Lietas Nr. C33493214
Lietas arhīva Nr. C-1896-15/7

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Rīgā 2015.gada 31.jūlijā

Rīgas rajona tiesa šādā sastāvā:

tiesnese I.Bāliņa,

ar sekretāri M.Murašku, S.Kartašovu,

piedaloties prasītājam /pers. B/ un atbildētāja pārstāvei /pers. C/,

atklātā tiesas sēdē 2015.gada 28.jūlijā izskatīja civillietu /pers. B/ maza apmēra prasībā pret SIA "/Nosaukums B/" par naudas piedziņu.

Aprakstošā daļa

2014.gada 8.decembrī /pers. B/ (turpmāk- prasītājs) Rīgas rajona tiesā cēlusi maza apmēra prasību pret SIA "/Nosaukums B/" (turpmāk - atbildētāja) par naudas piedziņu.

Prasības pieteikumā norādīts, ka puses 2013.gada 5.janvārī noslēdza Darba līgumu Nr.DL-H-4. Atbilstoši līguma nosacījumiem, puses bija vienojušās: 3.1. Stundu tarifa likme Ls 2,80 jeb 3,98 *euro*; 3.2. darba samaksu izmaksāt 1 reizi mēnesī – līdz katra mēneša 15.datumam; 3.5. darba devējs garantē minimālo darba stundu skaitu mēnesī – 80 stundas.

Pamatojoties uz regulāru Darba līguma 3.2.punkta neievērošanu, 2013.gada 13.decembrī iesniedzot rakstisku atlūgumu, prasītājs uzteica darba līgumu. Uzteikumu apstiprina Valsts darba inspekcijas 2014.gada 11.aprīļa izsniegtais atzinums.

Ņemot vērā Darba likuma 114.pantu, abpusēji parakstītā vienošanās paredzēja, ka darba attiecības tiek pārtrauktas ar atlūguma iesniegšanas dienu -2013.gada 13.decembrī.

No darba līguma noslēgšanas dienas 2013.gada 5.janvāra līdz uzteikumam 2013.gada 13.decembra ne reizi netika saņēmis darba samaksas aprēķinu. Tā kā pēc darba līguma uzteikuma starp pusēm radās domstarpības, prasītājs nosūtīja darba devējam 2014.gada 22.janvārī ierakstītu vēstuli ar aicinājumu rakstiski izsniegt izziņu ar darba algas aprēķinu. Uz šo aicinājumu atbilde netika saņemta.

Darba devējs nav izmaksājis kompensāciju par 9 neizmantotajām atvaļinājuma dienām.

Tāpat arī Valsts ieņēmumu dienesta pārstāvji atklāja, ka neskatoties uz rakstīto darba atlūgumu, darba devējs nebija izbeidzis darba tiesiskās attiecības ar prasītāju. Uz tā pamata 2014.gada 27.martā prasītājs iesniedza Valsts ieņēmumu dienestā iesniegumu ar lūgumu pārtraukt darba tiesiskās attiecības starp pusēm.

Uz minēto tika saņemta Valsts ieņēmumu dienesta vēstule, ka darba attiecības ir pārtrauktas nevis ar 2013.gada 13.decembri, bet ar 2014.gada 9.aprīli, norādot darba tiesisku attiecību izbeigšanas iemeslu – "darba ņēmēja pārkāpums".

Lai gan atlūgumu tiesā iesniegt nevar, uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu 2013.gada 13.decembrī apstiprina 2013.gada 20.decembrī darba devēja veiktā darba algas un atvaļinājuma kompensācijas iemaksa prasītāja kontā ar ierakstu: "Darba alga par 2013.gada decembra mēnesi, atvaļinājuma kompensācija'. Tātad darba devējs ne tikai decembrī izmaksājis algu par nepilnu nostrādāto decembra mēnesi, bet arī nekorektu summu kā atvaļinājuma kompensāciju.

Tā kā SIA "/Nosaukums B/' ir mikrouzņēmuma nodokļu maksātājs un atbilstoši likuma par Iedzīvotāju ienākuma nodokli 12.panta septītajai daļai mikrouzņēmuma darbinieka ienākumam neapliekamo minimumu un atvieglojumus nepiemēro, tad laika periodā no 2014.gada 8.janvāra līdz 2014.gada 4.aprīlim SIA "/Nosaukums B/" neizdarības dēļ, prasītāja jaunajā darba vietā, nevienam nenojaušot, prasītājam tika veikts neprecīzs darba algas aprēķins, kā rezultātā prasītājs ieguvis nodokļu parādu valstij 64 *euro* apmērā, kuru tiesas ceļā vēlas piedzīt no atbildētāja.

Pamatojoties uz iepriekš minēto, prasītājs lūdz tiesu piedzīt no atbildētājas kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 281 *euro* apmērā; morālo kaitējumu 55 *euro* apmērā; zaudējumus 64 *euro* apmērā. Tiesas spriedumu izpildīt nekavējoties.

2015.gada 16.janvārī tiesā saņemti atbildētāja paskaidrojumi, kuros prasību neatzīst.

Paskaidrojumos norādīts, ka darbinieks strādājis pie darba devēja nepilnas 6 stundas dienā, jo paralēli strādājis citā darba vietā – SIA "/Nosaukums V/". Darbiniekam katru mēnesi uz rokas tika izsniegta darba algas aprēķina lapa, kur bija norādīts kopējais nostrādāto stundu skaits mēnesī, kas bija 6 stundas dienā.

Darbiniekam ir izmaksāta visa viņam pienākošās naudas summas. Papildus darbiniekam tika apmaksātas ziemas riepas, un mutiski bija vienošanās, ka nauda tiks ieturēt no darba algas.

2014.gada janvārī darbinieks neattaisnojošu iemeslu dēļ neradās darbā. Tādējādi darba tiesiskās attiecības bija līdz 2014.gada 4.aprīlim. Darba devējs nav saņēmis rakstisku darba uzteikumu no darbinieka.

2015.gada 2.martā tiesā saņemti prasības papildinājumi un grozījumi, kuros prasītājs lūdz tiesu piedzīt neizmaksāto kompensāciju par neizmantotajām 9 atvaļinājuma dienām 169 *euro* apmērā; izmaksājamā alga par 2013.gada novembri 175 *euro*; izmaksājamo algu par decembri 79 *euro* apmērā; atlaišanas pabalstu 388 *euro* apmērā; kompensāciju par radītajiem zaudējumiem 64 *euro* apmērā; morāli kaitējuma atlīdzību 55 *euro* apmērā.

Prasītājs tiesas sēdē uztur prasību uz prasības pieteikumā norādītajiem apstākļiem.

Atbildētāja pārstāve prasību neatzīst.

Novērtējot pušu paskaidrojumus tiesas sēdē kopsakarā ar lietā esošajiem rakstveida pierādījumiem, tiesa uzskata, ka prasība ir apmierināma daļēji.

Civilprocesa likuma 93.panta pirmā daļā noteikts, ka katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus. Prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība. Atbildētājam jāpierāda savu iebildumu pamatotība.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 97.panta pirmo daļu, tiesa novērtē pierādījumus pēc savas iekšējās pārliecības, kas pamatota ar tiesas sēdē vispusīgi, pilnīgi un objektīvi pārbaudītiem pierādījumiem, vadoties no tiesiskās apziņas, kas balstīta uz loģikas likumiem, zinātnes atziņām un dzīvē gūtiem novērojumiem.

No lietas materiāliem redzams, ka 2013.gada 5.janvārī prasītājs kā darbinieks un atbildētājs kā darba devējs noslēguši darba līgumu Nr.DL-H-4, saskaņā ar kuru darbinieks stājas darbā pie darba devēja un darba devējs pieņem viņu darbā par apdares darbu strādnieku (lietas 9.lapa).

Darba līguma 3.1.punkts noteic, ka darba devēja pienākumi ir samaksāt darbiniekam saskaņā ar darba likumdošanas un šī līguma noteikumiem:

1. Stundu tarifa likmi Ls 2,80;
2. Piemaksu par nakts darbu saskaņā ar Darba likuma 67.pantu;
3. Piemaksu par virsstundu darbu, darbu nedēļas atpūtas laikā vai svētku dienā saskaņā ar Darba likuma 68.pantu.

Darba samaksu izmaksāt 1 reiz mēnesī – līdz katra mēneša 15 datumam.

Darba līguma 3.5.punkts noteic, ka darba devējs garantē minimālo stundu skaitu

mēnesī - 80 (astoņdesmit) stundas).

Prasītājs norāda, ka darba devējs nav veicis pilnu darba samaksas apmaksu atbilstoši Darba līguma 3.5.punktam, tādējādi lūdz piedzīt par 2013.gada novembri 175 *euro*; savukārt par 2013.gada decembri – 79 *euro*.

Savukārt no tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka atbildētājs norāda, kas darbinieks nav nostrādājis norādīto stundu skaitu, proti, 2013.gada novembrī – 90 stundas un 2013.gada decembrī – 60 stundas. Darba devējs iesniedzis lietā darba laika uzskates tabulas (lietas 105.lapa).

Tiesa secina, ka atbildētājs iesniedzis vienpusēji sastādītas darba laika uzskaites tabeles, kurā norādīts darbiniekam cits nostrādāto stundu skaits, kā Darba līguma 3.5.punktā. Darba devējs norāda, ka darba devējam jāmaksā par faktiski paveikto darbu, nevis par līgumā noteikto.

Lietas apstākļu noskaidrošanai attiecībā uz pušu strīdu tiesas sēdē tika nopratināta lieciniece /pers. D/.

Lieciniece tiesas sēdē liecināja, ka ir sabiedrības /amats/. Pati jauns uzņēmējs, tāpēc iespējams ir bijušas kādas nezināšanas darba tiesiskajos jautājumos. 2013.gada 5.janvārī darbinieks tika pieņemts darbā. Tika izveidots jauns uzņēmums, plānoja veikt projektēšanas darbus. Par naudas plūsmām puses vienojās, vienojās arī par stundu tarifa likmi. Darbinieks vēlējās algu Ls 450 mēnesī, kam piekrita lieciniece. Labprātīgi maksā par padarīto darbu. Pieņēma darbā uz pusslodzi, bet darbinieks strādājis dienā 6 stundas līdz novembra mēnesim. Papildus darba devējs maksājis piemaksas par labi padarīto darbu. Tā kā jaunā uzņēmumā naudas tik ātri neienāca, tad puses vienojās par minēto. Iebildumi darbiniekam nebija. Darbinieks gāja atvaļinājumā vasarā, septembrī un novembrī, kad nomira viņam vecmāmiņa. Oktobrī arī deva brīvas dienas, jo darbinieks prasīja, jo vecmāmiņa bija jāved uz slimnīcu. Novembra mēnesi viņš pēc atvaļinājuma prasījās strādāt mazāk stundas, jo viņam bija jānokārto daudzas lietas saistībā ar vecmāmiņas nāvi. Darbinieks bija piekritis, ka viņam būs mazāk naudas, jo viņš faktiski nenostrādāja nolīgto. Pirms tam lieciniece vienmēr bija nākusi pretī, bet tad, kad decembrī saņēma darbinieks darba lapiņu, tad arī sabuntojās. Bija jūtama attieksmes maiņa, kam nepievērsa uzmanība. Pēc tam neieradās vairs darbā pēc 2013.gada decembra. Ierakstīts bija par pusslodzes nodrošināšanu nezināšanas dēļ. Lieciniece tādus punktu vairs līgumos neietver. Pati vadījusi grāmatvedību, un sākotnēji daudzas lietas palaidusi garām un kļūdījusies. Darba uzteikumu nav saņēmusi no darbinieka. 13.datumā darbinieks bija uzteicis darba līgumu otrā uzņēmumā. Lieciniece nesaprata, ka arī darbinieks ar minēto ir uzteicis darba līgumu ar SIA "/Nosaukums B/". Darbiniekam tika nopirktas riepas, ļoti uzticējās darbiniekam, un nebija sagatavoti dokumenti. Nebija paraksti uz minētajiem dokumentiem. Sazvanīt darbinieku vispār nebija iespējams, saņēmusi tikai no darbinieka nepatīkamas vēstules uz otra uzņēmuma e-pastu. Vēstules no darbinieka saņēma arī par/Nosaukums B/, bet likās dīvaini, ka prasa par /Nosaukums B/, jo darba līgums uzteikts nebija. Sūtīja darbiniekam aprēķinus, bet visa vēstule ar aprēķiniem atnāca atpakaļ.

Civilprocesa likuma 105.pants noteic, ka liecinieks ir persona, kurai zināmi fakti, kas attiecas uz lietu, un kuru tiesa izsaukusi uz tiesas sēdi.

Tiesa secina, ka atbilstoši pušu paskaidrojumiem un liecinieces liecībām starp pusēm nav strīda, ka darbinieks pēc 2013.gada 13.decembra nav ieradies darba vietā. Attiecībā uz pušu vienošanos un nostrādāto stundu skaitu līdz 2013.gada novembrim strīda lietā nav, un minētās liecinieka liecības ir konsekventas. Savukārt liecinieces apgalvotais par nostrādātajām stundām neatbilst līgumā atrunātajam, kā arī neapstiprinās ar citiem lietā

esošajiem rakstveida pierādījumiem. Savukārt darba laika uzskaites tabulas tiesa vērtē kritiski, jo puses bija vienojušās par minimālo darba stundu skaitu, kas darbiniekam tiek nodrošināts ik mēnesi.

Savukārt tiesas sēdē noskaidrots, ka, prasītājs, veicot sarunas ierakstu, kur vēlējas tiesas sēdē atskaņot (lietas 81.lapa) atbilstoši Fizisko persona datu aizsardzības likuma normām nebija informējusi atbildētāju par faktu, ka minētā saruna tiek ierakstīta. Tādējādi tiesas rīcībā nav ziņu par šīs sarunas ieraksta iegūšanas tiesiskumu un autentiskumu, tāpēc to kā pierādījumu pieteikuma izskatīšanā nevar izmantot.

Darba likuma 40.pants noteic, ka darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties. Šajā gadījumā attiecīgi piemērojami šā likuma 40.panta noteikumi.

Tādējādi tiesa atzīst, ka nav lietā pierādījumi, ka 2013.gada 5.janvāra darba līgums būtu grozīts, un puses būtu vienojušās grozīt Darba līguma 3.5.punktu, saskaņā ar kuru darba devējs ir apņēmies garantēt darbiniekam minimālo nostrādāto stundu skaitu.

Atbilstoši Darba likuma 6.panta pirmajai daļai nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieku tiesisko stāvokli.

No lietas materiāliem un paskaidrojumiem tiesas sēdē izriet, ka pusēm pastāv strīds par darba laika uzskaiti attiecībā uz darba stundām, tādējādi arī par darba samaksu, kā rezultātā, prasītājs norāda, ka darba laika uzskates tabulās, ko iesniedzis darba devējs, ir norādītas mazāk stundas kā darbinieks faktiski ir nostrādājis. Tādējādi tiesa konstatē, ka pusēm pastāv strīds par nostrādāto darba laiku un par izmaksājamās darba algas apmēru.

Lietā nav strīda, ka minētās darba laika uzskaites tabulas ir parakstījis darba devēja pārstāvis vienpusēji, savukārt neviens normatīvais akts neparedz darba laika uzskaites tabulu parakstīšanu no darbinieka puses.

Ņemot vērā darba strīdos paredzēto "apgrieztā" pierādīšanas pienākumu, darba devējs savu rakstveida paskaidrojumos minētajam attiecībā uz darbinieka nostrādāto stundu skaitu nav pierādījis.

Tiesa norāda, ka atbilstoši Civilprocesa likuma 104.panta pirmā daļa noteic, ka pušu un trešo personu paskaidrojumi, kuri ietver ziņas par faktiem, uz kuriem pamatoti viņu prasījumi vai iebildumi, atzīstami par pierādījumiem, ja tos apstiprina citi tiesas sēdē pārbaudīti un novērtēti pierādījumi. Savukārt minētā panta otrā daļa noteic, ka – ja viena puse atzīst faktus, ar kuriem otra puse pamato savus prasījumus vai iebildumus, tiesa var atzīt šādus faktus par pierādītiem, ja tai nav šaubu, ka atzīšana notikusi viltus, vardarbības, draudu vai maldības ietekmē, vai arī, lai slēptu patiesību.

Atbildētāja iesniegtās darba laika uzskates tabulas pašas par sevi nevar kalpot kā pierādījums konkrētam darba laika stundām, kuras nostrādājis darbinieks ievērojot, ka prasītājs apstrīd darba laika uzskaites tabulā norādīto.

Citi pierādījumi lietā nav iesniegti.

Darba likuma 137.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas.

Darba likuma 3.pants noteic, ka darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

Darba likuma 7.panta pirmā daļa noteic ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.

Darba likuma 28.panta otrā daļa noteic, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas

veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs- maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Darba likuma 39.pants noteic, ka darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Darba likuma 59.pants noteic, ka darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

Atbildētājs nav iesniedzis pierādījumus par darba samaksas veikšanu pilnā apmērā atbilstoši Darba līguma 3.5.punktam. Saskaņā ar Civillikuma 1838.pantu – ka samaksa izdarīta, jāpierāda, tam kas to apgalvo.

Lietā iesniegtās darba algas aprēķina lapiņas (lietas 44.-59.lapa) apstiprina, ka darba devējs līdz pušu konfliktam maksājis darba samaksu atbilstoši pušu nolīgtajam.

Vienlaikus tiesa konstatē, ka prasītājs attiecībā uz 2013.gada novembri nav pierādījis 90 stundu nostrādāto skaitu šajā mēnesī. Tādējādi tiesa uzskata, ka par 2013.gada novembri jāņem vērā 80 stundu skaits atbilstoši Darba līguma 3.5.punktam. Līdz ar to kopā izmaksājamā alga par 2013.gada novembri sastāda 318,72 *euro* (Ls 2,80x80 h). Ņemot vērā, ka darba devējs izmaksājis 2013.gada novembrī 183 *euro*, atlikusī nesamaksātā darba alga atbilstoši Darba līguma 3.5.punktam ir 135,72 *euro*.

Tādējādi tiesa uzskata, ka prasītāja prasība par darba samaksas piedziņu par 2013.gada novembri ir apmierināma daļēji 135,72 *euro* apmērā, pārējā daļā 39,28 *euro* apmērā noraidot.

Attiecībā uz 2013.gada decembra aprēķināto darba samaksu par darbinieka norādītajām 60 stundām, tiesai nav pamata apšaubīt. Tādējādi tiesa uzskata prasību daļā par 2013.gada decembra neizmaksāto darba samaksu par apmierināmu 79 *euro* apmērā, kas radusies no kopā izmaksājamās darba algas 240 *euro* (Ls 2,8x60) atņemot samaksāto 159 *euro*.

Prasītājs lūdz piedzīt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 169 *euro* apmērā par laika periodu 2013.gadā neizmantotajām 9 atvaļinājuma dienām.

Lietā ir strīds par atvaļinājuma piešķiršanu, un ir strīds par atvaļinājuma kompensāciju.

Lietā noskaidrots, ka darbinieks laika periodā no 2013.gada jūnija līdz 2013.gada novembrim izmantojis 11 atvaļinājuma kalendārās dienas.

Atbilstoši Darba likuma 149.pantam ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gada var piešķirt pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu. Šādā gadījumā atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu. Turklāt

likums paredz, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo atvaļinājumu nav izmantojis.

Judikatūrā ir atzīst, ka darbinieka tiesības saņemt kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu ir nesaraujami saistītas ar darbinieka tiesībām saņemt neizmantoto atvaļinājumu. Tai pašā laikā jāņem vērā Darba likuma 149.panta īpašais regulējums attiecībā uz tiesību uz atvaļinājuma aizsardzību. (Spriedums lietā SKC-667/2010).

Tiesa uzskata par nepamatotu atbildētāja viedokli, ka kompensācija ir izmaksāta atbilstoši faktiski nostrādātajam laikam, jo faktiski nostrādātais laiks, ko norāda darba devējs nav pierādījies lietā ar esošajiem pierādījumiem.

Lietā nav pierādījies, ka darbinieks būtu izmantojis viņa norādītās 9 kalendārās atvaļinājuma dienas.

Lietas izskatīšanas laikā noskaidrots, ka pusēm ir strīds par kompensācijas apmēru, jo prasītājs, aprēķinot kompensāciju nav ņēmis vērā summēto darba laiku, bet gan to rēķinājis ņemot vērā 8 stundas normālo darba laiku.

Darba likuma 75.panta ceturtā daļa noteic, ka dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, stundas vidējo izpeļņu reizinot ar vidējo nostrādāto stundu skaitu darba dienā, kuru aprēķina, pēdējo sešu mēnešu laikā nostrādāto stundu skaitu dalot ar kalendāra darba dienu skaitu (izņemot attaisnotu prombūtni) pēdējo sešu mēnešu laikā. Nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu šā likuma 74.panta pirmajā un sestajā daļā minētajos gadījumos.

Darba likuma 75.panta piektā daļa noteic, ka stundas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu.

Darba samaksas kopsumma norādīta 3316 *euro* apmērā par laika periodu no 2013.gada jūnija līdz novembrim, ko neapstrīd atbildētājs. Šajā periodā nostrādāto stundu skaits atbilstoši darba devējam norādītajam ir 6 stundas dienā. Savukārt nostrādāto dienu skaits no 2013.gada jūnija līdz novembrim, atskaitot atvaļinājuma dienas sastāda 119. Tādējādi atbilstoši Darba likuma 75.pantam darbinieka vidējā mēneša izpeļņa sastāda 27,87 *euro*, kas tiek aprēķināto pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu 3316 *euro* dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu, secīgi rezultātu reizinot ar vidējo nostrādāto stundu skaitu dienā.

Ievērojot Darba likuma 149.pantu un judikatūru, tiesa uzskata, ka prasība daļā par neizmantoto atvaļinājumu ir apmierināma daļēji, un no darba devēja piedzenama kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu 137,83 *euro* (27,87x9=250,83 *euro* – samaksātā darba devēja summa 113 *euro*) apmērā par laika periodu 2013.gadā neizmantotajām 9 atvaļinājuma dienām.

Prasītājs lūdz tiesu piedzīt atlaišanas pabalstu viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā 388 *euro* apmērā.

Darba likuma 112.pants noteic, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu šā likuma 100.panta piektajā daļā un 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadus.

Lietā ar pierādījumiem neapstiprinās neviens no Darba likuma 112.pantā noteiktajiem gadījumiem, kādos darba devējs izmaksā atlaišanas pabalstu. Tādējādi prasība šajā daļā ir noraidāma.

Prasītājs lūdz piedzīt kompensāciju par radītajiem zaudējumiem 64 *euro* apmērā, kas viņam radušies no fakta, ka darba tiesiskās attiecības izbeigtas ar 2014.gada 4.aprīli.

Civillikuma 1779.pants noteic, ka katram ir pienākums atlīdzināt zaudējumus, ko viņš ar savu darbību vai bezdarbību nodarījis.

„Tiesību teorijā ir atzīts, ka zaudējumu atlīdzības prasības apmierināšanai ir vajadzīgi četri priekšnoteikumi. Četri priekšnoteikumi ir kādas personas prettiesiskā rīcība (darbība vai bezdarbība); šīs personas vaina, zaudējumu esamība un to konkrētais apmērs, cēloniskais sakars starp prettiesisko rīcību un zaudējumiem". (prof. K.Torgāna komentāri pie Civillikuma 1691.panta. Latvijas Republikas Civillikuma komentāri. Saistību tiesības. Mans Īpašums. Rīga, 1998.gads, 270.lpp.)

Tādējādi tiesa secina, lai konstatētu atbildētāja atbildību par prasītājam nodarītajiem zaudējumiem, ir jākonstatē iepriekš minētie četri priekšnoteikumi.

Lietā noskaidrots, ka darbinieks nav iesniedzis atlūgumu darba devējam, bet ar 2013.gada 13.decembri faktiski darba tiesiskās attiecības no darbinieka puses nav turpinājušās.

Ņemot vērā iepriekš minēto, tiesa uzskata, ka prasītājam ir jāpierāda zaudējumu 64 *euro* apmērā esamību un atbildētāja prettiesisko darbību, kas minētajā lietā neapstiprinās ar lietā esošajiem pierādījumiem.

Prasītājs lūdz piedzīt morālo kaitējumu 55 *euro* apmērā.

Tiesa uzskata, ka atbilstoši Darba likuma normām nepilnīgas darba samaksas veikšanas fakts pats par sevi nav priekšnoteikums saistību tiesību vispārējo noteikumu regulējošā Civillikuma 1635. panta piemērošanai.

Morālā kaitējuma atlīdzināšana darba tiesiskajās ir izvērtējama atbilstoši Darba likuma 29. panta astotajai daļai, kurā šāda atlīdzināšana paredzēta gadījumā, ja darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu un aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas.

Augstākas tiesas Tiesu prakses apkopojumā par morālo kaitējumu atlīdzināšanu civillietās norādīts, ka atbilstoši šai normai prasītājam ir jāpierāda, ka viņam ar darba uzteikumu ir nodarīts morālais kaitējums. Ikviena līguma (arī darba līguma) nepildīšana ir neizbēgami saistīta ar otras puses vilšanos. Tomēr parastās neērtības vai vilšanās, kas rodas līguma neizpildes rezultātā, nav tāds morālais kaitējums, kas atlīdzināms saskaņā ar Civillikuma 1635. pantu.

Lietā nav pierādījušies minētie Darba likumā norādītie apstākļi, kādos gadījumos piedzenams morālais kaitējums, līdz ar to prasība šajā daļā ir noraidāma.

Prasītājs atsaucoties uz Civilprocesa likuma 205.pantu lūdzis sprieduma nekavējošu izpildi. Darba likuma 127.panta pirmā daļa noteic, ka pēc darbinieka lūguma tiesa var noteikt, ka spriedums, kas paredz piedzīt darba samaksu, izpildāms nekavējoties. Civilprocesa likuma 205.panta pirmā daļa noteic, ka sprieduma nekavējošu izpildi var noteikt pilnīgi vai daļēji. No minēto normu jēgas izriet, ka tiesai jākonstatē īpaši apstākļi, kas attiecas uz prasītāju un kuru dēļ nepieciešama, un pieļaujama sprieduma nekavējoša izpilde. Kā izriet no prasības pieteikuma, prasītājs nav motivējis savu lūgumu, līdz ar to tiesai nav pamata konstatēt un izvērtēt likuma noteiktos iemeslus, lai noteiktu sprieduma nekavējošu izpildi.

Civilprocesa likuma 42.panta pirmā daļa noteic, ka tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos proporcionāli

apmierinātajai prasījuma daļai.

Tā kā atbilstoši Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktam prasītāja prasībās par darba samaksas piedziņu un citiem darbinieku prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, ir atbrīvota no tiesas izdevumu samaksas, tad, saskaņā ar Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 1.punkta noteikumiem, no atbildētājas valsts labā par prasītāja prasījumu ir piedzenama valsts nodeva 71,14 *euro* apmērā.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 39.panta pirmās daļas 5.punktu ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi ir ar tiesas pavēstu un citu tiesas dokumentu piegādāšanu (..) saistītie izdevumi. Šī panta otrā daļā noteikts, ka kārtību kāda aprēķināmas izmaksājamās summas (..) tiesas pavēstu un citu tiesas dokumentu piegādāšanu (..) saistīto izdevumu apmēru nosaka Ministru kabinets. Ministru kabineta 2009.gada 1.septembra noteikumi Nr.983 „Ar lietas izskatīšanu saistīto izdevumu aprēķināšanas kārtība" 13.punktā noteikts, kas veido tiesas pavēstu un citu tiesas dokumentu piegādāšanas un izsniegšanas izdevumus vienam pasta sūtījumam: veidlapas izgatavošanas, tajā skaitā tonera patēriņa izmaksas; aploksnes izmaksas; vēstules marķēšanas izmaksas; sūtījuma sagatavošanas izmaksas; pasta pakalpojumu izmaksas.

Tiesas izdevumi civillietās ir ar likumu noteiktie obligātie maksājumi par noteiktu procesuālu darbību izdarīšanu, procesuālo dokumentu pieņemšanu vai to izdošanu tiesā.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 39.panta pirmās daļas 5. un 7.punktam un valsts akciju sabiedrības „Latvijas Pasts" tarifiem ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi (ar prasības pieteikuma noraksta un tiesas pavēstu piegādāšanu un izsniegšanu saistītie izdevumi) šajā lietā ir 11,88 *euro*. Tādējādi no atbildētāja valsts ienākumos piedzenami ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 11,88 *euro* apmērā.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.^{1} pantu taisot spriedumu par naudas summas piedziņu, par mantas atdošanu natūrā, par personu un mantas izlikšanu no telpām un par tiesāšanās izdevumu piedziņu, tiesa nosaka termiņu sprieduma labprātīgai izpildei, izņemot gadījumus, kad spriedums izpildāms nekavējoties. Sprieduma labprātīgas izpildes termiņš nedrīkst būt garāks par 10 dienām no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Tiesa atzīst, ka konkrētajā lietā atbildētājam nosakāms 10 dienu termiņš sprieduma labprātīgai izpildei.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 8.pantu, 97.pantu un 250.^{25}pantu, tiesa nosprieda:

apmierināt prasību daļēji.

Piedzīt no sabiedrības ar ierobežotu atbildību /Nosaukums B/, reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, par labu /pers. B/, personas kods /personas kods/, darba samaksas parādu par 2013.gada novembra un decembra mēnešiem kopā 214,72 *euro* apmērā un kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 137,83 *euro* apmērā.

Pārējā daļā prasību noraidīt.

Piedzīt no sabiedrības ar ierobežotu atbildību /Nosaukums B/, reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, par labu valstij nenomaksāto valsts nodevu 71,14 *euro* apmērā un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 11,88 *euro* apmērā.

Valsts nodeva iemaksājama- Saņēmējs: Valsts kase, reģistrācijas Nr. 90000050138, Saņēmēja banka: Valsts kase, BIC kods TRELLV22, konta Nr. LV55TREL1060190911200. Maksājuma mērķī jānorāda atsauce uz Rīgas rajona tiesas 2015.gada 2.jūnija spriedumu civillietā Nr.C33493114.

Ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi iemaksājami- Saņēmējs: Tiesu administrācija

NMR 90001672316, ar PVN apliekamās personas reģistrācijas Nr. LV90001672316, Saņēmēja iestāde: Valsts kase, kods TRELLV22, konta Nr. LV51TREL2190458019000. Maksājuma mērķī jānorāda ieņēmumu ekonomiskās klasifikācijas kods- 21499 un atsauce uz Rīgas rajona tiesas 2015.gada 2.jūnija spriedumu civillietā Nr.C33493114.

Noteikt termiņu sabiedrībai ar ierobežotu atbildību /Nosaukums B/, reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, labprātīgai sprieduma izpildei 10 (desmit) dienu laikā no sprieduma spēkā stāšanās dienas, uzliekot par pienākumu iesniegt Rīgas rajona tiesā pierādījumus par tiesas izdevumu samaksu valsts ienākumos.

Spriedumu var pārsūdzēt apelācijas kārtībā Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā 20 dienu laikā, apelācijas sūdzību iesniedzot Rīgas rajona tiesā.

Tiesnese I.Bāliņa