Lietas Nr. A420164225
A42-01642-25/44
ECLI:LV:ADRJRTN:2025:0912.A420164225.9.S

Administratīvā rajona tiesa

Rēzeknes tiesu nams

SPRIEDUMS
Latvijas tautas vārdā

Rēzeknē 2025. gada 12. septembrī

Tiesa šādā sastāvā: tiesnese Solvita Pujāte,

piedaloties pieteicējam /Persona A/, atbildētājas Latvijas Republikas pusē pieaicinātās iestādes – Valsts darba inspekcijas – pārstāvjiem /Persona F/ un /Persona E/ un trešās personas /Organizācija A/ pārstāvei /Persona D/,

tiesas sēdē izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta sakarā ar /Persona A/ pieteikumu par pienākuma uzlikšanu Valsts darba inspekcijai izdot administratīvo aktu, ar kuru /Organizācija A/ rīcībā tiktu konstatēts vienlīdzīgu tiesību principa ievērošanas, diskriminācijas aizlieguma pārkāpums un pārkāpumi saistībā ar darba vietas ergonomiku un psiholoģisko teroru**.**

Aprakstošā daļa

[1] Pieteicējs vērsāsValsts darba inspekcijā (turpmāk – inspekcija) tostarp ar 2024. gada 15. aprīļa iesniegumu, kurā lūgts izvērtēt pieteicēja darba devēja /Organizācija A/ (turpmāk – darba devējs) rīcību. Iesniegumā norādīts, ka darba devējs ir samazinājis pieteicēja algu, neizmaksājot prēmiju un piemaksu. Pausts uzskats, ka darba devējs ir pārkāpis Darba likuma normas, kas noteic, ka darba devējs var vienpusēji mainīt darba līgumu, tai skaitā atalgojumu, ja tam ir objektīvi iemesli un ir ievērota likumā noteiktā procedūra – informēšana rakstveidā, pirms tam brīdinot.

Rīgas reģionālā Valsts darba inspekcija 2024. gada 13. maijā sniedza atbildi Nr. 2024-11-07/3557, kurā norādīts, ka darba samaksa pieteicējam izmaksāta atbilstoši darba līgumam, ka piemaksas un prēmijas tiek maksātas atbilstoši /Organizācija A/ darba kārtības noteikumiem.

Pieteicējs atkārtoti vērsās inspekcijā ar 2024. gada 6. augusta iesniegumu, kurā norādīts, ka darba devējs 1) sastādījis pieteicējam nepamatotu aktu par darba kārtības noteikumu pārkāpumu, 2) veicis nelikumīgu videonovērošanu, 3) pēc pieteicēja atgriešanās no darbnespējas 2024. gada 5. augustā nepielaida pieteicēju veikt iepriekšējos darba pienākumus, pēc darbnespējas pieteicējs pārcelts uz Medicīnas izstrādājumu ražošanas iecirkni, 4) pārkāpis Darba likuma 9. pantu, proti, ir radījis pieteicējam nelabvēlīgas sekas saistībā ar to, ka pieteicējs ir vērsies iestādē savu tiesību aizsardzībai. Vienlaikus iesniegumā lūgts atkārtoti izskatīt pieteicēja 2024. gada 15. aprīļa iesniegumu par diskrimināciju darba vietā.

Rīgas reģionālā Valsts darba inspekcija 2024. gada 6. septembrī sniedza pieteicējam atbildi Nr. 2024-11-07/6861, kurā norādīts, ka: 1) saskaņā ar darba līgumu pieteicējs pieņemts darbā par optisko šķiedru izstrādājumu montētāju, atgriežoties no darbnespējas, pieteicējam tika nodrošināts darba pienākumus veikt Medicīnas

izstrādājumu ražošanas iecirknī, optisko šķiedru izstrādājumu montētāja amatā, t.i., pieteicējs tika nodarbināts tādā pašā amatā, kā noteikts darba līgumā, līdz ar to nav konstatējams darba devēja pieļauts Darba likuma 149. panta sestās daļas pārkāpums; 2) nav konstatējams darba devēja pieļauts Darba likuma 9. panta pirmās daļas pārkāpums, proti, vēršanās inspekcijā ar iesniegumu neradīja pieteicējam nelabvēlīgas sekas, jo akts sastādīts 2024. gada 10. aprīlī, bet pirmais iesniegums inspekcijā saņemts 2024. gada 16. aprīlī.

Attiecībā uz lūgumu atkārtoti izskatīt pieteicēja 2024. gada 15. aprīļa iesniegumu norādīts, ka atbilde uz minēto iesniegumu ir sniegta 2024. gada 13. maijā.

Pieteicējs vērsās inspekcijā ar 2024. gada 12. augusta iesniegumu, kurā norādījis, ka: 1) pēc atgriešanās darbā pēc darbnespējas kolēģi pēc darba devēja vadības tieša norādījuma pilnībā pārtrauca ar pieteicēju sazināties, uzskata, ka ar minēto rīcību pret viņu pieļauts mobings, diskriminācija, kas rada kaitējumu psihiskajai veselībai (no 2024. gada 12. augusta pieteicējam atkal noteikta darba nespēja); 2) tiek izplatītas nepatiesas un aizskarošas ziņas par pieteicēju. Savukārt 2024. gada 28. augusta iesniegumā pieteicējs inspekcijai norādījis, ka darba algas samazinājumam varētu būt saistība ar 2024. gada 23. februāra notikumiem, proti, pieteicējs asi reaģējis pret „vīriešu dienas" svinībām uzņēmumā. Tāpat iesniegumā atkārtots 2024. gada 6. un 12. augusta iesniegumu saturs.

Latgales reģionālā Valsts darba inspekcija 2024. gada 11. septembrī sniedza pieteicējam atbildi Nr. 2024-10DS-07/266, kurā norādīts, ka jautājumu par atšķirīgu attieksmi un diskrimināciju, psiholoģisko teroru, darba līgumā noteikto piemaksu aprēķinu un izmaksu, algas ieturēšanu, par pienākumu maiņu, atgriežoties no attaisnotas prombūtnes, un tiesību izmantošanu savu interešu aizstāvībai ir vērtējusi Rīgas reģionālā Valsts darba inspekcija un 2024. gada 6. septembrī sniegusi pieteicējam atbildi Nr. 2024-11-07/6861. Līdz ar to pieteicēja iesniegums par šiem jautājumiem atstāts bez papildus izskatīšanas, pamatojoties uz Iesnieguma likuma 7. panta pirmās daļas piekto punktu.

Pieteicējs minēto atbildi ar 2024. gada 3. oktobra iesniegumu apstrīdēja inspekcijas direktoram. Iesniegumā norādīja, ka zemāka iestāde nav pienācīgi pārbaudījusi pieteicēja pārcelšanas iemeslus, ir ignorēts fakts par prettiesisko videonovērošanu.

Ar inspekcijas 2024. gada 31. oktobra lēmumu Nr. 2024-05-05-236 atzīts, ka Latgales reģionālās Valsts darba inspekcijas 2024. gada 11. septembra atbilde Nr. 2024-10DS-07/266 daļā 1) pamatoti atstāta bez izskatīšanas, 2) par iespējamu /Organizācija A/ Darba likuma 7. panta pirmās un otrās daļas pārkāpumu nav sniegta pēc būtības un uzdots Latgales reģionālajai Valsts darba inspekcijai turpināt /Organizācija A/ pārbaudi, t. sk. iegūstot šajā lēmumā noteiktos pierādījumus, un sniegt atbildi pieteicējam.

Pieteicējs vērsās inspekcijā tostarp ar 2024. gada 6. decembra iesniegumu, kurā norādījis, ka darba vietā pastāv sistemātisks psiholoģisks spiediens un nav nodrošināti droši un veselībai nekaitīgi darba vides apstākļi. Iesniegumā tostarp lūgts veikt darba devēja darbību izvērtējumu, īpaši attiecībā uz darba krēslu nolietojumu un nepiemērotību.

Latgales reģionālā Valsts darba inspekcija, pamatojoties uz inspekcijas 2024. gada 31. oktobra lēmumu Nr. 2024-05-05-236, 2025. gada 21. februārī pieņēma lēmumu Nr. 2025-22DS-08-10 (noformēts kā atbilde), kurā nekonstatēja /Organizācija A/ vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpumu. Minētajā lēmumā vērtēti arī pieteicēja iebildumi par darba vietas ergonomiku, pārkāpumus nekonstatējot.

Minēto lēmumu pieteicējas ar 2025. gada 19. marta iesniegumu apstrīdēja inspekcijas direktoram.

Ar inspekcijas 2025. gada 24. aprīļa lēmumu Nr. 2025-05-05/128 pārbaudīta Latgales reģionālās Valsts darba inspekcijas 2025. gada 21. februāra atbilde daļā par darba vietas ergonomikas izvērtēšanu, atzīstot, ka tā ir sniegta pēc būtības.

[2] Pieteicējs iesniedza pieteikumu tiesā, kurā norādīts, ka 2024. gada 23. februārī /Organizācija A/ tika organizēts „vīriešu dienas" pasākums, pēc kura pret pieteicēju tika vērsta diskriminācija, mobings, izolācija un radītas būtiskas veselības problēmas. Pieteicējs par šiem pārkāpumiem vairākkārt ir vērsies inspekcijā, lūdzot veikt

izvērtējumu, tostarp ergonomikas un psihoemocionālā riska izvērtējumu, ko iestāde atteicās darīt. Lūdza uzlikt pienākumu inspekcijai veikt objektīvu, vispusīgu pārbaudi, piesaistot neatkarīgus ekspertus.

[3] Rakstveida paskaidrojumos par pieteikumu inspekcija pieteikumu neatzina, lūdza to noraidīt kā nepamatotu un paskaidroja turpmāk minēto.

Atsaucoties uz tiesu praksi, norādīja, ka inspekcija nav tiesīga sodīt par mobingu/bosingu kā tādu, ka šādos gadījumos ir jākonstatē tiesību normu pārkāpums. Saņemot informāciju par iespējamu pārkāpumu, t. sk. par iespējamu Darba likuma 7. un 9. panta pārkāpumu, inspekcijas amatpersonas veic darba devēja pārbaudi. Parasti, lai pierādītu vienlīdzīgu tiesību principa vai diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, inspekcija aptaujā uzņēmumā strādājošos un citas personas, kuras varētu sniegt informāciju par faktisko situāciju, un lūdz sniegt skaidrojumu arī darba devējam. Ir sarežģīti, dažkārt pat neiespējami, iegūt pierādījumus par jau notikušām situācijām, kurās viena vai vairākas personas, parasti emocionāli, ir ietekmējušas kādu citu. Daļā gadījumu šādai ietekmēšanai/vardarbībai nav liecinieku vai liecinieki atsakās/nav gatavi sniegt liecību par notikušo. Nereti ir situācijas, kad inspekcijas rīcībā ir vien darbinieka viedoklis un darba devēja pretējs viedoklis/situācijas interpretācija. Inspekcijas uzdevums šādās situācijās ir iegūt pierādījumus par abu viedokļu atbilstību faktiskajai situācijai. Inspekcijas iespējas konstatēt darba devēja pārkāpumu tādā izpratnē, kā to vēlētos pieteicējs, ir ierobežotas.

Darba likuma 7. panta pirmajā daļā noteikts, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Vienlīdzīgu tiesību princips nozīmē, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienādai, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai. Savukārt Darba likuma 29. panta pirmajā, ceturtajā un devītajā daļā noteikts, ka, dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme, kas balstās uz kādu speciālo pazīmi (darbinieka dzimumu, rasi, ādas krāsu, vecumu, invaliditāti, reliģisko, politisko vai citu pārliecību, nacionālo vai sociālo izcelsmi, mantisko vai ģimenes stāvokli, seksuālo orientāciju) vai citiem apstākļiem. Par diskrimināciju Darba likuma izpratnē uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt.

Pieteicējs kopš 2024. gada aprīļa vairākkārt ir vērsies inspekcijā (t. sk. tās struktūrvienībās), informējot par iespējamiem darba devēja darba tiesiskās attiecības un darba aizsardzību regulējošu normatīvo aktu pārkāpumiem. Gan administratīvā, gan administratīvā pārkāpuma procesa ietvaros inspekcija ir pārbaudījusi pieteicēja sniegto informāciju, iegūstot dažāda veida dokumentārus pierādījumus – dokumentus, darba devēja paskaidrojumus, darbinieku paskaidrojumus (aptaujas), kā arī vairākkārt veikusi pārbaudes klātienē. Saņemot papildu iesniegumus, par atsevišķiem jautājumiem /Organizācija A/ pārbaude joprojām tiek turpināta. Latgales reģionālās Valsts darba inspekcijas rīcība vairākkārt pārbaudīta arī apstrīdēšanas procesa ietvaros, tā novēršot arī atsevišķas tās darba nepilnības, kā arī pieteicējam vairākkārt (t. sk. mutvārdos) ir skaidrota inspekcijas kompetence un tās normatīvajos aktos nostiprinātās tiesības un piešķirtās (ierobežotās) pilnvaras. Inspekcijai ir pienākums pārbaudīt iegūtos (un sniegtos) pierādījumus to kopsakarā atbilstoši inspekcijas kompetencei, un minētajos procesos tieši uz inspekciju gulstas pierādīšanas pienākums. Tikai iegūstot pietiekamus pierādījumus, inspekcija ir tiesīga konstatēt personas izdarītu pārkāpumu. Izskatot pieteicēja iesniegumus, Latgales reģionālā Valsts darba inspekcija arī ir izdevusi rīkojumu, ar kuru darba devējam uzdots novērst tās pieļautu pārkāpumu. Inspekcija ir arī vairākkārt skaidrojusi pieteicējam tiesības starp pieteicēju un darba devēju radušos individuālos strīdus, ko inspekcija ar tās rīcībā esošajiem līdzekļiem nevar un nav tiesīga izšķirt, risināt civiltiesiskā kārtībā.

Inspekcija noraida apgalvojumu, ka iestādes rīcībā saskatāma bezdarbība, formāla, neobjektīva vai pasīva rīcība vai normatīvo aktu pārkāpumi, izskatot pieteicēja iesniegumus. Ņemot vērā Latgales reģionālās Valsts darba inspekcijas un inspekcijas sniegto vērtējumu par pieteicēja iesniegumos sniegto informāciju, inspekcijas ieskatā tā arī nav pieļāvusi pieteicēja cieņas un goda aizskaršanu un nav ignorējusi pieteicēja tiesības uz veselību. Tieši otrādi – inspekcija ir izmantojusi visus iestādei pieejamos tiesiskos līdzekļus, t. sk. resursus, lai pārbaudītu pieteicēja sniegto informāciju par darba devēja, iespējams, izdarītajiem darba tiesiskās attiecības un darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumiem. Tas vien, ka inspekcija ar tās rīcībā esošajiem tiesiskajiem rīkiem nav guvusi pietiekamus pierādījumus, kas apliecinātu darba devēja, iespējams, izdarītus pārkāpumus, neliecina par inspekcijas pasīvu, neobjektīvu vai normatīvajiem aktiem neatbilstošu rīcību.

Pieteikumā izteiktie apgalvojumi par to, ka inspekcija nav veikusi pietiekamu izvērtējumu par iesniegumos norādītajiem faktiem, proti, iespējamu diskrimināciju vai vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpuma saistību ar „vīriešu dienas" pasākumu /Organizācija A/, nav pamatoti.

No Darba aizsardzības likuma izriet, ka viens no darba aizsardzības vispārīgajiem principiem ir tieši saistīts ar ergonomisku darba vietu iekārtošanu. Proti, šī likuma 4. panta 3. punktā noteikts, ka darbu pielāgo indivīdam, galvenokārt darba vietas iekārtojuma, darba aprīkojuma, kā arī darba un ražošanas metožu izvēles ziņā. Īpašu uzmanību pievērš tam, lai atvieglotu vienmuļu darbu un darbu ar iepriekš noteiktu ritmu un mazinātu tā negatīvo ietekmi uz veselību. Savukārt no Ministru kabineta 2009. gada 28. aprīļa noteikumu Nr. 359 „Darba aizsardzības prasības darba vietās" 30.5 apakšpunkta izriet, ka nodarbināto drošībai un veselības aizsardzībai darba vietās darba devējam ir jānodrošina ergonomikas principu ievērošana, rekonstruējot, modernizējot un iekārtojot darba vietas, lai pēc iespējas samazinātu nodarbināto fizisko slodzi.

Inspekcija skaidro, ka darba aizsardzību regulējošos normatīvajos aktos (kuru ievērošanu uzrauga inspekcija) nav noteiktas ergonomikas prasības/kritēriji, kas darba devējam būtu jāņem vērā, iekārtojot darba vietu. Tajā skaitā, izvēloties krēslus, darba devējam nav pienākuma fiksēt to nolietojuma pakāpi vai sastādīt krēslu nomaiņas plānu. Lai gan inspekcija uzrauga to, vai darba vieta ir iekārtota atbilstoši ergonomikas principiem, atbilstoši Valsts darba inspekcijas likuma 5. panta otrās daļas 2. punkta e) apakšpunktam speciālistu, t. sk. ergonomikas speciālistu, pieaicināšana atsevišķu uzdevumu veikšanai ir inspekcijas tiesība, nevis pienākums. Savukārt darba devējiem, iekārtojot ergonomisku darba vidi (arī izvēloties krēslus), ir pieejamas dažādas vadlīnijas un rekomendācijas, kas atbilstoši darba vides risku novērtējumam ļauj darba devējam pašam izvērtēt un izvēlēties atbilstošāko risinājumu tieši konkrētajai darba vietai un darba specifikai.

Latgales reģionālā Valsts darba inspekcija 2024. gada 6. decembrī apsekoja /Organizācija A/ medicīnisko izstrādājumu ražošanas iecirkni /Adrese A/. Pārbaudes laikā tika konstatēts, ka pie katra darba galda ir krēsls ar riteņiem, krēsliem ir regulējams augstums un atzveltne, kā arī atsevišķs kāju atbalsts. Tāpat konstatēts, ka ražošanas iecirknī ir pietiekams apgaismojums.

Latgales reģionālā Valsts darba inspekcija 2025. gada 20. februārī veica atkārtotu /Organizācija A/ pārbaudi, kurā nepiedalījās uzņēmuma vadības pārstāvji. Pārbaudes laikā 21 darbinieks sniedza rakstveida paskaidrojumu par nodarbinātību. No minētajiem paskaidrojumiem izriet, ka darba vietā esošie krēsli ir ērti un ergonomiski, savukārt, ja ir kādas problēmas vai arī krēsls nav ērts kādam konkrētam darbiniekam, tad, pamatojoties uz darbinieka lūgumu, tas tiek nomainīts, papildus ir pieejami kāju paliktņi, un daļai darbinieku tie ir nepieciešami. Ņemot vērā minēto, pieteicēja arguments, ka inspekcija nav pietiekami vērtējusi darba vietas ergonomiku un piesaistījusi ekspertus speciālistus, nav pamatots, turklāt no lietas materiāliem izriet, ka /Organizācija A/ ir veikusi nepieciešamos pasākumus darba vides uzlabošanai, savukārt darbinieki norādījuši, ka darba vietās esošais aprīkojums atbilst viņu vajadzībām.

[4] Trešā persona sniedza viedokli, ka pieteikums nav pamatots, jo pieteicējs vairākkārt ir vērsies inspekcijā, taču visas pieteicēja pretenzijas ir bijušas nepamatotas.

[5] Tiesas sēdē pieteicējs pieteikumu uzturēja uz tajā norādīto argumentu pamata un lūdza to apmierināt. Papildus paskaidroja, ka inspekcija nav uzdevusi jautājumu darba devējam, kas ir visa pamatā, proti, bija vai nebija 23. februāra pasākums uzņēmumā. Pēc 23. februāra svinībām sākās pieteicējam nelabvēlīgas sekas, proti, tika ieturēts atalgojums, darba devējs sāka „piekasīties", proti, it kā pieteicējs ir pārkāpis iekšējās kārtības noteikumus. Pēc ilgstošas darba nespējas atgriežoties darbā, pieteicējs tika pārcelts veikt citu darbu, ko iepriekš viņš nebija veicis un kas pieteicējam ir vismazāk piemērots, kā arī darba vieta nav ergonomiska. Uzskata, ka darbinieki ir ietekmēti, tāpēc visi inspekcijas secinājumi nav vērā ņemami, jo balstās uz darbinieku atbildēm, kuras sniegtas bailēs no darba devēja. Pieteicējam nav informācijas, vai rīkojumu svinēt 23. februāri deva darba devējs, bet uzskata, ka pasākums ar darba devēju bija jāsaskaņo, iespējams, ka tas bija sieviešu iniciēts pasākums. Attiecībā uz vienlīdzīgu tiesību principa ievērošanas pārkāpumu paskaidroja, ka pieteicējam martā un daļēji aprīlī tika ieturēta darba alga, netika izmaksāta prēmija, pārējiem darbiniekiem izmaksāja. Attiecībā uz diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpumu paskaidroja, ka pieteicējs par līdzvērtīgu darbu nesaņēma līdzvērtīgu atalgojumu, tika pārcelts uz citu darba vietu, pieteicējam vismazāk piemērotu, kas izsauca veselības problēmas. Uzskata, ka darba devēja rīcības mērķis bija nodrošināt pieteicējam tādu darba vidi, lai pieteicēju izspiestu no darba. Par pārkāpumu saistībā

ar darba vietas ergonomiku paskaidroja, ka jāredz, kādā pozā darbinieki strādā, ka tas rada problēmas. Attiecībā uz psiholoģisko teroru paskaidroja, ka atgriežoties darbā pēc ilgstošas darba nespējas pret pieteicēju izmainījās citu darbinieku attieksme, nesarunājās ar pieteicēju. Uzskata, ka darba devējs deva norādījumus šādi izturēties pret pieteicēju, lai pieteicēju izstumtu no kolektīva.

Inspekcijas pārstāvji tiesas sēdē pieteikumu neatzina, atsaucoties uz lēmumā un rakstveida paskaidrojumos norādītajiem argumentiem. Papildus paskaidroja, ka neviens darba tiesiskās attiecības regulējošs normatīvais akts neierobežo darba devēja tiesības rīkot svētkus, līdz ar to inspekcija to nevar kontrolēt.

Trešās personas pārstāve paskaidroja, ka 23. februārī svētki uzņēmumā netika svinēti, vienkārši sievietes iecirknī nolēma apsveikt vīriešus. Par to uzņēmumā tika veiktas pārrunas. [2024. gada] februārī pieteicējam piemaksa tika izmaksāta pilnā apmērā, martā piemaksa tika noņemta, jo pieteicējs pārkāpa darba iekšējās kārtības noteikumus, savukārt aprīlī no 9.datuma bija darba nespēja, kas ilga līdz augustam. Tā kā pieteicēja darba vieta iecirknī sakarā ar pieteicēja ilgstošu prombūtni bija aizņemta, darba devējs izlēma pieteicējam nodrošināt citu darba vietu tajā pašā iecirknī atbilstoši amata aprakstam, tāpēc tika veikta individuāla apmācība. Pieteicējam pēc nedēļas apmācības atkal iestājās darba nespēja. Saistībā ar darba vietas ergonomiku pieteicējs rakstveidā pie darba devēja nevērsās. Noliedza psiholoģiskā terora esību attiecībā uz pieteicēju. Par iekšējās darba kārtības noteikumu pārkāpumiem ir tikuši sodīti arī citi darbinieki.

Motīvu daļa

[6] Tiesa, izvērtējot lietas dalībnieku argumentus un lietas materiālus, secina, ka pieteikums ir noraidāms.

[7] Latvijas Republikas Satversmes 91. pantā atklātais vienlīdzības princips (*visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā; cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas*) darba tiesisko attiecību jomā ir konkretizēts Darba likuma 7. pantā. Saskaņā ar Darba likuma 7. panta pirmo daļu ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, un atbilstoši šā panta otrajai daļai, kā arī 28. panta otrajai daļai darba devējam ir pienākums šīs tiesības nodrošināt bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas.

[8] Pieteicējs ir vērsies tiesā, jo pieteicēju neapmierina inspekcijas izvērtējums saistībā ar pieteicēja norādītajiem pārkāpumiem darba devēja rīcībā, tāpēc vēlas panākt administratīvā akta izdošanu, ar kuru darba devēja rīcībā tiktu konstatēts vienlīdzīgu tiesību principa un diskriminācijas aizlieguma pārkāpums un pārkāpumi saistībā ar darba vietas ergonomiku un psiholoģisko teroru.

No pieteicēja tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem tiesa secina, ka vienlīdzīgu tiesību principa un diskriminācijas aizlieguma pārkāpums izpaudies tādējādi, ka pieteicējam 2024. gada martā un daļēji aprīlī tika samazināta darba samaksa, jo netika izmaksāta piemaksa un prēmija, līdz ar to pieteicējs par līdzvērtīgu darbu nesaņēma līdzvērtīgu atalgojumu, kā arī pieteicējs tika pārcelts uz citu, pieteicējam vismazāk piemērotu darba vietu, kas izsauca veselības problēmas. Pārkāpums saistībā ar darba vietas ergonomiku izpaudies tādējādi, ka intensīvi jāstrādā pozā, kas rada problēmas veselībai, savukārt psiholoģiskais terors izpaudies tādējādi, ka pēc ilgstošas darba nespējas atgriežoties darbā, mainījās citu darbinieku attieksme pret pieteicēju (nesarunājās ar pieteicēju), darba vadītājs pieprasīja rakstīt atlūgumu, draudēja atlaist.

Inspekcija uzskata, ka ir izmantojusi visus tai pieejamos tiesiskos līdzekļus, t. sk. resursus, lai pārbaudītu pieteicēja sniegto informāciju par darba devēja, iespējams, izdarītajiem darba tiesiskās attiecības un darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumiem. Tas vien, ka inspekcija nav guvusi pietiekamus pierādījumus, kas apliecinātu darba devēja, iespējams, izdarītus pārkāpumus, neliecina par inspekcijas pasīvu, neobjektīvu vai normatīvajiem aktiem neatbilstošu rīcību.

[9] Saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likuma 3. panta pirmo daļu inspekcijas funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā. Šā panta otrā daļa paredz, ka, lai nodrošinātu minētās funkcijas izpildi, inspekcija blakus citiem veic arī šādus uzdevumus: 1) uzrauga un kontrolē darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu; 2) kontrolē, kā darba devēji un darbinieki savstarpēji pilda darba līgumos un darba koplīgumos noteiktos pienākumus. Minēto uzdevumu

īstenošanai inspekcijas amatpersonām saskaņā ar šā likuma 5. panta otrās daļas 6. punktu ir tiesības pieņemt lēmumus darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jautājumos, kā arī izteikt brīdinājumus un dot rīkojumus darba devējiem, lai nodrošinātu darba tiesiskās attiecības un darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu prasību ievērošanu (*Senāta 2017. gada 27. novembra lēmuma lietā Nr. SKA-1537/2017 9., 14. punkts*). Lai arī inspekcijai ir plašas pilnvaras uzraudzīt jebkurā objektā esošos darba apstākļus, izvērtēt jebkuru darba tiesisko attiecību atbilstību tiesību normām un piemērot pēc saviem ieskatiem atbilstošākās sekas, jāņem vērā, ka ievērojot darba tiesisko attiecību privāttiesisko raksturu, inspekcija drīkst iejaukties tajās tikai tiktāl, ciktāl darbinieka tiesības skaidri izriet no tiesību normām. Lai secinātu, vai darbinieka tiesības skaidri izriet no tiesību normām, inspekcijai kā darba tiesisko attiecību uzraugošai un kontrolējošai iestādei ir piešķirtas pilnvaras izvērtēt, vai darba devējs attiecībā pret darbinieku ievēro tās prasības, kas ir izvirzītas tiesību normās. Piemēram, vai ir noslēgts darba līgums, vai līgumā ietvertie darba samaksas noteikumi ir likumam atbilstoši. Ja ir konstatējams, ka darbinieka un darba devēja attiecības kādā jautājumā nav noregulētas (kaut arī tām atbilstoši tiesību normām bija jābūt atrunātām) vai arī tās ir noregulētas neatbilstoši tiesību normām, inspekcijai ir jāpieņem lēmums atbilstoši Valsts darba inspekcijas likuma 5. panta otrās daļas 6. punktam. Ja, veicot apstākļu pārbaudi, inspekcija konstatē, ka starp darbinieku un darba devēju ir strīds par faktiem, un inspekcija ar tai piešķirtajām pilnvarām šos faktus nevar noskaidrot, var uzskatīt, ka inspekcijas pilnvaras ir beigušās un darbiniekam savu tiesību aizsardzībai ir jāizmanto civilprocesuālie līdzekļi (*Senāta 2018. gada 4. janvāra lēmuma lietā SKA-790/2018 6. un 8. punkts un tajā norādītā judikatūra*).

No minētā izriet, ka inspekcijas kompetencē ir izvērtēt darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu tiktāl, ciktāl darbinieka tiesības skaidri izriet no tiesību normām. Inspekcijas kompetencē nav izšķirt strīdu starp darbinieku un darba devēju, ja tā pamatā ir strīds par faktiem, kurus inspekcija ar tai piešķirtajām pilnvarām nevar noskaidrot.

[10] Ievērojot minēto, lietā ir pārbaudāms, vai inspekcija atbilstoši tai piešķirtajām pilnvarām ir noskaidrojusi visus būtiskos strīda apstākļus un izdarījusi pamatotu secinājumu, par to, ka trešās personas rīcībā nav konstatējami darba tiesisko attiecību pārkāpumi, vai arī lietā tomēr ir konstatējami apstākļi, kas būtu pamats uzdot inspekcijai izdot Valsts darba inspekcijas likuma 5. panta otrās daļas 6. punktā paredzēto rīkojumu darba devējam, lai nodrošinātu darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu prasību ievērošanu.

[11] Pārbaudot pieteicēja apgalvojumus par vienlīdzīgu tiesību principa un diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, tiesa no lietas materiāliem konstatē turpmāk minēto.

[11.1] Pieteicējs vērsāsinspekcijā tostarp ar 2024. gada 15. aprīļa, 6. un 28. augusta iesniegumu, kuros lūdza saistībā ar iespējamiem darba tiesību pārkāpumiem izvērtēt darba devēja /Organizācija A/ rīcību un cita starp norādīja, ka darba devējs 1) 2024. gada martā un aprīlī pieteicējam samazināja darba samaksu, piemaksu un prēmiju izmaksu, 2) nepamatoti pieteicējam sastādīja aktu par darba kārtības noteikumu pārkāpumu, 3) pēc atgriešanās no darbnespējas 2024. gada 5. augustā nepielaida pieteicēju veikt iepriekšējos darba pienākumus, 4) pārcēla pieteicēju uz Medicīnas izstrādājumu ražošanas iecirkni.

[11.2] Rīgas reģionālā Valsts darba inspekcija 2024. gada 6. septembrī sniedza pieteicējam atbildi Nr. 2024-11-07/6861, kurā citastarp norādīts, ka saskaņā ar darba līgumu pieteicējs pieņemts darbā par optisko šķiedru izstrādājumu montētāju, atgriežoties no darbnespējas, pieteicējam tika nodrošināts darba pienākumus veikt Medicīnas izstrādājumu ražošanas iecirknī, optisko šķiedru izstrādājumu montētāja amatā, t.i., pieteicējs tika nodarbināts tādā pašā amatā, kā noteikts darba līgumā, līdz ar to nav konstatējams darba devēja pieļauts Darba likuma 149. panta sestās daļas pārkāpums. Attiecībā uz lūgumu atkārtoti izskatīt pieteicēja 2024. gada 15. aprīļa iesniegumu norādīts, ka atbilde uz minēto iesniegumu ir sniegta 2024. gada 13. maijā.

Latgales reģionālā Valsts darba inspekcija 2025. gada 21. februārī pieņēma lēmumu Nr. 2025-22DS-08-10, kurā nekonstatēja /Organizācija A/ rīcībā vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpumu.

[11.3] Vienlīdzības princips nozīmē, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos attieksmei ir jābūt vienādai, kamēr atšķirīgos apstākļos – atšķirīgai. Tiesību aizskārums sākas brīdī, kad atšķirīga attieksme pret personu salīdzināmās situācijās vai vienlīdzīga attieksme pret personu atšķirīgās situācijās viņu nostāda mazāk labvēlīgā situācijā.

[11.4] Darba līgums ar pieteicēju noslēgts 2016. gada 24. aprīlī un pieteicējs pieņemts darbā paroptisko šķiedru izstrādājumu montētāju. Atbilstoši darba līguma 2.4. apakšpunktā noteiktajam darbiniekam noteikts normālais darba laiks – 40 stundas nedēļā, darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku līdz 2016. gada 29. jūlijam . Darba līguma 6.2apakšpunktā noteikts, ka darba devējs apņemas apmaksāt darbiniekam 600 *euro*/mēnesī, puses ir vienojušās, ka darba samaksa tiek izmaksāta bezskaidrā naudā divas reizes mēnesī līdz katra mēneša 10. datumam (alga) un 25. datumam (avanss). Darba līgums ir abpusēji parakstīts. Puses ir parakstījušas vairākus grozījumus pie darba līguma, tostarp, ka darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku. Pēdējie grozījumi parakstīti 2022. gada 28. jūnijā, atbilstoši kuriemgrozīts darba līguma 6.2 apakšpunkts un pieteicējam noteikta ikmēneša darba alga 870 *euro* pirms nodokļu nomaksas.

[11.5] Atbilstoši /Organizācija A/ Darba kārtības noteikumos noteiktajam uzņēmumā darbiniekiem ir noteiktas piemaksas un prēmijas (18. punkts). Vienlaikus noteikts, ka uz katru ražošanas iecirkni darba devējs ir noteicis prēmiju grozu, ko katra iecirkņa vadītājs pēc taisnprātīgas principiem, pamatojoties uz darbinieka sniegtiem darba rezultātiem, lemj piemaksāt pie darbinieka ikmēneša darba algas (18.2 apakšpunkts), ka darba devējs kopā un/vai atsevišķi ar nodaļas vadītājiem var lemt par piemaksu un prēmiju neizmaksāšanu darbiniekam, ja tiek pārkāpti darba kārtības noteikumi vai ir bijuši citi pārkāpumi (18.4 apakšpunkts).

Darba kārtības noteikumu 3.2 apakšpunktā norādīti darba laiki ražošanas nodaļām. Konkrēti Medicīnisko izstrādājumu ražošanas iecirknī noteikti sekojoši darba laika grafiki: 1) no 8:00-17:00, pusdienu pārtraukums no 12:00-12:40, īsie pārtraukumi no 10:00-10:10 un no 15:00-15:10, 2) 6:00-14:30, īsie pārtraukumi no 7:50-8:00, 10:00-10:10 un no 12:00-12:10, 3) 14:30-23:00, īsie pārtraukumi no 16:50-17:00, 19:00-19:10 un no 21:00-21:10, bet 4.1 apakšpunktā noteikts, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņa dienas darba laiks ir ilgāks par sešām stundām. Pārtraukums darba laikā ir noteikts no plkst. 10:00 līdz 10:10, no plkst. 12:00 līdz 12:40 (pusdienlaiks) un no plkst. 15:00 līdz 15:10, ja nav atrunāts citādi. Savukārt Darba kārtības noteikumu 13. punktā ir atrunāti darba kārtības pārkāpumi un 14. punktā atbildība par darba kārtības noteikumu pārkāpumiem.

Pieteicējs ar Darba kārtības noteikumiem iepazīstināts 2023. gada 17. augustā un 2024. gada 21. martā, ko apliecina paraksts apliecinājumā par iepazīšanos.

[11.6] Pieteicējam 2024. gada martā uzskaitītas 159 darba stundas, aprēķināta darba samaksa pirms nodokļu nomaksas 1000,50*euro*, t.sk. darba alga 870 *euro* un piemaksa par stāžu 130,50 *euro*, izmaksai pēc nodokļu nomaksas 760,54 *euro*. Ar bankas pārskaitījumu darba samaksa par 2024. gada martu izmaksāta 2024. gada 10. aprīlī.

2024. gada aprīlī pieteicējam uzskaitītas 56 darba stundas, pieteicējam darba nespēja no 11. līdz 30. aprīlim, aprēķināta darba samaksa pirms nodokļu nomaksas 615,23*euro*, t.sk. darba alga 290 *euro*, piemaksa par stāžu 43,50 *euro*, slimības nauda (darbnespējas lapa A) 281,73 *euro*, izmaksai pēc nodokļu nomaksas 468,48 *euro*. Ar bankas pārskaitījumu darba samaksa par 2024. gada aprīli izmaksāta 2024. gada 10. maijā.

2024. gada maijā-jūlijā pieteicējam darba nespēja (darbnespējas lapa B), jūlija mēnesī aprēķināta piemaksa (dāvana (apliek ar nodokļiem)) 69,83*euro*.

2024. gada augustā pieteicējam uzskaitītas 40 darba stundas, darba nespēja no 12.-31. augustam, aprēķināta darba samaksa pirms nodokļu nomaksas 563,17*euro*, t.sk. darba alga 197,73 *euro*, slimības nauda (darbnespējas lapa A) 283,60 *euro*, piemaksa par stāžu 29,66 *euro*, piemaksa (Darba kārtības noteikumu 18.2 apakšpunkts) 30 *euro*, piemaksa 22,18 *euro*, izmaksai pēc nodokļu nomaksas 444,92 *euro*. Ar bankas pārskaitījumu darba samaksa par 2024. gada augustu izmaksāta 10. septembrī.

2024. gada septembrī un oktobrī pieteicējam darba nespēja (darbnespējas lapa B).

2024. gada novembrī pieteicējam uzskaitītas 16 darba stundas, no 1.-3. novembrim darba nespēja (darbnespējas lapa B), no 5.-25. novembrim atvaļinājums, no 27.- 30. novembrim darba nespēja (darbnespējas lapa A), aprēķināta darba samaksa pirms nodokļu nomaksas 846,52*euro*, t.sk., darba alga 87 *euro*, atvaļinājuma nauda 736,54 *euro*, piemaksa par stāžu 13,05 *euro*, piemaksa 9,93 *euro*, izmaksai pēc nodokļu nomaksas 678,80 *euro*. Ar bankas pārskaitījumu izmaksāta darba samaksa par 2024. gada novembri 2024. gada 10. decembrī .

Pārbaudot darba laika uzskaites dokumentus kopsakarā ar darba līgumā noteikto, tiesa konstatē, ka pieteicējam darba samaksa tiek veikta atbilstoši darba līgumā noteiktajam, ievērojot Darba kārtības noteikumos noteiktās piemaksas un prēmijas.

[11.7] Pārbaudot lietā iesniegtos /Organizācija A/ Medicīnisko izstrādājumu ražošanas nodaļā citu nodarbināto darba līgumu un darba laika uzskaites dokumentus, tiesa konstatē, ka darbiniekiem tāpat kā pieteicējam ir noteikta piemaksa par darba stāžu, prēmija, dāvana, kas tiek aplikta ar nodokļiem, ka darbinieka darba nespējas laikā prēmija un piemaksa netiek maksātas tāpat kā pieteicējam.

[11.8] Attiecībā uz pieteicēja apgalvojumu par nepamatoti sastādīto aktu par darba kārtības noteikumu pārkāpumu, tiesa konstatē, ka 2024. gada 28. martā sastādīts akts Nr.14/2024 par to, ka pieteicējam vairākkārt mutiski aizrādīts par darba laika neievērošanu (ļaunprātīga pārtraukumu izmantošana), 7. un 8. martā tiešais vadītājs brīdināja pieteicēju, ka darba laika neievērošana var ietekmēt piemaksu izmaksu. 2024. gada 10. aprīlī sastādīts akts Nr. 15/2024 par to, ka pieteicējs ir pieļāvis darba kārtības noteikumu pārkāpumu, proti, 8. un 9. aprīlī ir izmantojis pārtraukumus ārpus noteiktā atpūtas laika. Pieteicējs aktu parakstījis un norādījis, ka tam nepiekrīt.

Tiesa nekonstatē, ka akts būtu sastādīts par atpūtas laika izmantošanu, kā uz to norāda pieteicējs 2024. gada 28. augusta iesniegumā, pārkāpums konstatēts, jo pieteicējs ir pārsniedzis paredzēto atpūtas laiku.

Atbilstoši darba devēja sniegtajai informācijai uzņēmumā darbiniekiem piemaksas un prēmijas ir algas mainīgā daļa, ko darbiniekam izmaksā par labiem darba rezultātiem. Pieteicējs ir pieļāvis uzņēmuma darba kārtības noteikumu pārkāpumus, par ko mutiski ir veiktas pārrunas. Pieteicējam darba samaksa par 2024. gada marta mēnesi tika izmaksāta atbilstoši darba līgumā noteiktajam un izmaksāta piemaksa par darba stāžu.

[11.9] No lietā iesniegtajiem pierādījumiem konstatējams, ka darba devējs, konstatējot darba kārtības noteikumu pārkāpumu (pārkāpumi ir dažādi), sastāda aktu un pieprasa paskaidrojumus no nodarbinātā. Tiesa konstatē, ka kāda cita darbinieka identisks pārkāpums nav konstatēts, vienlaikus tiesa ņem vērā apstākli, ka arī pieteicējs nav norādījis, ka citi nodarbinātie, kas ir ar pieteicēju salīdzināmā situācijā, neievēro atpūtai noteikto laiku, taču par to akti par darba kārtības noteikumu pārkāpumu netiek sastādīti.

Iepazīstoties ar nodarbināto paskaidrojumiem, tiesa konstatē, ka darbinieki uz vienlīdzības principa ievērošanas pārkāpumiem uzņēmumā ne saistībā ar prēmiju un piemaksu noteikšanu, ne saistībā ar pārkāpumu konstatēšanu par darba kārtības noteikumu neievērošanu, nenorāda. Tiesas vērtējumā akta neesība par analogu pārkāpumu citam darbiniekam nav pamats secināt, ka šāds pārkāpums tendenciozi ir konstatēts tikai pieteicējam, jo, iespējams, ka citi darbinieki šādu pārkāpumu nav pieļāvuši.

[11.10] Attiecībā uz pieteicēja apgalvojumu, ka pieteicējs tika diskriminēts, pārceļot pieteicēju uz viņam visnepiemērotāko darba vietu, tiesa konstatē un secina turpmāk minēto.

Nav strīda, ka pieteicējam ilgstoši no 2024. gada 11. aprīļa līdz 4. augustam bija darba nespēja. Atbilstoši darba devēja sniegtajam paskaidrojumam inspekcijai, pieteicējam no 2024. gada 5. augusta tika nodrošināta tā pati darba vieta Medicīnas izstrādājumu ražošanas iecirknī optisko šķiedru izstrādājumu montētāja amatā. Darba devējam ir tiesības darbiniekiem pēc ilgstošas prombūtnes veikt individuālās apmācības. Pieteicējam individuālās apmācības veiktas, jo pieteicējs atgriezās pēc ilgstošas prombūtnes, kā arī sāka izmantot jaunas ierīces un materiālus. Darba pienākumi tika noteikti tā paša iecirkņa un amata ietvaros, kurā pieteicējs strādāja iepriekš. Pieteicējs no 2024. gada 5. – 9. augustam tika nodarbināts tieši tādā pašā amatā, kurā tika pieņemts darbā, un pildīja pienākumus, kādi noteikti amata aprakstā. Pieteicējam tika nodrošināti tādi paši darba apstākļi kā līdz darba nespējai.

Atbilstoši Individuālo apmācību lapā norādītajam, ko pieteicējs ir parakstījis, 2024. gada 5. augustā sakarā ar jaunu ražošanas operāciju apgūšanu veiktas pieteicēja apmācības. Apmācības veicis /Persona C/, pieteicēja novērtējums par mācībām – 5, struktūrvienības vadītāja vērtējums – 5.

[11.11] Ievērojot šajā sprieduma punktā minēto, tiesa secina, ka pieteicēja apgalvojumi par vienlīdzīgu tiesību principa un diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu /Organizācija A/ neapstiprinās ar lietā esošajiem

pierādījumiem.

Apkopojot šajā punktā minēto, tiesa atzīst, ka inspekcija savas kompetences ietvaros ir noskaidrojusi visus būtiskos strīda apstākļus un izdarījusi pamatotu secinājumu par to, ka darba devēja rīcībā nav konstatējams vienlīdzīgu tiesību principa un diskriminācijas aizlieguma pārkāpums.

[12] Pārbaudot pieteicēja apgalvojumus par pārkāpumiem saistībā ar darba vietas ergonomiku, tiesa no lietas materiāliem konstatē turpmāk minēto.

[12.1] Pieteicējs vērsās inspekcijā tostarp ar 2024. gada 6. decembra iesniegumu, kurā cita starp norādījis, ka darba vietā nav nodrošināti droši un veselībai nekaitīgi darba vides apstākļi. Iesniegumā tostarp lūgts veikt darba devēja darbību izvērtējumu, īpaši attiecībā uz darba krēslu nolietojumu un nepiemērotību.

[12.2] Lietā ir Darba aizsardzības pasākumu plāns 2024.-2025. gadam Nr. 2024.03/358-1386, kurā ir norādīti riska samazināšanas un darba vides iekšējās uzraudzības pasākumi, to izpildes termiņi, atbildīgās personas.

Lietā ir darba vides riska faktoru noteikšanas un novērtēšanas pārskats Nr. 2024.04/358-10626 un Nr. 2024.03/358-9804.

[12.3] Atbilstoši /Organizācija A/ darba aizsardzības inženiera /Persona B/ paskaidrojumā norādītajam pirms risku novērtējuma tiek veikta darba vietas apskate un mutiski aptaujāti darbinieki. Tiek ņemti vērā nodarbināto rekomendācijas/priekšlikumi risku samazināšanai, darba vides uzlabošanai.

[12.4] Saskaņā ar novērtējumu pārskatā Medicīnisko izstrādājumu ražošanas nodaļā ir identificēti darba vides riska faktori, tostarp, ergonomiskie (fiziskie): darba poza, statistiska poza (stāvot, sēžot), paaugstināts redzes sasprindzinājums (sīku priekšmetu saskatīšana, precīzu kustību veikšana), lokāls muskuļu sasprindzinājums (monotonas, atkārtotas kustības), 3. riska līmenis (vidējs risks), noteikti darba aizsardzības pasākumi, t.sk. veikt obligātās veselības pārbaudes.

Tātad /Organizācija A/ir noteikti pasākumi darba vides risku mazināšanai, tostarp darbinieku nosūtīšana uz obligāto veselības pārbaudi. No lietas materiāliem arī konstatējams, ka uzņēmumā ir darba aizsardzības speciālists ar augstāko izglītību darba aizsardzībā, nodarbinātajiem tiek veiktas instruktāžas un apmācības darba vietās. Darba vietā pieejami darba krēsli ar regulējamu augstumu, krēsli ir aprīkoti ar regulējamiem roku balstiem; krēsliem var regulēt muguras slīpumu, muguras atbalsts; regulējami virzienos: augšup/lejup, slīpumā; darba krēsliem nodarbinātiem, kuriem darba specifikas dēļ nav atsevišķa kāju paliktņa, krēsliem ir pēdu un kāju atbalsti.

No darbinieku aptaujām izriet, ka darba aprīkojuma bojājuma gadījumos darba devējs veic to nomaiņu.

[12.5] Apkopojot šajā punktā minēto, tiesa atzīst, ka pieteicēja apgalvojumi neapstiprinās ar lietā esošajiem pierādījumiem, savukārt inspekcija savas kompetences ietvaros ir noskaidrojusi visus būtiskos strīda apstākļus un izdarījusi pamatotu secinājumu par to, ka darba devēja rīcībā nav konstatējams pārkāpums saistībā ar darba vietas ergonomiku.

[13] Pārbaudot pieteicēja apgalvojumus par psiholoģisko teroru darba vietā, tiesa no lietas materiāliem konstatē turpmāk minēto.

[13.1] Pieteicējs vērsās inspekcijā ar 2024. gada 12. augusta iesniegumu, kurā cita starp norādīja, ka pēc atgriešanās darbā pēc darbnespējas kolēģi pēc darba devēja vadības tieša norādījuma pilnībā pārtrauca ar pieteicēju sazināties. Savukārt tiesas sēdē pieteicējs paskaidroja, ka, atgriežoties darbā pēc ilgstošas darba nespējas, mainījās citu darbinieku attieksme pret pieteicēju (darbinieki nesarunājās ar pieteicēju) un darba devējs pieprasīja rakstīt atlūgumu, draudēja atlaist.

[13.2] Inspekcijas amatpersonas veica darba devēja pārbaudi, aptaujāja uzņēmumā strādājošos un lūdza sniegt skaidrojumu arī darba devējam.

Inspekcijas amatpersonas, izvērtējot nodarbināto aptaujas lapās sniegto informāciju, pazīmes, kas liecinātu par bosingu/mobingu, psiholoģisko teroru darba vietā, nekonstatēja.

[13.3] Tiesa, izvērtējot aptaujāto darbinieku paskaidrojumus, secina, ka ar darbinieku paskaidrojumiem neapstiprinās pieteicēja apgalvojumi, ka darba devējs būtu devis rīkojumu darbiniekiem izstumt pieteicēju no kolektīva, tieši pretēji viens no aptaujātajiem darbiniekiem paskaidro, ka darbinieki paši nevēlas ar pieteicēju kontaktēties, jo sarunas ir garas un bezjēdzīgas. Ievērojot minēto, tiesa atzīst par pamatotu inspekcijas secinājumu par psiholoģiskā terora pazīmju neesību darba vietā.

Tiesas vērtējumā apstāklis, ka citi darbinieki nevēlas ar pieteicēju kontaktēties, nav pamats konstatēt pārkāpumu darba devēja rīcībā. Turklāt no lietas materiāliem konstatējams, ka pieteicējs no ilgstošas darba nespējas atgriezās darbā 2024. gada 5. augustā un 12. augustā pieteicējam atkal iestājās darba nespēja. Tiesas vērtējumā, ievērojot pieteicēja norādītos apstākļus un darbinieku paskaidrojumos norādīto, nedēļa nav pietiekams laika periods, lai izdarītu pamatotu secinājumu par psiholoģiskā terora esību darba vietā.

[14] Apkopojot visu spriedumā konstatēto un secināto, tiesa nekonstatē pamatu uzdot inspekcijai izdot Valsts darba inspekcijas likuma 5. panta otrās daļas 6. punktā paredzēto rīkojumu darba devējam, lai nodrošinātu darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu prasību ievērošanu, līdz ar to pieteikums kā nepamatots ir noraidāms.

Vienlaikus tiesa vērš pieteicēja uzmanību, ka radies individuāls strīds starp darbinieku un darba devēju, ko inspekcija ar tās rīcībā esošajiem līdzekļiem nevar un nav tiesīga izšķirt, ir risināms civiltiesiskā kārtībā vispārējās jurisdikcijas tiesā.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 246.-251., 289. pantu, 290. panta pirmo un otro daļu, 291. panta pirmo daļu tiesa

nosprieda

noraidīt /Persona A/ pieteikumu par pienākuma uzlikšanu Valsts darba inspekcijai izdot administratīvo aktu, ar kuru /Organizācija A/ rīcībā tiktu konstatēts vienlīdzīgu tiesību principa ievērošanas, diskriminācijas aizlieguma pārkāpums un pārkāpumi saistībā ar darba vietas ergonomiku un psiholoģisko teroru**.**

Spriedumu var pārsūdzēt Administratīvajai apgabaltiesai viena mēneša laikā no sprieduma sastādīšanas dienas, iesniedzot apelācijas sūdzību Administratīvās rajona tiesas Rēzeknes tiesu namā.

Tiesnese S. Pujāte