Lietas Nr. C33630716
Lietas arhīva Nr. CA-1838-17/35

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2017.gada 8.maijā

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija:
tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese Sandra Krūmiņa,
tiesnese Dace Jansone,
tiesnese Inese Grauda,
ar tiesas sēžu sekretāri Inesi Pelēkzirni,
piedaloties prasītājam /pers. A/ un atbildētāja pilnvarotajam pārstāvim /pers. B/,
atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret /Nosaukums/ par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā, darba devēja rīkojuma par atstādināšanu no darba atzīšanu par spēkā neesošu, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu sakarā ar /pers. A/ apelācijas sūdzību par Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2016.gada 14.novembra spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] /pers. A/, pamatojoties uz 2004.gada 2.februāra darba līgumu, strādājis /Nosaukums/par inspektoru.

/Nosaukums/priekšnieks 2015.gada 23.jūlijā izdevis rīkojumu, ar kuru atstādinājis /pers. A/ no darba pienākumu izpildes uz laiku no 2015.gada 23.jūlija līdz 2015.gada 22.oktobrim.

/pers. A/ laikā no 2015.gada 23.jūlija līdz 2016.gada 22.janvārim bijušas izsniegtas darbnespējas lapas.

/Nosaukums/priekšnieks 2015.gada 6.oktobrī izdevis rīkojumu, ar kuru pārtraucis /pers. A/ atstādināšanu no darba uz viņa darbnespējas laiku, bet 2016.gada 25.janvārī izdevis rīkojumu, ar kuru atjaunojis atstādināšanu no darba no 2016.gada 23.janvāra uz trim mēnešiem.

/Nosaukums/Dežūrdienesta priekšnieks, personāla inspektore un inspektore-lietvede 2016.gada 25.janvārī sastādījuši aktu par to, ka /pers. A/ ir ticis iepazīstināts ar 2015.gada 23.jūlija, 6.oktobra un 2016.gada 25.janvāra rīkojumiem, bet atteicies parakstīt pēdējos divus rīkojumus.

/pers. A/ laikā no 2016.gada 27.janvāra līdz 2016.gada 16.jūnijam bijušas izsniegtas darbnespējas lapas.

Latvijas apvienotā policistu arodbiedrība 2016.gada 11.februārī ir devusi piekrišanu darba līguma uzteikumam /pers. A/, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

/Nosaukums/priekšnieks 2016.gada 12.februārī izdevis rīkojumu, ar kuru uzteicis /pers. A/ darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, norādot, ka viņš, veicot darbu, rīkojies prettiesiski – bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līguma 3.7., 3.8., 3.9.punktu un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību. Uzteikums pamatots ar šādiem apstākļiem: /Nosaukums/ priekšnieks 2015.gada 22.jūlijā konstatējis, ka /pers. A/, pildot darba pienākumus, attaisnojošā prombūtnē esošā inspektora /pers. C/ dzīvesvietas pagalmā /adrese A/ no darba automašīnas nolej degvielu, un komisija, kas tika izveidota, lai pārbaudītu degvielas piesavināšanās faktu, ir noskaidrojusi, ka 2015.gada jūnijā, jūlijā /pers. A/ darba laikā ir bijuši kopā seši degvielas noliešanas gadījumi.

Uzteikums /pers. A/nosūtīts pa pastu 2016.gada 17.jūnijā.

[2] /pers. A/ 2016.gada 26.jūlijā cēlis tiesā prasību pret /Nosaukums/, kurā lūdzis atzīt par prettiesisku un spēkā neesošu atbildētāja 2016.gada 12.februāra rīkojumu par darba līguma uzteikumu, atjaunot prasītāju iepriekšējā darbā /Nosaukums/ par inspektoru, atzīt par prettiesisku un spēkā neesošu atbildētāja 2016.gada 25.janvāra rīkojumu par prasītāja atstādināšanu no darba, piedzīt no atbildētāja vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējumu laiku no 2016.gada 23.janvāra līdz 26.janvārim un no 2016.gada 17.jūnija, ieturot likumā noteiktos nodokļus, piedzīt no atbildētāja atlīdzību par morālo kaitējumu 5 000 EUR apmērā, un noteikt, ka spriedums daļā par vidējās izpeļņas piedziņu izpildāms nekavējoties.

Prasītājs prasības pieteikumā atsaucies uz Darba likuma 29.pantu, 75.panta pirmo, ceturto, piekto daļu, 101.panta pirmās daļas 2.punktu, 110.panta trešo daļu, 122., 124., 125.pantu, 126.panta pirmo daļu, 127.pantu un prasību pamatojis ar šādiem apstākļiem.

[2.1] Darba līguma uzteikums nav tiesisks un pamatots.

Darba līguma uzteikums ir pamatots ar nepatiesu informāciju. Degvielas piesavināšanās fakts tiek pamatots ar GPS grafikiem par dienesta automašīnas atrašanās vietu konkrētos laikos un degvielas izlietošanas, iepildīšanas diagrammām, lai gan šie dokumenti neatspoguļo patieso informāciju par degvielas izlietojumu, jo ir bijuši gadījumi, kad darba devēja norīkotās personas degvielu ir uzpildījuši kannās, bet degvielas čeki tikuši pievienoti transportlīdzekļa ceļazīmēm.

Darba devējs, izmantojot pazīšanos, ir panācis kriminālprocesa uzsākšanu par degvielas piesavināšanās faktu un prasītāja atzīšanu par aizdomās turamo šajā lietā.

Izšķirot konkrēto strīdu, ir svarīgi konstatēt ne vien darbinieka prettiesisku rīcību, bet arī to, ka šī rīcība ir pietiekams pamats uzticības zaudēšanai.

[2.2] Darba devējs nav ievērojis darba līguma uzteikšanas kārtību.

/pers. A/ 2016.gada 12.februāra rīkojumu par darba līguma uzteikumu saņēmis pa pastu 2016.gada 27.jūnijā, iepriekš ar to nav ticis iepazīstināts. Darba devējs sūtījumu pasta iestādē nodevis 2016.gada 17.jūnijā, līdz ar to, vadoties no Darba likuma 112.[1], 122.panta, secināms, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas ar 2016.gada 23.jūniju (septītajā diena pēc uzteikuma nodošanas pastā), nevis ar 2016.gada 17.jūniju, kā to uzskata darba devējs, un prasītājam bija izmaksājama visas viņam līdz 2016.gada 23.jūnijam pienākošās naudas summas.

Darba devējs, uzsakot darba līgumu, nav ņēmis vērā un nav izvērtējis darbinieka 2015.gada 22.jūlija rakstveida paskaidrojumā norādītos argumentus.

Pirms darba līguma uzteikšanas no darbinieka nav pieprasīts rakstveida paskaidrojums, tātad ir pārkāpta Darba likuma 101.panta otrā daļa.

Prasītājs darba devēja izveidotās komisijas pārbaudes atzinumu saņēmis tikai 2016.gada 27.jūnijā kopā ar darba līguma uzteikumu, iepriekš ar to nav ticis iepazīstināts.

Darba līgums ir uzteikts vairāk kā mēnesi pēc arodbiedrības piekrišanas saņemšanas, tātad ir pārkāpta Darba likuma 110.panta trešā daļa.

[2.3] Atbildētājs, atstādinot prasītāju no darba pienākumu izpildes, nav ievērojis Darba likuma 58.panta prasības - nav norādījis iemeslus, kas bijuši par pamatu atstādināšanai, un ir noteicis nesamērīgi ilgu atstādināšanas termiņu. No pārbaudes atzinuma izriet, ka dienesta pārbaude ir pabeigta jau 2015.gada augustā.

[2.4] /Nosaukums/ ir vēlējusies atbrīvoties no /pers. A/ kā nevēlama darbinieka, jo viņš ir bijis iniciators vēstules nosūtīšanai /Nosaukums B/2014.gada nogalē par darba devēja neizdarībām, kā arī ir izteicis pretenzijas pašam darba devējam par tā prettiesisku rīcību.

Atbildētājs ir pieļāvis pret prasītāju atšķirīgu attieksmi un ir radījis viņam nelabvēlīgas sekas, ko apliecina, piemēram, Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2016.gada 26.novembra spriedums civillietā Nr.C17106415, ar kuru no atbildētāja par labu prasītājam ir piedzīts nepamatoti nesamaksātais atvaļinājuma pabalsts.

Darba devējs 2015.gada 28.decembrī ir vērsies Veselības inspekcijā ar lūgumu izvērtēt prasītājam izsniegto darbnespējas lapu pamatotību, norādot par viņu apmelojošas un neslavu ceļošas ziņas.

Bez tam /Nosaukums/priekšnieks /pers. D/ un Dežūrdienesta priekšnieks /pers. E/ 2015.gada 22.jūlijā pret prasītāju ir pielietojuši fizisku spēku, nodarot miesas bojājumus, kā rezultātā viņam radušās veselības problēmas un papildus psihoemocionālais stress, 2016.gada 19.janvārī noteikta invaliditāte, savukārt 2016.gada 29.aprīlī – arodsaslimšana.

Par minētām fiziskām un garīgām ciešanām (morālo kaitējumu) prasītājam pienākas atbilstoša atlīdzība.

[3] /Nosaukums/ savā rakstveida paskaidrojumā prasību nav atzinusi, norādot, ka darba līguma uzteikumā norādītais atbilst faktiskajiem apstākļiem un ka darba devējs ir ievērojis darba līguma uzteikšanas kārtību.

/Nosaukums/priekšnieks 2015.gada 22.jūlijā ir konstatējis, ka /pers. A/ darba laikā, būdams formas tērpā, attaisnotā prombūtnē esošā inspektora /pers. C/ dzīvesvietas pagalmā no dienesta automašīnas nolej degvielu, un ar rīkojumu ir pieprasījis no viņa rakstveida paskaidrojumu par šo faktu.

Atbildētājs 2015.gada 22.jūlijā ir sniedzis rakstveida paskaidrojumu, kurā norādījis, ka viņš 2015.gada 22.jūlijā ir sūknējis no dienesta automašīnas degvielu, lai pārbaudītu tās atlikumu, ka viņam nav bijis nolūks degvielu piesavināties un ka šī ir bijusi pirmā reize, kad to darījis.

/Nosaukums/priekšnieks 2015.gada 23.jūlijā izveidojis komisiju, kurai uzdevis pārbaudīt 2015.gada 22.jūlijā konstatēto degvielas piesavināšanās faktu. Komisija 2015.gada 21.augustā ir sagatavojusi pārbaudes atzinumu, kurā secinājusi, ka inspektors /pers. A/ 2015.gada jūnijā un jūlijā savās darba dienās sistemātiski attaisnotā prombūtnē esošā inspektora /pers. C/ dzīvesvietā /adrese A/ no darba automašīnas izsūknējis benzīnu kopā 172 litru apjomā 185,01 EUR vērtībā. Komisija, ievērojot izdarītā pārkāpuma smagumu un apstākļus, ierosinājusi uzteikt /pers. A/ darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

No Darba likuma 50.panta pirmās daļas, 86.panta pirmās daļas 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 pilda savus darba pienākumus. Izvērtējums par to, vai darbinieka prettiesiska rīcība ir bijusi pamats darba devēja uzticības zaudēšanai, ietilpst darba devēja kompetencē.

Valsts policija 2015.gada 14.augustā uzsākusi kriminālprocesu pēc Krimināllikuma 180.panta pirmajā daļā paredzētajām noziedzīgā nodarījuma sastāva pazīmēm, proti, par degvielas piesavināšanās faktu. Ar procesa virzītāja 2016.gada 6.janvāra lēmumu /pers. A/ šajā lietā atzīts par aizdomās turēto. Minētais procesuālais statuss saskaņā ar Kriminālprocesa likuma 65.pantu tiek piešķirts tad, ja pierādījumu kopums dod pamatu procesa virzītāja pieņēmumam, ka izmeklējamo noziedzīgo nodarījumu, visticamāk, izdarījusi konkrētā persona. /Nosaukums/nav apveltīta ar pilnvarām ietekmēt kriminālprocesa virzītāju nolēmumus.

Darba līguma uzteikšana ir bijusi apgrūtināta, jo darbiniekam prakstiski visu laiku bijušas izsniegtas darbnespējas lapas. Darba devējs ir ievērojis Darba likuma 109.panta trešajā daļā noteikto aizliegumu uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā.

/Nosaukums/priekšnieks 2016.gada 12.februārī izdevis rīkojumu par darba līguma uzteikumu /pers. A/, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, un uzdevis personāla inspektorei iepazīstināt darbinieku ar šo rīkojumu pirmajā dienā, kad viņš atgriezīsies darbā pēc darbnespējas. /pers. A/ darbā ieradās 2016.gada 17.jūnijā ar nokavēšanos, iesniedza iesniegumu par atvaļinājuma piešķiršanu ar 2016.gada 17.jūniju un devās prom no darbavietas, tādējādi liedzot viņu iepazīstināt ar darba līguma uzteikumu un citiem dokumentiem. Darba līguma uzteikums un ar to saistītie dokumenti darbiniekam nosūtīti pa pastu 2016.gada 17.jūnijā. Saskaņā ar Darba likuma 112.[1] panta otro daļu darba līguma uzteikums ir stājies spēkā 2016.gada 24.jūnijā.

Prasītājam par laiku no 2016.gada 17.jūnija līdz 23.jūnijam darba samaksa nepienākas, jo viņš ir atradies neattaisnotā prombūtnē un nav strādājis.

Darbinieks no darba pienākumu izpildes atstādināts tāpēc, ka darba devējs uzskatīja, ka neatstādināšana var kaitēt tā pamatotām interesēm.

Darba devējs nav radījis /pers. A/ nelabvēlīgas sekas, nav pieļāvis attiecībā pret viņu atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, un tam nav nekādas saistības ar /pers. A/ veselības stāvokli. Visi apstākļi par atbildētāja pielietoto fizisko spēku pret prasītāju 2015.gada 22.jūlijā ir noskaidroti un iztirzāti administratīvā pārkāpuma lietas ietvaros; par konkrēto faktu izmeklēšanas iestādē tika pieņemti divi lēmumi – par lietvedības izbeigšanu administratīvā pārkāpuma lietā un par atteikšanos uzsākt kriminālprocesu.

[4] Ar Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2016.gada 14.novembra spriedumu /pers. A/ prasība pret /Nosaukums/ir pilnīgi noraidīta.

Spriedumā citā starpā norādīti šādi argumenti.

[4.1] Lietā ir pierādīts, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots.

Atbildētājs darba līguma uzteikumā, kas pamatots uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, ir norādījis uz apstākļiem, kas ir uzteikuma pamatā: /Nosaukums/ priekšnieks /pers. D/ 2015.gada 22.jūlijā ir konstatējis, ka /pers. A/, pildot darba pienākumus, dzīvojamās mājas /adrese A/ pagalmā no darba automašīnas nolej degvielu, savukārt komisija, kas tika izveidota, lai pārbaudītu degvielas piesavināšanās faktu, ir konstatējusi kopā sešus degvielas noliešanas gadījumus, kā arī ir norādījis, ka darbinieks ar šādu rīcību ir pārkāpis konkrētus darba līguma punktus.

Uzteikumā norādīto apstākļu pamatotību apstiprina /Nosaukums/priekšnieka 2015.gada 22.jūlija ziņojums, inspektora /pers. F/, ar kuru /pers. A/ 2015.gada 22.jūlijā kopā strādājis, dienesta ziņojums un darba devēja izveidotās komisijas 2015.gada 21.augusta pārbaudes atzinums.

Minēto pierādījumu ticamību pamato fakts, ka prokurors kriminālprocesā ir saucis prasītāju pie krimināatbildības par sešu Krimināllikuma 180.panta pirmajā daļā paredzētu noziedzīgu nodarījumu izdarīšanu, kas izpaudušies kā degvielas piesavināšanās. Kriminālprocesa likuma 402.pants paredz, ka personu var saukt pie krimināatbildības tikai tad, ja izmeklēšanā savāktie pierādījumi norāda uz šīs personas vainu izmeklējamā noziedzīgā nodarījumā, un prokurors ir pārliecināts, ka pierādījumi to apstiprina.

Atbildētājs ir pamatoti novērtējis prasītāja rīcību kā prettiesisku, kas ir iemesls darba devēja uzticības zaudēšanai. Prasītājs bija /Nosaukums/ darbinieks, kuram saskaņā ar likumu "Par policiju" ir pienākums veikt nepieciešamos pasākumus, lai novērstu noziedzīgus nodarījumus un likumpārkāpumus. Ja pašvaldības policijas darbinieks pats izdara likumpārkāpumu, proti, ne tik vien neizpilda savu kā darbinieka pienākumu rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu, ko noteic Darba likuma 50.panta otrā daļa, bet prettiesiski iegūst darba devēja mantu, tad tas ir pietiekams pamats darba devēja uzticības zaudēšanai.

[4.2] Lietā ir pierādīts, ka darba devējs ir ievērojis darba līguma uzteikšanas kārtību.

Darba devējs atbilstoši Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteiktajam ar 2015.gada 22.jūlija rīkojumu ir pieprasījis no darbinieka paskaidrojumu, ko pēdejais šajā dienā arī ir iesniedzis. Neviena tiesību norma nenosaka, ka darba devējam ir pienākums pieprasīt no darbinieka atkārtotu paskaidrojumu.

No uzteikuma izriet, ka darba devējs ir izvērtējis izdarītā pārkāpuma smagumu un apstākļus, kādos tas izdarīts, t.sk. prasītāja paskaidrojumā norādītos apstākļus.

Atbildētājs ir ievērojis Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktos termiņus darba līguma uzteikumam – ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Darba devējs ir pieprasījis arodbiedrībai piekrišanu darba līguma uzteikšanai, un piekrišanu ir saņēmis.

Darba līguma uzteikums darbiniekam ir paziņots vairāk kā mēnesi pēc arodbiedrības piekrišanas saņemšanas, bet tiesa to nevērtē kā darba līguma uzteikšanas pārkāpumu, jo tas noticis objektīvu iemeslu dēļ – darba devējs nav varējis darba līgumu uzteikt darbinieka pārejošas darbnespējas laikā.

Ar lietai pievienoto /Nosaukums/2016.gada 17.jūnija aktu un /Nosaukums/Dežūrdienesta priekšnieka 2016.gada 17.jūnija dienesta ziņojumu apstiprinās, ka darba devējs darbinieku ar 2016.gada 12.februāra rīkojumu par darba līguma uzteikumu vēlējies iepazīstināt 2016.gada 17.jūnijā, kad pēdējais atgriezies no darbnespējas, kas bija sākusies 2016.gada 27.janvārī, bet nav varējis to izdarīt, jo darbinieks atstājis /Nosaukums/ēku. Minētā iemesla dēļ prasītājam darba līguma uzteikums izsniegts Darba likuma 112.[1] pantā noteiktajā kārtībā – ar pasta starpniecību.

Lietā nav strīda par to, ka saskaņā ar minēto tiesību normu ir uzskatāms, ka prasītājs darba līguma uzteikumu ir saņēmis 2016.gada 24.jūnijā un ka laikā no 2016.gada 17.jūnija līdz uzteikuma saņemšanas dienai viņš darba pienākumus nav veicis. Prasītājs nav iesniedzis pierādījumus tam, ka viņam bijuši attaisnojoši iemesli darba pienākumu neveikšanai. Saskaņā ar Darba likuma 59.pantu darba samaksa darbiniekam tiek maksāta kā atlīdzība par darbu.

[4.3] Tā kā lietā ir noskaidrots, ka darba līgums ir tiesisks un pamatots un ka ir ievērota darba līguma uzteikšanas kārtība, nav pamata piemērot Darba likuma 124.panta pirmo, otro daļu un 126.panta pirmo daļu, t.i., nav pamata atzīt darba līguma uzteikumu par spēkā neesošu, atjaunot prasītāju darbā un piedzīt no atbildētāja vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku.

[4.4] Lietā ir noskaidrots, ka /pers. A/ atstādināšana no darba ir bijusi pamatota, atbilstoša Darba likuma 58.panta trešajai daļai, jo neatstādināšana varētu kaitēt darba devēja pamatotām interesēm. Atbildētājs bija konstatējis prasītāja prettiesisku rīcību, kuras rezultātā atbildētājam nodarīts mantisks zaudējums, līdz ar to atbildētāja pamatota interese ir bijusi novērst zaudējumu atkārtotas nodarīšanas iespēju. Attiecīgi nav arī pamata piedzīt vidējo izpeļņu par atstādināšanas no darba laiku.

[4.5] Prasītājs nav pierādījis, ka atbildētājs ir izturējies pret viņu ar atšķirīgu attieksmi, ir pieļāvis rīcību, kas prasības pieteikumā nodēvēta par "bosingu", nodarījis fiziskas vai garīgas ciešanas, ka atbildētāja neatļautas rīcības rezultātā prasītājs ir ieguvis arodsaslimšanu.

Lietā nav tādu pierādījumu, un arī prasītājs nav norādījis uz tādu esamību, uz kuru pamata tiesa varētu izdarīt secinājumu, ka darbinieku vienādas uzvedības gadījumā atbildētāja attieksme pret citu darbinieku bijusi labvēlīgāka nekā pret prasītāju.

Iespējams, ka prasītājam ir bijušas garīgas ciešanas sakarā ar darba līguma uzteikumu, bet lietā ir noskaidrots, ka darba līguma uzteikums ir tiesisks un pamatots.

[5] /pers. A/ 2016.gada 16.decembrī iesniedzis apelācijas sūdzību, ar kuru pārsūdzējis pirmās instances tiesas spriedumu pilnā apmērā.

Apelācijas sūdzībā norādīti prasības pieteikumā jau norādītie apstākļi un šādi iebildumi.

[5.1] Tiesa ir noraidījusi prasītāja lūgumu par tiesvedības apturēšanu civillietā, iekams nav izskatīta krimināllieta, bet, noraidot viņa prasību, kā vienu no argumentiem ir norādījusi to, ka prokurors krimināllietā ir saucis viņu pie kriminālatbildības, tādējādi pārkāpjot nevainīguma prezumpciju.

[5.2] Tiesa nav pienācīgi izvērtējusi prasības pieteikumā norādītos apstākļus, t.sk. to, ka darba devējs darbiniekam nav pieprasījis rakstveida paskaidrojumu, ka darba līguma uzteikums nav pamatots, ka darba līgums uzteikts vairāk kā vienu mēnesi pēc arodbiedrības piekrišanas saņemšanas, ka darba tiesiskās attiecības varēja būt izbeigtas tikai ar 2016.gada 24.jūniju, nevis ar 2016.gada 17.jūniju, kā tas reģistrēts Valsts ieņēmumu dienesta EDS sistēmā, un ka līdz šim datumam prasītājam bija izmaksājama visa viņam pienākošā naudas summa.

[5.3] Tiesa nav pienācīgi izvērtējusi prasītāja norādīto, ka pret viņu ir tikusi piemērota atšķirīga attieksme. Aizdomās turamā statuss ir ticis piešķirts arī policijas darbiniekam /pers. G/, bet viņam darba devējs ir izteicis tikai rājienu.

Tiesa nepamatoti norādījusi, ka prasītājs nav pierādījis, ka atbildētājs tam nodarījis fiziskas ciešanas, lai gan lietai šādi pierādījumi ir pievienoti, un nav izvērtējusi apstākli, ka prasītājs ir ieguvis arodslimību, par ko pienākas kompensācija.

[6] Apelācijas sūdzības iesniedzējs - prasītājs /pers. A/ apelācijas instances tiesas sēdē apelācijas sūdzību un prasību uzturēja, izsakot apelācijas sūdzībā un prasības pieteikumā jau minētos apsvērumus.

[7] Atbildētāja /Nosaukums/pilnvarotais pārstāvis /pers. B/ apelācijas instances tiesas sēdē apelācijas sūdzību un prasību neatzina, izsakot rakstveida paskaidrojumos jau minētos iebildumus.

Pārstāvis papildus paskaidroja, ka ar Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2017.gada 9.marta spriedumu /pers. A/ atzīts par vainīgu Krimināllikuma 180.panta pirmajā daļā paredzētu sešu noziedzīgu nodarījumu izdarīšanā, bet spriedums nav stājies likumīgā spēkā, jo ir pārsūdzēts apelācijas kārtībā.

M o t ī v u d a ļ a

[8] Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija, noklausījusies lietas dalībnieku paskaidrojumus, pārbaudījusi un novērtējusi lietai pievienotos rakstveida paskaidrojumus, apsvērusi apelācijas sūdzībā norādītos argumentus, atzīst, ka /pers. A/ apelācijas sūdzība un prasība nav pamatotas šādu apsvērumu dēļ.

[8.1] No Darba likuma 124.panta, 126.panta pirmās daļas izriet, ka darba devēja uzteikums ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu un darbinieks atjaunojams iepriekšējā darbā, izmaksājot atlīdzību (vidējo izpeļņu) par darba piespiedu kavējuma laiku, ja tiek konstatēts, ka darba līguma uzteikums nav tiesiski pamatots vai ka ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība.

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.

Darbiniekam savukārt ir pienākums pierādīt savu iebildumu pamatotību.

[8.2] /Nosaukums/darba līgumu /pers. A/ uzteikusi, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, kas paredz, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību.

Civillietu tiesas kolēģija secina, ka /Nosaukums/ir pierādījusi, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots, t.i., ka prasītājs ir pārkāpis pušu darba tiesiskās attiecības regulējošās tiesību normas un tādēļ ir zaudējis darba devēja uzticību.

[8.2.1] Darba likuma 28.panta otrā daļa paredz, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai

un darba devēja rīkojumiem. Saskaņā ar Darba likuma 50.pantu darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma, un, veicot darbu, rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu.

Līdzīgi noteikumi ir iekļauti arī 2004.gada 2.februāra darba līgumā (ar vēlākiem grozījumiem), ar kuru /pers. A/ ir uzņēmies pildīt policijas inspektora pienākumus. Darba līgums cita starpā paredz, ka darbiniekam ir pienākums saudzīgi izturēties pret iestādes materiālajām vērtībām, kas atrodas viņa lietošanā, un uzņemties pilnu civiltiesisko atbildību par to nozaudēšanu vai bojāšanu (3.7.punkts), gādāt par zaudējumu novēršanu un neveikt darbības, kas tieši vai netieši var radīt zaudējumus darba devējam (3.8.punkts), rūpēties par iestādes prestižu (3.9.punkts).

Saskaņā ar minēto /pers. A/ kā darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai tad, ja viņš nav pildījis vai ir nepienācīgi pildījis kādus savus kā inspektora darba pienākumus, bet arī tad, ja viņš ir veicis tādas darbības, kas rada darba devējam zaudējumus vai kaitē tā reputācijai.

Faktu, ka /pers. A/ ir veicis tādas darbības, kas rada darba devējam zaudējumus un kaitē tā reputācijai, apliecina šādi pierādījumi – /Nosaukums/priekšnieka 2015.gada 22.jūlija rīkojumi, policijas inspektora /pers. F/ rakstveida paskaidrojums un darba devēja izveidotās komisijas 2015.gada 21.augusta pārbaudes atzinums.

No /Nosaukums/priekšnieka 2015.gada 22.jūlija, 23.jūlija rīkojumiem, ar kuriem viņš uzdevis sniegt paskaidrojumus darbiniekiem /pers. A/ un /pers. F/, atstādinājis /pers. A/ no darba, izveidojis komisiju pārbaudes veikšanai, izriet, ka policijas priekšnieks pats ir konstatējis, ka /pers. A/ šajā dienā darba laikā, būdams policijas formas tērpā, nolej no darba automašīnas VW /reģistrācijas numurs/degvielu.

/pers. F/ savā rakstveida paskaidrojumā paskaidrojis, ka 2015.gada 22.jūlijā ir strādājis kopā ar /pers. A/. Ap plkst. 21:30 kolēģis teicis, ka uz brīdi izbrauks, un atstājis viņu vienu. Tā kā ap plkst. 21:40 bijis jauns izsaukums, /pers. F/ telefoniski informējis par to /pers. A/, kurš atbildējis, ka atgriezīsoties pēc 10 minūtēm. Pēc aptuveni 10 minūtēm /pers. A/ zvanījis un teicis: "Mani priekšnieks pieķēra, ka es zogu degvielu. Kas būs tālāk, es nezinu." Arī iepriekšējās maiņās, kad abi strādājuši kopā, ir bijušas situācijas, kad /pers. A/ vakarpusē izbrauc it kā vakariņās, atstājot /pers. F/ vienu.

Darba devēja izveidotās komisijas 2015.gada 21.augusta pārbaudes atzinumā ir norādīts, ka komisija, izvērtējusi tai iesniegtos dokumentus, t.sk. /Nosaukums/priekšnieka rīkojumus, GPS izdrukas par dienesta automašīnas VW /reģistrācijas numurs/kustību, darba laika grafikus, darba laika uzskaites tabulas, darbinieku paskaidrojumus, grāmatveža ziņojumu par degvielas cenām noteiktos datumos, ir konstatējusi, ka 2015.gada jūnijā un jūlijā policijas inspektors /pers. A/ savās darba maiņās, būdams policijas formas tērpā, attaisnotā prombūtnē esošā policijas inspektora /pers. C/dzīvesvietā /adrese A/ ir izsūknējis no darba automašīnas VW /reģistrācijas numurs/172 litrus degvielas 185,01 EUR vērtībā, lai to izmantotu privātām vajadzībām. /pers. A/ ar šādām savām darbībām ir pārkāpis Darba likuma 81.panta otro daļu, 86.panta trešo daļu, darba līguma 3.7., 3.8., 3.9.punktu un policijas darbinieka profesionālo ētiku, ir nodarījis zaudējumus darba devējam un kaitējumu darba devēja reputācijai. Komisija, ņemot vērā minēto, ievērojot pārkāpuma smagumu un apstākļus, kādos tas izdarīts, ir ierosinājusi uzteikt /pers. A/ darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

Prasītājs nav izteicis konkrētus iebildumus pret pārbaudes atzinumā norādītajiem komisijas izvērtētajiem dokumentiem, ir tikai norādījis, ka, pēc viņa domām, šie dokumenti neatspoguļo faktisko stāvokli, jo ir bijuši gadījumi, kad darba devēja norīkotas personas degvielu ir uzpildījušas kannās, bet degvielas čekus ir pievienojušas transportlīdzekļa ceļazīmēm. Šādi prasītāja paskaidrojumi neapstiprinās ar pierādījumiem lietā, līdz ar to nav ņemami vērā.

Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nams 2017.gada 9.martā taisījis spriedumu, ar kuru atzinis /pers. A/ par vainīgu Krimināllikuma 180.panta pirmajā daļā paredzētu sešu noziedzīgu nodarījumu izdarīšanā, kas izpaudušies kā degvielas piesavināšanās. Spriedums nav stājies likumīgā spēkā, jo ir pārsūdzēts apelācijas kārtībā, līdz ar to nav pamata piemērot Civilprocesa likuma 96.panta trešo daļu un uzskatīt, ka lietā ir pierādīts, ka /pers. A/ ir izdarījis noziedzīgus nodarījumus. Tomēr šis spriedums var tikt vērtēts kā jebkurš cits rakstveida pierādījums, un tas pastiprina komisijas pārbaudes atzinumā minēto pierādījumu ticamību.

Nav šaubu, ka darba devējam – pašvaldības policijai, ir svarīgi un būtiski uzticēties darbiniekam – policijas inspektoram, kura darba pienākumi ir saistīti ar personu tiesību, sabiedrības un valsts interešu aizsardzību no prettiesiskiem apdraudējumiem, un ka darba devējs nevar turpmāk uzticēties darbiniekam, kurš pats ir pieļāvis prettiesisku rīcību.

Jāpiezīmē, ka judikatūrā, piemēram, Augstākās tiesas Senāta 1999.gada 28.decembra spriedumā lietā Nr.SKC-710 ir izteikts viedoklis, ka prettiesiskas rīcības izvērtējums, tās pakāpe ir darba devēja kompetence, un tikai darba devējs var izlemt, vai viņš var uzticēties darbiniekam, kurš pieļāvis prettiesisku rīcību.

[8.2.2] Civillietu tiesas kolēģija secina, ka darba devējs ir pamatojis, ka ir ievērojis Darba likuma 101., 102., 103.pantā noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību, t.sk., ir pieprasījis no darbinieka rakstveida paskaidrojumu, ir izvērtējis apstākļus, kādos pārkāpums izdarīts, un ir rakstveidā paziņojis par tiem apstākļiem, kas ir uzteikuma pamatā.

Prasītājs 2015.gada 22.jūlijā ir sniedzis darba devējam rakstveida paskaidrojumu par degvielas noliešanas faktu. Darba likums nenosaka, ka darba devējam ir jāpieprasa atkārtots paskaidrojums pēc lietas apstākļu padziļinātas pārbaudes.

No lietai pievienotajiem dokumentiem izriet, ka darba devējs pirms darba līguma uzteikšanas ir izvērtējis apstākļus, kādos pārkāpums izdarīts, pieprasot paskaidrojumus no notikumā iesaistītajām personām un izveidojot komisiju pārbaudes veikšanai, un ir atzinis pārkāpumu par tik smagu, lai uzteiktu darba līgumu.

Darbinieka personiskās īpašības un iepriekšējais darbs darba devējam bija jāņem vērā, izlemjot jautājumu par to, vai darbiniekam turpmāk var uzticēties, un, kā jau minēts iepriekš, tikai darba devējs var izlemt, vai viņš var uzticēties darbiniekam, kurš pieļāvis konkrētu prettiesisku rīcību.

Strīdus darba līguma uzteikumā ir pietiekoši detalizēti norādīts uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas ir uzteikuma pamatā, tādā apmērā, lai būtu iespējams pārbaudīt tā pamatotību, un tā pamatotība ir apstiprinājusies ar lietai pievienotajiem pierādījumiem.

Atbildētājs ir ievērojis Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktos termiņus darba līguma uzteikšanai – ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas (no 2015.gada 21.augusta, kad sastādīts dienesta pārbaudes atzinums), neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku, un ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Ar lietai pievienoto /Nosaukums/ 2016.gada 17.jūnija aktu un /Nosaukums/Dežūrdienesta priekšnieka 2016.gada 17.jūnija dienesta ziņojumu apstiprinās, ka darba devējs darbinieku ar 2016.gada 12.februāra rīkojumu par darba līguma uzteikumu vēlējies iepazīstināt jau 2016.gada 17.jūnijā, kad viņš atgriezies no darbnespējas, kas bija sākusies 2016.gada 27.janvārī, bet nav varējis to izdarīt, jo darbinieks atstājis /Nosaukums/ēku. Minētā iemesla dēļ prasītājam darba līguma uzteikums izsniegts Darba likuma $112.^1$ pantā noteiktajā kārtībā – ar pasta starpniecību.

Saskaņā ar Darba likuma $112.^1$ otro daļu, 16.panta pirmo daļu secināms, ka prasītājs darba līguma uzteikumu ir saņēmis 2016.gada 23.jūnijā. Lietā nav strīda par to, ka laikā no 2016.gada 17.jūnija līdz uzteikuma saņemšanas dienai viņš darba pienākumus nav veicis. Prasītājs nav iesniedzis pierādījumus tam, ka viņam bijuši attaisnojoši iemesli darba pienākumu neveikšanai, līdz ar to viņam nav pamata par šo laiku prasīt darba samaksu. Saskaņā ar Darba likuma 59.pantu darba samaksa darbiniekam pienākas par padarītu darbu.

Darba devējs ir pieprasījis arodbiedrībai piekrišanu darba līguma uzteikšanai, un piekrišanu 2016.gada 11.februārī ir saņēmis.

Darba līguma uzteikums darbiniekam ir paziņots vairāk kā mēnesi pēc arodbiedrības piekrišanas saņemšanas, bet tiesa to nevērtē kā darba līguma uzteikšanas pārkāpumu, jo tas noticis objektīvu iemeslu dēļ – Darba likuma 109.panta trešā daļa nosaka, ka daba līgumu nevar uzteikt darbinieka pārejošas darbnespējas laikā.

[8.3] Tā kā lietā nav konstatējams, ka /pers. A/ darba līgums uzteikts prettiesiski un ka viņš būtu atjaunojams iepriekšējā darbā, nav pamata apspriest jautājumu par vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku.

[8.4] Kā izriet no Darba likuma 58.panta ceturtās daļas, vidējā izpeļņa par atstādināšanas no darba laiku izmaksājama, ja darbinieka atstādināšana no darba ir bijusi nepamatota.

Civillietu tiesas kolēģija secina, ka /Nosaukums/ir pierādījusi, ka /pers. A/ atstādināšana no darba ir bijusi pamatota.

Saskaņā ar Darba likuma 58.panta pirmo, trešo daļu darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba, neizmaksājot darba samaksu, cita starpā gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm. Darba likums nenosaka, ka rīkojumā par darbinieka atstādināšanu no darba ir jānorāda apstākļi, kas ir atstādināšanas pamatā.

Judikatūrā ir izteikti šādi apsvērumi par Darba likuma 58.panta piemērošanu: šī tiesību norma ir vērsta uz to, lai nepieļautu stāvokli, kad darbinieks, veicot darbu, var nodarīt kaitējumu sev, darba devējam vai trešajām personām, tādējādi ļaujot darba devējam ātri reaģēt uz šādām situācijām (Augstākās tiesas 2017.gada 9.janvāra spriedums lietā Nr.SKC-461/2017); ka atstādināšanas mērķis ir arī dot darba devējam iespēju atstādināšanas termiņā veikt dienesta pārbaudi un, ja pastāv attiecīgs pamats, tad arī uzteikt darba līgumu (Augstākās tiesas 2013.gada 23.janvāra spriedums lietā Nr.SKC-103/2013); ka atstādināšana no darba nav disciplinārsods par kādu konkrētu pārbaudītu un pierādītu darbinieka pārkāpumu, bet gan ir darba devējam atvēlēts preventīvs līdzeklis iespējama interešu apdraudējuma novēršanai (Augstākās tiesas 2010.gada 27.oktobra spriedums lietā Nr.SKC-816/2010).

Kā izriet no /Nosaukums/priekšnieka rīkojumiem par /pers. A/ atstādināšanu no darba kopsakarā ar rīkojumu par pārbaudes veikšanu, prasītājs tika atstādināts no darba uz laiku, kamēr tiek veikta dienesta pārbaude un izlemts jautājums par darba līguma uzteikumu. Secināms, ka darba devējs ir gribējis nodrošināties, lai tam nerastos papildus zaudējumi un lai /pers. A/ netraucētu lietas apstākļu pārbaudi. Ir tikai loģiski, ka darbinieks, zinot, ka notiek dienesta pārbaude, var veikt kādas darbības, lai netiktu atklāts viņa rīcības prettiesiskums, t.sk. noslēpt kādus pierādījumus. Lietā ir noskaidrots, ka darba devēja bažas par tā interešu apdraudējumu ir bijušas pamatotas, jo ir apstiprinājies, ka /pers. A/ ir veicis tādas darbības, kas rada darba devējam zaudējumus un kaitē tā reputācijai.

/pers. A/ faktiski nav ticis atstādināts no darba ilgāk par trim mēnešiem, līdz ar to Darba likuma 58.panta piektā daļa nav pārkāpta.

Tā kā lietā nav konstatēts, ka /pers. A/ no darba atstādināts nepamatoti, nav arī pamata vidējās izpeļņas piedziņai par atstādināšanas no darba laiku.

[8.5] Jautājums par morālā kaitējuma atlīdzināšanu darba tiesiskajās attiecībās ir izvērtējams atbilstoši Darba likuma 9.pantam, 29.panta pirmajai, astotajai, devītajai daļai.

Darba likuma 9.panta pirmā daļa nosaka, 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, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā. Darba likuma 29.panta pirmā, devītā daļa paredz, ka darba tiesisko attiecību laikā un uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma, rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Minētā panta astotā daļa nosaka, ka, 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.

No Darba likuma 9.panta otrās daļas un 29.panta trešās daļas izriet, ka ja darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu liecināt par nelabvēlīgu seku radīšanu vai diskrimināciju, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka tā rīcības pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar 9.panta pirmajā daļā, 29.panta pirmajā, devītajā daļā norādītajiem apstākļiem.

Darbiniekam tātad ir jānorāda uz apstākļiem, kas var liecināt par nelabvēlīgu seku radīšanu vai diskrimināciju, kā arī ir jāpamato, ka šādi apstākļi pastāv.

Prasītājs nav norādījis uz kādu no Darba likuma 29.panta pirmajā, devītajā daļā minētajām diskriminācijuraksturojošām pazīmēm, līdz ar to nav pamata runāt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu minētās normas izpratnē.

Prasītājs ir norādījis, ka darba devējs ir radījis viņam nelabvēlīgas sekas – nav izmaksājis atvaļinājuma pabalstu, ir uzteicis darba līgumu, tāpēc, ka viņš ir bijis iniciators vēstules nosūtīšanai /Nosaukums B/ 2014.gada nogalē par darba devēja neizdarībām, kā arī ir izteicis pretenzijas pašam darba devējam par tā prettiesisku rīcību.

Lietā nav pierādījumu tam, ka prasītājs ir izteicis pretenzijas pašam darba devējam par tā prettiesisku rīcību un ka tieši viņš bijis iniciators vēstules nosūtīšanai /Nosaukums B/par darba devēja neizdarībām.

No lietai pievienotā /Nosaukums/kolektīva 2014.gada 17.decembra iesnieguma /Nosaukums B/priekšsēdētājam izriet, ka šajā vēstulē ir norādīts uz vairākām /Nosaukums/ nesakārtotām lietām, bet to bez /pers. A/ ir parakstījuši vēl 40 policijas darbinieki, t.sk. prasītāja apelācijas sūdzībā norādītais /pers. G/, kam darba devējs darba līgumu neesot uzteicis, lai gan arī viņš ar Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2017.gada 9.marta spriedumu ir atzīts par vainīgu Krimināllikuma 180.pantā paredzēta viena noziedzīga nodarījuma izdarīšanā.

No lietai pievienotā Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2016.gada 26.novembra sprieduma civillietā Nr.C17106415, ar kuru no /Nosaukums/par labu /pers. A/ piedzīts atvaļinājuma pabalsts 338 EUR apmērā, izriet, ka /Nosaukums/ar 2014.gada 8.decembra rīkojumu ir atteikusies piešķirt /pers. A/ atvaļinājuma pabalstu tāpēc, ka viņam 2014.gada 22.oktobrī bijis piemērots disciplinārsods – piezīme. Atsakoties izmaksāt atvaļinājuma pabalstu, policija pamatojusies uz /Nosaukums B/2012.gada 27.marta rīkojuma "Par atvaļinājuma pabalsta piešķiršanas kārtību /Nosaukums B/" 3.punktu, kas paredzēja, ka atvaļinājuma pabalsts piešķirams un izmaksājams tikai tad, ja darbiniekam nav piemērots disciplinārsods. Tiesa/pers. A/ prasību šajā daļā apmierinājusi tāpēc, ka konstatējusi, ka /Nosaukums B/2014.gada 18.decembrī ir pieņēmusi "/Nosaukums B/ institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikumu", kas šādu ierobežojumu vairs neparedz, un /pers. A/ atvaļinājumā faktiski bijis laikā no 2015.gada 6.janvāra līdz 2.februārim, kad spēkā ir bijuši jaunie noteikumi.

Ņemot vērā minēto un to, ka /pers. A/ nav norādījis, ka kādam citam darbiniekam, kas nav parakstījis iesniegumu /Nosaukums B/priekšsēdētājam, pie līdzīgiem apstākļiem atvaļinājuma pabalsts ir ticis izmaksāts, secināms, ka atvaļinājuma pabalsts nav ticis izmaksāts nevis tāpēc, ka darba devējs ir gribējis radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas, bet tāpēc, ka darba devējs ir nepareizi piemērojis /Nosaukums B/izdotos normatīvos aktus.

[8.6] Prasītāja norādītie apstākļi, ka darba devējs ir vērsies Veselības inspekcijā ar lūgumu izvērtēt prasītājam izsniegto darbnespējas lapu pamatotību, norādot par viņu apmelojošas un neslavu ceļošas ziņas un nodarot viņam morālas ciešanas, un ka pašvaldības policijas priekšnieks /pers. D/ un Dežūrdienesta priekšnieks /pers. E/ 2015.gada 22.jūlijā pret prasītāju ir pielietojuši fizisku spēku, nodarot miesas bojājumus, kā rezultātā viņam radītas fiziskas un garīgas ciešanas, piešķirta invaliditāte un noteikta arodsaslimšana, nav attiecināmi uz Darba likuma normām, kas regulē morālā kaitējuma atlīdzību, bet varētu būt attiecināmi uz Civillikuma 1635.pantu.

Civillikuma 1635.panta pirmajā daļā ir noteikts, ka katrs tiesību aizskārums, tas ir, katra pati par sevi neatļauta darbība, kuras rezultātā nodarīts kaitējums (arī morālais kaitējums) dod tiesības cietušajam prasīt apmierinājumu no aizskārēja, ciktāl viņu par šo darbību var vainot. Minētā panta otrajā un trešajā daļā noteikts, ka ar morālo kaitējumu jāsaprot fiziskas un garīgas ciešanas, kas izraisītas ar neatļautas darbības rezultātā nodarītu cietušā nemantisko tiesību vai nemantisko labumu aizskārumu. Atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu nosaka tiesa pēc sava ieskata, ņemot vērā morālā kaitējuma smagumu un sekas. Ja šā panta otrajā daļā minētā neatļautā darbība izpaudusies kā noziedzīgs nodarījums pret personas dzīvību, veselību, tikumību, dzimumneaizskaramību, brīvību, godu, cieņu vai pret ģimeni, vai nepilngadīgo, pieņemams, ka cietušajam šādas darbības rezultātā ir nodarīts morālais kaitējums. Citos gadījumos morālais kaitējums cietušajam jāpierāda.

Tātad, lai atzītu, ka /pers. A/ ir tiesības uz morālā kaitējuma atlīdzību Civillikuma 1635.panta izpratnē, ir jākonstatē gan tas, ka /Nosaukums B/ir pieļāvusi neatļautas darbības, gan tas, ka prasītājam šo neatļauto darbību rezultātā ir nodarīts morālais kaitējums – fiziskas vai garīgas ciešanas. Ja atbildētāja darbības nav izpaudušās kā noziedzīgs nodarījums pret prasītāja nemantiskajām tiesībām vai nemantiskajiem labumiem, morālā kaitējuma esamība nav prezumējama, t.i., prasītājam morālā kaitājuma esamība (nelabvēlīgu seku iestāšanās) ir jāpierāda.

Šāds viedoklis ir vairākkārt izteikts arī judikatūrā, piemēram, Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 7.aprīļa spriedumā lietā Nr.SKC-94/2010, 2012.gada 27.septembra spriedumā lietā Nr.SKC-309/2012 un 2013.gada 15.februāra spriedumā lietā Nr.SKC-26/2013.

Prasītājs nav pierādījis ne /Nosaukums/rīcības prettiesiskumu, ne to, ka prasītājam ir nodarīts morālais kaitējums, ne to, ka morālo kaitējumu ir izraisījušas tieši prasītāja norādītās darba devēja darbības, līdz ar to prasība arī šajā daļā nav pamatota.

[8.7] Civillietu tiesas kolēģija secina, ka pirmās instances tiesa ir pareizi novērtējusi lietas apstākļus un ir taisījusi pamatotu spriedumu par /pers. A/ prasības noraidīšanu.

R e z o l u t ī v ā d a ļ a

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 432. – 434.pantu, 454.panta pirmo, otro daļu Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija

n o s p r i e d a

/pers. A/ prasību pret /Nosaukums/par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā, darba devēja rīkojuma par atstādināšanu no darba atzīšanu par spēkā neesošu, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu pilnīgi noraidīt.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā Augstākās tiesas Civillietu departamentā 30 dienu laikā no pilna sprieduma sastādīšanas dienas, kasācijas sūdzību iesniedzot Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā un samaksājot drošības naudu 300 EUR apmērā.

Pilns spriedums tiks sastādīts 2017.gada 22.maijā.

Tiesneses: S.Krūmiņa

I.Grauda

D.Jansone