ECLI:LV:LAAT:2024:1009.C88289724.8.S
Lieta Nr.C88289724
Lietas arhīva Nr. CA-0258-24

Latgales apgabaltiesa
SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rēzeknē 2024.gada 9.oktobrī

Tiesa šādā sastāvā: tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese Inguna Tabore,
tiesneši Ilmārs Stivriņš un Andris Vilmanis,
ar tiesas sēdes sekretāri Liliju Bistrovu,

piedaloties prasītājam /pers. B/, atbildētājas pārstāvjiem /pers. C/ un /pers. D/,
atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /pers. B/ prasībā pret SIA /nosaukums/par uzteikuma atzīšanu par prettiesisku, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas izmaksu un darba līguma laušanu sakarā ar prasītāja /pers. B/ apelācijas sūdzību par Latgales rajona tiesas 2024.gada 2.augusta spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] Saskaņā ar 2023.gada 18.aprīlī noslēgto darba līgumu /pers. B/ bija pieņemts darbā elektriķa amatā SIA /nosaukums/uz nenoteiktu laiku, ar summēto darba laiku – piecas darba dienas nedēļā, no pirmdienas līdz piektdienai.

[2] Darba devēja 2024.gada 14.maijā ar rīkojumu prasītājam uzteica darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu.

[3] /pers. B/ 2024.gada 14.jūnijā cēla tiesā prasību pret SIA /nosaukums/, to precizējot 2024.gada 22.jūlijā un pamatojoties uz Darba likuma 9.pantu, 43.panta pirmās daļas 1.apakšpunktu, 45.panta ceturto daļu, 101.panta otro daļu, 102., 125.pantu, lūdza tiesu:
- atzīt darba devējas 2024.gada 14.maija rīkojumu par darba līguma uzteikumu par spēkā neesošu un izbeigt darba tiesiskās attiecības ar tiesas sprieduma dienu;
- piedzīt no atbildētājas samaksu par darba piespiedu kavējumu par laiku no 2024.gada 1.jūnija līdz 2024.gada 22.jūlijam 1786,40 *euro*, ieturot no šīs summas nodokļu maksājumus, un piedzīt no atbildētājas visus tiesāšanās izdevumus, tai skaitā, par juridisko konsultāciju 225 *euro*, ceļa izdevumus nokļūšanai uz tiesas sēdi 4,20 *euro*.
- noteikt prasītāja tiesības saņemt no atbildētājas likumiskos procentus – 6 % gadā no piedzītās, bet nesamaksātās summas līdz sprieduma izpildes dienai;
- noteikt, ka spriedums par vidējās izpeļņa atlīdzināšanu izpildāms nekavējoties.

[3.1] Prasība pamatota ar apstākļiem, ka prasītājs nepamatoti ar 2024.gada 2.maija rīkojumu atstādināts no darba, pamatojoties uz Darba likuma 58.panta trešo daļu, ar norādi, - par nepienācīgu darbu veikšanu, izveidoto saspringto situāciju, iesaistīšanos strīdos ar citiem atbildētāja darbiniekiem un vadību, kas var kaitēt paša prasītāja, citu darbinieku un vadības drošībai un veselībai, kā arī darba devēja pamatotām interesēm.
Prasītājs nepiekrīt darba devējas 2024.gada 14.maija darba līguma uzteikumam, kurā norādīts, ka viņš bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, un darba tiesiskās attiecības ar prasītāju izbeigtas 2024.gada 31.maijā.
[3.2] Darba devēja no prasītāja nav pieprasījusi rakstveida paskaidrojumus un šāds procesuālais pārkāpums pats par sevi ir pietiekams pamats, lai uzteikumu atzītu par spēkā neesošu.
Darba devēja pret prasītāju ir īstenojusi bosingu, īpaši pēc tam, kad ar sūdzību par atbildētājas prettiesisku rīcību prasītājs vērsās Valsts darba inspekcijā.
[3.3] Prasītājs nevēlas un negatīvās attieksmes dēļ nespētu turpināt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju, tādēļ tās izbeidzamas ar tiesas spriedumu.

[4] Atbildētāja rakstveida paskaidrojumā prasību neatzina un lūdza to noraidīt.
[4.1] Ņemot vērā, ka 2024.gada 30.aprīlī prasītāja rīcība darba laikā bija kļuvusi nekontrolējama, kas varēja kaitēt darbinieku un vadības drošībai un veselībai, un 2024.gada 2.maijā atbildētājas darbinieki vērsās ar iesniegumu par prasītāja aizvainojošu uzvedību un rīcību, kas būtiski ietekmē un kaitē normālai darba gaitai, un atteikumu veikt darba uzdevumus, tika pieņemts rīkojums par prasītāja atstādināšanu no darba ar 2024.gada 3.maiju.
[4.2] Atbildētāja nodarbojas ar elektromontāžas darbiem, kas saistīti ar paaugstinātu bīstamību, tādēļ konfliktsituācijas un prasītāja provokatīvā rīcība, darba aprīkojuma nepareiza piemērošana nav pieļaujama. Ar savu rīcību prasītājs pārkāpa ne tikai darba kārtības normas, bet arī sabiedrībā pieņemtās normas, aizskāra darbinieku un darba devējas cieņu un godu.
[5] Ar Latgales rajona tiesas 2024.gada 2.augusta spriedumu prasība noraidīta.
Spriedumā norādīti šādi apstākļi un pamatojums.
Tiesa spriedumā atzina, ka lietā ir pierādīti darba devējas uzteikumā un klāt pievienotajā aktā norādītie apstākļi, ka prasītājs pret darba kolēģiem un vadošajiem darbiniekiem struktūrvienībā ir rīkojies necienīgi un rupji, nav pildījis darba pienākumus, izteicis darba devējam draudus, nav ievērojis darba drošības prasības, turklāt viņa rīcība varēja radīt apdraudējumu paša prasītāja, citu darbinieku drošībai un veselībai. Darba devējā jau 2024.gada 2.maijā pieprasīja darbiniekam paskaidrojumus, taču paskaidrojumi nav iesniegti, un darba devēja ir ievērojusi uzteikuma termiņu 10 dienas.
Tiesa atzina, ka prasītāja pārkāpuma smagums ir samērīgs ar konkrētām sekām ar darba līguma uzteikumu, un ir ievērota darba līguma uzteikšanas kārtība, tāpēc uzteikums pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta uzskatāms par tiesiski pamatotu un prasība noraidāma pilnīgi.
[6] Par minēto spriedumu apelācijas sūdzību iesniedza prasītājs, pārsūdz to pilnā apjomā, un lūdz prasību apmierināt.

[6.1] Spriedumā nav ņemts vērā, ka atbildētāja pirms darba līguma uzteikuma nav izpildījusi Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikto pienākumu pieprasīt no viņa kā darbinieka rakstveida paskaidrojumus, bet 2024.gada 30.aprīļa akts Nr.1-2024 neatbilst Dokumentu juridiskā spēka likuma 4.pantam un Ministru kabineta noteikumu Nr.558 11.punktā norādītajiem kritērijiem.

[6.2] Nepamatots ir tiesas apgalvojums, ka prasītājs visus pārkāpumus izdarījis darba laikā un darba vietā, jo prasītāja darba līgumā nav noteikta ne darba vieta, ne darba laiks.

Audioierakstā, kas veikts 2024.gada 2.maijā, dzirdamais nesakrīt ar 2024.gada 14.maija aktā aprakstīto situāciju, tādēļ nepamatots ir pārmetums par prasītāja 2024.gada 2.maijā nepareizi uzvilktu aizsargķiveri, jo tas nevarēja radīt briesmas prasītājam un citiem darbiniekiem, tā iemesla dēļ, ka prasītāja tuvumā nebija neviena cita darbinieka.

[6.3] Tiesa nepamatoti secināja, ka darba devēja ievērojusi 10 dienu uzteikuma termiņu. Ne tikai prasītājs, bet arī Valsts darba inspekcija ir pārliecināta, ka 10 dienu uzteikuma termiņš nav ievērots.

[7] Atbildētāja iesniegtajā paskaidrojumā prasītāja apelācijas sūdzību lūdz noraidīt.

[7.1] Nav pamatots prasītāja apgalvojums, ka no viņa netika pieprasīts paskaidrojums, jo 2024.gada 30.aprīlī uz prasītāja e-pastu bija nosūtīts pieprasījums sniegt paskaidrojumu par pieļautiem darba līguma un darba kārtības pārkāpumiem. Tāpat 2024.gada 2.maijā uz prasītāja deklarēto dzīvesvietu nosūtīts pieprasījums sniegt paskaidrojumus sakarā ar pārkāpumiem darbā, nosakot termiņu paskaidrojuma sniegšanai līdz 2024.gada 10.maijam.

[7.2] Prasītājs tikai piedalījies darbinieku instruktāžā, bet distancējās no visiem, atradās sešu metru attālumā, nepakļāvās darba devēja rīkojumiem un izteica gan darba devējai, gan darba kolēģiem nepamatotus un aizskarošus pārmetumus. Lietā iesniegtie dokumenti pierāda prasītāja necienīgu rīcību darba vietā un darba laikā, kas atstāj negatīvu ietekmi un gaisotni darba kolektīvā, tādēļ pamatots ir tiesas secinājums, ka uzteikumā norādītie apstākļi un pamatojums atbilst Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktam.

[8] Tiesas sēdē apelācijas sūdzības iesniedzējs apelācijas sūdzību uzturēja pēc sūdzībā norādītiem motīviem un lūdza celto prasību apmierināt.

Atbildētājas pārstāvji celto prasību neatzina, un sniedza paskaidrojumus, kas analoģiski lietā iesniegtiem.

Motīvu daļa

[9] Noklausījusies lietas dalībnieku paskaidrojumus tiesai, pārbaudījusi un novērtējusi lietā iesniegtos rakstveida pierādījumus un apelācijas sūdzības motīvus, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka celtā prasība ir noraidāma.

Par darba līguma uzteikumu

[10] Ar atbildētājas 2024.gada 14.maija rīkojumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar prasītāju 2024.gada 31.maijā. Rīkojuma pielikumā ir komisijas akts dienesta pārbaudei par SIA /nosaukums/ elektriķa /pers. B/ rīcības atbilstību noslēgtā darba līguma, darba kārtības un darba aizsardzības noteikumu prasībām. Komisija sabiedrības valdes priekšsēdētāja un divu elektriķu sastāvā aktā konstatēja, ka:

- /pers. B/ 2024.gada 2.maijā darba instruktāžas laikā visas brigādes klātbūtnē bļaustījās un lamājies necenzētiem vārdiem (..), uz direktora aizrādījumiem nereaģēja, kas traucēja darba procesa organizēšanu. Komisija saskata neētisku, aizvainojošu, cieņu pazemojošu pret darbiniekiem un darba devēju vērstu komunikāciju, tostarp nevēlamo un nepieļaujamo. Šāda rīcība nesavienojama ar darbinieka amatam atbilstošu komunikācijas kultūru un saskarsmes prasībām;
- 2024.gada 3.maijā no plkst. 8:30, /pers. B/ bija norīkots tranšejas rakšanas labiekārtošanas darbos, taču līdz plkst. 10.00 neattaisnoti darbus neveica, savukārt, uzsākot darba veikšanu, nepareizi piemēroja darba aprīkojumu (ķiveri), uz direktora aizrādījumiem nereaģēja, ignorējot darba aizsardzības līdzekļu pareizu piemērošanu.

Komisija norāda, ka elektromontāžas darbi saistīti ar paaugstinātu bīstamību, darba aprīkojuma nepareizai piemērošanai pastāv negatīvas sekas, šantažējošā un provokatīvā darbība nav pieļaujama.

Aktā konstatēts, ka darbinieks /pers. B/ pārkāpis Darba likuma 51.1.p., darba līguma 3.1.1.p., darba kārtības noteikumu 1.6.p., 6.9.p., 6.12., 6.13.p. un 6.15.p., darba aizsardzības instruktāžas darba vietā lietojamo individuālo aizsarglīdzekļu prasības. Minētā darbinieka rīcība nelabvēlīgi ietekmē parasto darba gaitu uzņēmumā, viņš pārkāpj ne tikai darba kārtības normas, bet arī sabiedrībā pieņemtas normas un aizskar citu darbinieku un darba devēja cieņu un godu, darbinieka pieļautie pārkāpumi ir uzskatāmi par būtiskiem darba kārtības pārkāpumiem (lietas 18.-19.lapa).

[10.1] Prasītājs uzskata, ka rīkojums nav tiesiski pamatots un pēc prasības pieteikumā norādītiem apstākļiem cēla prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Darba likuma 102.pants nosaka, ka, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Minētais pants ir viena no darba līguma uzteikšanas kārtības sastāvdaļām, kuru ir jāievēro, lai nodrošinātu likumam atbilstošu darba līguma uzteikumu. Tas nozīmē, ka šīs normas neievērošanas gadījumā darba devēja uzteikums var tikt atzīts par spēkā neesošu, savukārt darbinieks atjaunots darbā. Darba devējam ir pienākums vienmēr rakstveidā paskaidrot, kādēļ darbinieks tiek atlaists no darba. Turklāt darba devējs nevar pamatojumā ietvert tikai atsauci uz konkrēto Darba likuma pantu, bet tam atsevišķi jānorāda apstākļi, kas pamato konkrēta panta piemērošanu (sk. *Darba likums ar komentāriem. Sagatavojis autoru kolektīvs, zinātniskā redaktore Irēna Kalniņa, 2010., 202.lpp.*).

Atbildētāja lietā norāda uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas notika 2024.gada 30.aprīlī darba sapulcē /adrese/, kad notika darba pienākumu sadalīšana un apspriešana, kad instruktāžas laikā prasītājs būtiski pārkāpa darba līguma un darba kārtības noteikumus, t.i., apvainojoši izteikumi darba devējam un darbiniekiem, lamāšanās necenzētiem vārdiem, agresīva uzvedība. Atbildētājas pārstāvji apelācijas instances tiesā paskaidroja, ka pēc minētā notikuma darbinieki atteicās stādāt brigādē ar prasītāju, kā arī, ņemot vērā apstākli, ka uzņēmuma saimnieciskā darbība saistās ar elektromontāžas darbiem, kas saistīti ar paaugstinātu bīstamību, prasītājs 2024.gada 2.maijā viens pats bija norīkots darba pienākumu veikšanai Varakļānos, taču darba devēja apsekošanas gaitā konstatēja, ka viņš darbu neveic, un arī nelieto darba aizsardzības līdzekļus (ķiveri). Darba devējas norādītos apstākļus apstiprina arī 2024.gada 30.aprīļa akts Nr. /numurs/, ko sastādīja SIA /nosaukums/ direktors un pieci sabiedrības darbinieku, tajā skaitā arī elektriķi, kā arī 2024.gada 2.maija akts Nr. /numurs/, ko sastādīja darba devēja (lietas 45., 47.lapa).

Secīgi, apelācijas instances tiesa lietā konstatē, ka apstākļi, kas norādīti 2024.gada 14.maija SIA /nosaukums/ aktā Nr./numurs/, par SIA /nosaukums/ elektriķa /pers. B/ rīcības atbilstību noslēgtā darba līguma, darba kārtības un darba aizsardzības noteikumu prasībām, un bija darba līguma uzteikuma pamatā, notika 2024.gada 30.aprīlī un 2024.gada 2.maijā. Tāpēc noraidāms ir apelācijas sūdzības iesniedzēja arguments par faktisko apstākļu un notikumu dažādu izklāstu no darba devējas puses.

[10.2] Atbilstoši pušu noslēgtā darba līguma 3.1.1. un 3.1.5. punktam, darbiniekam ir pienākums pakļauties noteiktai darba devēja darba kārtībai un rīkojumiem, veikt darbu noteiktā darba laika ietvaros. Darba līguma 5.3.punktā noteiktas darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura

pasākumu veikšanu uzņēmumā.

Atbilstoši Darba kārtības noteikumu 1.6.punktam, darbiniekiem viss darba laiks jāizmanto tiešo pienākumu veikšanai. Noteikumu 6.9.punktā noteikts, ka aizliegts traucēt strādāt citiem darbiniekiem, izsaukt viņus personīgo jautājumu kārtošanai, ielaisties ar viņiem strīdos un vārdu pārmaiņās, savukārt noteikumu 6.12., 6.13., 6.15.punktā noteikts, ka par būtisku darba kārtība pārkāpumu tiks uzskatīta zādzība no darba devēja, darbiniekiem, klientiem vai piegādātājiem, draudoši vai apvainojoši izteikumi vai izturēšanās pret citiem darbiniekiem, klientiem, vai jebkuru citu personu pārstāvot darba devēju, jebkura veida vardarbība vai tās izraisīšana darba vietā vai pārstāvot darba devēju ārpus darba laika, atteikšanās (tam pielīdzināma darbība) veikt obligātās veselības pārbaudes (6.12.punkts); darbiniekiem jāizvairās no rīcības, kas varētu kaitēt darba devēja reputācijai (6.13.punkts); darbiniekiem jāievēro ugunsdrošības, darba aizsardzības noteikumi un savas kompetences robežās jārūpējas, lai arī citas personas tos ievērotu (6.15.punkts). Darba kārtības noteikumu 9.1.punktā noteikts, ka par būtiskiem darba kārtības noteikumu pārkāpumiem bez attaisnojoša iemesla, darbiniekam var tikt uzteikts darba līgums.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā noteikts, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Ņemot vērā konstatētos apstākļus, apelācijas instances tiesa lietā secina, ka prasītājs bija pieņemts darbā par elektriķi SIA /nosaukums/, kur veic elektromontāžas darbus, kas saistīti ar paaugstinātu bīstamību, un darbiniekam /pers. B/ pēc darba līguma 3.1.1.punktā noteiktā bija pienākums pakļauties noteiktai darba devēja kārtībai un rīkojumiem. Savukārt apstiprinātos uzņēmuma darba kārtības noteikumos, ar kuriem iepazīstināts arī prasītājs, sestajā nodaļā noteikti darbinieka uzvedības noteikumi un citi noteikumi, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā, un īpaši 6.12.punktā uzskaitīti būtiski darba kārtības pārkāpumi, tāpēc uzteikuma pielikuma aktā norādītie pārkāpumi ir būtiski, ko bez attaisnojoša iemesla pieļāvis darbinieks, līdz ar to pārkāpis darba līgumā un darba kārtības noteikumos noteikto.

Minētā sakarā pirmās instances tiesa spiedumā pamatoti atzina, ka nav konstatēti attaisnojoši iemesli prasītāja rīcībai, jo ar lietā iesniegtajiem rakstveida pierādījumiem ir pierādīts, ka prasītājs pret darba kolēģiem un vadošajiem darbiniekiem struktūvienībā ir rīkojies necienīgi un rupji, neievērojis pienākumu veikt darbu noteiktā darba laika ietvaros, izteicis draudus darba devējam, nav ievērojis prasības par darba drošību, turklāt prasītāja rīcība varēja radīt apdraudējumu paša prasītāja un citu darbinieku drošībai un veselībai, kaitēt darba devēja pamatotām interesēm. Minēto apstākļu kopums liecina arī par negatīvu ietekmi atbildētāja reputācijai, jo nav šaubu, ka prasītāja necienīga rīcība darba vietā un darba laikā atstāj negatīvu ietekmi uz mikroklimatu darba kolektīvā un tajā valdošo gaisotni, liekot apšaubīt uzņēmuma vērtības. Tāpēc lietā nav pierādījumu un tiesa nav konstatējusi apstākļus par bosinga esību darba tiesiskajās attiecībās, par ko norāda prasītājs prasībā.

Par darbinieka rakstveida paskaidrojumiem

[11] Darba likuma 101.panta otrā daļa nosaka, ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.

Apelācijas sūdzības iesniedzēja arguments, ka darba devēja, nepieprasot rakstveida paskaidrojumus, ir pārkāpusi Darba likuma 101.panta otrās daļas noteikumus un šis procesuālais pārkāpums pats par sevi ir pietiekams, lai atzītu uzteikumu par spēkā neesošu, ir noraidāms.

Lietā noskaidrots, ka darba devēja 2024.gada 30.aprīlī prasītājam lūdza iesniegt rakstveida paskaidrojumus par uzvedības neatbilstību noteiktajai darba kārtībai 2024.gada 30.aprīļa darba sapulcē, kā arī 2024.gada 2.maijā darba devēja no darbinieka lūdza rakstveida paskaidrojumus par darba pienākumu nepildīšanu un darba aizsardzības noteikumu neievērošanu. Darbinieks rakstveida paskaidrojumus līdz 2024.gada 10.maijam nav iesniedzis, un konstatējams, ka darba līgums prasītājam uzteikts par konstatētiem pārkāpumiem par kuriem arī darba devēja ir lūgusi iesniegt paskaidrojumus (lietas 44.,45.lapa).

Ņemot vērā lietā noskaidrotos apstākļus, apelācijas instances tiesa atzīst, ka darba devēja saskaņā ar Darba likuma 125.pantā noteikto ir iesniegusi tiesā pierādījumus, kas apliecina, ka uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, tāpēc celtā prasība kā nepamatota ir noraidāma.

Attieksme pret pirmās instances tiesas spriedumu

[12] Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 432. panta piektās daļas noteikumiem, apelācijas instances tiesa pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma argumentācijai, jo atzīst, ka pirmās instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams.

Pirmās instances tiesa pamatoti atzina, ka prasītāja pārkāpumu smagums ir samērīgs ar konkrētajām sekām – darba līguma uzteikumu un ir ievērota darba līguma uzteikšanas kārtība, un darba devējas 2024.gada 14.maija darba līguma uzteikums pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta uzskatāms par tiesiski pamatotu un prasība ir noraidāma pilnīgi.

[13] Prasītājs, ceļot prasību tiesā, atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas valsts labā, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu, tādēļ saskaņā ar Civilprocesa likuma 42.panta noteikumiem tiesas izdevumus uzņemas valsts.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 432., 454., 189., 190., 193. pantu tiesa

nosprieda

noraidīt /pers. B/ prasību pret SIA /nosaukums/ par uzteikuma atzīšanu par prettiesisku, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas izmaksu, darba līguma laušanu.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā 30 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas – 2024. gada 9. oktobra Senāta Civillietu departamentā, iesniedzot kasācijas sūdzību Latgales apgabaltiesā un samaksājot drošības naudu 300 EUR, maksājuma dokumentā norādot: saņēmējs Latvijas Republikas Augstākā tiesa, reģistrācijas Nr. 90000068892, saņēmēja banka Valsts kase, kods TRELLV22, konta Nr. LV83TREL8280010000000, ekonomiskais klasifikācijas kods F22010010, norādot personas datus, lietas Nr. C88289724.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese I. Tabore

Tiesnesis I. Stivriņš

Tiesnesis A.Vilmanis