Lietas Nr. C26188215
Lietas arhīva Nr. CA-0057-17

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Rēzeknē 2017.gada 16.martā

Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija:

tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese S.Vasiļevska

tiesneši I.Tabore un I.Stivriņš

ar tiesas sēdes sekretāri D.Somu

piedaloties prasītājas sabiedrības ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums/" pārstāvei zvērinātai advokātei Elitai Trukšānei un atbildētāja /pers. A/ pārstāvei zvērinātai advokātei Līgai Kokai-Hohbergai,

atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu sakarā ar sabiedrības ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums/" apelācijas sūdzību, /pers. A/ pretapelācijas sūdzību par Rēzeknes tiesas 2016.gada 12.augusta spriedumu un /pers. A/ apelācijas sūdzību par Rēzeknes tiesas 2016.gada 10.oktobra papildspriedumu civillietā sabiedrības ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums/" prasībā pret /pers. A/ par darba līguma izbeigšanu un /pers. A/ pretprasībā pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums/" par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma un nevienlīdzīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu atzīšanu, morālā kaitējuma atlīdzības, un zaudējumu piedziņu.

Aprakstošā daļa

SIA "/Nosaukums/" 2015.gada 22.decembrī iesniegusi tiesā prasību pret /pers. A/ par darba līguma izbeigšanu atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. un 9.punktam, norādot, ka saskaņā ar pušu 2004.gada 14.maijā noslēgto darba līgumu Nr.104 /pers. A/ veica šādus darbus:

- no 2004.gada 14.maija līdz 2004.gada 12.novembrim bija Rēzeknes stacijas vilcienu pieņēmēja māceklis;
- no 2004.gada 1.jūnija līdz 2007.gada 5.jūlijam – Rēzeknes stacijas vilcienu pieņēmējs;
- no 2007.gada 5.jūlija līdz 2013.gada 11.janvārim – Rēzeknes kravu termināla darba aizsardzības inženieris;
- no 2013.gada 12.janvāra - /darba izpildes vietas nosaukums/ darba aizsardzības inženieris.

Kopš 2015.gada 1.jūnija /darba izpildes vietas nosaukums/ darba aizsardzības inženiera darba vieta ir likvidēta.

Prasītāja norāda, ka kravu pārvadājumu apjoma samazināšanās dēļ tika būtiski samazināts darba samaksas finansējums, taču valstī tika palielināta minimālā darba alga un minimālā stundas tarifa likme, kas radīja nepieciešamību veikt neatliekamus pasākumus, tostarp, budžeta ekonomijas pasākumus un darba algas izmaksu posteņu strukturālas izmaiņas.

2015.gada 14.aprīlī notika SIA "/Nosaukums/" Daugavpils reģionālā centra operatīvā apspriede, kurā nolemts darba algas fonda līdzekļu būtiskas samazināšanas dēļ no 2015.gada 1.jūnija likvidēt darba vietu – darba aizsardzības inženieris /darba izpildes vietas nosaukums/.

Saskaņā ar 2014.gada 31.jūlija rīkojumu Nr.KC2.1.1/208 darba aizsardzības speciālista pienākumus uzņēmumā veica šādi darbinieki:

1) Daugavpils kravu terminālā – darba aizsardzības inženiere /pers. B/;

2) Lokomotīvju ekspluatācijas nodaļā – darba aizsardzības vadošā inženiere /pers. C/;

3) Rēzeknes kravu terminālā un /darba izpildes vietas nosaukums/ – darba aizsardzības inženieris /pers. A/;

4) Krustpils, Pļaviņu, Gulbenes kravu terminālos, Rēzeknes atpūtas namā, Daugavpils reģionālā centra pārvaldes aparātā – darba aizsardzības vadošā inženiere /pers. D/.

Darba devēja, pārbaudot un izvērtējot darba aizsardzības speciālistu pienākumus, konstatēja, ka tie dublējas un ka /darba izpildes vietas nosaukums/ darba aizsardzības inženiera darba vietas izveidošana no 2013.gada 12.janvāra nav attaisnojusies, tādēļ tā jālikvidē, darba samaksas finansējums jānovirza lokomotīvju vadītājiem un lokomotīvju vadītāju palīgiem.

Rūpīgi izvērtējot visu darba aizsardzības speciālistu kvalifikāciju, darba rezultātus, vecumu, ģimenes stāvokli un citus kritērijus, darba devēja secināja, ka rezultāti visiem darbiniekiem ir vienlīdz labi un atbilstoši viņu kompetencei, bet nevienam no viņiem nav augstākās kvalifikācijas, nav speciālās profesionālās izglītības specialitātē, tādēļ darba līgumu nolēma uzteikt darba aizsardzības inženierim /pers. A/, jo viņam nav priekšrocību palikt darbā.

Darba devēja vēlējās piedāvāt atbildētājam citu darbu, taču laika posmā no 2015.gada 22.aprīļa līdz 2015.gada 20.oktobrim viņam bija iestājusies darbnespēja.

2015.gada 21.oktobrī /pers. A/ tika piedāvāts turpināt darba attiecības šādās vakancēs: dīzeļlokomotīves vadītāja mašīnista palīga amatā, ja viņam ir attiecīga profesionāla sagatavotība un speciālās zināšanas, SIA "/Nosaukums/" Daugavpils reģionālā centra Daugavpils kravu termināla vilcienu pieņēmēja amatā, jo šos pienākumus atbildētājs pildīja līdz viņa pārcelšanai darba aizsardzības inženiera amatā, viņam ir darba pieredze, zināšanas un prasmes vilcienu pieņēmēja darba pildīšanai.

Laika posmā no 2015.gada 22.oktobra līdz 2015.gada 23.novembrim /pers. A/ atradās ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā.

Tā kā atbildētājs noraidīja darba piedāvājumus, viņam tika uzteikts 2004.gada 14.maija darba līgums Nr.104.

Turklāt darba devēja ir zaudējusi uzticību /pers. A/, kurš, veicot darbu, ir rīkojies prettiesiski, bez attaisnojošiem iemesliem tīši pārkāpis Darba aizsardzības likuma 17.panta 5.punktu un Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumu Nr.219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" 11. un 20.punktu.

Proti, 2015.gada 17.-19.jūnijā Latgales reģionālās Valsts darba inspekcijas amatpersona veica pārbaudi SIA "/Nosaukums/" Daugavpils reģionālajā centrā, ko apliecina pārbaudes akti Nr.VDI-017 un Nr.VDI017-1. Izskatot /pers. A/iesniegumu, tika pārbaudīti darba aizsardzības organizācijas jautājumi attiecībā uz /darba izpildes vietas nosaukums/.

Prasītāja norāda, ka nebija saņēmusi no /pers. A/ nekādus ziņojumus par personu drošības un veselības riska faktoriem vai par trūkumiem uzņēmuma darba aizsardzības sistēmā. Darba devēja 2015.gada 24.novembrī pieprasīja no /pers. A/ paskaidrojumu par to, kādu iemeslu dēļ viņš, būdams atbildīgais par darba aizsardzības jautājumiem /darba izpildes vietas nosaukums/, netika ziņojis darba devējai par trūkumiem uzņēmuma darba aizsardzības sistēmā, ja viņš tādus bija saskatījis. Minētie apstākļi liecina, ka atbildētājs pārkāpa Darba aizsardzības likuma 17.panta 5.punkta prasības. Arī pēc darba devējas rakstiska pieprasījuma /pers. A/ turpināja pārkāpumu, neziņojot par iespējamiem trūkumiem uzņēmuma darba aizsardzības sistēmā, neizskaidrojot savu rīcību un tās iemeslus.

/pers. A/ 2015.gada 1.decembrī iesniedza darba devējai iesniegumu par brīvas apmaksātas dienas piešķiršanu mācībām /mācību iestādes nosaukums/, jo sava ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā - 2015.gada 23.novembrī – saskaņā ar darba devējas rīkojumu esot izgājis obligāto veselības pārbaudi darba aizsardzības inženiera amatam.

Izskatot darbinieka iesniegumu, tika noskaidrots, ka darba devēja nav parakstījusi un nav devusi /pers. A/ rīkojumu iziet obligāto veselības pārbaudi darba aizsardzības inženiera amatam atbilstoši Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumu Nr.219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" 11., 20.punkta un 3.pielikuma prasībām. Pēc darba devējas pieprasījuma atbildētājs nesniedza paskaidrojumus un neatklāja, kādā veidā ieguvis obligātās veselības pārbaudes karti veselības pārbaudes iziešanai darba aizsardzības inženiera amatam, un kāpēc nav ņēmis vērā darba devējas 2015.gada 21.oktobra paziņojumu, ka viņu nav iespējams nodarbināt darba aizsardzības inženiera amatā un ka viņš tiks nodarbināts vilcienu pieņēmēja amatā.

Prasītāja norāda, ka /pers. A/ uzteikts darba līgums saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu par Darba aizsardzības likuma 17.panta 5.punkta, Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumu Nr.219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" 11., 20.punkta un 3.pielikuma prasību pārkāpumu.

Noskaidrojusi, ka atbildētājs ir Apvienotās Latvijas iedzīvotāju arodbiedrības un Arodbiedrības LABA biedrs, darba devēja vērsās abās arodbiedrībās ar lūgumu dot piekrišanu darba līguma uzteikumam darbiniekam /pers. A/. Abas arodbiedrības nepiekrita darba līguma uzteikšanai, nepaziņojot savus argumentus.

Pamatojoties uz Darba likuma 110.panta ceturto daļu, 101.panta pirmās daļas 2. un 9.punktu, prasītāja lūgusi izbeigt 2004.gada 14.maijā ar /pers. A/ noslēgto darba līgumu Nr.104 par darba aizsardzības inženiera pienākumu pildīšanu /darba izpildes vietas nosaukums/.

/pers. A/ iesniedzis pretprasību pret SIA "/Nosaukums/" par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma un nevienlīdzīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu atzīšanu, atlīdzības par morālo kaitējumu un zaudējumu piedziņu, norādot, ka nevienlīdzīga attieksme pret viņu sākās 2015.gada pavasarī un turpinās joprojām, bet SIA "/Nosaukums/" prasību viņš neatzīst.

Ar Rēzeknes tiesas pavēsti viņš tika uzaicināts liecinieka statusā uz tiesas sēdi 2015.gada 18.martā civillietā Nr.C26129314, kurā SIA "/Nosaukums/" bija atbildētāja. Darba devēja zināja par šo faktu, tomēr pieprasīja sniegt paskaidrojumu, kur viņš atradies 2015.gada 18.martā no plkst.10.00 līdz plkst.12.00. Viņš iesniedza rakstisku ziņojumu, tomēr 2015.gada 20.martā vēlreiz tika pieprasīts paskaidrojums un to viņš sniedza atkārtoti.

Minētais liecina, ka darba devēja bija neapmierināta ar to, ka viņš devies uz tiesu. /pers. A/ darba devējas pieprasījumus vērtē kā psiholoģisku spiedienu un sodu. Viņa darba vieta nav viena konkrēta fiksēta vieta, kur jāpavada viss darba laiks. /pers. A/ uzskata, ka Daugavpils reģionālā centra operatīvās apspriedes 2015.gada 14.aprīļa lēmums vērtējams kā fiktīvs, jo iepriekš jau tika pieņemts lēmums par darba aizsardzības inženieru darba pienākumu apjoma palielināšanos. Turklāt minēto lēmumu un operatīvās apspriedes protokolu viņš nav saņēmis.

SIA "/Nosaukums/" darba vides iekšējās uzraudzības plāna 4.1.punktā noteikts, ka darba aizsardzības stāvokļa pārbaudes darba vietās notiek ne retāk kā divas reizes mēnesī, bet iepriekš bija noteikts - ne retāk kā reizi ceturksnī. Šāds prasītājas lēmums būtiski ietekmēja viņa noslodzi pēc 2015.gada 1.maija, palielinot darba apjomu.

Nav saskatāma saistība starp 2015.gada 8.aprīlī nolemto par darba apjoma būtisku palielināšanos, kas vienlaikus skāra arī citus Daugavpils reģionālā centra darba aizsardzības inženierus, un jau 2015.gada 14.aprīļa apspriedē pieņemto lēmumu par darba aizsardzības inženiera darba vietas likvidēšanu /darba izpildes vietas nosaukums/. Kaut arī darba aizsardzības speciālistu pienākumi ir līdzīgi, tomēr katra speciālista pārraudzībā un atbildībā atrodas atsevišķas nodaļas un katrs speciālists strādā savā teritorijā.

Daugavpils reģionālā centra vadītāja 2015.gada 26.maija rīkojums Nr.KC2.1.1/166 un Valsts darba inspekcijas akts Nr.VDI-017-01 liecina, ka likvidētā amata pienākumu izpilde ir uzticēta citām Rēzeknē strādājošām personām. Prasītājas apgalvojums par viņa it kā esošo dīkstāvi neatbilst patiesībai, jo ir pieņemts jauns darba aizsardzības inženiera pienākumu izpildītājs.

Prasītāja 2015.gada 2.decembrī vērsās arodbiedrībās ar lūgumu dot piekrišanu darba līguma uzteikumam, tādēļ /pers. A/ uzskata, ka līdz pat šim datumam, rodoties ikvienai vakancei, prasītājai bija rūpīgi jāizvērtē viņa atbilstība tai, pirms pieņemt darbā citu personu. Tā vietā 2015.gada augustā, izbeidzot darba attiecības ar darba aizsardzības inženieri /pers. B/, prasītāja pieņēma jaunu darbinieci /pers. E/, kura ar 2015.gada 25.augusta rīkojumu Nr.KC2.1.1./258 nozīmēta par darba aizsardzības inženiera pienākumu izpildītāju, bet ar 2015.gada 31.augusta rīkojumu Nr.KC2.1.1./267 norīkota darba aizsardzības inženiera pienākumu izpildītājas amatā Daugavpils kravu terminālā. Uz viņa atgriešanās dienu, t.i., 2015.gada 21.oktobri /pers. E/ šos pienākumus veica aptuveni 1,5 mēnesi. Atgriežoties darbā 2015.gada 21.oktobrī, viņš bija gatavs aktīvi atsākt darbu, pildot darba aizsardzības inženiera amata pienākumus, taču prasītāja apgalvoja, ka tai nav iespēju viņu nodarbināt. Minētais apstāklis liecina par prasītājas apzinātu vēlmi pārtraukt darba attiecības tieši ar viņu.

Laika posmā no 2015.gada 22.aprīļa līdz 2015.gada 20.oktobrim viņam bija darbnespēja, bet no 2015.gada 22.oktobra līdz 2015.gada 23.novembrim - ikgadējais apmaksātais atvaļinājums. 2015.gada 23.novembrī viņš saņēma darba devējas rīkojumu Nr.KJPG-2-5.1./379, ar kuru norīkots darba līgumā neparedzēta darba veikšanai /darba izpildes vietas nosaukums/ santehniķa mācekļa amatā no 2015.gada 24.novembra līdz 2015.gada 23.decembrim, kā iemesls norādīts - dīkstāve sakarā ar amata likvidāciju. Savukārt laika posmā no 2015.gada 24.decembra līdz 2016.gada 27.janvārim viņš piespiedu kārtā nosūtīts apmaksātā atvaļinājumā, par ko 2015.gada 18.decembrī iesniedzis rakstveida iebildumus.

2016.gada 28.janvārī viņš iepazīstināts ar 2016.gada 25.janvāra rīkojumu Nr.KJPG-2-5.2/22 par atkārtotu norīkošanu santehniķa mācekļa amatā no 2016.gada 28.janvāra līdz 2016.gada 27.martam, kas pamatots ar amata likvidēšanu. Uz rīkojuma viņš izteicis rakstiskus iebildumus par Darba likuma 57.panta pārkāpumu.

Neparedzēta darba veikšanas laiks pagarināts līdz 2016.gada 6.aprīlim, par iemeslu norādot amata likvidāciju, dīkstāvi un slimības laiku. Arī uz šī rīkojuma viņš izteicis savus iebildumus un norādījis uz nevienlīdzīgu attieksmi pret viņu, kas rada nelabvēlīgas sekas. /pers. A/ ieskatā, darba devēja ir apzināti pieļāvusi Darba likuma 150.panta otrās daļas un 157.panta pirmās daļas pārkāpumus.

Ar /mācību iestādes nosaukums/ 2015.gada 9.oktobra izziņu viņš 2015.gada 21.oktobrī informēja darba devēju, ka, nepārtraucot darbu, studē šīs mācību iestādes profesionālajā maģistratūrā kursā "Darba aizsardzība", apgūstot darba aizsardzību neklātienes nodaļā un tādējādi paaugstinot savu kvalifikāciju.

Tā kā viņš nebija saņēmis atbildi uz 2015.gada 30.novembra iesniegumu par vienas apmaksātas atvaļinājuma dienas piešķiršanu, tad 2015.gada 3.decembrī vērsās pie darba devējas ar lūgumu piešķirt 4.decembrī brīvdienu lekciju apmeklēšanai bez darba samaksas saglabāšanas. Prasītāja šo iesniegumu pilnībā ignorēja un brīvdienu nepiešķīra. Prasītāja ignorēja arī līdzīga rakstura 2015.gada 15.decembra iesniegumu, tādēļ 18.decembrī viņam nācās kavēt lekcijas.

Tāda prasītājas rīcība ir vērsta pret viņu, rada viņam nelabvēlīgas sekas un liecina par nevienlīdzīgu attieksmi, kas ir Darba likuma 9.panta pirmās daļas pārkāpums, jo līdz 2015.gada martam darba devēja vienmēr akceptēja viņa lūgumus par brīvdienu piešķiršanu mācību semināru vai lekciju apmeklēšanai Rīgā.

/pers. A/ norāda, ka pēc darba devējas pieprasījuma viņš sniedza paskaidrojumu par to, ka nebija informēts par Valsts Darba inspekcijas pārbaudi, neko nebija tai ziņojis, nebija saticies ar tiešo vadītāju šajā dienā un netika nodevis nekādus dokumentus, jo atradies Rīgā un veicis vairākus veselības stāvokļa izmeklējumus.

Prasītāja ir pārkāpusi Darba likuma 82.panta otro daļu, kas noteic, ka izdevumus, kas saistīti ar veselības pārbaudes veikšanu, sedz darba devējs.

Obligātās veselības pārbaudes karte tika sagatavota 2015.gada 8.jūlijā, kad viņam bija ilgstoša darbnespēja. Izpildes termiņš tika norādīts līdz 2015.gada 8.augustam, bet viņš obligāto veselības pārbaudi veica savā pēdējā atvaļinājuma dienā – 2015.gada 23.novembrī. Tādējādi viņš izpildīja darba devējas noteikto pienākumu, bet prasītāja atteicās atlīdzināt ar veselības pārbaudes veikšanu saistītos izdevumus.

Neskatoties uz to, ka viņš nepiekrita darba līguma grozījumiem mainīt amatu, prasītāja 2015.gada 21.oktobrī sagatavoja obligātās veselības pārbaudes karti vilciena pieņēmēja amatam, bet 2015.gada 23.novembrī – santehniķa amatam, nosakot divu dienu termiņu obligātās veselības pārbaudes veikšanai, kas neatbilst Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumu Nr.219 19.punktam.

Izmantoja situāciju, prasītāja viņa 2015.gada 23.novembrī izieto obligāto veselības pārbaudi pārvērta par kārtējo iemeslu rakstveida paskaidrojumu pieprasīšanai, dodot tam vienu stundu laika.

/pers. A/ norāda, ka nemitīgi izjuta nevienlīdzīgu attieksmi pret sevi, aizstāvot savas tiesības uz darbu, kas viņam sagādāja morālas ciešanas, radīja stresu un pārdzīvojumus. Minētie darba apstākļi viņam joprojām sagādā neērtības, izraisa uztraukumu un stresu, kas atstāj iespaidu uz veselību un darba spējām, rada morālo kaitējumu.

Pamatojoties uz Darba likuma normām, /pers. A/ pretprasībā lūdzis atzīt nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma un nevienlīdzīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumus, ko pieļāvusi prasītāja, piedzīt no prasītājas atlīdzību par morālo kaitējumu 7 222 EUR, izdevumus par 2015.gada 23.novembra obligātās veselības pārbaudes veikšanu 27,70 EUR un tiesāšanās izdevumus, tai skaitā, atlīdzību par advokāta palīdzību.

Ar Rēzeknes tiesas 2016.gada 12.augusta spriedumu SIA "/Nosaukums/" prasība noraidīta, bet /pers. A/ pretprasība apmierināta daļēji. Pirmās instances tiesa konstatēja, ka saskaņā ar VAS "Latvijas dzelzceļš" un atbildētāja 2004.gada 14.maijā noslēgto darba līgumu Nr.104 atbildētājs pieņemts darbā par vilcienu pieņēmēja mācekli uz noteiktu laiku. Ar turpmākiem darba līguma grozījumiem un uzņēmuma pāreju /pers. A/ turpināja strādāt SIA "/Nosaukums/" par darba aizsardzības inženieri ar darba izpildes vietu - /darba izpildes vietas nosaukums/.

Kā redzams no 2015.gada 14.aprīļa SIA "/Nosaukums/" Daugavpils reģionālā centra Operatīvās apspriedes protokola, tika nolemts likvidēt vienu darba aizsardzības inženiera amata vietu, vienlaikus notikusi darbinieku priekšrocību turpināt darbu izvērtēšana atbilstoši Darba likuma 108.panta prasībām, kā rezultārā secināts, ka /pers. A/ nav priekšrocību turpināt darbu.

Ar SIA "/Nosaukums/" Daugavpils centra vadītāja 2015.gada 15.aprīļa rīkojumu Nr.KC 2.1.1/128 no /darba izpildes vietas nosaukums/štatu saraksta, kurā ir trīs darba aizsardzības inženieri, izslēgta viena amata vienība - darba aizsardzības inženieris.

Tiesa norādījusi, ka tās kompetencē neietilpst izvērtēt minēto pasākumu veikšanas nepieciešamību un lietderību, bet tiesas uzdevums ir pārbaudīt, vai uzņēmumā ir veikti saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska rakstura pasākumi, kuru dēļ darba devējai objektīvi nav iespējams saglabāt darbiniekam iepriekšējos nodarbinātības nosacījumus vai darba apstākļus.

Darba līguma 101.panta ceturtā daļa noteic, ka uzteikt darba līgumu šā panta pirmās daļas 6., 7., 8. vai 9.punktā minēto iemeslu dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Tiesa konstatēja, ka 2015.gada 21.aprīlī /pers. A/ iestājās darbnespēja, kas turpinājās līdz 2015.gada 20.oktobrim, bet, atgriežoties darbā 2015.gada 21.oktobrī, viņam uzreiz paziņots par esošajām vakancēm un piedāvāts strādāt par dīzeļlokomotīves vadītāja palīgu vai vilcienu pieņēmēju. Savukārt 2016.gada 5.maijā piedāvāts autovadītāja amats /darba izpildes vietas nosaukums/.

Arodbiedrība "LABA" un Apvienotā Latvijas iedzīvotāju arodbiedrība, kuru biedrs ir /pers. A/, nedeva piekrišanu darba līguma uzteikšanai.

Tiesa atzina, ka darba devējas, kura darbojas visā Latvijas Republikas teritorijā, būtisks pārkāpums ir tas, ka atbildētājam darbs piedāvāts tikai Daugavpils centrā, jo Darba likuma 101.panta ceturtā daļa paredz darbinieka nodarbināšanas piedāvājumu ne tikai uzņēmuma struktūrvienībā, kurā tiek samazināts darbinieku skaits, bet arī visā uzņēmumā un pat citā, tostarp, meitas uzņēmumā. Tiesa secināja, ka darba devēja nav pierādījusi, ka ir izmantojusi visas iespējas nodarbināt /pers. A/ pirms darba līguma uzteikuma, līdz ar to uzteikumu pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.pukta nevar atzīt par pamatotu.

Saskaņā ar Darba likuma 125.pantu darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Tiesas ieskatā, darba devēja nav izpildījusi Darba likuma 101.panta ceturtās daļas prasības pilnā apmērā.

Lietā nav strīda, ka /pers. A/ nodarbināts darba aizsardzības jomā.

N o 2014.gada 24.novembra pieprasījuma /pers. A/ izriet, ka viņa pieļautais Darba aizsardzības likuma 17.panta 5.punkta pārkāpums izpaužas neziņošanā darba devējai par personu drošības un veselības riska faktoriem vai par trūkumiem uzņēmuma darba aizsardzības sistēmā, bet ziņošanā par šiem faktiem Valsts darba inspekcijai, kura savas kompetences ietvaros veica darba devējas pārbaudi darba aizsardzības jomā.

Valsts darba inspekcijas materiāli liecina, ka atbildētājs uzrakstījis Saeimas deputātam A.Klementjevam vēstuli par organizatoriskiem jautājumiem SIA "/Nosaukums/". Minēto vēstuli Saeimas deputāts pārsūtījis Valsts Darba inspekcijai, kas, veicot pārbaudi SIA "/Nosaukums/", nekonstatēja pārkāpumus darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā. /pers. A/ vēstulē izteikta neapmierinātība ar vadības kadru politiku, darba organizatorisko jautājumu risinājumiem uzņēmuma struktūrvienībā, taču šo viedokli nevar atzīt par darbinieka prettiesisku rīcību un tas uzņēmumam nerada nekādas nelabvēlīgas sekas.

Līdz ar to nav pamatots prasītājas viedoklis, ka minētā rīcība ir pamats uzteikt darba līgumu /pers. A/. Nekonstatējot atbildētāja prettiesisku rīcību, tiesa atzina, ka SIA "/Nosaukums/" prasība ir noraidāma, ka darba līgums ar atbildētāju ir spēkā un ka /pers. A/ joprojām ir darba aizsardzības inženiera amatā.

Ar darba devējas 2016.gada 25.janvāra, 24.marta, 10.maija un 7.jūlija rīkojumiem /pers. A/ dīkstāves dēļ norīkots darba līgumā neparedzēta darba veikšanai /darba izpildes vietas nosaukums/ santehniķa mācekļa amatā, saglabājot iepriekšējo darba samaksu. Atbildētāja norīkošanu minētā darba veikšanai kopumā uz laiku no 2016.gada 28.janvāra līdz 6.aprīlim un no 11.maija līdz 10.septembrim tiesa atzina par Darba likuma 57.panta pirmās daļas pārkāpumu. Turklāt prasītāja nav pierādījusi, ka pārējiem uzņēmuma darbiniekiem bija tādi paši darba apstākļi kā /pers. A/.

Uz atbildētāja 2015.gada 3.decembra lūgumu piešķirt viņam mācību atvaļinājumu - vienu dienu bez algas saglabāšanas un 2015.gadā 15.decembrī - mācību atvaļinājumu - vienu apmaksātu dienu sakarā ar mācībām /mācību iestādes nosaukums/ darba devēja atbildi nav sniegusi. Tā kā lietā nav pierādījumu, pēc kuriem varētu noteikt termiņu darba devējas atbildes sniegšanai un konstatēt Darba likuma 95.panta otrajā daļā noteiktā termiņa sākumu prasības celšanai, tiesa atzina, ka ceļot pretprasību 2016.gada 2.maijā, atbildētājs nav nokavējis šajā tiesību normā noteikto termiņu.

Attiecībā par pretprasībā norādīto diskrimināciju tiesa atzina, ka pierādīšanas pienākumu likums uzliek darba devējai, bet darbiniekam jānorāda tikai uz faktiem vai apstākļiem, kas var liecināt par varbūtēju diskrimināciju. Tiesa secināja, ka darba devēja ir pieļāvusi atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, norīkojot /pers. A/ veikt darba pienākumus, kas nav saskaņā ar darba līgumu un amata aprakstu, nenodrošinot tādu pašu vai līdzvērtīgu darba vietas aprīkojumu un tādus pašus darba apstākļus, kādi ir pārējiem darba aizsardzības inženieriem, kā arī nepiešķirot mācību atvaļinājumu.

Nosakot atlīdzību par morālo kaitējumu, tiesa ņēma vērā izskatāmās lietas faktiskos apstākļus, vadījās pēc taisnības apziņas un vispārīgiem principiem, nodrošinot personai gandarījumu par nepamatotu tiesību aizskārumu, ņēma vērā kaitējuma raksturu, judikatūru - Augstākās tiesas Senāta 2011.gada 9.februāra spriedumā lietā Nr.SKC-56 paustās atziņa, tiesu praksi un Civillikuma 5.pantu. Līdz ar to tiesa atzina, ka samērīga atlīdzība par morālo kaitējumu šajā gadījumā ir 1 500 EUR.

Darba likuma 82.panta pirmā daļa noteic darbinieka pienākumu nekavējoties veikt veselības pārbaudi gadījumos, kad šādas pārbaudes veikšana paredzēta normatīvajos aktos vai darba koplīgumā (..). Arī saskaņā ar darba līguma 6.6.punktu /pers. A/ kā darba aizsardzības inženierim ir pienākums veikt veselības pārbaudi uz darba devēja rīkojuma pamata.

Tiesa konstatēja, ka darba devēja bija norīkojusi /pers. A/ uz obligāto veselības pārbaudi gan vilcienu pieņēmēja, gan santehniķa amatam, bet nevis darba aizsardzības inženiera amatam. Iesniegtajai obligātas veselības pārbaudes kartei trūkst darba devējas zīmoga, taču ir personāla inspektora paraksts. Ārstniecības personas atzīme kartē liecina, ka veselības pārbaude ir veikta. Secinot, ka zīmoga trūkums atbilstoši Dokumentu juridiskā spēka likuma 4.panta pirmajai daļai neizņīcina veselības kartes kā pierādījuma spēku, tiesa atzina ka atbildētājs pamatoti veicis obligāto veselības pārbaudi pēc darba devēja rīkojuma, tāpēc prasītājai ir jāatlīdzina /pers. A/ izdevumi par obligātās veselības pārbaudes veikšanu 27,70 EUR.

Kaut arī atbildētājam radušies izdevumi par zvērināta advokāta palīdzību 2 935,67 EUR, tomēr atbilstoši Civilprocesa likuma 44.panta pirmajai un ceturtajai daļai no prasītājas piedzenamā summa ir 229,16 EUR.

Rēzeknes tiesa nosprieda atzīt atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu SIA "/Nosaukums/", nosakot /pers. A/ veikt darba pienākumus, kas nav saskaņā ar darba līguma un amata apraksta nosacījumiem, nenodrošinot /pers. A/ tādu pašu vai līdzvērtīgu darba vietas aprīkojumu un darba apstākļus kā pārējiem darba aizsardzības inženieriem un nepiešķirot /pers. A/ mācību atvaļinājumu.

No SIA "/Nosaukums/" /pers. A/ labā piedzīti zaudējumi 27,70 EUR, atlīdzība par morālo kaitējumu 1 500 EUR un ar lietas vešanu saistītie izdevumi 229,16 EUR, kopā 1 756,86 EUR.

Pretprasība daļā par atlīdzības par nodarīto morālo kaitējumu 5 722 EUR piedziņu noraidīta.

/pers. A/ iesniedzis tiesā pieteikumu par papildsprieduma taisīšanu, kurā atbilstoši Civilprocesa likuma 201.pantam lūdzis atzīt nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma un atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumus, ko pieļāvusi prasītāja, visos pretprasībā norādītajos gadījumos, un piedzīt no prasītājas izdevumus par advokāta palīdzību 1 362,67 EUR, jo vispār nav taisīts spriedums par viņa pretprasībā iekļauto prasījumu atzīt nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumus.

Pretprasība satur izvērstu informāciju un tai ir pievienoti pierādījumi par prasītājas prettiesiskajām darbībām, kas veiktas ar mērķi sodīt viņu par liecību sniegšanu civillietā, kā arī tāpēc, ka viņš vairākas reizes nav piekritis darba līguma grozījumiem attiecībā par ieņemamo amatu un darba samaksu, rakstījis vēstuli Saeimas deputātam, u.tml. Tieši nelabvēlīgo seku rezultātā prasītājas attieksme pret viņu, salīdzinot ar citiem darbiniekiem, bija nevienlīdzīga.

Pretprasībā ir norādīts un lietā iesniegti pierādījumi arī par citiem prettiesiskiem gadījumiem, proti, kad viņš tika norīkots ikgadējos atvaļinājumos bez saskaņošanas ar viņu un ignorējot viņa vēlmes, kad netika piešķirta brīva diena par atvaļinājuma laikā izieto obligāto veselības pārbaudi, kā arī regulāri un nemitīgi pieprasot ļoti īsā laikā sniegt paskaidrojumus par izdomātiem, viņa it kā pieļautiem pārkāpumiem, neatlīdzinot izdevumus par obligāto veselības pārbaudi, prettiesiski nosakot ļoti īsu termiņu obligātās veselības pārbaudes veikšanai.

/pers. A/ norāda, ka viņam radušies pamatoti izdevumi par advokāta sniegto juridisko palīdzību. Attiecībā par piedalīšanos tiesas sēdēs un gatavošanos tām ir piemērojama proporcija puse uz pusi, jo tāds ir patiesais darba laika ieguldījums un sadalījums katrā no tiesvedības daļām. Kopā advokāta izdevumi, kas attiecināmi uz prasību ir 1 362,67 EUR, uz pretprasību – 1 573 EUR.

Ar Rēzeknes tiesas 2016.gada 5.oktobra papildsprieduma noraidīta /pers. A/ prasība daļā par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu atzīšanu.

Pārējā daļā pieteikums par papildsprieduma taisīšanu noraidīts.

Atsaucoties uz Darba likuma 9.pantu, tiesa norādīja, ka spriedumā ir atzīts darba devējas pieļautais atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums, ko /pers. A/ saista ar nelabvēlīgu seku radīšanu. Tomēr, vērtējot atšķirīgas attieksmes cēloņus, tiesa secināja, ka to pamatā ir /pers. A/ darba līguma uzteikšana sakarā ar darba vietas likvidēšanu un darbinieku skaita samazināšanu.

Tiesa norādīja, ka spriedumā jau tika konstatēts, ka, pārkāpjot darba līguma uzteikšanas kārtību, darba devēja bija veikusi vairākas darbības pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas - pārcēlusi atbildētāju darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, pārkāpusi ar likumu atļautos termiņus, piedāvājusi citu nelīdzvērtīgu amatu, nenodrošinājusi darba vietu un aprīkojumu, kas kopumā bija vērstas uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu, nevis kā sods /pers. A/ vai nelabvēlīgu seku radīšana tāpēc, ka viņš darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā tas noteikts Darba likuma 9.panta pirmajā daļā.

Tā kā spriedumā ir izlemts prasījums par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu un piedzīti izdevumi par advokāta palīdzību, tiesa atzina, ka nav pamata taisīt papildspriedumu par šiem prasījumiem, bet pusēm ir tiesības pārsūdzēt spriedumu apelācijas kārtībā.

SIA "/Nosaukums/" iesniegusi apelācijas sūdzību par Rēzeknes tiesas 2016.gada 12.augusta spriedumu, pārsūdzot to pilnā apjomā. Prasītāja apstrīd tiesas secinājumu, ka nav pamata izbeigt darba līgumu atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktam. Lai gan tiesa ir norādījusi priekšnoteikumus darbinieka atlaišanai saskaņā ar minēto tiesību normu, tomēr prasības pamatojumu atbilstoši šiem kritērijiem nav vērtējusi.

Atkārtojot prasības pieteikumā izklāstītos faktiskos apstākļus, prasītāja nepiekrīt tiesas viedoklim, ka darba devēja nav izpildījusi Darba likuma 101.panta ceturtās daļas prasības pilnā apmērā, jo darbiniekam nav piedāvājusi vakances Rīgas un Ventspils reģionālajā centrā, t.i., visā uzņēmumā vai pat citā VAS "Latvijas dzelzceļš" koncerna uzņēmumā.

Prasība pamatota ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, jo pastāv šajā tiesību normā paredzētie apstākļi, proti, 2015.gada 15.aprīlī darba devēja veica saimnieciskus un organizatoriskus pasākumus, kā rezultātā secināja, ka objektīvi nav iespējams saglabāt atbildētājam iepriekšējos nodarbinātības nosacījumus. Darbiniekam tika piedāvāts turpināt darba attiecības citā amatā, kas nav saistīts ar darba aizsardzības pienākumu pildīšanu, t.i., vilcienu pieņēmēja amatā, kurā /pers. A/ strādāja līdz pārcelšanai darba aizsardzības inženiera amatā, bet viņš šo darba piedāvājumu nepieņēma.

Līdz ar to darba devēja ir ievērojusi Darba likuma 101.panta ceturtās daļas prasības, ka uzteikt darba līgumu šā panta pirmās daļas 9.punktā minēto iemeslu dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā. Darbinieka nostāja bija, ka vēlas strādāt tikai savā darba vietā.

Pēc 2015.gada 21.oktobra tika noskaidroti fakti un kļuva zināma darbinieka rīcība, kas prasītājai deva pamatu uzteikt darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu un izslēdza šā panta ceturtās daļas piemērošanu. Uzteicot darba līgumu atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktam, darba devējai nav pienākuma piedāvāt darbiniekam citu darbu. Neskatoties uz to, darbiniekam tika piedāvāts cits darbs - 2015.gada 21.oktobrī vilcienu pieņēmēja amats, kurā viņš strādāja līdz pāriešanai darba aizsardzības inženiera amatā, tiesvedības laikā 2015.gada 22.decembrī - kravas pieņēmēja un nosūtītāja amats, 2016.gada 18.aprīlī – atslēdznieka elektriķa amats, 2016.gada 5.maijā - automobiļa vadītāja amats, 2016.gada 29.jūnijā - vilcienu pieņēmēja un norakstītāj? amats, bet darbinieks šos piedāvājumus nepieņēma.

Apelācijas sūdzības iesniedzēja nepiekrīt pirmās instances tiesas secinājumiem par /pers. A/ pretprasības daļēju apmierināšanu un uzskata, ka atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums konstatēts nepamatoti, jo tiesa ir atzinusi, ka uzņēmumā veikti saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumi, kuru dēļ darba devējai objektīvi nav iespējams saglabāt darbiniekam iepriekšējos nodarbinātības nosacījumus, un ka no /darba izpildes vietas nosaukums/ štatu saraksta ir izslēgta amata vienība - darba aizsardzības inženieris.

Darba devējas 2016.gada 25.janvāra, 24.marta, 10.maija un 7.jūlija rīkojumos, ar kuriem /pers. A/ tika iepazīstināts, ir norādīts iemesls darbinieka norīkošanai darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, proti, darba aizsardzības inženiera darba vietas likvidācija.

Atbilstoši Darba likuma 29.panta trešajai un devītajai daļai, ja tiesa konstatē, ka darbiniekam darba apstākļi noteikti atbilstoši objektīviem apstākļiem, atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums nav konstatējams.

Prasītāja norāda, ka visiem darbiniekiem ir atšķirīgi darba apstākļi, tie nevar būt vienādi, arī Darba likuma normas neparedz darba devējam pienākumu nodrošināt visiem darbiniekiem vienādus darba apstākļus, tādēļ nav pamatots tiesas viedoklis par pierādījumu neesamību, ka pārējiem uzņēmuma

darbiniekiem ir nodrošināti tādi paši darba apstākļi kā /pers. A/.

Tiesa nepamatoti atsaukusies uz Darba likuma 57.panta pirmo daļu, jo nav norādījusi, kādā sakarā tā piemērota, vai ir pieļauts šīs normas pārkāpums, kā tas izpaudies, vai un kādas tiesiskas sekas rada minētās normas piemērošana izskatāmajā lietā.

Prasītājas ieskatā, tiesa nepamatoti konstatējusi atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jo lietā nav strīda par to, ka /pers. A/, pildot darba aizsardzības inženiera darba pienākumus, bija nodrošināts ar tādu pašu vai līdzvērtīgu darba vietas aprīkojumu un darba apstākļiem, kā pārējie darba aizsardzības inženieri. Tāpat nav strīda, ka kopš 2015.gada 24.novembra atbildētājs netiek nodarbināts darba aizsardzības inženiera amatā, līdz to nav jābūt atbilstošam aprīkojumam un šāda aprīkojuma neesamība nav uzskatāma par atšķirīgu attieksmi.

Prasītāja nepiekrīt tiesas secinājumam, ka, nepiešķirot /pers. A/ mācību atvaļinājumu, ir konstatējams atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums.

Atbildētājs nav lūdzis piešķirt viņam mācību atvaļinājumus, turklāt Darba likuma 150. un 157.pantā ir paredzēts atšķirīgs regulējums mācību atvaļinājumiem un ikgadējiem atvaļinājumiem.

A r 2015.gada 1.decembra iesniegumu atbildētājs lūdza piešķirt vienu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienu un ar 2015.gada 15.decembra iesniegumu - ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, jo sava ikgadējā atvaļinājuma laikā izgājis obligāto veselības pārbaudi darba aizsardzības inženiera amatam.

Šajās reizēs darbiniekam netika piešķirts atvaļinājums, jo darba devēja nebija viņu norīkojusi atvaļinājuma laikā iziet obligāto veselības pārbaudi, arī nekādas konkrētas mācību aktivitātes norādītajos datumos darbiniekam nebija paredzētas un darbinieks par to nebija informējis darba devēju.

Attiecībā par brīvas dienas piešķiršanu 2015.gada 4.decembrī lietas materiālos ir divi atšķirīgi iesniegumi, taču darba devējas rīcībā ir tikai 2015.gada 1.decembra iesniegums, kas tika pārbaudīts un izskatīts.

/pers. A/ tika piešķirts ikgadējais apmaksātais atvaļinājums laika posmā no 2015.gada 24.decembra līdz 2016.gada 27.janvārim. No atbildētāja paskaidrojumiem izriet, ka 2016.gada janvārī viņš kārtoja eksāmenus /mācību iestādes nosaukums/ un visu mēnesi, t.i., līdz 27.janvārim neatradās Rēzeknē. Savukārt pretprasībā norādīts, ka atvaļinājums viņam uzspiests, tas nav bijis vajadzīgs un ka atvaļinājuma piešķiršana liecinot par darba devējas netaisnīgu attieksmi.

Apelācijas sūdzības iesniedzēja nepiekrīt tiesas viedoklim par Darba likuma 95.panta otrās daļas interpretāciju, proti, ka darbinieks varēja nogaidīt trīs mēnešus pēc pēdējā iesnieguma, pirms sāk tecēt šajā tiesību normā noteiktais prasības celšanas termiņš. Minētā tiesību norma noteic darbinieka tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu.

Prasība par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu ir celta tiesā tikai 2016.gada 2.maijā. Darbinieks bija informēts par darba devējas rīcību un tās motivāciju, iepazīstoties ar katru darba devējas rīkojumu, savukārt darbinieka iesniegumi un darba devējas atbildes sniegšana vai nesniegšana neietekmē Darba likuma 95.panta otrajā daļā noteiktā prasības celšanas termiņa tecējuma sākumu.

Prasītāja nepiekrīt izdevumu 27,70 EUR piedziņai par obligātās veselības pārbaudes iziešanu darba aizsardzības inženiera amatam, kā arī tiesas vērtējumam attiecībā par zīmoga nospieduma trūkumu dokumentā. Prasītāja uzskata, ka jāpiemēro uz Dokumentu juridiskā spēka likuma pamata 2010.gada 28.septembrī izdotie Ministru kabineta noteikumi Nr.916 "Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība", kā arī jāievēro Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumu Nr.219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" 11., 20.punktā un 3.pielikumā noteiktais, ka veselības pārbaudes kartes rekvizītā "paraksts" obligāti lietojams zīmoga nospiedums.

Nosacījums par zīmoga nospieduma esamību ir būtisks, jo obligātās veselības pārbaudes karte, kas satur norīkojumu veikt darba devēja apmaksātu veselības pārbaudi, ir pamats finanšu operācijai - darba devēja maksājumiem par veselības pārbaudes veikšanu. Zīmoga neesamība nozīmē, ka dokuments nesatur obligāto rekvizītu, tādēļ tam nav juridiska spēka.

SIA "/Nosaukums/" apelācijas sūdzībā lūgusi apmierināt prasību, noraidīt /pers. A/ pretprasību un piedzīt no viņa visus tiesāšanās izdevumus.

/pers. A/ iesniedzis pretapelācijas sūdzību par Rēzeknes tiesas 2016.gada 12.augusta spriedumu, pārsūdzot to daļā, ar kuru noraidīta viņa pretprasība par atlīdzības par morālo kaitējumu 5 722 EUR piedziņu, un daļā par nepiedzītajiem izdevumiem advokāta palīdzības apmaksai.

/pers. A/ uzskata, ka tiesa noteikusi nepamatoti zemu morālā kaitējuma atlīdzību. Piespriestajai atlīdzības summai ir jāpilda taisnīguma, preventīvā un samierināšanas funkcija. Šo mērķi pirmās instances tiesas noteiktās atlīdzības apmērs nevar sasniegt, tiesa nav vērtējusi un paudusi viedokli attiecībā par apstākļiem, kādos prasītāja pieļāvusi un joprojām pieļauj nelabvēlīgu seku un atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumus, tostarp, ka šie pārkāpumi ir plānoti, sistemātiski un ilglaicīgi. Līdz ar to morālā kompensācija 1 500 EUR nav ne taisnīga, ne samērīga.

Secinot, ka tiesu praksi nevar uzskatīt par galveno kritēriju atlīdzības noteikšanai nemantiska kaitējuma nodarīšanas gadījumiem, bet vienlaiku ņemot par atlīdzības lielumu, tiesa to ir pamatojusi tikai ar tiesu praksi, kas liecina par nepareizu Civillikuma 5.panta piemērošanu.

Tiesa nav ņēmusi vērā, ka atbilstoši juridiskajā literatūrā paustajam viedoklim "taisnības apziņa" ir cieši saistīta ar taisnīguma jēdzienu. Tādējādi, nosakot kompensāciju par nemantisku aizskārumu, tiesai bija jānorāda vairāki būtiski apstākļi, tostarp, jāatzīst tiesību pārkāpuma fakts, jāpārtrauc tiesību aizskārums, t.i., prettiesiskas darbības, kas panākams, cita starpā, atjaunojot cietušā stāvokli, kāds tas bija pirms aizskāruma. Turklāt tiesas noteiktajai kompensācijas summai jābūt atbilstošai, kas liecinātu par tiesas negatīvo attieksmi pret nodarīto tiesību aizskārumu.

Tiesa nav devusi vērtējumu prasītājas rīcībai, ka, norīkojot atbildētāju neparedzētu darbu veikšanai, tostarp, santehniķa mācekļa amatā, apzināti, sistemātiski un ilglaicīgi tiek pieļauts Darba likuma 56. un 57.panta pārkāpums ar mērķi radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas, vienlaikus pieļaujot atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Pirmās instances tiesas spriedums nav atturējis darba devēju no līdzīgu pārkāpumu pieļaušanas, jo arī pēc lietas izskatīšanas prasītāja turpina izdot jaunus rīkojumus par atbildētāja nodarbināšanu uz laiku santehniķa mācekļa amatā.

/pers. A/ norāda, ka prasītā atlīdzība par morālo kaitējumu 7 222 EUR ir līdzvērtīga astoņu mēnešu darba algai un radītu viņam samierinājuma sajūtu, jo visu šo laiku viņš ik dienas izjūt psiholoģisku spiedienu no prasītājas puses un vēlmi izbeigt darba tiesiskās attiecības. Taču tiesas piespriestā kompensācija ir neatbilstoša un nesamērīgi zema, tā nevar pildīt prevencijas funkciju un atturēt prasītāju no šādu pārkāpumu turpināšanas.

Lai gan viņš neapstrīd spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība, tomēr nepiekrīt tiesas sniegtajam lietas faktisko apstākļu juridiskajam vērtējumam un secinājumam, ka darbinieku priekšrocību izvērtēšana ir notikusi atbilstoši likuma prasībām.

Tiesa vispār nav vērtējusi apstākli, ka darbinieku priekšrocību izvērtēšanu prasītāja ir veikusi 2015.gada 14.aprīlī, bet faktiski darbinieku skaita samazināšanu uzsākusi tikai 2015.gada 2.decembrī, kad ar pieprasījumiem vērsās arodbiedrībās. Turklāt prasībā joprojām tiek uzturēta darbinieku izvērtēšanas procesā veikto priekšrocību salīdzināšana starp darbiniekiem, neņemot vērā apstākli, ka uz 2015.gada 2.decembri ar dažiem darbiniekiem jau izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Tādējādi darba līguma uzteikums 2015.gada 2.decembrī tiek pamatots ar vairāk nekā pusgadu vecu izvērtējumu.

Atbilstoši prasītājas 2015.gada 14.aprīlī veiktajam darbinieku priekšrocību izvērtējumam /pers. D/ priekšrocība ir seši mēneši līdz pensijas vecumam, bet uz 2015.gada 2.decembri šīs priekšrocības vairs nebija, jo 2015.gada 28.oktobrī /pers. D/ sasniedza pensijas vecumu, tādēļ nebija pamata 2015.gada 2.decembrī šo faktu uzskatīt par priekšrocību.

/pers. A/ lūdzis atcelt Rēzeknes tiesas 2016.gada 12.augusta spriedumu (tā pretapelācijas sūdzībā) daļā, ar kuru noraidīta viņa pretprasība par morālā kaitējuma atlīdzības 5 722 EUR piedziņu, izskatīt lietu šajā daļā pēc būtības un apmierināt pretprasību pilnā apmērā, kā arī piedzīt no prasītājas tiesāšanās izdevumus.

/pers. A/ iesniedzis arī apelācijas sūdzību par Rēzeknes tiesas 2016.gada 5.oktobra papildspriedumu, norādot, ka pārsūdz to pilnā apjomā. Viņš nepiekrīt tiesas secinājumiem, ka prasītājas apzinātā atšķirīgā attieksme pret viņu tiek pieļauta tikai tādēļ, ka darba devēja vēlas izbeigt darba tiesiskās

attiecības un ka tāda rīcība nav vērtējama kā sodīšana vai nelabvēlīgu seku radīšana.

Atbildētāja ieskatā, tiesa ir ignorējusi Darba likuma 9.panta otrajā daļā noteikto apgriezto pierādīšanas pienākuma principu. Prasītāja nav iesniegusi nevienu pierādījumu tam, ka darba devējas rīcībai pret viņu nav sodoša rakstura un ka tā nav radījusi nelabvēlīgas sekas.

Nav ņemta vērā tiesu prakse - Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 2.novembra spriedumā lietā SKC-941/2012 dotā Darba likuma 9.panta otrās daļas interpretācija par apgriezto pierādīšanas pienākuma principu, kas nozīmē, ka pierādīšanas pienākums tiek pārcelts uz darba devēju, bet darbiniekam nav jāpierāda nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpums no darba devēja puses.

Pretprasībā ir izklāstīta informācija un lietā iesniegti pierādījumi, kas tiešā veidā norāda uz prasītājas veiktajām prettiesiskām darbībām ar mērķi sodīt darbinieku, jo viņš bija sniedzis liecības citā civillietā, rakstījis vēstuli Saeimas deputātam, u.tml. Tieši radīto nelabvēlīgo seku rezultātā prasītāja viņu ir nostādījusi nevienlīdzīgā situācijā ar kolēģiem, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu.

To pierāda 2015.gada 14.aprīļa Daugavpils reģionālā centra operatīvās apspriedes fiktīvais lēmums, Darba likuma 56. un 57.panta ilgstošais pārkāpums, kas turpinās līdz pat šim laikam, Darba likuma 150. un 157.panta neatbilstoša piemērošana, paskaidrojumu pieprasīšana par it kā iesniegto sūdzību Valsts Darba inspekcijai, Darba likuma 82.panta otrās daļas pārkāpums, atsakoties atlīdzināt izdevumus par obligāto veselības pārbaudi, vairāki pieprasījumi sniegt paskaidrojumus par pamatoti izieto obligāto veselības pārbaudi.

/pers. A/ ieskatā, prasītājai nav pieņemams fakts, ka viņš aktīvi izmanto savas tiesības un konsekventi uzstāj uz to ievērošanu. Papildspriedumā nav dots vērtējums pretprasības argumentiem par prasītājas rīcības iemesliem un mērķiem, kuriem ir būtiska nozīme jautājuma par nelabvēlīgu seku radīšanu noskaidrošanā. Tiesa nav devusi pareizu prasītājas rīcības kvalifikāciju, tādēļ arī nav secinājusi, ka visu prasītājas darbību mērķis ir radīt viņam nelabvēlīgas sekas darba attiecību ietvaros, tādas, lai viņš pats vēlētos izbeigt darba tiesiskās attiecības.

Tiesa nepamatoti nekonstatēja, ka prasītājas rīcības mērķis bija viņu sodīt, radīt viņam nelabvēlīgas sekas, kuru rezultātā iestājās faktiskie apstākļi - atšķirīga attieksme.

Minēto pierāda arī fakts, ka pēc 2015.gada 14.aprīļa operatīvās sapulces, kurā it kā nolemts likvidēt viņa darba vietu, 2015.gada 2.decembrī uzteikuma pamats jau ir cits - sakarā ar uzticības zaudēšanu, jo viņš esot ziņojis Valsts Darba inspekcijai par darba drošības jautājumiem, tādēļ prasītājai zudusi uzticība darbiniekam.

Tiesai bija jāizvērtē visi pārējie viņa norādītie gadījumi. Atbildētājs uzskata, ka obligātās veselības pārbaudes iziešana darba aizsardzības inženiera amatam pēc būtības un satura nav pārkāpums, taču vēlāk tika izmantots darba līguma uzteikumam uz izdomāta pārkāpuma pamata.

Ja viņš nebūtu izgājis obligāto veselības pārbaudi, tad darba devēja to izmantotu jau kā citu pamatu darba līguma izbeigšanai. Pirmās instances tiesa spriedumā ir devusi skaidru vērtējumu par prasītājas pieļautajiem pārkāpumiem, tomēr kļūdaini tos kvalificējusi par tādiem, kas radījuši atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, taču nevērtējot un nekvalificējot, ka tie apzināti veikti ar mērķi radīt nelabvēlīgas sekas atbildētājam.

Apelācijas sūdzībā lūgts atcelt Rēzeknes tiesas papildspriedumu, apmierināt pretprasībā iekļauto prasījumu - atzīt nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumus, ko pieļāvusi prasītāja, tos atzīstot visos norādītajos gadījumos, tādējādi pilnīgi apmierināt šo prasījumu, kā arī piedzīt no prasītājas tiesāšanās izdevumus.

Rakstveida paskaidrojumā par SIA "/Nosaukums/" apelācijas sūdzību /pers. A/ norādījis, ka sūdzībai nepiekrīt. Tiesa pareizi secināja, ka vēstulē Saeimas deputātam viņš bija izteicis savu viedokli par uzņēmuma vadības kadru politiku, darba organizatorisko jautājumu risinājumiem uzņēmuma struktūrvienībā, bet nevis apejot darba devēju, norādījis uz darba aizsardzības problēmjautājumiem. Viņš rakstījis par savu amatu un diskrimināciju un prasītājai šie fakti bija zināmi.

Vēlēdamies kļūt par LDzSA arodbiedrības biedru, viņš 2015.gada aprīļa sākumā iesniedzis attiecīgu iesniegumu, tomēr /darba izpildes vietas nosaukums/ komitejas sēdē 2015.gada 22.aprīlī, /pers. G/ spiediena rezultātā, viņam tika atteikts, kas ir pirmais šāds gadījums.

/pers. A/ paskaidro, ka viņš netika iepazīstināts ar 2015.gada 15.aprīļa rīkojumu "Par grozījumiem Daugavpils reģionālā centra štatu sarakstā", pirmo reizi to ieraudzīja tikai pēc prasības pieteikuma saņemšanas. SIA "/Nosaukums/" nav likvidēts neviens darba aizsardzības inženiera amats, izņemot viņa amatu.

Par Valsts Darba inspekcijas veiktajām pārbaudēm Daugavpils reģionālajā centrā laika posmā no 2015.gada 17.jūnija līdz 19.jūnijam viņš nezināja, taču to zināja /pers. G/ un /pers. H/, kuri piedalījās pārbaudē.

Atbildētājs norāda, ka viņš pildīja savus pienākumus atbilstoši likuma prasībām, viņam strādājot darba aizsardzības inženiera amatā, nav bijis neviena nelaimes gadījuma darbā, viņam bija labākie darba rezultāti, labāka kontrole un labāk sakārtoti dokumenti, nekā citiem kolēģiem, turklāt viņa kvalifikācija un izglītība ir augstāka salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem. To saprotot, darba devējas pārstāvji /pers. G/ un /pers. H/ izdomāja Darba aizsardzības likuma 17.panta 5.punkta rupjus pārkāpumus, kam viņš kategoriski nepiekrīt.

Atbildētājs detalizēti izklāstījis savu kvalifikāciju un iegūto izglītību, ko norādījis arī iesniegumos arodbiedrībām sakarā ar darba devējas lūgumu dot piekrišanu darba līguma uzteikumam. Viņa saraksti ar arodbiedrībām prasītāja nepamatoti ir uztvērusi par viņa vēlēšanos sodīt darba devēju. Atbildētājs uzsver, ka viņš nekad nav ziņojis par SIA "/Nosaukums/" darba aizsardzības trūkumiem vai pārkāpumiem. Nosūtot informatīvu vēstuli bez paraksta Saeimas deputātam, viņš vēlējās vērst uzmanību uz Daugavpils reģionālā centra vadītāja /pers. G/ kadru politiku un darba organizatorisko jautājumu risinājumiem, nevis norādīt uz darba aizsardzības problēmjautājumiem. Viņš nezināja ne par Saeimas deputāta vēstuli Valsts Darba inspekcijai, ne par inspekcijas veiktajām pārbaudēm 2015.gada jūnijā.

Atbildētāja ieskatā, nav pierādīta arī otra viņa it kā pieļautā prettiesiskā darbība, šajā sakarā tiesa pareizi secināja, ka zīmoga nospieduma neesamība uz prasītājas izsniegtās obligātās veselības kartes neizņicina tās juridisko spēku.

/pers. A/ piekrīt tiesas secinājumiem, ka pušu noslēgtais darba līgums joprojām ir spēkā, un ka prasītāja nav izpildījusi Darba likuma 101.panta ceturtā daļas prasības pilnā apmērā, jo nav salīdzinājusi darbinieku rezultātus un kvalifikāciju, nav piedāvājusi viņu nodarbināt ne tikai tajā pašā, bet arī citā uzņēmumā.

Kaut arī tiesa nav devusi konkrētu situācijas vērtējums, tomēr pareizi atzinusi, ka prasītāja, norīkojot viņu santehniķa amatā, ir pieļāvusi atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jo nav pierādīts, ka tādi paši apstākļi būtu piemēroti arī citiem darbiniekiem.

Atbildētājs nepiekrīt prasītājas viedoklim jautājumā par mācību atvaļinājumu piešķiršanu, jo tiesa pareizi konstatēja, ka viņš vairākas reizes vērsies pie darba devējas ar iesniegumiem piešķirt piemācību atvaļinājumu, taču darba devēja atvaļinājumu nepiešķīra.

Atbildētājs nepiekrīt apelācijas sūdzības argumentam par pretprasības iesniegšanas termiņa neievērošanu, jo prasītāja nav pareizi sapratusi viņa pretprasībā norādīto pārkāpumu būtību. Atzīstot, ka prasītāja ir pieļāvusi pret viņu atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, tiesa nav ņēmusi vērā, ka nav iespējams to skatīt atrauti no prasības par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu, ir jāvērtē visu prasītājas pieļauto pārkāpumu kopums. Atbildētāja ieskatā, pretprasības iesniegšanai par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu likumdevējs nav noteicis trīs mēnešu termiņu. Tikai saņemot darba devēja prasību, viņš izlēma iesniegt pretprasību, lūdzot tiesu izlemt šo strīdīgo situāciju kopumā. Prasītāja joprojām turpina izdot rīkojumus par viņa nodarbināšanu santehniķa mācekļa amatā, prettiesiski pamatojot to ar Darba likuma 57.pantu.

Prasītājas iebildumi par piespriesto summu 27,70 EUR nav pamatoti, jo pirmās instances tiesa konstatēja, ka viņš joprojām atrodas darba tiesiskajās attiecībās ar prasītāju.

Tiesas sēdē prasītājas SIA "/Nosaukums/" pārstāve zvērināta advokāte Elita Trukšāne uzturēja apelācijas sūdzību un prasību atbilstoši tajās norādītajiem motīviem, bet /pers. A/ pretapelācijas sūdzību, apelācijas sūdzību un pretprasību neatzina pilnīgi, atkārtoja prasītājas rakstveida paskaidrojumos izklāstītos argumentus, lūdza apmierināt SIA "/Nosaukums/" prasību un noraidīt /pers. A/ pretprasību.

Atbildētāja pārstāve zvērināta advokāte Līga Koka-Hohberga neatzina SIA "/Nosaukums/" apelācijas sūdzību un prasību, uzturēja /pers. A/ pretapelācijas sūdzību, apelācijas sūdzību un pretprasību pilnā apjomā un lūdza to apmierināt, bet SIA "/Nosaukums/" prasību noraidīt.

Motīvu daļa

Noklausījusies pušu pārstāvju paskaidrojumus, novērtējusi lietā iesniegtos rakstveida pierādījumus, pušu apelācijas sūdzību un atbildētāja pretapelācijas sūdzības motīvus, Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka SIA "/Nosaukums/" apelācijas sūdzība ir daļēji pamatota attiecībā uz atbildētāja pretprasību, bet tās prasība ir nepamatota un noraidāma pilnīgi. /pers. A/ pretapelācijas sūdzība un apelācijas sūdzība ir daļēji pamatotas, arī pretprasība ir apmierināma daļēji.

Atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktam darba devējs var uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

Judikatūrā attiecībā uz minēto tiesību normu ir izteikta atziņa, ka nepieciešami šādi priekšnoteikumi darbinieka atlaišanai: 1) darbinieka prettiesiskas rīcības konstatēšana, 2) prettiesiskā rīcība pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā, 3) noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga un būtiska darba devēja uzticība, 4) pārkāpums ir tāds, kas ir pamats darba devēja uzticības zaudēšanai.

Lai noskaidrotu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā ietvertā jēdziena "rīkojies prettiesiski" saturu un nozīmi, jāņem vērā darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgie noteikumi, kas ietverti citās šā likuma normās. Darba likuma 50.panta pirmā daļa nosaka, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāmi, bet otrā daļa nosaka, ka darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu. (..) Tādējādi no minētajām tiesību normām izriet, ka darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai kāda konkrēta normatīvā akta pārkāpuma gadījumā, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas viņam ir saistoši (*sk. Augstākās tiesas Senāta 2009.gada 30.septembra sprieduma lietā Nr.SKC-223 11.1., 11.2.punktu, 2012.gada 6.jūnija sprieduma lietā Nr.SKC-660 10.1.punktu*).

Attiecībā uz uzticības zaudēšanu kā obligātu priekšnoteikumu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta piemērošanai, ir atzīts, ka svarīgi ir konstatēt ne vien darbinieka prettiesisku rīcību, bet arī to, ka šāda prettiesiska rīcība ir pietiekams pamats darba devēja uzticības zaudēšanai. Uzticības zaudēšanas izvērtēšanai piemērojami gan sabiedrībā vispārpieņemtie kritēriji par prettiesisku rīcību, gan tas, kādu ietekmi (rezonansi) attiecīgais pārkāpums ir radījis konkrētajās darba tiesiskajās attiecībās, attiecīgajā darba vidē (darba kolektīvā), kādu iespaidu tas ir atstājis uz darba devēja reputāciju. Veikt šos izvērtējumus atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajai daļai ir neapšaubāma darba devēja kompetence (*Tiesu prakses apkopojums "Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem". Augstākā tiesa, 2010./2011.gads*).

Prasītāja lūdz izbeigt darba līgumu ar /pers. A/, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, jo darbinieks pārkāpis Darba aizsardzības likuma 17.panta 5.punkta, Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumu Nr.219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" 11., 20.punkta un 3.pielikuma prasības un tādēļ zaudējis darba devējas uzticību.

Darba aizsardzības likuma 17.panta 5.punktā ir noteikts nodarbinātā pienākums darba aizsardzības jomā - nekavējoties ziņot darba devējam, tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam par nelaimes gadījumu darbā, kā arī par jebkuriem darba vides faktoriem, kuri rada vai var radīt risku personu drošībai un veselībai, arī par trūkumiem uzņēmuma darba aizsardzības sistēmā.

Prasītājas ieskatā, minētās tiesību normas pārkāpums izpaužas tādējādi, ka /pers. A/ bija informācija par trūkumiem uzņēmuma darba aizsardzības sistēmā, taču viņš, būdams atbildīgais par darba aizsardzības jautājumiem /darba izpildes vietas nosaukums/, neziņoja par šiem trūkumiem darba devējai ne tikvien pēc savas iniciatīvas, bet arī pēc darba devējas rakstiska pieprasījuma, turklāt neizskaidroja savu rīcību un tās iemeslus, t.i., nesadarbojās ar darba devēju. Šādus secinājumus prasītāja izdarījusi no fakta, ka Valsts Darba inspekcijas amatpersona 2015.gada 17.-19.jūnijā veikusi pārbaudi uzņēmumā gan darba aizsardzības, gan nodarbinātības jomā, tostarp, attiecībā uz darbinieku /pers. A/. No Latgales reģionālās Valsts Darba inspekcijas vadītāja J.Butāna atbildes Saeimas deputātam A.Klementjevam redzams, ka pārbaudes laikā netika konstatēti pārkāpumi SIA "/Nosaukums/" darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā (lietas 1.sējuma 58.-62.lapa).

Līdz ar to tiesas kolēģija secina, ka nebija ne darba vides faktoru, ne arī trūkumu uzņēmuma darba aizsardzības sistēmā, par kuriem /pers. A/ atbilstoši Darba aizsardzības likuma 17.panta 5.punktam būtu pienākums nekavējoties ziņot darba devējai, proti, darbiniekam nebija, ko ziņot.

Par to liecina arī /pers. A/ 2015.gada 23.aprīļa vēstule Saeimas deputātam A.Klementjevam (lietas 1.sējuma 56., 57.lapa). No minētās vēstules satura redzams, ka atbildētājs vērsies pie Saeimas deputāta saistībā ar uzņēmumā notiekošiem organizatoriskiem pasākumiem, galvenokārt - par darba aizsardzības inženiera amata likvidēšanu. Atbildētājs norādījis arī uz VAS "Latvijas Dzelzceļš" un SIA "/Nosaukums/" notikušajiem nelaimes gadījumiem 2014.gadā un 2015.gada pirmajā ceturksnī, taču šī informācija iegūta no VAS "Latvijas Dzelzceļš" Tehniskās inspekcijas galvenā tehniskā inspektora vietnieka pārskata, tātad, prasītājai bija pieejama un zināma. Vēstule nesatur nevienu faktu par trūkumiem darba aizsardzības jomā, ko atbildētājs būtu atklājis trešajai personai, bet noklusējis darba devējai.

Līdz ar to tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētāja rīcībā nav konstatējams Darba aizsardzības likuma 17.panta 5.punkta pārkāpums. Tieši pretēji, kā pareizi secinājusi pirmās instances tiesa, tad lietā iesniegtie pārskati par darba aizsardzības stāvokļa pārbaudi liecina, ka atbildētājs regulāri informējis darba devēju par trūkumiem un faktotiem, kas var ietekmēt darba aizsardzību uzņēmumā (lietas 2.sējuma 196.-290.lapa), un šis secinājums netiek apstrīdēts.

Saskaņā ar Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumu Nr.219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" 11.punktu darba devējs atbilstoši darba vides riska novērtējumā noteiktajiem veselībai kaitīgajiem darba vides faktoriem un īpašajiem apstākļiem nosūta nodarbinātos un personas pirms darba tiesisko attiecību vai valsts civildienesta tiesisko attiecību uzsākšanas uz veselības pārbaudi pie šo noteikumu 5.punktā minētā arodslimību ārsta.

Minēto noteikumu 20.punktā noteikts, ka, nosūtot uz veselības pārbaudi, darba devējs izsniedz nodarbinātajam un personai pirms darba tiesisko attiecību vai valsts civildienesta tiesisko attiecību uzsākšanas veselības pārbaudes karti (3.pielikums) divos eksemplāros, iepriekš aizpildot veselības pārbaudes kartes I sadaļu "Norīkojums uz obligāto veselības pārbaudi".

Savukārt noteikumu 3.pielikums ir obligātās veselības pārbaudes kartes veidlapa ar tajā paredzētajiem rekvizītiem, tostarp, zīmogu.

Tiesas kolēģija uzskata par nepamatotu prasītājas argumentu, ka /pers. A/ ir pārkāpis Ministru kabineta noteikumu Nr.219 prasības. Minētās normas darbiniekam neuzliek nekādus pienākumus, turpretī darba devējam noteic pienākumu nosūtīt darbinieku uz veselības pārbaudi, aizpildīt obligātās veselības pārbaudes karti un izsniegt to darbiniekam.

Par prettiesisku atbildētāja rīcību prasītāja uzskata obligātās veselības pārbaudes iziešanu 2015.gada 23.novembrī darba aizsardzības inženiera amatam. No lietas materiāliem redzams, ka karte datēta ar 2015.gada 8.jūliju un to parakstījis personāla inspektots /pers. I/, bet tajā nav zīmoga (lietas 1.sējuma 40.lapa).

Saskaņā ar SIA "/Nosaukums/" 2010.gada 4.oktobra rīkojuma Nr.K-3/155 "Par obligātās veselības pārbaudēm" 3.punktu darbinieku nosūtīšanu uz obligātajām veselības pārbaudēm nodrošina personāla daļa.

Apelācijas instances tiesas sēdē atbildētāja pārstāve paskaidroja, ka obligātās veselības pārbaudes karti darba aizsardzības inženiera amatam /pers. A/ izsniedza personāla daļas vadītāja /pers. F/.

Tiesas kolēģija piekrīt prasītājas argumentam, ka atbildētājam nebija pamata iziet obligāto veselības pārbaudi darba aizsardzības inženiera amatam, jo šis amats jau bija likvidēts un atbildētājs to zināja. Vienlaikus tiesas kolēģija atzīst, ka veselības pārbaudes iziešana saskaņā ar 2015.gada 8.jūlija norīkojumu nav uzskatāma par prettiesisku rīcību, jo minēto norīkojumu atbildētājam izsniedza darba devējas pilnvarotā persona, bet dokumentu aprites organizēšana uzņēmumā ir darba devējas atbildība.

/pers. A/ nevēlēšanās atklāt darba devējai minētā norīkojuma saņemšanas apstākļus, proti, kad, kādā veidā, cik eksemplāros un kura persona viņam izsniedza veselības pārbaudes karti, tiesas kolēģijas ieskatā, liecina par darbinieka negodprātīgu attieksmi pret darba devēju savstarpējā komunikācijā. Tikai apelācijas instances tiesas sēdē atbildētāja pārstāve atklāja, ka veselības pārbaudes karti atbildētājs saņēma no personāla daļas vadītājas /pers. F/, taču nepaskaidroja, vai šo karti pieprasīja pats atbildētājs, vai arī to kā darba devējas norīkojumu izsniedza /pers. F/, kas ir maz ticams fakts, jo personāla daļas vadītāja nevarēja nezināt, ka izsniedz darbiniekam neatbilstoši noformētu dokumentu, kurā nav ar normatīvo aktu obligāti paredzēta rekvizīta - zīmoga. Atbildētāja pārstāves arguments, ka /pers. A/ vēlējās pasargāt personāla daļas vadītāju, liek secināt, ka atbildētājs apzinājās to, ka 2015.gada 23.novembrī viņam faktiski nav nekāda pamata iziet veselības pārbaudi darba aizsardzības inženiera amatam.

Kaut arī šāda atbildētāja rīcība nav korekta attiecībā pret darba devēju, tomēr tā nav atzīstama par prettiesisku, jo apelācijas instances tiesa nekonstatē kāda konkrēta normatīvā akta pārkāpumu, darba pienākumu nepildīšanu vai nepienācīgi izpildi no atbildētāja puses.

Savukārt attiecībā par paskaidrojumu sniegšanu saistībā ar ziņošanu Valsts Darba inspekcijai un uzņēmumā veikto pārbaudi atbildētājs 2015.gada 24.novembrī darba devējai paskaidrojis, ka ne par kādiem jautājumiem inspekcijai nav ziņojis, un tas atbilst lietā noskaidrotiem faktiskajiem apstākļiem, jo pārbaudi lūdza veikt Saeimas deputāts A.Klementjevs, kurš Valsts Darba inspekcijai pārsūtīja /pers. A/ iesniegumu (lietas 1.sējuma 29., 30., 55.lapa).

Ievērojot izklāstītos apstākļus, tiesas kolēģija atzīst par pareizu un pievienojas pirmās instances secinājumam, ka lietā nav konstatējama atbildētāja prettiesiska rīcība, kas būtu pietiekams pamats darba devējas uzticības zaudēšanai. Līdz ar to SIA "/Nosaukums/" prasība daļā par darba līguma izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu ir noraidāma.

Tiesas kolēģija neapšauba darba devējas kompetenci izvērtēt atbildētāja rīcību ar obligātās veselības pārbaudes karti darba aizsardzības inženiera amatam, taču uzskata, ka prasītājas lēmums izbeigt darba līguma sakarā ar uzticības zaudēšanu neatbilst darbinieka rīcības smagumam.

Attiecībā uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta piemērošanu tiesas kolēģija konstatē, ka SIA "/Nosaukums/" ir veikti saimnieciska, organizatoriska un tehnoloģiska rakstura pasākumi, kuru dēļ darba devējai objektīvi nav iespējams saglabāt /pers. A/ iepriekšējos nodarbinātības nosacījumus. To apstiprina SIA "/Nosaukums/" Daugavpils reģionālā centra 2015.gada 14.aprīļa operatīvās apspriedes protokols, no kura redzams, ka tika pieņemts lēmums likvidēt darba vietu – darba aizsardzības inženieris /darba izpildes vietas nosaukums/ no 2015.gada 1.jūnija. Vienlaikus notikusi četru darbinieku - darba aizsardzības speciālistu - priekšrocību turpināt darbu izvērtēšana atbilstoši Darba likuma 108.panta prasībām, kā rezultārā secināts, ka /pers. A/ nav priekšrocību turpināt darbu un viņu nav iespējams nodarbināt citā darbā (lietas 2.sējuma 31.-35.lapa).

Ar SIA "/Nosaukums/" Daugavpils reģionālā centra vadītāja 2015.gada 15.aprīļa rīkojumu no Daugavpils reģionālā centra štatu saraksta ar 2015.gada 1.jūniju izslēgta amata vienība /darba izpildes vietas nosaukums/ - darba aizsardzības inženieris (lietas 2.sējuma 36., 37.lapa).

Tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt minēto pasākumu veikšanas nepieciešamību un lietderību, tāpēc tiesas kolēģija nepārbauda un nevērtē /pers. A/ argumentus par 2015.gada 14.aprīļa operatīvās apspriedes protokola fiktīvo raksturu, neatbilstību SIA "/Nosaukums/" iepriekš pieņemtajiem 2015.gada 8.aprīļa apspriedes lēmumiem (lietas 2.sējuma 76.-78.lapa) un par darba aizsardzības speciālistu darba apjoma palielināšanos.

Tiesas kolēģija konstatē, ka /darba izpildes vietas nosaukums/ darba aizsardzības inženiera amats ir likvidēts 2015.gada 1.jūnijā. Sakarā ar amata likvidēšanu darba devējai ir tiesības prasīt darba līguma izbeigšanu ar darbinieku atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktam, ievērojot darba līguma uzteikšanas kārtību.

Darba līguma uzteikums darbinieku skaita samazināšanas dēļ atbilstoši Darba likuma 101.panta ceturtajai daļai ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Senāts ir paudis viedokli, ka iespējai piedāvāt atlaižamajam darbiniekam citu darbu jāpastāv uzteikuma izsniegšanas laikā (*Tiesu prakses apkopojums "Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem". Augstākā tiesa, 2010./2011.gads*).

2015.gada 21.oktobrī, kas bija /pers. A/ pirmā darba diena pēc sešus mēnešus ilgušās darbnespējas, darba devēja viņam nosūtījusi paziņojumu par vakancēm SIA "/Nosaukums/" Daugavpils reģionālajā centrā un piedāvājusi strādāt dīzeļlokomotīves vadītāja (mašīnista) palīga vai Daugavpils kravu terminmāla vilcienu pieņēmēja darbu, kā arī pieprasījusi ziņas par darbinieka piederību arodbiedrībai (lietas 1.sējuma 26., 27., 44.lapa).

Laika posmā no 2015.gada 22.oktobra līdz 23.novembrim atbildētājam piešķirts ikgadējais atvaļinājums un papildatvaļinājums (lietas 1.sējuma 25.lapa).

Darba devēja 2015.gada 2.decembrī vērsusies arodbiedrībā "LABA" un Apvienotajā Latvijas iedzīvotāju arodbiedrībā, kuru biedrs ir atbildētājs, taču arodbiedrības piekrišanu darba līguma izbeigšanai ar atbildētāju nav devušas (lietas 1.sējuma 45., 46.lapa).

Tādējādi konkrētajā gadījumā darba devējas uzteikums kā tāds atbildētājam nav izsniegts. Līdz ar to iespējai piedāvāt atbildētājam citu darbu jāpastāv uz prasības celšanas brīdi.

SIA "/Nosaukums/" prasību tiesā iesniegusi 2015.gada 22.decembrī un šajā dienā Latgales apgabaltiesas iecirkņa Nr.31 zvērināta tiesu izpildītāja sastādījusi aktu par fakta fiksēšanu, no kura redzams, ka darba devēja piedāvājusi /pers. A/ vakanci Daugavpils reģionālajā centrā – turpināt darba attiecības Rēzeknes kravu terminmāla kravas pieņēmēja nosūtītāja amatā (lietas 1.sējuma 4.lapa, 2.sējuma 19.lapa).

Arī tiesvedības laikā prasītāja turpina piedāvāt /pers. A/ citus darbus, tostarp, Rēzeknes kravu terminmāla tehnoloģiskā centra vilcienu pieņēmēja norakstītāja amatā, automobiļa vadītāja amatā, /darba izpildes vietas nosaukums/ naftas produktu pārsūknēšanas operatora amatā, /darba izpildes vietas nosaukums/ maršruta pārrauga amatā, Daugavpils kravu terminmāla vilcienu pieņēmēja amatā, (lietas 2.sējuma 170., 172.lapa, 3.sējuma 133., 136., 198., 199.lapa). Atbildētājs nepiekrīt strādāt minētos darbus.

Pie šādiem apstākļiem tiesas kolēģija atzīst, ka, izvērtējot iespējas nodarbināt atbildētāju un piedāvājot viņam citus amatus, darba devēja ir izpildījusi Darba likuma 101.panta ceturtās daļas prasības.

Tiesas kolēģija uzskata par nepamatotu pirmās instances tiesas secinājumu, ka darba devēja nav izmantojusi visas iespējas nodarbināt atbildētāju, jo darbu viņam piedāvājusi tikai Daugavpils centrā, bet ne visā uzņēmumā, kā arī darbs nav piedāvāts citā, tostarp, meitas uzņēmumā. Apstākļos, kad atbildētājs noraida visus darba devējas piedāvājumus, nav izvirzījis iebildumus, ka vēlas turpināt darba tiesiskās attiecības tās pašas juridiskās personas citā uzņēmumā, bet konsekventi uzstāj uz savu nodarbinātību tikai darba drošības aizsardzības inženiera amatā, nav pamata darba devējai pārmest Darba likuma 101.panta ceturtā daļas pārkāpumu.

Darba likuma 108.pants noteic darba devēja pienākumu veikt objektīvu darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtējumu, proti, paredz noteiktu procesuālo kārtību darba līguma uzteikšanai sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, lai nodrošinātu darbinieka tiesību un interešu aizsardzību šajā procesā.

Panta prasības vērstas uz to, lai tiktu noteikts, kuram no vairākiem vienādus vai līdzīgus pienākumus veicošiem darbiniekiem ir priekšroka turpināt darba attiecības ar konkrēto darba devēju. Tas nozīmē, ka darba devējam salīdzināšana ir jāveic starp esošajiem darbiniekiem un pirms darba līguma uzteikuma, lai varētu izdarīt pamatotu secinājumu par to, kuram no darbiniekiem izsniegt uzteikumu.

Tiesas kolēģija atzīst, ka SIA "/Nosaukums/" šīs likuma prasības nav izpildījusi, jo pirms prasības celšanas tiesā nav veikusi darbinieku - darba aizsardzības speciālistu - izvērtēšanu Darba likuma 108.panta noteiktajā kārtībā, bet prasību par darba līguma izbeigšanu ar /pers. A/ pamatojusi ar vairāk

nekā pirms astoņiem mēnešiem veiktu darbinieku izvērtējumu.

Uz 2015.gada 14.aprīli SIA "/Nosaukums/" Daugavpils reģionālajā centrā bija četri darba aizsardzības speciālisti – /pers. C/, /pers. A/, /pers. B/ un /pers. D/, kuru izvērtēšanu veikusi darba devēja, secinot, ka atbildētājam nav priekšrocību turpināt darba attiecības (lietas 2.sējuma 31.-35.lapa).

Kā pamatoti norādīts atbildētāja pretapelācijas sūdzībā, tad pirms darba līguma uzteikuma, t.i., pirms prasības celšanas faktiskā situācija bija mainījusies, jo /pers. D/ vairs nebija priekšrocības – seši mēneši līdz pensijas vecuma sasniegšanai, bet darba attiecības ar /pers. B/ izbeigtas 2015.gada 20.augustā (lietas 2.sējuma 28.lapa).

Prasītājas pārstāve tiesas sēdē paskaidroja, ka darbinieku izvērtēšana pirms prasības celšanas nenotika, jo uz to brīdi /pers. A/ jau bija zaudējis darba devējas uzticību, tāpēc izvērtēšana nebija jāveic.

Tiesas kolēģija nevar piekrist šādam viedoklim. Gan pirms darba līguma uzteikuma izsniegšanas darbiniekam, gan arī ceļot prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, darba devējai ir jāizpilda šā likuma 108.pantā noteiktais pienākums veikt izvērtējumu starp tiem darbiniekiem, kuri veic tādu pašu vai līdzīgu darbu.

Tā kā šajā gadījumā objektīva darbinieku novērtēšana netika veikta, tiesas kolēģija atzīst, ka darba devēja nav ievērojusi noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību un tas ir pamats SIA "/Nosaukums/" prasības noraidīšanai par darba līguma izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

Apelācijas instances tiesa nevērtē prasītājas paskaidrojumus un pievienotos rakstveida pierādījumus daļā par citu darbinieku priekšrocībām turpināt darba attiecības salīdzinājumā ar atbildētāju, jo tas nav tiesas, bet gan darba devējas pienākums un kompetence, tiesai tikai jākonstatē, vai objektīva darbinieku novērtēšana pirms darba līguma uzteikuma vispār ir veikta.

Tiesas kolēģija atzīst par pamatotiem lielāko daļu no SIA "/Nosaukums/" apelācijas sūdzības motīviem, kas izteikti par pirmās instances tiesas secinājumiem attiecībā par atbildētāja pretprasības apmierināto daļu.

/pers. A/ savus pretprasībā izvirzītos argumentus par darba devējas radītajām nelabvēlīgajām sekām un atšķirīgo attieksmi saistījis ar došanos uz tiesu un liecību sniegšanu citā procesā, ar ko darba devēja bijusi neapmierināta un tādēļ nolēmusi likvidēt viņa amatu.

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

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

Kā jau tika norādīts iepriekš un to pareizi secinājusi pirmās instances tiesa, tad prasītāja ir pierādījusi, ka uzņēmumā veikti saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumi, kuru dēļ darba devējai objektīvi nav iespējams saglabāt darbiniekam iepriekšējos nodarbinātības nosacījumus, un ka no /darba izpildes vietas nosaukums/ štatu saraksta ir izslēgta amata vienība - darba aizsardzības inženieris.

SIA "/Nosaukums/" Daugavpils reģionālā centra 2015.gada 14.aprīļa operatīvās apspriedes protokolā ir analizēta situācija saistībā ar darba aizsardzības organizāciju, finansējuma izlietojumu un darba samaksas fonda ekonomiju, kā arī dots izvērsts pamatojums nepieciešamībai veikt saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumus, lai nodrošinātu darba samaksu tiem darbiniekiem, kuri tieši nodarbināti tehnoloģisko procesu izpildīšanā. Tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt minēto pasākumu nepieciešamību un lietderību.

Līdz ar to nav pamata operatīvās apspriedes protokolu uzskatīt par fiktīvu un izgatavotu ar mērķi atbrīvoties no atbildētāja kā darba devējai nevēlama darbinieka.

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

No minētās tiesību normas izriet, ka atbildētājam kā darbiniekam ir tiesības prasīt morālā kaitējuma atlīdzību, ja tiek konstatēts morālā kaitējuma atlīdzinājuma tiesiskais pamats, t.i., atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums.

Tiesas kolēģija atzīst, ka ar morālo kaitējumu jāsaprot fiziskas vai garīgas ciešanas, kas izraisītas ar neatļautas darbības rezultātā nodarītu cietušā nemantisko tiesību vai nemantisko labumu aizskārumu.

Darba likuma 29.panta astotā daļa neparedz darbinieka pienākumu pierādīt morālo kaitējumu, jo morālā kaitējuma esamības prezumpcija atšķirīgas attieksmes aizlieguma gadījumā jau ietverta pašas normas saturā.

Atbilstoši Darba likuma 29.panta nosacījumiem par atšķirīgu attieksmi atzīstama – atšķirīga attieksme darba attiecībās atkarībā no darbinieka dzimuma, rases ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālas vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.

Savukārt, netieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas darbiniekam, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

Atšķirīgas attieksmes pārkāpums nozīmē, ka nav ticis ievērots tiesiskās vienlīdzības princips, kas noteic, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos attieksmei ir jābūt vienādai, savukārt atšķirīgos apstākļos attieksmei ir jābūt atšķirīgai (*sk. E.Levits "Par līdztiesību likuma un tiesas priekšā un diskriminācijas aizliegumu", Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003., 3.Tiesiskās vienlīdzības principa saturs un piemērošana*).

Atbilstoši Darba likuma 130.panta pirmās daļas noteikumiem darba laika ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā.

No lietas materiāliem redzams, ka /pers. A/ ar Rēzeknes tiesas pavēsti tika aicināts ierasties uz tiesas sēdi 2015.gada 18.martā no plkst.10.00 līdz plkst.12.00 liecinieka statusā civillietā Nr.C26129314. /darba izpildes vietas nosaukums/ vadītājs /pers. J/ 2015.gada 20.martā pieprasījis no atbildētāja rakstisku paskaidrojumu par to, kur viņš atradies 2015.gada 18.martā laika posmā no plkst.10.00 līdz 12.00, bet citu darba devējas pieprasījumu par šo faktu lietā nav.

Atbildētājs 2015.gada 19.martā un 20.martā sniedzis rakstisku ziņojumu un paskaidrojumu, ka norādītajā laikā atradies tiesā, bet par izsaukumu 2014.gada 29.decembrī pastāstījis un nodevis pavēstes kopiju /darba izpildes vietas nosaukums/ vadītājam /pers. G/ k-gam (lietas 2.sējuma 72.-75.lapa).

Tiesas kolēģija uzskata, ka paskaidrojumu pieprasīšana no darbinieka par viņa prombūtni darba laikā nav atšķirīga attieksme, bet gan darba devējas kompetence noskaidrot darbinieka prombūtnes iemeslus, savukārt darbiniekam tā ir iespēja aizstāvēties. Atbildētājs par tiesas izsaukumu iepriekš bija informējis citu personu - /pers. G/, nevis tiešo darba vadītāju - /darba izpildes vietas nosaukums/ vadītāju /pers. J/. Fakts, ka tiesas sēdē piedalījās darba devējas pārstāve zvērināta advokāte E.Trukšāne, ceha vadītājam /pers. J/ neliedz tiesības prasīt paskaidrojumu no viņa pakļautībā esoša darbinieka, bet zvērinātai advokātei nav pienākuma informēt savu pārstāvamo par tā darbiniekiem, kuri bija ieradušies uz tiesas sēdi.

Darba likuma 56.panta trešajā daļā noteikts, ka darba devējam nav tiesību prasīt, lai darbinieks veiktu darba līgumā neparedzētu darbu, izņemot šā likuma 57.pantā noteiktos gadījumus.

Darba likuma 57.panta pirmā daļa noteic darba devēja tiesības ne ilgāk kā uz vienu mēnesi viena gada laikā norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Dīkstāves gadījumā darba devējam ir tiesības norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem viena gada laikā.

Saskaņā ar šā panta otro daļu par darba līgumā neparedzētu darbu veikšanu darba devējam ir pienākums izmaksāt atbilstošu darba samaksu, kuras apmērs nedrīkst būt mazāks par darbinieka iepriekšējo vidējo izpeļņu.

Ar darba devējas 2016.gada 25.janvāra, 24.marta, 10.maija un 7.jūlija rīkojumiem /pers. A/ norīkots darba līgumā neparedzēta darba veikšanai /darba izpildes vietas nosaukums/ santehniķa mācekļa amatā, par norīkošanas iemeslu norādīta dīkstāve sakarā ar darba aizsardzības inženiera darba vietas likvidāciju. Analoģiska satura rīkojumi tiek izdoti arī tiesvedības gaitā (lietas 2.sējuma 93., 98., 99., 169., 171., 174.-176.lapa, 3.sējuma 159.-161.lapa).

Ņemot vērā izskatāmās lietas faktiskos apstākļus, proti, ka /darba izpildes vietas nosaukums/darba aizsardzības inženiera darba vieta ir likvidēta no 2015.gada 1.jūnija, bet netika saņemta arodbiedrību piekrišana darba līguma izbeigšanai ar /pers. A/ un viņš nepiekrīt turpināt darba tiesiskās attiecības citā darba devējas piedāvātajā amatā, tiesas kolēģija uzskata, ka ar minētajiem rīkojumiem darba devēja ir atradusi darbiniekam iespējami labvēlīgāko situācijas risinājumu, t.i., nodarbinājusi viņu līdz strīda atrisināšanai tiesā, saglabājot iepriekšējo vidējo izpeļņu. Atbildētājs šos rīkojumus nav apstrīdējis un nav lūdzis tos atcelt, tāpēc rīkojumi ir spēkā un pusēm izpildāmi.

Darba likuma normas nenoteic darba devēja rīcību situācijā, kad darba vieta tiek likvidēta un darbiniekam izveidojas faktiskā dīkstāve uz laiku, iekams tiesas ceļā tiek atrisināts strīds par darba līguma izbeigšanu ar arodbiedrības biedru, tāpēc šā likuma 57.panta pirmajā daļā paredzētais termiņa ierobežojums uz konkrēto dzīves situāciju nav attiecināms.

Pie šādiem apstākļiem tiesas kolēģija atzīst par nepamatotiem pirmās instances tiesas secinājumus, ka darba devēja ir pieļāvusi Darba likuma 57.panta pārkāpumu, nosakot /pers. A/ veikt pienākumus, kas nav saskaņā ar darba līgumu un amata aprakstu, un ka tas liecina par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Tiesas kolēģija piekrīt prasītājas apelācijas sūdzības argumentam, ka pirmās instances tiesa nepamatoti konstatējusi atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, nenodrošinot /pers. A/ tādu pašu vai līdzvērtīgu darba vietas aprīkojumu un darba apstākļus, kā pārējiem darba aizsardzības inženieriem. Tiesas secinājumi, ka atbildētājs joprojām ir darba aizsardzības inženieris un ka darba devējas pienākums ir nodrošināt šim amatam atbilstošus darba apstākļus, ir kļūdaini un neatbilst faktiskajiem apstākļiem un pierādījumiem lietā. /pers. A/ kopš 2015.gada 24.novembra netiek nodarbināts darba aizsardzības inženiera amatā, bet strādā /darba izpildes vietas nosaukums/ santehniķa mācekļa amatā, tāpēc darba devējai ir jānodrošina viņam santehniķa mācekļa amatam, nevis darba aizsardzības inženiera amatam atbilstoši darba apstākļi un aprīkojums. Līdz ar to šajā gadījumā tiesas kolēģina nekonstatē atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Prasītāja 2015.gada 21.oktobrī paziņojusi atbildētājam par /darba izpildes vietas nosaukums/darba aizsardzības inženiera darba vietas likvidēšanu un izsniegusi viņam obligātās veselības pārbaudes karti vilcienu pieņēmēja amatam, atbildētājs veselības pārbaudi nav veicis (lietas 1.sējuma 28.lapa).

Darba devēja 2015.gada 23.novembrī norīkojusi atbildētāju uz obligāto veselības pārbaudi santehniķa amatam, nosakot termiņu ārsta atzinuma iesniegšanai līdz 25.novembrim. Atbildētājs veselības pārbaudi izgājis 2015.gada 25.novembrī (lietas 2.sējuma 47.lapa).

Savukārt 2015.gada 23.novembrī atbildētājs veicis obligāto veselības pārbaudi darba aizsardzības inženiera amatam saskaņā ar 2015.gada 8.jūlija karti (bez zīmoga), neskatoties uz to, ka termiņš ārsta atzinuma iesniegšanai bija noteikts līdz 8.augustam (lietas 1.sējuma 40.lapa).

Pamatojoties uz minētajiem rakstveida pierādījumiem un 2015.gada 8.jūlija veselības kartes iegūšanas apstākļiem, tiesas kolēģija uztur savu iepriekš pausto secinājumu, ka 2015.gada 23.novembrī atbildētājam nebija pamata iziet veselības pārbaudi darba aizsardzības inženiera amatam. Kā tiesas sēdē paskaidroja pušu pārstāves, tad ārstniecības iestādes darbinieks zvanījis personāla daļai, lai noskaidrotu jautājumu par darbinieka nosūtīšanu uz obligāto veselības pārbaudi ar neatbilstoši noformētu karti. Atbildētājs nav vērsies pie darba devējas, lai pieprasītu pareizi sagatavotu dokumentu, bet veselības pārbaudi veicis par saviem līdzekļiem.

Ir saprotama atbildētāja vēlme iegūt ārsta atzinumu darba aizsardzības inženiera amatam, jo iepriekšējā atzinuma termiņš bija beidzies, bet, kā norāda atbildētājs savā pretprasībā, tad atgriežoties darbā pēc ilgstošas attaisnotas prombūtnes, viņš bijis gatavs aktīvi atsākt darbu un pildīt darba aizsardzības inženiera amata pienākumus. Turklāt 2015.gada augustā bija izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar darba aizsardzības inženieri /pers. B/, bet viņas amata pienākumus pildīja norīkotā darbiniece /pers. E/. Atbildētājs uzskata, ka salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem viņam bija priekšrocības ieņemt šo amatu.

Vienlaikus tiesas kolēģija norāda, ka darbiniekam ir jāpilda darba devēja rīkojumi. Konkrētajā gadījumā prasītāja 2015.gada 23.novembrī atbilstoši Darba aizsardzības likuma 15.pantam un Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumiem Nr.219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" bija norīkojusi atbildētāju veikt obligāto veselības pārbaudi santehniķa amatam, nodrošinājusi veselības pārbaudes izdevumus no saviem līdzekļiem un darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kad viņš veica veselības pārbaudi ārstniecības iestādē.

Savukārt veselības pārbaudes veikšana darba aizsardzības inženiera amatam ir bijusi atbildētāja subjektīvā iniciatīva un vēlme, ko viņš īstenojis, izmantojot darba devējas iepriekš sagatavotu, bet līdz galam nenoformētu obligātās veselības pārbaudes karti. Līdz ar to darba devēja pamatoti pieprasījusi no darbinieka paskaidrojumu, kad, kādā veidā un no kuras personas viņš ieguvis minēto veselības pārbaudes karti.

Tiesas kolēģija uzskata, ka pie šādiem apstākļiem darba devējai nebija pamata ne 2015.gada 4.decembrī, ne 18.decembrī piešķirt atbildētājam apmaksātu brīvdienu tā iemesla dēļ, ka viņš ikgadējā atvaļinājuma laikā veicis obligāto veselības pārbaudi (lietas 1.sējuma 37.lapa, 2.sējuma 96.lapa).

Ievērojot izklāstītos apstākļus, tiesas kolēģija atzīst par nepamatotu un noraidāmu /pers. A/ pretprasību daļā par izdevumu 27,70 EUR (lietas 1.sējuma 39.lapa) piedziņu no SIA "/Nosaukums/", jo darba devēja ir apmaksājusi viņa veselības pārbaudi santehniķa amatam, kurā atbildētājs tiek nodarbināts pēc darba aizsardzības inženiera amata likvidēšanas. Kaut arī darba devējas noteiktais divu dienu termiņš ārsta atzinuma iesniegšanai neatbilst Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumu Nr.219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" 19.punktam, tomēr konkrētajā situācijā tas nav uzskatāms par atšķirīgu attieksmi vai nelabvēlīgām sekām, jo amata likvidēšanas dēļ atbildētāju bija nepieciešams nodarbināt citā darbā, iekams tiks atrisināts jautājums par darba līguma uzteikumu arodbiedrības biedram. Turklāt atbildētājam nebija šķēršļu vienas dienas laikā veikt veselības pārbaudi darba aizsardzības inženiera amatam.

Pušu noslēgtā darba līguma 7.6.punktā noteikts darba devējas pienākums sekmēt darbinieka kvalifikācijas paaugstināšanu (lietas 1.sējuma 16.lapa).

Saskaņā ar darba koplīguma 2.30.punktu darbiniekiem, kurus darba devējs nosūta paaugstināt kvalifikāciju vai uz mācībām, pārtraucot pamatdarbu, saglabājas darba vieta (amats), darba samaksa un tiek apmaksāti pārējie izdevumi, kas saistīti ar kvalifikācijas paaugstināšanu.

Savukārt darba koplīguma 3.17.punkts noteic, ka ģimenes apstākļu vai citu darbiniekam svarīgu iemeslu dēļ, pēc darbinieka lūguma, darba devējs var piešķirt atvaļinājumu bez darba algas saglabāšanas (lietas 3.sējuma 92.-97.lapa).

Atbildētājs 2015.gada 1.decembra iesniegumā lūdzis piešķirt 4.decembrī apmaksātu brīvdienu mācībām /mācību iestādes nosaukums/ (lietas 1.sējuma 37.lapa), bet 2015.gada 3.decembra iesniegumā – brīvdienu 4.decembrī bez samaksas saglabāšanas kvalifikācijas paaugstināšanai - mācībām /mācību iestādes nosaukums/. Prasītāja apelācijas sūdzībā norādījusi, ka tās rīcībā nav 2015.gada 3.decembra iesnieguma, un tiesas kolēģija konstatē, ka lietas matreiāli nesatur pierādījumus par dokumenta iesniegšanu vai nosūtīšanu SIA "/Nosaukums/" (lietas 2.sējuma 101.lapa).

Darba koplīguma 2.32.punktā noteikts, ka darbiniekiem, kuri ar darba devēju parakstījuši individuālos līgumus par viņu studijām visa veida mācību iestādēs, nepārtraucot pamatdarbu, specialitētēs, kuras nepieciešamas darba devējam, sesiju, ieskaišu un eksāmenu kārtošanai pēc mācību iestādes oficiālas

izziņas saņemšanas piešķir apmaksātu mācību atvaļinājumu, to apmaksājot noteiktās stundas tarifā likmes vai amatalgas apmērā.

No minētā izriet, ka darba devēja apņēmusies piešķirt mācību atvaļinājumu tiem darbiniekiem, kuri studijas ar darba devēju iepriekš saskaņojuši un ar kuriem ir noslēgtas atsevišķas vienošanās.

Lietā nav strīda, ka atbildētājs vienošanos par studijām /mācību iestādes nosaukums/ ar prasītāju nav slēdzis un prasītāja viņa studijas šajā mācību iestādē nav organizējusi. Tā kā atbildētāja studijas /mācību iestādes nosaukums/ ir viņa paša iniciatīva un vēlme, darba devējai nebija pienākuma piešķirt viņam mācību atvaļinājumu.

Līdz ar to pirmās instances tiesas secinājums par Darba likuma 157.panta pārkāpumu ir kļūdains, kā arī atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums konstatēts nepamatoti. Nevar uzskatīt par atšķirīgu attieksmi tāda atvaļinājuma nepiešķiršanu, kāds saskaņā ar likumu, darba līgumu un koplīgumu /pers. A/ vispār nepienākas. Atvaļinājuma piešķiršana bez darba algas saglabāšanas atbilstoši Darba likuma 153.panta trešajai daļai un darba koplīgumam ir darba devējas tiesības, nevis pienākums. Savukārt ikgadējais atvaļinājums /pers. A/ piešķirts atbilstoši atšķirīgajiem objektīvajiem apstākļiem un darbinieks to ir izmantojis.

Tiesas kolēģija uzskata, ka darba devēja nav ievērojusi tiesiskās vienlīdzības principu pirms darba līguma uzteikšanas, jo tās attieksme pret atbildētāju nav bijusi vienāda ar attieksmi pret pārējiem uzņēmumā strādājošiem darba aizsardzības inženieriem. Pieņemot lēmumu neizvērtēt šos darbiniekus un atsakoties /pers. A/ nodarbināt amatā, kas saistīts ar atbildību un uzticību, tostarp, darba aizsardzības inženiera amatā, darba devēja ir paudusi atšķirīgu nostāju pret atbildētāju un radījusi viņam nelabvēlīgas sekas – tikt objektīvi novērtētam un nodarbinātam amatā atbilstoši savai kvalifikācijai un spējām. Atbildētājs norāda un tas ir apstiprinājies ar pierādījumiem lietā, ka pirms prasības celšanas bija mainījusies faktiskā situācija darba aizsardzības inženieru nodarbinātībā, proti, /pers. D/ vairs nebija priekšrocības – seši mēneši līdz pensijas vecuma sasniegšanai, bet darba attiecības ar /pers. B/ izbeigtas 2015.gada 20.augustā un viņas darba pienākumu pildīšana uzdota uzņēmuma darbiniecei /pers. E/. Neievērojot uzteikuma procedūru, darba devēja pieņēma lēmumu uzteikt darba līgumu /pers. A/, bet /pers. E/ pieņēma pastāvīgā darbā par darba aizsardzības inženieri.

Turklāt, kā jau tika norādīts, vērtējot prasību daļā par darba līguma izbeigšanu sakarā ar darba devējas uzticības zaudēšanu, prasītājai nebija ne faktiska, ne tiesiska pamata uzteikt /pers. A/ darba līgumu pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta.

Tiesas kolēģija secina, ka par cēloni šādai darba devējas rīcībai ir bijusi atbildētāja vēstule Saeimas deputātam, kurš to pārsūtījis Valsts Darba inspekcijai faktu pārbaudei. Darba devējai nebija pamata pārmest atbildētājam Darba aizsardzības likuma 17.panta 5.punkta pārkāpumu un uzskatīt, ka atbildētājs izvairās no sadarbības tādēļ, ka paskaidrojumā norādījis, ka nav vērsies Valsts Darba inspekcijā un par pārbaudi neko nezina. Jau pēc Valsts Darba inspekcijas pārbaudes 2015.gada jūnijā prasītājai bija zināms, ka uzņēmumā nav pārkāpumu darba aizsardzības jomā, tāpēc paskaidrojuma pieprasīšana no atbildētāja 2015.gada 24.novembrī, dodot tam pusotru stundu laika, rezultātā noveda pie atbildētājam nelabvēlīgām sekām – darba devējas lēmuma neizvērtēt viņa priekšrocības turpināt darbu darba aizsardzības inženiera amatā.

Ievērojot izklāstītos apstākļus, tiesas kolēģija secina, ka prasītāja ir pieļāvusi atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu un radījusi atbildētājam nelabvēlīgas sekas, kas ir pamats atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņai no prasītājas.

/pers. A/ lūdzis piedzīt no prasītājas morālā kaitējuma atlīdzību 7 222 EUR, norādot, ka tieši šāda summa būtu samērīga un taisnīga kompensācija par viņam ar prasītājas prettiesisko rīcību nodarīto morālo kaitējumu.

Tā kā lielākajā daļā no atbildētāja norādītajiem gadījumiem netika konstatēts nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma un nevienlīdzīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums, pieprasītā kompensācija ir nesamērīgi liela, tāpēc tā ir jāsamazina.

Morālā kaitējuma atlīdzinājumam, kura apmēru nosaka tiesa, ir jāatbilst nodarītajam kaitējumam, ņemot vērā morālā kaitējuma smagumu un sekas. Nosakot atlīdzību par morālo kaitējumu, jāņem vērā konkrētās lietas faktiskie apstākļi un jāvadās pēc taisnības apziņas un vispārīgiem principiem, pēc iespējas nodrošinot personai gandarījumu par nepamatotu tiesību aizskārumu.

Tā kā nepastāv noteiktas vienotas likmes, uz kuru pamata novērtēt atlīdzību par morālo kaitējumu, un 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 tas noteikts Civillikuma 5.pantā. Izskatāmajā lietā, nosakot morālā kaitējuma atlīdzības apmēru, tiesas kolēģija ņem vērā kaitējuma raksturu un tā nodarīšanas apstākļus, vienlaikus ņemot vērā, lai personas nepamatota tiesību aizskāruma gadījumā atlīdzība par morālo kaitējumu būtu taisnīga un atbilstoša morālā kaitējuma smagumam un tā radītajām sekām.

Ne uz kādām būtiskām sekām, kas radušās kaitējuma rezultātā atbildētājs nav norādījis, taču, ņemot vērā, ka darba attiecībās ar SIA "/Nosaukums/" atbildētājs bija vairāk kā 11 gadus, tiesas kolēģijas ieskatā, pazemojuma un netaisnības sajūta, kas nenoliedzami rodas darba devēja atšķirīgās attieksmes dēļ, rada pastiprinātu stresu, kas negatīvi ietekmē personas ikdienas sajūtu stāvokli kopumā. Turklāt pārdzīvotā negatīvo emociju izraisītā stresa sekas var izpausties arī pēc laika.

Lai noteiktu morālā kaitējuma atlīdzības apmēru un nodrošinātu vienlīdzīgu tiesu praksi salīdzināmos apstākļos, tiesas kolēģija ņem vērā judikatūrā nostiprinātajos tiesu nolēmos piemēroto morālā kaitējuma atlīdzības apmērus.

Ar Augstākās tiesas Civillietu tiesu palātas 2013.gada 22.jūlija spriedumu lietā Nr.C30505209 no atbildētājas par labu prasītājai piedzīta atlīdzība par morālo kaitējumu 711,44 EUR, jo atbildētāja vēršoties pret prasītāju, pieprasot sniegt paskaidrojumus izraisīja nepārtrauktu psiholoģisku spiedienu nolūkā mudināt prasītāju mainīt domas un piekrist darba līguma izbeigšanai uz vienošanās pamata pēc prasītājas iniciatīvas.

Ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2013.gada 17.jūnija spriedumu lietā Nr.C17106312 no atbildētājas par labu prasītājai par pret atbildētāju vērstu *mobingu* un tādējādi nodarīto morālo kaitējumu par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu piedzīta atlīdzība vienas mēnešalgas apmērā, t.i., 924,87 EUR.

Ņemot vērā norādīto, kā arī, izvērtējot atbildētāja aizskarto tiesību nozīmīgumu un aizskāruma smagumu, tiesas kolēģija atzīst, ka morālā kaitējuma atlīdzība atbildētājam nosakāma 500 EUR apmērā, kas konkrētajā situācijā ir uzskatāma par taisnīgu un samērīgu atlīdzību par nodarīto aizskārumu. Tiesas kolēģijas ieskatā, šāds morālā kaitējuma atlīdzinājuma apmērs izpildīs arī preventīvo funkciju, lai atturētu prasītāju no līdzīga aizskāruma nodarīšanas nākotnē un sniegtu samierināšanās funkciju

/pers. A/ apelācijas sūdzībā par papildspriedumu ir pamatoti norādīts, ka pirmās instances tiesa kļūdaini aprēķinājusi atlīdzināmo izdevumu apmēru advokāta palīdzības samaksai. Tiesa nav ņēmusi vērā, ka atlīdzināmie izdevumi nosakāmi ne tikai par pretprasības daļēju apmierināšanu, bet arī par prasības pilnīgu noraidīšanu.

Kārtību un apmēru, kādā atlīdzināmi ar lietas vešanu saistītie izdevumi, reglamentē Civilprocesa likuma 44.pants.

Atbildētāja izdevumi advokāta palīdzības samaksai šajā lietā ir 5 476,67 EUR, tai skaitā, pirmās instances tiesā – 2 935,67 EUR un apelācijas instances tiesā – 2 541 EUR.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas "d" apakšpunktu atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai prasībās, kurām nav mantiska rakstura, nevar pārsniegt 2 850 EUR.

Šā panta trešā daļa noteic, ja prasība noraidīta, ar lietas vešanu saistītos izdevumus piespriež no prasītāja par labu atbildētājam.

SIA "/Nosaukums/" prasībai nav mantiska rakstura un tā ir noraidīta, tāpēc /pers. A/ atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai par prasību ir 2 850 EUR.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta "a" apakšpunktu prasībās, kurām ir mantisks raksturs un kurās prasības summa

nepārsniedz 8 500 EUR, atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai nevar pārsniegt 30 procentus no prasījumu apmierinātās daļas.

Minētā panta otrajā daļā noteikts, ka ar lietas vešanu saistītos izdevumus piespriež no atbildētāja par labu prasītājam, ja viņa prasījums ir apmierināts pilnīgi vai daļēji (..).

Tā kā /pers. A/ pretprasības summa ir 7 249,70 EUR, bet prasījumu apmierinātā daļa - 500 EUR, tad atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai par pretprasību ir 150 EUR.

Tādējādi no SIA "/Nosaukums/" atbildētāja labā ir piedzenami izdevumi advokāta palīdzības samaksai 3 000 EUR (2 850 EUR + 150 EUR)

Atbilstoši Civilprocesa likuma 42.panta otrajai daļai no SIA "/Nosaukums/" valsts labā piedzenami izdevumi par apelācijas instances tiesas pavēstu un citu tiesas dokumentu piegādāšanu 9,65 EUR, kas nav samaksāti iepriekš.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 432., 434.pantu Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija

n o s p r i e d a

noraidīt pilnīgi sabiedrības ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums/" prasību pret /pers. A/ par darba līguma izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.un 9.punktu.

Apmierināt daļēji /pers. A/ pretprasību.

Piedzīt no sabiedrības ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums/", vienotais reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, /pers. A/, personas kods /personas kods/, labā atlīdzību par morālo kaitējumu 500 EUR (pieci simti *euro*) un ar lietas vešanu saistītos izdevumus 3 000 EUR (trīs tūkstoši *euro*), kopā 3 500 EUR (trīs tūkstoši pieci simti *euro*).

Piespriestās naudas summas ieskaitāmas /pers. A/, personas kods /personas kods/, kontā Nr. /konta numurs/ AS "DNB banka", SWIFT kods RIKOLV2X.

Noraidīt /pers. A/ pretprasību daļā par zaudējumu 27,70 EUR (divdesmit septiņi *euro* un 70 centi) un atlīdzības par morālo kaitējumu 6 722 EUR (seši tūkstoši septiņi simti divdesmit divi *euro*) piedziņu.

Piedzīt no sabiedrības ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums/", vienotais reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, valsts labā ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 9,65 EUR (deviņi *euro* un 65 centi), ieskaitot kontā – saņēmējs: Tiesu administrācija, NMR: 90001672316, saņēmēja banka: Valsts kase, kods: TRELLV22, konta Nr. LV51TREL2190458019000, iemaksas mērķis: 21499 ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi, lieta Nr.C26188215, CA-0057-17.

Noteikt sabiedrībai ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums/" termiņu sprieduma labprātīgai izpildei daļā par naudas summu piedziņu 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā 30 dienu laikā no pilna sprieduma sastādīšanas dienas Augstākās tiesas Civillietu departamentā, iesniedzot kasācijas sūdzību Latgales apgabaltiesā, atbildētājam - bez drošības naudas samaksas, prasītājai - iemaksājot drošības naudu 300 EUR Augstākās tiesas depozīta kontā – saņēmējs: Latvijas Republikas Augstākā tiesa, reģistrācijas Nr.90000068892, saņēmēja banka: Valsts kase, kods TRELLV22, konta Nr. LV83TREL8280010000000, ekonomiskās klasifikācijas kods: F22010010, norādot personas datus.

Pilna sprieduma faktiskās sastādīšanas diena - 2017.gada 4.aprīlis.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja S.Vasiļevska
Tiesnese I.Tabore
Tiesnesis I.Stivriņš