ECLI:LV:RPPT:2021:1227.C68470421.3.S
Lieta Nr. C68470421
Lietas arhīva Nr. C-4704-21/14

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2021. gada 27. decembrī

Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesa,
tiesnesis Viktors Makucevičs
ar tiesas sēžu sekretāri Agniju Katkeviču,
piedaloties prasītāja pilnvarotajai pārstāvei zvērinātai advokātei Ilonai Jirgenai un atbildētājas pilnvarotajai pārstāvei /pers. A/,
atklātā tiesas sēdē Daugavgrīvas ielā 58, Rīgā izskatīja civillietu /pers. B/ prasībā pret valsts sabiedrību ar ierobežotu atbildību „Bērnu klīniskā universitātes slimnīca" par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, morālā kaitējuma un samaksas par darba piespiedu kavējumu piedziņu.

Aprakstošā daļa

[1] Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesā 2021. gada 9. septembrī saņemts (2021. gada 17. novembrī papildināts) /pers. B/ prasības pieteikums pret valsts sabiedrību ar ierobežotu atbildību „Bērnu klīniskā universitātes slimnīca" (turpmāk arī – Sabiedrība) par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un morālā kaitējuma piedziņu.

[1.1] Pamatojoties uz Darba likuma 7., 28., 124., 126. un 127. pantu, prasītājs lūdz tiesu atzīt Sabiedrības 2021. gada 9. augusta uzteikumu Nr. 05-21-30/2021 par spēkā neesošu, atjaunot prasītāju amatā, piedzīt samaksu par darba piespiedu kavējumu 12480 *euro* pirms nodokļu nomaksas un morālo kaitējumu 15000 *euro*, visus tiesāšanās izdevumus, un noteikt, ka spriedums daļā par atjaunošanu darbā stājas spēkā nekavējoties.

[1.2] Prasības pieteikumā norādīts, ka prasītājs strādā pie atbildētājas no 1986. gada. 2014. gada 23. oktobrī darba līgums tika pārapstiprināts un kā ieņemamais amats noteikts Sabiedrības /amats/ klīnikas/amats/.

2021. gada 9. augustā tika saņemts darba devēja uzteikums, ar kuru 2021. gada 19. augustā prasītājs tika atlaists no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu – darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Atsaucoties uz Darba likuma 124. pantu, 101. panta trešo daļu un Augstākās tiesas spriedumu lietā Nr. SKC-1226/2012, prasītājs norāda, ka uzteikums nav tiesiski pamatots un ir pārkāpta uzteikšanas kārtība. Inkriminētais pārkāpums noticis 2021. gada 2. jūlijā, bet uzteikums saņemts tikai 9. augustā.

[1.3] Pārkāpuma būtība ir apstāklis, ka 2021. gada 2. jūlijā darba grafikā tika noteikta dežūra no plkst. 08.00 līdz 20.00. Uzzinot, ka minētajā datumā nozīmēta veselības procedūra, jau laicīgi vēlējās samainīt dežūru, ko izdarīt piekrita /kolēģe 1/, lai arī rezidente, dežurē pastāvīgi, ko apliecina dežūru grafiki. 2021. gada 2. jūlija /amats/rīta konferencē, kad /kolēģe 1/ apliecināja, ka dežurēs prasītāja vietā, nevienam no klīnikas vadības iebildumu nebija. Tie pēkšņi radās 2021. gada 5. jūlija rīta konferences laikā, kā rezultātā virsārste iesniedza ziņojumu slimnīcas vadībai.

Kad 8. jūlijā prasītājam tika pieprasīti paskaidrojumi, pārkāpums tika definēts kā neierašanās darbā, kā rezultātā dežurpostenī nebija /amats/, kas neatbilst patiesībai. Paskaidrojumos tika norādīts, ka tika veikta maiņa ar /kolēģe 1/. Viņa darbu veic patstāvīgi, nevis kā papildus darbaspēks. Atsaucoties uz Eiropas Savienības Tiesas un spriedumu lietā Nr. C-55/18 un Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada nolēmumu lietā Nr. SKC-1940/2014, norādīts, ka darba tiesiskajās attiecībās darbinieks ir jāuzskata par vājāko pusi, jebkuras šaubas tulkojamas par labu darbiniekam. Darba devējs paskaidrojumus ignorēja.

[1.4] Uzteikumā pārkāpums definēts citādi – netika ievērota organizatoriskā procedūra dežūru maiņu gadījumā, proti, netika aizpildīta dežur/amats/ grafika izmaiņu veidlapa, kura ieviesta ar Sabiedrības 2017. gada 21. jūlija rīkojumu Nr. 36/10.1 (turpmāk arī – Rīkojums). Par veidlapu prasītājs interesējies vairākas reizes, taču tāda līdz šim netika ieviesta. No uzteikumā norādītajiem normatīvajiem aktiem nav redzams, ka prasītājs ar tiem būtu iepazīstināts, dežūras maiņa būtu būtiski ietekmējusi to neizpildi un radījusi kādas sekas. Tas, ka par dežūras maiņu netika informēta /pers. E/, ir formāls pārkāpums. Veicot dežūras maiņu, prasītāja nodoms nebija pārkāpt nezināmu iekšējo kārtību, kaitēt darba devējam vai radīt nelabvēlīgas sekas. Pārkāpums ir formāls, tā būtiskums uzteikumā formulēts nākotnes formā kā pieņēmums, nevis konkrētas sekas.

Darba likums paredz vērtēt darbinieka līdzšinējo darbu, ja darbinieks tiek atlaists, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu. 35 gadu laikā nav bijuši negatīvi vērtējumi.

[1.5] Prasītājs norāda, ka darba devēja rīcībā saskatāmas bosinga pazīmes, liedzot pildīt ārsta pienākumus, jo visu laiku tiek lūgts rakstīt paskaidrojumus, radot stresa situācijas. Darba devējs pārkāpj Darba likuma 7. pantu, vienlīdzības principu, diskriminējot un vēršot psiholoģisko teroru.

[1.6] Ar minēto pierādīta diskriminācija, kas ir par pamatu pieprasīt atlīdzību par nodarīto morālo kaitējumu 15000 *euro*.

[1.7] Tā kā Sabiedrība bija prasītāja pamata darba vieta, tiek lūgts piedzīt atlīdzību par piespiedu kavējumu. Izpeļņa par pēdējiem sešiem mēnešiem pirms nodokļu nomaksas bija 3512,17 *euro*, dienas vidējā izpeļņa 156 *euro*. Kavējums no 2021. gada 19. augusta līdz 23. novembrim ir 80 dienas.

[2] 2021. gada 19. oktobrī Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesā saņemti atbildētājas paskaidrojumi, kuros norādīts, ka prasību neatzīst.

[2.1] Paskaidrojumos norādīts, ka atbildētāja nepiekrīt, ka būtu pārkāpusi darba līguma uzteikšanas kārtību.

2021. gada 6. jūlijā reģistrēts /amats/klīnikas virsārstes, klīnikas vadītājas pienākumu izpildītājas /pers. F/ dienesta ziņojums par prasītāja pārkāpumu 2021. gada 2. jūlijā. Saskaņā ar Darba likuma 101. panta trešo daļu darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, kas darba devējam atklājās līdz ar dienesta ziņojuma reģistrācijas brīdi, t. i., 6. jūlijā.

Reģistrācijas numurs ir nozīmīgs, jo fiksē konkrēta dokumenta saņemšanas faktu. Dokumenta reģistrācijas numura jēga ir nodrošināt, lai ziņas par

dokumentu būtu atrodamas organizācijas dokumentu reģistrā (lietvedībā), kā arī vajadzības gadījumā palīdzētu novērst šaubas par dokumenta saņemšanas vai izdošanas datumu un faktu.

2021. gada 2. jūlijs bija piektdiena, bet klīnikas virsārstiem un administrācijai ir noteikts normālais darba laiks, un dokumentu aprite organizēta normālā darba laika ietvaros. Tāpēc pārkāpums darba devējam atklājies 6. jūlijā.

2021. gada 8. jūlijā atbildētāja pieprasīja paskaidrojumu, izpildot Darba likuma 101. panta otrajā daļā noteikto pienākumu. Tāpat atbildētāja informēja prasītāju, ka ir pārbaudījusi Valsts ieņēmumu dienesta Elektroniskajā deklarēšanās sistēmā vai prasītājam nav atvērta un/vai aizvērta darba nespējas lapa par 2. jūliju, tādējādi, vēl pirms paskaidrojuma pieprasījuma, labticīgi pārbaudot iespējamo prombūtnes attaisnoto iemeslu.

2021. gada 13. jūlijā saņemti prasītāja paskaidrojumi. Savukārt 16. jūlijā prasītājs iesniedza darbinieku pašapkalpošanās informācijas sistēmā pieteikumu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma no 2. līdz 8. augustam piešķiršanai. Tas apliecina prasītāja vēlmi doties atvaļinājumā, nesagaidot atbildētājas rīcību vai lēmumus pēc paskaidrojuma iesniegšanas. Atbildētājai nebija iemesla atteikt izmantot tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Saskaņā ar Darba likuma 101. panta trešo daļu darba līguma uzteikuma izsniegšanas termiņā neieskaita laiku, kad prasītājs ir bijis atvaļinājumā. Prasītāja pirmā darba diena pēc atvaļinājuma bija 2021. gada 9. augusts, un šajā pašā dienā atbildētāja arī izsniedza darba līguma uzteikumu.

Atbildētāja bija noskaidrojusi prasītāja piederību arodbiedrībai, ko apliecina arī pats prasītājs.

[2.2] Atbildētāja kā darba devējs ir izpildījis Darba likuma 101. panta otrajā daļā noteikto pienākumu, kura mērķis ir sniegt iespēju noskaidrot faktiskos apstākļus, saņemt paskaidrojumu un izsvērt prasītāja argumentus, kā arī veikt personības izvērtējumu.

Prasītāja paskaidrojumi analizēti darba līguma uzteikumā, kurā detalizēti uzskaitīti fakti un apstākļi, kas bija par pamatu, lemjot par darba līguma uzteikumu.

[2.3] Lietā nav strīda par to, ka prasītājs 2021. gada 2. jūlijā nepildīja /amats/ darba pienākumus. Tādējādi izdarītais pārkāpums atbilst Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā noteiktajam būtiskajam pārkāpumam.

Prasītāja pārkāpums nav formāls, jo pārkāpj darba disciplīnu. Prasītājam kā personai, kurš ir ieguvis medicīnisko izglītību un profesiju ārsts, kā arī ieguvis sertifikātu /amats/ pamatspecialitātē, ir jāpārzina profesionālās ētikas pamatprincipi un uzvedības normas, jāievēro darba disciplīna. Proti, prasītājs atbild par savas profesionālās darbības rezultātiem, par veikto pamatuzdevumu izpildes norisi un radītajām sekām, par paša pieņemtajiem lēmumiem, par uzticētajiem darba līdzekļiem un priekšmetiem, par citu savā darbībā skarto personu drošību, par darba aizsardzības instrukciju un darba disciplīnas ievērošanu.

Šo pienākumu nosaka Ministru kabineta 2017. gada 23. maija noteikumu Nr. 264 „Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām" 165.3. punkts.

Prasītājam no 2021. gada 6. janvāra bija spēkā esošs disciplinārsods (rājiens), kurā prasītājs pārkāpjot izolācijas un epidemioloģiskās drošības prasības, ar laboratoriski apstiprinātu Covid-19 infekciju ieradās Sabiedrības darba iekštelpās. Šis pārkāpums raksturo atšķirīgo attieksmi pret darba disciplīnu un normatīvo aktu izpildi, kas nav pieļaujama ārsta profesijā balstītajās vērtībās. Arī neierašanās darbā un darba pienākumu nepildīšana, savlaicīgi neinformējot par to atbildētāju, raksturo attieksmi pret pašdisciplīnu.

Prasītājs ir pārkāpis Latvijas Ārstu ētikas kodeksu.

[2.4] Sabiedrība nepiekrīt, ka rezidente /kolēģe 1/ dežurē patstāvīgi, jo dežūru grafiki apliecina tieši pretējo. Atbildētāja, kā rezidentūras programmas īstenošanas dalībniece, izdala rezidentus kā atsevišķu kategoriju dežūru darba grafikos, un tajā pašā diennakts laikā rezidents dežurē kopā ar sertificētu /amats/. Patstāvīgi nodarboties ar ārstniecību konkrētā apakšspecialitātē ārstniecības personām ir atļauts, ja tās ir reģistrēts Ārstniecības personu reģistrā un iegūts ārstniecības personas sertifikāts ar tiesībām praktizēt konkrētajā apakšspecialitātē. /kolēģe 1/ šāda sertifikāta nav, bet prasītājs ir sertificēts /amats/.

Saskaņā ar Ārstniecības likumu, lai persona, kura ieguvusi profesiju „ārsts", varētu veselības aprūpes pakalpojumus sniegt patstāvīgi, viņai ir papildus rezidentūrā jāiegūst profesionālās kvalifikācijas sertifikāts kādā no ārstniecības personu apakšspecialitātēm, tāpēc rezidenti vienpersoniski nedežurē diennakts intensīvākajā pacientu plūsmas laikā, kur dežurē nozīmēts sertificēts /amats/.

Rezidents, /kolēģe 1/, nav sertificēts /amats/ profesijas pamatspecialitātē un tikai turpina studijas rezidentūras medicīnas izglītības programmā noteiktas ārsta profesijas pamatspecialitātes iegūšanai. Tāpēc prasītāja maiņa dežūrā ar nesertificētu kolēģi ir pretrunā Ārstniecības likumā noteiktajam.

[2.5] Sabiedrība noraida pārmetumus par to, ka prasītājs nav zinājis par kārtību kādā organizēt izmaiņas darba maiņu grafikā, jo darba devējs ir izdevis 2017. gada 21. jūlija rīkojumu Nr. 36/10.1, kura 2. pielikumā ir /amats/grafika izmaiņu veidlapa. Minētā rīkojuma 8. punkts noteic, ka izmaiņas jāpiesaka /pers. E/, ko prasītājs darīja 2021. gada 6. jūlijā ar īsziņu. Tāpat prasītājs 12. jūlijā par izmaiņām paziņojis ar brīvas formas grafiku.

Nav pierādījumu tam, ka paziņojot /pers. E/ vai uzrakstot brīvas formas iesniegumu, darba devējs būtu iepriekš noraidījis lūgumu par nepieciešamajām izmaiņām.

Neierašanās darbā ir būtisks pārkāpums, jo prasītājs patvaļīgi, neinformējot Sabiedrību kā darba devēju, nepildīja /amats/ amata pienākumus, kas pacientu veselības traucējumu gadījumā varēja būtiski apdraudēt pacientu un saistīts ar potenciālu nekvalitatīvu ārstniecības procesu (nekvalitatīvi veiktu /amats/iejaukšanos). Jāatzīmē, ka vērtējot potenciālā veselības aprūpes pārkāpuma esamību, būtu jānovērtē, vai ārsta kļūda, kas iespējams radītu kaitējumu pacienta veselībai, patiešām nav bijusi novēršama un ārstniecības personas rīcība ir bijusi atbilstoši profesionālajai kompetencei. Prasītājs atbilstoši savai profesionālajai kompetencei nepildīja /amats/ pienākumus atbilstoši savai profesionālajai kompetencei, ko par nepareizu atzītu līdzgaitnieki (citas ārstniecības personas, kurām ir tiesības veikt vērtējamo kļūdaino darbību) attiecībā uz notikuma dienu, neatkarīgi no tā, vai pacientam iestājušās kādas negatīvās sekas.

[2.6] Sabiedrība nepiekrīt, ka pret prasītāju izturējusies diskriminējoši un nevienlīdzīgi.

Ārstniecības iestādei ir izveidota uzraudzības sistēma, kura reaģē uz pacientu sūdzībām, paziņojumiem, dienesta ziņojumos aprakstīto, jo pretējā gadījumā nereaģējot, daļēji vai pilnībā ignorējot tos, Sabiedrība nevar izpildīt Pacientu tiesību likumā un Ārstniecības likumā noteiktos pienākumus ārstniecības iestādēm.

Individuāla vērtējuma ietvaros tiek prasīti paskaidrojumi, lai saņemtu paša darbinieka argumentus un viedokli par notikušo. Tālāk atbildētājai kā organizācijai ir jāapsver, kādas ir sniegtās informācijas un kādas ir informācijas nesniegšanas sekas, lai, no vienas puses, pasargātu pacientu no tādām sekām, kas var kaitēt pacientam, bet, no otras puses, neliktu šķēršļus kvalitatīvas veselības aprūpes nodrošināšanai. Bez individuāla paskaidrojuma iegūšanas no darbiniekiem, izvērtēt objektīvi situāciju nav iespējams. Ja paša darbinieka rīcība un uzvedība ir nevainojama, tad attiecīgi arī atbildētājai nav pamata prasīt paskaidrojumu.

Atbildētāja, lemjot par darba līguma uzteikumu, vērtēja šādu papildus informāciju, kas raksturo prasītāja attieksmi pret darba disciplīnu:

- 2017. gada 14. jūlijā prasītājam izteikto piezīmi par neatrašanos darba vietā un neatbildēšanu uz telefona zvaniem;
- 2017. gada 10. oktobrī prasītājam izteikto rājienu par neatbilstošu komunikāciju ar pacienta likumiskajiem pārstāvjiem, pacienta nepamatotu nosūtīšanu uz citu ārstniecības iestādi;
- 2018. gada 7. maijā prasītājam izteikto rājienu par neatbilstošu komunikāciju par pacienta likumiskajiem pārstāvjiem, pacienta apskati nepiemērotā telpā (vietā);

- 2020. gada 20. martā prasītājam izteikto rājienu par fizisko personu datu (ziņu) izsniegšanu trešajām personām bez tiesiska pamata;

- 2021. gada 6. janvārī prasītājam izteikto rājienu par darba devēja savlaicīgu neinformēšanu, pārkāpjot izolācijas un epidemioloģiskās drošības prasības, atgriežoties darbā un uzsākot veikt darba pienākumus.

Pacientu un kolēģu sūdzības, kas iesniegtas par saskarsmi ar prasītāju, tiek vērtētas, lai netiktu pieļauta atšķirīga attieksme pret pacientu attiecībā uz veselības aprūpes pakalpojumu saņemšanu un uzlabotu mikroklimatu kolektīvā. Atbildētāja, lemjot par darba līguma uzteikumu, analizēja šādu papildus informāciju, kas norāda uz prasītāja līdzšinējo darba organizācijas trūkumu:

- 2021. gada 7. janvārī pieprasīts paskaidrojums par informācijas nesniegšanu saistībā ar Covid-19 pozitīva rezultāta pirmās reizes fiksēšanu;

- 2021. gada 20. janvārī pieprasīts paskaidrojums par Covid-19 testa analīzes nosūtījumu ārpus darba pienākumu izpildes Sabiedrībā;

- 2021. gada 7. jūlijā pieprasīts paskaidrojums par nekvalitatīvu komunikāciju ar pacienta likumiskajiem pārstāvjiem un pacienta nepamatotu nosūtīšanu uz citu ārstniecības iestādi;

- 2021. gada 8. jūlijā pieprasīts paskaidrojums par neatbilstošu komunikāciju un attieksmi pret darba kolēģiem.

[2.7] Sabiedrība neatzīst prasījumu par atlīdzību par morālo kaitējumu, jo ne katras prasītāja psihiskās ciešanas rada subjektīvas prasījuma tiesības. Ne katrs atbildētājas tiesību izlietojums ir uzskatāms par nemantisku kaitējumu. Atbildētāja ir izmantojusi Darba likumā noteiktās tiesības, ievērojot noteikumus, kas attiecas uz darba līguma uzteikumu un tiesisko pamatojumu, tāpēc tiesību izlietojums pats par sevi nav kaitējums.

Lai visa sabiedriskā dzīve nepārvērstos ar tiesvedības jomu par morālā kaitējuma atlīdzināšanu, atlīdzināms naudā ir vienīgi būtisks morālais kaitējums, tāds, kuru ar prasītā labuma piešķiršanu vairs nevar nedz juridiski, nedz faktiski atlīdzināt. Līdz ar to nav atlīdzināms tāds nemantisks kaitējums, ko aizsargā atbildētājas tiesību izlietojums Darba likumā un kas radies tieši vēršoties pret prasītāju Darba likumā noteiktajā kārtībā.

Prasītāja personības izvērtējums nav nesamērīgi ass vai negatīvs, jo tam pastāv zināms pamats.

[3] 2021. gada 4. novembrī Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesā saņemti papildus paskaidrojumi, kuros norādīts, ka prasītājs ar parakstu apliecinājis, ka iepazinies ar darba kārtības noteikumiem, kuru 26.3. punktā noteikts, ka aktuālā informācija tiek noteikta, izmantojot Sabiedrības elektronisko pastu. Atbildīgais darbinieks 2017. gada 5. augustā prasītājam nosūtīja 2017. gada 21. jūlija rīkojumu.

[4] Tiesas sēdē prasītāja pilnvarotā pārstāve zvērināta advokāte Ilona Jirgena prasību uzturēja. Norādīja, ka atsakās no iebildumiem attiecībā uz darba devēja uzteikšanas termiņa neievērošanu. Papildus paskaidroja, ka darba laiks tiek noteikts ar grafiku, kuru sastāda divus trīs mēnešus iepriekš. Uzzinot, ka 2. jūlijā nozīmēta medicīniskā pārbaude, par dežūru maiņu vienojās ar /kolēģe 1/. Dežūra Neatliekamās medicīniskās palīdzības un observācijas nodaļā (turpmāk arī - NMPON) sākas ar rīta konferenci, kurā /kolēģe 1/ informēja, ka dežūrēs prasītāja vietā un nevienam nebija iebildumu. Lai gan uzteikumā norādīts, ka nav ievērota organizatoriskā kārtība un aizpildīta veidlapa, kad prasītājs par veidlapu interesējās, tika norādīts, ka tā nav ieviesta, ko pierāda ar roku rakstītais iesniegums, kas nebūtu jādara, ja būtu ieviestas veidlapas. Tā kā veidlapas nedarbojās, pārkāpums ir formāls. Arī darba devējs nav izpildījis normas, jo grafiki nav parakstīti. Iebildums, ka prasītājs neieradās darbā bez attaisnojoša iemesla un netika nodrošināta pilnvērtīga medicīniskā palīdzība, neiztur kritiku, jo grafiks tika nodrošināts pilnā sastāvā. Tā kā notika maiņa, un prasītāja vietā kāds strādāja, neiesniedza darbnespējas lapas, par 2. jūliju tika paņemts izraksts no ambulatorās kartes. Tiesai jāvērtē vai veidlapas neaizpildīšana vērtējams kā būtisks darba līguma pārkāpums. Atsaucoties uz NMPON nolikumu, Ārstniecības likumu, likumu „Par prakses ārstiem", Ministru kabineta 2009. gada 24. marta noteikumiem Nr. 268, norādīja, ka ārsti rezidenti strādā patstāvīgi, neskatoties uz to, ka dežurē sertificēti ārsti. No grafika redzams, ka rezidents nedežurē viens, arī konkrētajā gadījumā /kolēģe 1/ dežurēja sertificēta ārsta uzraudzībā, un prasītājs nav pārkāpis slimnīcā noteikto darba kārtību. 35 darba gadu laikā prasītājs nav saņēmis nevienu aizrādījumu, nevienu sodu par nekvalitatīvu darbu. Mainoties slimnīcas vadībai, tika meklēti ieganstiprasītāja atlaišanai, ko apliecina tas, ka nedēļas laikā pieprasīti trīs paskaidrojumi. Arī nepamatoti apvainojumi par necieņu pret kolēģiem norāda uz nevienlīdzīgu attieksmi. Iepriekš tika mēģināts uzteikt darbu sakarā epidemioloģisko prasību neievērošanu, taču nebija saskaņojuma ar arodbiedrību. Pārmetumi par ētikas kodeksa pārkāpšanu nesatur pierādījumus. Tā kā pret prasītāju vērsts mobings piecu gadu garumā, un darba alga vidēji ir 3000 *euro* mēnesī, tiek pieprasīta morālā kaitējuma kompensācija 15000 *euro*. Ar 2017. gada 21. jūlija rīkojumu prasītājs iepazīstināts netika, praksē /pers. E/ par maiņu informēja ar īsziņām, par 2. jūlija maiņu maijā informēja mutiski. Praksē ārsti par maiņu paziņo jau pēc maiņas, šajā gadījumā par maiņu paziņots rīta konferencē.

[4.1] Tiesu debatēs atsaucās uz tiesu prakses apkopojumu darba lietās. Norādīja, ka pārkāpums ir formāls, jo, lai konstatētu būtisku pārkāpumu, nepieciešams pierādīt, ka iestājās vai varēja iestāties zaudējumi vai negatīvas sekas. Atbildētāja nepareizi interpretē, ka rezidents nav ārsts. Atsaucoties uz judikatūru un Darba likuma 9., 29. un 28. pantu norādīja, ka darbiniekam nav pienākuma pierādīt, ka morālais kaitējums saistāms ar Civillikuma 1635. pantu. Prasība ir apmierināma.

[4.2] Tiesas sēdē atbildētājas pilnvarotā pārstāve /pers. A/ prasību neatzina. Papildus paskaidrojumos jau norādītajam paskaidroja, ka paskaidrojumos prasītājs noliedza, ka neatradās darba vietā un nepildīja pienākumus. Prasītājam nav tiesību vienpersoniski lemt par noteiktās kārtības ievērošanu, ka rezidents var aizstāt ārstu, ka par maiņu var paziņot pēc fakta. Neinformēšana par šādu maiņu tieši ietekmē pacientu drošību un ārstniecības kvalitāti, būtu jānovērtē, kādas negatīvas sekas varēja iestāties, sagadoties apstākļu kopai. Lai gan teorētiski veidlapas ir, praksē tās netiek pielietotas, taču par maiņu tiek ziņots atbildīgajai personai līdz attiecīgajai maiņai. Prasītājam vajadzēja paredzēt sekas, kas iestāsties, neziņojot par savu prombūtni un dežūru maiņu. Tika vērtēti vairāki apstākļi, un, lai gan cēloņi ir dažādi, kopumā tika secināts, ka prasītājs nepilda savus pienākumus, regulāri pārkāpj darba kārtību, neiesniedz informāciju, ignorē iekšējos normatīvos aktus, kas radītu saspringtu situāciju kolektīvā, ja nesekotu atbildētājas stingra rīcība. Kopš 2017. gada ieviesta tāda kārtība, ka visi normatīvie akti tiek publicēti iekšējā mājas lapā, kur darbinieki ar tiem individuāli iepazīstas. Publikācija nozīmē, ka darbinieks ir iepazinies un normatīvie akti ir piemērojami. Galvenais informēšanas pienākums ir tāds, lai atbildētāja varētu reaģēt pirms iestājušies apstākļi. 2021. gada 2. jūlija gadījums ir vienīgais konstatētais. /pers. E/ ir atbildīgā, kas nodod ziņas atbildētājai, kas izvērtē riskus attiecībā uz rezidentiem. Konkrētajā gadījumā bērnu traumu risks ir ar lielāku iespējamību, jo 2021. gada 2. jūlijs no plkst. 08.00 līdz 20.00 ir vasara, savukārt naktī traumu risks ir mazāks, jo bērni atrodas likumisko pārstāvju uzraudzībā. Paskaidrojumu pieprasīšanu veicina nevis atbildētājas, bet prasītāja rīcība.

[4.3] Tiesu debatēs papildus norādīja, ka iesniegusi pietiekami pierādījumus, ka atbildētāja rīkojusies atbilstoši normatīvajiem aktiem. Darba pienākumu nepildīšana un neierašanās darbā ir būtisks pārkāpums. Prasītājam bija jānodrošina neatliekamās medicīniskās palīdzības sniegšanas kārtības organizēšanas iekšējie normatīvie akti, ka palīdzību sniedz kompetenti ārsti. Atsaucās uz Ministru kabineta noteikumu Nr. 264 165.3. punktu. Atbildētāja neapstrīd tiesības prasītājam apmeklēt ārstniecības iestādi, bet to vajag darīt pienācīgā kārtā.

Motīvu daļa

[5] Noklausījusies lietas dalībnieku paskaidrojumus tiesas sēdē, pārbaudījusi civillietas materiālos esošos rakstveida pierādījumus, tiesa atzīst, ka prasība noraidāma.

[6] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 96. panta piekto daļu pusei nav jāpierāda fakti, kurus šajā likumā noteiktajā kārtībā nav apstrīdējusi otra puse.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 93. panta pirmajai daļai katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus. Prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība. Atbildētājam jāpierāda savu iebildumu pamatotība.

[6.1] Lietā nepastāv strīds par to, ka 2014. gada 23. oktobrī starp pusēm noslēgts Pārapstiprinājuma darba līgums Nr. 815 (lietas 16.-18. lapa),

saskaņā ar kuru prasītājs tika pieņemts darbā par /amats/ (LR Profesiju klasifikatora kods /kods/) /amats/ klīnikā. Līguma 1.3. punktā noteikts, ka darbiniekam tiek noteikts pilns summēts (1.0 slodze) darba laiks saskaņā ar darba grafiku, tai skaitā obligātās dežūras ne mazāk kā 16 stundas mēnesī. Savukārt līguma 3.1.2. punktā noteikts darbinieka pienākums ievērot darbā darba devēja iekšējos normatīvos aktus.

2017. gada 21. jūlijā atbildētāja izdevusi rīkojumu Nr. 36/10.1 „/amats/ konsultācijas pieteikšana /vieta/novietnē un /amats/ darba nepārtrauktības nodrošināšana NMPON" (lietas 24.-26. lapa), kura 8. punkts paredz - gadījumā, ja kāds /amats/vēlas mainīt savu dežūrposteni pret cita /amats/dežūrposteni pēc sastādīta un parakstīta NMPON dežūrgrafika, abiem /amats/rakstiski jāaizpilda /amats/grafika izmaiņu veidlapa (2. pielikums) un jāiesniedz /pers. E/ līdz norādītajiem maiņu dežūru datumiem.

Sabiedrības 2014. gada 1. oktobrī apstiprinātajos Darba kārtības noteikumos Nr. IDK-002/00 (turpmāk arī – Darba kārtības noteikumi) 26.3. punktā noteikts, ka informācijas saņemšana/nodošana notiek ar Sabiedrības elektronisko pastu.

2017. gada 5. augustā Rīkojums nosūtīts, t. sk., prasītājam uz viņa darba elektroniskā pasta adresi (lietas 193.-194. lapa).

Lai gan prasības pieteikumā norādīts, ka prasītājs vairākas reizes pirms 2021. gada 2. jūlija interesējies par Rīkojumā norādītajām veidlapām, bet tiesas sēdē prasītāja pārstāve norādīja, ka prasītājs ar Rīkojumu nav iepazīstināts, elektroniskā pasta nosūtīšanas faktu, kas satur Rīkojumu, prasītājs neapstrīdēja. Kā arī prasītāja pārstāve tiesas sēdē uzturēja pozīciju, ka prasītājs par veidlapām bija interesējies pirms 2021. gada 2. jūlija. Līdz ar to tiesa atzīst, ka lietā nav strīda par to, ka pirms 2021. gada 2. jūlija prasītājs bijis iepazīstināts ar Rīkojuma saturu.

Lietā nav strīda, ka Rīkojuma 8. punktā norādītās veidlapas praktiski nav ieviestas, netiek izmantotas, bet par dežūru maiņu atbildīgā persona, /pers. E/, tiek informēta rakstiski ar citiem saziņas veidiem līdz attiecīgajai maiņai.

[6.2] Tāpat lietā nepastāv strīds par turpmāk norādītajiem apstākļiem.

Saskaņā ar /amats/darba grafiku 2021. gada jūlijā (lietas 42. lapa) prasītājam bija paredzēta dežūra 2. jūlijā no plkst. 08.00 līdz 16.00 un no plkst. 16.00 līdz 20.00.

Ievērojot to, ka prasītājam 2. jūlijā bija paredzēts ārsta apmeklējums, prasītājs vienojās ar rezidenti /kolēģe 1/ par to, ka viņa nomainīs prasītāju 2. jūlija dežūrā, un 2. jūlijā darba vietā neieradās un darba pienākumus neveica.

2021. gada 2. jūlijā Sabiedrības /amats/klīnikas virsārste, klīnikas vadītājas p. i., /pers. F/ sastādījusi dienesta ziņojumu (lietas 66. lapa) par to, ka 2021. gada 2. jūlijā /amats/ rīta konferencē tika konstatēts, ka saskaņā ar grafiku darba pienākumi laika posmā no plkst. 08.00 līdz 20.00 bija jāveic prasītājam, taču viņš darbā nebija ieradies, klīnikas vadību par iemeslu nebija informējis. Uz ziņojuma reģistrēts saņemšanas zīmogs 2021. gada 6. jūlijā.

Ar 2021. gada 8. jūlija pieprasījumu Nr. 05-21-19/2021 (lietas 67. lapa) prasītājam pieprasīts paskaidrojums par prombūtnes iemesliem, jo Valsts ieņēmumu dienesta Elektroniskajā deklarēšanās sistēmā netika konstatēta darba nespējas lapa.

2021. gada 13. jūlijā sastādītajos paskaidrojumos (lietas 68.-69. lapa) prasītājs norāda uz to, ka veica dežūras maiņu ar rezidenti /kolēģe 1/. Iepriekš paskaidrojumi par šādu maiņu nav tikuši prasīti. Par jebkurām izmaiņām darba grafikā operatīvi informējis /pers. E/, nav neattaisnoti neieradies darba vietā, Darba kārtības noteikumus nav pārkāpis.

Laika posmā no 2021. gada 2. augusta līdz 8. augustam prasītājs atradās atvaļinājumā (lietas 70. lapa).

2021. gada 9. augustā sastādīts darba devēja uzteikums Nr. 05-21-30/2021 (lietas 71.-77. lapa), kurā norādīts, ka prasītājs /pers. E/ par dežūras maiņu ar rezidentu 2021. gada 2. jūlijā informējis ar īsziņas palīdzību 6. jūlijā, proti, pēc notikuša fakta. Arodbiedrība sniegusi piekrišanu prasītāja atlaišanai no darba 2021. gada 5. augustā (lietas 86. lapa).

Atsaucoties uz darba kārtības noteikumiem, 2021. gada 7. jūnija Neatliekamās medicīniskās palīdzības un observācijas procesa vispārējo nolikumu Nr. SR-011/03, 2017. gada 21. augusta iekšējo dokumentu „Neatliekamā medicīniskā palīdzība un observācija" Nr. SPA-015/03, 2016. gada 2. novembra dokumentu Nr. AA-215/00 „Ārsta amata apraksts", norādīts, ka prasītāja rīcība vienpersoniski vienojoties, neinformējot tiešo vadītāju, par rezidentes atrašanos /amats/vietā, tieši ietekmējusi pacientu drošību un ārstniecības kvalitāti. Prasītāja rīcība varēja nodarīt kaitējumu pacienta veselībai, sagadoties noteiktai apstākļu kopai.

Lai gan prasītājs par dežūras maiņas nepieciešamību uzzinājis jau 2021. gada 18. maijā, kā to norāda paskaidrojumos, nav ievērojis iekšējos normatīvos aktus un nav paziņojis par to, lai hierarhijas kārtībā varētu tikt organizēta prasītāja aizvietošana. Tas vērtējams kā būtisks darba līguma pārkāpums, jo bija apdraudēta pacientu drošība un pārkāpts pietiekamas informētības pienākums. Šāda attieksme pret darba pienākumu izpildi nav savienojama ar turpmāku darbību Sabiedrībā. Atbildību pastiprina tas, ka prasītāja ilgstošā pieredze ir par pamatu tam, ka prasītājam vajadzēja apzināties savas rīcības kaitīgās sekas.

Vērtējot pārkāpuma raksturu, Sabiedrība ņēma vērā to, ka prasītājam piemēroti vairāki disciplinārsodi, sūdzības par prasītāju un viņa paskaidrojumi. Lai gan epizodes savstarpēji nesaistītas, apstākļi liecina par to, ka prasītāja rīcības rezultātā Sabiedrībai varētu iestāties negatīvas sekas, kas būtu tiešā cēloņsakarībā ar prasītāja rīcību.

Līdz ar to darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta pamata.

[7] Lietā pastāv strīds par to, vai prasītājs ir izdarījis būtisku darba līguma un darba kārtības pārkāpumu – vai pārkāpis darba kārtību, veicot dežūras maiņu ar rezidenti /kolēģe 1/, par to nepaziņojot /pers. E/ pirms dežūras maiņas, kas varēja radīt kaitīgas sekas pacieta veselībai.

[8] Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkts noteic, 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.

Darba likuma 101. panta otrā daļa noteic, 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.

[8.1] Ja darbinieka pārkāpums izpaudies kādu konkrētu darba pienākumu, kas noteikti vai nu darba līgumā, vai darba kārtības noteikumos, nepildīšanā, kā uzteikuma tiesiskais pamats piemērojams DL 101. panta pirmās daļas 1. punkts. Lai piemērotu šādu uzteikumu, ir vienlaicīgi jāpastāv trīs elementiem, par kuriem tiesai jāpārliecinās:

- darbinieks pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību; piemēram, fakts, ka darbinieks divas nedēļas bez attaisnojoša iemesla neierodas darbā, veido DL 101. panta pirmās daļas pirmajā punktā paredzēto darba līguma uzteikšanas pamatu;

- pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla; piemēram, darbinieka prombūtne nav saistīta ar atrašanos atvaļinājumā vai pārejošu darbnespēju, vai nav izpildījies kāds cits no DL 74. pantā noteiktajiem iemesliem;

- pārkāpums ir būtisks.

Tas, vai pārkāpums ir atzīstams par būtisku, jāvērtē katrā situācijā individuāli, jo jēdziens būtiski ir nenoteikta satura un tā piepildīšana ar saturu ir atstāta tiesību normas piemērotāja ziņā. No norādītā secināms, ka vispirms darba devējam ir izvērtējams, vai pārkāpums ir būtisks, taču, skatot strīdu tiesā, pārbaudīt, vai darba devējs pareizi šo jēdzienu piemērojis konstatētajiem apstākļiem, ir tiesas pienākums (sk. *Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un zvērinātu advokātu birojs „BDO Law", 2020, 272. lpp.*).

Lai darbinieka pārkāpumu uzskatītu par būtisku, darba devējam jāpierāda, ka, klaji ignorējot darba līgumā vai darba kārtībā noteikto, darbinieks ir

radījis vai, sagadoties citiem apstākļiem, varēja radīt devējam zaudējumus, ietekmēt parasto darba gaitu vai radīt kāda cita veida negatīvas sekas, piemēram, administratīvā soda uzlikšanu, jo grāmatvede laicīgi nav iesniegusi visas nepieciešamās atskaites. Faktiski darba devējam ir pienākums izvērtēt pārkāpuma samērīgumu ar konkrētajām sekām – darba līguma uzteikumu. Taču tāpat kā attiecībā uz pārkāpuma būtiskumu strīda gadījumā tiesai ir jāpārbauda, vai ir ievērots samērīgums, jo tiesa strīdu izskata pēc būtības (sk. *Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un zvērinātu advokātu birojs „BDO Law", 2020, 272.-273. lpp.*).

Tomēr jāņem vērā arī tiesu praksē noteiktais, ka darba devējam katrā situācijā, kad konstatēts pārkāpums, arī būtisks, jāizvērtē darbinieka līdzšinēji veiktais darbs – likumdevēja mērķis ir bijis nodrošināt, lai katrā gadījumā, kad tiek konstatēts pārkāpums, darbinieks netiktu atlaists no darba, neņemot vērā viņa iepriekšējo darbu pie darba devēja. [..]

Tiesu praksē atzīts, ka jēdziens darba kartības un līguma noteikumi aptver ne tikai atsevišķus darba devēja dokumentus ar šādiem nosaukumiem, bet arī? normatīvos aktus, kas regulē? atsevišķu profesiju pārstāvju pienākumus darba? (sk. *Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un zvērinātu advokātu birojs „BDO Law", 2020, 273. lpp.*).

[8.2] Līdz ar to lietā nepieciešams noskaidrot: vai prasītājs pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību; pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla; pārkāpums ir būtisks, un vai šie apstākļi iestājušies vienlaicīgi.

[9] Lietā nepastāv strīds par to, ka saskaņā ar darba līgumu, Rīkojumu un Darba kārtības noteikumiem Sabiedrības Bērnu /amats/klīnikā darba laiks tiek organizēts ar /amats/darba grafiku, kas tiek sastādīts un darīts par zināmu savlaicīgi (kā tika norādīts prasībā, paskaidrojumos un tiesas sēdē vairāk kā mēnesi iepriekš). Prasītājs jau maijā zināja, ka viņam iedalīta dežūra 2021. gada 2. jūlijā, taču vēlējās to samainīt ieplānotā ārsta apmeklējuma dēļ, ko izdarīja, vienojoties ar rezidenti /kolēģe 1/.

Lietā nepastāv strīds par to, ka no Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem izriet, ka dežūras maiņas nepieciešamības gadījumā, saskaņā ar Rīkojuma 8. punktu abiem /amats/jāaizpilda Rīkojuma 2. pielikumā esošā veidlapa un jāiesniedz /pers. E/ līdz norādītajiem maiņu dežūru grafikiem.

Lietā nepastāv strīds par to, ka praktiski veidlapas netiek izmantotas, ko tiesas sēdē apliecināja atbildētājas pārstāve. Pretēji prasītāja paustajai nostājai, no uzteikuma neizriet tas, ka atbildētāja kā pārkāpumu prasītāja rīcībā atzīst tieši veidlapas neaizpildīšanu, bet nepaziņošanu kā tādu.

No lietā esošajiem pierādījumiem izriet, ko neapstrīd arī prasītājs, līdz dežūrai 2021. gada 2. jūlijā prasītājs nebija informējis atbildīgo personu, /pers. E/, par to, ka tika veikta dežūru maiņa. No lietā esošajiem pierādījumiem, ko apstiprina arī prasītājs, viņš /pers. E/ par dežūras maiņu ar īsziņas palīdzību informējis 2021. gada 6. jūlijā, t. i., pēc dežūras grafika. Tajā pašā laikā tiesas sēdē prasītāja pārstāve bija norādījusi uz to, ka prasītājs līdz tiesas sēdei esot informējis /pers. E/ (mutvārdos) par to, ka samainīja maiņas ar /kolēģe 1/, taču par minēto apstākli lietā pierādījumi netika iesniegti, lai arī tiesa uz to minēto apstākli vērsa uzmanību atbilstoši Civilprocesa likuma 93. panta ceturtās daļas noteikumiem.

Līdz ar to lietā konstatējams noteiktās darba kārtības pārkāpums – atbilstoši Rīkojuma 8. punktam netika paziņots par dežūras maiņas nepieciešamību līdz norādītajiem maiņu dežūru grafikiem /pers. E/.

[9.1] No lietā esošajiem pierādījumiem (t. sk. telefona ekrānšāviņiem ar saraksti ar rezidenti /kolēģe 1/), uz ko norāda arī pats prasītājs, izriet, ka prasītājs par dežūras maiņu ar rezidenti /kolēģe 1/ vienojies 2021. gada 18. maijā, norādot ziņā, ka informāciju nodos /pers. E/. Atkārtoti vienošanās ar rezidenti /kolēģe 1/ sarakstē apstiprināta 2021. gada 28. jūnijā. Savukārt informācija /pers. E/ par dežūras maiņu nodota 2021. gada 6. jūlijā, tas ir jau pēc maiņas. Par dežūras maiņu 2021. gada 2. jūlija rīta konferencē ar prasītāju informējusi rezidente /kolēģe 1/.

No prasītāja iesniegtā izraksta no ambulatorās pacienta kartes un darbnespējas lapas izriet, ka prasītājs ārstu apmeklējis 2021. gada 2. jūlijā, bet darbnespēja bijusi vienu dienu – 2021. gada 5. jūlijā. Pirms 2021. gada 2. jūlija, arī 2. jūlijā, darbnespēja prasītājam nav bijusi.

Tādējādi lietā nav konstatējams attaisnojošs iemesls, kāpēc darba kārtības pārkāpums noticis. Atbildētāja pamatoti norāda, ka par dežūras maiņas nepieciešamību prasītājam jau bija zināms 2021. gada 18. maijā, kas ir pietiekami ilgs laiks, lai varētu informāciju par dežūras maiņas nepieciešamību nodot /pers. E/, kas netika darīts.

Uz citiem attaisnojošiem iemesliem nav norādījis arī pats prasītājs.

[9.2] Attiecībā uz to, vai pārkāpums ir būtisks, norādāms turpmākais.

Uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta pamata darba līgumu var uzteikt nevis par jebkuru pārkāpumu, bet tikai tad, ja bez attaisnojoša iemesla izdarītais pārkāpums ir būtisks.

Būtisks pārkāpums ir nenoteiktais tiesību jēdziens (ģenerālklauzula), ko ar saturu piepilda tiesību normas piemērotājs. Sākotnēji darba devējam jāizvērtē, vai pārkāpums ir būtisks, bet, izskatot strīdu, tiesai jāpārbauda, vai darba devējs pareizi šo jēdzienu piemērojis konstatētajiem apstākļiem un vai, veicot Darba likuma 101. panta otrajā daļā paredzēto izvērtējumu, ir ievērots samērīgums ar sekām – darba līguma uzteikumu.

Turklāt, lai pārkāpumu atzītu par būtisku, darba devējam jāspēj pierādīt, ka līguma vai noteiktās darba kārtības noteikumu ignorēšana darba devējam ir radījusi vai, sagadoties citiem apstākļiem, varēja radīt zaudējumus, vai ietekmēt parasto darba gaitu, vai arī radījusi vai varēja radīt citas negatīvas sekas.

Šādu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta tulkojumu Senāts sniedzis vairākkārt (sk. *Senāta spriedumus lietās Nr. SKC – 1275/2012 (C30517311)), Nr. SKC – 2455/2013 (C30517311)), Nr. SKC – 1769/2013 (C29555111)*).

Pārkāpuma būtiskuma izvērtēšana ir saistīta arī ar Darba likuma 101. panta otrajā daļā noteikto, ka, ņemjot 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. Faktiski šī tiesību norma nosaka darba devējam pienākumu izvērtēt pārkāpuma samērīgumu ar konkrētajām sekām – darba līguma uzteikumu. Tas nozīmē, ka strīda gadījumā tiesai ir jāpārbauda, vai ir ievērots samērīgums (sk., piemēram, *Augstākās tiesas 2012. gada 5. septembra sprieduma lietā Nr. SKC-1226/2012 (C33427710) 13. un 14. punkts; 2012. gada 9. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-1275/2012 (C30517311) 7. punkts; 2013. gada 22. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-2455/2013 (C30517311) 9.1. un 9.2. punkts*).

[9.2.1] Prasītājs norāda, ka pārkāpums ir formāls, nevis būtisks, jo rezidente /kolēģe 1/ dežurē arī patstāvīgi, nevis kā papildus darba spēks, rīta konferencē par maiņu nevienam nebija iebildumu, netika radītas negatīvas sekas.

[9.2.2] No uzteikuma izriet tas, ka pārkāpuma būtiskums izpaužas tajā, ka prasītājs, laicīgi par to zinot, ir veicis dežūras maiņu, nevis ar citu /amats/, bet rezidentu, par to līdz norādītajiem maiņu dežūru grafikiem nepaziņojot atbildīgajai personai, /pers. E/, tādējādi tieši ietekmējot pacientu drošību un ārstniecības kvalitāti. Atbildētājas ieskatā prasītāja rīcība varēja nodarīt kaitējumu pacienta veselībai, sagadoties noteiktai apstākļu kopai.

[9.2.3] No darba līguma izriet, ka prasītājs veic /amats/ pienākumus, no Rīkojuma 8. punkta izriet, ka dežūrposteni var mainīt savstarpēji /amats/, nevis /amats/ar rezidentiem.

No 2021. gada 7. jūnija Neatliekamās medicīniskās palīdzības un observācijas procesa vispārējo nolikumu Nr. SR-011/03 (lietas 28. lapas otra lappuse) pielikuma izriet, ka /amats/ izdala trīs darbinieku grupas: /amats/, ārsts (stažieris) un rezidents.

No Darba kārtības noteikumu 1.4.6. punkta izriet, ka praktikants un rezidents ir izglītības iestādes audzēknis, kurš apgūst profesionālās prasmes un iemaņas, atbilstoši izglītota un apmācīttiesīga Sabiedrības darbinieka uzraudzībā. Arī likuma „Par prakses ārstiem" 1. panta 4. punkts paredz līdzīgu regulējumu – rezidents ir ārsts, kas apgūst akreditēto profesionālās rezidentūras izglītības programmu medicīnā specialitātes iegūšanai un ir darba tiesiskajās attiecībās ar izglītības programmu īstenojošu ārstniecības iestādi.

No iesniegtajiem darbu grafikiem redzams, ka darbs katru dienu tiek organizēts septiņās /amats/grupās (1. /amats/., 2. /amats/, 3. /amats/, /amats/, Jaundz. /amats/. SMC un Traumatologu mājas dež.). Kā Astotā darbinieku grupa katru dienu ir viens rezidents.

Ārstniecības likuma 1. panta 19. punkts noteic, ka rezidentūra ir darba tiesiskajās attiecībās ar izglītības programmu īstenojošu ārstniecības iestādi esoša ārsta izglītošana valsts valodā specialitātes iegūšanai saskaņā ar akreditētu profesionālo rezidentūras izglītības programmu medicīnā.

Atbilstoši Veselības ministrijas skaidrojumam rezidentūra ir akreditēta profesionālās izglītības programma noteiktas ārsta pamatspecialitātes, apakšspecialitātes un papildspecialitātes vai zobārsta apakšspecialitātes iegūšanai (sk. https://www.vm.gov.lv/lv/skaidrojums-kas-ir-rezidentura - aplūkots 27.12.2021.).

No minētā izriet, ka rezidents (rezidente /kolēģe 1/) nav sasvstarpēji aizstājams ar /amats/ (prasītāju), jo rezidents ir persona, kura turpina studijas ārsta specialitātes iegūšanai, izglītojoties ārstniecības iestādē apmācīttiesīgas personas uzraudzībā. Proti, rezidents nav tiesīgs veikt ārstniecību viens pats patstāvīgi bez uzraugošās personas. Kā to pamatoti norāda atbildētāja, tā nodrošina rezidentu apmācību Sabiedrībā. No darbu grafikiem izriet, ka uz septiņām /amats/grupām katru dienu tiek nodrošināts viens rezidents, kura pamatfunkcija Sabiedrībā ir izglītošanās specialitātes iegūšanai, nevis patstāvīga ārstniecība. Tas, ka darba grafikos rezidentu grupa ir izdalīta atsevišķi, apliecina, ka rezidenti patstāvīgi nepilda neviena /amats/ pienākumus nevienā no citām izdalītām /amats/ grupām.

Tādējādi secināms, ka, veicot dežūras maiņu, prasītāja kā /amats/ vietā, varēja dežurēt tikai kāds cits /amats/, nevis rezidents.

Turklāt, kā tas izriet no darba kārtības organizācijas Sabiedrībā, par plānoto maiņu pirms dežūras jāinformē atbildīgā persona – /pers. E/. Kā to pamatoti norāda Sabiedrība, šāda kārtība nodrošina to, ka atbildīgā persona tiek informēta par nepieciešamību konkrētajā maiņā nodrošināt atbilstošo speciālistu, konkrētajā gadījumā /amats/, nevis jebkuru ārstniecības personu. Tāpat no darba kārtības organizācijas Sabiedrībā izriet tas, ka /amats/, kuram nepieciešams mainīt savu dežūru, nav atbildīgs par cita /amats/nodrošināšanu savā vietā, tam iemeslam ieviesta paziņošanas kārtība atbildīgajai personai, kas veic situācijas kontroli, pārbaudot vai norādītā persona ir tiesīga iestāties mainītajā dežūrā, bet, ja nē, tad organizēt attiecīga speciālista nodrošināšanu dežūrā.

Līdz ar to ir nepamatoti prasītāja argumenti attiecībā uz to, vai rīta konferencē, norādot, ka prasītāja vietā dežurēs rezidents, bija iebildumi no citām personām (kolēģiem) vai nē, jo par dežūras maiņu atbildīgā persona bija jāinformē pirms maiņas, nevis pēc fakta, jo tas nekādā mērā neatbrīvo prasītāju no pienākuma ievērot iekšējos normatīvos aktus. Kā arī iebildumu izteikšana situācijā, kad maiņa faktiski jau notikusi un prasītājs, kā persona, kuram bija jābūt kā dežurējošam /amats/, neatradās uz vietas, nebūtu loģiski pamatota.

Tāpat par nepamatotiem ir atzīstami prasītāja apgalvojumi, ka ekstrēmā gadījumā bija iespēja pieaicināt speciālistu, jo šādas nepieciešamības iespēja ir izslēgta ar to, ka jau tiek nodrošināta speciālista, /amats/, dežūra, organizējot /amats/darba laiku, sastādot darba grafiku. Prasītāja pārstāve tiesas sēdē nepamatoti norāda, ka no grafika redzams, ka rezidente /kolēģe 1/ tāpat dežurēja sertificēta ārsta uzraudzībā, jo šajā gadījumā risināms jautājums par to, vai viņa bija tiesīga dežurēt prasītāja, /amats/ vietā, viņu aizstājot kā /amats/, nevis rezidents.

Pacientu tiesību likuma 1. panta otrās daļas 1. punkts noteic, ka ārstējošais ārsts ir ārstniecības persona, kura vada pacienta ārstniecību, pieņem ar pacienta ārstniecību saistītus lēmumus, kopumā atbild par visas pacienta ārstniecības pamatotību, mērķtiecību, nepārtrauktību, kvalitāti un rezultātiem.

Atbilstoši Pacientu tiesību likuma 5. panta pirmajai daļai katrai personai Ārstniecības likumā noteiktajā kārtībā ir tiesības saņemt veselības stāvoklim atbilstošu ārstniecību. Savukārt minētā panta otrā daļa noteic, ka pacientam ir tiesības uz laipnu attieksmi, kvalitatīvu un kvalificētu ārstniecību neatkarīgi no viņa slimības rakstura un smaguma.

Tiesa nevar atzīt par pamatotu prasītāja pārstāves apgalvojumu, ka Sabiedrības arguments, ka netika nodrošināta pilnvērtīga medicīniskā palīdzība, neiztur kritiku, jo grafiks tika nodrošināts pilnā sastāvā. Tieši pretēji, no lietā esošajiem pierādījumiem un darba grafika izriet, ka grafiks netika nodrošināts pilnā sastāvā, jo laika posmā no plkst. 08.00 līdz 20.00 pozīcijā 2. /amats/. netika nodrošināts /amats/(lietas 42. lapa). Tas, ka šajā pozīcijā dežurēja rezidente /kolēģe 1/, nemaina apstākli, ka /amats/ dežūra šajā pozīcijā netika nodrošināta. Kā jau tas iepriekš tika secināts – /amats/ un rezidents nevar tikt savstarpēji aizvietoti, jo pēdējais nav tiesīgs veikt ārstniecību patstāvīgi, nav ar atbilstošo iegūto izglītību, iemaņām un nokārtoto kvalifikāciju.

[9.3] Attiecībā uz prasītāja norādītajām situācijām, ka pastāv gadījumi, kad rezidents lēmumus pieņem vienpersoniski, norādāms, ka tas nav šajā lietā izskatāmais jautājums, jo šajā lietā nepieciešams noskaidrot, vai tieši prasītājs pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, mainoties ar dežūrām ar citu kolēģi.

Papildus vērā ņemams apstāklis, ka konkrētā dežūra bija jānodrošina neatliekamās medicīniskās palīdzības nodaļā.

Pacientu tiesību likuma 1. panta otrās daļas 10. punkts noteic, ka neatliekamā medicīniskā palīdzība ir palīdzība, ko cietušajiem (saslimušajiem) dzīvībai vai veselībai bīstamā kritiskā stāvoklī sniedz šādiem gadījumiem īpaši sagatavotas (apmācītas, ekipētas) personas ar atbilstošu kvalifikāciju medicīnā, kurām saskaņā ar šo kvalifikāciju ir juridiska atbildība par savu darbību vai bezdarbību un tās sekām.

Līdz ar to dežurējošam speciālistam bija jāspēj pieņemt lēmumi arī dzīvībai vai veselībai bīstamā kritiskā stāvoklī, kam nepieciešamas atbilstošas zināšanas.

Tā kā prasītājs apzināti pieļāvis situāciju, ka dežūras vietā 2021. gada 2. jūlijā, kad bija nepieciešams nodrošināt /amats/ dežūru, dežurēja rezidente, kura to nebija tiesīga darīt nepietiekamās kvalifikācijas dēļ, tas varēja radīt negatīvas sekas nekvalitatīvas un nekvalificētas ārstniecības dēļ. Tādējādi prasītāja pieļautais darba kārtības pārkāpums nevar tikt atzīts par formālu, un ir atzīstams par būtisku.

[9.4] Ievērojot visu iepriekš minēto, atzīstams, ka iestājušies visi trīs apstākļi vienlaicīgi: prasītājs pārkāpis noteikto darba kārtību; pārkāpums izdarīts bez attaisnojoša iemesla; pārkāpums ir būtisks.

[9.5] Vērtējot darba tiesisko attiecību uzteikšanu, atbildētāja ir izvērtējusi darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Uzteikumā uzskaitīti vairāki prasītājam piemēroti disciplinārsodi. Prasītājs nav norādījis, ka tie būtu apstrīdēti, atzīti par spēkā neesošiem, vai kādu citu iemeslu dēļ nebūtu ņemami vērā. No minētā izriet, ka šajā lietā izskatāmais pārkāpums nav prasītāja pirmais un vienīgais pārkāpums darba tiesiskajās attiecībās ar Sabiedrību.

Atzīmējams, ka tiesa nepieņēma vairākus prasītāja iesniegtos dokumentus attiecībā uz viņa kā ārsta personības raksturošanu, jo tie neattiecas uz minēto lietu tādā mērā, lai tie būtu vērtējami atbilstoši Darba likuma 101. panta otrās daļas tvērumā. Tiesai neradās šaubas par to, ka prasītājs, sevišķi strādājot citās darba vietās, bija atbilstoši novērtēts speciālists, taču minētie pierādījumi neattiecas uz darba tiesiskajām attiecībām ar Sabiedrību (Civilprocesa likuma 94. pants).

[9.6] Līdz ar to atbildētājas darba tiesisko attiecību uzteikums uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta ir pamatots un atzīstams par spēkā esošu, un prasītājs nav atjaunojams darbā. Tādējādi prasība daļā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā noraidāma kā nepamatota.

[10] Tā kā tiesa atzina, ka uzteikums ir pamatots un spēkā esošs un prasītājs nav atjaunojams darbā, nepastāv tiesisks pamats vērtēt jautājumu par samaksas par darba piespiedu kavējumu piedziņu, un tādējādi prasība šajā daļā arī ir noraidāma.

[11] Attiecībā uz prasībā norādītajiem apsvērumiem par nevienlīdzīgu attieksmi un diskriminējošu attieksmi un morālā kaitējuma piedziņu, norādāms turpmākais.

Prasības pieteikumā norādīts, ka Sabiedrības rīcībā pret prasītāju ir saskatāmas bosinga (darba devēja vadības īstenots psiholoģiskais terors pret darbinieku) pazīmes, kas no darba devēja, īpaši valsts kapitālsabiedrības, nav pieļaujama un pārkāpj virkni normatīvo aktu, liedz viņam produktīvi pildīt savus ārsta pienākumus, nevis nemitīgi rakstīt paskaidrojumus, radot viņam kā ārstam stresa situācijas par darba devēja inkriminētiem un nepārbaudītiem faktiem, kas rezultējās darba tiesisku attiecību uzteikumā.

Darba likuma 7. panta pirmā daļa noteic, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Savukārt minētā panta otrā daļa noteic, ka šā panta pirmajā daļā paredzētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Vienlīdzības princips darba tiesiskajās attiecībās ir konkretizēts Darba likuma 7. panta pirmajā daļā (sk. *Senāta 2019. gada 20. augusta spriedumu lietā Nr. SKC-605/2019*).

Darba likuma 29. panta pirmajā daļā un devītajā daļā norādītās atšķirīgās attieksmes aizliegums ir daļa no vienlīdzības principa, tikai konkretizēts kontekstā ar objektīvi atšķirīgu pazīmi, kura, izņemot noteiktus gadījumus, nedrīkst veidot pamatu atšķirīgai attieksmei.

Senāts norāda, ka, lai noskaidrotu, vai norādītās darbības atbilst vienlīdzības principam, tiesai jāveic secīgs izvērtējums (sal. *Satversmes tiesas 2010. gada 2. februāra spriedums lietā Nr. 2009-46-01, 7.punkts*):

1) vai kāds prasītājas darbinieks (darbinieki) atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos ar atbildētāju;

2) ja tāds darbinieks (darbinieki) ir, vai ar konkrētajām darbībām ir pieļauta atšķirīga attieksme pret atbildētāju;

3) ja attieksme atšķirīga, vai tai ir pamatots un objektīvs attaisnojums un vai ir ievērots samērīgums starp sasniedzamo mērķi un izmantotajiem līdzekļiem.

Tad, ja ir darbinieki, kas atrodas vienādos apstākļos ar atbildētāju un pret atbildētāju salīdzinājumā ar viņiem pieļauts vienlīdzīgu tiesību pārkāpums bez pietiekama pamatojuma, var tikt lemts par kaitējuma atlīdzinājumu.

[11.1] Attiecībā uz darba tiesisko attiecību uzteikumu tiesa konstatēja, ka tas bija pamatots. Tādējādi tiesa nevar atzīt, ka darba tiesisko attiecību uzteikums būtu atzīstams par apstākli, kas norādītu uz nepamatotu un, iespējams, tendenciozu rīcību ar mērķi izbeigt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju.

[11.2] Vērtējot Sabiedrības rīcību, pieprasot paskaidrojumus no prasītāja, tiesa konstatē, ka pats prasītājs iesniedzis vairākus pierādījumus par minēto apstākli (lietas 35., 37. lapa), no kuriem izriet, ka Sabiedrība no prasītāja prasījusi paskaidrojumus sakarā ar diviem iesniegumiem – /amats/ klīnikas virsārstes /pers. F/ par attieksmi pret darbu un komunikāciju ar kolēģiem, kā arī neētisku rīcību attiecībā pret pacientu. Tāpat lietas materiāliem pievienoti pieprasījumi par paskaidrojumu sniegšanu (lietas 133., 140. lapa) sakarā ar epidemioloģisko noteikumu pārkāpumu un pacienta nosūtīšanu uz Covid-19 analīzēm ārpus darba pienākumu izpildes laika Sabiedrībā.

Attiecībā uz minētiem apstākļiem tiesa konstatē, ka Sabiedrība par minētajiem apstākļiem paskaidrojumus nav prasījusi savas iegribas dēļ, bet gan sakarā ar norādēm uz iespējamiem pārkāpumiem no prasītāja puses, par ko lietas materiāliem pievienoti pierādījumi.

[11.2.1] Attiecībā uz epidemioloģisko noteikumu iespējamu neievērošanu 2021. gada 7. janvārī no prasītāja lūgts paskaidrojums par viņa rīcības iemesliem saistībā ar apstākļiem par Covid-19 pozitīvā rezultāta testa fiksēšanu 2020 .gada 27. novembrī, par šī fakta slēpšanu un atrašanos Sabiedrībā 2020. gada 28. novembrī, kā arī par apstākļiem, kāpēc E. Gulbja laboratorijā kā Covid-19 testēšanas procesa maksātāja norādīta Sabiedrība (lietas 133. lapa).

Saistībā ar minēto lietas materiāliem pievienots E. Gulbja laboratorijas testēšanas pārskats Nr. 17189357#4820, no kura izriet, ka materiāls pieņemts 2020. gada 27. novembrī plkst. 19.42 (lietas 138. lapa).

[11.2.2] Attiecībā uz paciena nosūtīšanu ārpus darba pienākumu izpildes laika Sabiedrībā Covid-19 testam 2021. gada 20. novembrī no prasītāja lūgts paskaidrojums par viņa rīcības iemesliem saistībā ar apstākļiem par Covid-19 testa nosūtījumu /pers. T/, kas 20201. gada 18. janvārī nav fiksēts kā Sabiedrības pacients un prasītājs nav veicis savus darba pienākumus Sabiedrībā, kā arī iemesliem, kāpēc Sabiedrība norādīta kā maksātāja, ja šāds nosūtījums vai uzdevums nav ticis dots vai saskaņots (lietas 140. lapa).

Saistībā ar minēto notikumu pats prasītājs paskaidrojumā norādīja, ka radusies kļūda no viņa neatkarīgu iemeslu dēļ, kas tika arī labota (lietas 141. lapa).

[11.2.3] Attiecībā uz neētisku rīcību pret pacientu no prasītāja 2021. gada 7. jūlijā tika pieprasīts paskaidrojums, ar lūgumu sniegt ziņas par to, kāpēc pacienta likumiskajam pārstāvim piedāvāts veikt nepieciešamo operāciju privātā klīnikā (lietas 144. lapa).

Lietas materiāliem pievienota e-pasta izdruka, no kuras izriet, ka pacienta likumīgajam pārstāvim esot piedāvāts veikt nepieciešamo operāciju privātā klīnikā, ko minētā persona uzskatījusi par neētisku rīcību (lietas 147. lapa).

[11.2.4] Attiecībā uz prasītāja attieksmi pret darbu un komunikāciju ar kolēģiem 2021. gada 8. jūlijā prasītājam tika pieprasīts paskaidrojumus, lūdzot sniegt ziņas par to, kāpēc nebija pilnībā aizpildīta veidlapa, nebija skaidri pacienta stacionēšanas iemesli, kā arī nekorekti tika aizpildītas medicīniskās ordinācijas pacientam, kuras bija nepieciešams koriģēt, ar minētajiem darbībām graujot Sabiedrības reputāciju (lietas 148. lapa).

Lietas materiāliem pievienots Sabiedrības /amats/ klīnikas virsārstes klīnikas vadītājas p. i. /pers. F/ 2021. gada 29. jūnija dienesta ziņojums (lietas 151. lapa).

[11.2.5] No iepriekš minētajiem pierādījumiem tiesa konstatē, ka paskaidrojumi no prasītāja ir prasīti nevis Sabiedrības darbinieku iegribas dēļ (tādā veidā nostādot prasītāju nevienlīdzīgos apstākļos), bet gan saistībā ar reāliem notikumiem (dienesta ziņojumiem, iesniegumiem utt.), kuros, iespējams, bija norādes uz rūpības trūkumu prasītāja rīcībā, kuru bija nepieciešams pārbaudīt.

Līdz ar minēto tiesa atzīst, ka Sabiedrība minētos apstākļus varēja pārbaudīt tikai tādā veidā, ja bija lūgusi pašas personas, uz kuras rūpības trūkumu tika norādīts, viedokli. Tiesa uzskata, ka paskaidrojumu pieprasīšana ir atzīstama par normālu praksi faktisko apstākļu noskaidrošanai gadījumos, ja citādāk faktiskie apstākļi nav noskaidrojami. Turklāt bez paskaidrojumu sniegšanas darbinieks nevar aizstāvēt savu pozīciju, tādējādi aizsargājot savas tiesības, lai pret viņu nebūtu realizēta jebkāda patvaļa no darba devēja puses.

Arī Sabiedrības pārstāve tiesas sēdē norādīja, ka Sabiedrība reaģējusi uz ziņām par iespējamiem pārkāpumiem, kuri bija jāizvērtē.

[11.3] Tādējādi tiesa atzīst, ka minētie apstākli nevar būt par pamatu uzskatīt, ka pret prasītāju, lūdzot sniegt paskaidrojumus par notikumiem, attiecībā uz kuriem lietas materiālos iesniegti pierādījumi, būtu kādā mērā pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips.

Tādējādi tiesa atzīst, ka, nepastāvot vienlīdzības principa pārkāpumam, prasītāja izvirzītais prasījums par morālā kaitējuma piedziņu sakarā ar vienlīdzības principa pārkāpumu noraidāms kā nepamatots.

[12] Ceļot prasību, prasītājs, ievērojot Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punkta noteikumiem, bija atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas. Ņemot vērā, ka prasība noraidīta, tiesas izdevumus šajā gadījumā uzņemas valsts.

Rezolutīvā daļa

Ievērojot iepriekš minēto un pamatojoties uz Civilprocesa likuma 8., 92.-94., 97., 189.-193. pantu, tiesa

nosprieda

noraidīt /pers. B/ prasību pret valsts sabiedrību ar ierobežotu atbildību „Bērnu klīniskā universitātes slimnīca" par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, morālā kaitējuma un samaksas par darba piespiedu kavējumu piedziņu.

Spriedumu var pārsūdzēt 20 dienu laikā Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijā, iesniedzot apelācijas sūdzību Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesā.

Tiesnesis Viktors Makucevičs