Lietas Nr. C771204523
CA-1804-25/27
ECLI:LV:RAT:2025:1030.C771204523.7.S

Rīgas apgabaltiesa

SPRIEDUMS

Latvijas Republikas vārdā

Rīgā 2025. gada 30. oktobrī

Rīgas apgabaltiesa šādā sastāvā: tiesas sēdes priekšsēdētāja Dace Kantsone, tiesnese Marika Bebriša, tiesnese Lauma Volberga,

ar tiesas sēdes sekretāri Aneti Laumu Grīvu,

piedaloties prasītājas /Persona A/ pārstāvei zvērinātai advokātei Arinai Stivriņai un atbildētājas /Nosaukums A/ pārstāvei /Persona E/,

atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /Persona A/ prasībā pret /Nosaukums A/ par atlaišanas pabalsta, zaudējumu atlīdzības un nemantiskā kaitējuma kompensācijas piedziņusakarā ar /Persona A/apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas tiesas 2025. gada 19. jūnija spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] /Persona A/ (pirms uzvārda maiņas – /Persona A/) 2023. gada 8. jūnijā cēla tiesā prasību, vēlāk to precizējot, pret /Nosaukums A/, lūdzot tiesu piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai atlaišanu pabalstu 1284,44*euro*, nemantiskā kaitējuma kompensāciju 13 820 *euro*, zaudējumu atlīdzību 376 *euro* un tiesāšanās izdevumus, nosakot prasītājas tiesības par laiku no sprieduma spēkā stāšanās līdz sprieduma izpildei saņemt procentus, kā arī noteikt, ka spriedums daļā par atlaišanas pabalsta piedziņu izpildāms nekavējoties.

Prasība pamatota ar Civillikuma 5., 1635. pantu, Darba likuma 7. panta pirmo daļu, 9. pantu, 28. panta otro daļu un 112. panta otro daļu, un šādiem apstākļiem.

[1.1] Prasītāja, pamatojoties uz 2021. gada 20. septembra darba līgumu, strādāja pie atbildētājas par vecāko projektu vadītāju /Struktūrvienība A/ laikā no 2021. gada 21. septembra līdz 2023. gada 8. maijam.

Nespējot turpināt darba attiecības pēc darbavietā piedzīvotā psiholoģiskā terora, prasītāja 2023. gada 8. maijā uzteica darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 100. panta piekto daļu. Darba tiesiskās attiecības izbeigtas ar atbildētājas 2023. gada 8. maija rīkojumu, kurā darba devēja norādīja, ka nepiekrīt uzteikuma pamatojumam, proti, nepiekrīt, ka pastāvēja ar tikumības un taisnprātības apsvērumiem saistīti apstākļi, kuru dēļ darba tiesiskās attiecības nevarēja turpināt.

[1.2] Prasītāja uzskata, ka atbildētāja kopš 2022. gada vasaras pret prasītāju īstenoja psiholoģisko teroru, atšķirīgu attieksmi un emocionālo vardarbību šādā veidā:

1) nepiešķīra prasītājai mācību atvaļinājumu un pēc tam jebkādu citu atvaļinājumu, izvirzot kā priekšnoteikumu atvaļinājuma piešķiršanai darba uzdevumu izpildi darbnespējas laikā;

2) liedza prasītājai strādāt klātienē un piedalīties darba plānošanas sapulcēs;

3) uzdeva neatbilstošu darba uzdevumu un pēc tam nepamatoti kritizēja prasītāju;

4) izslēdza prasītāju no saziņas lietotnēm un grupām;

5) īstenoja psiholoģisko teroru 2023. gada 18. janvāra vadības sapulcē.

Ar šīm darbībām atbildētāja radīja prasītājai sevišķi nelabvēlīgus darba apstākļus un emocionālu diskomfortu un pazemojumu, paaugstinātu stresu, trauksmes sajūtu, neziņu par savu nākotni.

[1.3] Atbildētājas rīcība prasītājai radīja dziļu psihoemocionālo traumu, kā rezultātā viņa no 2023. gada 19. janvāra līdz 2023. gada 3. maijam bija darbnespējīga.

Prasītāja piedzīvoja smagas morālās ciešanas, stresu un psiholoģisku pārdzīvojumu, posttraumatiska stresa sindromu un depresiju, kas būtiski ietekmēja prasītājas pārliecību par sevi, sociālos kontaktus un darba spējas. Prasītājai noteikta medikamentoza ārstēšana, turklāt no 2023. gada 9. marta līdz 2023. gada 19. aprīlim prasītāja ārstējās stacionārā. Prasītājai bija nepieciešama psihologa, psihoterapeita, ģimenes ārsta un psihiatra palīdzība.

[1.4] Prasītājai par psihologu sniegto psiholoģisko palīdzību radās izdevumi 376 *euro.* Tie ir zaudējumi, kas radās atbildētājas darbību dēļ, vēršot pret prasītāju atšķirīgu attieksmi, mobingu un bosingu. Tādējādi ir konstatējama atbildētājas prettiesiska rīcība un cēloniskais sakars starp atbildētājas neatļauto darbību un zaudējumiem.

Tiesību aizskārums ir būtisks un ar smagām sekām, tādēļ nemantiskā kaitējuma kompensācija nosakāma desmit prasītājas darba algu apmērā, t. i., 13 820 *euro*.

[2] Atbildētāja rakstveida paskaidrojumos norāda, ka prasību neatzīst, jo nav pārkāpusi Darba likuma 29. pantu. Atbildētājas Ētikas komisija ir izvērtējusi prasītājas tiešās vadītājas rīcību un nav konstatējusi ētikas normu pārkāpumus vai atšķirīgas attieksmes pazīmes. Prasība ievērot darba līgumā un amata aprakstā noteikto, ievērot darba laiku un darba uzdevumu izpildi nav atšķirīgas attieksmes, mobinga vai bosinga pazīme.

Par prasībā norādītajiem apstākļiem atbildētāja paskaidro turpmāk minēto.

[2.1] Prasītājas studijas nebija saistītas ar viņas darba pienākumiem, tāpēc mācību atvaļinājums nevarēja tikt piešķirts. Savukārt kārtējo atvaļinājumu piešķiršanu un to pieteikšanas termiņus nosaka atbildētājas iekšējās kārtības noteikumi. Prasītājai netika lūgts strādāt darbnespējas laikā, bet gan tieši pretēji, prasītājas tiešā vadītāja norādīja, ka slimības laikā nav jāstrādā.

[2.2] Prasītāja regulāri neievēroja saskaņoto darba laika grafiku, neatradās darba vietā laikā, kad bija jāstrādā klātienē, bet attālinātā darba laikā bez saskaņojuma devās ārzemju braucienā, attālinātajās sapulcēs pieskatīja bērnus vai atradās auto, ignorēja sapulces vai pameta komunikācijas platformu, nesagaidot sapulces beigas.

Radušos situāciju bija ieplānots pārrunāt 2023.gada 18.janvāra sapulcē, bet līdz tam no 2023. gada 16. janvāra līdz 2023.gada 18.janvārim prasītājai bija lūgts strādāt attālināti.

[2.3] Prasītājai bija uzdots tehnisks darbs - protokola sagatavošana pēc parauga. Šādi darbi tiek uzdoti arī citiem darbiniekiem.

[2.4] Vienīgā reize, kad prasītāju neiesaistīja komunikācijā, bija viņas darbnespējas laikā, lai prasītāja var pilnvērtīgi atpūsties un atjaunoties.

[2.5] 2023. gada 18. janvāra saruna ar prasītāju par darba pienākumu nepienācīgu izpildi tika ieturēta lietišķas komunikācijas robežās, nepārkāpjot ētikas normas.

[3] Ar Rīgas pilsētas tiesas 2025. gada 19. jūnija spriedumu prasība noraidīta, pamatojoties uz šādiem apsvērumiem.

[3.1] Tiesa konstatējusi, ka prasītāja kā darbiniece un atbildētāja kā darba devēja 2021. gada 20. septembrī noslēdza darba līgumu. Saskaņā ar šo līgumu prasītāja strādāja pie atbildētājas par vecāko projektu vadītāju. Prasītāja strādāja atbildētājas /Struktūrvienība A/ vadītājas pakļautībā.

Prasītāja 2023. gada 8. maijā saskaņā ar Darba likuma 100 panta piekto daļu uzteica darba līgumu, norādot, ka prasītāja no 2023. gada 19. janvāra līdz 2023. gada 3. maijam bija darbnespējīga, un darbnespējas cēlonis bija psiholoģiskais terors darba vietā jeb mobings un bosings, kas izpaudies kā atšķirīga attieksme un emocionālā vardarbība, piemēram, ilgstoša mācību atvaļinājuma nesaskaņošana, izslēgšana no klātienes darba un darba komandā, psiholoģiskais terors vadības sapulcē.

Ar atbildētājas 2023. gada 8. maija rīkojumu Nr. /Numurs A/ /Rīkojuma nosaukums A/ izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, par pēdējo darba dienu nosakot 2023. gada 8. maiju. Taču prasītājai atteikts izmaksāt atlaišanas pabalstu, jo atbildētāja nepiekrīt uzteikumā minētajam, ka konstatējami apstākļi, kas saistīti ar tikumības un taisnprātības apsvērumiem, kuru dēļ darba tiesiskās attiecības nevarēja turpināt.

[3.2] Tiesa secinājusi, ka prasības apmierināšanai nepieciešams konstatēt tādu atbildētājas prettiesisku rīcību, kas kvalificējama kā psiholoģisks terors darbavietā un atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums.

Latvijas Republikas Satversmes 91. pantā atklātais vienlīdzības princips darba tiesisko attiecību jomā ir konkretizēts Darba likuma 7. pantā, kurā noteiktas vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem. Ņemot vērā šī panta otro daļu un 28. panta otro daļu darba devēja pienākums ir šīs tiesības nodrošināt bez tiešas vai netiešas diskriminācijas. Darba likuma 29. panta pirmajā un devītajā daļā ir noteikts atšķirīgas attieksmes aizliegums, kā arī minētā panta astotajā daļā noteiktās darbinieka tiesības uz zaudējumu un morālā kaitējuma atlīdzināšanu atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma gadījumā.

Tiesa atsaukusies uz judikatūras atziņām par Darba likuma 29. pantā un 7. panta pirmajā daļā ietvertajiem darbinieka tiesību aizsardzības pret diskrimināciju principiem un mērķiem, kā arī mobinga tvērumu (sk. *Senāta 2017. gada 14.novembra sprieduma lietā Nr. SKC-762/2017 (* *ECLI:LV:AT:2017:1114.C31407814.1.S)* *9.3.6. punktu; Senāta 2017. gada 17. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-1267/2017 (* *ECLI:LV:AT:2017:1017.C33308515.1.S)* *16. punktu; Senāta 2019. gada 20. augusta sprieduma lietā Nr. SKC-605/2019 (* *ECLI:LV:AT:2019:0820.C33586617.12.S)* *11.5. punktu*) un atzinusi, ka atbilstoši Darba likuma 29. panta astotajai daļai, lai noteiktu morālā kaitējuma atlīdzību par psiholoģisko teroru, tiesai jāpārliecinās, vai lietā esošie pierādījumi apliecina darbinieka tiesību aizskārumu.

[3.3] Pušu noslēgtā darba līguma 6. punkts noteic vispārējo atvaļinājuma piešķiršanas kārtību saskaņā ar atbildētājas darba kārtības noteikumiem.

Atbilstoši atbildētājas 2014. gada 31. jūlija iekšējo noteikumu Nr. /Numurs B/ “Darba kārtība noteikumi” (turpmāk – iekšējās kārtības noteikumi) 43.1. punktam iesniegums gan par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, gan par mācību atvaļinājumu jāievieto *Visma HoP* sistēmā divas nedēļas pirms vēlamā atvaļinājuma sākuma. Ja darbinieks vēlas doties atvaļinājumā bez darba samaksas saglabāšanas, tad iesniegums par atvaļinājumu iesniedzams vienu nedēļu pirms vēlamā atvaļinājuma sākuma (43.2. punkts).

No lietā esošās elektroniskā pasta sarakstes redzams, ka atbildētājas Personāla vadības nodaļas vecākā personāla speciāliste 2022. gada 19. decembrī nosūtīja prasītājas tiešajai vadītājai (/Struktūrvienība A/ vadītājai) un vadītāja pienākumu izpildītājai vēstuli, ka prasītāja 2022. gada 19. decembrī *Visma HoP* pieteikusi mācību atvaļinājumu no 2022. gada 21. decembra līdz 2023. gada 13. janvārim. Vēstulē ietverts lūgums līdz 2022. gada 20. decembrim saskaņot, ka prasītājas maģistra darba temats ir saistīts ar amata pienākumu veikšanu.

Prasītājas tiešās vadītājas 2022. gada 21. decembra atbildē norādīts uz nepieciešamību pārņemt darbus pēc vadītājas atgriešanās no atvaļinājuma, un tāpēc atvaļinājums nav saskaņots. Personāla vadības nodaļas vecākā personāla speciāliste noraidījusi prasītājas mācību atvaļinājuma pieteikumu. Novērtējot minēto personu turpmāko savstarpējo saziņu par iespēju doties mācību atvaļinājumā un novembrī izteikto vadītājas mutvārdu akceptu mācību atvaļinājumam, kā arī diskusiju par prasītājas maģistra darba tēmas saistību ar amata pienākumiem, tiesa ņēmusi vērā apstākli, ka atbildētāja ir tiešās pārvaldes iestāde, tāpēc ir jāpiemēro Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. Atbilstoši likuma 44. pantam priekšnoteikums mācību atvaļinājumu piešķiršanai ir fakts, ka darbinieks studē augstskolā, lai studiju procesā iegūtās zināšanas pielietotu konkrētajā darbā. Tādēļ atbildētājas Personāla vadības nodaļas vecākā personāla speciāliste pamatoti lūdza prasītājai iesniegt papildu informāciju par studijām, maģistra darba tēmu un to saistību ar darba pienākumiem.

Lai arī prasītājas tiešā vadītāja 2022. gada novembrī mutvārdos apstiprināja, ka prasītāja varēs doties mācību atvaļinājumā, lai izstrādātu maģistra darbu, prasītāja nevarēja paļauties, ka mācību atvaļinājums tiks piešķirts, jo, kā izriet no liecinieces /Persona D/, kura 2022. gada decembrī un janvārī bija atbildētājas Personāla vadības nodaļas vadītāja, liecībām, galīgo apstiprinājumu atvaļinājumam sniedz Personāla vadības nodaļa. Tādēļ tiešās vadītājas kļūdainais mutvārdos dotais akcepts par mācību atvaļinājumu nav kvalificējams` kā atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums vai mobings (bosings).

Vērtējot prasītājas lūgumu piešķirt ikgadējo atvaļinājumu, tiesa ņēmusi vērā, ka gan no Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 41., 43. panta, gan Darba likuma 150., 153. panta izriet, ka darba devējs piešķir atvaļinājumu darbiniekam saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku. Darba devējam ir pienākums, piešķirot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, pēc iespējas ņemt vērā darbinieka vēlmes.

Tiesa atzinusi, ka prasītāja, piesakot atvaļinājumus 2022. gada decembrī un 2023. gada janvārī, neievēroja atbildētājas iekšējos noteikumos minētos termiņus iesnieguma par atvaļinājuma piešķiršanu iesniegšanai. Tomēr, kā izriet gan no liecinieku liecībām, gan elektroniskā pasta sarakstes, tas nebija ikgadējā atvaļinājuma vai atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas piešķiršanas atteikuma pamats.

Vispārīgi darba devējam un darbiniekam jāvienojas par atvaļinājuma piešķiršanu. Abām pusēm ir savas intereses – darba devējs vēlas, lai tiktu nodrošināta darbu izpildes nepārtrauktība, bet darbinieks – brīvu laiku no darba pienākumu izpildes. Tādēļ darba devējs, piešķirot iepriekš nesaskaņotu atvaļinājumu, tiesīgs izvirzīt kā priekšnoteikumu darbu izpildi. Lai arī prasītājas tiešā vadītāja novembrī mutvārdos akceptēja atvaļinājuma piešķiršanu, prasītāja tobrīd nebija norādījusi konkrētu laiku, kad dotos atvaļinājumā. Piesakot atvaļinājumu 2022. gada 19. decembrī prasītāja, nepabeidzot iesāktos darbus, nevarēja paļauties, ka darba devēja saskaņos atvaļinājumu 2022. gada 21. decembrim.

Tiesa atzinusi, ka nepiešķirot prasītājai mācību atvaļinājumu un izvirzot priekšnoteikumu pabeigt darbus pirms ikgadējā atvaļinājuma, nav konstatējams mobings (bosings) darbavietā vai atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums.

Prasītājas apgalvojumu par nepieciešamību strādāt darbnespējas laikā (no 2022. gada 21. decembra līdz 2022. gada 29. decembrim) neapstiprina pierādījumi lietā, jo prasītājas tiešā vadītāja sarakstē norādījusi, ka prasītājai darbnespējas laikā nav jāstrādā, bet pēc atgriešanās darbā jāpabeidz konkrēti darbi un tad prasītāja var doties atvaļinājumā.

[3.4] Tiesa atzinusi, ka vispārīgi liegums veikt savus amata pienākumus, t. sk. strādāt klātienē, varētu būt atzīstams par pārkāpumu. Tomēr šajā gadījumā, novērtējot lietas materiālos esošo 2023. gada 13. janvāra prasītājas un viņas tiešās vadītājas saraksti, vadītāja aicinājumu veikt darbus attālināti formulējusi kā lūgumu, nevis saistošu darba devēju rīkojumu – aizliegumu. Ņemot vērā, ka starp pusēm bija konflikts un to, ka darbs /Struktūrvienība A/ tiek organizēts hibrīdrežīmā (gan klātienē, gan attālināti), šāds lūgums atzīstams par pamatotu, lai nepasliktinātu situāciju. Ja /Struktūrvienība A/ darbinieki strādātu tikai klātienē, tad šāds lūgums varētu tikt vērtēts kā pārkāpums.

Tiesa atzinusi, ka atbildētāja, lūdzot prasītāju divas dienas strādāt attālināti, nav pieļāvusi mobingu (bosingu) darbavietā vai atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

[3.5] Atbilstoši pušu noslēgtā darba līguma 7.1. punktam prasītājai ir pienākums pildīt vecākā projektu vadītāja amata pienākumus saskaņā ar līguma nosacījumiem un apstiprināto amata aprakstu. Saskaņā ar darba līguma 7.2. punktu prasītājai ir pienākums pildīt darba devēja rīkojumus un tiešā vadītāja rīkojumus, kā arī citus pienākumus pēc vadības norādījumiem amata kompetences ietvaros. Prasītājas kā darbinieces amata apraksts paredzēja pienākumu nodrošināt konsultatīvās komisijas sēdes jaundibinātu komersantu uzņemšanai inkubatorā norisi /Struktūrvienība A/ koprades telpās vai citās telpās (10.1.5. punkts), kā arī protokolēt konsultatīvās komisijas sēdes norisi (ja nepieciešams) (10.1.8. punkts).

Tādējādi /Struktūrvienība A/ vadītājai bija tiesības uzdot prasītājai sagatavot konsultatīvās komisijas sēdes protokolu, pārveidojot vadītājas sagatavotās piezīmes.

Tādēļ nav konstatējams, ka atbildētāja pieļāvusi mobingu (bosingu) darbavietā vai atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu. Lai arī vadītāja elektroniskā pasta vēstulē nesniedza konstruktīvu atgriezenisko saiti par paveikto uzdevumu, tas nav vērtējams kā pārkāpums.

[3.6] Lietā nav strīda, ka prasītāja izslēgta no saziņas platformas *Slack* grupām /Grupa A/ un /Grupa B/. Tāpat nav strīda, ka prasītāja netika izslēgta no sarakstes grupas lietotnē *WhatsApp*, bet jaunizveidotajā grupā prasītāja nav iekļauta.

Vispārīgi darbinieka izslēgšana no saziņas grupām varētu būt vērtējama kā pārkāpums, tomēr šajā gadījumā ņemams vērā, ka prasītāja laikā, kad izslēgta no šīm grupām vai izveidota jauna, bija darbnespējīga (proti, laikā no 2023. gada 19. janvāra līdz 2023. gada 3. maijam). Tādēļ, prasītājai neesot darbā, izslēgšana no saziņas grupām nav vērtējama kā pārkāpums. Ja prasītāja netiktu iekļauta grupās pēc atgriešanās darbā, tad tas būtu uzskatāms par pārkāpumu. Tomēr pirmajā dienā pēc atgriešanās darbā prasītāja iesniedza uzteikumu.

Tādēļ nav konstatējams, ka šajā gadījumā atbildētāja pieļāvusi mobingu (bosingu) darbavietā vai atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

[3.7] No atbildētājas /Struktūrvienība B/ direktores uzaicinājuma uz sarunu 2023. gada 18. janvārī redzams, ka mērķis ir pārrunāt esošo darba pienākumu izpildi un turpmāko sadarbību. Uzaicinājums nosūtīts prasītājai, /Struktūrvienība A/ vadītājai un Personāla vadības nodaļas vadītājai. Arī prasītājas tiešā vadītāja saziņas platformā *Slack* informējusi prasītāju par plānoto sarunu. Atbilstoši liecinieces /Persona B/, kura bija/Struktūrvienība B/ direktore 2023. gada janvārī, liecībām tikšanās mērķis bija rast risinājumu darba izpildei un izrunāt situāciju par darba izpildi un sadarbību komandā.

Noklausoties lietas materiālos esošo sarunas ierakstu, tas kopumā vērtējams kā ass un neiejūtīgs, kas prasītājai bija nepatīkami. Tomēr ne direktore, ne /Struktūrvienība A/ vadītāja, ne Personālvadības nodaļas vadītāja saruna gaitā nepārkāpj pieklājības robežas. Minētās personas sarunā nepaceļ balsi, nelieto aizskarošus vai aizvainojošus vārdus, frāzes, saruna ir par darbu, apstākļiem darbā. Atkārtota un uzstājīga jautājumu uzdošana nav vērtējama kā psiholoģisks terors.

Tādēļ nav konstatējams, ka atbildētāja 2023. gada 18. janvāra sarunā pieļāvusi mobingu (bosingu) darbavietā vai atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

[3.8] Apkopojot vērtējumu par minētajiem apstākļiem, nav pamata uzskatīt atbildētājas rīcību kā tādu, kas vērsta pret prasītāju ar mērķi viņu atsvešināt, izstumt no kolektīva, radīt apstākļus, lai viņa darbu pamet. Nav konstatējams, ka pret prasītāju vērstajām darbībām bija regulārs raksturs, tās bijušas sistemātiskas, ar mērķi viņu psiholoģiski ietekmēt, lai panāktu viņas aiziešanu no darba.

Nekonstatējot darba devēja prettiesisku rīcību, nav pamata vērtēt pārējos nemantiskā kaitējuma kompensācijas un zaudējumu atlīdzināšanas priekšnoteikumus. Tāpat nav pamata piedzīt Darba likuma 112. pantā norādīto atlaišanas pabalstu.

[3.9] Ņemot vērā, ka prasība noraidīta un prasītāja atbilstoši Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktam ir atbrīvota no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos, nesamaksātos tiesas izdevumus uzņemas

valsts.

[4] Par pirmās instances tiesas spriedumu prasītāja iesniegusi apelācijas sūdzību, pārsūdzot to pilnā apmērā un lūdzot prasību apmierināt, pamatojoties uz šādiem argumentiem.

[4.1] Tiesa formāli izvērtējusi katru epizodi atsevišķi, nepievēršoties notikumu kopumam un neveicot prasītājas norādīto apstākļu izvērtēšanu kopsakarā, nonākot pie kļūdainiem secinājumiem. Sprieduma motīvu daļa ir nepilnīga un nav loģiski saistīta ar lietā esošo pierādījumu kopumu. Tiesa formāli, selektīvi un kļūdaini izvērtējusi pierādījumus.

Tiesa ir kļūdījusies pierādīšanas pienākuma sadalē, jo atbilstoši Darba likuma 29. panta trešajai daļai pierādīšanas pienākums lietās par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu ir darba devējam, un mobinga gadījumos arī piemērojams apgrieztās pierādīšanas princips (sk. *Senāta 2017. gada 14. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-762/2017, ECLI:LV:AT:2017:1114.C31407814.1.S, 9.3.6. punktu, Senāta 2020. gada 28. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-276/2020, ECLI:LV:AT:2020:0428.C30407917.9.S, 9.1. punktu*). Atbildētājai bija pienākums pierādīt, ka nav pārkāpta Darba likuma 7. panta pirmā daļa un 28. panta otrā daļa, un nav radītas prasītājai nelabvēlīgas sekas un tā pret prasītāju izturējusies vienlīdzīgi.

[4.2] Vērtējot atvaļinājuma nepiešķiršanas apstākļus, tiesa nav pievērsusi pienācīgu nozīmi tam, ka prasītāja alternatīvi lūdza piešķirt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu vai atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas. Tiesa pievērsusies tikai jautājumam par mācību atvaļinājuma piešķiršanu.

Konstatējot, ka mācību programma nav tieši saistīta ar darbam nepieciešamo zināšanu paaugstināšanu un mācību atvaļinājuma piešķiršana nav iespējama, prasītāja lūdza piešķirt cita veida atvaļinājumu, uz ko atbildētāja neatbildēja un joprojām izvirzīja ar prasītājas veselības stāvokli nesavienojamus priekšnosacījumus atvaļinājuma saņemšanai. Prasītāja savlaicīgi bija informējusi atbildētāju par atvaļinājuma nepieciešamību un, saņemot konceptuālu mutisku akceptu, varēja paļauties, ka atvaļinājums tiks piešķirts. Atbildētājas liktie formālie šķēršļi skaidrojami tikai ar personisku nepatiku pret prasītāju, jo citiem darbiniekiem līdzīgās situācijās atvaļinājumi bija apstiprināti.

Prasītāja pirmo pieteikumu sistēmā *Visma HoP* iesniedza 2022. gada novembrī, bet tas tika noraidīts, jo trūka pamatojuma un nebija pievienoti nepieciešamie dokumenti. Prasītāja izveidoja jaunu pieteikumu, kas būtībā bija pirmā pieteikuma turpinājums.

Tiesa nav vērtējusi e-pasta saraksti, kas liecina, ka prasītāja tiešās vadītājas uzdotos darbus, kas bija izvirzīti kā priekšnoteikums atvaļinājuma piešķiršanai, bija pabeigusi. Prasītāja nepiekrīt tiesas norādei, ka darba devējs ir tiesīgs izvirzīt konkrētu darbu izpildi par priekšnoteikumu atvaļinājuma piešķiršanai, jo jāņem vērā darbiniekam ir tiesības uz atvaļinājumu. Atbildētājai ir jāpierāda, ka priekšnosacījumu izvirzīšana par darbu izpildi izvirzīta visiem darbiniekiem. Darbu nodošanas kārtība, dodoties atvaļinājumā, nebija noteikta ar iekšējiem normatīvajiem aktiem.

Tiesa nav vērtējusi 2022. gada 21. decembra e-pasta saraksti, kur prasītājas tiešā vadītāja uzdevusi darbus paveikt nedēļas laikā, neraugoties, ka prasītājai bija izsniegta darbnespējas lapa.

[4.3] Vērtējot prasītājas izslēgšanu no darba klātienē, tiesa nav ņēmusi vērā, ka darbinieks uzskatāms par mazāk aizsargāto pusi, un pakļautības attiecību kontekstā darba devēja "lūgums" darbiniekam pēc būtības nozīmē to pašu, ko rīkojums vai pavēle. Darba devējs var mērķtiecīgi izvairīties no uzdevumu noformēšanas rakstveidā, apgrūtinot mobinga un bosinga pierādīšana.

Tā kā lūgums veikt darbu attālināti nav izteikts citiem darbiniekiem, secināms, ka atbildētāja paudusi noniecinājumu, palielinot prasītājas diskomfortu un mazvērtību, sagatavojot emocionālo augsni plānotajām pārrunām ar mērķi panākt prasītājas izvēli pārtraukt darba tiesiskās attiecības. Brīdī, kad atbildētāja lūdza prasītājai veikt darbu attālināti, prasītāja par konfliktu un atbildētājas pretenzijām vēl nebija informēta. Prasītāja par atbildētājas pretenzijām tika informēta 2023. gada 18. janvāra sapulcē.

Tiesa nav vērtējusi liegumu piedalīties sapulcēs un atbildētājas apgalvojumu, ka sapulces norisinājās klātienē. Patiesībā sapulces, kurās bija liegts piedalīties prasītājai, norisinājās hibrīda formātā, un prasītājai būtu varējusi tajās piedalīties, bet nebija informēta par iespēju 2023. gada 17. janvāra sapulcei pieslēgties attālināti.

[4.4] Vērtējot prasītājai dotā uzdevuma izveidot sapulces protokolu apstākļus, tiesa nav ņēmusi vērā, ka prasītājai iepriekš šāds uzdevums nav ticis uzdots. Uzdevuma mērķis bija formāli norādīt uz prasītājas nekvalitatīvi izpildītiem pienākumiem, radot pamatu vēlākam spiedienam, lai prasītāja atstātu amatu. Sapulces un protokola sagatavošanas uzdošana ir vērtējama kopsakarā ar citiem apstākļiem, turklāt nav ierasta prakse darbiniekiem uzdot protokola sagatavošanu par sapulci, kurā darbinieks nav piedalījies.

[4.5] Vērtējot prasītājas izslēgšanu no saziņas grupām, tiesa nav ņēmusi vērā, ka darba devējas organizācijā nepastāvēja prakse darbnespējas laikā izslēgt darbiniekus no saziņas lietotnēm. Pirms 2023. gada 18. janvāra, prasītājai esot darbnespējīgai, viņa netika izslēgta no saziņas lietotnēm. Nav novērots, ka citi kolēģi izslēgti slimības vai atvaļinājuma laikā, kas norāda, ka darbnespēja nebija cēlonis izslēgšanai no komunikācijas.

Spriedumā nav vērtējuma darba devēja rīcībai jaunas saziņas grupas izveidei lietotnē *WhatsApp* pēc 2023. gada 18. janvāra sarunas ar prasītāju. Atbildētāja apzinājās savas rīcības prettiesiskumu, tāpēc nolēma neizslēgt prasītāju no līdzšinējās saziņas grupas, tomēr nodrošināja, ka no faktiskās saziņas prasītāja tiek izolēta.

[4.6] Vērtējot 2023. gada 18. janvāra sapulces norisi, tiesas secinājumi ir virspusēji, formāli un nepareizi.

Sapulces gaitā atbildētājas vadošās darbinieces prasītājai izteica virkni apgalvojumu, kas objektīvi uzskatāmi par personīgiem apvainojumiem prasītājai, piemēram, ka prasītājai ir sliktāka atmiņa nekā kolēģēm (“meitenēm acīmredzot ir labāka atmiņa”, “principā tev var nejautāt, kas notika pirms mēneša”), prasītāja nelietderīgi tērē atbildētājas resursus, un atbildētājas darbinieces nepiešķir ticamību prasītājas teiktajam, to noniecinot (sk. sapulces audioierakstu). Tādēļ kritiski vērtējams tiesas secinājums, ka sapulces dalībnieces nav pārkāpušas pieklājības robežas, jo, lai arī nav strīda, ka nav lietoti lamuvārdi un prasītāja nav apsaukāta, ņemama vērā atbildētājas vadošo darbinieču lietoto frāžu patiesā nozīme un konteksts.

Tiesa nav analizējusi sarunas radīto emocionālo spiedienu varas dinamikas kontekstā un ka sarunā konfrontējoši, asi un uzstājīgi personīgus aizvainojumus prasītājai izteica amatā uzreiz trīs augstāk stāvošas atbildētājas amatpersonas. Pieklājības robežas iespējams pārkāpt arī bez kliegšanas vai lamuvārdu lietošanas.

Atbildētājas vadošās darbinieces sapulces laikā izteicās agresīvi un uzstājīgi, paceltā tonī lietojot aizvainojošus izteicienus, noniecinot un ignorējot prasītājas teikto. Šāda izturēšanās atklāti demonstrēja necieņu pret prasītāju. Prasītāja pazemojošā un uzbrūkošā veidā ietekmēta, lai panāktu atbildētājai vēlamu rezultātu. Sapulces mērķis bija prasītājas “salaušana”, neatsaucoties nevienam no prasītājas lūgumiem.

[4.7] Spriedumā vispār nav vērtēti prasītājas norādītie apstākļi par mobinga un bosinga radītajām sekām.

Prasītājas iesniegtajos medicīniskajos dokumentos ir norāde par konstatētu posttraumatiskā stresa sindromu, kā arī tā izraisītu depresīvu epizodi (sk.*ārstes psihiatres /Persona I/ 2023. gada 20. janvāra izrakstu, ārstes /Persona H/ 2023. gada 24. aprīļa izrakstu*). Posttraumatiskā stresa sindroma cēlonis ir emocionālā vardarbība darbavietā. Tāpat lietā ir sertificētas psiholoģes, psihoterapijas speciālistes izsniegta izziņa par sniegto psiholoģisko palīdzību vispārējā psihoemocionālā stāvokļa stabilizēšanai krīzes situācijā, ko bija izraisījusi pret prasītāju vērsta ilgstoša emocionālā vardarbība darba vietā (sk.*psiholoģes /Persona G/ 2023. gada 7. jūnija izziņu*).

Šie pierādījumi datēti secīgi pēc notikumiem prasītājas darba vietā 2023. gada 18. janvārī, kas liecina, ka notikušais ir atstājis būtiskas kaitīgas sekas prasītājas psihei. Prasītājai iepriekš nekad nav novērotas psihoemocionālas problēmas vai psihiskas saslimšanas. Ārstu atzinumiem un tam, ka prasītāja ārstējās stacionārā psihoemocionālā stāvokļa stabilizēšanai, būtu bijis jārada tiesai pamatotas šaubas par atbildētājas rīcības tiesiskumu.

Ja tiesa uzskatīja, ka kaitējums nav radies darba devējas rīcības rezultātā, tiesai tas bija attiecīgi jāpamato, bet spriedums šādu izvērtējumu nesatur.

[5] Atbildētāja 2024. gada 9. maija paskaidrojumos norādījusi, ka apelācijas sūdzība ir nepamatota un noraidāma. Paskaidrojumus atkārtoti atbildētājas iepriekš norādītie argumenti un uzsvērts, ka tiesa ir izvērtējusi katru prasītājas norādīto epizodi un kopsakarā ir secinājusi, ka prasībā minētajiem notikumiem nav bijis regulārs raksturs un tās nebija sistemātiskas pret prasītāju vērstas darbības ar mērķi viņu psiholoģiski ietekmēt, lai panāktu viņas aiziešanu no darba.

Papildus norādīti šādi apsvērumi.

[5.1] Nav pamatots prasītājas arguments par nevienlīdzīgu attieksmi atvaļinājuma piešķiršanā, jo 2024. gada 19. septembra tiesas sēdē lieciniece /Persona D/ liecināja, ka prasītāja nav vienīgā nodarbinātā, kurai atvaļinājums netika saskaņots, un sistēmā*Visma HoP* redzams, ka 2022.–2023. gadā noraidīti 386 dažādā veida atvaļinājumi, arī 3 mācību atvaļinājumi.

2022. gada 21. decembra e-pasta sarakstē prasītājas tiešā vadītāja noteikusi prasītājai termiņu darbu izpildei, bet tobrīd (plkst. 11:31) vadītāja nebija informēta par prasītājas darbnespēju. Prasītāja par darbnespēju informējusi plkst. 13:28, uz ko tiešā vadītāja plkst. 14:37 norādījusi, ka slimības laikā nav jāstrādā.

Faktiski prasītāja nesaņemtā mācību atvaļinājuma vietā noformēja darbnespēju, vienlaikus atrodoties ārzemju braucienā.

[5.2] Vērtējot 2023. gada 18. janvāra sapulces audioierakstu un tā atšifrējumu, secināms, ka prasītājas pašrocīgi veiktie izcēlumi vērsti uz prasītājas interesēm, izceļot prasītājai būtisko informāciju un akcentējot frāzes, kas izrautas no sarunas konteksta, lai radītu aizdomas par neētisku sarunu. Atbildētājas darbinieces sarunas laikā respektēja prasītājas jūtas un bija ieinteresētas, lai viņa justos ērti paust savu pozīciju.

[5.3] Lieciniece /Persona D/ 2024. gada 19. septembra tiesas sēdē liecināja, ka*/Lietotne A/* lietotnē darbinieku novērtējuma sniegšana par tiešo vadītāju ir brīvprātīga. 2022. gada novembrī prasītāja par savu tiešo vadītāju norādījusi: "*Nekad neatteiks izpalīdzēt, vienmēr vēlme izprast un iedot labāko risinājumu jebkurai situācijai. Paldies!*", kas ir pretrunā apgalvojumiem par psiholoģisko teroru. Ne apelācijas sūdzībā, ne prasībā nav norādīts kā izpaudusies kritiska attieksme pret prasītāju un kādus tieši aizrādījumus vadītāja izteikusi. Prasība ievērot Darba līgumā un amata aprakstā noteikto, ievērot noteikto darba laiku un darba uzdevumu izpildi nav uzskatāma par atšķirīgu attieksmi pret darbinieku vai mobinga vai bosinga pazīmi.

[5.4] Prasītājas iesniegtajos medicīniskajos dokumentos nav norādes, ka prasītājai iepriekš nekad nav novērotas psihoemocionālas problēmas vai psihiskas saslimšanas.

Lai arī nav strīda par prasītājas ilgstošo darbnespēju, tomēr viņa sekmīgi absolvējusi /Izglītības iestāde A/ maģistrantūras studijas /Programmas nosaukums/ ar profesionālo kvalifikāciju /Kvalifikācija A/, kārtojusi gala pārbaudījumus un izstrādājusi maģistrantūras kvalifikācijas darbu.

[6] Tiesas sēdē piedalījās prasītājas /Persona A/ pārstāve zvērināta advokāte Arina Stivriņa un atbildētājas /Nosaukums A/ pārstāve /Persona E/.

[6.1] Prasītājas pārstāve tiesas sēdē prasību un apelācijas sūdzību uzturēja, lūdza apmierināt prasību pilnā apmērā, pamatojoties uz prasības pieteikumā un apelācijas sūdzībā norādītajiem argumentiem. Papildus paskaidroja, ka līdz 2022. gadam atmosfēra darba vietā bija laba, bet pēc tam vadītāja sāka izrādīt negatīvu attieksmi, kritiku bez pamata, kaut gan iemesla tam nebija. Oktobrī prasītāja uzaicināja uz sarunu departamenta direktori /Persona B/, bet arī pēc tam uzlabojumu nebija. Gada beigās prasītājai atteikta atvaļinājuma piešķiršana, lai gan citām kolēģēm atvaļinājumi piešķirti un prasītāja bija saskaņojusi atvaļinājumu mutiski. Personāla vadītāja 2. janvārī saskaņoja prasītājai ikgadējā atvaļinājuma un atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas piešķiršanu, tomēr galu galā atvaļinājums netika piešķirts.

Ar tiešās vadītājas rīkojumu saziņas platformā *Slack* prasītājas tiešā vadītāja noteica, ka prasītāja nepiedalīsies sapulcēs. Neraugoties uz to, prasītājai par 2025. gada 17. janvāra sapulci lūgts sagatavot protokolu, pēc tam pārmetot, ka protokols ir nekvalitatīvs. Prasītāja nebija informēta par ko būs runa 2023. gada 18. janvāra

sapulcē. Šīs sarunas 5. minūtē prasītājai pārmesta negodprātīga attieksme. Arī jautājums "*kādus Tu redzi risinājumus*" demonstrē, ka tiek radīts spiediens pret prasītāju, jo sapulces dalībnieces nekādu risinājumu nepiedāvāja.

[6.2] Atbildētājas pārstāve tiesas sēdē norādīja, ka prasību un apelācijas sūdzību uzskata par nepamatotu, un lūdza prasību noraidīt. Papildus paskaidroja, ka 2. janvārī pieteiktais atvaļinājums bija saskaņots no Personāla vadītāja puses, bet tiešā vadītāja to nesaskaņoja *Visma Hop* sistēmā. Saziņai tiek regulāri veidotas *WhatsApp* grupas dažādām vajadzībām. Tas, ka dažādu apstākļu dēļ prasītājas attiecības ar kolēģiem nav draudzīgas, nav vērtējams kā pārkāpums.

Motīvu daļa

[7] Izvērtējot prasības pieteikumā, apelācijas sūdzībā un paskaidrojumos norādītos argumentus kopsakarā ar lietā iesniegtajiem pierādījumiem un pušu pārstāvju paskaidrojumiem tiesas sēdē, apgabaltiesa atzīst, ka apelācijas sūdzība nav pamatota un prasība nav pamatota un ir noraidāma.

[8] Prasītāja pārsūdzējusi pirmās instances tiesas spriedumu pilnā apjomā, līdz ar to saskaņā ar Civilprocesa likuma 426. panta pirmo daļu prasība apelācijas instances tiesā ir izskatāma pēc būtības pilnā apjomā.

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

Saskaņā ar minēto normu apgabaltiesa atzīst, ka pirmās instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, un pievienojas šai argumentācijai, atkārtoti to nenorādot.

[10] Apelācijas sūdzībā minētie argumenti neatspēko pirmās instances tiesas spriedumā izdarītos secinājumus un nedod pamatu pušu strīdu izšķirt atšķirīgi.

[10.1] Darba likuma 29. panta pirmajā un devītajā daļā norādītās atšķirīgās attieksmes aizliegums ietilpst vienlīdzības principa tvērumā.

Darba devēja īstenota psiholoģiskā terora jeb bosinga/mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, jo pret vienu darbinieku darba devējs attiecas sliktāk nekā pret citiem darbiniekiem, un tas kvalificējams kā Darba likuma 7. panta pirmās daļas un 28. panta otrās daļas pārkāpums. Darbiniekam šādā situācijā pienākas līdzīga aizsardzība kā darbiniekam, pret kuru pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips, tāpēc 29. panta astotajā daļā noteiktais tiesību aizsardzības līdzeklis piemērojams pēc analoģijas (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*).

Darba devēja īstenotais psiholoģiskais terors var ietvert 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*).

Līdz ar to tiesai, lai konstatētu pret darbinieku vērstu mobingu vai bosingu, jākonstatē apstākļi, kas liecina par pret darbinieku vērstu psiholoģiska ietekmēšanu, kas ir destruktīva un vērsta uz personas nemitīgu pazemošanu, vai bijusi atšķirīga attieksme salīdzināmos apstākļos, un vai pamatots un objektīvs attaisnojums, ja attieksme pret darbinieku bijusi atšķirīga. Par bosingu vai mobingu nav atzīstamas savstarpējas nesaskaņas darbā noteiktu ar darba uzdevumu izpildi saistītu jautājumu risināšanā, kā arī darba devēja noteiktas prasības darbiniekam noteiktu darba uzdevumu izpildē.

[10.2] Nevar piekrist apelācijas sūdzības argumentam, ka tiesa neesot vērtējusi visas prasītājas norādītās epizodes kopsakarā. Izskatāmajā lietā tiesa darba devēja rīcībā mobinga, bosinga un atšķirīgas attieksmes

aizlieguma pārkāpuma pazīmes nekonstatēja ne atsevišķās epizodēs, ne vēl jo vairāk kopsakarā. Apgabaltiesa šim pirmās instances tiesas vērtējumam pievienojas.

Tāpat nepamatota ir norāde par kļūdainu pierādīšanas pienākuma sadali. Pierādīšanas pienākums lietā ir atbildētājai, taču tikai attiecībā uz prasībā norādītajiem apstākļiem. Atbildētāja šo pierādījumu arī ir izpildījusi, ir sniegusi paskaidrojumus un iesniegusi pierādījumus.

[10.3] Pretēji apelācijas sūdzībā norādītajam pirmās instances tiesa ir vērtējusi apstākļus gan par prasītājas pieprasīto mācību atvaļinājumu, gan kārtējo atvaļinājumu (Rīgas pilsētas tiesas 2025. gada 19. jūnija sprieduma 6.1. punkts).

Lietā noskaidrots, ka prasītāja apguva profesionāla maģistra augstākas izglītības studiju programmu /Programmas nosaukums/ /Izglītības iestāde A/, un viņa vēlējās saņemt mācību atvaļinājumu, lai sagatavotu maģistra darbu "/Darba tēma/".

No prasītājas norādītā izriet, ka viņa neformāli (mutiski) saskaņojusi mācību atvaļinājuma nepieciešamību 2022. gada novembrī, iesniegusi pieteikumu arī *VismaHop* sistēmā, taču tas noraidīts. Nākamais iesniegums ar konkrētu datumu, no kura prasītāja vēlējās izmantot mācību atvaļinājumu, iesniegts tikai 2022. gada 19. decembrī, lūdzot atvaļinājumu ar 2022. gada 21. decembri, lai gan atbildētājas iekšējās kārtības noteikumi paredzēja pieteikuma iesniegšanu divas nedēļas iepriekš. Taču izrādījās, ka pastāv likumiski šķēršļi atvaļinājuma piešķiršanai, jo prasītājas mācības nebija saistītas ar amata pienākumiem, tāpēc saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 44. pantu mācību atvaļinājums nevarēja tikt piešķirts. Šos apstākļus apstiprina e-pasta sarakste (sk. *lietas 1. sējuma 21.–40. lapa*) un informācija par prombūtņu saskaņošanas plūsmu (sk. *lietas 1. sējuma 258. lapa*). Vienlaikus lietas materiālos esošajā sarakstē redzams, ka 2022. gada 21. decembrī prasītājas tiešā vadītāja norādīja "*[..] esmu akceptējusi novembrī diplomdarba rakstīšanas atvaļinājumu [..]. Es vairākkārtīgi atgādināju iesniegt šo papildu informāciju, lai varētu saskaņot mācību atvaļinājumu pirms savas iešanas atvaļinājumā, tā kā tikai es varu to primāri saskaņot kā tiešais vadītājs un otrkārt man ir jāzina konkrēts datums, lai varētu nodrošināt darba nepārtrauktību*" (sk. *lietas 1. sējuma 38. lapa*). Sekojošajā sarakstē vadītāja norāda, ka nav iespējams doties trīs nedēļas garā atvaļinājumā nekavējoties no tās pašas dienas, iepriekš nenododot darbus (sk. *lietas 1. sējuma 36. lapa*), un tiek lūgts sagatavot linku ar darbiem (sk. *lietas 1. sējuma 33. lapa*). Tajā pašā datumā, 2022. gada 21. decembrī prasītāja informē darba devēju par viņai izsniegto darbnespējas lapu (sk. *lietas 1. sējuma 37. lapa*), un tiešā vadītāja norāda, ka darbnespējas laikā nav jāstrādā (pretēji prasītājas apelācijas sūdzībā apgalvotajam) (sk. *lietas 1. sējuma 36. lapa*). Nākamajā dienā, atbildot uz prasītājas e-pastu par datumu, kad iespējams doties atvaļinājumā, prasītājas tiešā vadītāja norādījusi, ka prasītāja var doties atvaļinājumā, lai vai kāds tas būtu, kad nodos darbus (sk. *lietas 1. sējuma 27. lapa*). Tālāk sarakste turpinājusies 2023. gada 2. un 3. janvārī, risinot jautājumu par ikgadējā atvaļinājuma un atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas piešķiršanu (sk. *lietas 1. sējuma 21.–23. lapa*).

Minētais liecina par to, ka pēc būtības prasītājas tiešajai vadītājai nebija iebildumu atvaļinājuma piešķiršanai, taču bija nepieciešama precīza informācija par atvaļinājuma laiku, lai nodrošinātu darba nepārtrauktību, kā arī jānodrošina darbu nodošana.

Lieciniece /Persona D/ 2024. gada 19. septembra tiesas sēdē liecināja, ka atvaļinājuma pieteikšana nav formāla procedūra un nepastāv izņēmumi, ka iespējams doties atvaļinājumā bez saskaņojuma (sk.*tiesas sēdes protokolu [00:18:38]-[00:19:52]*). Atsevišķos izņēmuma gadījumos iespējama atvaļinājuma saskaņošana ārpus iekšējās kārtības noteikumos noteiktā divu nedēļu termiņa (sk. *tiesas sēdes protokolu [00:19:54]-[00:20:45]*).

Lieciniece /Persona C/ 2024. gada 28. oktobra tiesas sēdē liecināja, ka prasītāja rudenī informējusi prasītājas tiešo vadītāju par atvaļinājuma nepieciešamību, kam vadītāja piekritusi. Personāla daļa pieprasījusi papildu informāciju, lai novērtētu, vai iespējams piešķirt mācību atvaļinājumu. Pirms prasītājas tiešās vadītājas došanās atvaļinājumā bija zināms, ka prasītāja atvaļinājumu vēl nav pieteikusi, tādēļ viņa lūgusi prasītāju šo jautājumu sakārtot. Vēlāk prasītājas tiešās vadītājas atvaļinājuma laikā saņemta ziņa par prasītājas atvaļinājuma pieteikumu, kuru vadītāja nesaskaņoja, jo pati tobrīd bija atvaļinājumā (sk.*tiesas sēdes protokola [00:49:08]-[00:53:15]*).

Saskaņā ar Darba likuma 150. pantu darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, taču šīs tiesības īstenojamas, ievērojot darba devēja noteikto kārtību un uzņēmuma darba organizācijas vajadzības. Darba devējam ir pienākums nodrošināt atvaļinājuma piešķiršanu, bet darbiniekam savukārt ir pienākums savlaicīgi to pieprasīt un saskaņot ar darba devēju. Ja darbinieks nav savlaicīgi iesniedzis atvaļinājuma pieprasījumu vai ja viņa darba uzdevumi nav pabeigti, darba devēja lēmums nepiešķirt atvaļinājumu konkrētajā brīdī nav kvalificējams kā mobings, bet gan kā likumīga darba organizācijas īstenošana. Mobinga pazīmes ietver mērķtiecīgu darbinieka pazemošanu, izolēšanu vai psiholoģisku ietekmēšanu, kas notiek ilgstoši un ar nolūku kaitēt. Savukārt darba devēja lēmums atlikt atvaļinājumu, pamatojoties uz darba vajadzībām un darbinieka paša bezdarbību, ir administratīvs un funkcionāls, nevis emocionāli vai psiholoģiski motivēts.

Atbilstoši atbildētājas iekšējās kārtības noteikumu 33. punktam tiešajam vadītājam izņēmuma gadījumā, ja tiek nodrošināta struktūrvienības darba nepārtrauktība, ir tiesības lemt par atvaļinājuma piešķiršanu ārpus grafika, pārbaudot atvaļinājuma iespējamību saskaņā ar nodarbinātā aizvietošanas nepieciešamību, jo minēto noteikumu 21. punkts paredz pienākumu nodrošināt, lai nodarbinātā prombūtnes laikā netiktu traucēts aģentūras normāls darbs. Tas nenozīmē, ka darba devēja intereses prevalē pār prasītājas tiesībām uz atvaļinājumu, kā to apelācijas sūdzībā norāda prasītāja. Šajā gadījumā prasītāja vēlējās saņemt atvaļinājumu ārpus atvaļinājumu grafika, un darba devēja arī tam konceptuāli neiebilda, izvirzot kā priekšnoteikumu iepriekš uzdoto darba uzdevumu nodošanu.

No 2022. gada 7. decembra e-pasta izdrukas redzams, ka prasītājas tiešā vadītāja norādījusi veicamos darba uzdevumus (sk. *lietas 1. sējuma 45. lapa*). 2022. gada 21. decembrī prasītājas tiešā vadītāja vēlējusies noskaidrot uzdoto darbu statusu, taču, prasītājai nereaģējot uz iepriekšējo paziņojumu, 2022. gada 22. decembra e-pastā norādīts, ka tiek gaidīta atbilde par darbu statusu (sk. *lietas 1. sējuma 44. lapa*). Prasītāja 2022. gada 22. decembra e-pastā atzinusi, ka darbi izpildīti daļēji (sk. *lietas 1. sējuma 42.–44. lapa*). Savukārt 2023. gada 13. janvāra e-pastā prasītājas tiešā vadītāja norādījusi, ka pretēji prasītājas teiktajam, uzdotie darbi vēl jo projām nav pabeigti un noteikusi termiņu darbu izpildei līdz 17. janvārim (sk. *lietas 1. sējuma 41. lapa*). Ar 2023. gada 19. janvāri līdz pat 2023. gada 3. maijam prasītājai bija darbnespēja (sk. *lietas 1. sējuma 77. lapa*). Turklāt prasītājas tiešās vadītājas 2022. gada 7. decembrī uzdotie darba uzdevumi (eksporta praktikums un */Nosaukums A/* akselerators) ir tādi paši, kā 2023. gada 13. janvārī.

Izvērtējot atvaļinājuma nepiešķiršanas iemeslus, apgabaltiesa pievienojas pirmās instances tiesas secinājumam, ka tie neliecina par pret prasītāju vērstu atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu un mobingu (bosingu). Atteikums ir saistīts ar likuma prasību ievērošanu un saprātīgiem darba organizācijas apsvērumiem, kas saskan ar atbildētājas iekšējās kārtības noteikumiem, savukārt pati prasītāja nav rīkojusies savlaicīgi, ne piesakot atvaļinājumu, ne rūpējoties par uzdoto darbu pabeigšanu.

Prasītājas apgalvojumu, ka citiem darbiniekiem līdzīgos apstākļos atvaļinājums esot piešķirts, apgabaltiesa vērtē kritiski, jo tas nozīmētu atbildētājas pieļautu likuma pārkāpumu mācību atvaļinājuma piešķiršanā un tiešās vadītājas pieļautu pienākumu nepildīšanu atbildētājas darba nepārtrauktības nodrošināšanā. Atbildētāja arī nav norādījusi konkrētas personas, kurām līdzīgos atvaļinājums būtu piešķirts.

[10.4] Attiecībā uz apelācijas sūdzības argumentiem par attālināto darbu apgabaltiesa ņem vērā, ka atbildētājas darbinieki strādāja hibrīdrežīmā, un prasītāja bieži strādāja attālināti, par ko lietā strīda nav. Lietas materiālos redzams, ka saziņas platformā *Slack* tiešā vadītāja aicinājusi prasītāju strādāt attālināti divas dienas līdz plānotajai 2023. gada 18. janvāra sapulcei (sk. *lietas 1. sējuma 47. lapa*). Vadītājas ziņa ir izteikta lūguma formā, savukārt prasītāja sniegusi atbildi "*Pēc Tavas ziņas saprotu, ka ir atļauja strādāt attālināti – lūdzu apstiprināt*". Šī saziņa neliecina, ka lūgums strādāt attālināti būtu neparasts, radītu prasītājai diskomfortu vai nesakristu ar pašas prasītājas vēlmi, un faktiski prasītāja to uztvērusi kā atļauju, nevis kā rīkojumu.

No lietā esošajiem dokumentiem konstatējams, ka jau uzsākot darba tiesiskās attiecības, prasītāja bija informēta par darba veikšanu gan klātienē, gan attālināti, un labprāt šo iespēju iepriekš izmantojusi (sk., piemēram, *lietas 1. sējuma 119. lapa*, kur prasītāja informē, ka sapulces laikā būs kustībā, *1. sējuma 120. lapa*, kur prasītāja informē, ka būs attālināti tikai pusi dienas, un prasītājas tiešās vadītājas ziņa, ka nav iespējams iedot pilnu brīvu dienu, kā arī *1. sējuma 117. lapa*, kur Outlook kalendāra izdrukā redzams, ka no 2022. gada 21. decembra prasītāja bija plānojusi strādāt attālināti no Česenas). Tādēļ apgabaltiesa nevar atzīt par pamatotu apgalvojumu, ka

aicinājums strādāt attālināti divas dienas liecinātu par darba devēja vēlmi radīt nelabvēlīgu darba vidi vai pazemot prasītāju.

Attiecībā uz prasītājas nepiedalīšanos šajā laikā notikušajā sapulcē norādāms, ka darba organizācijas jautājumi, tai skaitā darba uzdevumu sadale starp darbiniekiem un viņu dalība klātienes vai attālināta formāta sapulcēs ir darba devēja kompetencē (skat. Darba likuma 51. panta otrā daļa). Darba devējam ir tiesības pieņemt lēmumus par darbinieku pienākumiem, ievērojot darba līguma nosacījumus un darba aizsardzības prasības. Šīs tiesības izriet no darba devēja pienākuma nodrošināt efektīvu uzņēmuma vai iestādes darbību un atbildības par darba rezultātiem. Tādēļ darba devējam ir tiesības organizēt sapulces un noteikt to dalībniekus, balstoties uz sapulces saturu, mērķiem un darba organizācijas vajadzībām. Vienreizēja neiesaistīšana, kas saistīta ar praktiskiem apsvērumiem attālinātā darba laikā, nav uzskatāma par mobingu vai bosingu.

[10.5] Attiecībā uz prasītājai uzdoto pienākumu izveidot 2023. gada 17. janvāra sapulces sēdes protokolu apgabaltiesa konstatē, ka šāds pienākums ir iekļauts prasītājas amata aprakstā (sk. amata apraksta 10.1.8. punktu, *lietas 1. sējuma 17.–18. lapa*). Tādējādi nav izšķirošas nozīmes, vai šāds uzdevums dots arī citiem struktūrvienības darbiniekiem, jo amata apraksts prasītājai nodarbinātības attiecību laikā bija saistošs.

Prasība veikt noteiktus pienākumus, kas atbilst darbinieka amata aprakstam un nav vērsta uz darbinieka personības vai cieņas aizskaršanu, nav kvalificējama kā mobings vai bosings. Lai arī iepriekš prasītājai līdzīgs uzdevums netika uzdots, jāņem vērā, ka prasītājas tiešā vadītāja e-pastā bija devusi precīzus norādījumus protokola noformēšanai un norādījusi, kurš dokuments izmantojams uzdevuma izpildei kā paraugs. Lūgums pārstrādāt paveikto šādos apstākļos apgabaltiesas ieskatā nav vērtējams kā spiediena izdarīšana (sk. *lietas 1. sējuma 48.–49. lapa*).

[10.6] Attiecībā uz prasītājas dalību darba saziņas grupās lietā ir noskaidrots, ka prasītājas īslaicīgas prombūtnes laikā viņa no darba saziņas grupām netika izslēgta.

Savukārt, esot ilgstošā prombūtnē darbnespējas laikā no 2023. gada 19. janvāra līdz 2023. gada 3. maijam prasītājai pieeja saziņas platformā *Slack* nav bijusi (kopš 2023. gada 30. marta, kā norādīts prasības pieteikumā). Taču ir skaidrs, ka darbnespējas laikā darbinieks darba pienākumus neveic, tāpēc arī pieeja darba resursiem, tai skaitā saziņas resursiem, darbiniekam nav nepieciešama, jo šī saziņa attiecas tikai uz tiem darbiniekiem, kas veic darba pienākumus. Pārmetums par pieejas liegšanu turklāt nonāk pretrunā ar prasītājas izvirzītajiem apgalvojumiem, ka prasītājai tiekot likts strādāt darbnespējas laikā. Vērtējot to šādā kontekstā, darbinieka neiesaistīšana darba komunikācijā tieši aizsargā darbinieka tiesības uz atveseļošanos, novēršot netiešu spiedienu uz darbinieku iesaistīties darba procesā.

Attiecībā uz saziņu *WhatsApp*grupā lieciniece /Persona C/ 2024. gada 28. oktobra tiesas sēdē liecināja, ka grupa izveidota pēc viņas iniciatīvas, kurā struktūrvienības darbinieki sniedz aktuālu ikdienas informāciju par atzīmēšanos (“iečekošanos”) darbā un norāda, kādi ir katras dienas uzdevumi, fokuss. Tātad arī šajā saziņas lietotnē noritējusi ikdienas komunikācija par aktuālo darba plānošanu, kas darbnespējas laikā prasītāju neskar.

Ir nepamatots apelācijas sūdzības arguments, ka pirmās instances tiesas spriedumā ietvertie secinājumi par prasītājas izslēgšanu no saziņas lietotnēm ir nepilnīgi, formāli un virspusēji, jo tiesa šim jautājumam ir pievērsusies rūpīgi, pamatoti secinot, ka nav pieļauts atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums.

[10.7] Apelācijas sūdzības argumenti par 2023. gada 18. janvāra sapulces norisi un tās novērtējumu apgabaltiesas ieskatā nav pamatoti. Prasītāja apelācijas sūdzībā citējusi atsevišķas sapulcē izteiktās frāzes, tomēr, novērtējot kopumā visu audioierakstu gan sarunas intonāciju, gan struktūru, apgabaltiesa secina, ka sapulces dalībnieces nav pārkāpušas vispārpieņemtās pieklājības robežas, un atbildētājas vadošo darbinieču izteikumi nav vērsti uz prasītājas pazemošanu, bet uzdoti ar mērķi noskaidrot aktuālos jautājumus, risināt domstarpības par darbu izpildi struktūrvienībā un kolēģu sadarbību, lai rastu kompromisu par turpmāko darba norisi. Sarunas gaitā uzklausīta arī prasītājas pozīcija un ņemtas vērā viņas pretenzijas par atvaļinājuma nepiešķiršanu un tiešās vadītājas darba stilu.

Sarunā ir dzirdams, ka prasītajai atsevišķi jautājumi tiek uzdoti vairākkārt un saruna ir pietiekami emocionāla, tomēr jautājumi nav izteikti konfrontējošā, asā veidā. Prasītāja, uzzinot par kolēģu pretenzijām par savstarpējo sadarbību, bija sāpināta un reaģēja sakāpināti, un citas sarunas dalībnieces centās prasītāju nomierināt. Jautājumu atkārtotas uzdošanas mērķis faktiski bija noskaidrot prasītājas viedokli par turpmāko sadarbību un par darba uzdevumu izpildes sarežģījumiem, kā tas izriet arī no liecinieces /Persona B/ 2024. gada 19. septembra tiesas sēdē sniegtās liecības (sk.*tiesas sēdes protokola [01:25:03]-[01:26:33]; [01:30:26]-[01:31:25]; [01:35:33]-[01:36:18]*). Prasītāja atbildes sniedza ar grūtībām un acīmredzami piedzīvoja stresu.

Apgabaltiesa atzīst, ka saruna starp vadību un darbinieku par darba pienākumu izpildi, pat ja tā bijusi emocionāli piesātināta, nav uzskatāma par mobingu vai bosingu, ja tās mērķis bijis risināt ieilgušu darba konfliktu vai uzlabot darba procesu, kā tas acīmredzami bijis šajā gadījumā un ko apstiprina sarunas saturs. Vadītājam ir pienākums uzraudzīt darba izpildi, sniegt atgriezenisko saiti un risināt problēmas, kas ietekmē darba kvalitāti vai kolektīva sadarbību. Šāda komunikācija ir daļa no darba organizācijas un vadības funkcijām.

Emocionāls tonis sarunā, kas radies spriedzes vai ilgstoša konflikta dēļ, pats par sevi nav pierādījums psiholoģiskai vardarbībai. Ja sarunas mērķis bijis konstruktīvs - piemēram, rast risinājumu darba situācijai – , tad tās emocionālais raksturs ir saprotams un kontekstā izskaidrojams.

[10.8] Novērtējot visus apstākļus kopumā, apgabaltiesa atzīst, ka nav konstatējams mobings, bosings vai atšķirīga attieksme pret prasītāju. Nevienā no pārbaudītajiem gadījumiem nav identificēti atkārtoti uzvedības modeļi, kas liecinātu par sistemātisku psiholoģisku spiedienu, pazemošanu vai emocionālu vardarbību. Arī liecinieku liecības neapstiprina prasītājas izvirzītos apgalvojumus. Vadības norādījumi, lēmumi un komunikācija ar darbinieku nav pārsnieguši pieļaujamās robežas un ir bijuši saistīti ar darba pienākumu izpildi, nevis personīgu attieksmi. Prasītājai nav piemēroti atšķirīgi nosacījumi, uzdevumi vai sankcijas, kas būtu pretrunā ar vienlīdzības principu.

Prasītājas izvirzīto pretenziju izskatīšanas process ir bijis caurspīdīgs, proti, tās ir tikušas izskatītas atbildētājas Ētikas komisijā, kas pieprasījusi paskaidrojumus no iesaistītajām personām un ar 2023. gada 16. maija lēmumu Nr. 1.4-10.2 atzinusi, ka atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums nav konstatējams, bet par iespējamo mobinga situāciju atzinums nav sniegts, jo nav iegūta informācija no prasītājas.

[10.9] Tā kā nav konstatēts prasītājas tiesību aizskārums, tad nav arī juridiska pamata prasīt piedzīt atlaišanu pabalstu, nemantiskā kaitējuma kompensāciju un zaudējumu atlīdzību. Iesniegtie pierādījumi par prasītājas veselības stāvokli un izdevumiem nav vērtējami, jo tie nav saistāmi ar darba devēja prettiesisku rīcību. Tas, ka prasītāja garīgās veselības speciālistiem norādījusi par emocionālo vardarbību darba vietā un šie speciālisti tālāk to ir norādījuši savos izsniegtajos dokumentos, nevar kalpot kā objektīvs pamats darba vietā notikušo notikumu konstatēšanai.

[11] Visu rezumējot, apgabaltiesa atzīst, ka pirmās instances tiesa pareizi konstatējusi faktiskos apstākļus, pamati prasības apmierināšanai pilnībā vai daļēji nav konstatēti, un apelācijas instances tiesā ir taisāms analogs spriedums par prasības noraidīšanu. Apelācijas sūdzībā minētie argumenti nav guvuši apstiprinājumu.

[12] Atbilstoši Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktam prasītāja ir atbrīvota no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos, tādēļ nesamaksātos tiesas izdevumus uzņemas valsts.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 432., 433., 434. pantu, apgabaltiesa

nosprieda

noraidīt /Persona A/ prasību pret /Nosaukums A/ par atlaišanas pabalsta, zaudējumu atlīdzības un nemantiskā kaitējuma kompensācijas piedziņu.

Spriedumu var pārsūdzēt 30 dienu laikā Senātā, iesniedzot kasācijas sūdzību Rīgas apgabaltiesā.

Tiesnese Dace Kantsone

Tiesnese Marika Bebriša

Tiesnese Lauma Volberga

Dokuments parakstīts elektroniski ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu. Dokumenta oriģināls glabājas Tiesu informatīvajā sistēmā.