Lietas arhīva Nr. C-3366-22/23
ECLI:LV:RVPT:2022:0512.C30802021.3.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Rīgā **2022. gada 12. maijā**

Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa
šādā sastāvā: tiesnese S. Meliņa
2022. gada 12. aprīlī rakstveida procesā tiesas telpās Rīgā, Abrenes ielā 8 izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret SIA "/Nosaukums/" par darba samaksas piedziņu

Aprakstošā daļa

2021. gada 16. decembrī tiesā saņemts prasītājas /pers. A/ prasības pieteikums pret atbildētāju SIA "/Nosaukums/" par darba algas piedziņu.

Prasības pieteikumā norādīts, ka prasītāja ceļ prasību par nesaņemtās darba samaksas EUR 37 200,00 piedziņu, kas nav tikusi izmaksāta periodā no 2019. gada 1. jūnija līdz 2021. gada 22. jūnijam, kā arī kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu EUR 5716,01 piedziņu, kas bija izmaksājama sakarā ar 2018. gada 19. septembrī noslēgtā darba līguma Nr. 7/18 uzteikumu.

Norāda, ka pušu starpā 2018. gada 19. septembrī noslēgts darba līgums Nr. 7/189, ar ko prasītāja tika pieņemta darbā pie atbildētāja par vadošo pētnieku, Darba līguma 2.1. punktā nosakot, ka darbinieka pienākumus regulē Darba līgums un pievienotais Amata apraksts. Saskaņā ar Darba līguma 1.3. punktu, Darba līgums tika noslēgts uz nenoteiktu laiku.

Kā izriet no Darba līguma 3.3., 4.2. un 8.1. punktiem, atbildētājam kā darba devējam bija pienākums izmaksāt prasītājai darba algu 1500 EUR mēnesī pēc Latvijas Republikā noteikto nodokļu nomaksas.

Saskaņā ar Darba līguma 8.2. punktu, darba alga darbiniekam tiek izmaksāta reizi mēnesī līdz 10. datumam, pārskaitot to uz Darba līgumā norādīto darbinieka bankas kontu. Pēdējo Darba līgumā noteikto darba algas maksājumu prasītāja ir saņēmusi 2019. gada 3. jūnijā par 2019. gada maija mēnesi. Par laika periodu no 2019. gada 1. jūnija līdz 2021. gada 22. jūnijam darba alga prasītājai nav tikusi izmaksāta.

2021. gada 22. jūnijā prasītāja atbildētāja Valdei iesniedza elektroniski parakstītu Darba līguma uzteikumu par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu, pamatojoties uz Darba likuma 100. panta piekto daļu, kā arī lūdza neizmaksātās darba algas un atvaļinājuma kompensācijas samaksu.

2021. gada 5. jūlijā prasītāja saņēma /pers. D/ parakstītu elektroniskā pasta vēstuli, kuras 1. punktā tiek norādīts, ka prasītāja esot bijusi darba tiesiskajās attiecībās ar atbildētāju no 2018. gada 19. septembra līdz 2019. gada 31. maijam, visas likumā noteiktās saistības atbildētājs esot izpildījis. Tāpat tiek norādīts, ka 2019. gada 3. jūnijā ar IK /pers. A/ dizaina meistardarbnīcu bijis noslēgts Līgums par cilvēkresursu piesaisti, kurš paredzot veikt norēķinus tikai abu pušu saskaņota darbu uzdevuma un darbu pieņemšanas akta parakstīšanas gadījumā, taču atbildētājs neesot ne devis un apstiprinājis kādus darba uzdevumus, ne parakstījis darbu pieņemšanas aktus. Līdz ar to atbildētājs ir atteicies veikt prasītājai uzteikumā minētos maksājumus.

Prasītāja šādam viedoklim nepiekrīt un norāda, ka 2018. gada 19. septembrī noslēgtais Darba līgums un 2019. gada 3. jūnijā noslēgtais Līgums par cilvēkresursu piesaisti ir divi atšķirīgi, patstāvīgi līgumi, kas ir noslēgti ar dažādām personām un dažādu līguma priekšmetu, līdz ar to var pastāvēt vienlaicīgi.

Citē Darba likuma 28. panta pirmo, otro un trešo daļu, 59. pantu, 69. panta pirmo daļu, Darba līguma 8.2. punktu.

Kā minēts jau iepriekš, 2018. gada 19. septembrī uz nenoteiktu laiku tika noslēgts Darba līgums, ar kuru prasītāja pieņemta darbā pie atbildētāja par vadošo pētnieku, Darba līgumā un tam pievienotajā amata aprakstā nosakot prasītājas darba pienākumus, proti, kā galveno pienākumu nosakot - veikt zinātniskus pētījumus tēmas vadītāja vai atbildīga darba izpildītāja vadībā saskaņā ar apstiprinātu metodiku, darba programmu un izpildes termiņiem, un tam pakārtotus apakšuzdevumus.

Savukārt, 2019. gada 3. jūnijā starp /pers. A/ dizaina meistardarbnīcu IK kā izpildītāju un atbildētāju kā pasūtītāju noslēgts Līgums par cilvēkresursu piesaisti, kurā puses vienojušās, ka izpildītājs piekrīt nodot, bet pasūtītājs piekrīt izmantot izpildītāja cilvēkresursu (speciālistus, kuri ir izpildītāja darbinieki) līguma pielikumos paredzēto darbu izpildei, kas sevī ietver informācijas sistēmas vai risinājumu dizaina izveides, lietojamības testēšanas un pilnveides pakalpojumus pasūtītāja klientiem.

Līguma par cilvēkresursu piesaisti noslēgšana ar /pers. A/ dizaina meistardarbnīcu IK nekādā veidā nenozīmē noslēgtā Darba līguma izbeigšanu. Tāpat jebkādi norēķini, kas veikti starp atbildētāju un /pers. A/ dizaina meistardarbnīcu IK par Līgumā par cilvēkresursu piesaisti noteikto pienākumu izpildi, nedod pamatu atbildētājam uzskatīt, ka tam nav jāmaksā prasītājai darba alga saskaņā ar Darba līgumā pielīgto.

Kā izriet no Darba likuma, darba tiesiskās attiecības var tikt izbeigtas saskaņā ar darbinieka uzteikumu, darba devēja uzteikumu un darbinieka un darba devēja vienošanos. Saskaņā ar Darba likuma 114. pantu, šāda darbinieka un darba devēja vienošanās slēdzama rakstveidā. Neviens no darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatojumiem konkrētajā gadījumā nav konstatējams.

Iepazīstoties ar /pers. D/ atsūtīto VID iesniegto veidlapu "Ziņas par darba ņēmējiem", no kura secināms, ka 2019. gada 1. jūnijā /pers. D/ atbildētāja vārdā paziņojis VID par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prasītāju, kā arī ņemot vērā, ka prasītāja nekad nav saņēmusi Darba līguma uzteikumu, pati nebija uzteikusi Darba līgumu līdz 2021. gada 22. jūnijam, kā arī nav noslēgusi vienošanos ar atbildētāju par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, 2021. gada 12. jūlija elektroniski parakstītajā vēstulē prasītāja lūdza izsniegt viņai juridisku dokumentu, kas liecina, ka Darba līgums izbeigts 2019. gada 31. maijā.

Šādu dokumentu no atbildētāja prasītāja nav saņēmusi līdz pat šim brīdim un šādos apstākļos ir pamats konstatēt, ka atbildētājs bez jebkāda tiesiska pamata ir iesniedzis Valsts ieņēmumu dienestam ziņojumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prasītāju ar 2019. gada 31. maiju.

Jebkurā gadījumā atbildētāja Valsts ieņēmumu dienestam iesniegtais ziņojums, kas šajā gadījumā ir ticis iesniegts bez tiesiska pamata, pats par sevi neizbeidza ar prasītāju noslēgto Darba līgumu, jo Darba līgums var tikt izbeigts tikai Darba likumā noteiktajā kārtībā, kā arī nepiešķīra atbildētājam tiesības nemaksāt prasītājai darba algu. Līdz ar to atbildētājam ir pienākums samaksāt /pers. A/ nesaņemto darba algu par visu Darba līguma spēkā esamības periodu, par kuru prasītāja darba algu nav saņēmusi, proti, no 2019. gada 1. jūnija līdz 2021. gada 22. jūnijam, kad prasītāja iesniedza atbildētājam Darba līguma uzteikumu.

Citē Darba likuma 74. panta otro daļu un uzskata, ka atbildētāja rīcība, ilgstošā laika periodā neizmaksājot prasītājai darba algu ir prettiesiska, jo pārkāpj gan iepriekšminētās Darba likuma normas attiecībā uz darba samaksas pienākumu, gan ir pretrunā ar Civillikuma 1587. pantu.

Ne no vienas Darba likuma normas neizriet darba devēja tiesības ārpus Darba likuma tiesību normām vienpusēji atkāpties no darba līguma, tāpēc atbildētājam ir pienākums izmaksāt prasītājai nesaņemto darba samaksu par laika periodu no 2019. gada 1. jūnija līdz 2021. gada 22. jūnijam (ieskaitot) pēc šāda aprēķina: 1 500 EUR mēnesī pēc nodokļu nomaksas x 24 mēneši + 75 EUR dienā (vadoties no aprēķina 1 500 EUR : 20 (darba dienu skaits mēnesī)) x 16 dienas = 36 000 EUR + 1 200 EUR = 37 200 EUR.

Bez tam, atbildētājam, pamatojoties uz Darba likuma 149. panta piekto daļu, ir pamats izmaksāt prasītājai atlīdzību par visu Darba līguma spēkā esamības laiku, jo /pers. A/ nav izmantojusi ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Atbildētājam ir jāizmaksā prasītājai kompensācija par neizmantotā atvaļinājuma 55,11 dienām, kas, ievērojot dienas vidējo izpeļņu ER 103,72, sastāda EUR 5176,01.

2021. gada 3. augustā prasītājas pārstāvis nosūtīja atbildētājam pirmstiesas brīdinājumu Nr. 2-1/3082021 ar aicinājumu samaksāt iepriekšminētās summas. 2021. gada 18. augustā prasītājas pārstāvis saņēma atbildētāja atbildes vēstuli. Diemžēl, pusēm strīdu nav izdevies atrisināt ārpustiesas kārtībā

Prasība pamatota ar Darba likuma 28. panta 1.,2.,3. daļu, 59. pantu, 69. panta pirmo daļu, 75. panta 1. daļu, 128. panta 1. daļu, 149. pantu. Prasītāja lūdz tiesu piedzīt no atbildētāja par labu prasītājai nesaņemto darba samaksu EUR 37200,00 un kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu EUIR 5716,01 un visus tiesāšanās izdevumus.

Atbildētājs rakstveida paskaidrojumus uz prasību tiesneša noteiktajā termiņā- līdz 2022. gada 28. janvārim nebija iesniedzis.

2022. gada 22. februārī lietas dalībnieki informēti, ka, pamatojoties uz Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 10.pantu, lietas izskatīšana noteikta rakstveida procesā 2022.gada 12. aprīlī, par nolēmuma pieejamības dienu nosakot 12.05.2022. Lietas dalībniekiem izskaidrotas tiesības termiņā līdz 2022. gada 30. martam pieteikt lūgumus rakstveidā un iesniegt rakstveida paskaidrojumus.

2022. gada 30. martā tiesai nosūtīti (saņemti 31.03.2022) atbildētāja paskaidrojumi uz prasību. Atbildētājs norāda, ka prasītājas celto prasību neatzīst un izsaka iebildumus.

Norāda, ka nav strīda par to, ka 2018. gada 19. septembrī starp Atbildētāju kā darba devēju un Prasītāju kā darbinieku tika noslēgts Darba līgums Nr. 7/18, ar kuru Prasītāja tika pieņemta darbā par vadošo pētnieku. Strīds ir par to, vai šis darba līgums ir uzskatāms par izbeigtu no 2019. gada 01. jūnija ar abpusēju vienošanos, vai arī ar 2021. gada 22. jūnija Prasītājas uzteikumu, un, secīgi vai Prasītājai pienākas nesaņemtā darba samaksa un kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu.

Atbildētājas ieskatā, darba līgums ir uzskatāms par izbeigtu no 2019. gada 01. jūnija ar abpusēju vienošanos. Atbildētāja nenoliedz, ka konkrētajā gadījumā šī vienošanās nav noslēgta rakstveidā kā to paredz Darba likuma 114. panta. Tomēr šeit jāņem vērā Civillikuma 1488. panta 1. punkta noteikumi, saskaņā ar kuriem darījumam, ko izpildījušas abas puses, ir tādas pašas sekas, kādas tam būtu, ja tas būtu uzrakstīts, un to, kas pēc tā jau dots vai izdarīts, nevar prasīt atpakaļ.

Par to, ka Prasītāja un Atbildētāja ir izpildījušas vienošanos par darba līguma izbeigšanu liecina sekojošais.

2019. gada 02. jūnijā Prasītājai tika veikts naudas līdzekļu pārskaitījums ar pamatojumu „Algu saraksts" Nr. (2019. gada maijs). Kopējā pārskaitītā summa bija EUR 2512.81, kas ietvēra sevī ikmēneša darba samaksu EUR 1500, bet pārējo summu sastādīja kompensācija neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu, kas ir redzams no prasības pieteikumam pievienotā Algu saraksta (2019. gada maijs). Prasītāja pēc minētās summas izmaksas nekādus iebildumus necēla, kas apliecina, ka viņa pilnībā apzinājās, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas un, ka ir izmaksātas visas viņai pienākošās naudas summas saistībā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Tāpat arī Prasītāja ilgstošā laika posmā līdz pat 2021. gada 22. jūnija t.s. „uzteikumam" neizvirzīja nekādas pretenzijas par darba samaksas izmaksu, kas nebūtu loģiski un saprotami, ja darba tiesiskās attiecības patiešām būtu turpinājušās.

Sākot ar 2019. gada 01. jūniju Prasītāja nav veikusi savus darba līgumā paredzētos pienākumus un no Atbildētājas šai sakarā nav saņēmusi nekādas pretenzijas saistībā ar darba pienākumu nepildīšanu. Ja darba tiesiskās attiecības tiešām nebūtu izbeigtas, tad nebūtu loģiski, ka Atbildētāja kā darba devējs nereaģētu uz Prasītājas darba pienākumu neizpildes faktu. Tāpat arī Prasītāja nav iesniegusi nevienu pierādījumu, kas apliecinātu, ka viņa pēc 2019. gada 01. jūnija ir veikusi savus darba līgumā noteiktos pienākumus. Dotajā gadījumā nav arī pamata piemērot Darba likuma noteikumus par dīkstāvi, jo nav neviena pierādījuma, ka tāda būtu bijusi noteikta un arī Prasītāja nekad nav norādījusi uz to.

Visi norēķini starp Prasītāju un Atbildētāju pēc 2019. gada 01. jūnija notika tikai saistībā ar 2019. gada 03. jūnijā starp Atbildētāju un Prasītāju kā individuālo komersantu (/pers. A/ dizaina meistardarbnīca, IK) noslēgto Līgumu par cilvēkresursu piesaisti.

Kā redzams no dokumenta „Ziņas par darba ņēmējiem", 2019. gada 31. maijā vienlaikus ar Prasītāju darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas ar vēl 5 personām. Visas šīs personas, līdzīgi kā Prasītāja, turpināja ar Atbildētāju sadarbību uz cita tiesiska pamata. Tas, ka ar visām minētajām personām, t.sk. Prasītāju, tika izbeigti darba līgumi un sadarbība turpināta uz cita tiesiska pamata, bija saistīts ar Atbildētājas nepieciešamību optimizēt nodokļu izmaksas un tas vienādi attiecās uz visām personām ar kurām darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas 2019. gada 31. maijā. Tas nozīmē, ka, pretēji prasības pieteikumā apgalvotajam, Līgums par cilvēkresursu piesaisti aizvietoja Darba līgumu, nevis pastāvēja paralēli Darba līgumam.

Atbildētājas ieskatā, Prasītāja, aizbildinoties ar argumentu, ka darba tiesiskās attiecības nav izbeigtas, jo nav noslēgta savstarpēja vienošanās rakstiskā formā, cenšas šo rakstiskās formas neievērošanu izmantot kā iespēju netaisni iedzīvoties uz Atbildētājas rēķina, nepamatoti pieprasot darba samaksu un kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu. Šāda Prasītājas rīcība ir klajā pretrunā ar Civillikuma 1. pantu. Lūdz prasību noraidīt.

2022. gada 8. aprīlī tiesā saņemta prasītājas atsauksme uz atbildētāja paskaidrojumiem.

Motīvu daļa

Pārbaudot rakstveida pierādījumus, tiesa atzīst, ka prasība kā nepamatota ir noraidāma pilnībā.

Lietā nodibināts, ka pušu starpā 2018. gada 19. septembrī noslēgts Darba līgums uz nenoteiktu laiku Nr. 7/189, ar ko prasītāja tika pieņemta darbā pie atbildētāja par vadošo pētnieku, līguma 8.1. punktā nosakot darba devēja pienākumu maksāt prasītājai darba algu 1500 EUR mēnesī pēc Latvijas Republikā noteikto nodokļu nomaksas.

Prasītāja cēlusi prasību, kurā lūdz piedzīt no atbildētāja nesaņemto darba samaksu EUR 37 200,00 apmērā par periodu no 2019. gada 1. jūnija līdz 2021. gada 22. jūnijam, kā arī kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu EUR 5716,01apmērā, norādot, ka prasītāja ir uzteikusi Darba līgumu 2021. gada 22. jūnijā pēc Darba likuma 100. panta 5. daļas, taču kopš 2019. gada 1. jūnija nav saņēmusi pielīgto darba samaksu.

Savukārt atbildētājs prasību neatzīst, norādot, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju ir izbeigtas 2019. gada 31. maijā pēc abpusējas vienošanās, un kopš tā laika prasītāja darba pienākumus saskaņā ar Darba līgumu nav veikusi. Visas prasītājai no Darba līguma pienākošās naudas summas ir izmaksātas 2019. gada 2. jūnijā, tai skaitā- kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu. Atbildētājs nenoliedz, ka vienošanās par darba līguma

izbeigšanu pušu starpā netika noslēgta rakstveidā, bet lūdz ņemt vērā Civillikuma 1488. panta pirmā punkta noteikumus par abpusēji izpildītu darījumu.

Tiesa konstatē, ka, atbilstoši SIA "/Nosaukums/" VID sniegtajām ziņām par darba ņēmējiem, prasītāja /pers. A/ ir zaudējusi darba ņēmēja statusu 2019. gada 31. maijā, sekojoši, bijusi darba tiesiskajās attiecībās ar atbildētāju no 2018. gada 19. septembra līdz 2019. gada 31. maijam.

No lietas materiāliem izriet, ka prasītāja 2021. gada 22. jūnijā iesniegusi atbildētāja valdei darba līguma uzteikumu, sekojoši, uzskata, ka darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju ir bijušas periodā no 2018. gada 19. septembra līdz 2021. gada 22. jūnijam.

Tiesa par nepamatotiem atzīst atbildētāja paskaidrojumus, ka ar prasītāju 2019. gada 3. jūnijā noslēgtais Līgums par cilvēkresursu piesaisti aizvietoja Darba līgumu, pilnībā pievienojoties prasītājas viedoklim, ka 2018. gada 19. septembrī noslēgtais Darba līgums un 2019. gada 3. jūnijā noslēgtais Līgums par cilvēkresursu piesaisti ir divi atšķirīgi, patstāvīgi līgumi, kas ir noslēgti ar dažādām personām par dažādu līguma priekšmetu, tāpēc var pastāvēt vienlaicīgi.

Tāpat par nepamatotu atzīstams atbildētāja viedoklis, ka pušu darba tiesisko attiecību izbeigšanai jāpiemēro Civillikuma 1488. panta pirmā punkta noteikumi.

Atbilstoši Darba likuma 114. pantam, vienošanās par darba līguma izbeigšanu ir slēdzama tikai rakstveidā, un saskaņā ar Civillikuma 1484. pantu, ja likums prasa rakstisku formu kā darījuma būtisku sastāvdaļu, tad darījums pirms attiecīga akta taisīšanas nav spēkā.

Vienlaicīgi tiesa atzīst, ka nepastāv tiesisks pamats darba samaksas piedziņai no atbildētāja.

Lai arī tiesa konstatēja, ka atbildētājs 2019. gada 31. maijā ir prettiesiski paziņojis VID par darba attiecību izbeigšanu ar prasītāju, šīs darba devēja prettiesiskās darbības nav izskatāmās lietas strīda priekšmets.

No lietas materiāliem izriet, ka prasītāja par savu nelikumīgo atbrīvošanu no darba uzzināja 2021. gada 5. jūlijā, saņemot atbildētāja vēstuli ar attiecīgu informāciju.

No minētā secināms, ka prasītājai 2021. gada 5. jūlijā kļuva zināms, ka atbildētājs 2019. gada 31. maijā ir pārkāpis viņas tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības saskaņā ar noslēgto Darba līgumu.

Darba likuma 122. panta pirmā daļa nosaka, ka darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš var celt tiesā prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas.

Tiesa secina, ka prasītāja likumā paredzētajā termiņā un kārtībā nav cēlusi prasību tiesā par atbildētāja 2019. gada 31. maija rīcības atzīšanu par spēkā neesošu, tādēļ atbildētāja darbības, vienpersoniski paziņojot VID par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prasītāju, nav atzītas par prettiesiskām. Šādos apstākļos tiesai atliek vienīgi konstatēt, ka pušu darba tiesiskās attiecības ir beigušas pastāvēt 2019. gada 31. maijā.

Ievērojot minēto, prasītājas darba līguma uzteikums 2021. gada 22. jūnijā nemaina lietas apstākļus attiecībā par darba tiesisko attiecību izbeigšanas laiku, jo ir atzīstams, ka uzteikums iesniegts vairāk nekā divus gadus pēc tam, kad darba tiesiskās attiecības pušu starpā jau bija izbeigtas.

Tiesa atzīst, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanas rakstveida formas neievērošana nevar radīt pienākumu darba devējam maksāt darbiniekam nolīgto darba algu apstākļos, ja darba devēja rīcība nav atzīta par spēkā neesošu Darba likuma 124. panta kārtībā, iestājoties Darba likuma 126. panta pirmajā daļām noteiktajām sekām.

Apstākļos, kad pušu starpā noslēgtais Darba līgums ir izbeigts 2019. gada 31. maijā, darba devējam nav pienākuma pildīt šī līguma noteikumus un maksāt prasītājai darba algu par periodu no 2019. gada 1. jūnija līdz 2021. gada 22.jūnijam, kā arī kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu par šo periodu, līdz ar ko prasība noraidāma pilnībā.

Bez tam, no lietas materiāliem izriet, ka norādītajā periodā prasītāja nekādu darbu, kas izriet no Darba līguma, nav veikusi. Lietā nav konstatēti apstākļi, ka prasītāja būtu atradusies dīkstāvē vai ka darba devējs nebūtu prasītāju nodarbinājis un liedzis pildīt darba līgumā noteiktos vadošā pētnieka pienākumus. Tāpat lietā nav pierādījumu, ka prasītāja būtu izteikusi darba devējam pretenzijas attiecībā uz nenodrošināšanu ar darbu.

Darba likuma 28. panta otrā daļa nosaka, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs - maksāt nolīgto darba samaksu.

No minētā panta teksta izriet, ka primārais darba līgumā ir noteikta darba veikšana, no kā izriet darba devēja pienākums samaksāt par padarīto darbu, sekojoši- tiesības saņemt darba samaksu rada nevis tikai noslēgtais darba līgums, bet gan veiktais darbs. Līdzīgas atziņas ir atrodamas arī AT Senāta 2007. gada 14. februāra spriedumā lietā Nr. SKC-54.

Tiesa, vadoties no loģikas, tiesiskās apziņas un dzīvē gūtajiem novērojumiem atrod par nepieciešamu norādīt, ka prasītājas rīcība, it kā turpinot strādāt, bet vairāk nekā divus gadus nesaņemot darba samaksu un vienlaicīgi visā šajā periodā neceļot nekādas pretenzijas pret darba devēju par darba algas nemaksāšanu, liecina par to, ka prasītāja nekādus no Darba līguma izrietošos pienākumus neveica, un zināja par darba tiesisko attiecību izbeigšanu 31.05.2019.

Tiesa atzīst, ka minētie apstākļi nav procesuāls šķērslis prasītājai celt prasību par darba samaksas piedziņu, taču tiesai nav likumīga pamata šādu prasību apmierināt.

Ņemot vērā, ka prasītājs saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu ir atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos, nesamaksātos tiesas izdevumus prasības noraidīšanas gadījumā saskaņā ar Civilprocesa likuma 42.pantu uzņemas valsts.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz minēto un vadoties no Civilprocesa likuma 8. un 97. panta tiesa

nosprieda:

/pers. A/ prasību pret SIA "/Nosaukums/" par darba samaksas piedziņu **noraidīt pilnībā**.

Spriedumu var pārsūdzēt apelācijas kārtībā 20 (divdesmit) dienu laikā no sprieduma sastādīšanas (pieejamības) dienas - 2022. gada 12. maija Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijā, iesniedzot apelācijas sūdzību Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesā.

Tiesnese S. Meliņa