Lietas Nr. C771232023.8
Lietas arhīva Nr. CA-0327-25/12
ECLI:LV:RAT:2025:0306.C771232023.8.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Rīgā 2025. gada 6. martā

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:

Tiesas sēdes priekšsēdētājs tiesnesis Normunds Riņķis,

tiesnese Ligita Gavare,

tiesnese Inese Strelča

ar tiesas sēdes sekretāri Daci Indāni ,

piedaloties prasītāja /Persona A/ pārstāvim zvērinātam advokātam Monvīdam Dragonam un atbildētājas /Nosaukums A/ pārstāvei zvērinātai advokātei Ingunai Lambertei,

atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /Persona A/ prasībā pret /Nosaukums A/ par neizmaksātās darba samaksas un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu sakarā ar /Persona A/ apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas tiesas 2024. gada 26. jūlija spriedumu daļā.

Aprakstošā daļa

[1] /Persona A/ cēlis tiesā prasību pret /Nosaukums A/ par neizmaksātās darba samaksas, kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu, slimības naudas un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu.

[2] Ar Rīgas pilsētas tiesas 2024. gada 26. jūlija spriedumu /Persona A/ prasība pret /Nosaukums A/ par neizmaksātās darba samaksas un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu apmierināta daļēji.

Tiesa nosprieda piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 668,18 EUR, likumiskos nokavējuma procentus par laika periodu no 2022. gada 28. novembra līdz 2023. gada 28. aprīlim 20,71 EUR un ar lietas vešanu saistītos izdevumus zvērināta advokāta palīdzības samaksai 103,33 EUR, kopā piedzenot 772,22 EUR. Prasītājam noteiktas tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei saņemt no atbildētājas likumiskos 6 % gadā no piedzītās, bet nesamaksātās summas 772,22 EUR.

Prasība noraidīta daļā par neizmaksātās darba algas 1026,52 EUR, slimības naudas 109,64 EUR, likumisko procentu par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu samaksas nokavējumu 366,24 EUR, likumisko procentu par izdevumu zvērināta advokāta palīdzības samaksai samaksas nokavējumu 34,87 EUR, kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 2411,38 EUR, likumisko procentu par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu samaksas nokavējumu 74,76 EUR un atlīdzības par morālo kaitējumu 1449,66 EUR piedziņu.

Spriedums pamatots ar turpmāk norādītiem apsvērumiem.

[2.1] 2014. gada 16. jūnijā starp atbildētāju kā darba devēju un prasītāju kā darbinieku noslēgts darba līgums, saskaņā ar kuru prasītājs pieņemts darbā par /amats A/, nosakot darba algu 450 EUR apmērā mēnesī pirms nodokļu samaksas.

Ar Rīgas pilsētas tiesas 2022. gada 26. septembra spriedumu civillietā Nr. C29473221 daļēji apmierināta prasītāja prasība pret atbildētāju par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu, atlīdzības par morālo kaitējumu un mantiskās kompensācijas piedziņu. 2022. gada 26. septembra spriedums civillietā Nr. C29473221 ir stājies spēkā prasības apmierinātajā daļā 2022. gada 16. decembrī. Prasības noraidītajā daļā spriedums ticis pārsūdzēts un ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2023. gada 6. februāra spriedumu prasītāja prasība par izdevumu par automašīnas izmantošanu kompensēšanu un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu noraidīta.

Pēc prasītāja atjaunošanas darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir turpinājušās laikā no 2022. gada 20. oktobra līdz 2022. gada 28. novembrim.

2022. gada 26. oktobrī prasītājam noteikta darbnespēja, par ko izsniegta darbnespējas lapa “A” par periodu līdz 2022. gada 3. novembrim. No 2022. gada 4. novembra līdz 2022. gada 25. novembrim darbnespēja turpinājusies bez pārtraukuma, un par šo periodu prasītājam izsniegta darbnespējas lapa “B”.

No Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras 2023. gada 16. februāra lēmuma Nr. 23/443835 pielikuma redzams, ka par periodu no 2022. gada 4. novembra līdz 2022. gada 25. novembrim prasītājam ir aprēķināts slimības pabalsts, kura izmaksa tiek veikta no valsts budžeta līdzekļiem.

Sakarā ar prasītāja 2022. gada 28. novembra uzteikumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, savstarpēji vienojoties, darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigtas 2022. gada 28. novembrī.

[2.2] No atbildētājas iesniegtā precizētā paziņojuma par fiziskajai personai izmaksātajām summām tiesa konstatējusi, ka prasītājam par periodu no 2022. gada 20. oktobra līdz 2022. gada 28. novembrim aprēķināta darba samaksa pirms nodokļu samaksas 1590,71 EUR apmērā.

Savukārt no Valsts darba inspekcijas 2023. gada 27. oktobra lēmuma tiesa konstatējusi, ka pārbaudes gaitā ir konstatēts, ka atbildētāja, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, ir aprēķinājusi, bet noteiktajā termiņā nav izmaksājusi visas prasītājam pienākošās summas. Atbilstoši lēmumā norādītajam, pārbaudes gaitā konstatēts, ka par periodu no 2022. gada 26. augusta līdz 2022. gada 28. novembrim atbildētāja ir aprēķinājusi prasītājam darba samaksu 1590,71 EUR apmērā, izmaksai pēc nodokļu samaksas aprēķinot darba samaksu šādā apmērā: par augustu – 59,66 EUR; par septembri – 343 EUR; par oktobri – 277,66 EUR; par novembri – 425,82 EUR (slimības nauda par darbnespējas periodu no 2022. gada 26. oktobra līdz 2022. gada 3. novembrim un kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu). Aprēķinātās summas darba devēja izmaksājusi prasītājam šādā kārtībā: 2022. gada 16. novembrī izmaksājot 40,88 EUR, bet 2023. gada 12. aprīlī – 1050,34 EUR. Savukārt 2023. gada 26. oktobrī atbildētāja pārskaitījusi prasītājam 14,92 EUR, ko veido starpība par 2022. gada augustu, jo darba devēja ir konstatējusi kļūdu aprēķinā.

Tiesai nav pamata apšaubīt iepriekš minētajā Valsts darba inspekcijas lēmumā norādītos faktus par prasītājam aprēķinātajām un izmaksātajām summām par periodu no 2022. gada 26. augusta līdz 2022. gada 28. novembrim, jo minētais konstatēts, veicot atbildētājas iesniegtu dokumentu pārbaudi.

[2.3] Lietas materiāliem ir pievienots 2023. gada 12. aprīļa maksājuma uzdevums, no kura redzams, ka atbildētāja pārskaitījusi prasītājam 1050,34 EUR, maksājuma mērķī norādot: “alga, atvalin. komp.”. Nav strīda, ka prasītājs minēto summu ir saņēmis, bet ieskaitījis to morālā kaitējuma kompensācijas daļējai segšanai, šādu rīcību pamatojot ar neskaidrību par maksājuma mērķi, proti, prasītājam nav bijis saprotams, kādu algu un par kādu periodu atbildētāja ir izmaksājusi.

Tiesa atzina, ka, kaut arī maksājuma mērķī nav norādīts darba algas un atvaļinājuma kompensācijas aprēķina periods, nav šaubu, ka atbildētāja, veicot minēto maksājumu, ir vēlējusies samaksāt prasītājam viņam pienākošās, izbeidzot darba tiesiskās attiecības 2022. gada 28. novembrī, neizmaksātās summas. Maksājuma

veikšanas brīdī atbildētāja bija pilnā apmērā izpildījusi Rīgas pilsētas tiesas 2022. gada 26. septembra spriedumu civillietā Nr. C29473221, izmaksājot prasītājam visas ar tiesas spriedumu piedzītās summas, un darba tiesiskās attiecības starp pusēm bija izbeigtas.

Atbildētāja nav atzinusi prasītāja prasījumu par atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu un maksājuma mērķī skaidri ir norādījusi, ka maksājuma veids ir darba samaksa - darba alga un atvaļinājuma kompensācija. Līdz ar to prasītājam nebija tiesiska pamata ieskaitīt saņemto summu atlīdzības par morālo kaitējumu daļējai segšanai.

Saskaņā ar Civillikuma 1844. pantu, ja kāds vienam kreditoram ir parādā uz vairākiem dažādiem pamatiem, tad vienīgi no parādnieka atkarājas, kurā parādā viņš grib ieskaitīt savu maksājumu.

Tiesa atzina, ka atbildētāja pilnā apmērā ir izmaksājusi prasītājam visas viņam pienākošās darba samaksas summas par periodu no 2022. gada 26. augusta līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdim, tostarp, slimības naudu par darbnespējas periodu no 2022. gada 26. oktobra līdz 2022. gada 3. novembrim.

[2.4] Prasītājs ir lūdzis tiesu piedzīt no /Nosaukums A/ kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu par laika posmu no 2014. gada līdz 2019. gadam un par 2022. gadu, norādot, ka ne reizi visā darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā nav izmantojis apmaksātu atvaļinājumu.

Tiesa konstatēja, ka no lietas materiāliem pievienotajām izziņām-aprēķiniem par atvaļinājuma piešķiršanu /Persona A/ redzams, ka prasītājam ir ticis piešķirts apmaksāts atvaļinājums un aprēķināta atvaļinājuma nauda. No lietā pievienotajām darba laika uzskaites tabelēm, algu aprēķina saraksta un maksājuma uzdevumiem, tiesa konstatējusi, ka prasītājam ir aprēķināta atvaļinājuma nauda, kas izmaksāta kopā ar darba samaksu.

Tādejādi tiesa atzinusi, ka prasītāja arguments, ka viņš ne reizi visā darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā nav izmantojis ikgadējo apmaksātu atvaļinājumu, nav guvis apstiprinājumu.

Tiesa secināja, ka tai nav pamata apšaubīt atbildētājas iesniegtos pierādījumus par atvaļinājuma piešķiršanu prasītājam, atvaļinājuma naudas aprēķinu un tās izmaksu vienlaicīgi ar darba algas maksājumu.

Tas apstāklis, ka atbildētāja, veicot maksājumu, nav norādījusi precīzu izmaksātās summas veidu un aprēķina periodu, bet gan maksājuma uzdevumā norādījusi “Alga”, kā arī nav iesniegusi prasītāja iesniegumus par atvaļinājuma piešķiršanu, nerada pamatu secinājumam, ka prasītājs nav izmantojis atvaļinājumu.

Tiesa atzina, ka nav iegūti pierādījumi, kas apliecinātu kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 668,18 EUR apmērā (par 2018. gadu un 2019. gadu) izmaksu prasītājam.

Ievērojot minēto, prasība apmierināta daļā par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 668,18 EUR piedziņu.

[2.5] Darba likuma 7. panta pirmajā un otrajā daļā noteikts, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Šā panta pirmajā daļā paredzētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas (…).

Darba likuma 9. panta pirmajā daļā noteikts, ka aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības (…).

Saskaņā ar Darba likuma 29. panta astoto daļu, 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.

Prasītājs norādījis, ka atbildētāja realizējusi mobingu pret prasītāju, kas izpaudies kā prasītāja reputācijas graušana pēc viņa atjaunošanas darbā, kolēģu viedokļa ietekmēšana un noskaņošana pret prasītāju, nelabvēlīgu apstākļu radīšana darba vidē, kā rezultātā prasītājs bijis spiests uzteikt darba līgumu, prasītāja apsaukāšana rupjiem vārdiem, ko realizējusi atbildētājas valdes locekle, saņemot prasītāja uzteikumu. Turklāt atbildētājas rīcības

rezultātā, prettiesiski atlaižot prasītāju no darba, prasītājs pēc atjaunošanas darbā ir bijis spiests atmaksāt valstij viņam par darba piespiedu kavējuma periodu izmaksāto bezdarbnieka pabalstu, kā arī turpmāk, atbildētājai ilgstoši neizpildot tiesas spriedumu un neizmaksājot viņam pienākošās summas, bijis spiests celt prasību tiesā. Minēto apstākļu rezultātā prasītājam ir nodarīts morāls kaitējums.

[2.5.1] Ievērojot to, ka prasītāja prasībā civillietā Nr. C29473221 ir iekļauts prasījums par atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu, kas ir izspriests pēc būtības, to noraidot, tiesa secināja, ka apstākļi, ar kuriem prasītājs pamato morālā kaitējuma esību, var būt iestājušies pēc prasītāja atjaunošanas darbā.

[2.5.2] Tiesa atzina, ka vispārīgi prasītāja arguments, ka pierādīšanas pienākums prasībā, kas pamatota ar atšķirīgas attieksmes pārkāpumu, gulstas uz darba devēju, tomēr, lai atbildētājs spētu aizstāvēties, viņam ir jāzina pārkāpuma būtība un apstākļi, kuru norādīšana ir prasītāja pienākums. Vispārīgs apgalvojums, ka darba devējs realizējis mobingu pret prasītāju, noskaņojis kolēģus pret prasītāju, bojājis viņa reputāciju kolektīvā u.c., nekonkrētizējot notikušā apstākļus, kas radījuši pamatu prasītājam izdarīt šādu secinājumu, nerada iespēju atbildētājai aizstāvēties pret prasītāja apgalvojumiem.

Prasītājs nav norādījis uz konkrētiem apstākļiem, bet gan, atsaucoties uz atbildētājas realizētu mobingu, izteicis ļoti vispārējus un nekonkretizētus argumentus.

[2.5.3] Lai atzītu, ka atbildētāja ir pieļāvusi prasītājas tiesību aizskārumu un realizējusi psiholoģisku teroru (mobingu) pēc prasītāja atjaunošanas darbā, tiesai būtu nepieciešams konstatēt, ka šāda rakstura darbības būtu atkārtojušās augstas intensitātes pakāpē (ievērojot neilgo darba periodu pēc atjaunošanas darbā), nolūkā psiholoģiski ietekmēt prasītāju, sodīt vai radīt nelabvēlīgas sekas prasītājam.

Prasītājs nav konkretizējis, kāda satura ziņas, viņa ieskatā, atbildētājai būtu bijis jāatsauc pēc prasītāja atjaunošanas darbā. Tiesai nav pamata uzskatīt, ka civillietā Nr. C29473221 liecinieku – prasītāja kolēģu – sniegto liecību saturs norādītu uz atbildētājas veiktām prettiesiskām darbībām, ietekmējot minētās personas un/vai nostādot pret prasītāju. Liecinieku liecības ir novērtējusi tiesa, taisot spriedumu civillietā Nr. C29473221, savukārt tiesai šajā lietā konkrēts liecību saturs nemaz nav zināms, un prasītājs nav arī pamatojis, kāds liecību saturs un kādu iemeslu dēļ norādītu uz atbildētājas realizētu mobingu. Tas apstāklis, ka prasītāja darba kolēģi nav vēlējušies uzturēt vai veidot draudzīgas attiecības ar prasītāju, nekādi nenorāda, ka viņu viedokli būtu ietekmējusi atbildētāja, ka kolēģu attieksme būtu pamatota nevis ar viņu personisko viedokli un vēlmēm, bet gan būtu daļa no darba devēja apzināti un mērķtiecīgi realizētu pasākumu kopuma nolūkā radīt prasītājam neizturamus apstākļus darba vietā.

Ne katra negatīva emocija, ko izraisījuši iespējami strīdi un domstarpības ar darba devēju vai kolēģiem, asāka vārdu apmaiņa, pat ja tā iespējami pārkāpj cieņpilnas komunikācijas robežas (kas šajā gadījumā nav konstatēts), vai arī darba devēja iespējami pieļauts darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpums (kā, piemēram, darbiniekam pienākošos summu neizmaksa noteiktajā termiņā vai apmērā), kā rezultātā darbinieks ir spiests celt prasību tiesā, lai aizsargātu savas tiesības, ir atzīstama par tādu, kas radījusi morālu kaitējumu – fiziskas vai garīgas ciešanas, vai arī novērtējama kā mobings.

Mobings ir psiholoģisks terors, kas ietver sistemātisku naidīgu un neētisku komunikāciju no vienas vai vairākām personām (priekšnieka vai darba kolēģu grupas) un parasti ir vērsts pret vienu darbinieku ar mērķi viņu atsvešināt, izstumt no kolektīva, radīt apstākļus, ka viņš darbu pamet. Mobingu parasti raksturo sistemātisku un kaitniecisku darbību kopums, kurām ir vienots mērķis, tomēr noteicošais ir nevis laika perioda ilgums, kurā attiecīgās darbības realizētas, bet gan to intensitāte, proti: jo darbības ir intensīvākas, jo īsāks laika periods var būt nepieciešams, lai to konstatētu.

Tiesa atzina, ka prasītāja argumenti, ka atbildētāja ir realizējusi mobingu, kā rezultātā prasītājam radīts morāls kaitējums, nav guvuši apstiprinājumu.

[2.5.4] Prasītāja norādītajam apstāklim, ka atbildētājas prettiesiskas rīcības – nepamatota uzteikuma – rezultātā viņš pēc atjaunošanas darbā ir bijis spiests atmaksāt valstij viņam izmaksāto bezdarbnieka pabalstu, vispār nav saistības ar atbildētājas rīcību. Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras prasība atmaksāt prasītājam izmaksāto bezdarbnieka pabalstu par periodu no 2022. gada 8. janvāra līdz 2022. gada 25. augustam ir pamatota ar

normatīvajiem aktiem, jo par minēto periodu no atbildētājas par labu prasītājam tika piedzīta vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu un personai nav tiesību par vienu un to pašu periodu saņemt gan darba samaksu, gan bezdarbnieka pabalstu. Līdz ar to, saņemot bezdarbnieka pabalstu un vienlaikus uzturot prasījumu par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu, prasītājam bija jāsaprot, ka viņš nevarēs saņemt un paturēt abu veidu maksājumus. Atbildētāja nav vainojama, ka prasītājam viņa paša nevērības, zināšanu vai izpratnes trūkuma dēļ ir iestājušās negatīvas mantiskas sekas – pienākums atmaksāt izmaksāto bezdarbnieka pabalstu.

[2.6] Ievērojot minēto, tiesa atzina, ka prasība ir pamatota un apmierināma daļēji, piedzenot no atbildētājas par labu prasītājam kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 668,18 EUR un likumiskos nokavējuma procentus 20,71 EUR par laika periodu no 2022. gada 28. novembra līdz 2023. gada 28. aprīlim, bet pārējā daļā prasība nav pamatota un ir noraidāma.

[3] Prasītājs /Persona A/ iesniedzis apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas tiesas 2024. gada 26. jūlija spriedumu daļā, kurā noraidīta prasība par slimības naudas 109,64 EUR, kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 2411,38 EUR, likumisko procentu par kompensācijas izmaksas nokavējumu 74,76 EUR un morālā kaitējuma atlīdzības 1449,66 EUR piedziņu.

[3.1] Tiesa nepamatoti ir piekritusi atbildētājas viedoklim, ka darba nespējas lapa 109,64 EUR apmērā ir apmaksāta. Apelācijas sūdzībai pievienots bankas konta izraksts par laika posmu no 2014. gada 1. janvāra līdz 2024. gada 17. maijam, no kura redzams, ka 2022. gada novembrī nav saņemta darba nespējas lapas apmaksa. Tādējādi atbilstoši Civillikuma 1838. pantam atbildētāja nav pierādījusi, ka samaksa ir veikta.

[3.2] Tiesa spriedumā nekritiski pievienojās atbildētājas viedoklim, ka prasītājs ir izmantojis visu viņam pienākošos atvaļinājumu, un ka atbildētāja nav izmaksājusi prasītājam kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 668,18 EUR, likumiskos nokavējuma procentus par laika periodu no 2022. gada 28. novembra līdz 2023. gada 28. aprīlim 20,71 EUR.

Atbildētāja apgalvoja, ka prasītājs no 2014. gada 16. jūnija līdz 2022. gada 28. novembrim ir pieprasījis un izmantojis ikgadējos atvaļinājumus un saņēmis par to samaksu. Taču atbildētāja lietas materiāliem nav pievienojusi prasītāja iesniegumus par atvaļinājumu piešķiršanu un atbildētājas rīkojumus par atvaļinājumu piešķiršanu, uz kuriem būtu jābūt prasītāja parakstam.

Lietā pievienotie atbildētājās sastādītie dokumenti iesniegti tādēļ, lai radītu iespaidu par savu saistību izpildi atvaļinājuma kompensācijas izmaksā. Tiesa sprieduma 11.1. punktā atsaukusies uz atbildētājas izziņām – aprēķiniem, par kuriem prasītājam nekas nav zināms. No iepriekš minētā konta izraksta redzams, ka līdz pat 2021. gada 5. novembrim prasītājam atvaļinājuma kompensācija nav izmaksāta. Par 2021. gadu prasība nav celta, jo tad prasītājs atvaļinājumu ir izmantojis.

[3.3] Nav pamatots spriedumā norādītais, ka prasītājs no 2015.ada 22. jūnija līdz 2015. gada 30. jūnijam bija atvaļinājumā, jo šajā laikā prasītājs veicis darba pienākumus. Pretēji tiesas spriedumā norādītajam 2015. gada 9. jūlija maksājuma uzdevums apliecina darba algas izmaksu, kas prasītāja kontā ienāca 2015. gada 10. jūlijā. Analogi kļūdaini pieņēmumi par atvaļinājuma naudas izmaksu ir atrodami spriedumā arī par 2016.-2020. gadiem un par 2022. gadu.

[3.4] Tiesa nekritiski pievienojās atbildētājas pārstāves tiesas sēdē izvirzītajai versijai, ka tur kur maksājuma uzdevumā ir norādīts maksājuma mērķis „darba alga", patiesībā ir ietverta arī atvaļinājuma nauda. Minētais apgalvojums ir nepamatots, jo tālāk konta izrakstā ir redzams, ka atbildētāja 2021. gada 5. novembrī norāda maksājuma uzdevumā „*Atvaļin. naudas aprēķins*", tātad atbildētāja pati ir nodalījusi šos jēdzienus un atšķirīgi norādījusi, veicot attiecīgos maksājumus.

[3.5] Ņemot vērā Darba likuma 128. panta pirmo daļu un 149. panta piekto daļu visa atvaļinājuma kompensācija bija jāizmaksā 2022. gada 29. novembrī, kas netika izdarīts. Ievērojot minēto, prasītājs lūdz piedzīt atvaļinājuma kompensāciju 3079,56 EUR par periodu no 2014. gada līdz 2019. gadam un par 2022. gadu, likumiskos procentus par atvaļinājuma kompensācijas samaksas kavējumu no darba tiesisko attiecību pārtraukšanas

dienas 2022. gada 28. novembrī līdz prasības pieteikuma sastādīšanas dienai 2023. gada 28. aprīlī 96,10 EUR kā arī likumiskos procentus par samaksas kavējumu no 2023. gada 29. aprīļa līdz 2024. gada 29. jūlijam 279 EUR.

[3.6] Spriedums nav pamatots arī daļā, kurā noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu 1449,66 EUR piedziņu.

Pēc atjaunošanas darbā 2023. gada 17. oktobrī, ierodoties darbā, ar prasītāju neviens no darba kolēģiem nesarunājās, biroja administratore /Persona C/ ignorēja prasītāju, lai gan agrāk tieši viņa deva prasītājam darba uzdevumus. Atbildētājas valdes locekle /Persona B/ nekontaktējās ar prasītāju. Prasītājam visos veidos lika saprast, ka viņš kolektīvā nav vēlams, kas atbilst judikatūrā sniegtai mobinga pazīmei.

Dēļ prasītāja prettiesiskas atbrīvošanas no darba 2023. gada 13. oktobrī, lai prasītājam būtu iztikas līdzekļi, viņš bija vērsies VSAA ar iesniegumu par bezdarbnieka pabalsta piešķiršanu, kas viņam tika izmaksāts un izlietots neatliekamo vajadzību segšanai. Taču 2024. gada 16. janvārī prasītājs saņēmis VSAA lēmumu par nekavējušo bezdarbnieka pabalsta 1536,38 EUR atmaksu. Minētais pabalsta atmaksas pieprasījums radīja prasītājam garīgas ciešanas un pārdzīvojumus, jo dēļ atbildētājas savlaicīgi neveiktās darba samaksas prasītājam bija jāveic 1536,38 EUR maksājums valsts budžetā. Minēto pārdzīvojumu iemesls ir atbildētājas prettiesiskā rīcība, darba likumā noteiktajā termiņā neveicot darba samaksu par laika posmu no 2022. gada 8. janvāra līdz 2022. gada 25. augustam, lai gan citi darbinieki šajā laikā saņēma darba samaksu pilnā apmērā (atšķirīga attieksme).

Bez tiesas ievērības ir atstāts prasībā norādītais fakts, ka atbrīvošanas dienā 2022. gada 28. novembrī, iesniedzot iesniegumu par atbrīvošanu no darba, atbildētājas valdes locekle nolamāja prasītāju rupjiem vārdiem krievu valodā. Atbildētājas pārstāve tiesas sēdē neapstrīdēja prasībā norādīto. Atbildētāja šādi rīkojusies atkārtoti, par ko prasītājs vērsies policijā.

Prasītājs bijis spiests uzteikt darbu pirmspensijas vecumā. Kā arī atbrīvojot prasītāju no darba, netika respektēta prasītāja invaliditāte.

Papildus ciešanas prasītājam sagādāja, ka ar VSAA 2023. gada 16. februāra lēmumu prasītājam tika atteikts izmaksāt bezdarbnieka pabalstu, jo 16 mēnešu laikā pirms lēmuma pieņemšanas par prasītāju netika iemaksātas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas.

[4] Tiesas sēdē prasītāja pārstāvis prasību un apelācijas sūdzību uzturēja. Atbildētājas pārstāve apelācijas sūdzību un prasību neatzina.

Motīvu daļa

[5] Noklausījusies pušu pārstāvju paskaidrojumus un pārbaudījusi lietas materiālus, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasība apmierināma daļēji.

[6] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426. panta pirmo daļu un 430. panta trešo daļu apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajā sūdzībā, un nepārbauda pirmās instances tiesas konstatētos faktus, ja tie nav apstrīdēti apelācijas sūdzībā.

Lieta apelācijas instances tiesā skatāma par slimības naudas 109,64 EUR, kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 2411,38 EUR, likumisko procentu par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu samaksas nokavējumu 74,76 EUR un atlīdzības par morālo kaitējumu 1449,66 EUR piedziņu.

Pirmās instances tiesas spriedums kā nepārsūdzēts stājies spēkā daļā, kurā no atbildētājas par labu prasītājam piedzīta kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu 668,18 EUR, likumiskie nokavējuma procenti par laika periodu no 2022. gada 28. novembra līdz 2023. gada 28. aprīlim 20,71 EUR, un daļā, kurā noraidīta prasība par darba algas 1026,52 EUR, likumisko procentu par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu samaksas nokavējumu 366,24 EUR, likumisko procentu par izdevumu zvērināta advokāta palīdzības samaksai samaksas nokavējumu 34,87 EUR piedziņu.

Ievērojot, ka tiesāšanās izdevumu atlīdzināšana ir atkarīga no lietas izskatīšanas galīgā rezultāta, apelācijas instances tiesā izlemjams arī jautājums par tiesāšanās izdevumu piedziņu.

[7] Darba likuma 149. panta piektajā daļa noteikts, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu atbilstoši Darba likuma 152. pantā noteiktajam laikam, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Atvaļinājuma regulējums ir pārņemts no direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem. Darba likuma 149. panta redakcija ir balstīta uz minētās direktīvas 7. pantu, kurā noteikts Eiropas Savienības dalībvalstu pienākums nodrošināt katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, kas nedrīkst būt īsāks par četrām kalendārajām nedēļām, kā arī tas, ka šo laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad darba attiecības tiek pārtrauktas. Izbeidzot darba tiesiskās attiecības, jākompensē pilnīgi viss uzkrātais atvaļinājums, ja vien darba devējs nevar pierādīt, ka ir aktīvi rīkojies, lai nosūtītu darbinieku atvaļinājumā, un atvaļinājums nav izmantots darbinieka vainas dēļ. Par darbinieka rīcības pierādīšanu, kas ļautu droši anulēt darbinieka uzkrātās atvaļinājuma dienas un samazināt izmaksājamo kompensāciju, atbildīgs ir darba devējs. Lai arī Darba likumā tas nav noteikts burtiski, darba devējam ir pienākums uzraudzīt darbinieku atpūtas laika izmantošanu un veicināt došanos ikgadējā atvaļinājumā. Tas izriet gan no atvaļinājuma obligātuma rakstura, gan no EST judikatūras. Arī Senāts 2019. gada 29. marta spriedumā lietā SKC-62/2019, atsaucoties uz EST tiesu praksi, norādījis, ka darba devējam formāli ir jāmudina darbiniekss izmantot atvaļinājumu, precīzi un savlaicīgi informējot to, ka neizmantošanas gadījumā atvaļinājums tiks zaudēts. Tātad darba devējam regulāri jāseko līdzi darbinieku atvaļinājumu grafikam un, pamanot, ka ieplānotais atvaļinājums netiek izmantots, jāsazinās ar darbinieku, aicinot skaidrot iemeslus, kā arī jāvienojas ar to par jaunu atvaļinājuma izmantošanas datumu. Tikai tad, ja darba devējs būs bijis proaktīvs un jau laikus informējis par atvaļinājuma neizmantošanas sekām, regulāri sekojis līdzi aktuālajai situācijai, kā arī atkārtoti aizrādījis par nepieciešamību izmantot brīvdienas, tas varēs dzēst neizmantotās atvaļinājuma dienas un nemaksāt kompensāciju. Ņemot vērā šāda risinājuma būtisko ietekmi uz darbinieka tiesībām, tas ir iespējams tikai tad, ja darba devējs var uzskatāmi pierādīt, ka ir izdarījis visu iespējamo, lai veicinātu darbinieka došanos atvaļinājumā.

Darbinieka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana atbilstoši Darba likuma 150. panta pirmajai daļai notiek katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Ar atvaļinājumu grafiku un tā grozījumiem iepazīstināmi visi darbinieki, un tam jābūt pieejamam ikvienam darbiniekam. Savukārt minētā panta otrā daļa noteic, ka darba devējam ir pienākums, piešķirot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, pēc iespējas ņemt vērā darbinieka vēlmes.

Praksē tas nozīmē, ka ir jābūt abu pušu ar parakstiem apstiprinātam vai nu grafikam ar visu uzņēmuma darbinieku atvaļinājuma periodiem, vai katra darbinieka individuāli parakstītam iesniegumam darba devējam, ko ar savu parakstu akceptē arī darba devējs.

Grafiks vai darbinieka iesniegums ir pamats darba devēja rīkojumam par atvaļinājuma piešķiršanu darbiniekam, ko saņem arī grāmatvedība, lai veiktu atvaļinājuma naudas aprēķinu. Tādējādi minētie dokumenti atzīstami par grāmatvedības dokumentiem – attaisnojuma dokumenti, uz kuru pamata tiek aprēķināta un izmaksāta atvaļinājuma nauda.

Darba likuma 149. panta piektā daļa noteic: “[..]. Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.” Līdz ar to, personas tiesības, īstenot tiesības uz taisnīgu tiesu, attiecas arī uz tādiem dokumentiem kā: rīkojumi par atvaļinājumiem un darbinieku iesniegumi.

Lietās par atvaļinājuma kompensācijas piedziņu rīkojumi par atvaļinājumiem, darbinieku iesniegumi, e-pasti. u.tml. dokumenti ir būtiski pierādījumi.

Saskaņā ar likuma Par grāmatvedību (spēkā līdz 2021. gada 31. decembrim) 10. panta noteikumiem attaisnojuma dokumentiem par darbiniekiem aprēķināto mēnešalgu (darba samaksu) ar sadalījumu pa gadiem un mēnešiem, kuru datums ir 1999. gada 1. janvāris vai vēlāk, glabāšanas termiņš ir 10 gadi. Grāmatvedības likuma (spēkā no 2022. gada 1. janvāra) 28. pantā tika pārņemtas likuma Par grāmatvedību 10. panta prasības, 4. punktā nosakot, ka ja attaisnojuma dokumenti ietver darbiniekiem aprēķināto samaksu par piešķirtā atvaļinājuma laiku un neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšanu ar sadalījumu pa gadiem un mēnešiem, — 10 gadus no darba tiesisko attiecību ar konkrēto uzņēmumu, kā darba devēju, izbeigšanas dienas. Minētais regulējums pieņemts, ņemot vērā Darba likuma regulējumu par neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas izmaksāšanu (149. pants) un noteikumu, ka strīda par atvaļinājuma kompensācijas un tās piedziņas gadījumā noilgums sāk tecēt ar atlaišanas dienu (pēdējo darba dienu) vai nākamo dienu, ja kādu apstākļu dēļ darbinieks nav strādājis pēdējā darba dienā (128. panta pirmā daļa). Ņemot vērā normatīvajos aktos iekļauto regulējumu, kā arī tiesu praksi, secināms, ka atvaļinājuma kompensācijas piedziņas lietās pierādīšanas pienākums gulstas uz Darba devēju, kuram tiesā vai Valsts darba inspekcijā ir jāiesniedz visi rakstveida pierādījumi.

Prasītājs konsekventi uzturēja pozīciju, ka viņš no 2014. gada līdz 2020. gadam un 2022. gadā ikgadējā atvaļinājumā nav bijis, līdz ar to sakarā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu viņam pienākas neizmantotā atvaļinājuma kompensācija. Prasītājs bija iebildis, ka atbildētāja nav iesniegusi, nedz prasītāja iesniegumus, nedz darba devēja rīkojumus par atvaļinājuma piešķiršanu prasītājam. Līdz ar to atbildētāja nav pierādījusi, ka starp pusēm panākta vienošanās par atvaļinājuma izmantošanas periodu un ka prasītājs bijis ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā.

Atbildētājas pārstāve apelācijas instances tiesā paskaidroja, ka atbildētājai grāmatvedības pakalpojumu sniedz grāmatvedības uzņēmums, kas iespējams iznīcinājis iesniegumus, jo normatīvie akti paredz šo dokumentu uzglabāšanu 3/5 gadus.

Civillietu tiesas kolēģija minēto argumentu atzīst par nepamatotu, jo, kā jau norādīts iepriekš, attaisnojuma dokumenti par samaksu par piešķirtā atvaļinājuma laiku glabājami 10 gadus.

Lietā iesniegtas darba laika uzskaites tabeles, algu aprēķinu tabulas un atvaļinājuma naudas aprēķini, no kuriem redzams, ka prasītājam aprēķināta atvaļinājuma nauda. Tomēr lietā nav neviena pierādījuma – saskaņots atvaļinājumu grafiks vai prasītāja iesniegums, uz kuru pamata sastādītas tabeles un veikti aprēķini. Lietā nav pierādījumu par saskaņotu gribas izpaudumu prasītājam izmantot ikgadējo atvaļinājumu noteiktā periodā.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst par pamatotu prasītāja iebildumu, ka no atbildētājas veiktajiem maksājumiem, kas redzami no maksājumu uzdevumiem un prasītāja bankas konta pārskata, nav konstatējams, ka atbildētāja ir izmaksājusi prasītājam atvaļinājuma naudu. No minētajiem maksājuma dokumentiem konstatējams, ka atbildētāja veikusi darba algas samaksu. Savukārt 2021. gada 5. novembrī veicot samaksu, atbildētāja norādījusi maksājuma uzdevumā „*Atvaļin. naudas aprēķins*”, tātad atbildētāja pati ir nodalījusi šos jēdzienus un atšķirīgi norādījusi, veicot attiecīgos maksājumus. Tādējādi Civillietu tiesas kolēģija atzīst par pamatotu prasītāja argumentu, ka atbildētāja atvaļinājuma naudas samaksu par pārējo periodu nav pierādījusi. Savukārt tabeles, atvaļinājuma naudas un algas aprēķinu tabulas iesniegtas, lai radītu iespaidu par savu saistību izpildi atvaļinājuma kompensācijas izmaksā.

Prasītājs apelācijas sūdzībā iebildis, ka viņam par atbildētājas izziņām – aprēķiniem nekas nav bijis zināms. Atbildētāja savukārt minēto iebildumu ar atbilstošiem pierādījumiem, ka prasītājam ir bijuši pieejami algas aprēķini nav atspēkojusi. Tādējādi nepamatots ir arī atbildētājas apelācijas instances tiesas sēdē paustais arguments, ka prasītājs aprēķinus nav apstrīdējis.

Ievērojot minēto, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētāja nav pierādījusi, ka prasītājs ikgadējo atvaļinājumu ir izmantojis un attiecīgi prasītājam ir izmaksāta atvaļinājuma nauda, tāpēc no atbildētājas prasītāja labā piedzenama kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu 2411,38 EUR.

[7.1] Saskaņā ar Darba likuma 128. panta pirmo daļu, atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā.

Tā kā darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigtas 2022. gada 28. novembrī, un atbilstoši Darba likuma 128. panta noteikumiem atbildētājai bija pienākums, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, izmaksāt prasītājam visas pienākošās summas, bet kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu2411,38 EUR apmērā nav tikusi izmaksāta, ir iestājies atbildētājas pienākums maksāt likumiskos nokavējuma procentus par minētās summas samaksas nokavējumu saskaņā ar Civillikuma 1759. panta 1. punktu.

Ievērojot minēto, ir apmierināma prasītāja prasība daļā par likumisko nokavējuma procentu 240,84 EUR piedziņu, kas aprēķināti par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 2411,38 EUR samaksas nokavējumu par laika periodu no 2022. gada 28. novembra līdz 2024. gada 29. jūlijam (2411,38 EUR x 0,0164 % x 609 kavējuma dienas).

[8] Tāpat Civillietu tiesas kolēģija par pamatotu atzīst prasību daļā par slimības naudas 109,64 EUR piedziņu. Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka lietā esošo pierādījumu kopums nedod pamatu secinājumam, ka slimības nauda ir aprēķināta un izmaksāta.

Senāts daudzkārt norādījis, ka minētās normas nosaka tiesas pienākumu pārbaudīt un novērtēt visus pierādījumus, kurus tiesa pieņēmusi, kā arī izvirza tiesai vairākas prasības, kas jāievēro, lai pareizi novērtētu lietā esošos pierādījumus. Pirmkārt, pierādījumi jāvērtē to kopumā, nevis izolēti. Otrkārt, vienlaikus jāvērtē pierādījumu saturs un forma. Treškārt, jānosaka pierādījumu nozīmība saistībā ar lietā konstatētajiem apstākļiem un faktiem. Ceturtkārt, jāiedziļinās katra pierādījuma būtībā, salīdzinot to ar citiem, un gadījumā, ja konstatētas pretrunas, jānorāda pamatojums, kādēļ vienam pierādījumam dota priekšroka (sk., piemēram, Senāta 2021. gada 12. maija lēmuma lietā Nr. SKC-681/2021,ECLI:LV:AT:2021:0512.C04422413.30.L,16.1. punkts, 2023. gada 4. jūlija sprieduma lietā Nr. SKC-142/2023,ECLI:LV:AT:2023:0704.C68287719.13.S, 11.1. punkts).

Nekādiem pierādījumiem nav iepriekš noteikta spēka, kas saistītu tiesu.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka situācijā, kad prasītājs iebilst, ka slimības naudu nav saņēmis un savu apgalvojumu pierādījis, iesniedzot konta izdruku, ko kuras nav konstatējama slimības naudas izmaksa, VSAA lēmums nav pietiekams, lai atzītu, ka slimības nauda ir izmaksāta, jo tiesai nav zināms, uz kādu dokumentu pamata lēmumā izdarītas norādes par konstatēto. Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka ņemot vērā prasītāja iebildumus, atbildētājai bija iespēja iesniegt arī tiesā attiecīgus pierādījumus.

Ņemot vērā, ka darbinieks ir vājākā un neaizsargātākā puse kas ir īpaši jāaizsargā, un atbildētāja nav izpildījusi pienākumu pierādīt darbinieka tiesību ievērošanu, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētājas iebildumi pret celto prasību nav pierādīti.

[9] Civilprocesa likuma 432. panta piektā daļa noteic, ka, ja tiesa, izskatot lietu, atzīst, ka zemākās instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, tā sprieduma motīvu daļā var norādīt, ka pievienojas zemākas instances tiesas sprieduma argumentācijai. Šādā gadījumā šā likuma 193. panta piektajā daļā noteiktos apsvērumus sprieduma motīvu daļā var nenorādīt.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst pirmās instances tiesas spriedumā ietverto pamatojumu daļā, kurā noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības 1449,66 EUR piedziņu par pareizu un pilnībā pietiekamu, un pievienojas šai argumentācijai.

[9.1] Darba devēja īstenota psiholoģiskā terora jeb mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, un tas kvalificējams kā Darba likuma 7. panta pirmās daļas un 28. panta otrās daļas pārkāpums. Risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu, pēc analoģijas piemērojama Darba likuma 29. panta astotā daļa, tikai šajā situācijā nav nepieciešams norādīt uz pazīmi, kas šo darbinieku atšķir no citiem darbiniekiem, kā tas būtu diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā.

Tiesību doktrīnā atzīts, ka mobings ir psiholoģiskais terors – psihiska agresija pret personu, kas izpaužas kā naidīga, neētiska attieksme pret darbinieku, turklāt tā pausta bieži un ilgstoši; uzbrukumus vienmēr vieno vienota naidīga sistēma; ar psiholoģisko teroru saistīti darbinieka izpausmes brīvības, sociālo attiecību, sociālā stāvokļa,

darba situāciju kvalitātes un veselības apdraudējumi (J. Neimanis. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. Jurista Vārds, 19.10.2004., Nr.40 (345)).

Pret darbinieku vērsta mobinga ilgums ir jāvērtē kopsakarā ar citām psiholoģiskā terora pazīmēm, jo īpaši darbību raksturu, mērķi un sistemātiskumu. Ilguma kā psiholoģiskā terora pazīmes būtība nav noteiktā laika nogrieznī, bet gan ir tajā, ka psiholoģisko teroru veido darbību kopums ar vienotu mērķi, nevis viena vai vairākas atsevišķas epizodes. Jo biežākas un sistemātiskākas ir kaitnieciskās darbības, jo īsāks laika posms var būt nepieciešams, lai mobingu konstatētu, un otrādi (sk. *Senāta 2020. gada 28. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-276/2020,ECLI:LV:AT:2020:0428.C30407917.9.S,8.1.1. apakšpunktu, 2019. gada 20. augusta sprieduma lietā Nr. SKC-605/2019,ECLI:LV:AT:2019:0820.C33586617.12.S, 11.5. apakšpunktu*).

Šāds darba devēja īstenotais psiholoģiskais terors ietver sistemātisku, naidīgu un neētisku komunikāciju no vienas vai vairākām personām (priekšnieks vai darba kolēģu grupa) un vērsts galvenokārt pret vienu indivīdu ar mērķi viņu atsvešināt, izstumt no kolektīva, radīt apstākļus, ka viņš darbu pamet (sk. *Senāta 2017. gada 17. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-1267/2017, ECLI:LV:AT:2017:1017.C33308515.1.S*).

Atbilstoši Darba likuma 29. panta trešajai daļai pierādīšanas pienākums par to, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums nav pārkāpts, noteikts darba devējai, un šis apgrieztās pierādīšanas princips piemērojams pēc analoģijas, arī vērtējot, vai nav pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips un nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums.

Atbilstoši apgrieztās pierādīšanas principam darbiniekam ir vienīgi jānorāda uz apstākļiem, kas varētu liecināt par atšķirīgu attieksmi vai nelabvēlīgu seku radīšanu, savukārt darba devējam minētais apgalvojums ir jāatspēko, savus iebildumus pamatojot ar ticamiem pierādījumiem.

Psiholoģiskā terora izpausmes var būt ļoti dažādas, tostarp minētajā tiesību doktrīnā atzītas tādas darbības kā pastāvīga kritika darbā, kontaktēšanās noliegums, nesarunāšanās ar darbinieku, apiešanās ar viņu kā ar „tukšu vietu", nepamatota sodīšana u.c.

Psiholoģiskā terora ilgums ir jāvērtē kopsakarā ar citām psiholoģiskā terora pazīmēm, jo īpaši darbību raksturu, mērķi un sistemātiskumu. Ilguma kā psiholoģiskā terora pazīmes būtība nav noteiktā laika nogrieznī, bet gan ir tajā, ka psiholoģisko teroru veido darbību kopums ar vienotu mērķi, nevis viena vai vairākas atsevišķas epizodes. Parasti, lai pret darbinieku īstenotu un darbinieks konstatētu vienotu naidīgu darbību sistēmu (kas galvenokārt vērsta pret indivīdu ar mērķi viņu atsvešināt, izstumt no kolektīva, radīt apstākļus, ka viņš darbu pamet), to var būt grūti izdarīt pāris dienās vai nedēļās un būs nepieciešams ilgāks laika posms, piemēram, vairāki mēneši, tomēr tas ir atkarīgs no epizožu intensitātes. Jo biežākas un sistemātiskākas ir kaitnieciskās darbības, jo īsāks laika posms nepieciešams, lai mobingu konstatētu, un otrādi.

Pirmās instances tiesas spriedumā pamatoti atzīts, ka ievērojot to, ka prasītāja prasībā civillietā Nr. C29473221 ir iekļauts prasījums par atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu, kas ir izspriests pēc būtības, to noraidot, apstākļi, ar kuriem prasītājs pamato morālā kaitējuma esību, var būt iestājušies pēc prasītāja atjaunošanas darbā. Tāpat pamatoti atzīts, ka, lai atzītu, ka atbildētāja ir pieļāvusi prasītājas tiesību aizskārumu un realizējusi psiholoģisku teroru (mobingu) pēc prasītāja atjaunošanas darbā, tiesai būtu nepieciešams konstatēt, ka šāda rakstura darbības būtu atkārtojušās augstas intensitātes pakāpē (ievērojot neilgo darba periodu pēc atjaunošanas darbā), nolūkā psiholoģiski ietekmēt prasītāju, sodīt vai radīt nelabvēlīgas sekas prasītājam.

Prasītājs norādījis, ka pēc atjaunošanas darbā 2023. gada 17. oktobrī, ierodoties darbā, ar prasītāju neviens no darba kolēģiem nesarunājās, biroja administratore /Persona C/ ignorēja prasītāju, lai gan agrāk tieši viņa deva prasītājam darba uzdevumus. Atbildētājas valdes locekle /Persona B/ nekontaktējās ar prasītāju. Atbrīvošanas dienā 2022. gada 28. novembrī, iesniedzot iesniegumu par atbrīvošanu no darba, atbildētājas valdes locekle nolamāja prasītāju rupjiem vārdiem krievu valodā.

Kā konstatēts no Valsts ieņēmumu dienesta Elektroniskās deklarēšanas sistēmas izdrukas prasītājs pēc prasītāja atjaunošanas darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir turpinājušās laikā no 2022. gada 20. oktobra līdz 2022. gada 28. novembrim. No darbnespējas lapām "A" un "B" konstatējams, ka no 2022. gada 26. oktobra līdz 2022. gada 25. novembrim prasītājam bijusi darbnespēja.

Civillietu tiesas kolēģija piekrīt atbildētājas pārstāves tiesas sēdē norādītajam, ka darba devējs nevar piespiest nevienu draudzēties ar prasītāju un uzturēt komunikāciju.

Ne katra negatīva emocija, ko izraisījuši iespējami strīdi un domstarpības ar darba devēju vai kolēģiem, asāka vārdu apmaiņa, pat ja tā iespējami pārkāpj cieņpilnas komunikācijas robežas, vai arī darba devēja iespējami pieļauts darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpums (kā, piemēram, darbiniekam pienākošos summu neizmaksa noteiktajā termiņā vai apmērā), kā rezultātā darbinieks ir spiests celt prasību tiesā, lai aizsargātu savas tiesības, ir atzīstama par tādu, kas radījusi morālu kaitējumu – fiziskas vai garīgas ciešanas, vai arī novērtējama kā mobings.

Uz citām psiholoģiskā terora izpausmes epizodēm prasītājs nav norādījis, tādējādi lietā nav konstatējama sistemātiska pret prasītāju vērsta darbība vai tās atkārtošanās augstā intensitātes pakāpē, kas būtu vērsta uz prasītāja psiholoģisku ietekmēšanu, nolūkā panākt, lai viņš aiziet no darba. Līdz ar to prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu noraidāma kā nepamatota.

Pirmās instances tiesa un atbildētāja pamatoti norādījušas, ka pierādīšanas pienākums prasībā, kas pamatota ar atšķirīgas attieksmes pārkāpumu, gulstas uz darba devēju, tomēr, lai atbildētājs spētu aizstāvēties, viņam ir jāzina pārkāpuma būtība un apstākļi, kuru norādīšana ir prasītāja pienākums. Vispārīgs apgalvojums, ka darba devējs realizējis mobingu pret prasītāju, noskaņojis kolēģus pret prasītāju, bojājis viņa reputāciju kolektīvā u.c., nekonkretizējot notikušā apstākļus, kas radījuši pamatu prasītājam izdarīt šādu secinājumu, nerada iespēju atbildētājai aizstāvēties pret prasītāja apgalvojumiem.

Apstāklis, ka ar VSAA 2023. gada 16. februāra lēmumu prasītājam tika atteikts izmaksāt bezdarbnieka pabalstu, jo 16 mēnešu laikā pirms lēmuma pieņemšanas par prasītāju netika iemaksātas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas nevar būt par pamatu morālā kaitējuma atlīdzības piedziņai.

[10] Ievērojot minēto, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasība apmierināma daļēji, piedzenot neizmantotā atvaļinājuma kompensāciju 2411,38 EUR, likumiskos nokavējuma procentus 240,84 EUR un slimības naudu 109,64 EUR, bet pārējā daļā prasība noraidāma.

[11] Civilprocesa likuma 432. panta piektajā daļā noteiktajā kārtībā motivējot savu attieksmi pret pirmās instances tiesas spriedumu, Civillietu tiesas kolēģija norāda, ka pirmās instances tiesa nav vispusīgi pārbaudījusi pušu izteiktos argumentus un iesniegtos pierādījumus, kas noveda pie lietas nepareizas izspriešanas.

[12] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktu prasītāji prasījumos par darba samaksas piedziņu un citos prasījumos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, ir atbrīvoti no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 42. panta pirmo daļu tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos proporcionāli apmierinātajai prasījuma daļai.

Ievērojot, ka prasība apmierināta daļēji, no atbildētājas valsts ienākumos piedzenama nesamaksātā valsts nodeva 717,78 EUR (372,67 EUR nesamaksātā valsts nodeva par prasības iesniegšanu proporcionāli apmierinātajai prasībai + 345,11 EUR nesamaksātā valsts nodeva par apelācijas sūdzības iesniegšanu).

[13] Civillietu tiesas kolēģija konstatē, ka prasītājam uz pilnvaras un ordera pamata lietā juridisko palīdzību sniedzis zvērināts advokāts. Lietā iesniegtas kvītis par advokāta honorāru par kopējo summu 2192 EUR.

Prasība apmierināta daļā kopumā par 3450,75 EUR piedziņu, līdz ar to pamatojoties uz Civilprocesa likuma 44. panta pirmās daļas 1. punkta “a” apakšpunktu, no atbildētājas par labu prasītājam piedzenami ar lietas vešanu saistītie izdevumi 1035,23 EUR (3450,75 x 30 %) apmērā.

[14] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 195. pantu tiesa, taisot spriedumu par naudas summas piedziņu, tā rezolutīvajā daļā cita starpā norāda prasītāja tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai) saņemt procentus, minot arī to apmēru. Ievērojot, ka minētā normā paredzēts procentu samaksas pienākums sakarā

ar tiesas sprieduma izpildīšanas kavējumu, pusēm nosakāmas tiesības par laiku pēc sprieduma labprātīgas izpildes termiņa beigām līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai) saņemt likumiskos 6 % gadā no visām ar spriedumu piedzītām summām, ņemot vērā Civillikuma 1763. pantā noteikto, ka procentu pieaugums apstājas, sasniedzot pamatkapitāla lielumu (sk. *Senāta Civillietu departamenta senatoru kopsapulces 2021. gada 15. decembra lēmumu*).

[15] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1] pantu sprieduma labprātīgas izpildes termiņš nosakāms 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 430., 432.–434. pantu, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda

/Persona A/ prasību pret /Nosaukums A/ apmierināt daļēji.

Piedzīt no /Nosaukums A/, reģistrācijas numurs /Numurs A/, /Persona A/, personas kods /Personas kods A/, labā neizmantotā atvaļinājuma kompensāciju 2411,38 EUR, likumiskos nokavējuma procentus 240,84 EUR, slimības naudu 109,64 EUR un ar lietas vešanu saistītos izdevumus advokāta palīdzībai1035,23 EUR, kopā 3797,09 EUR (trīs tūkstoši septiņi simti deviņdesmit septiņi eiro un 9 centi). Samaksa veicama /Persona A/ bankas kontā /Nosaukums B/ /Konta numurs A/.

Atzīt /Persona A/, personas kods /Personas kods A/, tiesības par laiku pēc sprieduma labprātīgas izpildes termiņa beigām līdz sprieduma izpildei (izsoles dienai) saņemt no /Nosaukums A/, reģistrācijas numurs /Numurs A/, likumiskos 6 % gadā no visas piedzītās summas (3797,09 EUR), ņemot vērā nosacījumu, ka procentu pieaugums apstājas, sasniedzot pamatkapitāla lielumu.

Noraidīt prasību daļā par morālā kaitējuma 1449,66 EUR piedziņu.

Piedzīt no /Nosaukums A/, reģistrācijas numurs /Numurs A/, valsts ienākumos valsts nodevu 717,78 EUR (septiņi simti septiņpadsmit eiro un 78 centi).

Valsts nodeva maksājama: Valsts kase, reģistrācijas numurs 90000050138, saņēmēja iestāde: Valsts kase, konta numurs LV55TREL1060190911200. Maksājuma mērķī norāda civillietu un personu identificējošu informāciju.

Noteikt /Nosaukums A/, reģistrācijas numurs /Numurs A/, sprieduma labprātīgas izpildes termiņu 10 (desmit) dienu laikā no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Labprātīgi izpildot spriedumu daļā par tiesas izdevumu samaksu valsts ienākumos, maksājumu apliecinošs dokuments nekavējoties iesniedzams Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas kancelejā Brīvības bulvārī 34, Rīgā, vai nosūtāms pa pastu vai e-pastu riga.apgabals.cl@tiesas.lv, lai netiktu uzsākta tiesas nolēmuma piespiedu izpilde valsts labā.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā 30 (trīsdesmit) dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas Senāta Civillietu departamentā, kasācijas sūdzību iesniedzot Rīgas apgabaltiesā un iemaksājot Augstākās tiesas depozītu kontā drošības naudu 300 EUR (trīs simti eiro). Drošības nauda iemaksājama Augstākās tiesas, reģistrācijas numurs 90000068892, kontā Nr. LV83TREL8280010000000, Valsts kasē, BIC kods TRELLV22. Iemaksas mērķis: F22010010, kā arī dati personas un lietas identificēšanai.

Tiesas sēdes priekšsēdētājs Normunds Riņķis

Tiesnese Ligita Gavare

Tiesnese Inese Strelča