Lietas arhīva Nr. CA-2616-20/6
ECLI:LV:RAT:2020:1223.C33352820.10.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Rīgā 2020.gada 23.decembrī

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētāja Dz.Zvaigznekalna- Žagare,
tiesnesis J.Freimanis,
tiesnese I.Ramane,

izskatīja rakstveida procesā Rīgā, Brīvības bulvārī 34, civillietu /pers. D/ prasībā pret SIA /Nosaukums A/ par atstādināšanas no darba atzīšanu par nepamatotu un vidējās izpeļņas izmaksu, uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas samaksu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, sakarā ar /pers. D/ apelācijas sūdzību par Rīgas rajona tiesas 2020.gada 10.septembra spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] 2020.gada 5.maijā /pers. D/ Rīgas rajona tiesā cēla prasību pret SIA /Nosaukums A/ par atstādināšanas no darba atzīšanu par nepamatotu un vidējās izpeļņas izmaksu, uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas samaksu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kurā, pamatojoties uz Latvijas Republikas Satversmes 89., 91., 92.pantu, Civillikuma 1.pantu, Darba likuma 2.panta pirmo daļu, 7.panta pirmo daļu, 9., 30.pantu, 58.panta ceturto daļu, 75., 94.pantu, 109.panta trešo daļu, 122., 124., 126.pantu, lūdza atzīt atbildētājas 2020.gada 26.marta rīkojumu Nr.01-22/16 (par atstādināšanu no darba) par nepamatotu; piedzīt no atbildētājas vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku no 2020.gada 26.marta līdz 2020.gada 24.aprīlim; atzīt atbildētājas 2020.gada 27.aprīļa rīkojumu - uzteikumu par spēkā neesošu; piedzīt no atbildētājas vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku no 2020.gada 27.aprīļa; uzlikt atbildētājai pienākumu atjaunot darbā prasītāju, saglabājot iepriekšējo darba algu; piedzīt no atbildētājas prasītājas labā tiesāšanās izdevumus.

[1.1] Prasības pieteikumā norādīts, ka 2018.gada 15.martā puses noslēdza darba līgumu Nr.2018/01-09/06, parakstīja amata apraksta un kompetences prasību apliecinošu dokumentu saistībā ar atbildētājas namu pārziņa galvenajiem darba pienākumiem.

Ar atbildētājas 2020.gada 26.marta rīkojumu prasītāja no darba atstādināta līdz 2020.gada 24.aprīlim.

Ar atbildētājas 2020.gada 27.aprīļa rīkojumu prasītāja atlaista no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. un 5.punktu, 103.panta pirmās daļas 1.punktu, kas Darba likuma 101.panta izpratnē uzskatāms par darba devēja uzteikumu.

[1.2] 2020.gada 20.martā atbildētājas valdes loceklis /pers. F/ atsauca visas prasītājai izdotās pilnvaras, pamatojoties uz Civillikuma 2313.pantu, nepaskaidrojot iemeslu un aizliedzot prasītājai izmantot darba devēja aprīkojumu, pārkāpjot darba līguma 9.punktā noteikto pienākumu radīt darbiniekam apstākļus, kas nepieciešami normālam darbam.

2020.gada 26.martā prasītājai izsniegts rīkojums Nr.01-22/16, ar kuru, pamatojoties uz Darba likuma 58.pantu, viņa atstādināta no amata līdz 24.aprīlim. Prasītājai atteikts izskaidrot, kurš tieši Darba likuma 58.panta punkts ir atstādināšanas pamatā.

2020.gada 21.aprīlī prasītāja saņēma atbildētājas elektroniski parakstītu dokumentu „Par paskaidrojuma sniegšanu", kurā bija ietverti jautājumi, kas skar viņas privāto laiku un nav viņas kompetencē. 2020.gada 27.aprīlī viņa ieradās darbā un iesniedza /pers. F/ paskaidrojumu, kuru neizlasot, viņš izsniedza prasītājai 2020.gada 27.aprīļa rīkojumu, bet pieprasīja to atpakaļ, jo prasītāja informēja, ka kopš 2020.gada 16.aprīļa viņai ir pārejoša darbnespēja. Kaut Darba likuma 109.panta trešā daļa aizliedz uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, tās pašas dienas vakarā savā e-pastā prasītāja konstatēja, ka no rīta izsniegtais un atpakaļ pieprasītais rīkojums ir parakstīts ar elektronisko parakstu un viņai tiek pieprasīts paziņot par tā saņemšanu.

Prasītāja nepiekrīt 2020.gada 27.aprīļa rīkojumā norādītajam, ka atstādināšanas laikā atbildētāja veica auditu, lai izvērtētu viņas rīcību, pildot darba pienākumus. Atbildētājas lietvedībā nav reģistrēts audita ziņojums par prasītājas rīcību, ar tā rezultātiem viņa nav iepazīstināta, tāpēc uzskata, ka rīkojumā iekļauta nepatiesa informācija.

Par rīkojuma 1.punktu norāda, ka viņas atlaišanai no darba minēti notikumi 2020.gada 30.martā, t.i. par laiku pēc atstādināšanas no darba, kas ir ārpus prasītājas darba laika.

Saskaņā ar Baldones novada pašvaldības mājas lapā www.baldone.lv publiski pieejamo informāciju 2020.gada 30.martā nav notikusi domes sēde, bet 2020.gada 26. un 31.marta domes sēžu protokolos viņa nav pieminēta.

Rīkojuma 2.punktā nav paskaidrots, kādu tieši prasītājas rīcībā esošo informāciju un dokumentus viņa nav izsniegusi atbildētājas valdei, Baldones novada domei un tās izpilddirektorei.

Rīkojuma 3.punktā norādīts, ka prasītāja neizprot tiesību pamatprincipus, neatšķir juridisku personu no fiziskas personas, neizprot darbiniekam adresēto dokumentu būtību, lietvedības kārtību u.t.t., tādējādi apdraudot darba devēja, Baldones pašvaldības un trešo personu intereses, tomēr nekas no minētā nav paskaidrots konkrēti.

Nav saprotams rīkojuma 8.punkts, ka prasītāja pārkāpusi pilnvaras, iesniedzot domes deputātiem un vadībai iesniegumus par atbildētājas darbību, norādot nepatiesus faktus, maldinot deputātus un vadību. Rīkojumā nav norādīti nepatiesie fakti, personas, kurām iesniegumi nosūtīti, nav paskaidrots atbildētājai nodarītais kaitējums.

Rīkojuma 9.punkts ir vispārīgs, neminot, kur, kad un kādu nepatiesu informāciju, nievājošas piezīmes un personiskus apvainojumus prasītāja publicējusi sociālajos tīklos, kādu darba līguma punktu un iekšējās kārtības noteikumu punktu viņa ir pārkāpusi.

2020.gada 27.aprīļa uzteikums ir prettiesisks, jo pamatots uz patiesībai neatbilstošiem apgalvojumiem, nekonkrēts, darbinieka tiesības uz

normāliem darba apstākļiem pārkāpjošs, satur cilvēktiesību pārkāpumu, labās ticības principa pārkāpumu.

[2] 2010.gada 19.jūnijā SIA /Nosaukums A/ tiesā iesniedza rakstveida paskaidrojumu par prasību, norādot, ka to neatzīst, šādu apsvērumu dēļ.

[2.1] Ar 2018.gada 15.marta darba līgumu Nr.2018/01-09/06 prasītāja pieņemta darbā par namu pārzini (profesiju klasifikatora kods 5153 01), uzsākot darba tiesiskās attiecības ar 16.martu. Amata aprakstā viņas galvenie pienākumi ir plānot, vadīt, organizēt, kontrolēt un koordinēt apsaimniekošanas iecirkņa pakļauto darbinieku darbību, nodrošināt domes lēmumu izpildi, pārstāvēt uzņēmumu, rīkoties ar uzņēmuma mantu, valdes locekļa prombūtnes laikā parakstīt finanšu un citus dokumentus, sagatavot rīkojumus, instrukcijas un norādījumus uzņēmuma darbiniekiem, veikt darbības jaunu klientu piesaistīšanai u.tml.

Prasītāja atteikusies sniegt informāciju un dokumentus darba devējai un uzņēmuma kapitāla daļu turētājai Baldones novada domei un tās izpilddirektoram, sniegusi nepatiesu informāciju domes deputātiem un vadībai, maldinot par uzņēmuma darbību, kaitējusi darba devēja un trešo personu pamatotām interesēm.

Darba likuma 58.panta trešā daļa noteic darba devēja tiesības atstādināt darbinieku no darba gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm. Bija objektīvs iemesls atstādināt prasītāju no darba, reaģējot uz viņas prettiesisko rīcību. 2020.gada 26.martā izdotais rīkojums par prasītājas atstādināšanu no darba līdz 2020.gada 24.aprīlim, neizmaksājot darba samaksu, ir tiesisks.

[2.2] Tā kā atstādināšanas mērķis ir ne tikai novērst iespējamo kaitējumu darba devēja interesēm, bet arī dot darba devējam iespēju veikt dienesta pārbaudi un, pastāvot attiecīgam pamatam, uzteikt darba līgumu (*Augstākās tiesas 2013.gada 23.janvāra spriedums lietā Nr.SKC-103)*, atstādināšanas laikā veikta dienesta pārbaude. Tajā konstatēts, ka 2020.gada 26.martā (rīkojumā kļūdaini norādīts 30.marts) prasītāja plkst. 17:00 atradās Baldones novada domes ēkā, kad atbilstoši Ministru kabineta 2020.gada 12.marta noteikumiem Nr.103 „Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" tā bija slēgta. Tādējādi pārkāpts noteikumu 4.1., 4.5., 4.5.^{2} apakšpunkts, darba līguma 8.punkts un darba kārtības noteikumu 4.1.apakšpunkts, ka darbiniekam ir pienākums ievērot darba līgumu, darba koplīgumu un darba devēja rīkojumus, darba aizsardzības prasības. Pēc domes priekšsēdētāja un darbinieku norādījumiem prasītāja ēku pameta, bet plkst.17:10 atkal ieradās, sakarā ar ko tika izsaukta pašvaldības policija.

No 2020.gada 23.janvāra līdz 19.februārim prasītājai bija darbnespēja un viņa bija Slimību profilakses un kontroles centra norādītajā riska grupā. Prasītāja pārkāpa Darba aizsardzības likuma 17.panta pirmās daļas 1.punktu par pienākumu rūpēties par savu un citu personu drošību un veselību, kopsakarā ar Darba likuma 101.panta otrās daļas 5.punktu, apdraudot citu personu drošību un veselību.

Prasītāja pārkāpusi darba līguma 8.punktu, atsakoties pildīt darba devēja rīkojumu nodot piešķirtā darba datora lietotāja piekļuves paroli.

Prasītāja dezinformēja uzņēmuma klientus un novada iedzīvotājus, publicējot strīdīgu informāciju par darba devēju un Baldones novada domi sociālajos tīklos, kas nav pieņemami un liecina par darba kārtības noteikumu 5.1.apakšpunkta pārkāpumu, jo darbinieka rīcībai jāsaskan ar morāles normām.

Pārbaudē konstatēta darba laika uzskaites tabeles par 2019.gada decembri nepareiza aizpildīšana, jo prasītāja norādījusi, ka 27., 28.decembrī viņai ir pārejoša darbnespēja, bet izdruka no VID Elektroniskās deklarēšanas sistēmas liecina, ka darbnespējas lapa tika slēgta 27.decembrī, ar darbā stāšanās datumu 28.decembrī, kad viņa darbā neieradās, pārkāpjot darba kārtības noteikumu 12.1., 12.2. apakšpunktu.

Saskaņā ar Civillikuma 1.pantu prasītājai ir pienākums rēķināties ar darba devējas pamatotām interesēm un uzticību, rīcība pret darba devēju liecina par negodprātīgu attieksmi pret darba līgumā noteikto saistību izpildi un Civillikuma 1.panta pārkāpumu.

Darba likuma 101.pants noteic darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību. Saskaņā ar panta otro daļu, ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz panta pirmās daļas 2.punkta (darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību) un 5.punkta noteikumiem (darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību), viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu.

Ievērojot dienesta pārbaudes rezultātus, darba līguma un darba kārtības pārkāpumu smagumu un izdarīšanas apstākļus, prasītājas 2020.gada 27.aprīļa paskaidrojumu, izvērtējot viņas personiskās īpašības un līdzšinējo darbu, atbildētāja secināja, ka prasītāja bez attaisnojoša iemesla ir būtiski pārkāpusi darba līgumu un noteikto darba kārtību, rīkojusies prettiesiski un tādēļ zaudējusi darba devēja uzticību, kas ir pamats izbeigt darba tiesiskās attiecības.

[3] Ar Rīgas rajona tiesas 2020.gada 10.septembra spriedumu prasība noraidīta, no prasītājas atbildētājas labā piedzīti ar lietas vešanu saistītie izdevumi 450 EUR un tiesas izdevumi 30 EUR, kopā 480 EUR. Spriedums pamatots ar šādiem apsvērumiem.

[3.1] 2018.gada 15.martā atbildētāja kā darba devējs un prasītāja kā darbinieks noslēdza darba līgumu Nr.2018/01-09/06.

Ar atbildētājas 2020.gada 26.marta rīkojumu Nr.01-22/16, pamatojoties uz Darba likuma 58.pantu, prasītāju atstādināta no darba līdz 2020.gada 24.aprīlim, bet ar 2020.gada 27.aprīļa rīkojumu darba līgums uzteikts nekavējoties, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. un 5.punktu, 103.panta pirmās daļas 1.punktu.

Prasītāja apgalvo, ka nav informēta par apstākļiem, kas ir rīkojumu pamatā.

Citējot Darba likuma 58.pantu par atstādināšanu no darba, atzīts, ka panta trešās daļas mērķis ir nepieļaut situācijas, kad darbinieks, veicot darbu, var nodarīt kaitējumu sev, darba devējam vai trešajām personām, tādējādi ļaujot darba devējam ātri reaģēt uz šādām situācijām. Atstādināšana no darba nav pašmērķis, bet instruments iespējamo kaitīgo seku novēršanai *(sk. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2012.gada 23.maija spriedums lietā Nr.SKC-766/2012).*

Izšķirot jautājumu par atstādināšanas no darba likumību, tiesai jāizvērtē, pirmkārt, kādas ir tās darba devēja vai trešo personu pamatotās intereses, kuru apdraudējums būtu novēršams. Otrkārt, jānodibina apstākļi, kas apliecina kaitējuma iestāšanās iespējamību darbinieka neatstādināšanas gadījumā, proti, ka darbinieks, turpinādams pildīt darba pienākumus, var kaitēt darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm *(sk. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2017.gada 9.janvāra spriedumu lietā Nr.SKC-461/2017).*

[3.2] 2020.gada 26.marta rīkojumā par prasītājas atstādināšanu no darba nav iekļautas norādes par apstākļiem, kas ir bijuši atstādināšanas pamatā; tas nesatur tādas norādes, lai secinātu, ka atbildētājai pastāvēja pietiekams pamats piemērot atstādināšanu kā ārkārtas līdzekli, lai nekavējoties novērstu interešu apdraudējumu, ko radīja prasītāja.

Paskaidrojumos tiesai ir norādīti apstākļi, kas attaisno atbildētājas rīcību, piemērojot ārkārtas līdzekli, jo tie norāda, ka atbildētājas pamatotās intereses tika tādā mērā aizskartas, ka to aizsardzībai nepastāvēja citi līdzekļi.

Lai būtu pamats piemērot Darba likuma 58.panta trešo daļu, atbildētājai jāpierāda prasītājas kā darbinieka vēlme kaitēt darba devēja pamatotām interesēm un reāli veiktas darbības kaitējuma radīšanai. No lietā iesniegtajiem pierādījumiem un liecinieku liecībām izriet, ka prasītājas kaitnieciskās darbības izpaudās tādējādi, ka viņa publicēja sociālajos tīklos informāciju, kas skar darba devēju un satur darba tiesisko attiecību ietvaros iegūtu informāciju, kā arī aicināja citus darbiniekus uz darbībām, kas ir pretējas darba kārtībai.

Darba kārtības noteikumu 1.6.punkts paredz, ka visos apstākļos, kurus neregulē noteikumu, darbinieki apņemas vadīties pēc augstas morāles, profesionalitātes un ētikas uzvedības standartiem.

Novērtējot lietas pierādījumus par prasītājas aktivitātēm sociālajos tīklos, publicējot informāciju, kas iegūta pildot amata pienākumus, veicot sarunu ierakstus un tos publicējot, aicinot darbiniekus neievērot darba kārtību, prasītājas rīcība nav vērtējama kā veikta pēc augstas morāles, profesionalitātes un ētikas uzvedības standartiem; tā pausta, neievērojot darba līguma 17.punktā, darba kārtības noteikumu 4.7.punktā noteikto pienākumu neizpaust informāciju, kas iegūta veicot darba pienākumus, bet pirms tās paušanas iegūt atbildētājas rakstisku piekrišanu. Šāda rīcība ir vērsta uz atbildētājas reputācijas graušanu, neatļautas informācijas izpaušanu un darba līguma noteikumu pārkāpšanu. Darba devēja reputācija un informācijas konfidencialitātes saglabāšana ir pietiekami pamatotas intereses, kuru aizsardzībai veiktā prasītājas atstādināšana no darba ir attaisnojama.

Darba likuma 58.panta trešās daļas mērķis ir ne tikai novērst kaitējumu darbinieka vai trešās personas drošībai un veselībai, darba devēja vai trešās personas pamatotām interesēm, bet arī darba devējam dot iespēju atstādināšanas termiņā veikt dienesta pārbaudi un, ja pastāv attiecīgs pamats, tad arī uzteikt darba līgumu (*sal. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2013.gada 23.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-103/2013).*

Fakts, ka rīkojumā par atstādināšanu nav ietverts izvērsts atstādināšanas pamats, nav pamats atzīt atstādināšanu no darba par spēkā neesošu, jo par atstādināšanas apstākļiem tiesai ir iesniegti pierādījumi, par tiem mutiski ir informēta prasītāja, uz ko viņa norāda 2020.gada 29.marta sūdzībā. Rīkojums par prasītājas atstādināšanu no darba ir pamatots, bet prasība šajā daļā līdz ar prasījumu par vidējās izpeļņas izmaksu par atstādināšanas laiku ir noraidāma.

[3.3] Prasība par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas samaksu par visu darba piespiedu kavējuma laiku pamatota ar apgalvojumu, ka darba līguma uzteikšanai izmantoti nepierādīti notikumi, darba līgums uzteikts prasītājas pārejošas darbnespējas laikā.

2020.gada 27.aprīļa rīkojumā darba tiesiskās attiecības izbeigtas nekavējoties, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. un 5.punktu, 103 .panta pirmās daļas 1.punktu.

Darba likuma 103.panta pirmās daļas 1.punkts paredz, ka *darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu nekavējoties, ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101.panta pirmās daļas 2., 4. vai 7.punktā noteiktajos gadījumos.*

Saskaņā ar Darba likuma 102.pantu, *uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.*

2020.gada 27.aprīļa rīkojums ir izvērsts, prasītājai darot zināmus apstākļus, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Darba likuma 101.panta otrās daļas otrais teikums paredz, ka, *lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.*

Atbildētāja izvērtēja pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.

Saskaņā ar Darba likuma 101.panta otrās daļas pirmo teikumu, *ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu.*

2020.gada 21.aprīlī prasītājai pieprasīts sniegt rakstveida paskaidrojumu par šādiem apstākļiem: atrašanos Baldones novada domes ēkā 2020.gada 30.martā; atteikšanos parakstīt Baldones novada domes 2020.gada 22.janvāra rīkojumu; izsniegtajām pilnvarām; biroja ārdurvju slēgšanu 2019.gada 10. un 11.decembrī, vienlaikus pieprasot iesniegt darba datora lietotāja piekļuves paroli. 2020.gada 27.aprīļa rakstveida paskaidrojumā prasītāja norāda, ka nesniegs paskaidrojumus par Baldones novada domes ēkas apmeklējumu, izsniegtajām pilnvarām un notikumiem 2019.gada 10. un 11.decembrī; Baldones novada domes rīkojumi prasītājai nav saistoši un darba datora paroli viņa nesniegs. Līdz ar to atbildētāja izpildīja Darba likuma 101.panta otrās daļas prasības.

[3.4] Darba likuma 109.panta trešā daļa paredz, ka *darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, [..]*

Prasītājai no 2020.gada 16.aprīļa līdz 25.aprīlim tika reģistrēta darbnespējas lapa A un no 2020.gada 26.aprīļa (svētdienas) līdz 2020.gada 15.maijam reģistrēta darbnespējas lapa B. Prasītājai darba līgums uzteikts pārejošas darbnespējas laikā, ko atbildētāja attaisno ar apstākli, ka prasītāja zaudējusi darba devēja uzticību, ko nemainītu viņas atrašanās darbā, turklāt prasītāja ieradās darbā 2020.gada 27.aprīlī.

Augstākā tiesa 2017.gada 4.jūlija spriedumā lietā SKC- 0503/2017 atzinusi, ka Darba likuma 109.panta trešās daļas formāls pārkāpums nav pamats atzīt uzteikumu par spēkā neesošu jebkurā gadījumā. Kasācijas instances tiesas praksē nostiprināta atziņa, ka ne ikkatra Darba likumā vai līgumā noteiktās procedūras pārkāpuma gadījumā tiesai jāatzīst darbiniekam nelabvēlīgais akts par spēkā neesošu.

Lai izlemtu, vai Darba likuma 109.panta trešās daļas pārkāpums ir pamats uzteikumu atzīt par spēkā neesošu, jāvērtē tā pamatojums un pieļautā likuma pārkāpuma apstākļi.

Uzteikums pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. un 5.punktu; saskaņā ar 101.panta otro daļu no prasītājas pieprasīts rakstveida paskaidrojums; rīkojumā ir vērtēts pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts, darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs; norādīti konkrēti darbinieka pārkāpumi, t.sk., ka 2020.gada 26.martā (rīkojumā kļūdaini norādīts 30.marts) plkst. 17:00 prasītāja atradās Baldones novada domes ēkā, kad sakarā ar ārkārtējo situāciju valstī tā bija slēgta. Pēc domes priekšsēdētāja un darbinieku norādījuma prasītāja ēku pameta, bet plkst.17:10 atkal ieradās, tāpēc izsaukta pašvaldības policija. No 2020.gada 23.janvāra līdz 19.februārim prasītājai bija pārejoša darbnespēja, attiecīgi viņa bija Slimību profilakses un kontroles centra norādītajā riska grupā. Prasītāja atteicās pildīt darba devēja rīkojumu nodot piešķirtā darba datora lietotāja piekļuves paroli; dezinformēja uzņēmuma klientus un novada iedzīvotājus, publicējot sociālajos tīklos strīdīgu informāciju par darba devēju un Baldones novada domi. Prasītāja ir pārkāpusi Darba aizsardzības likuma 17.panta pirmās daļas 1.punktu, Ministru kabineta 2020.gada 12.marta noteikumu Nr.103 „Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" 4.1., 4.5. un 4.5.^{2} apakšpunktu, darba kārtības noteikumu 4.1., 4.5., 12.1. un 12.2.apakšpunktu, darba līguma 7. un 8.punktu, zaudējot darba devēja uzticību. Prasītājas rīcība pret darba devēju liecina par negodprātīgu attieksmi pret darba līgumā noteikto saistību izpildi un Civillikuma 1.panta pārkāpumu.

[3.5] Tiesas sēdē atbildētājas pārstāvis atzina, ka rīkojuma 3., 4., 7.punkts nav pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, tie minēti, lai raksturotu situāciju.

Saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. un 5.punktu, *darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu gadījumā, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību; darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību.*

Rīkojuma 1.punktā minētie apstākļi un tos apstiprinošie pierādījumi ir pamats secināt, ka prasītāja ir rīkojusies prettiesiski, vienlaikus rupji pārkāpjot darba aizsardzības noteikumus un apdraudot citu personu drošību un veselību, un zaudējusi atbildētājas uzticību, kas attaisno darba līguma uzteikšanu pārejošas darbnespējas laikā.

Ar liecinieka /pers. M/ liecību pierādīts, ka, neskatoties uz ārkārtējo situāciju valstī, Baldones novada domes noteikto attālināto darbību un personu skaitu, kas drīkstēja piedalīties domes 2020.gada 26.marta sēdē, lai nodrošinātu drošu distanci un ierobežotu Covid-19 izplatību, prasītāja ieradās domē un atteicās telpas pamest, necienīgi izturējās pret klātesošajiem, tai skaitā grūstījusi domes priekšsēdētāju.

Būtisks ir rīkojuma 9.punkts, ka prasītāja ilgstoši dezinformēja klientus, novada iedzīvotājus, aktīvi iesaistoties diskusijās un publicējot nepatiesu informāciju par darba devēju un Baldones novada domi sociālajos tīklos, ko darba devējs uzskata par nepieņemamu rīcību, pārkāpjot darba līgumu,

iekšējās kārtības noteikumus un vispārpieņemtās darbinieka uzvedības un pieklājības normas. Minēto pierāda izdrukas no sociālajiem tīkliem, audio ieraksts, ko izplatīja prasītāja, liecinieku /pers. N/, /pers. M/, /pers. O/ un /pers. F/ liecības.

Prasītāja sociālajos tīklos bez atbildētājas rakstiskas atļaujas izpauda informāciju, ko ieguva, pildot amata pienākumus, pauda izteikumus, kas ir kaitīgi atbildētājai, aizskāra citu cilvēku tiesības, kas ir darba kārtības noteikumu 4.7., 5.1., 5.5., 5.6., 5.7.punkta pārkāpums, kas vienlaikus izraisa arī darba līguma 7., 8., 17.punkta pārkāpumu.

Atbilstoši darba līguma 7.punktam darbinieks veic pienākumus saskaņā ar līguma un darba devēja norādījumiem, ievērojot vispārīgo nolīgtā darba raksturojumu un konkrētus darba pienākumus saskaņā ar amata aprakstu, kas ir līguma neatņemama sastāvdaļa. Līguma 8.punkts noteic, ka darbiniekam laikā un precīzi jāizpilda darba devēja rīkojumi, jāievēro tehnoloģiskā disciplīna, darba aizsardzība, [..], jāievēro atbildētājas statūti, darba devēja vadības apstiprinātie nolikumi un darba kārtības noteikumi. Līguma 17.punkts paredz, ka darbinieka darba izpildes gaitā visa iegūtā informācija ir konfidenciāla un nevar tikt izpausta kādai trešajai pusei bez atbildētājas iepriekšējas rakstiskas piekrišanas.

Rīkojuma 1.punktā norādītais uzteikuma pamats, kopsakarā ar 9.punktu, ir pietiekams darba līguma uzteikšanai nekavējoties, ko pastiprina pārējie rīkojumā uzskaitītie apstākļi. Tā kā uzteikums ir pamatots ar rīkojuma 1., 9.punktā norādīto un lietā pierādītajiem apstākļiem, nav nepieciešams izvērtēt pārējos apstākļus, jo tiem nav izšķirošas nozīmes. Tiesai, izspriežot lietu, nav pienākums atbildēt uz visiem lietas dalībnieku argumentiem, bet gan tikai uz tādiem, kas attiecas uz lietu un ir nozīmīgi (*Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 140.lpp.*).

Tā kā prasītāja zaudēja darba devēja uzticību un rupji pārkāpa darba aizsardzības noteikumus, apdraudot citu personu drošību un veselību, nav nozīmes apstāklim, ka viņa uzteikuma brīdī bija pārejošā darbnespējā. 2020.gada 26.aprīlī (svētdienā) prasītājai beidzās darbnespējas lapa un 27.aprīlī viņa ieradās darbā, kas atbildētājai varēja radīt paļāvību, ka darbnespējas lapa ir noslēgta un uzteikt darba līguma. Prasītājas rīcība, pagarinot darbnespēju pēc uzteikuma, ir centiens padarīt uzteikumu par spēkā neesošu formāla Darba likuma 109.panta trešās daļas pārkāpuma dēļ, kas nav labas ticības rīcība.

[3.6] Ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu prasītāja no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos ir atbrīvota un saskaņā ar 42.pantu tos uzņemas valsts.

Civilprocesa likuma 41.panta pirmā daļa paredz, ka *pusei, kuras labā taisīts spriedums, tiesa piespriež no otras puses visus tās samaksātos tiesas izdevumus.*

Atbildētājai ir tiesas izdevumi par kancelejas nodevu 30 EUR, kas piedzīti no prasītājas.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta trešo daļu, *ja prasība noraidīta, ar lietas vešanu saistītos izdevumus piespriež no prasītāja par labu atbildētājam*.

Atbildētājai ir ar lietas vešanu saistītie izdevumi 980 EUR. Atlīdzināmo ar lietas vešanu saistīto izdevumu apmērs nosakāms pēc Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta d) apakšpunkta – atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai ir nosakāmi to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 2 850 EUR.

Civilprocesa likuma 44.panta piektā daļa paredz, ka *tiesa var noteikt mazāku apmēru atlīdzināmo izdevumu advokāta palīdzības samaksai, [..].* Lai ievērotu samērīgumu un taisnīgumu, no prasītājas atbildētājas labā piedzīti ar lietas vešanu saistītie izdevumi 450 EUR.

[4] /pers. D/ iesniedza apelācijas sūdzību, kurā spriedumu pārsūdzēja pilnībā, lūdza prasību apmierināt, norādot šādus apsvērumus.

[4.1] Lietā pieļauts procesuāls pārkāpums, jo atbildētājas valdes loceklis /pers. F/ nopratināts kā liecinieks, tāpēc viņa liecība nav izmantojama kā derīgs pierādījums.

[4.2] 2020.gada 26.marta rīkojums par atstādināšanu pamatots ar Darba likuma 58.pantu, nenorādot konkrētu punktu. No sprieduma izriet, ka atstādināšana netiek pamatota ar darbinieka atrašanos darba vietā alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī; ka neatstādināšana no darba varētu kaitēt darbinieka paša vai trešo personu drošībai un veselībai. Paliek iemesls, ka neatstādināšana var kaitēt darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Spriedumā atzīts, ka prasītāja veica darbības kaitējuma radīšanai, sociālajos tīklos publicējot informāciju, kas satur darba tiesisko attiecību ietvaros iegūtu informāciju, kas ir konfidenciāla un nedrīkst tikt izpausta bez atbildētājas iepriekšējas rakstiskas piekrišanas; aicinājusi darbiniekus neievērot darba kārtību.

Noliedz, ka ir aicinājusi darbiniekus neievērot darba kārtību un lietā šim faktam nav pierādījumu. Spriedumā lietoti apzīmējumi „kaitniecība" un „darba devēja reputācijas graušana", ar to saprotot sociālo tīklu ierakstos sniegtās ziņas un viedokli. Prasītāja sociālo tīklu ierakstos publicējusi tikai patiesu informāciju un reizēm arī viedokli, jo tiesības uz vārda brīvību un viedokli ir cilvēka tiesības, bet SIA „/nosaukums A/" izvēlējās nevis celt prasību par nepatiesu ziņu atsaukšanu, bet liegt prasītājai piekļuvi datiem, kas iegūstami, pildot amatu.

[4.3] Tiesai ir pienākums pamatot spriedumu ar faktiem, kas lietā noskaidroti: kad un kurā sociālajā tīklā ziņas publicētas; ziņas ir nepatiesas un grauj SIA „/nosaukums A/" reputāciju, paskaidrojot, kāpēc. Spriedumā nav minēta neviena ziņa, kas norādītu uz šo kaitniecības pazīmi, nav nosaukta neviena ziņa un informācija, kura būtu izpausta kaitnieciskos nolūkos, tāpēc nevar pārbaudīt, vai ziņas bija informācija, kuru nedrīkst izpaust trešajām personām.

Prasītāja sociālajos tīklos nav publicējusi ziņas, informāciju, kas satur darba devēja komercnoslēpumu, personu sensitīvus datus, bet dažus objektīvus procesu atspoguļojumus, reizēm kopā ar viedokli. Kāpēc darba devējs, kas ir pašvaldības k??itālsabiedrība, vēlējās no Baldones iedzīvotājiem slēpt aktuālu informāciju par dzīvojamo māju siltināšanas projektu norisi, un kuras ir tās „pamatotās" darba devēja intereses, kuras ir aizskartas. To pierādīt ar faktiem bija darba devēja pienākums, kurš vairāk par nekonkrētām frāzēm („kaitniecība", „darba devēja reputācijas graušana") nav minējis, un arī spriedumā nav pierādīta sniegtās informācijas nepatiesība (patiesas informācijas paušana nevar būt kaitniecība vai reputācijas graušana).

[4.4] Darba likuma 125.pants atbildētājai noteic pienākumu pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, ko tā nav izdarījusi. It kā konstatētie pārkāpumi nav saistīti ar darba pienākumiem un darba vietu, bet attiecas uz prasītājas darbību pēc darba laika citā vietā vai pārejošas darba nespējas laikā. Augstākās tiesas Senāts „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem" 2010/2011, „Senāta tiesu prakses apkopojums lietās par individuālajiem darba strīdiem" norāda, ka attiecībā uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu nepieciešami priekšnoteikumi: 1) darbinieka prettiesiskas rīcības konstatēšana; 2) prettiesiskā rīcība pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā; 3) noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga un būtiska darba devēja uzticība; 4) pārkāpums ir tāds, kas ir pamats darba devēja uzticības zaudēšanai.

Senāts atzinis, ka norāde normā „ja darbinieks, veicot darbu" skaidri pasaka, ka uz šī pamata var atlaist darbinieku, ja tas, pildot ar konkrētu darba devēju noslēgtajā darba līgumā noteiktos darba pienākumus, rīkojies prettiesiski. Arī juridiskajā literatūrā atzīts: „Darbinieka atbrīvošana par prettiesisku rīcību, kurai ir sekojusi darba devēja uzticības zaudēšana, ir pieļaujama tikai tad, ja prettiesiska darbība ir notikusi laikā, kad darbinieks pildījis ar līgumu uzliktos pienākumus (*sk. Gailums, Ingus. Darba likums Komentāri. Tiesu prakse C (100.-129.pants) un D daļa. 3. grāmata. Rīga, 2004, 25.lpp.)* ".

Darba likuma 109.panta trešā daļa nosaka aizliegumu darba devējam uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, un atbildētājai nav argumentu, kas attiecībā pret prasītāju pieļautu izņēmumu.

[4.5] Atzīstot, ka uzteikums ir pietiekami pamatots ar rīkojuma 1. un 9.punktu, tiesa pārējos rīkojumā un prasības pieteikumā norādītos apstākļus nav vērtējusi, jo tiem strīdā nav izšķirošas nozīmes. Prasītāja rīkojuma 1., 9.punktā minētos apstākļus neuzskata par pamatu uzteikt darba līgumu. Atbrīvošanu no darba nevar pamatot ar notikumiem Baldones novada domes ēkā, tie varētu attiekties tikai uz domes deputātiem, ja šāds apdraudējums no prasītājas puses viņu veselībai vispār būtu bijis. Ieeja domē un sēžu zālē nebija slēgta un nav patiesība, ka prasītāja necienīgi izturējās pret klātesošajiem, t.sk. grūstījusi domes priekšsēdētāju.

Norāde uzteikumā, ka neilgi pirms 2020.gada 30.marta viņa slimojusi ar elpceļu slimību un bijusi Slimību profilakses un kontroles centra riska grupā saslimšanai ar vīrusu Covid-19, ir nepamatota. Prasītāja neslimoja ar šo vīrusu un neviens no domes deputātiem nav saslimis, par ko uzteikuma brīdī atbildētājai bija zināms.

[4.6] SIA „/nosaukums A/" prasītāja nodarbojās ar Baldones dzīvojamo māju pieteikumu sagatavošanu Altum renovācijas programmai un bija saņēmusi Baldones novada domes opozīcijas deputātes /pers. S/ aicinājumu apmeklēt domes ārkārtas sēdi, lai objektīvi izvērtētu radušos situāciju. Pirms sēdes viņai izsniegts rīkojums par atstādināšanu no amata nekavējoties un aizliegums atrasties darba telpās.

Domes priekšsēdētājs un juridiskā dienesta vadītājs prasītāju izraidīja no ēkas, bet opozīcijas deputāti viņu pavadīja līdz sēžu zālei, iepriekš visiem veicot piesardzības pasākumus - roku dezinfekciju un anketas aizpildīšanu, ka neslimo ar elpceļu slimībām, nav bijusi saskarsme ar vīrusa Covid-19 slimniekiem un ceļojumi uz vīrusa skartajām valstīm. Ārkārtas sēdei nesākoties, pēc domes priekšsēdētāja izsaukuma sēžu zālē ieradās divi pašvaldības policijas pārstāvji, lai prasītāju izraidītu no ēkas, kam viņa nav pretojusies. Izraidot prasītāju no domes ēkas ar pašvaldības policijas iesaisti, viņa pazemota citu klātesošo acīs un ierobežotas tiesības uz vārda brīvību, ko noteic Satversmes 100.pants.

Domes ārkārtas sēdes audio ierakstā, kas bija publicēts Baldones novada domes mājaslapā, deputāte /pers. T/ prasītāju pieminēja jau kā bijušo namu pārzini, kas nozīmē, ka domes sēdei nav nekāda sakara ar epidemioloģisko situāciju valstī vai drošības normām, bet SIA „/nosaukums A/" un domes amatpersonas jau bija vienojušies par atbrīvošanos no prasītājas kā nevēlama darbinieka.

No 2020.gada 23.janvāra līdz 19.februārim prasītājai bija pārejoša darbnespēja un izsniegta darba nespējas lapa. Prasītāja darba devējam nav teikusi par slimības iemesliem vai atklājusi diagnozi, tāpēc nav pamata uzskatīt, ka viņa būtu Slimību profilakses un kontroles centra riska grupā, un tā ir iejaukšanās viņas privātajā dzīvē.

[4.7] Sociālajos tīklos prasītāja pauda viedokli, nevis nepatiesus faktus, viedoklis var būt kritizējošs un kādam nepatīkams, bet tā paušana nav pamats atlaišanai no darba.

Uzteikuma 8.punktā norādīts, ka darbinieks, pārkāpjot savas pilnvaras, ir vērsies pie Baldones novada domes deputātiem un domes vadības ar iesniegumiem par SIA „/nosaukums A/" darbību, norādot nepatiesus faktus par kapitālsabiedrību, tādējādi maldinājis deputātus un domes vadību par faktiskajiem notikumiem saistībā ar uzņēmuma darbību un radījis darba devējam kaitējumu.

Faktiski 2019.gada 21.decembra iesniegums deputātiem bija trauksmes celšana par iespējamiem pārkāpumiem SIA „/nosaukums A/" un Baldones novada domē Trauksmes celšanas likuma 3.panta pirmās daļas 1., 2., 4., 13.punktu izpratnē. Trauksmes celšanas likuma 4.panta otrā daļa pieļauj trauksmes celšanu publiski, ja nav izstrādāta iekšējā trauksmes celšanas sistēma. Saskaņā ar šā likuma 13.panta pirmo daļu trauksmes cēlēju aizliegts disciplināri vai citādi sodīt, atbrīvot no darba vai amata, vai citādi radīt nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka viņš ir sniedzis trauksmes cēlēja ziņojumu.

[5] SIA „/nosaukums A/" tiesā iesniedza rakstveida paskaidrojumu par apelācijas sūdzību, kurā to neatzīst, norādot šādus apsvērumus.

[5.1] Prasītāja ar savu rīcību apgrūtināja atbildētājas darbību, izplatīja strīdīgu informāciju un grāva tās reputāciju, ko pierāda izdrukas no sociālajiem tīkliem, audio ieraksts, ko izplatīja pati prasītāja, liecinieku liecības, kas apstiprina darba tiesisko attiecību ietvaros iegūtas konfidenciālas informācijas par darba devēju publicēšanu sociālajos tīklos un aicinājumu citiem darbiniekiem uz darbībām, kas ir pretējas darba kārtībai. Darba devēja reputācija un informācijas konfidencialitātes saglabāšana ir pietiekami pamatotas intereses, to aizsardzībai prasītājas atstādināšana no darba saskaņā ar Darba likuma 58.panta trešo daļu ir attaisnojama, jo neatstādināšanas gadījumā prasītāja varētu turpināt prettiesiskās darbības. Līdz ar to 2020.gada 26.marta rīkojums ir tiesisks, bet prasītājas norādes uz formāliem trūkumiem rīkojuma saturā neietekmē tā tiesiskās sekas un neierobežo prasītājas tiesības uz savu interešu aizsardzību tiesā.

[5.2] Darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatā ir dienesta pārbaudē atklātie pārkāpumi, kuru rezultātā konstatēts prasītājas lojalitātes trūkums pret darba devēju un darba devēja uzticības zaudēšana, kas atspoguļots rīkojumā par uzteikumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. un 5.punktu un 103.panta pirmās daļas 1.punktu. Citiem prasītājas argumentiem nav juridiskas nozīmes, tie neietekmē atbildētājas tiesības uzteikt darba līgumu prasītājas pārejošas darbnespējas laikā, kas izriet no Augstākas tiesas 2017.gada 4.jūlija sprieduma lietā SKC-0503/2017 atziņas, ka Darba likuma 109.panta trešās daļas formāls pārkāpums nav pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu jebkurā gadījumā.

[6] /pers. D/ tiesā iesniedza paskaidrojumu, kurā norāda, ka atbildētājas paskaidrojumos par apelācijas sūdzību nav atrodami argumenti vai pierādījumi, ka apelācijas sūdzība būtu nepamatota.

Pēc apelācijas sūdzības iesniegšanas notika tiesvedība SIA „/nosaukums A/" bijušā valdes locekļa /pers. U/ prasībā pret Baldones novada pašvaldību, kuras gaitā analizēti tie paši notikumi, kas izskatāmajā lietā, un attiecas uz atbildētājas 2020.gada 27.aprīļa rīkojuma 8.punktu. Tiesa/pers. U/ prasību daļēji apmierināja un pieņēma divus blakus lēmumus, ar kuriem civillietas Nr.C33242620, C-2426-20/2 izskatīšanas laikā iegūtās ziņas nodeva Rīgas rajona prokuratūrai un Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojam jautājuma izlemšanai par kriminālprocesa uzsākšanu pret Baldones novada domes deputātu /pers. Z/.

Prasītāja paskaidro, ka /pers. U/ vadībā viņa SIA „/nosaukums A/" uzsāka un īstenoja daudzdzīvokļu dzīvojamo māju Baldonē renovācijas projektu pieteikšanu Altum programmai saistībā ar valsts un ES fondu līdzekļu piesaisti, līdz šajā procesā iesaistījās Baldones novada domes pārstāvji, kuriem bija negodprātīga interese par šo projektu. Tā kā prasītāja nepakļāvusies domes amatpersonu prettiesiskajām prasībām, pret viņu vērts psiholoģisks terors, kā rezultātā 2020.gada 17.janvārī prasītāja Rīgas rajona tiesā cēla prasību par Baldones novada domes rīcības atzīšanu par mobingu, par ko ierosināta civillieta Nr.C33247920, C-2479-20/3, kurā viņas prasība apmierināta daļēji un lieta nosūtīta apelācijas instances tiesai.

Pēc /pers. U/ atlaišanas prasītājai radīti apstākļi, lai viņa pati aizietu no darba, bet tā kā tas neizdevās, domes amatpersonas ar sabiedrības valdes locekļu starpniecību darīja visu, lai prasītāju atstādinātu un vēlāk atlaistu no darba, ko uzskata par amatpersonu personīgu atriebību.

[7] Tiesā saņemta SIA „/nosaukums A/" atsauksme par apelācijas sūdzības iesniedzējas paskaidrojumiem, kuros atbildētāja norāda, ka tiesvedība civillietā Nr.C33242620, C-2426-20/2 /pers. U/ prasībā neattiecas uz izskatāmo lietu un spriedums tajā nav stājies likumīgā spēkā.

[8] Pamatojoties uz 2020.gada 10.jūnija „Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma" 10.pantu, civillieta tiek izskatīta rakstveida procesā. Lietas nozīmēšanas datums noteikts 2020.gada 16.decembrī, kas ir nolēmuma sastādīšanas datums.

[9] Ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 9.decembra lēmumu atsākta lietas izskatīšana, prasītājai noteikts pienākums iesniegt prasības summas aprēķinu, bet atbildētājai noteikts pienākums iesniegt izziņu par prasītājas vidējo izpeļņu, lietas izskatīšanu rakstveida procesā nosakot 2020.gada 23.decembrī.

[10] Lēmumā noteiktajā termiņā prasītāja iesniedza tiesā prasības summas aprēķinu, saskaņā ar kuru, ņemot vērā piespiedu darba kavējuma laikā esošos pārejošas darbnespējas periodus, kopējā prasības summa aprēķināta 10 035,76 EUR.

Lēmumā norādītajā termiņā SIA „/nosaukums A/" iesniedza tiesā izziņu par prasītājas vidējo izpeļņu, norādot, ka laikā no 2019.gada 26.aprīļa līdz 2020.gada 27.aprīlim tā bija 1 171,13 EUR, bet, izpildot nekavējoši izpildāmo Rīgas rajona tiesas 2020.gada 8.oktobra spriedumu civillietā Nr. C33247920, C-2479-20/3 un izmaksājot prasītājai atlīdzību par papildus darbu veikšanu, mainās vidējā izpeļņa par 12 mēnešiem, un par laika periodu no 2019.gada 26.aprīļa līdz 2020.gada 27.aprīlim tā sastāda 1 383,63 EUR.

Motīvu daļa

[11] Pārbaudot lietas materiālus, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasība un apelācijas sūdzība ir pamatota un apmierināma, turpmāk norādīto apsvērumu dēļ.

[11.1] Civillietu tiesas kolēģija vadās no Civilprocesa likuma 426.panta pirmās daļas, ka *apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajā sūdzībā.*

Apelācijas sūdzībā spriedums tiek pārsūdzēts pilnā apmērā, lūdzot prasību pilnībā apmierināt.

[11.2] Apelācijas sūdzībā nav apstrīdēti šādi tiesas nodibinātie fakti.

2018.gada 15.martā starp pusēm noslēgts darba līgums Nr.2018/01-09/06, ar kuru prasītāja pieņemta darbā pie atbildētājas par namu pārzini.

Ar atbildētājas 2020.gada 26.marta rīkojumu Nr.01-22/16, pamatojoties uz Darba likuma 58.pantu, prasītāja atstādināta no darba līdz 2020.gada 24.aprīlim.

Ar atbildētājas 2020.gada 27.aprīļa rīkojumu prasītājai darba līgums uzteikts nekavējoties, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. un 5.punktu, 103.panta pirmās daļas 1.punktu.

Minētie fakti apelācijas instances tiesai saskaņā ar Civilprocesa likuma 430.panta trešo daļu nav jāpārbauda, jo apelācijas sūdzībā tie nav apstrīdēti.

[11.3] Lietas materiāliem atbilst un apelācijas sūdzībā netiek apstrīdēts spriedumā nodibinātais, ka rīkojumā par prasītājas atstādināšanu no darba nav iekļautas norādes par apstākļiem, kas bijuši atstādināšanas pamatā; rīkojums nesatur tādas norādes, lai secinātu, ka atbildētājai pastāvēja pietiekams pamats piemērot atstādināšanu kā ārkārtas līdzekli, lai nekavējoties novērstu interešu apdraudējumu, ko radīja prasītāja.

Rīkojumā nav norādīts, kurš tieši Darba likuma 58.pantā paredzētais gadījums ir bijis atstādināšanas no darba pamatā un prasītāja, iepazīstoties ar šo rīkojumu, uz tā izdarījusi atzīmi, lūdzot darba devējam paskaidrot, kurš tieši Darba likuma 58.panta punkts ir par pamatu, bet atbildi nesaņēma /l.l.19/. Lietā nav iesniegti pierādījumi par faktu, ka darbiniecei atstādināšanas pamats būtu izskaidrots rakstiski.

No atbildētājas rakstveida paskaidrojuma par prasību un pirmās instances tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka rīkojums par prasītājas atstādināšanu no darba bijis pamatots ar Darba likuma 58.panta trešajā daļā noteikto, ka *darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt [..] darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.*

No Darba likuma 125.panta jēgas pierādīšanas pienākums lietās, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noteikts tieši darba devējam. Tas atbilst judikatūrā atzītajam, ka pamatu esamība, kas darbinieka atstādināšanai no darba minēti Darba likuma 58.panta trešajā daļā, rodoties strīdam, ir jāpierāda darba devējam. (*sk. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 5.septembra spriedums lietā Nr. SKC-1226/2012*).

Saskaņā ar judikatūrā atzīto, atstādināšana no darba nav disciplinārsods par kādu konkrētu pārbaudītu un pierādītu darbinieka pārkāpumu, bet gan ir darba devējam atvēlēts preventīvs līdzeklis interešu apdraudējuma novēršanai. Darba devējam nav neierobežotas tiesības darbinieka atstādināšanai no darba, atsaucoties vien uz varbūtību, kas pamatota ar subjektīviem darba devēja apsvērumiem (*sk. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 27.oktobra spriedums lietā Nr.SKC-816/2010).*

Judikatūrā atzīts, ka, izšķirot jautājumu par atstādināšanas no darba likumību, tiesai jāizvērtē, pirmkārt, kādas ir tās darba devēja vai trešo personu pamatotās intereses, kuru apdraudējums būtu novēršams. Otrkārt, jānodibina apstākļi, kas apliecina kaitējuma iestāšanās iespējamību darbinieka neatstādināšanas gadījumā, proti, ka darbinieks, turpinādams pildīt darba pienākumus, var kaitēt darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm. Darbinieka atstādināšana, kas reglamentēta Darba likuma 58.pantā, un šā likuma 109.panta trešajā daļā noteiktais ierobežojums darba devēja uzteikumam ir būtiski atšķirīgi tiesību institūti; ierobežojums darba devēja uzteikumam nav piemērojams darbinieka atstādināšanas procedūrai. (*sk. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 9.janvāra spriedums lietā Nr.C28410609, SKC-461/2017*).

[11.4] Saskaņā ar atbildētājas tiesai paskaidroto, atstādināšanas no darba pamatā bija konstatētie apstākļi, ka prasītāja veica pasākumus atbildētājas darbības apgrūtināšanai, izplatīja konfidenciālu un nepatiesu informāciju par atbildētāju, graujot tās reputāciju.

Atbildētājas rakstveida paskaidrojumā par prasību nav konkretizēts, kādas tieši bija darba devēja vai trešo personu pamatotās intereses, kuru apdraudējums bija novēršams, vienīgi atstādinot prasītāju no darba 2020.gada 26.martā, un kādas tieši prasītājas darbības apdraudēja šīs darba devēja vai trešo personu pamatotās intereses. No pirmās instances tiesā atbildētājas pārstāvja sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka prasītājas veiktās kaitnieciskās darbības izpaudās tādējādi, ka viņa sociālajos tīklos publicēja informāciju, kas skāra darba devēju un saturēja darba tiesisko attiecību ietvaros iegūtu informāciju, kā arī aicināja citus darbiniekus uz darbībām, kas ir pretējas darba kārtībai.

Savu iebildumu pret prasību pamatošanai SIA „/nosaukums A/" lietā iesniegusi izdrukas no sociālā tīkla Facebook vietnes par laika periodu no 2019.gada decembra līdz 2020.gada 27.martam /l.l.97-109/ un failu ar balss pasta ierakstiem WhatsApp izveidotajā darba grupā /l.l.131/.

[11.5] Civilprocesa likuma 97.panta pirmā daļa noteic, ka *tiesa novērtē pierādījumus pēc savas iekšējās pārliecības, kas pamatota uz tiesas sēdē vispusīgi, pilnīgi un objektīvi pārbaudītiem pierādījumiem, vadoties no tiesiskās apziņas, kas balstīta uz loģikas likumiem, zinātnes atziņām un dzīvē gūtiem novērojumiem.*

Atbildētāja nav konkrēti norādījusi, kuri tieši prasītājas rakstītie komentāri apdraudēja darba devēja vai trešo personu pamatotās intereses. No

ierakstiem sociālajā tīklā Facebook redzams, ka prasītāja ir paudusi neapmierinātību par Baldones domes priekšsēdētāja darbību, t.sk. jautājumā par izmaiņām SIA „/nosaukums A/" valdes sastāvā, un jo īpaši jautājumā par domes priekšsēdētāja un atsevišķu deputātu interešu lobēšanu saistībā ar iepirkuma procedūrām ēku renovācijā.

No Tiesu informatīvās sistēmas redzams, ka 2020.gada 20.janvārī /pers. D/ Rīgas rajona tiesā cēla prasību pret SIA „/nosaukums A/" un Baldones novada domi par vienošanās izpildi, Baldones novada domes rīcības atzīšanu par mobingu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, kurā viņa prasīja papildus atlīdzību par darbošanos ēku renovācijas projektos un prasība, cita starpā, tika pamatota ar apgalvojumu par domes priekšsēdētāja un atsevišķu deputātu interešu lobēšanu saistībā ar iepirkuma procedūrām ēku renovācijā, par ko ierosināta civillieta Nr. C33247920, C-2479-20/3. 2020.gada 8.oktobrī pirmās instances tiesa prasību apmierināja daļēji, bet spriedums nav stājies likumīgā spēkā sakarā ar apelācijas sūdzības iesniegšanu.

No Tiesu informatīvās sistēmas redzams, ka 2020.gada 9.janvārī /pers. U/ Rīgas rajona tiesā cēla prasību pret Baldones novada pašvaldību par darba devēja lēmuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas izmaksu par visu darba piespiedu kavējuma laiku un publisku atvainošanos, par ko ierosināta civillieta Nr. C33242620, C-2426-20/3. 2020.gada 3.novembrī pirmās instances tiesa prasību apmierināja daļēji, bet par spriedumu iesniegta apelācijas sūdzība. Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka tiesvedība /pers. U/ prasībā uz izskatāmo lietu attiecas pastarpināti, bet tās pamatā esošie apstākļi ir tieši saistīti ar prasītājas darbību, realizējot SIA „/nosaukums A/" projektu par dzīvojamo māju siltināšanu. Lietā pieņemti divi blakus lēmumi: nodot Rīgas rajona prokuratūrai un Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojam civillietas izskatīšanas laikā iegūtās ziņas jautājuma izlemšanai par kriminālprocesa uzsākšanu pret /pers. Z/ /l.l.230-232/. Tiesa atzinusi, ka deputāts /pers. Z/ mēģināja uzspiest SIA „ProDev" iesaisti projekta gatavošanā un realizēšanā, kam /pers. U/ un /pers. D/ nepadevās un iebilda negodīgas konkurences veicināšanas iesaistē, kā rezultātā viņi atbrīvoti no darba /l.l.221-229/.

Apelācijas instances tiesā 2020.gada 23.novembrī iesniegtajā paskaidrojumā prasītāja apgalvo, ka tieši Baldones novada domes priekšsēdētājs un domes deputāts /pers. Z/ bija tās personas, kurām bija negodprātīga interese par iepirkuma procedūrām ēku renovācijā, un tieši šā iemesla dēļ prasītājai un SIA „/nosaukums A/" valdes loceklim /pers. U/ darbs tika uzteikts /l.l.214-220/.

[11.6] Civillietu tiesas kolēģijai izskatāmajā lietā nav jāvērtē Baldones novada domes amatpersonu rīcības tiesiskums saistībā ar iepirkuma procedūrām ēku renovācijā, jo tas uz prasības pamatu un priekšmetu neattiecas. Tomēr minētie apstākļi norāda, ka prasītājai bija domstarpības ar darba devēju un Baldones novada pašvaldību par dzīvojamo māju siltināšanas projektu iepirkuma procedūru tiesiskumu. Par iespējamiem pārkāpumiem dzīvojamo māju energoefektivitātes pasākumu īstenošanā prasītāja 2019.gada 21.decembrī ziņoja Baldones novada domes deputātiem /l.l.195-196/, vērsās masu medijos, ko pierāda balss pasta ieraksts WhatsApp izveidotajā darba grupā /l.l.131/, un rakstīja sociālajā tīklā Facebook.

Tiesa piekrīt prasītājas apelācijas sūdzībā izteiktajam viedoklim, ka viņas 2019.gada 21.decembra iesniegums pašvaldības deputātiem ir vērtējams kā trauksmes celšana par iespējamiem pārkāpumiem SIA „/nosaukums A/" un Baldones novada pašvaldībā Trauksmes celšanas likuma 3.panta pirmās daļas 1., 2., 4., 13.punktu izpratnē, bet likuma 4.panta otrā daļa noteic, ka *trauksmi var celt, arī sniedzot informāciju publiski, ja objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams izmantot trauksmes celšanas mehānismus [..]*.

No informācijas Baldones novada domes mājaslapā internetā redzams, ka iekšējās trauksmes celšanas noteikumi pašvaldībā apstiprināti tikai 2020.gada 15.aprīlī (skat. https://www.baldone.lv/lv/meklet/?cx=010598132941389423021%3Akdfzgea_dxc&cof=FORID%3A11&ie=UTF-8&q=traukssmes+cel%C5%A1anas+noteikumi). Līdz ar to prasītājai Trauksmes celšanas likuma 4.panta otrās daļas izpratnē bija tiesības publiski celt trauksmi par iespējamiem pārkāpumiem, par ko atbilstoši šā likuma 13.panta pirmās daļas noteikumiem darba devējs nebija tiesīgs radīt viņai nelabvēlīgas sekas.

Ievērojot minēto, lietā nav pierādītas tās darba devēja vai trešo personu pamatotās intereses, kuru apdraudējums bija novēršams, atstādinot prasītāju no darba, un nav nodibināti apstākļi, kas apliecina kaitējuma iestāšanās iespējamību darbinieka neatstādināšanas gadījumā.

Faktiski prasītājas atstādināšana no darba bija saistīta ar to, ka /pers. D/ publiski pauda savas šaubas par darba devēja un pašvaldības amatpersonu rīcības atbilstību likumam, kas ir tiesiska rīcība, jo Latvijas Republikā ikvienam ir tiesības uz vārda brīvību, kas ietver arī tiesības brīvi paust savus uzskatus. Savukārt atbildētāja nav ar tiesiskiem līdzekļiem aizstāvējusi savas aizskartās intereses tiesā, nav cēlusi prasību par nepatiesu ziņu atsaukšanu, goda un cieņas aizskaršanu un izskatāmajā lietā nav iesniegusi pierādījumus savam apgalvojumam, ka prasītājas izplatītā informācija bija nepatiesa vai konfidenciāla, un tāpēc grāvusi atbildētājas reputāciju.

Līdz ar to atbildētāja nav pierādījusi, ka prasītāja savas tiesības brīvi paust uzskatus būtu izmantojusi prettiesiski, radot apdraudējumu darba devējam un pašvaldībai, kā tas notiek, apzināti izplatot dezinformāciju.

[11.7] Atbildētāja nav konkretizējusi, kādā veidā prasītāja aicināja citus darbiniekus uz darbībām, kas ir pretējas darba kārtībai. Balss pasta ierakstā WhatsApp izveidotajā darba grupā ir dzirdams, ka prasītāja aicina neatbildēt uz atsevišķu domes amatpersonu zvaniem /l.l.131/, taču tiesai nav informācijas, kādām personām šis aicinājums adresēts un kādas ir bijušas tā sekas. Nekādi citi pierādījumi, t.sk. pirmās instances tiesas sēdē nopratināto liecinieku liecības, ka prasītāja būtu aicinājusi darbiniekus neievērot darba kārtību, lietā nav iesniegti. Līdz ar to tiesa uzskata, ka atbildētāja nav pierādījusi, ka prasītāja būtu apdraudējusi darba devēja vai trešo personu pamatotās intereses.

Saskaņā ar judikatūrā atzīto, Darba likuma 58.panta trešās daļas noteikumi vērsti uz to, lai nepieļautu stāvokli, kad darbinieks, veicot darbu, var nodarīt kaitējumu darba devējam vai trešajām personām, tādējādi ļaujot darba devējam ātri reaģēt uz šādām situācijām.

Tajā pašā laikā atstādināšana no darba nav pašmērķis, bet instruments iespējamo kaitīgo seku novēršanai (*sk. Augstākās tiesas 2012.gada 23.maija spriedums lietā Nr.SKC-766/2012 (C28330110)*). Darba devējam nav neierobežotas tiesības darbinieka atstādināšanai no darba, atsaucoties vien uz varbūtību, kas pamatota ar subjektīviem darba devēja apsvērumiem (*sk. Augstākās tiesas 2010.gada 27.oktobra spriedums lietā Nr.SKC-816/2010 (C25041409)*).

Strīda gadījumā tieši darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atstādināšanai no darba ir bijis objektīvs un pamatots iemesls. (*sk. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 9.janvāra spriedums lietā Nr.C28410609, SKC-461/2017*).

Līdz ar to prasība šajā daļā ir apmierināma un par nepamatotu atzīstams atbildētājas 2020.gada 26.marta rīkojums Nr.01-22/16 par prasītājas atstādināšanu no darba.

Saskaņā ar Darba likuma 58.panta ceturto daļu, *ja darbinieka atstādināšana no darba ir bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, [..]*.

Ievērojot minēto, apmierinot prasību šajā daļā, apmierināms ir arī no tās izrietošais prasījums piedzīt no atbildētājas vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku no 2020.gada 26.marta līdz 2020.gada 24.aprīlim.

[11.8] Tiesību doktrīnā ir atzīts, ka darba līguma uzteikums ir darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums (vienpusējs tiesisks darījums), ar ko tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, respektīvi, šim gribas izteikumam ir tiesisko seku nodibinošs jeb konstitutīvs spēks (*skat. Kalniņš E.*

Privāttiesību teorija un prakse. - Rīga: TNA, 2005, 288.lpp.).

2020.gada 27.aprīļa rīkojums atlaist prasītāju no darba, uzsakot darba līgumu nekavējoties, atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. un 5. punktiem un 103.panta pirmās daļas 1.punktam, saskaņā ar tajā norādīto, pamatots ar darba devēja 2020.gada 26.marta rīkojumu par darbinieces atstādināšanu no amata, kuras laikā veikts iekšējais audits, lai izvērtētu darbinieka rīcību, pildot darba pienākumus /l.l.25-26/.

Prasītāja apgalvo, ka ar iekšējā audita atzinumu nav iepazīstināta un SIA „/nosaukums A/" pierādījumus par audita rezultātā sagatavotu rakstveida atzinumu tiesā nav iesniegusi. Līdz ar to tiesai nav pamata apšaubīt prasītājas apgalvoto, ka rakstiski šāds dokuments nav sastādīts.

Saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. un 5.punktu, *darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, šādos gadījumos: 2) darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību; 5) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību.*

Darba likuma 103.panta pirmās daļas 1.punkts noteic darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu nekavējoties, ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā noteiktajā gadījumā.

Saskaņā ar judikatūrā atzīto, no Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta satura izriet, ka nepieciešami šādi priekšnoteikumi darbinieka atlaišanai: 1) darbinieka prettiesiskas rīcības konstatēšana, 2) prettiesiskā rīcība pieļauta darba pienākumu izpildīšanas laikā, 3) noslēgts tāds darba līgums, kurā ir svarīga un būtiska darba devēja uzticība, 4) pārkāpums ir tāds, kas ir pamats darba devējas uzticības zaudēšanai.

Lai noskaidrotu minētajā tiesību normā ietvertā jēdziena „rīkojies prettiesiski" saturu un nozīmi, jāņem vērā darbinieka rīcības novērtējuma vispārīgie noteikumi, kas ietverti citās Darba likuma normās. Darba likuma 50.panta pirmā daļa nosaka darbinieka pienākumu veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāmi, bet otrā daļa nosaka, ka darbiniekam, veicot darbu, ir pienākums rūpīgi izturēties pret darba devēja mantu. Savukārt šā likuma 86.panta pirmā daļa paredz, ka gadījumos, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi vai citādas prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumus darba devējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt zaudējumus. Tādējādi darbinieka rīcība atzīstama par prettiesisku ne tikai kāda konkrēta normatīvā akta pārkāpuma gadījumā, bet arī tad, ja viņš, neizrādot nepieciešamo rūpību, vai nu vispār nepilda, vai nepienācīgi izpilda savus darba pienākumus, kas konkretizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas viņam ir saistoši. Šādu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta tulkojumu par šīs normas piemērošanu Senāts devis 2004.gada 20.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-570, 2009.gada 30.septembra spriedumā lietā Nr. SKC-223, 2011.gada 9.marta spriedumā lietā Nr. SKC-548.

Savukārt, Darba likuma 125.pants noteic darba devēja pienākumu pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Tas nozīmē, ka pierādīšanas pienākums gulstas uz darba devēju, kurš uzteicis darba līgumu, nevis uz darbinieku, kurš cēlis prasību tiesā. Līdz ar to darba devējam jāpierāda, ka bija iestājušies tādi apstākļi, kas bija pamats darba līguma uzteikumam, bet tiesai ir jāizvērtē ne tikai darbinieka prasības pieteikumā norādītie argumenti, bet arī darba līguma uzteikuma tiesiskais pamats. (*skat. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 8.jūnija spriedumu lietā Nr. SKC –879/2011*).

[11.9] Rīkojumā norādīti 9 punkti, kuros aprakstīti prasītājas pieļautie pārkāpumi. Ievērojot atbildētājas paskaidroto, pirmās instances tiesa atzinusi, ka rīkojuma 3., 4., 7.punkts nav pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, tie minēti, lai raksturotu situāciju. Līdz ar to pirmās instances tiesa minētos punktus nav vērtējusi, pret ko apelācijas sūdzībā iebildumi nav izteikti.

Pirmās instances tiesa par būtiskiem pārkāpumiem atzina tieši rīkojuma 1. un 9.punktu, uzskatot tos par pietiekošiem, lai uzteiktu darba līgumu nekavējoties un darbinieces pārejošas darbnespējas laikā. Par pārējiem rīkojuma punktiem (2., 5., 6., 8.) spriedumā atzīts, ka tiem strīda izšķiršanā nav būtiskas nozīmes, tāpēc tie nav jāvērtē, pret ko apelācijas sūdzībā nav izteikti iebildumi.

[11.10] Rīkojuma 1.punktā SIA „/nosaukums A/" konstatē, ka „darbinieks atradās Baldones novada domes ēkā /adrese/ 2020.gada 30.martā plkst. 17:00, laikā, kad domes ēka bija slēgta apmeklētājiem sakarā ar valstī izsludināto ārkārtējo situāciju un pameta domes telpas tikai pēc vairākkārtīgiem domes priekšsēdētāja un domes administrācijas darbinieku norādījumiem. Neskatoties uz aizrādījumu, minētajā dienā plkst. 17:10 darbinieks atkārtoti ieradās domes ēkā uz Baldones novada domes 2020.gada 30.marta sēdi un pameta domes sēžu zāli tikai pēc, tieši darbinieka rīcības dēļ, izsauktās Baldones pašvaldības policijas darbinieku vairākkārtīgiem uzaicinājumiem. Neilgi pirms minētā datuma, darbinieks slimoja ar elpceļu slimību, kā to darbinieks norādījis prasības pieteikumā Rīgas rajona tiesai, attiecīgi, bija Slimību profilakses un kontroles centra norādītajā riska grupā saslimšanai ar vīrusu Covid 19. Tādējādi darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību."

Lietā nav strīda par faktu, ka rīkojumā norādītie notikumi norisinājās nevis 2020.gada 30.martā, kā kļūdaini norādīts rīkojumā, bet 26.martā.

Pašā rīkojumā nav norādīts, kādas tieši tiesību normas un darba devēja iekšējos noteikumus prasītāja pārkāpa, bet saskaņā ar atbildētājas rakstveida paskaidrojumā norādīto un pirmās instances tiesas sēdē paskaidroto, darba devēja ieskatā pārkāpts Ministru kabineta 2020.gada 12.marta noteikumu Nr.103 „Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" 4.1., 4.5. un $4.5.^2$ apakšpunkts (noteic valsts un pašvaldību iestādēm izvērtēt un iespēju robežās nodrošināt klātienes pakalpojumu sniegšanu attālināti; personām, atrodoties publiskās vietās, noteic vairākus ierobežojumus); darba līguma 8.punkts (noteic pienākumu, pildot darba līgumā noteiktos pasākumus, ievērot darba aizsardzības un darba higiēnas prasības); darba kārtības noteikumu 4.1. apakšpunkts (noteic pienākumu ievērot darba līgumu, darba koplīgumu un darba devēja rīkojumus, darba aizsardzības prasības); Darba aizsardzības likuma 17.panta pirmās daļas 1.punkts (noteic pienākumu rūpēties par savu drošību un veselību un to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt nodarbinātā darbs), kopsakarā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 5.punktu, tā rezultātā apdraudot citu personu drošību un veselību.

Atbilstoši atbildētājas paskaidrotajam, laika periodā no 2020.gada 23.janvāra līdz 2020.gada 19.februārim prasītājai bija pārejoša darbnespēja un izsniegta darbnespējas lapa Nr. 8006000018-A-20-22, ko prasītāja neapstrīd, no kā SIA „/nosaukums A/" secina, ka prasītāja bijusi Slimību profilakses un kontroles centra norādītajā riska grupā.

[11.11] Civillietu tiesas kolēģija piekrīt prasītājas viedoklim, ka rīkojuma 1.punktā norādītie apstākļi neattiecas uz darba pienākumu pildīšanu un tāpēc nevar būt darba devēja uzteikuma pamatā.

Latvijas Republikas Augstākā tiesa apkopojumā „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem" 2010/2011 atzinusi, ka norāde normā (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā) : „ja darbinieks, veicot darbu" skaidri pasaka, ka uz šī pamata var atlaist darbinieku, ja tas, pildot ar konkrētu darba devēju noslēgtajā darba līgumā noteiktos darba pienākumus, rīkojies prettiesiski. Arī juridiskajā literatūrā atzīts: „Darbinieka atbrīvošana par prettiesisku rīcību, kurai ir sekojusi darba devēja uzticības zaudēšana, ir pieļaujama tikai tad, ja prettiesiska darbība ir notikusi laikā, kad darbinieks pildījis ar līgumu uzliktos pienākumus." *(sk. Gailums, Ingus. Darba likums Komentāri. Tiesu prakse C(100.-129.pants) un D daļa. 3.grāmata. Rīga, 2004, 25.lpp.).*

Ievērojot minēto, lai uzteiktu darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, nepieciešams priekšnoteikums ir darbinieka prettiesiska rīcība, kas pieļauta tieši darba pienākumu izpildīšanas laikā, bet nevis jebkura personas (darbinieka) prettiesiska rīcība, kas nav saistīta ar

darba līguma izpildi.

Lietā noskaidrots, ka rīkojums par atstādināšanu no darba 2020.gada 26.martā prasītājai tika izsniegts pirms Baldones novada domes ārkārtas sēdes šajā dienā; piedalīšanās pašvaldības domes sēdē neietilpst prasītājas tiešajos darba pienākumos, jo viņai ir darba tiesiskās attiecības ar citu juridisko personu – SIA „/nosaukums A/".

Atbilstoši prasītājas tiesā iesniegtajiem pierādījumiem, 2020.gada 26.marta ārkārtas Baldones novada domes sēdes darba kārtībā bija divi jautājumi, t.sk. par līdzfinansējumu daudzdzīvokļu dzīvojamai mājai energoefektivitātes paaugstināšanas pasākumu veikšanai /l.l.197/. Uz domes sēdi prasītāja ieradās ar domes deputātes /pers. S/ uzaicinājumu sniegt papildus vai precizējošu informāciju, un sakarā ar prasītājas izraidīšanu no domes ēkas /pers. S/ 2020.gada 26.martā vērsās ar iesniegumu pie Baldones novada pašvaldības policijas priekšnieka, uz ko 2020.gada 10.aprīlī saņemta atbilde par iesnieguma izskatīšanu, kurā, cita starpā, deputātei izteikta atvainošanās /l.l.193-194/.

Ievērojot minēto, tiesa uzskata, ka arī ārpus darba laika un tiešo darba pienākumu pildīšanas, ierodoties pašvaldības domes ēkā uz sēdi sakarā ar deputāta uzaicinājumu, prasītāja nerīkojās prettiesiski. Lietā nav iesniegti pierādījumi, ka 2020.gada 26.marta ārkārtas domes sēde būtu organizēta, ierobežojot dalībnieku skaitu sakarā ar Ministru kabineta 2020.gada 12.marta noteikumiem Nr.103 „Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu". No publiski pieejamās informācijas Baldones novada mājaslapā internetā nav redzams, ka 2020.gada 26.marta domes ārkārtas sēde būtu organizēta kā slēgta sēde sakarā ar Covid-19 situāciju (https://www.baldone.lv/images/userfiles/dome/sedes/2020gads/2020_03_das_darba kartiba.pdf). Tāpēc atsaukšanās uz šiem Ministru kabineta noteikumiem un to attiecināšana vienīgi uz prasītāju nav godprātīga un vērtējama kā iegansts nepieļaut viņas līdzdalību domes sēdē.

Neiztur kritiku atbildētājas arguments, ka prasītāja bijusi Slimību profilakses un kontroles centra norādītajā riska grupā, jo pārejoša darbnespēja prasītājai bija noteikta līdz 2020.gada 19.februārim, kas ir vairāk nekā mēnesi pirms domes sēdes.

Līdz ar to atbildētāja nav pierādījusi apgalvojumu, ka prasītāja, 2020.gada 26.martā ierodoties uz pašvaldības domes sēdi, apdraudēja citu personu drošību un veselību, radot darba devējam tiesības uzteikt darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. un 5.punktu.

[11.12] Rīkojuma 9.punktā SIA „/nosaukums A/" konstatē, ka „darbinieks ir vairākkārtīgi un ilgstoši publiski dezinformējis uzņēmuma klientus un novada iedzīvotājus, aktīvi iesaistoties diskusijās un publicējot nepatiesu informāciju par darba devēju un Baldones novada domi sociālajos tīklos. Tāpat darbinieks ir publiski izteicis nepatiesas un nievājošas piezīmes un personiskus aizvainojumus attiecībā uz darba devēja un pašvaldības vadītājiem, ko darba devējs uzskata par absolūti nepieņemamu darbinieka rīcību, pārkāpjot darba līgumu, darba devēja iekšējās kārtības noteikumus un jebkuras darbinieka uzvedības un vispārpieņemtās pieklājības normas."

Pašā rīkojumā nav norādīts, kādas tieši tiesību normas un darba devēja iekšējos noteikumus prasītāja pārkāpa, bet saskaņā ar atbildētājas rakstveida paskaidrojumā norādīto un pirmās instances tiesas sēdē paskaidroto, darba devēja ieskatā pārkāpts darba kārtības noteikumu 4.7.punkta trešais teikums, ka darbiniekam ir pienākums rūpēties par to, lai informācija, kas attiecas uz viņa darba veikšanu, nebūtu tieši vai netieši pieejama trešajām personām; 5.1.punkts, ka darbinieka rīcībai jāsaskan ar morāles vērtības normām tādām kā pienākums un atbildība, apziņa, cieņa, taisnīgums; 5.4.punkts, ka darbinieks ievēro konfidencialitāti par informāciju, ko ieguvis, pildot savus amata pienākumus, izņemot tos gadījumus, kad ar likumu ir noteikts pienākums šo informāciju atklāt; 5.5.punkts, ka darbinieks iegūto konfidenciālo informāciju neizmanto savās privātajās vai citu personu privātajās interesēs, neizpaužto prettiesiskā veidā, neizmanto mērķiem, kas nav saistīti ar amata pienākumu vai konkrētu darba uzdevumu pildīšanu; 5.6.punkts, ka darbinieks ar vārdiem vai ar savu rīcību neaizskar citu cilvēku tiesības, kas saistītas ar rasi, dzimumu, reliģiju, tautību, vecumu, seksuālo orientāciju, mantisko vai sociālo statusu; 5.7.punkts, ka darbinieks ar savu darbību vai bezdarbību nepieļauj prettiesiskas darbības, kas var kaitēt uzņēmuma un sabiedrībai kopumā; kā arī 1.6.punkts, ka visos apstākļos, kurus neregulē noteikumu, darbinieki apņemas vadīties pēc augstas morāles, profesionalitātes un ētikas uzvedības standartiem.

Prasītājai tiek pārmests arī darba līguma 7.punkta pārkāpums, ka darbinieks veic pienākumus saskaņā ar līguma un darba devēja norādījumiem, ievērojot vispārīgo nolīgtā darba raksturojumu un konkrētus darba pienākumus saskaņā ar amata aprakstu, kas ir līguma neatņemama sastāvdaļa; 8.punkta pārkāpums, ka darbiniekam laikā un precīzi jāizpilda darba devēja rīkojumi, jāievēro tehnoloģiskā disciplīna, darba aizsardzība, drošības tehnikas un darba higiēnas prasības, kā arī saudzīgi un rūpīgi jāizturas pret darba devēja materiālajām, naudas un citām vērtībām, jāievēro atbildētāja statūti, darba devēja vadības apstiprinātie nolikumi un darba kārtības noteikumi; 17.punkta pārkāpums, ka darbinieka darba izpildes gaitā visa iegūtā informācija ir konfidenciāla un nevar tikt izpausta kādai trešajai pusei bez atbildētājas iepriekšējas rakstiskas piekrišanas.

Vienlaikus atbildētāja apgalvo, ka prasītāja nav rīkojusies saskaņā ar Civillikuma Ievada daļas 1.pantā noteikto labās ticības principu.

[11.13] Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka rīkojuma 9.punktā norādītie apstākļi ir tie paši apstākļi, ar kuriem tika pamatota prasītājas atstādināšana no darba, proti, prasītājai tiek pārmests, ka viņa sociālajos tīklos publicēja informāciju, kas skāra darba devēju un saturēja darba tiesisko attiecību ietvaros iegūtu informāciju, ko SIA „/nosaukums A/" pierāda ar lietā iesniegtajām izdrukām no sociālā tīkla Facebook vietnes par laika periodu no 2019.gada decembra līdz 2020.gada 27.martam /l.l.97-109/.

Sprieduma 11.5 un 11.6 punktā apelācijas instances tiesa ir izvērtējusi prasītājas sociālajā tīklā Facebook publicēto informāciju, atzīstot, ka tā nav konfidenciāla vai nepatiesa informācija, kas grāva darba devēja reputāciju.

Arī apgalvojums, ka darbinieks ir publiski izteicis nepatiesas un nievājošas piezīmes un personiskus aizvainojumus attiecībā uz darba devēja un pašvaldības vadītājiem ir subjektīvs atbildētājas apsvērums, kas rīkojumā nav konkretizēts un tiesā nav pierādīts. Prasītāja ir tiesīga brīvi paust savus uzskatus par amatpersonu darbību, t.sk. izteikt negatīvu viedokli un vērtējumu par darba devēja un pašvaldības amatpersonām, savukārt šīm personām *ir tiesības uz savu aizskarto vai apstrīdēto civilo tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību tiesā*, kā to noteic Civilprocesa likuma 1.panta pirmā daļa.

Tiesa piekrīt prasītājas viedoklim, ka pirmās instances tiesa spriedumu ir pamatojusi ar nepieļaujamu pierādīšanas līdzekli, proti, kā liecinieku uzklausījusi SIA „/nosaukums A/" valdes locekli /pers. F/, neskatoties uz to, ka viņš ir atbildētājas likumiskais pārstāvis, kurš atbildētājas vārdā tiesā ir iesniedzis visus dokumentus un to pārstāvēja 2020.gada 6.jūlija tiesas sēdē /75-77/. Līdz ar to /pers. F/ kā SIA „/nosaukums A/" amatpersona nav uzskatāms par lietā neieinteresētu un objektīvu personu, kaut arī tiesa viņu kā liecinieku ir brīdinājusi par krimināltiesību par atteikšanos no liecības došanas un par apzināti nepatiesu liecību /l.l.154/.

[11.14] Saskaņā ar Darba likuma 109.panta trešo daļu, *darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, izņemot šā likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā noteikto gadījumu, kā arī laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Minētie ierobežojumi neattiecas uz šā likuma 101.panta pirmās daļas 10.punktā noteikto gadījumu.*

Uzteikuma brīdī prasītāja atradās pārejošā darbnespējā, no 2020.gada 16.aprīļa līdz 2020.gada 25.aprīlim viņai bija izsniegta darbnespējas lapa A, reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/-A-20-100, bet no 2020.gada 26.aprīļa viņai bija izsniegta darbnespējas lapa B, reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/-B-20-160 /l.l.29-30/. Lietā nepastāv strīds, ka par darbinieka pārejošu darbnespēju darba devējs bija informēts.

Civillietu tiesas kolēģija nevar piekrist pirmās instances tiesai, ka darba uzteikums pārejošas darbnespējas laika ir formāls likuma pārkāpums, kas

neietekmē uzteikuma spēku. Konkrētajā gadījumā atbildētāja nav izpildījusi Darba likuma 125.pantā noteikto darba devēja pienākumu pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.

Saskaņā ar Darba likuma 124.panta pirmo daļu, *ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu.*

Ievērojot minēto, par pamatotu un apmierināmu apelācijas instances tiesa atzīst arī prasījumu atzīt par spēkā neesošu atbildētājas 2020.gada 27.aprīļa rīkojumu, ar kuru prasītāja atbrīvota no darba.

[11.15] Darba likuma 124.panta otrā daļa noteic, ka *darbinieks, kurš atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas atzīts par spēkā neesošu, vai arī kā citādi pārkāpjot darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, saskaņā ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā.*

Atbilstoši minētajai normai apmierināms ir arī /pers. D/ prasījums atjaunot viņu iepriekšējā darbā SIA „/nosaukums A/", saglabājot iepriekšējo darba algu.

[11.16] Saskaņā ar Darba likuma 126.panta pirmo daļu, *darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.*

Ievērojot minēto normu, apmierināma ir arī prasītājas prasība piedzīt no atbildētājas vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Atbildētājas lietā iesniegtā izziņa par prasītājas vidējo izpeļņu nav izlasāma /l.l.40/, tāpēc ar Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 9.decembra lēmumu pusēm noteikts pienākums iesniegt pierādījumus: prasītājai – prasības summas aprēķinu, bet atbildētājai – izziņu par prasītājas vidējo izpeļņu.

Prasītājas iesniegtajā prasības summas aprēķinā, ievērojot piespiedu darba kavējuma laikā esošos pārejošas darbnespējas periodus, kopējā prasības summa par laika periodu no 2020.gada 26.marta līdz 2020.gada 17.decembrim aprēķināta 10 035,76 EUR, pieņemot, ka mēneša vidējā izpeļņa ir 1 200 EUR.

SIA „/nosaukums A/" iesniegtajā izziņā par prasītājas vidējo izpeļņu norādīts, ka laikā no 2019.gada 26.aprīļa līdz 2020.gada 27.aprīlim tā bija 1 171,13 EUR, bet, izpildot nekavējoši izpildāmo Rīgas rajona tiesas 2020.gada 8.oktobra spriedumu civillietā Nr. C33247920, C-2479-20/3 un izmaksājot prasītājai atlīdzību par papildus darbu veikšanu, vidējā izpeļņa par 12 mēnešiem mainās un par periodu no 2019.gada 26.aprīļa līdz 2020.gada 27.aprīlim tā ir 1 383,63 EUR.

Vērtējot pušu iesniegtos aprēķinus, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka SIA „/nosaukums A/" prasītājas vidējo izpeļņu nav aprēķinājusi atbilstoši Darba likuma 75.panta noteikumiem, kura pirmā daļa noteic, ka *visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar šo likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī no prēmijām.*

Atbildētāja vidējo izpeļņu aprēķinājusi par 12 mēnešiem, neņemot vērā darbinieka attaisnotās prombūtnes periodus, kas neatbilst Darba likuma 75.panta otrās daļas noteikumiem. Līdz ar to tiesa prasības summas aprēķina pamatā vadās no prasītājas norādītā, ka viņas mēneša vidējā izpeļņa ir 1 200 EUR.

Prasītāja prasības summu aprēķinājusi par laika periodu no 2020.gada 26.marta līdz 2020.gada 17.decembrim 10 035,76 EUR, aprēķinā ievērojot samaksas noteikumus pārejošas darbnespējas periodos. Tā kā piespiedu darba kavējuma laiks ir līdz sprieduma sastādīšanas datumam, aprēķinātajai summai pieskaitāma vidējā izpeļņa par 4 darba dienām decembrī 240 EUR (60 x 4 = 240). Līdz ar to kopējā piedzenamā vidējā izpeļņa par piespiedu darba kavējuma laiku par periodu no 2020.gada 26.marta, kad prasītāja tika atstādināta no darba, līdz 2020.gada 23.decembrim, sprieduma sastādīšanas datumam, ir 10 275,76 EUR pirms nodokļu ieturēšanas.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 195.pantu, *taisot spriedumu par naudas summas piedziņu, tiesa tā rezolutīvajā daļā norāda [..] prasītāja tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai) saņemt procentus, minot arī to apmēru, [..].*

Ievērojot minēto normu, prasītājai nosakāmas tiesības saņemt no atbildētājas likumiskos 6 % no piedzītās summas, no kuras ieturēti likumā noteiktie nodokļi.

[11.17] Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa lietas apstākļus nenovērtēja vispusīgi un objektīvi, un prasību nepamatoti noraidīja, kļūdaini atzīstot, ka prasītājas pieļautie pārkāpumi bija pamats atbildētājai uzteikt darba līgumu nekavējoties darbinieka pārejošas darbnespējas laikā. Pastāvot šādiem apstākļiem, apelācijas sūdzība guva apstiprinājumu un ir pamats prasību pilnībā apmierināt.

[11.18] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 41.panta pirmo daļu, *pusei, kuras labā taisīts spriedums, tiesa piespriež no otras puses visus tās samaksātos tiesas izdevumus.*

Civilprocesa likuma 33.panta otrā daļa noteic, ka *tiesas izdevumi ir valsts nodeva, kancelejas nodeva un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi*.

Prasītājai tiesas izdevumi nav bijuši, jo atbilstoši Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punkta noteikumiem, *no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos atbrīvoti prasītāji — prasībās par darba samaksas piedziņu un citiem darbinieku prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām vai ir ar tām saistīti.*

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

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 1.punkta c) apakšpunktu, maksājamās valsts nodevas apmērs par apmierināto prasījumu 10 275,76 EUR ir 621,18 EUR (10 275,76 – 7 114 = 3 161,76 x 3,2 : 100 = 101,18 + 520 = 621,18). Saskaņā ar Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 4.punktu par nemantisko prasījumu atzīt par spēkā neesošiem darba devēja rīkojumus un atjaunot prasītāju darbā maksājama valsts nodeva 70 EUR. Līdz ar to kopējā no atbildētājas valsts ienākumos piedzenamā valsts nodeva par prasības celšanu ir 691,18 EUR (621,18 + 70 = 691,18).

Ievērojot Civilprocesa likuma 39.panta pirmo daļu un 42.panta pirmo daļu, no atbildētājas valsts ienākumos piedzenami ar lietas izskatīšanu saistītie tiesas izdevumi par tiesas dokumentu un pavēstu piegādāšanu un izsniegšanu, kas nav samaksāti pie prasības celšanas.

No lietā esošās izziņas redzams, ka pirmās instances tiesā ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi par tiesas dokumentu un pavēstu piegādāšanu un izsniegšanu bija 7,79 EUR /l.l.2/. No Tiesu informatīvās sistēmas redzams, ka apelācijas instancē šādu tiesas izdevumu nav, jo saziņa ar lietas dalībniekiem notika elektroniski.

[11.19] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta otro daļu, *ar lietas vešanu saistītos izdevumus piespriež no atbildētāja par labu prasītājam, ja viņa prasījums ir apmierināts pilnīgi vai daļēji, kā arī tad, ja prasītājs neuztur savus prasījumus sakarā ar to, ka atbildētājs tos pēc prasības iesniegšanas labprātīgi apmierinājis.*

Atbilstoši Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta b) apakšpunktam, *ar lietas vešanu saistītie izdevumi advokāta palīdzības samaksai ir atlīdzināmi šādos apmēros: [..] prasībās, kurām ir mantisks raksturs un kurās prasības summa ir no 8501 euro līdz 57 000 euro, — to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 2850 euro.*

Atbilstoši Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta d) apakšpunktam, *ar lietas vešanu saistītie izdevumi advokāta palīdzības samaksai ir atlīdzināmi šādos apmēros: [..] prasībās, kurām nav mantiska rakstura, — to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 2850 euro.*

Prasītājai ir bijuši ar lietas vešanu saistītie izdevumi pirmās instances tiesā 450 EUR apmērā, ko pierāda lietā iesniegtie trīs rēķini, katrs par 150 EUR /l.l.32, 74, 148/. Apelācijas instancē rēķini par advokāta pakalpojumu samaksu nav iesniegti.

Ievērojot minēto, no atbildētājas prasītājas labā piedzenami ar lietas vešanu saistītie izdevumi advokāta palīdzības samaksai to faktiskajā apmērā 450 EUR.

[12] Civilprocesa likuma 205.panta pirmās daļa noteic, ka *pēc lietas dalībnieka lūguma tiesa spriedumā var noteikt, ka pilnīgi vai noteiktā daļā nekavējoties izpildāmi spriedumi: 2) par darba samaksas piedziņu; 3) par atjaunošanu darbā.*

Apelācijas sūdzībā prasītāja lūgusi noteikt nekavējošu sprieduma izpildi attiecībā uz darba samaksas piedziņu, bet par atjaunošanu darbā sprieduma nekavējoša izpilde netiek prasīta. Civillietu tiesas kolēģija lūgumu atzīst par daļēji pamatotu, nekavējoši piedzenot no atbildētājas prasītājas labā vidējo izpeļņu par trim mēnešiem, kas veido 3 600 EUR pirms nodokļu nomaksas.

Civilprocesa likuma 204^{1}.pants nosaka, ka tiesa taisot spriedumu par tiesāšanās izdevumu piedziņu, nosaka termiņu, kas nevar būt garāks par desmit dienām, sprieduma labprātīgai izpildei.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar iepriekš minēto un vadoties no Civilprocesa likuma 432., 433., 434.panta, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda:

/pers. D/ prasību pret SIA /Nosaukums A/ par atstādināšanas no darba atzīšanu par nepamatotu un vidējās izpeļņas izmaksu, uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas samaksu par visu darba piespiedu kavējuma laiku **apmierināt**.

Atzīt par nepamatotu SIA /Nosaukums A/, vienotais reģ.Nr./reģistrācijas numurs/, 2020.gada 26.marta Rīkojumu Nr.01-22/16 par /pers. D/ atstādināšanu no darba.

Atzīt par nepamatotu SIA /Nosaukums A/, vienotais reģ.Nr./reģistrācijas numurs/, 2020.gada 27.aprīļa Rīkojumu par darba līguma uzteikumu un atjaunot /pers. D/, personas kods /personas kods/, darbā par namu pārzini, saglabājot iepriekšējo darba algu.

Piedzīt no SIA /Nosaukums A/, vienotais reģ.Nr./reģistrācijas numurs/, /pers. D/, personas kods /personas kods/, labā vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku no 2020.gada 26.marta līdz 2020.gada 23.decembrim 10 275,76 EUR (desmit tūkstoši divi simti septiņdesmit pieci *euro* 76 centi), ieturot no piedzenamās summas nodokļu maksājumus, un ar lietas vešanu saistītos izdevumus advokāta palīdzības samaksai 450 EUR (četri simti piecdesmit *euro*), iemaksu izdarot /pers. D/, personas kods /personas kods/, bankas kontā /numurs/ /Nosaukums C/ AS.

Noteikt sprieduma nekavējošu izpildi daļā par vidējās izpeļņas piedziņu par piespiedu darba kavējuma laiku 3 600 EUR (trīs tūkstoši seši simti *euro*) apmērā, ieturot no piedzenamās summas nodokļu maksājumus.

Noteikt /pers. D/, personas kods /personas kods/, tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles dienai) saņemt no SIA /Nosaukums A/, vienotais reģ.Nr./reģistrācijas numurs/, likumiskos 6 % (seši procenti) no nesamaksātās pamatparāda summas.

Piedzīt no SIA /Nosaukums A/, vienotais reģ.Nr./reģistrācijas numurs/, valsts ienākumos valsts nodevu 691,18 EUR (seši simti deviņdesmit viens *euro* 18 centi), kas iemaksājama Valsts kasē, reģistrācijas Nr.90000050138, Konta Nr.LV55TREL1060190911200, saņēmēja banka: Valsts kase, BIC kods TRELLV22, iemaksas mērķis: civillietu identificējoši dati.

Piedzīt no SIA /Nosaukums A/, vienotais reģ.Nr./reģistrācijas numurs/, valsts ienākumos ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 7,79 EUR (septiņi *euro* 79 centi), kas iemaksājami kontā Nr.LV51TREL2190458019000, saņēmējs: Tiesu administrācija, NMR 90001672316, saņēmēja banka: Valsts kase, kods TRELLV22, iemaksas mērķis: civillietu identificējoši dati.

Noteikt atbildētājai termiņu tiesas sprieduma labprātīgai izpildei daļā par tiesas izdevumu piedziņu valsts ienākumos 10 (desmit) dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas, iesniedzot Rīgas apgabaltiesā samaksu apliecinošu dokumentu par valsts labā piedzīto tiesas izdevumu samaksu.

Spriedumu var pārsūdzēt 30 dienu laikā Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senātā, iesniedzot kasācijas sūdzību Rīgas apgabaltiesā un iemaksājot drošības naudu 300 *euro* apmērā Latvijas Republikas Augstākās tiesas, reģistrācijas Nr. 90000068892, Valsts kases kontā Nr. LV83 TREL 8280 0100 0000 0.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja Dz.Zvaigznekalna-Žagare
Tiesnesis J.Freimanis
Tiesnese I.Ramane