Lieta Nr. C69280422
ECLI:LV:KURT:2023:0222.C69280422.2.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Liepājā 2023.gada 22.februārī

Kurzemes rajona tiesa
tiesnese Indra Pelnēna,
sekretāre Zigeta Blūma,
piedaloties /pers. A/ pārstāvei /pers. E/, /nosaukums A/ pārstāvēm /pers. B/i, /pers. C/,
izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu /pers. A/ prasību pret /nosaukums A/par morālā kaitējuma atlīdzību.

Aprakstošā daļa

[1] Prasītāja/pers. A/ (pirms vārda maiņas /pers. A/) 2022.gada 13.maijā cēlusi prasību pret /nosaukums A/par morālā kaitējuma atlīdzību, kurā lūgts piedzīt no /nosaukums A/" par labu /pers. A/ morālā kaitējuma atlīdzinājumu 12 390 EUR apmērā.

[1.1] Prasības pieteikumā norādīts, ka 2016.gada 2.septembrī prasītāja noslēgusi ar /nosaukums A/(turpmāk-Pārvalde) darba līgumu Nr.125, saskaņā ar kuru viņa tika pieņemta darbā par grāmatvedi.

2018.gada 11.oktobrī minētājā darba līgumā tika veikti grozījumi un prasītāja turpina darba tiesiskās attiecības ar darba devēju Attīstības un projektu nodaļas projektu vadītāja amatā atbilstoši apstiprinātajam darba amata aprakstam.

2021.gada 30.decembrī ar vienošanos par grozījumiem 2016.gada 2.septembra darba līgumā Nr.125 kopš 2022.gada l. janvāra tika noteikta darba alga 1239 EUR apmērā.

[1.2] Ar 2016.gada 2.septembra darba līguma Nr.125 4.1.3.punktu darba devējs apņēmies nodrošināt prasītājai tādus darba apstākļus, kādus paredz tiesību akti.

[1.3] Prasītāja norādījusi, ka savā darba vietā saskaras ar ilgstošu iestādes vadītājas /pers. B/ mobingu (psiholoģiskā terora veidu) un bosingu, kas noveda prasītāju līdz depresijai.

[1.4] 2021.gada 1.jūlijā prasītājai piezvanīja Pārvaldes vadītāja /pers.B/ un uzaicināja uz sarunu 2.jūlijā, neminot sarunas tēmu.

Sarunā piedalījās Pārvaldes vadītāja /pers. B/, vadītājas vietniece /pers. D/, iestādes juriste /pers. C/ un iestādes finanšu nodaļas vadītāja /pers. E/. Saruna tēma bija informācijas noplūde un gaidāmā revīzija Pārvaldē. Sarunas laikā prasītājai ticis norādīts, ka viņai vairāk nav "*aizmugures*" un, ka prasītāju ir ietekmējusi /pers. F/, ka prasītāja iesaistīta informācijas noplūdes procesā, kuras rezultātā uzsākta revīzija. /pers. F/ ir bijusī Pārvaldes darbiniece, vadītājas vietniece, kura bijusi spiesta atstāt savu darba vietu Pārvaldē vadītājas attieksmes dēļ, bet tika uzaicināta Domes priekšsēdētāja /pers. G/ birojā par viņa padomnieci izglītības jautājumos. Balstoties uz visu dzirdēto sarunu ar /pers. B/, prasītāja varot secināt, ka /pers. B/ ir nepatika pret /pers. F/, un tā nepatika īpaši saasinājās brīdī, ka /pers. F/ kļuva par /pers. G/ padomnieci neilgi pirms notiekošās Pašvaldības priekšvēlēšanu kampaņas 2021. gada pavasarī.

Uz sarunā izvirzītajiem pārmetumiem prasītāja norādījusi, ka Pārvalde strādā Liepājas pašvaldības pakļautībā, visi procesi ir caurspīdīgi, jo tas ir viens no galvenajiem grāmatvedības pamatprincipiem un visa nepieciešamā informācija ir brīvi pieejama Liepājas pašvaldības Finanšu pārvaldei, mēģinājusi skaidrot, ka viņai nav nekādas saistības ar kaut kādu revīziju un politiku. Visi prasītājas argumenti tika atstāti bez ievērības un no Pārvaldes vadības puses viņai īpaši tika norādīts, ka visam kas notiek Pārvaldē, ir jāpaliek Pārvaldē. Saruna bijusi ļoti nepatīkama, prasītāju apkaunojoša un emocionāli graujoša. Pēc šīs sarunas prasītāja sāka pamanīt, ka viņai vairs netiek uzdoti uzdevumi, viņa netiek aicināta piedalīties darba sapulcēs un citās kolēģu aktivitātēs. Prasītāja regulāri vērsusies pie savas tiešās priekšnieces, nodaļas vadītājas /pers. G/ ar iniciatīvu un gatavību iesaistīties jaunos darbos un uzdevumos, bet bez rezultāta. Prasītāja no Pārvaldes vadības puses tika pilnībā ignorēta.

[1.5] 2021.gada decembrī visi Pārvaldes darbinieki aizpildījuši pašvērtējuma anketas par darba kvalitāti un piedalījušies pārrunās ar savu tiešo darba vadītāju par izpildītiem uzdevumiem gada griezumā. No savas nodaļas vadītājas prasītāja saņēmusi pozitīvu vērtējumu. 2021.gada beigās saņēmusi piemaksu par darba kvalitāti un prēmiju. Piemaksa par darba kvalitāti prasītājai bija līdzīga kā iepriekšējā gadā, savukārt, prēmiju saņēmusi 100 EUR apmērā pirms nodokļu nomaksas.

Sākotnēji nav pievērsusi šim faktam uzmanību, bet dzirdot citu darbinieku sarunas, sapratusi, ka prēmijas apmērs citiem pārvaldes darbiniekiem ir daudz lielāks. Mēģinājusi izprast situāciju par savu darba kvalitāti, lai noskaidrotu, kādiem prēmijas piešķiršanas kritērijiem prasītāja neatbilst, saņēmusi atbildi no Finanšu nodaļas, ka prēmija 100 EUR apmērā tika piešķirta tiem darbiniekiem, kuri neatbilst nevienam izvirzītajam kritērijam.

Prasītāja bijusi neizpratnē, jo pārrunu laikā saņēmusi pozitīvu atgriezenisko saiti no nodaļas vadītājas, un bijusi satraukta par to, kāpēc neiekļaujas nevienā kritērijā, jo prasītājai ļoti patīk darbs, ko dara un viņa visu laiku cenšas sevi pilnveidot. Sakarā ar minēto 2022.gada 21.janvārī prasītāja vērsusies ar iesniegumu pie Pārvaldes vadītājas, lūdzot nodrošināt iespēju iepazīties ar prēmijas piešķiršanas kritērijiem, lai viņa varētu pārliecināties, kādam no novērtēšanas kritērijiem prasītāja neatbilst. 2022.gada 28. janvārī saņēmusi rakstisku atbildi uz savu iesniegumu, bet skaidrība šajā jautājumā tā arī netika panākta. Attiecībā uz prasītāju tika minēti tādi kritēriji, kā darbu deleģēšana slimošanas periodā, lojalitāte darba devējam, darba produktivitāte attālinātajā režīmā. Papildus Pārvaldes vadītāja /pers. B/ norādījusi, ka gadījumā, ja rodas jautājumi, gatava sarunai ar darbiniekiem par viņiem interesējošiem un būtiskiem jautājumiem.

[1.6] Tajā pašā datumā 2022.gada 28.janvārī notika elektroniskā sarakste ar Pārvaldes vadītāju /pers. B/, kura prasītājai uzrakstījusi sekojošo: "Ja Tev ir nepieciešama saruna par Tavu prēmijas apmēru, tad piesakies sarunai, kurā arī izskaidrošu, kāpēc Tu neatbildi 100% pienākumu izpildei... Es turpmāk izvērtēšu rūpīgāk, kādiem datiem drīkst Tev dot piekļuvi".

Prasītāja pieteicās sarunai, 2022.gada 2.februārī šī saruna notika. Sarunas laikā, kurā piedalījās Pārvaldes vadītāja /pers. B/, nodaļas vadītāja /pers. G/ (attālināti) un prasītāja, viņai tika pārmests, ka prasītājai gada laikā bija slimības lapa, ka viņa izlietojusi savu atvaļinājumu par 2021.gadu, kaut citi darbinieki strādājuši 24/7 režīmā.

2022.gada 5.februārī plkst.11:37 Pārvaldes vadītāja /pers. B/ prasītājai uzrakstīja sekojošo e-pasta ziņojumu: "..domāju, ka nevaram turpināt mūsu

kopējo sadarbību... es vēlu Tev savas ambīcijas pierādīt darba vidē, kura Tev ir pieņemama".

Prasītāja uzskata, ka attiecībā uz prasītāju Pārvaldes vadītājas /pers. B/ darbībās ir saskatāmas mobinga un bosinga pazīmes, un šādas ilgstošas darbības rezultāta būtiski pasliktinājies prasītājas veselības stāvoklis. Kopš 2022.gada 7.februāra un līdz prasības iesniegšanai prasītājai ir noteikta darba nespēja.

Ar izrakstu no prasītājas medicīniskās kartes, kuru izsniedza Dr. /pers. H/, ir apliecināts, ka prasītāja no 2022.gada 6.februāra ambulatori uzsākusi apmeklēt psihologa konsultācijas un kopš 2022.gada 14.februāra prasītājai ir noteikta diagnoze - rekurenti depresīvi traucējumi, pašreiz vidēji smaga epizode. Kopš 2022.gada 13.februāra un līdz prasības celšanas dienai prasītāja ārstējas/Nosaukums D/dienas stacionārā.

Prasītāja uzskata, ka ilgstošā (kopš 2021.gada jūlija) atbildētāja mobinga un bosinga rezultātā viņai tika nodarīts morālais kaitējums, kuru novērtējusi 12390 EUR apmērā.

[1.7] Prasība pamatota ar Satversmes 92. un 95.pantu, Darba likuma 3., 7., 9., 28., 29.pantu, Darba aizsardzības likuma 1., 27.pantu.

[2] Atbildētāja rakstveida paskaidrojumos norādījusi, ka prasību neatzīst un noraida pilnīgi.

[2.1] Paskaidrojumā norādīts, ka Pārvalde darba tiesisko attiecību ietvaros nav diskriminējusi projektu vadītāju /pers. A/, kā arī darba vietā netiek veikts bosings, kas būtu darba devēja prettiesiska darbība vai psiholoģisks terors, darba līgumā noteikto prasību pārkāpums, nevienlīdzīga attieksme pret darbinieku.

2021.gada 1.jūlija sapulces laikā prasītāja netika apkaunota un emocionāli sagrauta, nav iestājusies cēloņsakarība starp sapulcē apspriesto un prasītājas emocionālo labbūtību, uz kuru tā atsaucas, prasot morālā kaitējuma atlīdzību un norādot uz ilgstošu bosinga vēršanu pret viņu.

[2.2] 2021.gada beigās prasītāja saņēma prēmiju (novērtēšana) un piemaksu par darba kvalitāti (vienreizēja izmaksa – darba intensitāte). 2021.gada nogalē Pārvaldē darbs tika organizēts attālinātā režīmā saistībā ar Covid – 19 pandēmiju, darbs tika organizēts grafikos un kolēģu komunikācija klātienē bija ļoti reta. Prasītājai ir piekļuves tiesības sistēmai Horizon, kas piešķirtas tiešo darba pienākumu veikšanai. Prasības pieteikumā minētais Pārvaldes vadītājas 2022.gada 28.janvāra gada e-pasts, citēts: "Es turpmāk izvērtēšu rūpīgāk kādiem datiem drīkst tev dot piekļuvi" burtiskā nozīmē saistīts ar Pārvaldes vadītājas iespējamām aizdomām par to, ka prasītāja salīdzinājusi prēmiju apmērus kolēģu starpā grāmatvedības sistēmā Horizon, kas būtu pārkāpums, jo piekļuve sistēmai piešķirta tikai tiešo darba pienākumu veikšanai. Arī mutiskas sarunas kolēģu starpā par prēmiju apmēru un to salīdzināšanu ir uzskatāms par pārkāpumu, jo Pārvaldes darba līgumi paredz punktu, ka darbiniekam nav atļauts izpaust konfidenciālu informāciju, ietverot tajā savu darba algu (tai skaitā prēmijas, piemaksas u.c.).

[2.3] 2022.gada 2.februārī notika saruna, kurā piedalījās prasītāja, Pārvaldes vadītāja, prasītājas tiešā nodaļas vadītāja. Prasības pieteikumā minētais par sarunas saturu neatbilst patiesībai, ir veiktas interpretācijas, sagrozīta sarunas jēga, mērķis, par ko var liecināt Pārvaldes Attīstības un projektu nodaļas vadītāja /pers. G/. Citas pārrunas Pārvaldes vadītājai ar prasītāju tā arī nav notikušas, jo uz aicinājumu pārrunāt klātienē neskaidrās lietas saistībā ar prēmijas apmēru un citiem jautājumiem, kas tiek iztirzāti elektroniskajā sarakstē, darbiniece nav atsaukusies. Notikušas telefona sarunas un sarakste elektroniski, izmantojot darba e-pastu. Pēc pievienotajām e-pasta vēstulēm ir secināts, ka Pārvaldes vadītāja ir lūgusi prasītāju pieteikt laiku sarunai, taču bez rezultātiem, sarakste turpinājās tikai elektroniski, pat brīvdienās. Prasītāja vairākkārt e-pasta vēstulēs uzsver, ka starp viņu un Pārvaldes vadītāju bijušas sarunas un secīgi e-pasta vēstulē no darbinieces ir šo sarunu atreferējums, pārrunāto jautājumu iztirzājums, taču Pārvalde kā darba devējs tiek nostādīta ļoti sliktā pozīcijā aizstāvēt savu viedokli, jo telefona sarunas Pārvaldes vadītāja nav ierakstījusi un darbinieces rakstītais e-pastā ir darbinieces subjektīvais viedoklis, telefona sarunu atcerējums, līdz ar to, nav pierādāms, ka e-pasta vēstulēs rakstītais ir objektīvs.

[2.4] Pārvalde vērš uzmanību, ka prasības pieteikumā pieminēta kādreizējā Pārvaldes vadītājas vietniece, prasītāja apgalvo, ka vietniece atstājusi darbu Pārvaldes vadītājas attieksmes rezultātā, kas neatbilst patiesībai. Kādreizējā Pārvaldes vadītājas vietniece /pers. F/ ar Liepājas pašvaldības administrācijas 2020.gada 17.aprīļa rīkojumu saistībā ar karjeras izaugsmes iespējām tika pārcelta amatā augstāk stāvošā institūcijā, Liepājas valstspilsētas pašvaldības /amats//pers. G/ padomnieces izglītības jautājumos amatā. Papildus Pārvalde norāda, ka laikā, kad notika /pers. F/ pārcelšana, Pārvaldes vadītāja /pers. B/ atradās bērna kopšanas atvaļinājumā. Pārvaldes ieskatā, nav ētiski un juridiski korekti padziļināti iztirzāt /pers. F/ darba tiesiskās attiecības Pārvaldē, jo ja viņas tiesības jebkādā veidā būtu bijušas ierobežotas vai pārkāptas, viņai bija tiesības likumā noteiktajā kārtībā vērsties tiesībsargājošās institūcijās, lai risinātu iespējami pastāvošo darba strīdu. No /pers. F/ Pārvaldē nav reģistrēts neviens iesniegums, kā arī nav pieprasīts sniegt informāciju no kādas institūcijas par iespējamo tiesību aizskārumu. Pārvalde neredz nekādu juridisko pamatu, lai prasītāja caur savu individuālo prasības pieteikumu tiesai iztirzātu bijušās kolēģes darbu, profesionālos sasniegumus, darba strīdus, ja tādi bijuši, iesniedzējas ieskatā, jo /pers. F/ pārcelta no Pārvaldes uz domi jau 2020. gadā.

[2.5] Pārvalde skaidro prasības pieteikumā minēto saistībā ar izmaksātās prēmijas apmēru prasītājai, kā arī darbinieku kompetenču un darba kvalitātes izvērtēšanas procesu Pārvaldē.

Prasītāja 2021.gada nogalē, laicīgi, iekļaujoties termiņos, ir iesniegusi Pārvaldes vadītājai un nodaļas tiešai vadītājai savu kā darbinieka kompetenču un darba kvalitātes novērtēšanas anketu, kurā kopsummā ieguvusi 63 punktus, kas procentuāli ir 90 %. Pārrunu laikā aizpilda sadaļu "Novērtējums pēc pārrunām". Darbiniece pašvērtējuma rezultātā ieguvusi 67 punktus, tiešā vadītāja vērtējumā 63 punktus un kopsavilkumā pēc pārrunām, novērtēta ar 63 punktiem. Četru punktu starpība starp paša darbinieka vērtējumu un kopējo vērtējumu radusies vienas situācijas rezultātā, kuras izpratnei bija nepieciešamas sarunas saistībā ar lojalitāti darba vietai (šī saruna notika 2021.gada 1.jūlijā).

2021.gada 17.decembrī ar Rīkojumu Nr.305/02-02, pamatojoties uz kārtības /nosaukums A/ darbinieku darbības rezultātu novērtējumu 2021.gadā" 17.punktu, prasītājai izmaksāta prēmija 405 EUR apmērā, jo Pārvalde gada noslēgumā izmaksā darbiniekiem prēmijas, pamatojoties uz darbinieka kompetenču un darba kvalitātes novērtēšanas anketu, kas ir atbilstoši Valsts un pašvaldību amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14.panta 12.punktam. Pārvalde ļoti atzinīgi novērtē prasītājas veikto darbu, attieksmi pret veicamajiem pienākumiem, kā arī apstākli, ka darbiniece pilnveido savas zināšanas, ceļ kvalifikāciju. Pārvaldes labais novērtējums ir secināms, izpētot darbinieka kompetenču un darba kvalitātes novērtēšanas anketu, tiešā vadītāja novērtējumu un iegūto procentuālo punktu skaitu. Ar 2020. gada 17.decembra rīkojumu Nr.249/02-02 /pers. A/ prēmijā izmaksāti 394 EUR, tātad secināms, ka 2021.gadā bijis vēl augstāks novērtējums un arī prēmijas apmērs. Prēmijas aprēķina un kritēriju algoritms ir saprotams, jo katru gadu darbinieki pilda Darbinieka kompetenču un darba kvalitātes novērtēšanas anketu, kuras rezultātā tiek izmaksāta attiecīga prēmija.

[2.6] Prasītājai ar 2021.gada 17.decembra rīkojumu Nr.306/02-02 papildus prēmijai izmaksāti arī 100 EUR, kas ir minimālā piešķiramā summa, taču šīs izmaksājamās summas tika aprēķinātas, ņemot vērā Covid-19 ārkārtējo situāciju un konkrētu darbinieku papildus ieguldījumu un neparedzēto darbu saistībā ar Covid-19 apstākļiem. Prasītāja 2021.gadā kā projektu vadītāja nebija iesaistīta Pārvaldes rīcības plāna izpildē saistībā ar Covid-19 ietekmi uz nozari un akūti risināmiem jautājumiem, steidzamu domes lēmumu gatavošana, normatīvo aktu izstrāde, atbalsts izglītības iestāžu iekšējo normatīvo aktu izstrādē, konsultācijas izglītības iestāžu vadītājiem u.c., tāpēc tika izmaksāts minimālais prēmijas apmērs - 100 EUR. Pārvalde kā pašvaldības iestāde nav rīkojusies izšķērdīgi un ievēro finanšu disciplīnu.

[2.7] Pārvalde norāda, ka prasītāja nav tikusi diskriminēta ne darba samaksas, ne prēmiju izmaksas apmērā. Papildus pamata darba algai, kopš 2018.gada prasītāja saņēmusi piemaksu par papildus darba veikšanu, 30 % apmērā saistībā ar Eiropas sociālā fonda projekta 8.3.2. specifiskā atbalsta mērķa "/projekta nosaukums/ 8.3.2.2.pasākuma "/projekta nosaukums/" īstenošanu. Kopš 2019. gada katru gadu prasītāja saņēmusi vienreizēju izmaksu (prēmija) augstāk minētā projekta aktivitāšu īstenošanas ietvaros. Arī ikgadējais novērtējums procentuāli ir augstā līmenī, kā arī būtiski ir uzsvērt,

ka ar 2022.gada 1.februāra rīkojumu Nr.39/02-02 prasītājai piešķirtas četras papildatvaļinājuma dienas, kas ir daudz, jo maksimums ar rīkojumu tiek piešķirtas piecas, nodaļu vadītājiem (Rīkojums Nr.39/02-02). Prasītāja saņēmusi vienreizējas izmaksas, ko parakstījusi Pārvaldes vadītāja projekta ietvaros. Ar 2021.gada 24.maija Rīkojumu Nr.108/02-02 prasītāja saņēmusi 800 EUR, ar 2022.gada 15.februāra Rīkojumu Nr.54/02-02 265,50 EUR.

[2.8] Pārvalde norāda, ka ne tikai prasītāja nav diskriminēta, bet laikā, par kuru prasītāja min bosinga realizēšanu, saņēmusi papildus vienreizēju piemaksu par atbalsta pasākumu plānu īstenošanu, ieviešanu augsta riska apstākļos Covid - 19 pandēmijas laikā. Šādu piemaksu saņem tikai projektā iesaistītie, pārējiem Pārvaldes darbiniekiem nav šādas vienreizējas piemaksas veiktas.

Pārvalde novērtē arī darbinieku virsstundu darbu, lai sasniegtu Pārvaldes mērķus, šajā sakarā prasītājai apmaksāti virsstundu darbi, pamatojoties uz viņas iesniegumiem, ko apliecina četri rīkojumi par virsstundu darba apmaksu.

Prasītājai trīs reizes piešķirts mācību atvaļinājuma ar darba algas saglabāšanu 2020.gada – 2021.gada ietvaros. Mācību atvaļinājumu pēc Darba likuma 157.panta var piešķirt arī bez darba algas saglabāšanas. Pārvalde ir pretimnākoša, lojāla darba vieta, kur tiek domāts par darbiniekiem un netiek veikta diskriminācija.

[2.9] Covid-19 apstākļos, pandēmijas laikā Pārvalde savu darbu organizēja attālināti pēc grafika, katram darbiniekam tika nodrošināta iespēja strādāt no mājām. Arī prasītāja ir izmantojusi savas tiesība strādāt attālināti, ko apliecina Attīstības un projektu nodaļas grafiks no 2021.gada janvāra līdz 2022.gada martam.

[2.10] Prasītāja piedalījās Līgo pasākumā 2021.gada jūnijā, Sporta dienā, 2021.gada augustā. 2021.gada 18.novembrī bija iespēja piedāvāta piedalīties kūkas cepšanā, tajā laikā prasītājai bija darba nespējas lapa, taču e-pastu saņēmusi uz darbiniekiem paredzēto e- pastu. 2021.gada Ziemassvētku periodā darbiniekiem tika piedāvāts ņemt dalību video filmēšanā, bija noteikta dalības maksa, prasītāja nepieteicās, taču tika aicināta. Prasītāja piedalījās 2021.gada noslēguma kopīgo pusdienu pasākumā Pārvaldē. 2021.gada 27.decembrī piedalījās Pārvaldes struktūrvienības /nosaukums B/ organizētajā izstādē.

[2.11] 2021.gadā tika izvirzīti galvenie mērķi: ERAF projekta īstenošana, /adrese/ būvniecība, EEZ/NOR projekta /nosaukums/"/projekta nosaukums/i", kurus prasītāja īstenoja. Projekts "/projekta nosaukums/" turpinās arī 2022.gadā un darbu tajā turpinātu arī prasītāja, taču atrodas uz slimības lapas. ERAF projekts "/projekta nosaukums/" noslēdzās 2021.gada decembrī, /adrese/ projekts noslēdzās 2021.gadā.

Ņemot vērā, ka prasītājas nodaļā viens projekts bija tapšanas stadijā, tad nodaļas projektu vadītāji, arī prasītāja tai skaitā, pildīja savus tekošos pienākumus. Jaunu pienākumu un projektu sadale tika plānota 2022.gadā, kad tiek aizpildītas uzdevumu kartes, taču tajā brīdī prasītājai jau bija darba nespējas lapa un tā ir joprojām. Mazāk uzdoto uzdevumu prasītājai pēc 2021.gada 1.jūlija sapulces nav saistāms ar konkrēto sapulces sarunu tematu, bet gan tāpēc, ka daļa uzsākto projektu bija noslēgumu posmā.

[2.12] Pārvalde kā pašvaldības dibināta un budžeta iestāde, savā darbībā ievēro normatīvo aktu prasības, tās organizatoriskā darbība ir elastīga attiecībā pret darbiniekiem, paredzot gan attālinātā darba iespējas, kā arī aicinot uz klātienes sarunām, ja darbiniekiem ir kādi neskaidri jautājumi, tiek organizēti kolektīvu saliedējoši pasākumi. Līdz Covid-19 pandēmijai tika organizēti kolektīva profesionālās pilnveides kursi un izglītojoši semināri. Ir izveidota sistēmiska un plānveida pieeja šo procesu nodrošināšanai.

Pārvaldes ieskatā, no prasītājas iesniegtajiem medicīniskajiem dokumentiem nav konstatējams, ka viņas veselība ir pasliktinājusies tieši darba vietā esošās psiholoģiskās spriedzes un Pārvaldes vadītājas rīcības dēļ, nevis kādu citu apstākļu dēļ. Pārvalde vērš uzmanību arī uz datumu nesakritībām, prasītāja prasības pieteikumā raksta, ka uzsākusi ārstēšanos /Nosaukums D/ dienas stacionārā kopš 2022.gada 13.februāra, taču tikai 2022.gada 14.februārī pieteicējai noteikta diagnoze F33.1-rekurenti depresīvi traucējumi, pašreiz vidēji smaga epizode. Lai uzsāktu ārstēšanos /Nosaukums D/ ir nepieciešama jau uzstādīta diagnoze, savādāk nevar noformēt medicīniskos dokumentus par uzņemšanu, lai veiktu ārstēšanos.

[2.13] Pārvalde norāda, ka Darba devēja darbības atbilst vienlīdzības principam, nav pieļauta atšķirīga attieksme pret prasītāju salīdzinoši ar citiem darbiniekiem. Psiholoģiskā terora gadījumā (bosings) tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, ja pret vienu darbinieku darba devējs attiecas sliktāk nekā pret citiem darbiniekiem. Nav realizēts bosings un nekādas citas darbības, kas ietver sevī psiholoģisko teroru, kas padarītu prasītājas atrašanos darba vietā neciešamu un psiholoģiski graujošu. Pret prasītāju netika realizētas prettiesiskas darbības ne pirms 2021.gada 1.jūlija sapulces, ne pēc tās.
Tiesiskā regulējuma kontekstā prasītājai ir nodrošinātas vienlīdzīgas tiesības uz darbu, ir nodrošināti taisnīgi, droši un veselībai nekaitīgi darba apstākļi, taisnīga darba samaksa. Darbinieces tiesības ir nodrošinātas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas.

[2.14] Lai konstatētu, ka prasītāja ir prettiesiski psiholoģiski ietekmēta, ir jākonstatē visas iepriekš minētās pazīmes. Darbībām nav sistemātisks raksturs, proti, prasības pieteikumā norādīto darbību, situāciju skaits, sākot no 2021.gada 1.jūlija, ir vērtējams kā neliels. Starp atsevišķajiem strīdiem (šajā gadījumā nesaprašanās) nevar konstatēt noteikta veida saistību, proti, strīdu pamatā ir atšķirīgas situācijas, katra atsevišķa epizode noslēdzas salīdzinoši īsa perioda ietvaros (e-pasta sarakste, 2021.gada 1.jūlija sapulce). Līdz ar to, darbībām nav konstatējams vienots mērķis,- psiholoģiski ietekmēt prasītāju.

Nav izšķirošas nozīmes lietas materiālos esošajai medicīniska rakstura informācijai par to, ka prasītājai ir konstatēti psiholoģiska rakstura veselības traucējumi. Jebkura darba vide paredz to, ka tiek doti noteikta veida norādījumi, līdz ar to arī iespējams padotās personas tiek psiholoģiski ietekmētas. Par prettiesisku var atzīt tādu psiholoģisku ietekmēšanu, kas savā būtībā ir destruktīva un vērsta uz personas nemitīgu pazemošanu, kas nav notikusi.

[2.15] Nekonstatējot diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, nav pamata morālā kaitējuma atlīdzības piedziņai saskaņā ar Darba likuma 29.panta astoto daļu. Tāpat nav pierādīts, ka prasītājai nodarīts morālais kaitējums Civillikuma 1635.panta izpratnē. Lai arī lietās par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumiem pierādīšanas pienākums gulstas uz darba devēju, tiesu praksē ir izteiktas atziņas, kas nostiprina izņēmumu no apgrieztās pierādīšanas pienākuma gadījumos, kad darba devējam ir jāpierāda negatīvus faktus. Proti, negatīva fakta pierādīšanas gadījumā pierādīšanas nastas uzlikšana tikai darba devējai ir nesamērīga un pārkāpj principu *negativae non probantus*.

[3] Tiesas sēdē prasītājas pārstāve /pers. E/ uzturēja iesniegto prasību un iesniedza paskaidrojumus rakstveidā.

Papildus prasības pieteikumā minētajiem apstākļiem norāda, ka līdz 2021.gada l. jūlijam no atbildētāja puses nav bijis nekādu pretenziju par prasītājas darba kvalitāti vai viņas izdarītājiem darba līguma noteikumu pārkāpumiem. 2021.gada 1.jūlijā prasītājai piezvanīja Pārvaldes vadītāja /pers. B/ un uzaicināja prasītāju uz pārrunām. Sapulces sākumā Pārvaldes vadītāja /pers. B/ norādīja, ka vēlas pārrunāt prasītājas darbu Pārvaldē, jo viņai ir informācija par to, ka it kā prasītāja izmanto piekļuvi iestādes programmām un notiek informācijas noplūde, kā rezultātā, iespējams, Pārvaldē būs revīzija par iepriekšējiem periodiem.

/pers. B/ norādījusi prasītājai, ka viņa nedrīkst runāt ar /pers. F/ (prasītājas darba kolēģi, sadarbībā ar kuru tika vadīti projekti) par darbu un sarunas turpinājumā /pers. B/ pateica, ka *"mēs pārskatīsim projekta koordinatorus un to vadītājus*".

Prasītājas ieskatā, pēc šīs sarunas viņai vairs netika uzdoti darba uzdevumi, viņa netika aicināta piedalīties darba sapulcēs un citās kolēģu aktivitātēs. No Pārvaldes vadītājas /pers. B/ puses prasītāja tika pilnībā ignorēta.

2021.gada decembrī visi Pārvaldes darbinieki aizpildīja pašvērtējuma anketas par darba kvalitāti, prasītāja no savas nodaļas vadītājas saņēma pozitīvu vērtējumu. 2021. gada beigās prasītāja saņēma piemaksu par darba kvalitāti 405.00 EUR apmērā un prēmiju 100 EUR apmērā. 2021.gada noslēguma kopīgo pusdienu pasākuma laikā (pasākums noticis 2021.gada 30. decembrī Pārvaldes telpās, un bija aicināti piedalīties visi Pārvaldes

darbinieki) tika runāts par Pārvaldes darbiniekiem piešķirto prēmiju apmēru un prasītāja no šīm sarunām secināja, ka viņai prēmija tika piešķirta minimālā apmērā.

Kā ir redzams no atbildētāja paskaidrojumiem pievienotiem dokumentiem, proti, Pārvaldes vadītājas /pers. B/ 2022.gada 28.janvāra atbildes uz prasītājas iesniegumu *"lai piešķirtu darbiniekam prēmiju, katru gadu ir noteikti kritēriji, kuri atspoguļo LPIP izvirzīto mērķu sasniegšanu. Prēmija ir darba devēja maksājums darbiniekam papildus darba algai par paveiktā darba rezultātu un sasniegumiem darbā " un "izvērtējot /pers. A/ 2021. gada darbības veikumu un līdzdarbošanos un atbildību LPIP mērķu īstenošanā, vērā tika ņemta darba produktivitāte, strādājot attālinātajā režīmā, darba procesu virzīšana, deleģēšana slimošanas periodā, lojalitāte darba devējam, piemaksa tika noteikta attiecīgi atbilstoši daļēji kritēriju otrajam un trešajam punktam."*

Lai noskaidrotu, kādiem prēmijas piešķiršanas kritērijiem prasītāja neatbilst, prasītāja vērsās pie Pārvaldes Finanšu un grāmatvedības nodaļas vadītājas /pers. E/, kura mutiski paskaidroja prasītājai, ka prēmija 100 EUR apmērā tika piešķirta tiem darbiniekiem, kuri neatbilst nevienam izvirzītajam kritērijam.

Lai noskaidrotu, kāpēc, neskatoties uz prasītājas darba pozitīvo novērtējumu, viņa saņēma prēmiju tikai 100 EUR apmērā, kaut gan citu Pārvaldes darbinieku prēmijas bija vairākas reizes lielākas, prasītāja nolēma iepazīties ar Nolikumu par piešķirtajām prēmijām par darbu 2021.gadā, kā arī iepazīties ar komisijas sastāvu, kura vērtēja Pārvaldes darbinieku kritērijus un pieņēma lēmumu par prēmijas apmēra noteikšanu konkrētajam darbiniekam. Ne Pārvaldes Intranetā (iekšējais tīkls), ne arī pie Pārvaldes personāldaļas vadītājas /pers. I/ šāda informācija nav pieejama. Tāpēc 2022. gada 21. janvārī prasītāja vērsās ar iesniegumu pie Pārvaldes vadītājas /pers. B/ ar lūgumu nodrošināt prasītājai iespēju iepazīties ar prēmijas piešķiršanas kritērijiem, lai noskaidrotu, kādam no novērtēšanas kritērijiem viņa neatbilst.

2022.gada 28.janvārī Pārvaldes vadītāja sniedza rakstisku atbildi uz prasītājas iesniegumu un norādīja, ka 2021.gada 15.novembrī tika apstiprināta LPIP darbinieku darbības rezultātu, kompetences un sasniegumu izvērtēšanas komisija un attiecībā uz prasītāju tika vērtēti tādi kritēriji, kā darbu deleģēšana slimošanas periodā, lojalitāte darba devējam, darba produktivitāte attālinātajā režīmā.

Uzskata, ka darba deleģēšana darbinieka slimošanas perioda ir darbinieka tiešā vadītāja atbildībā, nevis paša darbinieka atbildība. Savukārt, attiecībā uz kritērija "Lojalitāte darba devējam" vērtēšanu, varu norādīt uz Atbildētājas iesniegto pierādījumu, proti, Pielikumu Nr.3 pie kārtības "/nosaukums A/darbinieku darbības rezultātu novērtējumu 2021.gadā". Šajā pielikumā 5.jautājumu "Lojalitāte darba devējam" Prasītājas novērtējums ir bijis 8 punkti no 10, kas nozīmē "Vienmēr pozitīvi atsaucas par iestādi un tās vadību".

Prasītāja tā arī netika skaidrībā, kādiem Pārvaldē noteiktajiem kritērijiem viņa neatbilst un 2022.gada 28.janvārī notika elektroniskā sarakste ar Pārvaldes vadītāju /pers. B/, kura prasītājai uzrakstīja sekojošo paziņojumu: "Ja Tev ir nepieciešama saruna par Tavu prēmijas apmēru, tad piesakies sarunai, kurā arī izskaidrošu, kāpēc Tu neatbildi 100% pienākumu izpildei... Es turpmāk izvērtēšu rūpīgāk kādiem datiem drīkst Tev dot piekļuvē".

Uzskata, ka šajā paziņojuma ir saskatāmas mobinga pazīmes, kuras ir vērstas pret prasītāju.

2022.gada 2.februārī notika saruna, kurā piedalījās Pārvaldes vadītāja /pers. B/, projektu nodaļas vadītāja /pers. G/ un prasītāja. Prasītāja šīs sarunas laikā centās paskaidrot, ka viņa grib saprast, kā viņai strādāt, lai tādas situācijas turpmāk nebūtu. Savukārt, Pārvaldes vadītāja /pers. B/ sarunas laikā par darba novērtēšanas kritērijiem teica, ka kritēriji ir mainīgi, prasītāja neatbilst šiem kritērijiem simtprocentīgi. Attiecība uz prēmijas apmēru prasītājai tika paskaidrots, ka tas ir tas, ko vadītāja piešķir. No minētā ir secināms, ka Pārvaldes vadītāja /pers. B/ savā 2022.gada 28. janvāra atbildē prasītājai raksta "*2021.gada 15.novembrī tika apstiprināta LPIP darbinieku darbības rezultātu, kompetences un sasniegumu izvērtēšanas komisija",* bet faktiski šo jautājumu izlemj viņa pati, vienpersoniski.

Papildus Pārvaldes vadītāja /pers. B/ izteicās, ka 2021.gadā prasītāja slimojusi un viņa bija atvaļinājumā, kaut citi darbinieki vispār neizņem atvaļinājumu un par savu pamatalgu "rauj" 24 stundās dienā visu nedēļu un nevar pat pie ārsta aiziet.

Prasītāja uzskata, ka Pārvaldes vadītājas teiktais satur pret prasītāju vērsta mobinga pazīmes, jo prasītājai, kā darba ņēmējai, ir tiesības uz atvaļinājumu (Darba likuma 149.pants), un viņa var būt darbnespējīga, it īpaši ņemot vērā Covid-19 pandēmiju. Sakarā ar augstāk minēto uzskata, ka aizrādīt prasītājai un faktiski sodīt viņu par to, ka viņa izmanto Darba likumā noteiktās tiesības, ir pirmkārt, pretlikumīgi, jo tas ir Darba likuma 9.panta pirmās daļas pārkāpums, un otrkārt, amorāli.

Trīs dienas vēlāk, 2022. gada 5.februārī plkst.11:37, Pārvaldes vadītāja /pers. B/ uzrakstīja prasītājai sekojošo e-pasta ziņojumu: "..domāju, ka nevaram turpināt mūsu kopējo sadarbību... es vēlu Tev savas ambīcijas pierādīt darba vidē, kura Tev ir pieņemama".

Prasītāja uzskata, ka šeit jau ir skaidri pateikts, ka ar prasītāju varētu pārtraukt darba attiecības, un tas ir prasītājas darba devēja vadītājas īstenots psiholoģiskais terors. Visu augstāk minēto apstākļu kopums būtiski pasliktināja prasītājas veselības stāvokli un kopš 2022.gada 7.februāra un līdz 2022.gada 26.jūnijam viņa bija darbnespējīga.

Kā ir apliecināts ar 2022.gada 12.aprīļa izrakstu no prasītājas medicīniskās kartes (izsniedza Dr. /pers. H/), kopš 2022.gada 6.februāra prasītāja ambulatori apmeklēja psihologa konsultācijas un 2022.gada 14.februārī prasītājai ir noteikta diagnoze F33.1 - rekurenti depresīvi traucējumi, pašreiz vidēji smaga epizode, sakarā ar ko no 2022.gada 13.februāra līdz 2022.gada 26.jūnijam prasītāja ambulatori ārstējās /Nosaukums D/ dienas stacionārā, lietojot ārsta izrakstītus antidepresantus.

2022.gada 28.jūnija psiholoģijas maģistra /pers. J/ atzinumā par prasītājas psiholoģiskās izpētes rezultātiem ir norādīts sekojošais: "vadošo skalu rezultāti norāda uz pārciestu psihotraumu, posttraumatiski simptomu skalu rezultāts pārsniedz klīniski robežu. Klīniski augsti rezultāti iegūti depresijas simptomu skalā (DP T =75pie Tmt 60). Šādus klīniski augstus rezultātus iegūst respondenti, kuri piedzīvojuši ilgstošas stresa situācijas ar spēcīgām psihoemocionālām spriedzēm, kuru rezultātā iespējams iegūt psihoemocionālu traumu, vai profesionālu izdegšanu. Kas arī tiek apstiprināts LKPT klīniskās intervijas laikā, kurā sieviete stāsta par iespējamu bosingu/mobingu darba vietā".

Pēc prasītājas psiholoģiskās izpētes rezultātiem psiholoģe /pers. J/ secinājusi, ka: "LKPT aptaujā iegūtie rezultāti norāda uz pārciestu ilgstošu psihoemocionālu traumu, kuras rezultātā ir vērojami depresijai līdzīgie simptomi, panikas lēkmju simptomi, ģeneralizētas trauksmes pazīmes.

Kā ir norādīts psiholoģes /pers. J/ atzinuma sadaļā "Rekomendācijas" prasītājai ir nepieciešama darba vides maiņa, emocionāli stabilos apstākļos, nepieciešams turpināt psihologa, psihoterapeita konsultācijas.

No minētā ir secināms, ka ilgstošā (kopš 2021.gada jūlija līdz 2022.gada 6.februārim) darba devēja mobinga un bosinga rezultātā prasītājai būtiski pasliktinājās veselības stāvoklis un viņai būs nepieciešama speciālistu palīdzība, lai atjaunotu savu veselības stāvokli.

Uz 2021.gada sporta spēļu pasākumu, kas parasti notiek katru gadu vasaras beigās, prasītāja tika uzaicināta pēdējā dienā pirms šī pasākuma norises, jo kāds no darbiniekiem atteicās un nevarēja atrast citu, kurš varētu piedalīties. No sākuma prasītājai tika pateikts, ka viņa nevar piedalīties šajā pasākumā, jo tajā brīdi viņa nebija vakcinēta pret Covid-19, bet pēdējā brīdī viņai piedāvāja, un pateica, ka tas nav svarīgi, ka prasītāja nav vakcinēta, jo pasākums būs laukā. Visus iepriekšējos gados prasītāja piedalījās Sporta spēlēs, tāpēc viņa piekrita šī pēdējā brīža piedāvājumam. Tomēr šogad par sporta spēļu pasākumu prasītājai kļuva zināms tikai apskatoties bildes Pārvaldes iekšējā tīklā Intranetā, kur ir pieejamas visas bildes no kopējiem pasākumiem, bet tikai jau pēc pasākuma norises.

Prasītājas ignorēšana Pārvaldē tiek turpināta, jo pret viņu izturas tā, it kā viņas kā darbinieka vispār nav. Piemēram, 2022. gada 26. augustā noticis divu gadu "/nosaukums B/" jubilejas atklāšanas pasākums, kura ir tapusi projekta "/nosaukums C/" ietvaros, uz kuru prasītāju, kā vienu no projekta

"/nosaukums C/ dalībniekiem, vispār neuzaicināja, kaut gan viņa piedalījās šī projekta stratēģijas virzībā, projekta rakstīšanā un visu instalāciju izstrādē no paša sākuma, saņemot par to 2020. gadā prēmiju no Liepājas domes priekšsēdētāja, jo augstākminētā projekta virzība bija prasītājas un citu viņas kolēģu iniciatīva ārpus darba pienākumu veikšanas.

Uz doto brīdi prasītāja turpina savu darbu projektā, pildot noteiktos uzdevumus, pamatojoties uz 2022.gada darba uzdevumu karti. Par plānoto pasākumu prasītāja uzzināja 2022.gada 25.augustā no projekta ekspertiem, kuri bija atbraukuši no Rīgas sakarā ar eksponātu uzstādīšanu.

Tajā pašā dienā, t.i., 25.augustā, prasītāja par to pajautāja šī projekta galvenajai vadītājai /pers. K/, kāpēc viņa nav uzaicināta uz šo pasākumu. /pers. K/ nevarēja neko atbildēt, bet šajā vakarā prasītāja saņēma atbildi no /pers. K/ aplikācijā WhatsApp: "Sveika, es tikai tagad atbraucu no Dabas mājas un visu ceļu domāju par tevi, es tev teikšu godīgi, ka pat neaizdomājos ka neesi ne informēta ne aicināta. Budžets mums ir no ZIIC nauduņām un plānojam apsveikt tikai instalāciju izstrādātājus, un kas iepirkumos piedalījušies**,** piedod ka tik stulbi sanāca. Man galva pilna ar visādām tehniskām lietām un šoreiz es šim jautājumam nepievērsos. Ik viens kas projekta iesaistās un palīdz manās acīs ir pelnījis paldies ".

Šādu ziņu prasītāja saņēma 25. augustā plkst. 21:12, bet prasītāju tik un tā uz šo pasākumu neuzaicināja, kaut gan visi Attīstības un projektu nodaļas darbinieki piedalījās pasākumā, izņemot prasītāju.

Nepieciešams atzīmēt, ka parasti Pārvaldē par plānotajiem pasākumiem visiem darbiniekiem tiek paziņots e-pastā, bet prasītāja nav saņēmusi nevienu e-pastu par pasākumiem un Intranetā informācijas arī nebija.

Savā darba ietvaros, no 2021.gada 2. jūlija un līdz šim brīdim prasītāja visu laiku izrādīja iniciatīvu savai tiešai vadītājai /pers. G/, piedāvājot pieslēgties jautājumiem un darbiem saistībā ar projektiem, kas atrodas ieceres stadijā, bet nekādu jaunu uzdevumu ārpus tiem kurus prasītāja pildīja uz savas 2021. gada Darba uzdevumu kartes pamata prasītāja nav saņēmusi.

Uzskata, ka viss minētais pietiekami skaidri raksturo pret prasītāju vērsto psiholoģisko teroru viņas darba vietā, kura sekas ir prasītājas veselības stāvokļa pasliktināšanas un nonākšana līdz depresijai.

Uzskata, ka atbildētāja darbības rezultātā prasītājai tika nodarīts morālais kaitējums, kuru prasītāja novērtē 12390 EUR apmērā, lūdza to piedzīt no atbildētāja.

[4] Tiesas sēdē atbildētājas pārstāves /pers. C/ un /pers. B/ paskaidroja, ka neatzīst iesniegto prasību, atbilstoši tiem argumentiem, kas norādīti rakstveida paskaidrojumos par iesniegto prasību.

Papildus paskaidroja, ka no prasītājas iesniegtajiem sapulču ierakstiem var konstatēt, ka darba devējs nav jebkādā veidā diskriminējis /pers. A/, pret viņu netiek realizēts mobings vai bosings. Viņas izteikumiem pārsvarā ir vispārīgs raksturs, nesaucot konkrēti kādus vārdus. Ne darba devēja vērtējums darbiniecei, ne regulāri izmaksātās naudas prēmijas par to neliecina. Covid-19 noteikto ierobežojumu laikā bija attālināts darbs, mazāka kolēģu komunikācija, mazāk kopīgu pasākumu un ja kādi pasākumi bija, tie arī tika ierobežoti ar nelielu dalībnieku skaitu, kas arī nav ne diskriminācija, ne mobings vai bosings.

Arī fakts, ka Pārvaldes vadītāja prasa darbiniekam situācijas skaidrojumu, nav uzskatāma par bosingu. Prasītāja nav norādījusi, kādu savu likumīgo tiesību izmantošanas dēļ viņa it kā tiek sodīta no darba devēja puses. Uzskata, ka nav pierādījumu tam, ka šiem notikumiem būtu cēlonisks sakars ar prasītājas veselības stāvokli. Psihologs savā atzinumā arī konkrēti nenorāda uz šādiem apstākļiem. Tajā, ka prasītāja subjektīvi šādā veidā uztver notikumus, nav vainojams darba devējs. Vadības darba stils var būt dažāds, taču tas nerada mobingu vai bosingu. Vadītāja savu darba pienākumu ietvaros prasīja /pers. A/ informāciju par inventāra iegādi, tika konstatēts, ka tas iegādāts neatbilstošs vajadzībām.

Attiecībā uz 100 EUR izmaksu prasītājai paskaidroja, ka vadītāja 2022.gada 2.februāra sarunā ar prasītāju sajauca prēmiju ar piemaksu. Visiem darbiniekiem šī nauda tika izmaksāta ar nosaukumu "prēmija", kaut gan faktiski tā bija piemaksa par darbu Covid-19 situācijā par papildus darbu. Lūdz prasību noraidīt kā nepamatotu.

Motīvu daļa

[5] Uzklausījusi lietas dalībnieku paskaidrojumus, liecinieku /pers. D/, /pers. E/ un /pers. G/ liecības, izvērtējusi rakstveida pierādījumus lietā tiesa atzīst, ka /pers. A/ prasība par morālā kaitējuma atlīdzināšanu ir noraidāma.

[6] Tiesa konstatējusi, ka lietā nav strīdu, ka 2016.gada 2.septembrī prasītāja noslēgusi darba līgumu Nr.125 ar /nosaukums A/, saskaņā ar kuru viņa tika pieņemta darbā par grāmatvedi (lietas 7.-9.lapa).

2018.gada 11.oktobrī minētājā darba līgumā tika veikti grozījumi un prasītāja turpina darba tiesiskās attiecības ar darba devēju Attīstības un projektu nodaļas projektu vadītāja amatā atbilstošu apstiprinātajām darba amata aprakstam (lietas 10.lapa).

2021.gada 30.decembrī ar vienošanās par grozījumiem 2016.gada 2.septembra darba līgumā Nr.125 kopš 2022.gada 1.janvāra tika noteikta darba alga 1239 EUR apmērā (lietas 11.lapa).

[7] Prasītāja norāda, ka attiecībā pret viņu darba vietā – Pārvaldē- realizēts mobings un bosings, kā arī darba devējam bijusi atšķirīga attieksme pret viņu, kas izpaudusies kā prasītājas ignorēšana no Pārvaldes vadītājas /pers. B/ puses, prasītājai netika uzdoti jauni darba uzdevumi, viņa netika aicināta piedalīties darba sapulcēs un citās kolēģu aktivitātēs, prasītāja tika pilnībā ignorēta. Ar viņu tika pārrunāts par viņas iespējamu Pārvaldes finanšu informācijas izpaušanu trešajām personām. Minētais radījis viņai veselības problēmas un novedis viņu līdz depresijai. Lūgusi atlīdzināt viņai morālo kaitējumu 12 390 EUR apmērā.

[8] Atbilstoši Darba likuma 7.panta pirmajai daļai ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Panta otrā daļa noteic, ka šā panta pirmajā daļā paredzētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas.

Darba likuma 9.panta pirmā daļa noteic, ka aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības (aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas).

Darba likuma 29.pants noteic atšķirīgas attieksmes aizliegumu darba tiesiskajās attiecībās, pamatojoties uz personas dzimumu, vecumu, rasi, ģimenes stāvokli, kā arī nepamatota atšķirīga attieksme jebkāda cita pamata dēļ.

[8.1] Ņemot vērā, ka pašreiz tiesību akti neregulē jautājumu par pierādīšanas pienākumu mobinga un bosinga gadījumos ir pamats pēc analoģijas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma lietām piemērot Darba likuma 29.panta trešajā daļā noteikto ‚apgrieztās pierādīšanas principu". Tas nozīmē, ka, darbiniekam prasības pieteikumā norādot uz apstākļiem vai personu darbībām, kas pirms šķietami *(prima facie*) liecina par mobinga vai bosinga izpausmēm, pienākums pamatot šo darbību atbilstību vienlīdzīgas attieksmes principam ‚pārceļas" uz darba devēju (pierādīšanas nasta).

Arī Senāta judikatūrā ir nostiprināta atziņa, ka atbilstoši Darba likuma 29.panta trešajai daļai pierādīšanas pienākums par to, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums nav pārkāpts, ir darba devējai un ka mobinga gadījumos ir pamats pēc analoģijas piemērot šo apgrieztās pierādīšanas principu (sk. *Augstākas tiesas Civillietu departamenta 2017. gada 6.aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-308/2017 (C32231614) 9.punktu, 2017.gada 14.novembra sprieduma (paplašinātā sastāvā) lietā Nr. SKC-762/2017 (C31407814) 9.3.6.punktu).*

Tāpat jāņem vērā, ka par faktiem, kas liecinātu par darbinieka iespējamo diskrimināciju, nav jābūt pierādījumiem Civilprocesa likuma 92.panta izpratnē. Minētās normas izpratnē par pierādījumiem uzskata ziņas, uz kuru pamata tiesa nosaka tādu faktu esamību, kuriem ir nozīme lietā, savukārt, diskriminācijas lietās pierādīšanas pienākums nosakāms, nevis pamatojoties uz pierādījumiem, kas pierāda kāda fakta esamību, bet gan norāda uz fakta

esamības iespējamību.

[9] Konkrētā gadījumā, /pers. A/, iesniedzot prasību, norādījusi uz iespējamo viņas diskrimināciju, mobingu un bosingu darba vietā, t.i., ka darba devēja rīcība bijusi vērsta uz to, lai psiholoģiski un materiāli sodītu viņu, jo viņa izmantojusi likumā paredzētās tiesības un ziņojusi par iespējamiem likumpārkāpumiem, it kā nopludinājusi trešajām personām informāciju par finansiāliem darījumiem Pārvaldē, kā rezultātā iestādē notikusi finansu pārbaude, kā arī centusies noskaidrot viņai izmaksātās prēmijas aprēķina pamatotību.

[9.1] Lai konstatētu atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jākonstatē apstākļi, kas liecina par diskrimināciju pēc dzimuma, personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt, atšķirīga attieksme pēc rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

[9.2] No prasības pieteikumā minētā, tiesa secina, ka prasītāja diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpumus, mobingu un bosingu saista ar viņai izmaksātās prēmijas apmēru un vēlmi noskaidrot prēmijas piešķiršanas kritērijus, ar pārrunām, kas veiktas ar viņu saistībā ar informācijas noplūdi, ar viņas neiesaistīšanu kolektīvajos pasākumos un apspriedēs, jaunu darba pienākumu neuzdošanu viņai.

Vienlaicīgi no prasītājas paskaidrojumiem neizriet, ka viņa būtu jebkādi sodīta vai ka darba devējs būtu pieņēmis attiecībā pret viņu jebkādus nelabvēlīgus lēmumus.

[9.3] Prasītāja Pārvaldes vadītājas /pers. B/ rīcību un vadības stilu uzskata par pret viņu realizētu bosingu, norāda, ka darba vietā pret viņu tiek realizēts mobings, konkrēti neminot, kādā veidā, taču var secināt, ka minētais norādīts saistībā ar jaunu darba pienākumu neuzdošanu no tiešās darba vadītājas puses, sapulcēs veiktās pārrunas, kurās piedalījās Pārvaldes vadītāja /pers. B/, viņas vietniece /pers. D/, juriste /pers. C/, finanšu nodaļas vadītāja /pers. E/, projektu nodaļas vadītāja /pers. G/, kā arī saistībā ar prasītājas it kā neiesaistīšanu kolektīvajos pasākumos un darbinieku sapulcēs, un ar viņai izmaksātās prēmijas apmēru.

[10] Darba tiesībās analizējot psiholoģiskā terora ierobežojumu, sākotnēji jāatpazīst, kuras darbības izpausmes var apzīmēt ar jēdzienu "psiholoģiskais terors".

Pastāv divi psiholoģiskā terora veidi: 1) darbinieku īstenots psiholoģiskais terors *(angl.-mobbing);* 2) darba devēja vadības īstenots psiholoģiskais terors *(angl.-bossing).*

Latvijas Republikas tiesību aktos nav definēts, kas ir mobings darba vietā. Zviedrijas Umea universitātes profesors Heincs Leimans (Heinz Leymann) norādījis, ka psiholoģisks terors vai mobings darbavietā ir naidīga un neētiska attieksme, ko pret indivīdu sistemātiski īsteno viens vai vairāki kolēģi. Šāda attieksme tiek pausta bieži (gandrīz katru dienu) un ilgā laika periodā (vismaz sešus mēnešus), kā rezultātā personai rodas veselības traucējumi *(sk. L?????? H. Mobbing and Psychological Terror at JVorkplaces. Violance and Victims. Vol. 5, No. 2, 1990, http://www.leymann.se/English/frame.html).*

Vācu pētniece Kristīne Halta (Kristine Halt), paudusi viedokli, ka mobings ir pret kādu darbinieku vērsti nemitīgi apvainojumi un izsmiekls, lai panāktu, ka noteikta persona pamet darbu.

Savukārt amerikāņu pētnieki Noa Dāvenporte (Noa Davenport), Ruta Švarca (Rut Shvarc) un Geils Eliots (Geil Eliot) atzīmējuši, ka mobings ir psiholoģisks uzbrukums vienam konkrētam darbiniekam no vadītāja vai darba kolēģu puses, kas var beigties ar izvēlētā upura pilnīgu izolāciju, traumēšanu un tamlīdzīgi. Parasti mobinga mērķis ir padarīt upuri „melnu un maziņu", klusējošu, tādu, kas neuzdrošinās neko runāt pretī, vai arī patiešām panākt, ka viņš aiziet no darba, nesaņem paaugstinājumu amatā, ja tāds bijis solīts. [..] Ja vajātājs ir vadītājs, to bieži sauc par bosingu *(sk. Uzņēmuma ķirmis - mobings. Psiholoģijas pasaule, 2005/02, http://www.psihologi] aspasaule.lv/raksti.php? id=239&show=802&act=read) (sk. Augstākās Tiesas 2017.gada 6.aprīļa spriedumu SKC-308/2017).*

[10.1] Mobings definēts kā psihiska agresija pret personu. Tā ilgst vismaz dažus mēnešus un regulāri atkārtojas. Tie vienmēr ir uzbrukumi, kuri veido vienotu naidīgu sistēmu.

Savukārt, bosings (mobinga atvasinājums) ir priekšniecības slikta izturēšanās pret darbinieku. To var īstenot gan tiešais vadītājs, gan citi darbinieki, kuru lēmumi un rīcība ir darbiniekam saistoši.

Gan mobinga, gan bosinga galvenās iezīmes ir naidīga, neētiska attieksme pret vienu konkrētu darbinieku, turklāt, šāda attieksme tiek pausta bieži (gandrīz katru dienu) un ilgstoši (vismaz sešus mēnešus) (*sk. Administratīvās apgabaltiesas 2014.gada 26.septembra spriedums lietā Nr.A42607608 17.punkts).*

[10.2] Atbilstoši minētajai judikatūrai rīcība, kas izpaužas kā mobings vai bosings (*Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā. Jurista Vārds, 2004. gada 19. oktobris, Nr. 40 (345).*), var tikt atzīta par tādu, kura veido „vienlīdzīgu tiesību uz darbu", tiesību uz „taisnīgu darba apstākļu" pārkāpumu. Šāds pārkāpums var sasniegt arī tādu aizskāruma pakāpi, kas prasa iejaukšanos no valsts puses taisnīga līdzsvara atjaunošanai un var radīt tiesības uz morālā kaitējuma atlīdzinājumu.

Mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, jo pret vienu darbinieku darba devējs attiecas sliktāk, nekā pret citiem darbiniekiem. Šajā situācijā nav nepieciešams norādīt uz pazīmi, kas šo darbinieku atšķir no citiem darbiniekiem *(kā tas būtu atšķirīgas attieksmes/diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā).*

No minētā izriet: lai konstatētu bosingu (mobingu), psiholoģiskais terors ir jākonstatē ilgtermiņā un kopumā (biežas izpausmes), kā arī, tam jābūt individuāla rakstura, proti, vērstam konkrēti pret cietušo personu. Attiecīgi, lai konstatētu, ka prasītāja ir prettiesiski psiholoģiski ietekmēta, ir jākonstatē visas minētās pazīmes.

Mobinga kaitīgo seku novēršanai, neraugoties uz normatīvā regulējuma trūkumu, var tikt piemēroti esošie tiesību akti, kas garantē vienlīdzīgu tiesību principu (Darba likuma 7.pants), atšķirīgas attieksmes aizliegumu (šā likuma 29.pants), goda un cieņas aizsardzību (Civillikuma 1635.pants), u.c.

[10.3] Prasītāja kā uz vienu no veidiem par mobinga un bosinga realizēšanu norādīja uz darba vietā notikušo 2021.gada 2.jūlija sapulci, kurā piedalījās vadītāja /pers. B/, vadītājas vietniece /pers. D/, juriste /pers. C/ un finanšu nodaļas vadītāja /pers. E/, kā arī 2022.gada 2.februāra sapulci, kurā piedalījās arī Iestādes vadītāja /pers. B/, projektu nodaļas vadītāja /pers. G/.

[10.4] Iepazīstoties ar prasītājas paskaidrojumiem saistībā ar abām sapulcēm, kuras, pēc prasītājas norādītā, bija viņai ļoti nepatīkamas, viņu apkaunojošas un emocionāli graujošas, uzklausot atbildētājas viedokli, noklausoties prasītājas iesniegtos sapulču audioierakstus, liecinieku /pers. D/, /pers. G/ un /pers. E/ sniegtās liecības, tiesa secina, ka noskaidroto apstākļu kopums nenorāda uz pazīmēm, kas apliecinātu vai ļautu tiesai secināt, ka prasītāja būtu bijusi no darba devēja puses neizbēgami pakļauta ilgstošām, sistemātiskām, naidīgām, nepamatotām darbībām, kas raksturo mobingu, bosingu vai jebkāda veida atšķirīgu vai diskriminējošu attieksmi pret prasītāju.

Par to neliecina arī norādītais saistībā ar notikušajām sarunām sapulcēs, jaunu darba pienākumu neuzdošanu prasītājai no tiešās darba vadītājas puses, kā arī prasītājas it kā neiesaistīšanu kolektīvajos pasākumos un darbinieku sapulcēs un apstākļi saistībā ar izmaksātās prēmijas apmēru.

[10.5] Prasītāja iesniegusi tiesai pašas veiktos sapulču audioierakstus, kas tika izdarīti, neinformējot par to pārējos sapulces dalībniekus.

Vērtējot lietā prasītājas iesniegtos sapulču ierakstus tiesa ņem vērā Senāta 2020.gada 28.aprīļa spriedumā lietā Nr. SKC-276/2020 atzīto, ka "Atsevišķos gadījumos var būt pieļaujama darbinieka sarunas ar darba devēju ierakstīšana, neinformējot par to darba devēju, un šī ieraksta izmantošana tiesā par pierādījumu darbinieka aizskarto tiesību aizsardzībai". Senāts minētajā spriedumā arī uzsvēris, ka ieraksti, ja tie veikti personām nezinot, ir

nepieļaujami pierādījumi (sk. *Senāta 2020.gada 28.aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-276/2020 11.punktu.).* Tāpat minētajā Senāta spriedumā ir uzsvērts, ka šādā situācijā tiesas pienākums ir novērtēt, kurām tiesībām konkrētās lietas apstākļos ir dodama priekšroka - darba devēja vadītāju tiesībām uz privāto dzīvi, tostarp datu aizsardzību, vai darbinieka tiesībām uz savu tiesību (vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgi, droši un veselībai nekaitīgi darba apstākļi) aizsardzību. Lai šo pienākumu izpildītu, jāvērtē visi apstākļi, kuriem var būt nozīme, piemēram - kādos apstākļos sarunas ierakstīšana notikusi (vai personai bijusi saprātīga paļaušanās uz privātumu); kādiem nolūkiem personas sarunas ierakstītas (vai bija leģitīms mērķis un ievērots samērīgums); kāds bija sarunas ietvars (vai nav pārkāptas personas tiesības uz dziļi personisku privātās dzīves detaļu aizsardzību, izpaužot tās plašam sabiedrības lokam); kā ieraksts tiek izmantots (kādu interešu aizsardzībai tas lietots); vai pastāvēja citi iespējami pierādījumi, kas tikpat efektīvi varētu pierādīt konkrētā pārkāpuma esību; vai nav notikusi ierakstītās personas pārlieka provocēšana.

[10.6] Atbildētāja neiebilda, ka prasītājas iesniegtie sarunu ieraksti tiek pievienoti lietas materiāliem kā pierādījumi, tos neapstrīdēja, norādot, ka tie tikai apstiprina atbildētājas sniegtos paskaidrojumus tiesas sēdē un pierāda, ka abas sapulces noritējušas bez prasītājas psiholoģiskas iespaidošanas un pazemošanas (lietas 97.-98.lapa).

[10.7] Izvērtējot 2021.gada 2.jūlija sapulces ierakstā dzirdēto sarunu, neapstiprinās prasītājas paskaidrojumos norādītais, ka sarunas gaitā viņai uzdoti neētiski jautājumi, ka saruna bijusi prasītāju apkaunojoša un emocionāli graujoša. No ieraksta konstatēts, ka sarunas laikā Pārvaldes vadītāja un viņas vietniece /pers. D/ cenšas noskaidrot situāciju un pārbaudīt viņu rīcībā esošo informāciju par to, ka prasītāja, iespējams, sniegusi trešajām personām ziņas par Pārvaldes finanšu līdzekļu izlietojumu. Prasītāja to uzskata par psiholoģisko teroru no darba devējas puses.

Neapstiprinās prasītājas norādītais, ka viņa tiek vainota pārkāpuma izdarīšanā. Konstatēts, ka pret prasītāju no darba devēja puses netiek vērstas nekādas apsūdzības vai sankcijas, minētais gadījums netiek vērtēts darba vietas Ētikas komisijā tā iemesla dēļ, ka saruna bija tikai par iespējamu nevis jau pierādītu faktu un jau konstatētu pārkāpumu. Tiesa piekrīt, ka šāda saruna varētu būt nepatīkama prasītājai, taču tā nesatur mobinga un bosinga elementus. Pārvaldes vadība aicina prasītāju nepakļauties provokācijām, neizpaust nepiederošām personām informāciju par Pārvaldes finanšu darījumiem.

Prasītāja nav iesniegusi pierādījumus, ka viņa ir tikusi sodīta no darba devēja puses, jo izmantojusi savas tiesības un ziņojusi par noziedzīgu nodarījumu, kā rezultātā tika veikta revīzija. No prasības pieteikuma konstatēts, ka viņa faktu par informācijas izpaušanu neatzīst.

Tiesa nevar piekrist prasītājas viedoklim, ka Pārvaldes vadītāja baidījusies no tā, ka revīzijā tiks atklātas prettiesiskas darbības Pārvaldē, jo kā norādīja atbildētāja, katru gadu pašvaldības grāmatveži taisa revīziju Pārvaldē par finanšu līdzekļu izlietojumu.

[10.8] Bez ievērības nevar atstāt faktu, ka Pārvaldes darbinieki atrodas hierarhiskā padotības sistēmā, kur Pārvaldes vadītāja ir tiesīga un tai ir pienākums kontrolēt padotībā esošo darbinieku darbu. Tāpat Pārvaldes vadītājas pienākums ir izmantot visus likumā paredzētos līdzekļus (tanī skaitā, pārrunas ar darbinieku), lai noskaidrotu, vai no darbinieka puses ir pieļauts disciplinārpārkāpums, vai ir pārkāpti kādi iekšējie normatīvie akti vai likumu normas.

Līdz ar to, lai secinātu, ka pret prasītāju ir īstenots mobings vai bosings, nav pietiekami konstatēt Pārvaldes vadītājas rīcību, kas saistīta ar prasītājas jebkādu subjektīvo sajūtu un viedokli par Pārvaldes vadītājas nelabvēlīgu attieksmi pret viņu. Ir jākonstatē objektīvi fakti vai apstākļi, kas apstiprina prasītājas apgalvojumu, un norāda, ka konkrētajā gadījumā ir veiktas darbības, kas ir sistemātiski nepamatoti, naidīgi vai neētiski vērstas pret konkrēto personu, nevis ir tiesiski un atbilstoši īstenota padotība un darbinieka rīcības kontrole.

Nav šaubu, ka strīdus situācijas darba tiesiskajās attiecībās ir maksimāli jācenšas risināt starp konfliktējošām pusēm darba vietas iekšienē, resora ietvaros, tiklīdz ir pirmais signāls par domstarpībām. Atsevišķi konflikti, domstarpības, kā arī tas, ka darba devējs izmanto likumā paredzētās tiesības nav uzskatāms par mobingu vai bosingu. Tiesa vērš uzmanību, ka ne visas Pārvaldes vadītāja darbības darba vietā, kas neatbilst darbinieka interesēm vai izpratnei par vēlamo vadības stilu, darba organizācijas vai iespējamo pārkāpumu izmeklēšanas kārtību, var tikt kvalificētas kā mobings vai bosings.

[10.9] 2022.gada 2.februāra sapulcē saruna ir par izmaksāto prēmiju, no ieraksta tiesa nekonstatē, ka saruna bijusi saspringta, aizskaroša, apkaunojoša un nedraudzīga, par ko liecina pašas prasītājas izturēšanās un teiktais sapulcē.

Konstatēts, ka prēmijas (kas faktiski bija piemaksas par darbu Covid-19 apstākļos) tika izmaksātas, ņemot vērā Covid-19 ārkārtējo situāciju un konkrētu darbinieku papildus ieguldījumu un neparedzētu darbu saistībā ar Covid-19 apstākļiem. Nav strīdu, ka prasītāja 2021.gadā kā projektu vadītāja nebija iesaistīta Pārvaldes rīcības plāna izpildē saistībā ar Covid-19 ietekmi uz nozari un akūti risināmiem jautājumiem, steidzamu domes lēmumu gatavošanā, normatīvo aktu izstrādē, atbalstā izglītības iestāžu iekšējo normatīvo aktu izstrādē, konsultācijās izglītības iestāžu vadītājiem u.c., tāpēc prasītājai tika izmaksāts minimālais prēmijas apmērs 100 EUR, kādu bez prasītājas saņēma arī vēl citi Pārvaldes darbinieki, kuri nebija intensīvi iesaistīti Covid-19 jautājumu tiešā risināšanā un neparedzētos papildus darbos saistībā ar Covid-19 situāciju. Minēto apstiprina izraksts no 2021.gada 17.decembra rīkojuma Nr.306/02-02 (lietas 35.lapa). Prasītāja nav apstrīdējusi faktu, ka viņa nebija tieši iesaistīta jautājumu risināšanā un neparedzētos papildus darbos saistībā ar Covid-19 situāciju.

Konstatēts, ka 2021.gada beigās prasītāja saņēma piemaksu par darba kvalitāti 405,00 EUR apmērā, ko apliecina izraksts no 2021.gada 17.decembra rīkojuma Nr.305/02-02, prēmijas prasītāja ir saņēmusi vairakkārt (lietas 34.lapa).

Apstāklis, ka izmaksātā naudas summa nosaukta par prēmiju, nemaina tās izmaksas būtību, jo visiem darbiniekiem šī izmaksa tika nosaukta vienādi – par prēmiju. Lietas izskatīšanas laikā šīs summas izmaksas pamatojums tiesas sēdē tika noskaidrots un pierādīts.

Ņemot vērā noskaidrotos apstākļus, tiesai nav pamata uzskatīt, ka izmaksājot piemaksu 100 EUR prasītāja tikusi sodīta vai diskriminēta no darba devēja puses, jo prasītāja neapstrīdēja faktu, ka viņai Covid -19 situācijas sakarā nav bijuši papildus pienākumi un papildus noslodze.

[10.10] Nav šaubu, ka darba attiecībās ir svarīgi prast iespējamus pārpratumus risināt cilvēciska dialoga veidā, lai tādējādi laikus novērstu konfliktsituāciju rašanos un eskalēšanos. Tas ir darbs abām pusēm – gan darbiniekam, gan darba devējam.

Lietas izskatīšanas laikā gūtā informācija liecina, ka prasītājas darba devējs nav liedzis, bet tieši otrādi, ir piedāvājis iesniedzējai problēmjautājumu un pārpratumu saistībā ar izmaksātās prēmijas apjomu un citu domstarpību pārrunāšanu klātienē, bet uz to nav bijusi atsaucība (pušu e-sarakste). Tā vietā ir izvēlēti mazāk efektīvi un konfliktu eskalējoši komunikācijas veidi, piemēram, sazvanīšanās vai saziņa e-pastā vēlu ārpus darba laika un pat brīvdienās, kas ir papildinājis negatīvās emocijas abām strīdā iesaistītajām pusēm. Tomēr negatīvās emocijas konkrētajā gadījumā nav pamats uzskatīt par mobingu vai bosingu, jo faktiski nesaprašanās pušu starpā ir par kādu konkrētu jautājumu, nevis ilgtermiņā pret prasītāju vērsts psiholoģiskais terors ar biežām izpausmēm, kā arī individuāla rakstura, proti, vērstu konkrēti pret cietušo personu.

[10.11] Izvērtējot jautājumu par prasītājas iesaistīšanu kolektīvajos pasākumos un sapulcēs, jāvērš uzmanība, ka izskatāmajā lietā notikumi risinājušies Covid-19 noteikto ierobežojumu laikā, kad ar likuma normām tika ierobežota gan darbinieku pulcēšanās, gan kultūras pasākumu norise, līdz ar to, prasītājas viedoklis, ka viņa netika nekur iesaistīta, tika ignorēta, daļēji arī šī iemesla dēļ ir subjektīvs. Konstatēts, ka prasītāja piedalījās Līgo pasākumā 2021.gada jūnijā, sporta dienā, 2021.gada augustā. Kā tiesas sēdē tika konstatēts, sporta dienā iestāde centās ik gadu iespējami iesaistīt tos darbiniekus, kuri iepriekšējos gadus nav tikuši iekļauti komandā, tādējādi dodot iespēju visiem darbiniekiem pārstāvēt Pārvaldi.

2021.gada 18.novembrī bija iespēja piedāvāta piedalīties kūkas cepšanā, tajā laikā prasītājai bija darba nespējas lapa, taču e-pastu saņēmusi uz darbiniekiem paredzēto e- pastu. 2021.gada Ziemassvētku periodā darbiniekiem tika piedāvāts ņemt dalību video filmēšanā, bija noteikta dalības maksa, prasītāja nepieteicās, taču tika aicināta. Prasītāja piedalījās 2021.gada noslēguma kopīgo pusdienu pasākumā Pārvaldē. 2021.gada 27.decembrī

piedalījās Pārvaldes struktūrvienības "/nosaukums B/" organizētajā izstādē. Prasītāja minētos faktus nav apstrīdējusi.

Nav strīdu, ka pasākumi Covid-19 situācijas apstākļos notika ierobežotā režīmā, Iestāde bija atbildīga par to, lai tiktu ievērotas likuma par Covid – 19 ierobežojumiem prasības, organizējot jebkādus pasākumus. Atsevišķu gadījumu, kad prasītāja nenoskaidrotu iemeslu dēļ netika uzaicināta uz kādu no pasākumiem, nevar uzskatīt par darba devēja realizētu diskrimināciju, mobingu vai bosingu.

[10.12] Attiecībā uz prasītājas norādi, ka viņa pēc 2021.gada 2.jūlija sarunas ar darba devēju netika iesaistīta jaunos projektos konstatēts, ka pati prasītāja sarunas ierakstā 2022.gada 2.februārī atzīst, ka Pārvaldei šobrīd nav jaunu projektu, uz ko savos paskaidrojumos norādīja arī atbildētāja, liecinieces /pers. D/ un /pers. G/.

Pārvalde norāda, ka 2021.gadā tika izvirzīti galvenie mērķi: ERAF projekta īstenošana, /adrese/ būvniecība, EEZ/NOR projekta "/projekta nosaukums/. "/projekta nosaukums/", kurus prasītāja īstenoja. Projekts "/projekta nosaukums/" turpinās arī 2022.gadā un darbu tajā turpinātu arī prasītāja, taču atrodas uz slimības lapas. ERAF projekts "I/projekta nosaukums/" noslēdzās 2021.gada decembrī, /nosaukums B/projekts noslēdzās 2021.gadā.

Ņemot vērā, ka prasītājas nodaļā viens projekts bija tapšanas stadijā, tad nodaļas projektu vadītāji, arī prasītāja tai skaitā, pildīja savus tekošos pienākumus. Jaunu pienākumu un projektu sadale tika plānota 2022.gadā, kad tiek aizpildītas uzdevumu kartes, taču tajā brīdī prasītājai jau bija darba nespējas lapa (no 2022.gada 7.februāra līdz 2022.gada 26.jūnijam). Mazāk uzdoto uzdevumu prasītājai pēc 2021.gada 1.jūlija sapulces nav saistāms ar konkrēto sapulces sarunu tematu, bet gan tāpēc, ka daļa uzsākto projektu bija noslēgumu posmā. Prasītāja minētos atbildētājas paskaidrojumus neapstrīdēja. Bez tam, prasītājai šinī laikā bija ilgstoša darba nespēja.

[10.13] Lietā iesniegta elektroniskā pasta sarakste starp prasītāju un Pārvaldes vadītāju, no kuras konstatēts, ka Pārvaldes vadītāja cenšas noskaidrot radušos situāciju, aicina prasītāju apspriest viņai neskaidros jautājumus. No sarakstes konstatējams, ka tiek jaukta prēmija saistībā ar darbinieku novērtēšanu un piemaksa sakarā ar Covid - 19 situāciju, kurai nav nekāda sakara ar prasītājas darba kvalitāti un novērtējumu. Sarakstē Pārvaldes vadītāja atzinīgi izsakās par prasītājas darbu (lietas 17.-19.lapa).

[10.14] Lietas izskatīšanas laikā vairakkārt tiek pieminētas Pārvaldes vadītājas attiecības ar /pers. F/, pēc prasītājas teiktā, viņa ir bijusi spiesta aiziet no darba Pārvaldes vadītājas attieksmes dēļ, kas, iespējams, ir bijis par pamatu prasītājas subjektīvajam viedoklim, ka arī pret viņu no Pārvaldes vadītājas puses tiek vērstas darbības, lai piespiestu viņu aiziet no darba. Par minētajiem apstākļiem pierādījumi iesniegti netika un šim apstāklim nav nekāda sakara ar izskatāmo lietu, taču atbildētāja norāda, ka laikā, kad notika /pers. F/ pārcelšana uz citu darba vietu, Pārvaldes vadītāja /pers.B/ atradās bērna kopšanas atvaļinājumā. Tiesa pievienojas atbildētājas paustajam viedoklim par to, ja /pers. F/ tiesības jebkādā veidā būtu bijušas ierobežotas vai pārkāptas, viņai bija tiesības likumā noteiktajā kārtībā vērsties tiesībsargājošās institūcijās, lai risinātu iespējami pastāvošo darba strīdu.

[10.15] /pers. A/ norāda, ka viņai ir komplicēta situācija darba attiecībās ar Pārvaldes vadītāju /pers.B/, kas izpaužas kā psiholoģisks saspīlējums, uzbrukumi un vajāšana, kā rezultātā viņai ir nācies doties darba nespējas prombūtnē, lai atkoptos.

Savukārt, Pārvalde savos paskaidrojumos norāda, ka darba tiesisko attiecību ietvaros nav diskriminējusi projektu vadītāju /pers. A/, kā arī darba vietā netiek veikts bosings, kas būtu darba devēja prettiesiska darbība vai psiholoģisks terors, darba līgumā noteikto prasību pārkāpums vai nevienlīdzīga attieksme pret darbinieku. Pārvalde uzskata, ka nav pārkāpusi Satversmē un starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos noteiktās personas pamattiesības, nav pieļāvusi pret personu labas pārvaldības principa pārkāpumu. Iestāde norāda, ka /pers. A/ par radušos situāciju darba vietā sniedz tikai daļēji patiesu informāciju par faktiem un apstākļiem, jo daļa informācijas ir atzīstama par iesniedzējas subjektīviem apgalvojumiem un interpretāciju.

[11] No prasītājas iesniegtā 2022.gada 28.jūnija atzinuma par psiholoģiskās izpētes rezultātiem, ko izsniegusi psiholoģe /pers. J/, (lietas 76.-78.lapa) secināts, ka /pers. A/, iespējams, ir nosliece uz negatīvām emocijām (trauksmi, nemieru, dusmām, aizkaitinājumu, nomāktību, vainas un kauna izjūtu, nedrošību, bailēm un tml.), varētu būt, ka viņa emocionāli asi reaģē uz notiekošo situāciju, iespējamas biežas garastāvokļa svārstības, varētu teikt, ka grūtības sagādā emociju kontrole, vāja noturība pret stresu. Augstas spriedzes situācijās iespējamas neapzinātas panikas izpausmes. Norādīts, ka klientei ir nepārstrādāta pārciesta negatīva pieredze vai vardarbīga pieredze. Rekomendēta darba vides maiņa, emocionāli stabilos apstākļos.

[11.1] Tiesas ieskatā, nav maznozīmīgs apstāklis, ka /pers. A/ un viņas ģimenes locekļi šinī laikā atradušies Covid-19 situācijā, kas sevī ietver darbinieku attālinātu darbu bez personīgas komunikācijas iespējām ar darba kolēģiem, bērniem attālinātu mācīšanos, kas uzliek papildus slodzi bērnu vecākiem. Kā tiesas sēdē paskaidroja prasītāja, trīs viņas ģimenes locekļi slimojuši ar Covid-19, kas bijis ģimenei smags periods. Arī šie apstākļi varēja atstāt iespaidu uz prasītājas veselības stāvokli, kas iesniegtajā atzinumā nav izvērtēts, jo /pers. A/ uz to nav psiholoģei norādījusi. Atzinumā nav norādes uz to, vai ir bijuši kādi citi notikumi un apstākļi, kuri varēja atstāt šāda veida iespaidu uz prasītājas veselību. Atzinums sastādīts laikā, kad prasītāja jau bija uzsākusi tiesvedību ar atbildētāju. Atzinumā nav norādes uz to, kad un cik ilgā laika periodā šādi veselības traucējumi prasītājai radušies, nav analizēti to rašanās iemesli (tikai no Prasītājas teiktā).

[11.2] Tiesas ieskatā, ņemot vērā psihologa atzinumā minētos faktus un prasītājas personas izvērtējumu, arī ieildzis konflikts darba attiecību ietvaros var atstāt iespaidu uz personas veselības stāvokli, jo rada konfliktā iesaistītajām personām paaugstinātu stresu, taču konkrētā gadījumā nav pierādīts, ka tieši darba devēja kāda konkrēta prettiesiska rīcība ir iemesls tam, ka prasītājai ir šādas veselības problēmas.

[12] Tiesībsarga sniegtajā atbildē /pers. A/ (lietas 82.-85.lapa) norādīts, ka iepazīstoties ar pušu sniegto informāciju, nav gūstami pierādījumi, kas liecinātu par pret /pers. A/ vērstu psiholoģisku teroru no vadības vai kolēģu puses. Konstatēts, ka starp darbinieci un darba devēju ir ieildzis konflikts.

Pārvalde ir vērsusi tiesībsarga uzmanību uz to, ka veselības inspekcijas veiktā pārbaude par darba nespējas lapas izsniegšanas pamatotību prasītājai ir Pārvaldes kā darba devēja tiesības, kas tika izmantotas, jo šādu pārbaudi pieteikt var, ja pastāv šaubas par ģimenes ārsta izsniegtās darba nespējas lapas pamatotību. Šādā situācijā netiek izdarīts spiediens uz darbinieku un nav mērķis viņu ietekmēt, diskreditēt vai pasliktināt darbinieka psihisko veselību. Šāda pārbaude tiešā veidā attiecas tikai uz pašu ģimenes ārstu, kura uzskaitē ir darbiniece, un ārsta darbības tiesiskuma pārbaudi.

Pārvalde ļoti atzinīgi novērtē /pers. A/ veikto darbu, attieksmi pret veicamajiem pienākumiem, kā arī apstākli, ka darbiniece pilnveido savas zināšanas, ceļ kvalifikāciju. 2021.gada 17.decembrī saskaņā ar Rīkojumu Nr.305/02-02, pamatojoties uz kārtības "/nosaukums A/ darbinieku darbības rezultātu novērtējumu 2021.gadā" 17.punktu, /pers. A/ izmaksāta prēmija 405 *euro* apmērā. To pamato fakts, ka Pārvalde gada noslēgumā izmaksā darbiniekiem prēmijas, pamatojoties uz darbinieka kompetenču un darba kvalitātes novērtēšanas anketu, kas ir atbilstoši Valsts un pašvaldību amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14.panta 12.punktā noteiktajam. Pārvaldes labais novērtējums ir secināms, izpētot Darbinieka kompetenču un darba kvalitātes novērtēšanas anketu, tiešā vadītāja novērtējumu un iegūto procentuālo punktu skaitu. Saskaņā ar 2020.gada 17.decembra rīkojumu Nr.249/02-02 /pers. A/ prēmijā izmaksāti 394 *euro*. Tātad secināms, ka 2021.gadā viņai bijis vēl augstāks novērtējums un attiecīgi arī prēmijas apmērs. Prēmijas aprēķina un kritēriju algoritms ir saprotams, jo katru gadu darbinieki pilda Darbinieka kompetenču un darba kvalitātes novērtēšanas anketu, kuras rezultātā tiek izmaksāta attiecīga prēmija un anketas kritēriji ir konkrēti, uzskaitīti.

Prasītāja no darba devēja puses nav tikusi diskriminēta nedz darba samaksas, nedz prēmiju izmaksas apmēra kontekstā. Turklāt papildus pamata darba algai kopš 2018.gada /pers. A/ ir saņēmusi piemaksu par papildus darba veikšanu 30 % apmērā saistībā ar Eiropas sociālā fonda projekta 8.3.2. specifiskā atbalsta mērķa "/projekta nosaukums/" 8.3.2.2.pasākuma "A/projekta nosaukums/i" īstenošanu (turpmāk – projekts), (2018.gada 18.janvāra rīkojums Nr.36/02-02). Kopš 2019.gada katru gadu /pers. A/ saņēmusi vienreizēju izmaksu (prēmija) augstāk minētā projekta aktivitāšu īstenošanas kontekstā.

Pārvalde novērtē arī darbinieku virsstundu darbu, lai sasniegtu Pārvaldes mērķus. Šajā sakarā /pers. A/ apmaksāti virsstundu darbi, pamatojoties uz viņas iesniegumiem (kopumā četri rīkojumi par virsstundu darba apmaksu). Minēto apliecina Iestādes izdotie rīkojumi (lietas 48.-51.lapa).

Attiecības starp iesniedzēju un Pārvaldes vadītāju /pers.B/ sabojājās pēc tam, kad vadītāja savu pilnvaru ietvaros, pamatojoties uz iekšējās revīzijas indicētajām problēmām projekta īstenošanā, pievērsa pastiprinātu uzmanību projekta izdevumu atbilstībai attaisnotajām izmaksām un tam, lai patieso labumu no projekta gūtu mērķgrupa, nevis tā īstenotāji, pamatotu šaubu gadījumā, nesaskaņojot /pers. A/ iesniegtos rēķinus. Pārvaldes vadītājas intervence, īstenojot tiesiskuma kontroli projekta īstenošanas procesā /pers. A/ radīja neapmierinātību un konfrontāciju ar vadību, traktējot /pers. B/ rīcību un tās pilnvaru ietvaros īstenoto darbību kā pret iesniedzēju vērstu kaitniecību un vajāšanu. Pārvaldes vadītājas /pers. B/ nomelnošana un viņas pilnvaru ietvaros veiktās darbības nemitīga konfrontēšana un apstrīdēšana norāda uz iespējamu vēlmi panākt viņas aiziešanu no darba.

[13] Tādējādi, tiesa nav ieguvusi pierādījumus prasītājas norādītajam, ka Pārvaldes vadītāja vēlējusies panākt viņas aiziešanu no darba. Ne Pārvaldes pieņemtie lēmumi attiecībā pret prasītāju (virsstundu apmaksa, mācību atvaļinājumu piešķiršana, saglabājot darba algu), ne viņas darba novērtējums, ne izmaksātās prēmijas un piemaksas par darba kvalitāti neliecina par to, ka Pārvalde nav bijusi apmierināta ar prasītājas darbu un vēlas panākt viņas aiziešanu (lietas 48.-56.lapa).

Lietas izskatīšanas laikā gūtā informācija apstiprina ieilgušu konfliktu darba attiecību ietvaros starp prasītāju un Pārvaldes vadītāju, kas būtu risināms pārrunu vai mediācijas procesā. Atsevišķi konflikti, domstarpības un neskaidrības starp darba devēju un darbinieku, kā arī tas, ka darba devējs izmanto likumā paredzētās tiesības, mobingu vai bosingu neveido.

Izvērtējot /pers. A/ subjektīvo viedokli par situāciju un prasības pieteikumā norādītajiem apstākļiem tiesa vērš uzmanība uz to, ka jebkura darba vide paredz to, ka no darbiniekam no darba devēja puses tiek doti noteikta veida norādījumi, rīkojumi, uzdevumi, līdz ar to, padotās personas tiek psiholoģiski ietekmētas, norīkotas un arī kontrolētas. Par prettiesisku var atzīt tādu psiholoģisku ietekmēšanu, kas savā būtībā ir destruktīva un vērsta uz personas nemitīgu pazemošanu, un kas ir mērķēta uz to, lai padarītu upura atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu un tādējādi panākt tā aiziešanu no darba. Lai konstatētu mobingu vai bosingu, ir nepieciešami objektīvi fakti vai apstākļi, kurus apliecina pierādījumi, kas norāda un apstiprina to, ka ir bijusi sistemātiska, nepamatota, naidīga vai neētiska rīcība, nevis tiesiski īstenota normatīviem aktiem atbilstoša padotība.

[14] No tiesiskas valsts principa un Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10.panta pirmās daļas pašvaldībai izriet pienākums savā darbībā ievērot padotību likumam un tiesībām. Tiesiskuma princips ir viens no valsts pārvaldi strukturējošiem un tās leģitimitāti raksturojošiem vispārējiem tiesību principiem. Līdz ar to tiesiskuma princips attiecas ne tikai uz pašvaldības kā valsts pārvaldes darbību, bet arī tās iekšējo un institucionālo (tās iestāžu) organizāciju, un prasa, lai tajā pastāvētu efektīvs tiesiskuma uzraudzības mehānisms, proti, iekšējās kontroles, uzraudzības un atbildības sistēma. Tiesiskuma uzraudzības mehānismu nodrošina speciāli izveidotas institūcijas, piemēram, komitejas, revīzijas komisijas u.tml., kā arī iestāžu un struktūrvienību vadītāji, veicot savus tiešos pienākumus un kontrolējot savu darbinieku darbu.

Analizējamajā situācijā tiesiskuma kontroli saistībā ar Pārvaldē notiekošo un projekta īstenošanu ir realizēta iekšējās revīzijas veidā un tas ir Pārvaldes vadītājas tiešs pienākums, kas atbilst labas pārvaldības principam un ir bijusi vērsta uz publisko resursu saimnieciskas un pamatotas izlietošanas nodrošināšanu projekta ietvaros.

Tikai tāpēc, ka šāda rīcība no /pers. B/ puses neatbilda /pers. A/ skatījumam par vadības stilu un darba organizāciju, tā nav kvalificējama kā darbinieces vajāšana un psiholoģiska ietekmēšana ar mērķi panākt iesniedzējas aiziešanu no darba.

[15] Tāpat nav iegūti pierādījumi tam, ka iesniedzējai būtu nevienlīdzīgā kārtā piešķirta atlīdzība, prēmijas vai piemaksas. Secināms, ka prēmiju izmaksa ir balstīta uz darbinieku kompetenču un darba kvalitātes izvērtēšanas procesu Pārvaldē, ņemot vērā paveikto, un publisku resursu ekonomijas principu, kā arī konkrēti apstrīdētā prēmija 100 EUR tika izmaksāta darbiniekiem atkarībā no katra konkrētā darbinieka iesaistes jautājumu tiešā risināšanā un neparedzētos papildus darbos saistībā ar Covid-19 situāciju un nav saistīta ar darbinieka novērtējumu.

Līdz ar to tiesai no iesniegtajiem pierādījumiem nav pamata konstatēt, ka pret prasītāju attieksme no Pārvaldes vadītājas puses vai citiem Pārvaldes darbiniekiem ir bijusi necienīga, ka viņas lūgumi būtu ignorēti, ka viņa būtu tikusi jebkādā veidā diskriminēta no darba devēja puses, ka darba devējs būtu izdevis pret prasītāju vērstus prettiesiskus rīkojumus vai rīkojies diskriminējoši (atšķirīgi) salīdzinājumā ar pārējiem Pārvaldes darbiniekiem. Nav konstatēts, ka pēc 2021.gada jūlija (kad prasītājas ieskatā uzsākts mobings un bosings pret viņu) prasītājas darba apstākļi būtu pasliktinājušies, tāpat netika konstatēts, ka daba devējs nenodrošināja prasītājai drošus un likuma normām atbilstošus darba apstākļus, vai ka pret prasītāju darba vietā būtu vērsts mobings vai bosings.

Pie šādiem apstākļiem, nekonstatējot pret prasītāju vērstu darba devēja atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu pret prasītāju, aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, pret Prasītāju vērstu mobingu vai bosingu, tiesa atzīst, ka /pers. A/ prasība par morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu ir noraidāma.

[16] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktu, prasītāja ir atbrīvota no tiesas izdevumu samaksas, ceļot tiesā prasību.

Tā kā prasītājas prasība tiek noraidīta, tad tiesas izdevumus minētajā lietā uzņemas valsts.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 8., 97., 193., 194., 195.pantu, tiesa

nosprieda:

/pers. A/ prasību pret /nosaukums A/ par morālā kaitējuma atlīdzību noraidīt.

Spriedumu var pārsūdzēt 20 dienu laikā apelācijas kārtībā Kurzemes apgabaltiesā, apelācijas sūdzība iesniedzama Kurzemes rajona tiesā.

Tiesnese I. Pelnēna