Lietas Nr. C28274816
Lietas arhīva Nr. C-2146-17/5

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas tiesnese M.Šalta
ar sekretāri A.Brici
piedaloties prasītājas pilnvarotajam pārstāvim V.Virzam un atbildētājas pilnvarotajam pārstāvim A.Zagdajam
2017.gada 20.februārī izskatīja atklātā tiesas sēdē Daugavgrīvas ielā 58, Rīgā
civillietu Rīgas pašvaldības sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Rīgas satiksme" prasībā pret /pers. A/ par darba līguma izbeigšanu,

Aprakstošā daļa

Prasītāja Rīgas pašvaldības sabiedrība ar ierobežotu atbildību „Rīgas satiksme" (turpmāk tekstā prasītāja vai RPSIA „Rīgas satiksme") cēlusi tiesā prasību pret /pers. A/ (turpmāk tekstā atbildētāja) par darba līguma izbeigšanu.

Prasības pieteikumā norādīts, ka /pers. A/ no 2008.gada 7.janvāra strādā pie prasītājas par trolejbusa vadītāju. Atbildētāja savas pārejošas darbnespējas dēļ nav veikusi darbu no 18.07.2013. līdz 31.07.2013., no 18.09.2013. līdz 28.11.2013., no 14.07.2014. līdz 04.09.2014., no 20.11.2014. līdz 01.12.2014, no 23.02.2015. līdz 02.03.2015., no 25.03.2015. līdz 23.04.2015., no 19.06.2015. līdz 03.08.2015., no 18.09.2015. līdz 05.10.2015., no 16.12.2015. līdz 13.01.2016., no 28.01.2016. līdz 05.02.2016. un no 23.02.2016. līdz prasības celšanas brīdim, ko apliecina viņas ģimenes ārstes un neirologes G.Freimanes izsniegtās darbnespējas lapas.

Ņemot vērā to, ka atbildētāja pārejošas darbnespējas dēļ nav veikusi darbu vairāk nekā vienu gadu triju gadu periodā un darbnespējas iemesls nav nelaimes gadījums darbā vai arodslimība, tad prasītājam ir pietiekams un likumīgs pamats uzteikt darba līgumu atbildētājai saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktu.

Saskaņā ar prasītājai pieejamo informāciju, atbildētāja ir Latvijas Apvienoto biedru arodbiedrības „LABA" biedrs, sakarā ar ko prasītāja 2016.gada 23.maijā lūdza arodbiedrības piekrišanu atbildētājas atlaišanai. 2016.gada 1.jūnijā prasītāja saņēma arodbiedrības atbildi, kurā norādīts, ka arodbiedrība nedod piekrišanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, līdz ar ko prasītāja ceļ prasību tiesā.

Prasība pamatota ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktu, 110.panta ceturto daļu.

2016.gada 19.jūlijā atbildētāja iesniegusi tiesai paskaidrojumus par celto prasību, kuros norāda, ka prasību neatzīst. Paļaujoties uz prasītāja precizitāti un godprātību, atbildētāja neapstrīd prasībā norādīto pārejošas darbnespējas periodu uzskaitījumu, kā arī slimošanas faktu kopumā. Tāpat atbildētājai paskaidrojumu sagatavošanas brīdī nav iespēju pierādīt, ka darbnespējai būtu arodslimības raksturs, lai gan trolejbusa vadītājas darbs kopš 2008.gada ir nelabvēlīgi ietekmējis atbildētājas veselības stāvokli. Uzskata, ka formāli darba devējam ir iespēja piemērot Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktu un panākt darba līguma izbeigšanu saistībā ar apstākli, ka atbildētāja trīs gadu periodā ilgāk kā vienu gadu nav veikusi darbu pārejošas darbnespējas dēļ. Taču šī darba devēja tiesība ir akceptējama, ja tiesību norma tiek tulkota gramatiski, kas nebūt nav prioritārā tiesību normu interpretācijas metode. Atbildētājas ieskatā saslimstībā, it sevišķi ja atbildētājai nepieciešama ķirurģiska operācija, nevar tikt vērtēta kā negodprātīga rīcība, kuras patiesais nolūks kaut mazākā mērā būtu vērsts uz citu mērķu sasniegšanu. Darbnespējas dēļ radītie pārtraukumi darbā ir vērsti tikai un vienīgi veselības uzlabošanas nolūkā. Negodprātīga rīcība šeit nav konstatējama. Šobrīd atbildētāja vēl nevar pierādīt, ka labās plaukstas saslimšana ir saistīta ar arodslimību. Bez tam prasītāja nav pierādījusi, kā viņas interese šajā situācijā ir aizskarta, un kā atbildētājas slimība "grauj" darba devēja saimniecisko darbību. Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punkta piemērošana ir prasītāja tiesība, nevis pienākums, lietā nav dots skaidrojums šīs tiesības izlietošanas nepieciešamībai. Lai gan likums tieši šādu pienākumu neuzliek, tomēr tiesību normas mērķis ir vērsts uz to, ka strīda gadījumā šis apstāklis būtu vērtējams. Atbildētājai nav saprotams, kā viņas slimība nelabvēlīgi ietekmē parasto darba gaitu uzņēmumā, jo trolejbusu vadītāji savus darba pienākumus veic saskaņā ar maiņu grafiku. Jebkuru problēmu var atrisināt ar organizatoriskiem paņēmieniem, tādējādi atturoties no galējā līdzekļa, darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

Tiesas sēdē prasītājas pārstāvis, kurš darbojas uz pilnvaras pamata prasību uzturēja, papildus prasībā norādītajam neko nepaskaidroja. Lūdza prasību apmierināt.

Atbildētājas pārstāvis, kurš darbojas uz mutiska pilnvarojuma pamata, prasību neatzina, papildus rakstveidā iesniegtajiem paskaidrojumiem, norādīja, ka šajā gadījumā, ņemot vērā papildus iesniegtos rakstveida pierādījumus ir iestājusies Darba likuma 109.panta otrajā daļā paredzētā situācija. Lūdza prasību noraidīt.

Motīvu daļa

Tiesa, noklausoties prasītājas un atbildētājas pārstāvju paskaidrojumus tiesas sēdē, pārbaudot visus lietas materiālus to kopumā un savstarpējā sakarībā, atzīst, ka prasība nav pamatota un ir noraidāma.

Civilprocesa likuma 192.pants nosaka, ka tiesa taisa spriedumu par prasībā noteikto prasības priekšmetu un uz prasībā norādītā pamata, nepārsniedzot prasījuma robežas.

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

Savukārt Saskaņā ar Civilprocesa likuma 97.pantu, 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.

Ar lietas materiāliem pievienoto Darba līgumu Nr.013, kas noslēgts 2008.gada 3.janvārī starp RPSIA „Rīgas satiksme" un atbildētāju, ir pierādīts, ka atbildētāja ir pieņemta darbā par trolejbusa vadītāja mācekli, ar summēto darba laiku un darba samaksu saskaņā ar nolikumu.

Ar lietas materiāliem pievienoto 2008.gada 8.aprīļa Vienošanos par grozījumiem darba līgumā pierādīts, ka atbildētāja ir pieņemta darbā par trolejbusa vadītāju, ar summēto darba laiku un darba samaksu saskaņā ar nolikumu.

Kā izriet no lietas materiāliem pievienotajām Darbnespējas lapām atbildētāja ir ilgstoši slimojusi, sakarā ar ko prasītāja 2016.gada 23.maijā ir

vērsusies ar pieprasījumu Arodbiedrībai „LABA", kuras biedrs ir atbildētāja, iepriekšējai piekrišanai darba līguma uzteikumam. 2016.gada 1.jūnijā arodbiedrība ir nosūtījusi prasītājai vēstuli, kurā norāda, ka nepiekrīt prasītājas nodomam uzteikt darba līgumu atbildētājai. Pēc kā prasītāja ir cēlusi tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu ar atbildētāju.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā noteikts, ka darba devējam ir tiesības uzteikt darbu darbiniekam, ja darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

Šajā lietā ir iesniegtas atbildētājas darbnespējas lapu kopijas par laika posmu no 2013.gada 18.jūlija līdz pat 2016.gada 3.maijam. No iesniegtajām darbnespējas lapām izriet, ka atbildētāja prasības celšanas brīdī slimības dēļ pēdējo trīs gadu laikā kavējusi darbu 368 dienas, kas ir vairāk nekā gadu.

Līdz ar ko būtu iestājies Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punkta nosacījums, tomēr to ierobežo un liedz šo apstākli piemērot Darba likuma 109.panta ceturtajā daļā noteiktais aizliegums.

Darba likuma 109.panta ceturtā daļa nosaka, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku šā likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā noteiktajā gadījumā līdz darbspēju atgūšanai vai invaliditātes noteikšanai, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

Savukārt Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punkts piešķiris darba devējam tiesības uzteikt darba līgumu gadījumā, ja darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir arodslimība.

Gan Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punkts, gan šā likuma 109.panta ceturtā daļa Darba likumā ietverta ar Saeimas 2010.gada 4.marta likumu „Grozījumi Darba likumā".

Atspoguļojot likumprojekta normas saturu, kas atbilst šobrīd spēkā esošajam Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktam, anotācijā norādīts, ka likums tiek papildināts arī ar citām normām, kas ar to ir saistītas – uzteikuma termiņš, aizliegumi un ierobežojumi, laiks jauna darba meklēšanai, atlaišanas pabalsta piedziņa.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departaments 2015.gada 27.janvāra spriedumā lietā Nr.SKC-1840-15 izdarījis secinājumu, ka grozījumi citos Darba likuma pantos, proti, 103.panta pirmās daļas 2.punktā un otrajā daļā, 112.pantā, kā arī 109.pantā „Darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi", papildinot to ar ceturto daļu, izdarīti saistībā ar darba devēja uzteikuma jauna pamata ietveršanu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departaments šajā lietā atzinis, ka ar veiktajam grozījumiem nav radīta kolīzija starp Darba likuma 109.panta otrās daļas un ceturtās daļas normām. Tā kā ar 2010.gada 4.marta likumu „Grozījumi Darba likumā" netika aizskarts Darba likuma 109.panta otrajā daļā noteiktais princips, kas sakņojas Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām, Darba likuma 109.panta ceturtā daļa neietekmēt šā panta otrajā daļā ietvertā noteikuma piemērošanu. Tādējādi Darba likuma 109.panta ceturtajā daļā noteiktais par aizliegumu uzteikt darba līgumu „(..) līdz darbspēju atgūšanai vai invaliditātes noteikšanai, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība" nozīmē to, ka pēc darbspēju atgūšanas turpinās šā likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā paredzētā termiņa tecējums ar darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu, savukārt, ja darbnespēja beidzas ar invaliditātes noteikšanu, iestājas Darba likuma 109.panta otrajā daļā noteiktās sekas.

Kā izriet no Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas 2016.gada 7.novembra Lēmuma Nr.41-2016-4553 atbildētājai noteikta trešās grupas invaliditāte. Invaliditātes cēlonis ir arodslimība. Invaliditātes un darbspēju zaudējums noteikts no 2016.gada 14.oktobra līdz 2017.gada 13.oktobrim. Līdz ar to, saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktu realizēts darba līguma uzteikums laika periodā līdz 2017.gada 13.oktobrim būtu pretrunā ar Darba likuma 109.panta otrās daļas un ceturtās daļas normām.

Tā kā prasītāja līdz prasības celšanai tiesā nebija izsniegusi atbildētājai darba līguma uzteikumu uzskatāms, ka atbildētāja turpināja atrasties darba tiesiskajās attiecībās ar prasītāju un šajā laikā atbildētājai ir noteikta invaliditāte, kuras cēlonis ir arodslimība. Līdz ar to apstāklis, ka prasība celtā tiesā pirms invaliditātes noteikšanas, nevar būt par pamatu tās apmierināšanai.

Tā kā Darba likuma 109.panta otrās daļas noteikumi liedz prasību apmierināt tad pušu argumentiem par darbnespējas cēloņiem, tostarp, cik gadījumos atbildētājai darbnespējas iemesls ir arodslimība, nav izšķirošas nozīmes.

Ņemot vērā to, ka atbildētāja normatīvajos aktos noteiktās tiesības uz darba nespējas lapu izmantojusi normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā, un, atbildētājas pārejošajai darba nespējai bija objektīvi pamatots, attaisnojošs iemesls - ilgstoša slimība, darba līguma izbeigšana ar atbildētāju ir nepamatota un pretēja Darba likuma normām.

Līdz ar to RPSIA „Rīgas satiksme" prasība par darba līguma izbeigšanu atzīstama par nepamatotu un ir noraidāma.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 41.panta pirmo daļu pusei, kuras labā taisīts spriedums, tiesa piespriež no otras puses visus tās samaksātos tiesas izdevumus, ņemot vērā to ka, prasība ir noraidīta, tad samaksātie tiesas izdevumi nav atlīdzināmi.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz minēto un saskaņā ar Civilprocesa likuma 8., 42., 93., 97., 104., 190.-193., 194.pantiem, Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktu un 109.pantu, tiesa

n o s p r i e d a :

Rīgas pašvaldības sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Rīgas satiksme" prasību pret /pers. A/ par darba līguma izbeigšanu noraidīt.

Spriedumu var pārsūdzēt 20 dienu laikā no pilna sprieduma sastādīšanas dienas Rīgas apgabaltiesā, iesniedzot apelācijas sūdzību Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesā.

Pilns spriedums sastādīts 2017.gada 6.martā.

Tiesnese M.Šlata