Lieta Nr.C32219716
Lietvedības Nr.C-0606-16/12

SPRIEDUMS
LATVIJAS REPUBLIKAS VĀRDĀ
Rīgā 2017.gada 25.janvārī

Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesa
šādā sastāvā: tiesnese Anna Mihailova,
ar tiesas sēžu sekretāri Madaru Smeķi,
piedaloties prasītājas pārstāvei uz pilnvaras un ordera pamata zvērinātai advokātei Lindai Bīriņai un atbildētāja pārstāvim uz pilnvaras pamata /pers. A/,
izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu Biedrības "Latvijas Futbola federācija" prasībā pret /pers. B/ par darba līguma izbeigšanu un /pers. B/ pretprasībā pret Biedrību "Latvijas Futbola federācija" par atrautās peļņas piedziņu.

Aprakstošā daļa

Prasītāja Biedrība "Latvijas Futbola federācija" cēlusi tiesā prasību pret atbildētāju /pers. B/ par darba līguma izbeigšanu, kurā, pamatojoties uz Darba likuma 101., 110.panta ceturto daļu, lūdz tiesu izbeigt darba līgumu ar /pers. B/, personas kods /personas kods/.

Prasības pieteikumā norādīts, ka kopš 2012.gada 22.februāra /pers. B/ strādāja biedrībā "Latvijas Futbola federācija" par jauniešu izlašu treneri saskaņā ar 2012.gada 22.februārī noslēgto darba līguma Nr. 12/09.

Prasītāja, saņemot atbildētāja tiešā vadītāja sporta direktora /pers. C/ ziņojumu, secināja, ka atbildētājs nebija ieradies darba vietā 2015.gada 18., 21., 22., 23., 28. un 29.decembrī. Tāpat atbildētājs nebija ieradies darba vietā no 2016.gada 4.janvāra līdz 2016.gada 13.janvārim. Šāda neierašanās ir bijusi neattaisnojoša, turklāt būtiski pārkāpj noslēgto Darba līgumu un tajā noteikto darba kārtību. Vēl jo vairāk, attiecīgais laika periods nebija pirmā reize, kad atbildētājs bez attaisnojuma nebija ieradies darba vietā un pildījis darba pienākumus.

2016.gada 6.janvārī prasītāja saskaņā ar Darba likuma 101.panta otro daļu pieprasīja atbildētājam sniegt paskaidrojumus par prasītājas konstatētajiem pārkāpumiem. Atbildētājs 2016.gada 14.janvāra paskaidrojumos uz prasītājas pieprasījumu pēc būtības atzina, ka konkrētajos datumos nav veicis darba pienākumus.

Ņemot vērā to, ka prasītājas rīcībā bija pietiekama informācija un pierādījumi par atbildētāja pārkāpumiem, prasītāja saskatīja pietiekamu pamatu Darba līguma uzteikumam, kas arī 2016.gada 15.janvārī tika sastādīts.

Pārkāpumu konstatēšanas un uzteikuma sagatavošanas laikā prasītājai bija pilnīga pārliecība, ka atbildētājs nav nevienas arodbiedrības biedrs. Prasītājai par lielu pārsteigumu izrādījās, ka atbildētājs uz uzteikuma izsniegšanas dienu ir bijis Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrības biedrs.

Kā izriet no atbildētāja iesniegtās izziņas Nr. 11/3/16, atbildētājs ir Arodbiedrības biedrs kopš 2016.gada 13.janvāra. Tātad Atbildētājs ir iestājies Arodbiedrībā pēc tam, kad viņam tika prasīti paskaidrojumi par konstatētajiem pārkāpumiem un viņš tika brīdināts par darba attiecību izbeigšanu, kas bija tikai nepilnas divas dienas pirms sagatavotā uzteikuma. Prasītāja ieskatā šāda Atbildētāja rīcība acīmredzot bija apzināts mēģinājums aizkavēt Darba līguma uzteikumu.

2016.gada 8.februārī saņemot apliecinājumu par atbildētāja dalību Arodbiedrībā, prasītāja sagatavoja un nosūtīja Arodbiedrībai lūgumu sniegt piekrišanu Darba līguma uzteikumam ar Atbildētāju. 2016.gada 23.februārī prasītāja saņēma Arodbiedrības atbildes vēstuli, kurā tā norādīja, ka nepiekrīt Darba līguma uzteikumam ar Atbildētāju.

Prasītāja norāda, ka Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesa ir ierosinājusi civillietu Nr.C32191916 pēc /pers. B/ prasības par Darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Attiecīgās civillietas ietvaros 2016.gada 16.martā biedrība "Latvijas Futbola federācija" cēla pretprasību par Darba līguma izbeigšanu ar /pers. B/. Saskaņā ar tiesas 2016.gada 18.marta lēmumu (saņemts 2016.gada 24.martā) tiesa atteica pieņemt pretprasības pieteikumu, citastarp norādot, ka pretprasības izskatīšana kopā ar sākotnējo prasību apgrūtinās lietas izskatīšanu. Vienlaikus tiesa norādīja, ka biedrībai "Latvijas Futbola federācija" ir tiesības celt prasību vispārīgā kārtībā.

Atsaucoties uz Darba likuma 110.panta ceturto daļu, kā arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības "Darba likums ar komentāriem", prasītāja norāda, ka jāņem vērā, ka Darba likuma 110.pantā noteiktie termiņi ir speciālie termiņi attiecībā pret Darba likuma 101.pantā noteiktajiem termiņiem. Kā norādīts Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izdotajos Darba likuma komentāros, *"Darba likuma 110.panta trešajā daļā noteiktais termiņš ir uzskatāms par speciālo normu attiecībā uz 101.panta trešo daļu, līdz ar to attiecīgais uzteikuma termiņš ir skaitāms no arodbiedrības piekrišanas saņemšanas dienas, nevis no pārkāpuma konstatēšanas dienas."* Tādējādi, ceļot tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu, pēc analoģijas ir jāņem vērā 110.panta ceturtajā daļā noteiktais viena mēneša termiņš no arodbiedrības atbildes saņemšanas, nevis 101.panta trešajā daļā noteiktais viena mēneša termiņš no pārkāpuma konstatēšanas brīža. Prasītājs noteiktajā termiņā cēla pretprasību civillietas Nr.C32191916 ietvaros un uzreiz pēc tiesas lēmuma saņemšanas ceļ atsevišķu prasību.

Prasītājas ieskatā ir pietiekams pamats Darba līguma izbeigšanai, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, jo neattaisnota neierašanās darbā un darba pienākumu neveikšana vairākas nedēļas pēc kārtas ir viennozīmīgi uzskatāma par darba līguma būtisku pārkāpumu atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktam.

Jāņem vērā, ka atbildētājs 2016.gada 14.janvāra paskaidrojumos uz prasītājas pieprasījumu pēc būtības atzina, ka konkrētajos datumos nav veicis darba pienākumus, izņemot 2015.gada 18.decembrī, kad viņam esot bijušas divas darba tikšanās. Vienlaikus Prasītāja vērš uzmanību uz to, ka šīs tikšanās nebija saskaņotas ar atbildētāja tiešo darba vadītāju, līdz ar to nevar tikt uzskatīts, ka atbildētājs 2015.gada 18.decembrī pilnvērtīgi veica darba

pienākumus.

Tas, ka atbildētājs nesaņēma uzdevumu veikt Latvijas U-18 treniņnometņu un izlases vadību, nekādā veidā neatbrīvoja viņu no pienākuma atrasties darba vietā un veikt citus Darba līguma pielikumā esošajā amata aprakstā noteiktos darba pienākumus. Turklāt Darba līguma 6.2.punktā ir tieši noteikts, ka Atbildētāja dienas darba laiks ir astoņas stundas, nedēļas darba laiks - 40 stundas, savukārt saskaņā ar Darba līguma 6.5.punktu viss Darba līgumā noteiktais darba laiks atbildētājam ir jāizmanto Darba līgumā paredzēto tiešo pienākumu veikšanai. Arī Atbildētājam saistošie Iekšējās darba kārtības noteikumi nosaka darbinieka darba laiku, pienākumus, kā arī rīcību prombūtnes gadījumā, kurus Atbildētājs bija pārkāpis.

Ņemot vērā minētos dokumentus, atbildētājam nebija nekādas tiesības vienpersoniski izlemt, ka viņš var neierasties darba vietā un var neveikt Darba līgumā noteiktos pienākumus vairākas nedēļas pēc kārtas.

Saskaņā ar Darba likuma 101.panta otro daļu, lemjot par darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Attiecībā uz izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļiem, kādos tas izdarīts, kā arī atbildētāja personiskajām īpašībām un līdzšinējo darbu, jāņem vērā sekojošais.

Atbildētājam, pildot savus amata pienākumus, būtiski ir trūkusi spēja sadarboties ar kolēģiem, tāpat izteikti trūka komunikācijas spējas darbā ar futbola klubiem, kas radīja kaitējumu prasītājas tēlam un nedeva iespēju veikt kvalitatīvu darbu izlases kandidātu izvērtējuma saņemšanai no klubu treneriem.

Atbildētājs darba procesā regulāri neievēroja noteiktos laika termiņus dažādu darbu veikšanai, kas radīja lielus sarežģījumus izlases darba plānošanā un darba organizācijā, ko apliecina Izlašu nodaļas menedžera /pers. E/ sniegtais atbildētāja raksturojums. Tāpat atbildētājs bez attaisnojošiem iemesliem regulāri atrādās ārpus prasītājas biroja, ne vienmēr šādu rīcību saskaņojot ar tiešo vadītāju.

Atbilstoši prasītājas sporta direktora /pers. C/ ziņojumam, kaut arī atbildētājam netika uzticēta U-18 izlases gatavošana un vadīšana /pers. D/ kausa izcīņas turnīram, laikā, kad atbildētājam bija jāatrodas darba vietā, tika plānots viņam uzticēt darbu pie prasītājas akreditēto futbola klubu akadēmiju mācību treniņu darba izvērtējuma veikšanas (vizītes klubos), individuālo programmu un analītiska rakstura aprakstu sagatavošanas katram jaunatnes izlašu (U-19 un U-18) kandidātam ar mērķi celt katra kandidāta individuālās meistarības līmeni. /pers. C/ ziņojumā arī uzsvēra, ka atbildētājs neatbildēja uz viņa vairākkārtējiem telefona zvaniem, kā rezultātā nebija nekāda informācija par atbildētāja prombūtnes iemesliem. Ņemot vērā atbildētāja neatrašanos darbā un darba pienākumu nepildīšanu 16 dienas, šie darba pienākumi netika veikti, kas tieši ietekmēja darba kvalitāti un prasītāja pienākumus un atbildību attiecīgajos darbības virzienos.

Tāpat prasītāja norāda, ka atbildētāja nenozīmēšana uz U-18 izlases vadīšanu /pers. D/ kausa izcīņā bija pamatota ar darba pienākumu nepildīšanu no atbildētāja puses. 2015.gada 30.novembrī U-19 izlases menedžeris /pers. E/ izsūtīja atbildētājam apstiprināšanai uz e-pastu izlases kandidātu sarakstu turnīram, ko bija nepieciešams apstiprināt, lai varētu veikt dokumentu (tai skaitā vīzu) noformēšanu. Atbildētājs uz e-pasta vēstuli neatbildēja un nebija arī savā darba vietā ne 1.decembrī, ne 2.decembrī, ne arī 3.decembrī (nepamatojot savu prombūtni) un arī nesniedza elektronisku atbildi menedžerim. 2015.gada 2.decembrī par radušos situāciju /pers. E/ informēja Izlašu nodaļas vadītāju /pers. N/, jo situācija joprojām vēl nebija atrisināta un netika laicīga sagatavota visa informācija no atbildētāja puses (kandidātu saraksts, nometnes darba plāns). Attiecīgā situācija spilgti raksturo to, ka atbildētāja darba stils bija bezatbildīgs un būtiski ietekmēja Izlašu nodaļas darba kvalitāti, kas kalpoja par pamatu, lēmumam par atbildētāja nenozīmēšanu uz U-18 izlases vadīšanu /pers. D/ turnīram.

Papildus norāda, ka vairākās prasītājas treneru padomes sēdēs, kurās piedalījās arī atbildētājs, vairākkārt tika analizētas atbildētāja darbā pieļautās kļūdas, to negatīvā ietekme uz izlases darbu.

Līdz ar to, izvērtējot izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī atbildētāja personiskās īpašības un līdzšinējo darbu, secināms, ka ir pietiekams pamats darba līguma izbeigšanai un Arodbiedrība ir nepamatoti atteikusi piekrišanu darba attiecību izbeigšanai ar atbildētāju.

Atbildētājs par minēto prasību iesniedzis paskaidrojumus, kuros norādīts, ka pilnībā neatzīst Latvijas Futbola federācijas prasības pieteikumu par darba līguma izbeigšanu, jo darba līgums tika izbeigts jau 2016.gada 25. janvārī, ir saņemts aprēķins, uz darbu neiet.

Tā kā prasības pieteikums ir sastādīts un iesniegts tiesā 2016.gada 24.martā, tad pēc elementārās loģikas secināms, ka šis datums ir pēc tā, kad ar viņu jau ir izbeigts darba līgums, tātad pēc 2016.gada 25.janvāra.

To, ka starp atbildētāju un Latvijas Futbola federāciju ir izbeigtas darba tiesiskās attiecības pierāda prasītājas 2016.gada 15.janvāra rīkojums Nr. P-5, kā arī tā paša datuma vēstule Nr. 16/16 „Par darba līguma uzteikumu". Prasītāja nav iesniegusi ne vienu dokumentu, kurš pierādītu apstākli, ka pēc 2016.gada 25.janvāra starp atbildētāju un prasītāju būtu atjaunotas darba tiesiskās attiecības.

Pamatojoties uz to, ka prasības iesniegšanas brīdī, kā arī šobrīd neeksistē prasības priekšmets - darba tiesisko attiecību pārtraukšana (darba līguma izbeigšana), tad lieta Nr.C32219416 ar tiesas lēmumu ir jāizbeidz.

2016.gada 10.augustā atbildētājs tiesā cēlis pretprasību par atrautās peļņas piedziņu, kurā, pamatojoties uz Civillikuma 1., 1772., 1773., 1779., 1786., 1787.pantu, lūdz tiesu piedzīt no Latvijas Futbola federācijas atrauto peļņu 303 600 *euro*, kā arī noteikt, ka spriedums tā pilnā apjomā izpildāms nekavējoties.

Pretprasības pieteikumā norādīts, ka atbildētājs no 2012.gada 22.februāra strādāja Latvijas Futbola federācijā jauniešu izlašu U-18/19 trenera amatā, pamatojoties uz beztermiņa 2012.gada 22.februāra Darba līgumu Nr. 12/09.

Par prasības pieteikumā norādītajiem darba līguma pārkāpumiem paskaidro, ka 2015.gada 14.decembrī atbildētājam tika piedāvāts izbeigt darba tiesiskās attiecības pēc pušu vienošanās, 2015.gada 15.decembrī prasītāja bija sagatavojusi rīkojumu Nr.R-55 *Par darba attiecību pārtraukšanu pēc pušu vienošanās,* kuru atbildētājs neparakstīja, jo neredzēja iemeslus, kāpēc viņam būtu jāaiziet no viņa mūža un sirds darba.

Tad arī no šī brīža sākās prasītājas vadības mobings pret atbildētāju, ar mērķi, lai viņš pats personīgi uzraksta iesniegumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc paša vēlēšanās.

Vēlāk prasītāja tiešie darba vadītāji - /pers. N/ un /pers. E/ oficiāli paziņoja, ka atbildētājs ar savu trenējamo komandu nebrauc uz U-18 treniņnometnēm Tallinā un vēlāk Rīgā un Lietuvā, kuras sākas no 2015.gada 20.decembra (Tallinā). Tas atbildētājam tika atkārtots vairākas reizes un daudzu personu klātbūtnē.

Kad atbildētājs painteresējās par iemesliem, viņam tikai atbildēja, ka ir atstādināts no darba un atbildētāja vietā ir pieņemts cits treneris - /pers. F/. Pēc šādas kliedzoši netaisnīgas attieksmes atbildētājam radās pirmās nopietnās problēmas ar veselību.

2016.gada 15.janvārī saņēma prasītājas ģenerāldirektora parakstītu 15.01.2016. vēstuli Nr. 16/16 *„Par darba līguma uzteikumu"* un tai pievienotu tā pat datuma Rīkojumu Nr.P-5 *„Par darba attiecību pārtraukšanu"*. Iepriekš minētajā rīkojumā paziņots, ka ar atbildētāju tiek pārtrauktas darba attiecības no 2016.gada 25.janvāra pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta.

Atbildētājs tika atbrīvots no darba un nekavējoties iesniedza tiesā prasības pieteikumu par atjaunošanu darbā iepriekšējā amatā - par U-19 treneri.

Saskaņā ar 2016.gada 28.aprīļa Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas spriedumu civillietā Nr.C32294115 atbildētājs tika nekavējoties atjaunots darbā, jo tiesa atzina, ka ir atbrīvots pretlikumīgi.

Kad ieradās darbā, viņu sagaidīja klaji nelabvēlīgi, tika pateikts, ka tagad atbildētājam būs cita darba kārtība un to ilgi neizturēs. Tika rakstveidā uzdoti tādi uzdevumi, kurus nekad iepriekš nebija pildījis (saistīti tikai un vienīgi ar sēdēšanu kabinetā, pie datora un dažādu rakstveida dokumentu sagatavošanu), un tie bija pilnīgi nesaistīti ar atbildētāja iepriekšējo darbu - trenera amatu, netika pielaists pie komandas trenēšanas vispār, lai gan tiesa atbildētāju atjaunoja jauniešu izlašu trenera amatā, kāds tas bija sākotnēji, saskaņā ar darba līgumu.

Bieži tika saukts pie vadības, lai uz atbildētāju izdarītu morālu spiedienu, kolēģiem tika aizliegts ar atbildētāju kontaktēties, dodot mājienus, ka savādāk arī viņi tiks atbrīvoti no darba.

Sakarā ar visām tiesvedībām un galvenais - šādu LFF attieksmi pret atbildētāju pēc atjaunošanas darbā, viņam radās nopietnas problēmas ar veselību, bija pirmsinfarkta stāvoklis. Kādu brīdi bija darba nespējas lapa, tad atkal atgriezās darbā, bet LFF attieksme nemainījās, kļuva tikai nepanesamāka, vispār netika pielaists pie pamatpienākumiem - trenera amata, kas atbildētāju fiziski sagrauj, tā viņš zaudē savas profesionālās iemaņas, jo sportā ir nepieciešams nopietns ikdienas darbs.

Darba devējs pret atbildētāju esot pieļāvis nevienlīdzīgu un netaisnīgu attieksmi, kā rezultātā viņš zaudēja savu kvalifikāciju, krasi pasliktinās veselības stāvoklis, jo katru dienu ir morāla spriedze, tiek izsaukts pie priekšniecības un iebiedējošās sarunas tiek filmētas. Atbildētājam tiek uzdots noteiktā termiņā neizpildāmi uzdevumi, par to tiek prasītas ikdienas atskaites, bet pret citiem treneriem šāda attieksme no LFF nav, tātad tas ir nevienlīdzīgi un pretlikumīgi attiecībā pret atbildētāju.

Atsaucoties uz Darba likuma 7.panta pirmo daļu, atbildētājs norāda, ka prasītāja ir pārkāpusi 2012.gada 22.februāra Darba līguma Nr. 12/09, 1.2.punktu, kurā apņemas nodrošināt atbildētājam taisnīgus darba apstākļus, jo mobings un nevienlīdzīga attieksme nekad nevar būt taisnīgi darba apstākļi.

Savukārt ienākumu ziņā atbildētājam radītie zaudējumi - atrautā peļņa ir viņa nākotnes darba alga, ko būtu saņēmis strādājot savā profesijā. Citu profesiju nav apguvis, tātad viņam tiek atņemta pēdējā iespēja nopelnīt sev un ģimenei iztiku.

Atbildētājs uzskata, ka atrautā peļņa ir tiešs prasītājas pretlikumīgas darbības rezultāts.

Situācijā, ja tiek apmierināts prasības pieteikums, atbildētājs tiek atbrīvots no darba, bet viņa profesionālās iemaņas ir nopietni deformētas, kā rezultātā nākotnē ir liegts atrast darbu saskaņā ar profesiju - futbola treneris, kas ir publiska profesija, atpazīstama pasaules mērogā. Tādējādi, ja ilgu laika posmu neparādās publikā kā treneris, par viņu ir informācija, ka ir atstādināts no darba, tas pilnībā sagrauj atbildētāja reputāciju un nākotnes iespējas atrast darbu savā profesijā, būt futbola apritē.

Šobrīd atbildētājam ir pilni 48 gadi un aptuvenais pensijas vecums varētu būt ap 63 gadiem, tātad pēc 15 gadiem.

Ja ar atbildētāju tiek pārtrauktas darba tiesiskās attiecības, tad viņam nākotnes 15 gadus (darbaspējīgo vecumu) būs problemātiski atrast darbu savā profesijā, tāpēc prasa tiesu piedzīt no LFF vismaz minimālo darba algu par šiem 15 nākotnes gadiem.

Atbildētāja vidējā darba alga saskaņā ar 2016.gada 28.aprīļa tiesas spriedumu civillietā Nr.C32294115 (6 lpp.2.atkāpe) ir 80 *euro* dienā. Atbildētājam ir beztermiņa darba līgums, kas nozīmē, ka viņš būtu nostrādājis savā amatā līdz pensijai, tātad vismaz 15 gadus.

Vienā gadā vidēji ir 253 darba dienas (http://www.vid.lv/kalend257rs-2016.html). Viena gada vidējā darba alga tātad ir: 253 dienas x80 eiro=20 240 *euro,* 15 gados vidējā alga kopā varētu būt: 15 gadi x 20 240 *euro* = **303 600** *euro.*

Atbildētājs uzskata, ka šāds aprēķins ir minimāls un taisnīgs, bet par morālā kaitējuma atlīdzināšanu ir uzsākta cita tiesvedība.

Par pretprasību paskaidrojumus iesniegusi prasītāja, kuros norāda, ka prasītāja pilnībā neatzīst atbildētāja celto pretprasību, uzskata to par nepamatotu un noraidāmu, pamatojoties uz sekojošiem apsvērumiem.

No celtās pretprasības pilnībā nav skaidrs tiesiskais pamats tajā ietvertajam prasījumam. Atbildētājs pretprasībā norāda uz virkni emocionālu un subjektīvu apsvērumu, kuri nevar radīt pamatu prasībai par atrautās peļņas piedziņu.

Atbildētājs pilnībā nepamatoti norāda, ka pret viņu ir vērsts mobings. Kā jau tas paskaidrots prasības pieteikumā, atbildētājam, pildot savus darba pienākumus, būtiski trūka spēja sadarboties ar kolēģiem, tāpat izteikti trūka komunikācijas spējas darbā ar futbola klubiem, kas radīja kaitējumu prasītājas tēlam un nedeva iespēju veikt kvalitatīvu darbu izlases kandidātu izvērtējuma saņemšanai no klubu treneriem. Atbildētājs darba procesā regulāri neievēroja noteiktos laika termiņus dažādu darbu veikšanai, kas radīja lielus sarežģījumus izlases darba plānošanā un darba organizācijā, ko apliecina Izlašu nodaļas menedžera /pers. E/ sniegtais atbildētāja raksturojums. Tāpat atbildētājs bez attaisnojošiem iemesliem regulāri atrādās ārpus prasītājas biroja, ne vienmēr šādu rīcību saskaņojot ar tiešo vadītāju. Turklāt atbildētājs bez attaisnojuma nebija ieradies darba vietā 2015.gada 18., 21., 22., 23., 28. un 29.decembrī, kā arī no 2016.gada 4.janvāra līdz 2016.gada 13.janvārim, saistībā ar ko ir celta arī konkrētā prasība.

Atbildētājs šobrīd strādā pie prasītājas, saņem Darba līgumā noteikto atalgojumu, un viņam ir pienākums pildīt Darba līgumā noteiktos pienākumus. Diemžēl atbildētājs lielāko daļu laika ir prombūtnē un arī laikā, kad atrodas darbā, darba pienākumi netiek pildīti. Kā tas ir redzams no lietā esošā Darba līguma un amata apraksta, atbildētāja darba pienākumi ietver arī dažādu rakstveida dokumentu sagatavošanu, līdz ar to prasītājai ir tiesības nodarbināt atbildētāju atbilstoši noslēgtajam Darba līgumam un prasīt paskaidrojumus un veikt citas Darba likumā atļautās darbības, ja darba pienākumi no atbildētāja puses netiek pildīti.

Ne Darba likums, ne arī Darba līgums neparedz pienākumu prasītājai nodarbināt atbildētāju atbilstoši pilnīgi visiem amata aprakstā ietvertajiem darba pienākumiem. Kā tas izriet no Darba likuma 56.panta pirmās daļas, darba devējs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt darbinieka darba pienākumus. Savukārt atbilstoši Darba likuma 56.panta trešajai daļai darba devējam nav tiesību prasīt, lai darbinieks veiktu darba līgumā neparedzētu darbu, izņemot 57.pantā noteiktos gadījumus. Līdz ar to Darba likums tieši paredz prasītājas tiesības nodarbināt atbildētāju atbilstoši noslēgtajam Darba līgumam un Darba līguma ietvaros precizēt atbildētāja darba pienākumus. Līdz ar to atbildētājam nav arī tiesiska pamata sagaidīt un pieprasīt, ka visā Darba līguma darbības laikā viņam tiks nodrošināti pilnīgi identiski darba pienākumi.

Pilnībā nepamatoti ir atbildētāja apgalvojumi, ka uz viņu tiek izdarīts morāls spiediens, ka viņa kolēģiem tika aizliegts ar atbildētāju kontaktēties, ka viņš tiek iebiedēts, ka pret viņu pieļauta nevienlīdzīga un netaisnīga attieksme, kā rezultātā prasītāja ir pārkāpusi noslēgto Darba līgumu. Pat neskatoties uz to, ka visi šie apgalvojumi ir nepamatoti, jebkurā gadījumā neviens no šiem argumentiem nevar būt par pamatu prasījumam piedzīt atrauto peļņu 303 600 *euro* apmērā. Kā pretprasībā norāda pats Atbildētājs, par morālā kaitējuma atlīdzināšanu norisinās cita tiesvedība, un lietu Nr.C32191916, pamatojoties uz tiem pašiem argumentiem, kas minēti pretprasībā, šobrīd apelācijas kārtībā skata Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija. Līdz ar to nav saprotams, kādēļ tie paši argumenti un pierādījumi tiek vēlreiz iesniegti citā tiesvedībā, kurā ne prasība, ne arī pretprasība nav saistīta ar morālā kaitējuma atlīdzināšanu vai Darba līguma pārkāpumiem.

Atbildētājs ir norādījis, ka atrautā peļņa ir viņa nākotnes darba alga, ko viņš būtu saņēmis, strādājot savā profesijā. Atbildētāja ieskatā, ja tiktu apmierināta prasība par Darba līguma izbeigšanu ar Atbildētāju, tad viņam rastos tiesības uz atrauto peļņu, kas aprēķināta par 15 gadiem līdz atbildētāja pensijas vecumam, jo viņam būs problemātiski atrast darbu savā profesijā.

Šāda prasība ir ne tikai juridiski nepamatota, jo neizriet ne no Darba likuma, ne Civillikuma, ne arī cita tiesību akta, bet arī ir pilnībā absurda. Ja tiesa, izvērtējot prasītājas argumentus un pierādījumus konkrētajā civillietā, secinās, ka ir pamats darba līguma izbeigšanai ar atbildētāju un šāds spriedums stāsies spēkā, tad atbildētājam nav nekādas tiesības prasīt atrauto peļņu par to, ka viņš būtu ar likumīgi spēkā stājušos tiesas spriedumu

atbrīvots no darba. Darba devējs nav un nevar būt atbildīgs par to, ka darbinieks, kurš bez attaisnojoša iemesla ir būtiski pārkāpis darba līgumu un tādēļ ir atbrīvots no darba, nevar atrast citu darbu. Prasība šādā situācijā saņemt vidējo izpeļņu par laika periodu līdz pensijas vecumam 303 600 *euro* apmērā ir bez jebkāda tiesiska pamata, un prasītājas ieskatā atbildētājs, iesniedzot šādu pretprasību tiesas sēdē, apzināti mēģina vilcināt tiesas procesu.

Kā izriet no Civillikuma 1786.panta, atrautā peļņa var tikt ņemta vērā, novērtējot zaudējumus. Savukārt saskaņā ar Civillikuma 2347. un 2348.pantu miesas bojājumu nodarīšanas gadījumā pēc tiesas ieskata vainīgajai personai var noteikt arī pienākumu atlīdzināt atrauto peļņu. Tā kā neviens no tiesību aktos noteiktajiem atrautās peļņas atlīdzināšanas gadījumiem nav konkrētās pretprasības priekšmets, prasība piedzīt atrauto peļņu nav pamatota.

Tiesas sēdē prasītājas pārstāve prasību uzturēja, pamatojoties uz prasības pieteikumā izklāstītajiem argumentiem, pretprasību neatzina, pamatojoties uz paskaidrojumos izklāstītajiem argumentiem.

Atbildētāja pārstāvis tiesas sēdē prasību neatzina, pamatojoties uz paskaidrojumos izteiktajiem argumentiem, papildus norādot, ka prasība ir noraidāma, jo nav iesniegta arodbiedrības piekrišana darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Pretprasību uzturēja, pamatojoties uz pretprasības pieteikumā izklāstītajiem argumentiem.

Motīvu daļa

Tiesa, noklausījusies pārstāvju paskaidrojumus tiesas sēdē, pārbaudījusi lietas materiālos esošos rakstveida pierādījumus, uzskata, ka prasība ir pamatota un apmierināma, savukārt pretprasība ir noraidāma.

Atbildētājs 2016.gada 28.aprīļa paskaidrojumos *(lietas 28.lapa)* ir izteicis lūgumu par tiesvedības izbeigšanu.

Civilprocesa likuma 223.pants nosaka tiesvedības izbeigšanas pamatus. Ņemot vērā, ka ar spēkā stājušos spriedumu civillietā Nr.C32191916 prasītājas izsniegtais darba līguma uzteikums ir atzīts par spēkā neesošu un atbildētājs ir atjaunots darbā, tiesai nav pamata šīs tiesvedības izbeigšanai.

Darba likuma 28.panta pirmā daļa nosaka, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu. Savukārt minētā panta otrā daļa nosaka, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs — maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Darba likuma 54.pantā noteikts, ka darba kārtību uzņēmumā nosaka darba kārtības noteikumi, darba koplīgums, darba līgums un darba devēja rīkojumi.

No lietas materiālos esošā 2012.gada 22.februāra Darba līguma Nr.12/09 *(lietas 14.-16.lapa)*, kas noslēgts starp Latvijas futbola federāciju un /pers. B/, kā arī Vienošanās Nr.1 *(lietas 17.lapa)* redzams, ka atbildētājs strādā pie prasītājas par jauniešu izlašu treneri, ar amata algu Ls1200. Savukārt ar Vienošanos Nr.2 puses vienojās, ka darbiniekam darba alga tiek noteikta 1725 *euro* mēnesī.

Darba līguma 2.punkts nosaka, ka Darbinieka pienākumus nosaka Darba devēja apstiprināts amata apraksts, kas ir līguma pielikums Nr.1 un darba devēja rakstiski vai mutiski rīkojumi. Ar darba līguma pielikumu Nr.1, tas ir, apraksta un kompetences prasībām atbildētājs ticis iepazīstināts, ko apliecina viņa pašrocīgs paraksts uz tā.

Tātad, atbilstoši pušu starpā noslēgtā Darba līguma nosacījumiem, tā neatņemama sastāvdaļa ir tā pielikums Nr.1 pie darba līguma Nr.12/09, tas ir, apraksts un kompetences prasības, faktiski amata apraksts.

Atbilstoši Darba līguma 6.2.punktam darbiniekam tika noteikts darba dienas, darba laiks astoņas stundas, bet nedēļas darba laiks 40 stundas. Savukārt Pielikumā Nr.1 pie darba līguma tika noteiktas darbinieka atbildības jomas.

Kā redzams no lietas materiālos esošā 2015.gada 18.decembra akta *(lietas 70.lapa)*, 2015.gada 29.decembra akta *(lietas 71.lapa)* un 2016.gada 14.janvāra akta *(lietas 72.lapa)*, atbildētājs laika periodā no 2015.gada 18.decembra līdz 2016.gada 13.janvārim bez attaisnojoša iemesla nav ieradies darbā. Prasītāja atbildētāja neierašanos darbā uzskata par būtisku Darba līguma pārkāpumu, kas ir par pamatu darba līguma izbeigšanai.

Darba likuma 110.pants nosaka, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktā.

Kā redzams no lietas materiālos esošās izziņas, atbildētājs ir Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrības biedrs *(lietas 18.lapa)*.

No 2016.gada 19.februāra paziņojuma par /pers. B/ redzams, ka prasītāja ir vērsusies pie arodbiedrības ar lūgumu dot piekrišanu darba līguma uzteikumam, bet arodbiedrība piekrišanu darba līguma izbeigšanai nav devusi *(lietas 19.-20.lapa)*.

Darba likuma 110.panta ceturtā daļa nosaka, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.

Neraugoties uz to, ka prasība tiesā celta 2016.gada 29.martā, kā redzams no prasības pieteikuma un minēto faktu nav apstrīdējis arī atbildētājs, prasītāja sākotnēji, 2016.gada 16.martā ir vērsusies Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesā, civillietas Nr.C32191916 ietvaros, celdama pretprasību, tādējādi ievērojot Darba likuma 110.panta ceturtajā daļā noteikto termiņu prasības celšanai. Tomēr Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesa ar 2016.gada 18.marta lēmumu atteica pieņemt pretprasības pieteikumu, norādot, ka prasītājai ir tiesības celt prasību tiesā vispārīgā kārtībā.

Minēto tiesību prasītāja ir izmantojusi, ceļot tiesā prasību vispārīgā kārtībā.

Šādos apstākļos tiesa uzskata, ka prasītāja ar pretprasības iesniegšanu civillietas Nr.C32191916 ietvaros ir izteikusi savu gribu celt šādu prasību tiesā un šo gribu ir paudusi nepārprotami un likumā noteiktajā termiņā. Tādējādi tiesa uzskata, ka prasītāja ir ievērojusi Darba likuma 110.panta ceturtajā daļā noteikto termiņu prasības celšanai.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts nosaka, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā 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, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Savukārt minētā 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.

Kā redzams jau no iepriekš minētajiem aktiem *(lietas 70.-72.lapa)* atbildētājs bez attaisnojoša iemesla nav ieradies darbā laika periodā no 2015.gada 18.decembra līdz 2016.gada 13.janvārim.

Tāpat no ziņojumiem redzams, ka atbildētājs, neatrodoties darbā bez attaisnojoša iemesla, nav atbildējis uz vairākkārtējiem telefona zvaniem, kā rezultātā nebija nekāda informācija par atbildētāja prombūtnes iemesliem. Ņemot vērā atbildētāja neatrašanos darbā un darba pienākumu nepildīšanu 16 dienas, šie darba pienākumi netika veikti, kas tieši ietekmēja darba kvalitāti un prasītāja pienākumus un atbildību attiecīgajos darbības virzienos.

Prasītāja atbildētāja neierašanos darbā uzskata par būtisku darba līguma pārkāpumu, kas viņasprāt ir pamats darba līguma uzteikumam.

Ar 2016.gada 6.janvāra brīdinājumu prasītāja no atbildētāja ir pieprasījusi paskaidrojumus par neierašanos darbā bez attaisnojoša iemesla laika periodā no 2015.gada 18.decembra līdz 2016.gada 29.decembrim, norādot, ka šos darba kavējumus uzskata par nopietnu darba līguma nosacījumu pārkāpumu *(lietas 11.lapa)*.

2016.gada 14.janvārī atbildētājs sniedzis rakstveida paskaidrojumus *(lietas 12.lapa)*, atbilstoši Darba likuma 101.panta otrās daļas nosacījumiem, kuros norāda, ka 2015.gada 18.decembrī ir pildījis savus darba pienākumus, jo līdz plkst.14:00 viņam bija divas darba tikšanās, savukārt pēc plkst.14:00 viņam esot paziņots, ka viņš nebrauc uz treniņnometnēm Tallinā, Rīgā un Lietuvā, kā arī ir atstādināts no komandas U-18 vadības, lai piedalītos "Memoriāla /pers. D/" turnīrā, Sanktpēterburgā. Tāpat viņam esot norādīts, ka viņš ir atstādināts no darba, un ir pieņemts cits treneris.

Kā atzīts judikatūrā, to, vai pārkāpums ir vai nav būtisks, vērtē tiesa.

Atbildētāja pārstāvim tiesas sēdē tiesa uzdeva jautājumu, vai viņš vēlas sniegt papildus paskaidrojumus par atbildētāja neierašanās iemesliem darbā norādītajos datumos, kā arī vai viņa rīcībā ir pierādījumi, kas apliecina rakstveida paskaidrojumos norādīto, ka viņš ticis atstādināts no darba pienākumu pildīšanas.

Atbildētāja pārstāvis papildus paskaidrojumus par neierašanos darbā sniegt nevēlējas, tāpat norādīja, ka pierādījumi atstādināšanai viņam nav.

Vērtējot atbildētāja norādīto, ka viņš darbā nav ieradies, jo viņš nebrauc uz treniņnometnēm Tallinā, Rīgā un Lietuvā, kā arī ir atstādināts no komandas U-18 vadības, lai piedalītos "Memoriāla /pers. D/" turnīrā, Sanktpēterburgā, tiesa uzskata, ka minēto argumentu nav pamata uzskatīt par attaisnojumu darba kavējumam, jo no pušu starpā noslēgtā darba līguma un apraksta un kompetences prasībām, un tieši, Galvenajiem darba pienākumiem ir redzams, ka atbildētāja pienākumos ietilpa ne tikai piedalīšanās nometnēs un turnīros, bet arī citi pienākumi. Tādējādi, saņemot paziņojumu, ka atbildētājs nepiedalās treniņnometnēs Tallinā, Rīgā un Lietuvā, kā arī ir atstādināts no komandas U-18 vadības, lai piedalītos "Memoriāla /pers. D/" turnīrā, tiesas ieskatā, viņa pienākums bija ierasties darbā un, atbilstoši darba līgumam, apraksta un kompetences prasībām, veikt citus darba pienākumus, kas tajā ir uzskaitīti.

Savukārt, vērtējot atbildētāja argumentu, ka viņš ticis atstādināts no darba, līdz ar to nav pildījis darba pienākumus, tiesa konstatē sekojošo.

Saskaņā ar Darba likuma 58.panta pirmo daļu atstādināšana no darba ir ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu.

Ņemot vērā minēto, vienīgais pamats darbinieka atstādināšanai no darba pienākumu pilnīgas pildīšanas ir darba devējas izdots rakstveida rīkojums.

Ņemot vērā, ka atbildētājs pierādījumus atstādināšanai no pilnīgas darba pienākumu pildīšanas iesniegt, atbilstoši Civilprocesa likuma 93.panta pirmajai daļai, nevarēja, lai gan tiesas sēdē tiesa atbildētāja pārstāvim izskaidroja pienākumu iesniegt pierādījumus saviem apgalvojumiem, tiesa šo atbildētāja argumentu uzskata par nepamatotu.

Ņemot vērā minēto tiesa konstatē, ka laika periodā no 2015.gada 18.decembra līdz 2016.gada 13.janvārim atbildētājs nav atradies darbā neattaisnojošu iemeslu dēļ.

Kā norādīts 2016.gada 20.decembra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta spriedumā Nr.SKC-2241/2016 [..] Fakts, ka darbinieks divas nedēļas bez attaisnojoša iemesla neierodas darbā, Civillietu departamenta ieskatā, veido Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā paredzēto darba līguma uzteikšanas pamatu. [..].

Izvērtējot prasītājas sastādītos aktus par atbildētāja darba kavējumiem, kā arī atbildētāja rakstveidā sniegto paskaidrojumu prasītājai, tiesa uzskata, ka atbildētāja neierašanās darbā laika periodā no 2015.gada 18.decembra līdz 2016.gada 13.janvārim ir atzīstama par būtisku darba līguma noteikumu pārkāpumu, kas veido Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā paredzēto darba līguma uzteikšanas pamatu.

Tāpat prasītāja, ievērojot Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikto ir izvērtējusi izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu, konstatējot, ka atbildētājam, pildot savus amata pienākumus, būtiski ir trūkusi spēja sadarboties ar kolēģiem, tāpat izteikti trūka komunikācijas spējas darbā ar futbola klubiem, kas radīja kaitējumu prasītājas tēlam un nedeva iespēju veikt kvalitatīvu darbu izlases kandidātu izvērtējuma saņemšanai no klubu treneriem.

Atbildētājs darba procesā regulāri neievēroja noteiktos laika termiņus dažādu darbu veikšanai, kas radīja lielus sarežģījumus izlases darba plānošanā un darba organizācijā, ko apliecina Izlašu nodaļas menedžera /pers. E/ sniegtais atbildētāja raksturojums *(lietas 25.lapa)*. Tāpat atbildētājs bez attaisnojošiem iemesliem regulāri atrādās ārpus prasītājas biroja, ne vienmēr šādu rīcību saskaņojot ar tiešo vadītāju.

Atbilstoši sporta direktora /pers. C/ ziņojumiem *(lietas 71.-72.lapa)*, kaut arī atbildētājam netika uzticēta U-18 izlases gatavošana un vadīšana /pers. D/ kausa izcīņas turnīram, laikā, kad atbildētājam bija jāatrodas darba vietā, tika plānots viņam uzticēt darbu pie prasītājas akreditēto futbola klubu akadēmiju mācību treniņu darba izvērtējuma veikšanas (vizītes klubos), individuālo programmu un analītiska rakstura aprakstu sagatavošanas katram jaunatnes izlašu (U-19 un U-18) kandidātam ar mērķi celt katra kandidāta individuālās meistarības līmeni.

Tiesa ņem vērā atbildētāja norādīto, ka /pers. E/ esot viņam paskaidrojis, ka raksturojumu par atbildētāju prasītāja ir pieprasījusi tikai martā, bet konstatē, ka tas atbilst lietas materiālos esošajam datumam, kas norādīts raksturojumā *(lietas 25.lapa),* ko nepastrīd arī prasītāja. Savukārt fakts, ka raksturojums ir sagatavots tikai 2016.gada martā, apstiprina to, ka pirms prasības iesniegšanas tiesā (pretprasības iesniegšanas civillietā Nr.C32191916), prasītāja, atbilstoši Darba likuma 101.panta otrai daļai ir vērtējusi darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu, pieprasot raksturojumu.

Par nepamatotu tiesa uzskata atbildētāja iebildumos par prasītājas iesniegtajiem pierādījumiem norādīto, ka iesniegto aktu *(lietas 70.-72.lapa)* tapšanas laiks ir apšaubāms, jo, tiesas ieskatā, šie akti atbilst Dokumentu juridiskā spēka likumam, kā arī 2010.gada 28.septembra Ministru kabineta noteikumiem Nr.916 "Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība". Turklāt prasītāja uz šiem dokumentiem ir atsaukusies gan iesniedzot prasības pieteikumu, gan arī pieprasot paskaidrojumus no atbildētāja par pieļautajiem darba līguma pārkāpumiem, līdz ar to tiesai nav pamata apšaubīt šo dokumentu sagatavošanas laiku un vietu.

Tādējādi tiesa uzskata, ka prasība ir pamatota un apmierināma, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu.

Attiecībā par pretprasību tiesa konstatē tālāk norādīto.

Pretprasībā atbildētājs lūdz piedzīt no prasītājas atrauto peļņu 303 600 *euro* apmērā, kas viņam varētu rasties prasības apmierināšanas gadījumā.

Atbildētājs pretprasību pamatojis ar Civillikuma 1772.pantu, tātad Civillikuma normām, kas regulē zaudējumu atlīdzināšanas pienākumu. Secīgi atbildētājs prasa piedzīt zaudējumus, kas kvalificējami kā atrautā peļņa.

Kā norādīts 2015.gada 22.oktobra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta spriedumā Nr.SKC – 131/2015, Senāta Civilais kasācijas departaments savulaik ir skaidrojis Civillikuma 1772.pantā ietvertā jēdziena „peļņa" būtību, noraidot viedokli, ka tajā nav runas par „vērtības pieaugumu". Senāts norādījis, ka šis likuma pants pēc savas būtības neatšķiras no 1864.gada Civillikuma (Baltijas Vietējo Civillikumu kopojums) 3437.panta, kas sevī satur arī peļņas atrāvuma (pazaudējuma) jēdziena definējumu, un proti, „kad viņš kavējis noteikti sagaidāmu mantas pieaugumu". Tādējādi, konstatējot, ka ar atbildētāja rīcību prasītājam liegta iespēja iegūt sagaidāmu mantas vērtības pieaugumu, ir pareizi piemērot Civillikuma 1772. un 1779.pantu *(sk. Senāta Civilā kasācijas departamenta 1940.gada 22.februāra spriedumu lietā Nr.156: (XVI) Senāta Civilā kasācijas departamenta spriedumu izvilkumi. Sastādījuši Senāta Civilā kasācijas departamenta priekšsēdētājs, senators O.Ozoliņš un senators P.Leitāns. Spriedumu biroja materiāli. Tieslietu ministrijas Vēstneša pielikums. No.1, 1940., 176.lpp.).*

Saskaņā ar Civillikuma 1770.pantu ar zaudējumu jāsaprot katrs mantiski novērtējams pametums.

Kā norādīts tiesību teorijā: „Ar jēdzienu „zaudējums" saprot jebkādu mantas samazinājumu, zudumu vai bojājumu, kā arī peļņas atrāvumu, papildu izdevumus un citas mantiski novērtējamas tiesību aizskāruma sekas" (*sk. K. Torgāns. Saistību tiesības. I daļa. Mācību grāmata. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006, 238.lpp.*).

Zaudējumu atlīdzināšana ir galvenais civiltiesiskais līdzeklis tiesību aizskāruma mantisko seku novēršanai, un tās mērķis ir nodrošināt pēc iespējas pilnīgāku tāda stāvokļa atjaunošanu, kāds būtu bijis tad, ja aizskārums nebūtu noticis.

Tiesību teorijā atzīts, ka zaudējumu atlīdzības pienākums iestājas tad, kad vienlaikus pastāv šādi priekšnoteikumi jeb atlīdzības pamati: 1) tiesību aizskārēja neattaisnojama darbība, kas attiecīgos gadījumos ietver arī novērtējumu no vainojamības viedokļa, 2) zaudējumu esamība, 3) cēloniskais sakars starp zaudējumiem un neatļauto darbību (*sk. K.Torgāns. Saistību tiesības. I daļa. Mācību grāmata. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006, 209.lpp.*).

Zaudējumu veidi noteikti Civillikuma 1772.pantā, proti, zaudējums var būt cietušā tagadējās mantas samazinājums (t.i., cietušajam piederošās mantas samazinājums) un neiegūtais labums – atrautā peļņa (t.i., citas personas vainas dēļ nesaņemtais sagaidāmais mantas pieaugums).

Līdz ar to, lai apmierinātu prasījumu par zaudējumu atlīdzināšanu, šajā gadījumā atrautās peļņas veidā, tiesai ir jākonstatē, vai ar lietā esošajiem pierādījumiem apstiprinās likumā paredzētie priekšnosacījumi zaudējumu piedziņai uz prasībā norādītā pamata, t.i., vai konstatējama tiesību aizskārēja neattaisnojama darbība, kas attiecīgajos gadījumos ietver arī novērtējumu no vainojamības viedokļa; zaudējumu esamība; cēloniskais sakars starp zaudējumiem un neatļauto darbību (*sk. Civillikuma 1775. un 1779.pantu, kā arī K.Torgāns. Saistību tiesības. I. Daļa. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006, 209.lpp).*

Tiesa uzskata, ka nav konstatējama prasītājas prettiesiska rīcība, ceļot prasību tiesā, izmantojot Civilprocesa likuma 1.pantā noteiktās tiesības, tādējādi nav konstatējama prasītājas prettiesiska rīcība, kā priekšnosacījums zaudējumu atlīdzināšanas pienākumam. Tāpat, tiesas ieskatā, nav konstatējama zaudējumu esamība, jo atbildētāja veiktais aprēķins par, iespējams, gūtajiem ienākumiem 15 gados līdz atbildētāja pensijas vecumam, ievērojot vidējo izpeļņu, kāda viņam ir uz doto brīdi, esot darba tiesiskajās attiecībās ar prasītāju, nepierāda zaudējumu esamību un to apmēru, kā arī nepierāda cēlonisko sakaru starp zaudējumiem un prasītājas neatļauto darbību.

Turklāt par pamatotu tiesa atzīst prasītājas paskaidrojumos norādīto, ka darba devējs nav un nevar būt atbildīgs par to, ka darbinieks, kurš bez attaisnojoša iemesla ir būtiski pārkāpis darba līgumu un tādēļ ir atbrīvots no darba, nevar atrast citu darbu.

Šādos apstākļos tiesa uzskata, ka pretprasība nav pamatota un ir noraidāma.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 41.panta pirmo daļu, prasību apmierinot, no atbildētāja par labu prasītājai piedzenama samaksātā valsts nodeva 71,14 *euro* un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 4,70 *euro*.

Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta d)apakšpunkts nosaka, ka atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai prasībās, kurām nav mantiska rakstura, — to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 2850 *euro*. Minētā panta ceturtā daļa nosaka, ja prasība ir izskatīta tikai pirmās instances tiesā, atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai nedrīkst pārsniegt 50 procentus no šā panta pirmajā daļā noteiktā maksimālā atlīdzības apmēra. Atbilstoši minētā panta otrai daļai, ar lietas vešanu saistītos izdevumus piespriež no atbildētāja par labu prasītājam, ja viņa prasījums ir apmierināts pilnīgi vai daļēji, kā arī tad, ja prasītājs neuztur savus prasījumus sakarā ar to, ka atbildētājs tos pēc prasības iesniegšanas labprātīgi apmierinājis. Savukārt minētā panta piektā daļa nosaka, ka tiesa var noteikt mazāku apmēru atlīdzināmo izdevumu advokāta palīdzības samaksai, ievērojot taisnīguma un samērīguma principu, kā arī izvērtējot objektīvos ar lietu saistītos apstākļus, it īpaši — lietas sarežģītības un apjomīguma pakāpi, tiesas sēžu skaitu lietas izskatīšanas laikā un tiesu instanci, kurā prasība tiek izskatīta.

Kā redzams no lietas materiālos esošajiem advokāta rēķiniem *(lietas 52.,54lapa)* un maksājuma uzdevumiem *(lietas 53.,55.lapa)*, prasītājai ir radušies izdevumi sakarā ar advokāta sniegtajiem pakalpojumiem 3131,55 *euro* apmērā.

Izvērtējot izdevumu apmēru, kas apmaksāts par juridisko palīdzību pirmās instances tiesā, tiesa uzskata, ka šie izdevumi ir samērīgi, jo lietas izskatīšanai ir bijušas nozīmētas piecas tiesas sēdes, trijās no tām ir piedalījusies zvērināta advokāte Linda Bīriņa, uz divām tiesas sēdēm, kas ir bijušas nozīmētas sprieduma pasludināšanai, advokāte nav ieradusies, advokāte lietas izskatīšanas gaitā ir sagatavojusi prasības pieteikumu, gatavojusies tiesas sēdēm, izvērtējusi atbildētāja iesniegto pretprasību un sagatavojusi paskaidrojumus par to, tādējādi ievērojot taisnīguma un samērīguma principu, kā arī to, ka lieta tika izskatīta trijās tiesas sēdē, tiesa uzskata, ka advokāta izdevumi atzīstami par samērīgiem un atbilstošiem izskatītās lietas sarežģītībai un apjomam. Tomēr, ievērojot Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta d)apakšpunktā un minētā panta ceturtajā daļā noteikto, no atbildētāja par labu prasītājai ar lietas vešanu saistītie izdevumi piedzenami 1425 *euro* apmērā.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 8., 97., 193., tiesa

nosprieda:

apmierināt Biedrības "Latvijas Futbola federācija" prasību pret /pers. B/ par darba līguma izbeigšanu un noraidīt /pers. B/ pretprasību pret Biedrību "Latvijas Futbola federācija" par atrautās peļņas piedziņu.

Izbeigt darba tiesiskās attiecības starp Biedrību "Latvijas Futbola federācija", vienotais reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, un /pers. B/, personas kods /personas kods/, saskaņā ar 2012.gada 22.februāra Darba līgumu Nr.12/09.

Piedzīt no /pers. B/, personas kods /personas kods/, par labu Biedrībai "Latvijas Futbola federācija", vienotais reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, samaksātos tiesas izdevumus – valsts nodevu 71,14 *euro* un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 4,70 *euro* apmērā, kopā piedzenot 75,84 *euro* (septiņdesmit pieci euro 84 centi).

Piedzīt no /pers. B/, personas kods /personas kods/, par labu Biedrībai "Latvijas Futbola federācija", vienotais reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, ar lietas vešanu saistītos izdevumus 1425 *euro* (viens tūkstotis četri simti divdesmit pieci *euro*).

Noteikt /pers. B/, personas kods /personas kods/, termiņu sprieduma labprātīgai izpildei daļā par tiesas izdevumu piedziņu 10 (desmit) dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt apelācijas kārtībā 20 (divdesmit) dienu laikā no pilna sprieduma pieejamības dienas Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā, apelācijas sūdzību iesniedzot Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesā.

Pilns sprieduma teksts pieejams no 2017.gada 27.janvāra.