Lietas Nr. C33671916
Lietas arhīva Nr. CA-2516-17/28

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Rīgā 2017.gada 14.jūlijā

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija
šādā sastāvā: tiesas sēdes priekšsēdētājs tiesnesis Gvido Ungurs
tiesnese Ilze Ošiņa
tiesnese Gunta Ozoliņa
ar tiesas sēdes sekretāri Ullu Ābolu,
piedaloties prasītājas /pers. A/ pārstāvim advokātam Dainim Gulbim un atbildētājas valsts SIA „Nacionālais rehabilitācijas centrs „Vaivari"" pārstāvim advokātam Egilam Lasmanim,
atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret valsts SIA „Nacionālais rehabilitācijas centrs „Vaivari"" par darba devēja rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējumu un atlaišanas pabalsta piedziņu sakarā ar /pers. A/ apelācijas sūdzību par Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2017.gada 25.janvāra spriedumu.

Aprakstošā daļa

2016.gada 26.augustā /pers. A/ cēlusi Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu namā prasību pret valsts SIA „Nacionālais reha bilitācijas centrs „Vaivari"" par darba devēja rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējumu un atlaišanas pabalsta piedziņu, kurā, pamatojoties uz Darba likuma 16.pantu, 111.pantu, 112.panta otro daļu, 122.pantu , 124.pantu, 126.panta pirmo daļu un 127.panta pirmo daļu, lūgusi tiesu atzīt valsts SIA „Nacionālais rehabilitācijas centrs „Vaivari"" 2016.gada 28.jūlija rīkojumu Nr.2-1/16-105 par darba tiesisko attiecību ar prasītāju pārtraukšanu par spēkā neesošu, atjaunot prasītāju darbā valsts SIA „Nacionālais rehabilitācijas centrs „Vaivari"", kā arī piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai atlaišanas pabalstu divu vidējo mēnešalgu jeb 1732,32 *euro* apmērā un atlīdzību par visu darba piespiedu kavējuma laiku, sākot no 2016.gada 29.jūlija līdz sprieduma taisīšanas dienai, ievērojot, ka vidējā mēneša izpeļņa ir 866,16 *euro* un vidējā dienas izpeļņa 41,91 *euro*. Tāpat prasītāja lūgusi noteikt, ka spriedums daļā par atlīdzības par darba piespiedu kavējumu piedziņu un atjaunošanu darbā ir izpildāms nekavējoties, kā arī piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai visus tiesāšanās izdevumus.

Prasības pieteikumā norādīts, ka prasītāja pie atbildētājas strādāja kopš 2007.gada 3.decembra par sekretāri, bet pēc 2014.gada 22.aprīļa vienošanās parakstīšanas uzsākusi pildīt ārstniecības iestādes klientu un pacientu reģistratores pienākumus.

Prasītāja arī norādījusi, ka 2016.gada 28.jūlijā atbildētājas personāla nodaļas vadītāja /pers. B/ likusi viņai parakstīt jau iepriekš uz atbildētājas veidlapas sagatavotu iesniegumu par prasītājas atbrīvošanu no darba 2016.gada 28.jūlijā pēc pašas vēlēšanās, jo pēc visu prasītājas darba telefonu sarunu ierakstīšanas un noklausīšanās vadībai neesot paticis un neesot bijis pieņemams, kā prasītāja runājusi ar cilvēkiem. Nekādi papildus paskaidrojumi prasītājai neesot sniegti un telefona sarunu ieraksti atskaņoti netika. Prasītājai šāds uzaicinājums bijis liels pārsteigums, kas esot radījis šoku.

Tāpat prasītāja norādījusi, ka darba attiecību pastāvēšanas laikā atbildētāja neesot viņu informējusi par to, ka prasītājas telefona sarunas tiks noklausītas un ierakstītas, kas prasītājas ieskatā ir zemiska un pretlikumīga rīcība, jo tam nav saņemta viņas atļauja. Ar minēto rīcību atbildētāja esot pārkāpusi ne tikai Pacientu tiesību likuma 10.panta pirmās un otrās daļas noteikumus attiecībā pret klientiem (pacientiem), bet arī Satversmes 96.pantu, proti, neesot ievērojusi prasītājas tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību.

Prasītāja norādījusi, ka, parakstot 2014.gada 22.aprīļa vienošanos, viņa tika iepazīstināta ar amata aprakstu, bet nekad neesot apmācīta, ko drīkst un ko nedrīkst teikt telefona sarunas laikā, kā arī prasītājai netika noteikts pirms telefona sarunas sākuma informēt pacientus, ka telefona sarunas tiks noklausītas un ierakstītas, un neviens no amata apraksta punktiem arī neesot uzlicis prasītājai šādu pienākumu. Turklāt līdz 2016.gada 28.jūlijam prasītāja no atbildētājas neesot saņēmusi nevienu brīdinājumu vai aizrādījumu par viņas veikto darbu.

Ievērojot minēto, prasītāja uzskata, ka atbildētāja viņu ir nepamatoti atlaidusi no darba.

Tāpat prasītāja uzskata, ka atbilstoši Darba likuma 100.panta ceturtajai daļai tikai un vienīgi darbiniekam un darba devējam vienojoties darba līgumu varot izbeigt pirms šā panta pirmajā daļā noteiktā viena mēneša termiņa. Arī starp pusēm noslēgtā darba līguma 12.punkts noteicis līdzīgu regulējumu, bet tas paredzējis tikai prasītājas kā darbinieces tiesības izmantot šādu, ātrāku darba attiecību pārtraukšanu. Taču vienošanās, pamatojoties uz Darba likuma 114.pantu un 100.panta ceturto daļu, starp pusēm neesot noslēgta. Saskaņā ar apstrīdētajā rīkojumā norādīto darba attiecības ar prasītāju tika pārtrauktas, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta pirmo daļu, līdz ar to prasītājai bijušas tiesības nostrādāt pie atbildētājas vēl vienu mēnesi, saņemot par padarīto darbu atalgojumu. Minētais atbilstot arī Darba likuma 111.pantā ietvertajam principam dot darbiniekam laiku jauna darba meklēšanai, jo prasītājas ieskatā, pieņemot lēmumu atlaist prasītāju no darba, pēc būtības atbildētāja esot uzskatījusi, ka prasītājai kā darbiniecei trūkst pietiekamas profesionālās spējas noligtā darba veikšanai Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punkta izpratnē.

Prasības pieteikumā arī norādīts, ka pretēji Darba likuma 112.panta otrajai daļai atbildētāja, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, nav aprēķinājusi un izmaksājusi viņai atlaišanas pabalstu divu vidējo mēnešalgu apmērā, jo prasītāja pie atbildētājas nostrādājusi vairāk kā astoņus gadus.

Ar Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2017.gada 25.janvāra spriedumu /pers. A/ prasība noraidīta pilnīgi.

Pirmās instances tiesa nodibinājusi, ka saskaņā ar 2012.gada 15.februārī noslēgto darba līgumu Nr.2870/2012 darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir uzsāktas 2007.gada 3.decembrī un prasītāja pieņemta darbā par sekretāri, bet saskaņā ar 2014.gada 22.aprīļa vienošanos prasītāja turpinājusi strādāt pie atbildētājas par ārstniecības iestādes klientu un pacientu reģistratori ar mēneša amata algu 637 *euro* pirms nodokļu nomaksas.

Tāpat pirmās instances tiesa konstatējusi, ka prasītāja 2016.gada 28.jūlijā parakstījusi darba devējam adresētu iesniegumu, kurā lūgusi atbrīvot

viņu no darba pēc pašas vēlēšanās 2016.gada 28.jūlijā.

Pirmās instances tiesa norādījusi, ka prasītājas 2016.gada 28.jūlija iesniegums darba devējam atzīstams par darbinieka uzteikumu Darba likuma 100.panta izpratnē un, tā kā Darba likums neprasa noteiktu uzteikuma formu, nav nozīmes apstāklim, ka uzteikums ir sastādīts uz darba devēja sagatavotas veidlapas.

Ievērojot, ka prasītāja uzteikumu ir parakstījusi un likumā noteiktajā kārtībā nav to apstrīdējusi, pirmās instances tiesa uzskatījusi, ka prasītājas arguments, ka uzteikums parakstīts morāla spiediena rezultātā no darba devēja puses, nevar būt par pamatu darba devēja rīkojuma atzīšanai par spēkā neesošu. Vienlaikus tiesa konstatējusi, ka par prasības pieteikumā norādītajiem apstākļiem pierādījumi tiesā nav iesniegti, kā arī, ka prasītāja nav izmantojusi savas Darba likuma 100.panta trešajā daļā paredzētās tiesības atsaukt uzteikumu, jo pušu starpā noslēgtais darba līgums darbiniekam to neliedz.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka saskaņā ar lietā iesniegto atbildētājas 2016.gada 28.jūlija rīkojumu Nr.2-1/16-105 darba tiesiskās attiecības ar prasītāju pārtrauktas 2016.gada 28.jūlijā, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta pirmo daļu, līdz ar ko tiesa secinājusi, ka pretēji prasītājas norādītajam darba līgums ar prasītāju izbeigts, pamatojoties uz darbinieka uzteikumu, nevis darba devēja uzteikumu. Tādējādi tiesa atzinusi, ka nav pamata vērtēt tos apstākļus, kas varētu būt darba devēja uzteikuma pamatā, secīgi, attiecībā uz prasītāju nav pamata piemērot arī Darba likuma 111. un 112.panta noteikumus par laika piešķiršanu jauna darba meklēšanai un par atlaišanas pabalsta izmaksu.

Pirmās instances tiesa uzskatījusi, ka atbildētājas rīcība, izdodot 2016.gada 28.jūlija rīkojumu par darba līguma izbeigšanu ar prasītāju, pamatojoties uz darbinieka uzteikumu, ir tiesiski pamatota, un nekādu citu darba devēja rīcību Darba likums šādā gadījumā nav paredzējis.

Tāpat pirmās instances tiesa par pamatotu un Darba likumam atbilstošu atzinusi atbildētājas argumentu, ka vienošanos par darba līguma izbeigšanu pirms likumā noteiktā uzteikuma termiņa var iekļaut rīkojumā par darba līguma izbeigšanu, ar kuru darba devējs dod savu piekrišanu, pamatojoties uz darbinieka iesniegumu, kurā norādīts konkrēts darba līguma izbeigšanas laiks.

Ievērojot minēto, pirmās instances tiesa atzinusi, ka nav pamata lemt par prasītājas atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

Apelācijas sūdzību par pirmās instances tiesas spriedumu iesniegusi prasītāja /pers. A/, pārsūdzot to pilnā apjomā un lūdzot prasību apmierināt.

Apelācijas sūdzībā, papildus jau prasības pieteikumā norādītajam, norādīts, ka prasītāja nekad neesot vēlējusies pārtraukt darba attiecības ar atbildētāju, pie kuras strādājusi kopš 2007.gada 3.decembra, un faktiskā iniciatore darba attiecību pārtraukšanai bijusi atbildētāja. Ar prasības pieteikumu apstrīdēts atbildētājas rīkojums, kurš esot sastādīts un parakstīts vienlaicīgi ar pašas atbildētājas iepriekš sagatavotu pilnu iesnieguma tekstu par prasītājas atbrīvošanu no darba pēc pašas vēlēšanās. Prasītāja uzskata, ka šādos apstākļos tiesai vajadzēja konstatēt, ka prasītajai nebija iespējas atsaukt vai apstrīdēt iesniegumu Darba likuma 26.nodaļā noteiktajā kārtībā.

Prasītāja uzskata, ka pirmās instances tiesa viņas iesniegumu esot vērtējusi atrauti no citiem lietā esošiem pierādījumiem un kļūdaini atzinusi, ka nav nozīmes tam, ka iesniegums ir sastādīts uz darba devēja sagatavotas veidlapas, un ka likumā noteiktajā kārtībā tas nav apstrīdēts tiesā. Pirmās instances tiesa neesot norādījusi tiesību normu, uz kuras pamata prasītāja to varētu apstrīdēt, tādējādi pārkāpusi Civilprocesa likuma 192.panta noteikumus par prasījuma robežu ievērošanu.

Prasītāja arī uzskata, ka, ievērojot Civilprocesa likuma 97.panta noteikumus, pirmās instances tiesai bija vispusīgi jāizvērtē viņas iesniegtie pierādījumi un fakti par nelikumīgu telefona sarunu ierakstīšanu, kas esot bijusi par pamatu darba tiesisko attiecību izbeigšanai no atbildētājas puses.

Tāpat apelācijas sūdzībā norādīts, ka pirmās instances tiesa neesot izvērtējusi to, ka svarīgs iemesls darba attiecību pārtraukšanai, iespējams, bijis tieši atbildētājas personāla nodaļas vadītājai /pers. B/, kas, iespējams, bija noklausījusies kādas nelikumīgi ierakstītas telefona sarunas. Prasītāja norāda, ka pierādīšanas pienākums par likumam atbilstošu darbību pārgāja uz atbildētāju līdz ar prasītājas norādi uz uzņēmumu, kas veic sarunu ierakstīšanu. Turklāt atbildētājas pārstāvis neesot atspēkojis prasītājas tiesai sniegto informāciju, ka telefonu sistēmas un sarunu ierakstus veikusi trešā persona SIA „OSS Networks", līdz ar to tiesai vajadzējis konstatēt, ka prasītāja šo faktu ir pierādījusi saskaņā ar Civilprocesa likuma 96.panta piekto daļu. Tāpat atbildētāja neesot iesniegusi tiesai nevienu pierādījumu tam, ka tā būtu informējusi prasītāju par to, ka telefona sarunas tiks ierakstītas un neesot iesniegusi arī sarunu izvērtēšanas kritērijus.

Prasītāja norāda, ka pirmās instances tiesa esot nepamatoti un kļūdaini atzinusi, ka nav pamata vērtēt tos apstākļus, kas varētu būt darba devēja uzteikuma pamatā, jo darba līgums ir izbeigts, pamatojoties uz darbinieka uzteikumu, kā arī to, ka nav pamata piemērot Darba likuma 111. un 112.panta noteikumus par laika piešķiršanu jauna darba meklēšanai.

Prasītāja uzskata, ka pirmās instances tiesa esot nepamatoti un kļūdaini norādījusi, ka Darba likumā neesot noteikts, ka darba devējam ar darbinieku vienošanās par darba līguma izbeigšanu pirms noteiktā uzteikuma termiņa beigām būtu jāsastāda atsevišķa dokumenta veidā, jo Darba likuma 100.panta ceturtā daļa ir atsevišķi nošķirta no šī panta pirmās daļas, kas atbrīvojot darbinieku no viena mēneša darba pienākumu turpināšanas tikai un vienīgi, vienojoties ar darba devēju. Turklāt saskaņā ar pušu noslēgtā darba līguma 12.pantu prasītājai bijušas tiesības uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, pretējā gadījumā būtu nepieciešama vienošanās atbilstoši Darba likuma 40.panta pirmajai daļai un 97.pantam. Puses bija vienojušās, ka, mainot noteikumus darba attiecībās, tiks parakstīta vienošanās, līdz ar ko atbildētāja esot pārkāpusi pušu noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību.

Apelācijas sūdzībā arī norādīts, ka pirmās instances tiesai bija jāizvērtē visi pieteiktie prasījumi saskaņā ar Civilprocesa likuma 193.panta piekto daļu un jādod konstatēto lietas apstākļu juridiskais novērtējums un secinājumi par prasības pamatotību. Tā kā pirmās instances tiesa noraidījusi prasību daļā par darba devēja rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā, prasītājas ieskatā tiesai bija tiesisks pienākums izvērtēt pieteikto prasījumu par atlaišanas pabalsta izmaksu.

Atbildētāja valsts SIA „Nacionālais rehabilitācijas centrs „Vaivari"" rakstveida paskaidrojumus par apelācijas sūdzību nav iesniegusi.

Apelācijas instances tiesas sēdē prasītājas /pers. A/ pārstāvis advokāts Dainis Gulbis apelācijas sūdzību un prasību uzturēja uz tajās norādīto motīvu pamata.

Atbildētājas valsts SIA „Nacionālais rehabilitācijas centrs „Vaivari"" pārstāvis advokāts Egils Lasmanis apelācijas instances tiesas sēdē apelācijas sūdzību un prasību neatzina.

Motīvu daļa

Civillietu tiesas kolēģija, noklausījusies lietas dalībnieku paskaidrojumus, izvērtējusi apelācijas sūdzības motīvus, pārbaudījusi un novērtējusi lietai pievienotos rakstveida pierādījumus, uzskata, ka prasība nav pamatota un ir noraidāma pilnīgi.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426.panta pirmo daļu un 430.panta trešo daļu apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajā sūdzībā, un nepārbauda pirmās instances tiesas konstatētos faktus, ja tie nav apstrīdēti apelācijas sūdzībā.

Savukārt Civilprocesa likuma 432.panta piektā daļa noteic, ja tiesa, izskatot lietu, atzīst, ka zemākās instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, tā sprieduma motīvu daļā var norādīt, ka pievienojas zemākās instances tiesas sprieduma motivācijai. Šādā gadījumā Civilprocesa likuma 193.panta piektajā daļā noteiktos apsvērumus sprieduma motīvu daļā var nenorādīt.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka šajā lietā pirmās instances tiesas konstatētie faktiskie un tiesiskie apstākļi un uz tiem balstītie secinājumi ir pareizi, un pirmās instances tiesas spriedumā sniegtais pamatojums ir pilnībā pietiekams. Līdz ar to Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas spriedumā norādītajai motivācijai un atkārtoti tos pašus apsvērumus nenorāda.

Apelācijas sūdzībā norādītie argumenti nerada pamatu citādi vērtēt lietas apstākļus un lietā esošos pierādījumus turpmāk norādīto apsvērumu dēļ.

Lietā nav strīda, ka starp pusēm 2012.gada 15.februārī noslēgts darba līgums Nr.2870/2012, saskaņā ar kuru atzīts, ka puses darba tiesiskās attiecības uzsākušas 2007.gada 3.decembrī, un prasītāja pieņemta darbā par sekretāri (*lietas 9.lapa*). Savukārt saskaņā ar 2014.gada 22.aprīļa vienošanos prasītāja turpinājusi strādāt pie atbildētājas par ārstniecības iestādes klientu un pacientu reģistratori (*lietas 10.lapa*).

Darba tiesiskās attiecības ar prasītāju pārtrauktas 2016.gada 28.jūlijā, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta pirmo daļu (darbinieka uzteikums) (*lietas 11., 13.lapa*).

Prasītāja lūgusi atzīt atbildētājas 2016.gada 28.jūlija rīkojumu Nr.2-1/16-105 par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu par spēkā neesošu, norādot, ka tas faktiski esot uzskatāms par atbildētājas uzteikumu, jo sastādīts un parakstīts vienlaicīgi ar atbildētājas iepriekš sagatavotu pilnu prasītājas uzteikuma tekstu par viņas atbrīvošanu no darba pēc pašas vēlēšanās, kuru tā esot likusi prasītājai parakstīt.

Lietā pastāv arī strīds par termiņu, kurā atbildētāja bija tiesīga pārtraukt pušu darba tiesiskās attiecības.

Darba līguma uzteikums ir vienpusējs darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izpaudums, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, tādējādi ar uzteikumu viena darba līguma puse paziņo otrai pusei savu vēlēšanos izbeigt darba līgumu un šādam izteikumam ir tiesisko seku nodibinošs spēks proti, iestājoties uzteikuma termiņam, darba tiesiskās attiecības izbeidzas (*sk. Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 3.novembra spriedumu lietā Nr.SKC-799, 2011.gada 13.aprīļa spriedumu lietā Nr.SKC-300, 2011.gada 8.jūnija spriedumu lietā Nr.SKC-853*).

Attiecībā uz darbinieka uzteikumu Darba likuma 100.panta pirmā daļa noteic, ka darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš. Savukārt šā panta ceturtā daļa noteic, ka darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt arī pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās.

Darbinieka uzteikums atbilstoši Darba likuma 100.panta pirmajai daļai ir viņa gribas brīvs izpaudums un šī vienpusēji izteiktā griba ir obligāta darba devējam. Darbinieka uzteikuma izvērtējumam ir piemērojamas vispārējās saistību tiesību normas par gribas izteikumu un īstumu (*sk. Augstākās tiesas Senāta 2009.gada 11.februāra spriedumu lietā Nr.SKC-49)*.

Lietā nav strīda, ka prasītāja 2016.gada 28.jūlijā pati ir parakstījusi darba devējam adresētu iesniegumu (uzteikumu), kurā lūgusi atbrīvot viņu no darba pēc pašas vēlēšanās 2016.gada 28.jūlijā (*lietas 13.lapa*).

Civillikuma 1431.pants noteic, ka akta parakstīšana, vienalga, vai tas attiecas uz pašu parakstītāju vai trešo personu, uzskatāma par piekrišanu šim aktam, ja tā saturs parakstītājam bijis zināms un ja viņam tajā tiesiskā darījumā, uz kuru akts attiecas, ir personīga interese un ierunas tiesība.

Tādi apstākļi, kas varētu liecināt, ka prasītāja savu 2016.gada 28.jūlija darba līguma uzteikumu būtu parakstījusi maldības vai viltus ietekmē nedz prasības pieteikumā, nedz apelācijas sūdzībā nav norādīti. Arī objektīvus apstākļus, kuru dēļ būtu pamats uzskatīt, ka darba līguma uzteikumu prasītāja parakstījusi spaidu rezultātā, prasītāja nav minējusi.

Civillikuma 1463.pants noteic, ka spaidus var izdarīt vai nu ar fizisku varu, vai ar draudiem, kas kādā personā rada bailes. Savukārt atbilstoši Civillikuma 1465.pantam, lai ar draudiem radītām bailēm būtu tiesiska nozīme, tām jābūt dibinātām; tādēļ vajadzīgs, lai piedraudētais ļaunums nebūtu mazsvarīgs, lai tiešām būtu jābaidās, ka draudus izpildīs, un lai nebūtu viegli tos novērst citādi, kā padodoties.

Tāpat juridiskajā literatūrā ir izteikts viedoklis, ka spaidi var būt gan nevardarbīgi, gan ar spēka pielietošanu saistīta otras personas gribas ietekmēšana, lai radītu personā bailes (CL 1463.p.). Spaidu izpausmes ir divējādas: 1) draudi un 2) fiziskas varas lietošana. Draudu pastāvēšanas priekšnoteikumi ir 1) nelabvēlīgu seku piedraudējums, 2) draudu prettiesiskums un 3) cēloņsakarība starp piedraudējumu un piespiestās personas iesaistīšanos darījumā *(Ievads Civiltiesībās. Balodis K.- Apgāds Zvaigzne ABC, 2007, lpp. 272-274)*.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka lietā nav konstatējama nedz fiziskas varas lietošana, nedz nelabvēlīgu seku piedraudējums prasītājai, kas Civillikuma 1463.panta izpratnē būtu ietekmējis prasītājas brīvo gribu uzteikt darba līgumu. Tikai prasītājas norādītais apstāklis, ka atbildētāja ierakstījusi viņas telefonsarunas ar klientiem (pacientiem) un uzskatījusi tās par neapmierinošām, par ko informējusi pašu prasītāju, nevar tikt atzīts par spaidiem Civillikuma izpratnē.

Arī pierunas vien, ja ar tām nav saistīts viltus, darījuma spēku neietekmē (Civillikuma 1466.pants).

Ievērojot minēto Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka nav nekāda pamata secinājumam, ka prasītājas griba pārtraukt darba attiecības būtu prettiesiski ietekmēta.

Tādējādi nav nozīmes arī apstāklim, ka uzteikums sastādīts uz atbildētājas sagatavotas veidlapas, kā to pareizi uzskatījusi arī pirmās instances tiesa.

Tā kā gan darbinieka, gan darba devēja uzteikums kā vienpusējs gribas izteikums stājas spēkā uzreiz pēc tā izteikšanas otrai pusei, atkarībā no uzteikumā ietvertā pamatojuma darba tiesiskās attiecības izbeidzas vai nu uzreiz, vai arī tās turpinās, ievērojot Darba likumā noteikto laiku un kārtību.

No lietā esošā 2012.gada 15.februārī pušu noslēgtā darba līguma Nr.2870/2012 12.punkta secināms, ka puses vienojušās par to, ka darba līgums, pamatojoties uz darbinieka uzteikumu, var tikt izbeigts arī pirms viena mēneša uzteikuma termiņa izbeigšanās, kas atbilst Darba likuma 100.panta ceturtajā daļā noteiktajam.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka Darba likums šādā gadījumā nenoteic noteiktu formu tam, kā puses noformē vienošanos par darba līguma izbeigšanu pirms likumā un/vai darba līgumā noteiktā termiņa, tādēļ pamatots ir pirmās instances tiesas viedoklis, ka šāda vienošanās var tikt atspoguļota arī rīkojumā par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu, kā tas ir konkrētajā gadījumā. Savukārt apelācijas sūdzībā paustais pretējais viedoklis par obligātas rakstiskas vienošanās formas nepieciešamību faktiski liecina, ka prasītāja Darba likuma 100.panta ceturtajā daļā minēto vienošanos, kad ir iespējams pārtraukt darba tiesiskās attiecības pirms viena mēneša termiņa izbeigšanās, sajaukusi ar Darba likuma 114.pantā paredzēto darbinieka un darba devēja vienošanos kā darba tiesisko attiecību izbeigšanās pamatu.

2016.gada 28.jūlija rīkojumā Nr.2-1/16-105 redzams, ka tajā saskaņā ar Darba likuma 100.panta pirmo daļu noteikts pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar ārstniecības pakalpojumu plānošanas un statistikas nodaļas klientu un pacientu reģistratori /pers. A/ 2016.gada 28.jūlijā, pamatojoties uz pašas prasītājas iesniegumu (uzteikumu) (*lietas 11., 13.lapa*).

Ievērojot minēto kopsakarā ar Darba likuma 100.panta pirmo un ceturto daļu, Civillietu tiesas kolēģija par nepamatotu uzskata apelācijas sūdzības argumentu, ka rīkojumā darba tiesiskās attiecības ar prasītāju prettiesiski pārtrauktas 2016.gada 28.jūlijā, neievērojot viena mēneša uzteikuma termiņu.

Pretēji apelācijas sūdzībā norādītajam Civillietu tiesas kolēģija arī atzīst, ka strīdus rīkojums nevar tikt uzskatīts par darba devēja uzteikumu, jo tas neatbilst Darba likumā noteiktajām uzteikuma pazīmēm un tajā nepārprotami norādīts, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm tiek izbeigtas, pamatojoties uz darbinieka uzteikumu.

Līdz ar to pirmās instances tiesa ir pamatoti atzinusi, ka nav pamata vērtēt tos lietas faktiskos apstākļus, kas varētu būt darba devēja uzteikuma

pamatā.

Tā kā konkrētajā gadījumā darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigtas, pamatojoties uz darbinieka uzteikumu (Darba likuma 100.panta pirmā daļa), pirmās instances tiesa ir arī pamatoti secinājusi, ka attiecībā uz prasītāju nav piemērojami Darba likuma 112.panta noteikumi par atlaišanas pabalsta izmaksu, jo saskaņā ar minēto tiesību normu darba devēja pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu rodas, uzteicot darba līgumu tikai šā likuma 100.panta piektajā daļā un 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktā noteiktajos gadījumos.

Līdz ar to, pretēji apelācijas sūdzībā norādītajam, pirmās instances tiesa ir izvērtējusi arī prasītājas prasību daļā par atlaišanas pabalsta izmaksu, pareizi prasību šajā daļā noraidot.

Šādos apstākļos Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa ir pareizi novērtējusi lietas apstākļus un pierādījumus lietā un taisījusi tiem atbilstošu spriedumu, pamatoti noraidot prasību pilnīgi. Savukārt apelācijas sūdzība atzīstama par nepamatotu.

Tā kā prasība tiek noraidīta un prasītāja atbilstoši Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktam ir atbrīvota no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos, nesamaksātos tiesas izdevumus šajā gadījumā saskaņā ar Civilprocesa likuma 42.pantu uzņemas valsts.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 97., 189.-193., 426., 430., 432., 434.pantu, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda

/pers. A/ prasību pret valsts SIA „Nacionālais rehabilitācijas centrs „Vaivari”” par darba devēja rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējumu un atlaišanas pabalsta piedziņu noraidīt pilnīgi.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā 30 (trīsdesmit) dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas Augstākās tiesas Civillietu departamentā, kasācijas sūdzību iesniedzot Rīgas apgabaltiesā.

Pilns spriedums sastādīts 2017.gada 14.jūlijā.

Tiesnesis G.Ungurs

Tiesnese I.Ošiņa

Tiesnese G.Ozoliņa