Lieta C40071617

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Ventspilī, 2017.gada 17.augustā

Ventspils tiesa
šādā sastāvā: tiesnese I.Fišere,
ar sekretāri D.Maraniku,
piedaloties prasītāja /pers. A/ pārstāvim /pers. B/, atbildētāja - sabiedrības ar ierobežotu atbildību "SAMRODE" - pārstāvim /pers. C/,
izskatot atklātā tiesas sēdē Ventspilī, Zvana ielā 9, civillietu Nr. C40071617 /pers. A/ (personas kods /personas kods/) prasībā pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību "SAMRODE" (reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/) par darba attiecību izbeigšanas pamata grozīšanu,

k o n s t a t ē j a

2017.gada 8.maijā Ventspils tiesā saņemts /pers. A/ (turpmāk tekstā -prasītājs) prasības pieteikums pret SIA "SAMRODE" (turpmāk tekstā - atbildētājs) par darba attiecību izbeigšanas pamata grozīšanu, kurā norādīts, ka 2009.gada 2.janvārī ir noslēgts Darba līgums Nr.11 (tālāk tekstā - Darba līgums) starp atbildētāju kā darba devēju un prasītāju kā darbinieku, saskaņā ar kura nosacījumiem līdz tam 2002.gada 2.janvārī noslēgtais Darba līgums grozīts pilnā apjomā.

Pēc ilgstošas un smagas slimības, pasliktinoties prasītāja veselības stāvoklim, prasītājs konstatējis, ka pie šādiem apstākļiem var būt ierobežota viņa darba pienākumu izpilde, tādēļ godprātīguma apsvērumu vadīts, 2017.gada 5.aprīlī iesniedzis atbildētājam iesniegumu, kurā lūdzis atbildētājam izvērtēt iespēju atbrīvot viņu no darba tiesiskajām attiecībām veselības stāvokļa dēļ. 2017.gada 5.aprīļa iesniegumam ticis pievienots ārsta atzinums, kas apliecina iesniegumā minēto, kā arī to, ka darba attiecību izbeigšanas pamatā ir svarīgs iemesls. Iepriekš minētais 2017.gada 5.aprīļa iesniegums tika sastādīts vienā eksemplārā, kurš tika iesniegts atbildētājam.

Darba likuma 100.panta 5.daļā noteikts, ka darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

Pamatojoties uz iepriekš minēto, prasītājs tikpat godprātīgu attieksmi gaidījis arī no atbildētāja, proti, ka atbildētājs, izvērtējot faktiskos apstākļus, taisnīgi pieņems lēmumu par viņa atbrīvošanu, pamatojot darba līguma uzteikumu ar Darba likuma 100.panta 5.daļu.

Tomēr, neskatoties uz augstāk izklāstīto, 2017.gada 7.aprīlī prasītājs saņēmis atbildētāja 2017.gada 5.aprīļa rīkojumu Nr.21 (tālāk tekstā - Rīkojums), no kura var secināt, ka prasītājs atbrīvots no darba tiesiskajām attiecībām pēc Darba likuma 100.panta 1. punkta.

Iepazīstoties ar Rīkojumu un Latvijas Darba likuma 100.pantu, prasītājs konstatējis, ka Darba likuma 100.pantā 1.punkta nav, līdz ar to, pirmkārt, ir secināms, ka atbildētāja sastādītais Rīkojums nav tiesisks šī apsvēruma dēļ.

Papildus prasītājs vēlas norādīt, ka Rīkojumā darba attiecību izbeigšana ir noteikta ar 2017.gada 6.aprīli.

Darba likuma 100.panta 1.daļā (pieņemot, ka atbildētājs savu Rīkojumu ir vēlējies pamatot ar šo Darba likuma normu) ir noteikts, ka Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš.

Darba līguma 5.1. punktā ir noteikts, ka katra līgumslēdzēj puse vienpusēji var uzteikt Līgumu Latvijas Republikas normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos un noteiktajā kārtībā.

Ar šo prasītājs vēlas vērst uzmanību uz to, ka viņa iesniegums atbildētājam tika iesniegts 2017.gada 5.aprīlī. Rīkojumā, kurš pamatots uz Darba likuma 100.panta 1.punktu, atbrīvošanas datums noteikts 2017.gada 6.aprīlis, līdz ar to, ir secināms, ka, otrkārt, atbildētāja sastādītais Rīkojums nav tiesisks arī šī apsvēruma dēļ.

No iepriekš minētā nepārprotami ir secināms, ka atbildētāja nodoms prasītāju atbrīvot no darba tiesiskajām attiecībām ar 2017.gada 6.aprīli ir pamatojams uz prasītāja iesniegumu, kurš, savukārt, ir pamatots ar svarīgu atbrīvošanas iemeslu un Darba likuma 100.panta 5.daļu, jo tikai šādā gadījumā prasītāju atbildētājs būtu varējis atbrīvot no darba tiesiskajām attiecībām ar 2017.gada 6.aprīli.

Ņemot vērā iepriekš minēto prasītājs lūdzis atzīt par prettiesisku SIA "Samrode" 2017. gada 5.aprīļa Rīkojumu Nr.21 un uzlikt par pienākumu atbildētājam grozīt 2017.gada 5.aprīļa Rīkojumu Nr.21, un atbrīvot /pers. A/ no darba pienākumu izpildes pie atbildētāja saskaņā ar Darba likuma 100.panta 5.punktu.

2017.gada 13.jūnijā tiesā saņemts **atbildētāja paskaidrojums (lietas 12.-14.lapas),** kur norādīts, ka atbildētājs prasību neatzīst sekojošu apsvērumu dēļ.

2017.gada 5.aprīlī ap plkst. 16.00 prasītājs ieradās atbildētāja birojā un paziņoja valdes priekšsēdētājam, ka vēlas izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju. Kā iemeslu prasītājs minēja savu veselības stāvokli, kura dēļ viņš, iespējams, nespēs pienācīgi pildīt savus darba pienākumus. Sarunas laikā prasītājs ne reizi neieminējās par to, ka viņam ir svarīgs iemesls darba attiecību izbeigšanai bez uzteikuma termiņa ievērošanas.

No ģimenes ārsta /pers. F/ 2017.gada 1.martā izsniegtās darbnespējas lapas B (reģistrācijas Nr. 109) ir redzams, ka prasītāja pārejošas darbnespējas perioda pēdējā diena ir 2017.gada 5.aprīlis, un nākamajā dienā, tas ir, 2017.gada 6.aprīlī prasītājam ir jāstājas darbā.

Savukārt izrakstā, kuru 2017.gada 5.aprīlī izsniedzis tas pats ārsts, stāv rakstīts, ka „slimnieks patreiz veselības stāvokļa dēļ nevar veikt darba pienākumus".

Kā redzams, abos dokumentos ietvertā informācija ir savstarpēji pretrunīga un nerada skaidrību par prasītāja veselības stāvokli. Taču šaubas nerada tas fakts, ka šāds veselības stāvoklis nav paliekošs uz visiem laikiem, jo, kā lasāms no izraksta, prasītājs patreiz nevar veikt darba pienākumus. Tātad nav izslēgta iespēja, ka prasītāja veselības stāvoklis kaut kad uzlabosies, un viņš atkal varēs pilnvērtīgi pildīt savus darba pienākumus.

Jebkurā gadījumā prasītāja sliktais veselības stāvoklis nav tāds apstāklis, kas viņam rada tiesības uzteikt darba līgumu, neievērojot Darba likuma 100.panta pirmajā daļā noteikto uzteikuma termiņu.

Ja prasītāja veselības stāvoklis ir tāds, ka viņš nespēj pilnvērtīgi pildīt savus darba pienākumus, prasītājam ir tiesības saņemt darbnespēju apliecinošu dokumentu un neierasties darbā attaisnojošu iemeslu dēļ. Saskaņā ar Darba likuma 100.panta pirmās daļas 2.teikumu pārejošas darbnespējas laiks tiek ieskaitīts uzteikuma termiņā. Tātad, ja līdz uzteikuma termiņa beigām prasītājs neatveseļojas, darba tiesiskās attiecības izbeidzas, prasītājam neatgriežoties darbā.

Saskaņā ar Darba likuma 100.panta piekto daļu darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izdevumā „Darba līguma uzteikšana, neievērojot uzteikuma termiņu. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze" (atrodams internetā) ir skaidrots:

Darbinieks var uzteikt darba līgumu, neievērojot uzteikuma termiņu, gadījumā, ja viņam ir svarīgs iemesls. Kā svarīgu iemeslu likumdevējs atzinis tādu apstākli, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Svarīgs iemesls ir uzskatāms par ģenerālklauzulu, kuras saturu veido un piepilda nemitīgi mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuru konkretizē tiesu prakse. Darba tiesību juristu vidū jēdzienu „svarīgs iemesls" saista ar ētikas normām un tikumības apsvērumiem, piemēram, darbinieka piedzīvotu seksuālo uzmākšanos darbavietā.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 11.maija spriedumā (lieta Nr. SKC-291/2011) norādīts: faktu, vai darbinieka uzteikuma pamatā esošais iemesls atzīstams par tādu, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, pušu strīdus gadījumā izvērtē tiesa. Norādīts arī, ka svarīgajam iemeslam ir jābalstās uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, tas ir, tādiem apsvērumiem, kas saistīti ar ētikas un morāles normām (nemantiskām vērtībām).

Savukārt lietā Nr. SKC-562/2012 Senāts uzsvēris svarīga iemesla apstākļu uzrādīšanas svarīgumu. Senāts secināja, ka darbinieka uzteikuma saskaņā ar Darba likuma 100.pantu piekto daļu priekšnoteikums ir konkrēta apstākļa norādījums, kas ir uzteikuma pamatā. Ja šāds apstāklis nav norādīts, tad darba līgumu var izbeigt saskaņā ar Darba likuma 100.panta pirmo daļu, it īpaši, ja darbinieka rīcība neliecina, ka viņš ir gribējis izbeigt darba līgumu nekavējoties.

Tātad jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.

Ievērojot iepriekš teikto, atbildētājs uzskata, ka prasītājam nebija svarīga iemesla Darba likuma 100.panta piektās daļas izpratnē. Prasītāja sliktais veselības stāvoklis nav tāds apstāklis, kas neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, raugoties no tikumības un taisnpratības aspekta. Prasītāja sliktā veselības stāvokļa pamatā ir viņa paša fizioloģija, nevis atbildētāja negodprātīga vai prettiesiska rīcība.

Atbrīvojot prasītāju no darba ar 2017.gada 6.aprīli, atbildētājs vadījies no principa, ka „viena mēneša termiņš, kas darbiniekam jānostrādā pēc uzteikuma iesniegšanas, ir viņa pienākums un darba devēja tiesība. Tas ir laiks, ko likums atvēlējis darba devējam jauna darbinieka meklēšanai" (sk. I.Gailums. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata, C (100.-129.pants) un D daļa. 15.lpp.).

Katrs savas tiesības drīkst izlietot brīvi pēc sava ieskata, sev vien vēlamajā apjomā. Arī atbildētājs konkrētajā gadījumā rīkojies līdzīgi. Ilgstošas slimības dēļ prasītājs vairāk kā gadu nav veicis darba pienākumus. Tā iemesla dēļ atbildētājam nebija neviena aktuāla darba, ko uzdot prasītājam. Bija piemērots brīdis, lai izbeigtu darba līgumu ar prasītāju, neliekot viņam strādāt vēl vienu mēnesi.

Ņemot vērā iepriekš teikto, absolūti nepamatoti ir prasītāja argumenti, ka atbildētāja nodoms atbrīvot prasītāju no darba tiesiskajām attiecībām ar 2017.gada 6.aprīli ir pamatojams uz prasītāja iesniegumu, kurš savukārt ir pamatots ar svarīgu atbrīvošanas iemeslu un Darba likuma 100.panta piekto daļu, jo tikai šādā gadījumā atbildētājs būtu varējis atbrīvot prasītāju no darba tiesiskajām attiecībām ar 2017.gada 6.aprīli.

Kas attiecas uz apstākli, ka 2017.gada 5.aprīļa rīkojumā ir ietverta atsauce uz Darba likuma 100.panta 1.punktu, kura šajā likumā nav, atbildētāja paskaidro sekojošo.

Sastādot rīkojuma tekstu, grāmatvede ir pieļāvusi cilvēcisko kļūdu, daļas vietā norādot punktu. Taču tāpēc vien dokuments nav jāatzīst par prettiesisku. Pietiek ar to, ka rīkojumā pieļautā kļūda tiek izlabota, ko atbildētājs arī ir izdarījis.

Par to, ka darbinieki mēdz pieļaut šādas kļūdas, uzskatāmi pierāda paša prasītāja tiesā iesniegtais prasības pieteikums. Savā trešajā prasījumā prasītājs atsaucas uz Darba likuma 100.panta 5.punktu, kaut arī šādā punkta Darba likuma 100.pantā nav. Kā redzams, prasītājs ir pieļāvis tieši tādu pašu kļūdu, kā atbildētājs, turklāt dokumentā, kas nebūt nav mazāk svarīgs par 2017.gada 5.aprīļa rīkojumu. Tomēr tiesa pieņēmusi prasītāja prasību un uzsākusi lietvedību.

Pamatojoties uz iepriekš minēto atbildētājs lūdz tiesu noraidīt /pers. A/ prasību pret SIA „Samrode" par 2017.gada 5.aprīļa rīkojuma atzīšanu par prettiesisku un tā grozīšanu.

Tiesas sēdē prasītāja pārstāvis prasību uzturēja pilnā apmērā un pieteikumā minētajiem pamatiem un paskaidroja, ka precizē prasījuma 3.punktu, lūdzot atbrīvot prasītāju no darba saskaņā ar Darba likuma100.panta piekto daļu, nevis punktu kā tas norādīts prasības pieteikumā. Apstiprina, ka atbildētāja iesniegtais prasītāja iesniegums ir tas, ko prasītājs 5.04.2017. iesniedza atbildētājam. Atzīst, ka šīs prasības pamatā ir prasītāja vēlme saņemt atlaišanas pabalstu. Lūdz prasību apmierināt.

Tiesas sēdē atbildētāja pārstāvis prasību neatzina uz rakstveida paskaidrojumos minētajiem pamatiem un paskaidroja, ka prasītāja iesniegumā nav bijis norādīts nekāds svarīgs iemesls. Atbildētājam iesniegtā Darba nespējas lapa bijusi noslēgta ar norādi, ka nākošajā dienā prasītājam jāstājas darbā. Rīkojumā ieviesusies pārrakstīšanās kļūda, atlaišanas pamatojumā DL 100.panta pirmās daļas vietā norādot pirmo punktu. Kļūda esot izlabota. Tieši šādu pat kļūdu prasības pieteikumā pieļāvis arī pats prasītājs. Lūdz prasību noraidīt.

Noklausoties prasītāja pārstāvja paskaidrojumu un lūgumu prasību apmierināt, atbildētāja pārstāvja paskaidrojumu, ka prasību neatzīst, kā arī izvērtējot lietas būtību kopumā, tiesa uzskata, ka prasība nav pamatota un ir noraidāma šādu apsvērumu dēļ.

Kā redzams no lietā pievienotā 2009.gada 02.janvāra Darba līguma Nr.11 (lietas 5.lapa), kas noslēgts starp SIA "SAMRODE" kā darba devēju un /pers. A/ kā darbinieku, tad darbinieks stājies darbā pie darba devēja, bet darba devējs pieņem viņu darbā par Uzņēmuma izpilddirektoru atbilstoši šī amata aprakstam. Ar minēto darba līgumu puses vienojušies, ka starp darba dēvēju un darbinieku līdz šim noslēgtais darba līgums tiek grozīts pilnā apjomā. Līguma grozījumi stājas spēkā 2009.gada 02.janvārī. Līgums tiek noslēgts uz nenoteiktu laiku (punkts nr.2.1.). Līguma 5.1. punktā noteikts, ka katra līgumslēdzēj puse vienpusēji var uzteikt Līgumu Latvijas Republikas normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos un noteiktajā kārtībā.

Lietā iesniegts prasītāja 05.04.2017. iesniegums adresēts atbildētājam (lietas 22.lapa), saskaņā ar kuru prasītājs lūdzis viņu atbrīvot no darba ar 2017.gada 5.aprīli veselības stāvokļa dēļ. Pielikumā pievienots ārsta atzinums.

Kā redzams no ārsta atzinuma, tad tā ir ārstes /pers. F/ 2017.gada 1.martā izsniegtā Darbnespējas lapa B, reģistrācijas Nr.109 (lietas 23.lapa), no kuras redzams, ka /pers. A/ bijusi noteikta darbnespēja no 01.03.2017. līdz 05.04.2017. Jāstājas darbā prasītājam 06.04.2017. Pirmā darbnespējas diena, par kuru izsniegta darbnespējas lapa A, ir bijusi no 01.04.2016. Kā darbnespējas cēlonis norādīts – cits cēlonis.

2017.gada 5.aprīlī ārste /pers. F/ veikusi Izrakstu no stacionārā/ ambulatorā pacienta medicīniskās kartes (lietas 24.-25.lapas) adresētu SIA "Samrode", norādot, ka /pers. A/ saslimšanas datums ir no 01.04.2016., izrakstīšanās datums 05.04.2017. Pie ārstnieciskiem un darba režīma

norādījumiem ārste norādījusi, ka "slimnieks pašreiz veselības stāvokļa dēļ nevar veikt darba pienākumus."

Redzams, ka 2017.gada 05.aprīlī atbildētājs izdevis Rīkojumu Nr.21 (lietas 6.lapa), ar kuru atbrīvojis no darba izpilddirektoru /pers. A/ pēc DR darba likumdošanas 100.panta 1 punkta ar 06.04.2017. Ar minēto rīkojumu prasītājs ir iepazinies.

Lietā iesniegta ārstes /pers. F/ 2017.gada 6.aprīlī izsniegta Darbnespējas lapa B, reģistrācijas Nr.114 (lietas 7.lapa), no kuras redzams, ka /pers. A/ noteikta darbnespēja no 06.04.2017. Darbnespējas diena, par kuru izsniegta darbnespējas lapa A, ir bijusi no 01.04.2016.

Kā redzams no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras 26.04.2017. paziņojuma par valsts sociālās apdrošināšanas informācijas sistēmā uzkrātiem datiem (lietas 8.lapa), tad prasītājs pēc darba ņēmēja uzteikuma 06.04.2017. atbrīvots no darba SIA "SAMRODE".

Saskaņā ar Darba likuma 100.panta piekto daļu darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

Kā redzams no lietas materiāliem, tad prasītājs 2017.gada 5.aprīļa iesniegumā atbildētājam par atbrīvošanu no darba ar 2017.gada 5.aprīli atsaucies uz savu veselības stāvokli. Iesniegumā prasītājs nav atsaucies uz Darba likuma 100.panta piekto daļu, nav norādījis ne uz kādiem svarīgiem iemesliem, ne uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem. Pie šādiem apstākļiem tiesa atzīst, ka atbildētājam, saņemot šādu prasītāja iesniegumu, nebija nekāda pamata vērtēt to kā uzteikumu atbilstoši Darba likuma 100.panta piektajai daļai. Tiesa atzīst, ka konkrētajā situācijā atbildētājs pilnīgi pamatoti to uzskatījis par darbinieka uzteikumu atbilstoši Darba likuma 100.panta pirmajai daļai, pēc kura arī prasītājs ar 2017.gada 5.aprīļa rīkojumu Nr.21 no darba atbrīvots ar 2017.gada 6.aprīli.

Tiesas ieskatā rīkojumā pieļautā pārrakstīšanās kļūda pirmās daļas vietā norādot pirmo punktu nepadara rīkojumu par spēkā neesošu, jo sakarā ar to, ka Darba likuma 100.pantā nav pirmā punkta, tad nepārprotami ir skaidrs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats – darbinieka uzteikums pēc Darba likuma 100.panta pirmās daļas. Kā redzams no lietas materiāliem, tad tieši šāds darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats norādīts arī darba devēja valsts iestādēs iesniegtajos dokumentos, piemēram, VSAA sniegtajā informācijā. To, ka pārrakstīšanās kļūdas dokumentos ir iespējamas un pašas par sevi nepadara dokumentu par spēkā neesošu, spilgti pierāda arī paša prasītāja pieļautā analoģiska pārrakstīšanās kļūda prasības pieteikumā arī Darba likuma 100.panta attiecīgās daļas vietā norādot punktu – piektās daļas vietā norādot piekto punktu.

Vērtējot prasību uzlikt atbildētājam par pienākumu atbrīvot prasītāju no darba saskaņā ar Darba likuma100.panta piektās daļas, tiesa atzīst, ka pat gadījumā, ja prasītājs pirms prasības celšanas tiesā vispār šādu vēlmi atbildētājam būtu darījis zināmu, šāda prasība būtu nepamatota.

Tiesa pilnībā pievienojas judikatūrā paustajām atziņām, kas ietvertas Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015. gada 20.janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-1793/2015, kur norādīts, ka "darbinieka tiesības uzteikt darba līgumu svarīga iemesla dēļ likumdevējs ir saistījis ar tādiem apstākļiem, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Tātad uzteikuma pamats ir darbinieka subjektīvais vērtējums par izveidojušos situāciju un apstākļiem, viņam nonākot pie kategoriska atzinuma, ka darba tiesisko attiecību turpināšana nav iespējama, pamatojoties tieši uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem.

Tas nozīmē, ka, neskatoties uz to, ka darba devējs nebija domājis pārtraukt darba tiesiskās attiecības un darbinieka veiktais darbs viņu pilnībā ir apmierinājis, tas ir paša darbinieka patstāvīgs lēmums, kam pēc būtības ir darba devēju sodoša daba (sk. Darba likuma 112.pants) sakarā ar tā neattaisnojamu, prettiesisku, iespējams- neētisku rīcību".

Saskaņā ar judikatūrā pausto viedokli, kurš ietverts iepriekš minētajā tiesas spriedumā, "līdzīgi kā darba devēja uzteikuma tiesiskuma pārbaude notiek, vērtējot uzteikumā ietverto pamatojumu (Darba likuma 102.pants, 124.panta pirmā daļa), arī darbinieka uzteikums vērtējams pēc šā paša kritērija.

Uzteikums pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas ir darba līguma izbeigšana tikai un vienīgi pēc darbinieka iniciatīvas uz darba devēju apsūdzošu iemeslu pamata. Darbinieks pretēji Darba likuma 125.pantā norādītajam ir deklarējis savu nepārprotamu nevēlēšanos turpināt darba tiesiskās attiecības ar šo darba devēju. Tādējādi uzteikuma pamatojuma esamība, ja vien tas nav saistīts ar Darba likuma 29.pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jāpierāda darbiniekam. Darba devējam atbilstoši sacīkstes principam un Civilprocesa likuma 93.panta pirmajai daļai jāpierāda savu iebildumu pamatotība."

Kā jau norādīts iepriekš, tad prasītājs vispār savā iesniegumā par atbrīvošanu no darba nav atsaucies uz Darba likuma 100.panta piekto daļu un nav norādījis nekādus apstākļus, kas būtu par pamatu darba attiecību izbeigšanai uz šī pamata, līdz ar ko tiesai arī nav iespējams izvērtēt šādu darbinieka uzteikuma pamatojumu. Uz šādu apstākļu pastāvēšanu prasītāja pārstāvis nevarēja norādīt arī tiesas sēdē. Tiesa atzīst, ka prasītāja veselības stāvoklis nekādā gadījumā nav uzskatāms par pamatu darba attiecību izbeigšanai pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, jo tas nekādā veidā nav atkarīgs no atbildētāja kā darba devēja rīcības vai uzvedības.

Attiecībā uz prasītāja norādi par to, ka darba devējs nevarēja atbrīvot darbinieku no darba neliekot viņam nostrādāt vēl mēnesi, tiesa atzīst, ka šāda norāde nav pamatota. Kā redzams no lietas materiāliem, tad tieši prasītājs, iesniedzot 2017.gada 5.aprīlī iesniegumu par atbrīvošanu no darba, lūdzis atbrīvot viņu no darba ar to pašu datumu, t.i., 2017.gada 5.aprīli. Tiesa piekrīt atbildētāja norādītajam, ka Darba likuma 100.panta pirmajā daļā noteiktais viena mēneša termiņš, kas darbiniekam jānostrādā pēc uzteikuma iesniegšanas, ir viņa pienākums un darba devēja tiesība, bet likums nesatur aizliegumu, pusēm vienojoties, no šī termiņa atkāpties, t.i., atbrīvot darbinieku ātrāk, neliekot viņam vēl vienu mēnesi nostrādāt. Kā redzams no lietas materiāliem, tad šāda pušu vienošanās ir bijusi – darbinieks to paudis savā iesniegumā par atbrīvošanu no darba un bez iebildēm parakstoties uz rīkojuma par darba attiecību izbeigšanu, savukārt darba devējs to paudis rīkojumā par darba attiecību izbeigšanu, akceptējot prasītāja vēlēšanos darba attiecības izbeigt nekavējoties.

Pie šādiem apstākļiem tiesa atzīst, ka prasība nav pamatota un ir noraidāma pilnā apmērā.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 41.pantu pusei, kuras labā taisīts spriedums, tiesa piespriež no otras puses visus tās samaksātos tiesas izdevumus. No lietas materiāliem redzams, ka atbildētājs samaksājis par advokāta palīdzību EUR 250,00 (lietas 30.lapa). Tiesa uzskata, ka šie izdevumi no prasītāja par labu atbildētājam piedzenami daļēji.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta piekto daļu 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 materiāliem, tad prasību cēlis darbinieks pret savu bijušo darba devēju, lietas kopējais apjoms līdz tiesas sēdei ir 26 lapas, no kurām 5 lapas veido tiesas sagatavoti dokumenti. Lieta izskatīšana notikusi vienā tiesas sēdē, kura bijusi apmēram stundu gara. Pie šādiem apstākļiem tiesa uzskata, ka, ņemot vērā lietas kategoriju un ievērojot taisnīguma un samērīguma principu, nosakāms mazāks apmērs atlīdzināmo izdevumu advokāta palīdzības samaksai, nosakot, ka no prasītāja par labu atbildētājam piedzenami izdevumi par advokāta palīdzību EUR 70,00 apmērā.

Pamatojoties uz iepriekš minēto un vadoties no Darba likuma 100.panta, 124.panta, 125.panta un Civilprocesa likuma 93.panta, 97.panta, 193.panta, 195.panta, tiesa

n o s p r i e d a

/pers. A/ (personas kods /personas kods/) prasību pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību "SAMRODE" (reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/) par darba attiecību izbeigšanas pamata grozīšanu noraidīt pilnā apmērā.

Piedzīt no /pers. A/ (personas kods /personas kods/) par labu sabiedrībai ar ierobežotu atbildību "SAMRODE" (reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/) izdevumus par advokāta palīdzību EUR 70,00 (septiņdesmit *euro*) apmērā.

Spriedumu 20 dienu laikā var pārsūdzēt Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā, iesniedzot apelācijas sūdzību Ventspils tiesā.

Motivēta sprieduma sastādīšanas datums: 2017.gada 17.augusts.

Tiesnese I.Fišere