = 214,64).

Šādos apstākļos no SIA "/Nosaukums/" prasītāja labā piedzenams atlaišanas pabalsts vienas mēneša vidējās izpeļņas apmērā, t.i., 214,64 *euro* apmērā.

[14] /pers. A/ lūdz piedzīt no atbildētāja par labu prasītājam kompensāciju par ikgadējo apmaksāto, bet neizmantoto atvaļinājumu (neizmaksātā atvaļinājuma pabalstu) Ls 350 jeb 494 *euro* pēc nodokļu nomaksas.

Tiesa uzskata, ka prasība šajā daļā ir pamatota un apmierināma daļēji.

[14.1] Darba likuma 149.panta pirmā daļa noteic, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas. Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Savukārt Darba likuma 149.panta piektā daļa noteic, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis.

Saskaņā ar Darba likuma 152.panta pirmās daļas 4.punktu laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ieskaita laiku, kad darbinieks bijis faktiski nodarbināts pie attiecīgā darba devēja, un laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, ieskaitot darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā.

No ierakstiem Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras 2013.gada 9.februāra Izziņā, tiesa konstatē, ka prasītājs pie atbildētāja nostrādājis 12 mēnešus. Tiesai nav informācija vai prasītājs šajā laikā ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu būtu izmantojis, tādējādi, tiesa neapšauba prasītāja norādīto, ka atvaļinājums par šo periodu nav izmantots. Tāpat tiesai nav pamats apšaubīt atvaļinājuma ilgumu – t.i., prasītāja norādītās, viņam pienākošās, četras kalendārās nedēļas, jo arī atbildētājs iebildumus nav izteicis.

Vienlaicīgi tiesa konstatē, ka darbinieks pie darba devēja ir nostrādājis ilgāk kā sešus mēnešus, tādējādi atbilstoši Darba likuma 150.panta trešajai daļai iegūstot tiesības pieprasīta atvaļinājumu – šajā gadījumā kompensāciju, pilnā apmērā.

[14.2] Darba likuma 79.panta devītā daļa (likuma redakcijā līdz 2014.gada 31.decembrim) noteic ka par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā. Attiecinot Darba likuma 75.panta piekto daļu uz konkrēto situāciju, dienas vidējā izpeļņa aprēķināma, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu.

Tiesa konstatē, ka Latvijas Republikā oficiāli noteiktās darba dienas laika periodā no 2012.gada jūlija līdz 2012.gada decembrim bija 126 diena, tādējādi dienas vidējā izpeļņa atbilstoši Darba likuma 75.panta piektajai daļai aprēķināma: pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsumma 1287,83 *euro* dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu 126 dienas, kas veido 10,22 *euro.*

Tādējādi prasītājam pienākas kompensācija par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu šādā apmērā: dienas vidējā izpeļņa 10,22 *euro* jāreizina darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā, kas četrās kalendārās nedēļās ir 20 darba dienas. Balstoties uz šādu aprēķinu kompensācija par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu veido 204,40 *euro,* nevis 494 *euro* apmērā kā to lūdzis prasītājs.

Šādos apstākļos tiesa atzīst, ka pamatota un apmierināma ir daļēji prasītāja prasība izmaksāt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu par laika periodu no 2012.gada 7.decembra līdz 2013.gada 2.janvārim 204,40 *euro* apmērā.

[15] Prasītājs lūdzis piedzīt no atbildētāja kompensāciju par morālo kaitējumu par prasītāja tiesību aizskārumu Ls 1000 jeb 1412 *euro* apmērā.

Tiesa uzskata, ka prasība šajā daļā ir nepamatota un noraidāma.

[15.1] Morālā kaitējuma nodarīšana cietušajam dod tiesības prasīt no aizskārēja mantisku atlīdzību par nodarīto kaitējumu. Morālā kaitējuma atlīdzinājumam, kura apmēru nosaka tiesa, ir jāatbilst nodarītajam kaitējumam, ņemot vērā morālā kaitējuma smagumu un sekas. Līdz ar to, jo nopietnāks kaitējums, jo ievērojamākam ir jābūt arī atlīdzinājumam.

Nosakot atlīdzību par morālo kaitējumu, jāņem vērā konkrētās lietas faktiskie apstākļi un jāvadās pēc taisnības apziņas un vispārīgiem principiem,

pēc iespējas nodrošinot prasītājam gandarījumu par nepamatotu tiesību aizskārumu.

Kā norādījis Augstākās tiesas Senāts 2011.gada 9.februāra spriedumā lietā Nr.SKC-56 morālais kaitējums ir subjektīvs jēdziens, tās ir personas ciešanas, sāpes, pārdzīvojumi, ko nav iespējams tieši novērtēt. Pārciestā sekas nav iespējams aizstāt ar naudu, taču, sniedzot cietušajai personai atbilstīgu atlīdzinājumu naudas izteiksmē, ir iespējams sniegt tai zināmu gandarījumu un tādējādi mazināt ciešanas un sāpes.

Juridiskajā literatūrā pausts viedoklis, ka morālais kaitējums nozīmē negatīvas izmaiņas cilvēka psihē, kas izpaužas cilvēka fiziskās vai garīgās ciešanās. Morālais kaitējums kā ciešanas nozīmē, kad konkrēta rīcība iespaido cietušā apziņu un rada cietušajam kādu noteiktu fizisku reakciju. Pārdzīvojuma pamatā var būt bailes, kauns, pazemojums vai cits psiholoģiskā aspektā negatīvs cilvēka stāvoklis. Jebkura prettiesiska darbība vai bezdarbība var radīt dažādas pakāpes ciešanas un pilnīgi vai daļēji liegt cilvēkam psihisko labsajūtu. Viena no galvenajām morālā kaitējuma īpatnībām ir tāda, ka negatīvās izmaiņas notiek cietušā apziņā un to izpausmes forma lielā mērā ir atkarīga no katra cilvēka psihes. Atbildība rodas tikai pret cietušo un, nosakot naudas kompensāciju par morālo kaitējumu, vērā ņemama kaitējuma esamība vai ciešanas, kas saistītas ar personas mantisko tiesību un labumu samazinājumu, prettiesiskā rīcība (darbība vai bezdarbība), kuras rezultātā radies kaitējums, šīs personas vaina, cēloniskais sakars starp prettiesisko rīcību un zaudējumiem *(Mag.iur. Gunta Kuzmane, zvērināta advokāta palīdze - ,,Latvijas Vēstnesim" publicēts Jurista vārds 12.02.2002.)*.

Latvijā nepastāv vienotas likmes, uz kuru pamata noteikt atlīdzību par morālo kaitējumu, kā arī Darba likums neparedz kritērijus kompensācijas apmēra noteikšanai, tad atlīdzības apmērs nosakāms katrā konkrētā gadījumā pēc tiesas ieskata, vadoties pēc taisnības, apziņas un vispārīgiem tiesību principiem, kā to nosaka Civillikuma 5.pants.

Atbilstoši šai tiesību normai, nosakot atlīdzību par morālo kaitējumu, jāņem vērā konkrētās lietas apstākļi, kas liecina par morālā kaitējuma smagumu un radītajām sekām, vadoties pēc taisnības apziņas un vispārīgiem principiem.

Pirmkārt, prasītājs nav norādījis apstākļus, kas pamatotu kompensācijas par morālo kaitējumu piedziņu. Tiesa konkrētās lietas ievaros nekonstatē, ka prasītājam būtu nodarīts morāls kaitējums un radītas sekas, piemēram, ka psiholoģiskās spriedzes dēļ prasītājs būtu meklējis psihologa palīdzību. Nevar noliegt, ka šāda darba devēja rīcība varētu radīt prasītājam nepatīkamas emocijas, tomēr pierādījumus par psiholoģisko vai morālo traucējumu esamību, psiholoģiskās palīdzības vai terapijas nepieciešamību un tās saņemšanu, prasītājs nav iesniedzis. Tiesa uzskata, ka prasītāja atpazītās morālā kaitējuma īpatnības galvenokārt raksturojamas ne kā psiholoģiskas vai morālas ciešanas, bet kā nepatīkamas emocijas vai nepieņemama darba devēja rīcība.

Šādos apstākļos prasība daļā par kompensācijas par morālo kaitējumu piedziņu ir noraidāma.

[16] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos atbrīvoti prasītāji – prasībās par darba samaksas piedziņu un citiem darbinieku prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām vai ir ar tām saistīti.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 33.panta otrajai daļai tiesas izdevumi ir valsts nodeva, kancelejas nodeva un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi.

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

Tiesa konstatē, ka prasījumu apmierinātā daļa no kuras aprēķināma valsts nodeva ir 419,04 *euro*. Ņemot vērā minēto un pamatojoties uz Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 1.punkta a) apakšpunktu, 35.panta pirmās daļas 1.punktu no atbildētāja valsts labā piedzenama valsts nodeva 71,14 *euro* un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 16,61 *euro* apmērā.

[16] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1]pantu, atbildētājam nosakāms sprieduma labprātīgas izpildes termiņš - desmit dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

**R e z o l u t ī v ā d a ļ a**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 97.pantu, 190.pantu, 193.pantu un 196.pantu, tiesa

**n o s p r i e d a:**

prasību apmierināt daļēji.

Piedzīt no SIA "/Nosaukums/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, /pers. A/, personas kods /personas kods/, labā kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu 204,40 *euro* (divi simti četri *euro* 40 centi) apmērā.

Piedzīt no SIA "/Nosaukums/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, /pers. A/, personas kods /personas kods/, labā atlaišanas pabalstu 214,64 *euro* (divi simti četrpadsmit *euro* 64 centi) apmērā.

Pārējā daļā prasību noraidīt.

Piedzīt no SIA "/Nosaukums/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, valsts ienākumos tiesas izdevumus – valsts nodevu 71,14 *euro* un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 16,61 *euro*, kopā 87,75 *euro* (astoņdesmit septiņi *euro* 75 centi).

Noteikt atbildētājam termiņu 10 dienas pēc sprieduma spēkā stāšanās sprieduma labprātīgai izpildei.

Spriedumu var pārsūdzēt apelācijas kārtībā 20 dienu laikā Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijā, apelācijas sūdzību iesniedzot Rīga pilsētas Kurzemes rajona tiesā.

Pilns sprieduma teksts pieejams 2015.gada 11.martā.

Tiesnese A.Buliņa