Lietas arhīva Nr. CA-0289-20/7
ECLI:LV:RAT:2020:1120.C68347618.15.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2020. gada 20. novembrī

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija:
tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese Ilze Ramane,
tiesnese Dzintra Zvaigznekalna-Žagare,
tiesnesis Juris Freimanis,

rakstveida procesā izskatīja civillietu sabiedrības ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums/" prasībā pret /pers.A/ par darba līguma izbeigšanu ar trešo personu atbildētāja pusē /Nosaukums 2/ arodbiedrību un /pers.A/ pretprasībā par darbiniekam radīto nelabvēlīgo seku konstatēšanu, darba samaksas un morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu sakarā ar /pers.A/ apelācijas sūdzību un SIA "/Nosaukums/" apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2019. gada 26. aprīļa spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] SIA "/Nosaukums/" 2018. gada 28. maijā, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9. punktu, 101. panta ceturto daļu, 104. panta pirmo daļu, 110. panta ceturto daļu, cēla tiesā prasību pret /pers.A/ par darba līguma izbeigšanu.

Prasības pieteikumā norādīts, ka 2016. gada 19. decembrī prasītāja un atbildētājs noslēdza darba līgumu Nr. 167/16 (darba līgums), pieņemot atbildētāju pamatdarbā par grupas kapteini.

2017. gada 1. novembrī puses parakstīja vienošanos Nr. 3 par grozījumiem darba līgumā, kas paredzēja atbildētāja stāšanos darbā par kapteini uz loču kuģiem.

Ar prasītājas valdes 2017. gada 13. decembra lēmumu Nr. 39 veiktas izmaiņas amatu vienību sastāvā. Nolemts no 2018. gada 16. februāra likvidēt kapteiņa amata vietu loču kuģu grupā, piedāvāt atbildētājam ieņemt trešā stūrmaņa amata vietu uz ledus klases velkoņa "/Nosaukums 3/".

2018. gada 9. janvārī prasītāja sagatavoja darba līguma uzteikumu saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem, jo, izvērtējot uzņēmuma darbības optimizācijas iespējas, amata vieta "kapteinis loču kuģu grupā" darba devējam nebija nepieciešama.

Tā kā 2018. gada 9. janvārī atbildētājs paziņoja, ka ir /Nosaukums 2/ arodbiedrības (arodbiedrība) biedrs, darba līguma uzteikums viņam netika izsniegts. Atbildētājam izsniedza darba līguma grozījumus un amata aprakstu, lūdzot jautājumu izvērtēt viena mēneša laikā.

2018. gada 9. februārī atbildētājs paziņoja, ka nepiekrīt piedāvātajiem darba līguma grozījumiem un pieteicās uz vakanto kuģošanas nodaļas vadītāja amata vietu.

2018. gada 20. februāra vēstulē Nr. 1-19/2 prasītāja atbildētājam paziņoja, ka 2018. gada 14. februārī kuģošanas nodaļas vadītāja amata vieta likvidēta.

Prasītāja 2018. gada 19. februārī arodbiedrībai nosūtīja lūgumu sniegt piekrišanu darba līguma uzteikumam Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9.punkta kārtībā.

2018. gada 27. februārī arodbiedrība nosūtīja atteikumu Nr. 01/03-27.02 dot piekrišanu darba līguma uzteikumam.

Prasītāja 2018. gada 9. martā nosūtīja arodbiedrībai vēstuli, atspēkojot arodbiedrības pārmetumus un skaidrojot, kāpēc 2017. gada 30. oktobrī pieņemts lēmums likvidēt Kuģu dienestu un tajā strādājošos darbiniekus iekļaut Kuģošanas nodaļā, kā arī precizēt citu amata vietu darbinieku pienākumus atbilstoši jaunajai struktūrai. Vēstulē tika lūgts arodbiedrībai dot piekrišanu darba līguma uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu.

2018. gada 16. martā arodbiedrība atkārtoti atteica dot piekrišanu atbildētāja darba līguma uzteikumam.

2018. gada 19. aprīlī prasītāja atkārtoti nosūtīja arodbiedrībai lūgumu dot piekrišanu darba līguma uzteikumam.

2018. gada 27. aprīlī arodbiedrība nosūtīja atbildi, ka prasītājas pieprasījums pēc būtības netika vērtēts, jo prasītāja divas reizes neesot ievērojusi Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā noteikto termiņu.

Uzskata, ka ar prasībai pievienotajiem dokumentiem ir pierādīts, ka tieši saistībā ar saimnieciskiem un organizatoriskiem pasākumiem 2017. gada 13. decembrī prasītāja valde pieņēma lēmumu no 2018. gada 16. februāra likvidēt kapteiņa amata vieta loču kuģu grupā. Organizatoriskās un saimnieciskas izmaiņas nepārprotami liecina, ka nav pamata arodbiedrības 2018. gada 27. februāra atbildes vēstulē izteiktajām aizdomām, ka tās notika ar mērķi, lai uzteiktu darbu tieši atbildētājam.

Norādīts, ka nevienā tiesību normā nav noteikts, cik reizes prasītāja ir tiesīga vērsties pie arodbiedrības ar lūgumu sniegt piekrišanu izbeigt ar atbildētāju darba līgumu. Tāpēc prasītāja nav pārkāpusi Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā minēto termiņu prasības celšanai tiesā par darba līguma izbeigšanu. Uzskata, ka katrs jauns pieprasījums arodbiedrībai dot piekrišanu darba līguma izbeigšanai, pārtrauca procesuālā termiņu tecējumu prasības iesniegšanas tiesā. Līdz ar to termiņš prasības iesniegšanai tiesā bija līdz 2018. gada 1. jūnijam, jo arodbiedrības 2018. gada 27. aprīļa atbildi prasītāja saņēma 2018. gada 2. maijā.

[2] 2018. gada 29. novembrī ar precizējumiem 2019. gada 28. janvārī un 2019. gada 14. martā, pamatojoties uz Darba likuma 6. panta pirmo daļu, 7., 9. pantu, 28. panta otro daļu, 29. pantu, Civillikuma 1., 1587., 1635. pantu, atbildētājs cēla tiesā pretprasību atzīt, ka prasītāja ir radījusi atbildētājam nelabvēlīgas sekas; uzlikt pienākumu izpildīt 2016. gada 19. decembra darba līgumu Nr. 167/16, jo īpaši 1.3. punktu, 2.1.1. punktu, 3.1. punktu un 3.3. punktu; piedzīt darba samaksu 6009,80 *euro* un morālā kaitējuma kompensāciju 3000 *euro*.

[2.1] Pretprasībā norāda, ka atbildētājs prasību neatzīst, lūdz to noraidīt, jo prasītāja prasībai nav pievienojusi pierādījumus, kas apstiprinātu prasības pieteikumā izteiktos argumentus par saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, kas ir pretrunā ar Darba likuma 104. panta pirmās daļas prasībām.

Uzskata, ka prasītāja vēršas pret atbildētāju. Atbildētājam radītas nelabvēlīgas sekas, nepamatoti un ilgstoši apdraudot atbildētāja nodarbinātību,

bez objektīva pamata uzsakot darba līgumu, realizējot iztumšanu no kolektīva, vienpusēji atkāpjoties no darba līguma noteikumiem un samazinot atbildētāja darba samaksu.

Atbildētājs parakstīja 2017. gada 1. novembra vienošanos par darba līguma grozījumiem, mainot amata nosaukumu – no Grupas kapteiņa par kapteini, lai izvairītos no konflikta ar darba devēju. Pēc darba līguma izmaiņām darba pienākumi un darba alga palika nemainīga. Uzskata, ka šīs vienošanās mērķis bija atbildētāju atbrīvot no darba. Nav saprotams, kā uzlabota darba organizācija uzņēmumā, ja atbildētāja darba pienākumi uzdoti citam darbiniekam. Turklāt, kad atbildētājs pieteicās uz citu vakanto amata vietu, kas atbilst viņa kvalifikācijai un pieredzei, arī tā tika likvidēta.

Atbildētājam radītās nelabvēlīgās sekas izpaudās šādi: atbildētājam atslēgts dienesta mobilais tālrunis; atbildētājs ir izlikts no darba kabineta un kopš 2018. gada 9. aprīļa netiek pielaists pie darba; prasītāja ignorē darba līguma noteikumus – patvaļīgi nosaka atbildētāja darba laiku 8 stundas dienā, lai gan darba līguma 1.3. punktā noteikts summētais darba laiks, kā arī uzdod atbildētājam atrasties darba telpā bez jebkādiem darba pienākumiem; saistībā ar prasītājas veiktajām patvaļīgajām izmaiņām darba grafikos, atbildētājs nestrādā nakts stundas, par kurām noteikta 75 % piemaksa; atbildētājs ir spiests sēdēt darba kolēģa kabinetā uz krēsla, bez darba galda un biroja tehnikas bez darba katru darba dienu 8 stundas, kas ir pazemojoši; prasītāja ir samazinājusi atbildētāja darba samaksu, neizmaksājot piemaksu pie darba algas, kas ietekmē vidējās izpeļņas aprēķinu, kā arī izmaksāto slimības pabalstu un atvaļinājuma naudu.

Šādu situāciju uzskata par pazemojošu un aizskarošu, jo saskaņā ar darba līgumu atbildētājs ieņem atbildīgu amatu un bija cienīts darba kolektīvā, savu darbu veic kvalitatīvi ar ieinteresētību, nekad nav saņēmis vadības aizrādījumus. Iebildumus pret darba devēja rīcību ir izteicis gan mutvārdos, gan rakstiski – katru mēnesi izdarot atbilstošu ierakstu izsniegtajā darba grafikā.

Uzskata, ka prasītāja nepilda darba līguma noteikumus – nenodrošina atbildētāju ar darbu atbilstoši 2017. gada 31. oktobra amata aprakstam, nenodrošina taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, neizmaksā piemaksas atbilstoši darba līguma 3.3. punktam.

Vērš tiesas uzmanību uz darba devējas atbildīgo darbinieku negatīvās attieksmes graujošo ietekmi uz atbildētāja veselību, jo pēc ilgstoša nenoteiktības perioda, saņemot prasības pieteikuma norakstu, ir pasliktinājusies atbildētāja veselība.

Tā kā prasītāja pieļāvusi aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, ir pamats morālā kaitējuma atlīdzināšanai.

[2.2] Civillietas iztiesāšanas laikā atbildētājs vairakkārt iesniedza prasības precizējumus saistībā ar prasības summas pieaugumu.

2020. gada 7. septembrī Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā iesniegtajā pieteikumā lūgts piedzīt no prasītājas darba samaksu par laiku no 2018. gada 1. aprīļa līdz 2020. gada 31. jūlijam 16 329,80 *euro*.

[3] Ar Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2019. gada 26. aprīļa spriedumu tiesvedība SIA "/Nosaukums/" prasībā pret /pers.A/ par darba līguma izbeigšanu ar trešo personu atbildētāja pusē /Nosaukums 2/ arodbiedrību izbeigta.

/pers.A/ pretprasība par darbiniekam radīto nelabvēlīgo seku konstatēšanu, darba samaksas un morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu apmierināta daļēji. Atzīts, ka prasītāja ir radījusi atbildētājam nelabvēlīgas sekas; prasītājai uzlikts par pienākumu pildīt 2016. gada 19. decembra darba līgumu Nr. 167/16, ievērojot 2017. gada 1. novembra vienošanos Nr. 3; no prasītājas atbildētāja labā piedzīta morālā kaitējuma atlīdzība 500 *euro* un valsts ienākumos piedzīta valsts nodeva 215 *euro* un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 3,99 *euro*.

Pretprasība daļā par darba samaksas 6009,80 *euro* piedziņu noraidīta.

[3.1] Tiesa atzina, ka arodbiedrības 2018. gada 27. februāra atteikumu dod piekrišanu izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju prasītāja saņēma 2018. gada 28. februārī, līdz ar to Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā noteiktā termiņa tecējums beidzās 2018. gada 28. martā.

Savukārt 2018. gada 16. marta un 2018. gada 27. aprīļa atbildēs arodbiedrība norādījusi, ka pirms tam jau paziņoja savu lēmumu nedot piekrišanu atbildētāja darba līguma uzteikumam. Tādējādi tiesa secināja, ka prasītāja ir nokavējusi prekluzīvo termiņu prasības celšanai, kas paredzēts Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā.

Atsaucoties uz judikatūru atzīts, ka prekluzīvais termiņš prasības celšanai tiesā nav atjaunojams, tāpēc saskaņā ar Civilprocesa likuma 223. panta 2. punktu prasībā par darba līguma izbeigšanu tiesa nolēma izbeigt tiesvedību, jo prasību cēlusi persona, kurai nav prasības tiesības.

[3.2] Tiesa atzina, ka prasītāja nav pildījusi darba līgumu pilnā apmērā, jo atbildētāja darba vieta ir likvidēta ar prasītājas valdes 2017. gada 13. decembra lēmumu.

Atsaucoties uz Darba likuma 28. panta trešo daļu, Civillikuma 1587., 1590. pantu, atzīts, ka tā kā pušu noslēgtais darba līgums nav izbeigts, pusēm tas ir jāpilda, ievērojot 2017. gada 1. novembra Vienošanos Nr. 3 par darba līguma grozījumiem, atsevišķi neizdalot līguma apakšpunktus, jo tas saglabā savu juridisko spēku un pusēm ir saistoši visi tā noteikumi, kamēr puses savstarpēji nav vienojušās par tā grozījumiem.

[3.3] Izvērtējot prasītājas darba kārtības noteikumos paredzēto piemaksu pie darba algas noteikšanas kārtību, tiesa konstatēja, ka prasītāja var izmaksāt piemaksu līdz 50 % no mēneša aprēķinātās darba algas, bet tas nav prasītājas pienākums.

Norādīts, ka lietas dalībnieku paskaidrojumi un pierādījumi lietā apstiprina, ka atbildētājs neveica savus darba pienākumus pilnā apmērā atbilstoši darba līguma un vienošanās Nr. 3 noteikumiem, jo atbildētāja amata vieta tika likvidēta ar 2017. gada 13. decembra prasītājas valdes lēmumu.

Lai gan norādīts, ka tā nav atbildētāja vaina, tomēr, ņemot vērā, ka piemaksas noteikšana atbilstoši darba kārtības noteikumu 3.8. punktam nav prasītājas pienākums arī apstākļos, kad atbildētājs pilnvērtīgi strādā un pilda visus savus darba līgumā un amata aprakstā noteiktos darba pienākumus, atzīts, ka konkrētajā gadījumā prasītājai bija tiesības neizmaksāt atbildētājam piemaksu, sakarā ar to, ka atbildētāja amata vieta tika likvidēta.

Tāpēc atbildētāja pretprasību daļā par darba samaksas (prēmijas 6009,80 *euro*) piedziņu noraidīja.

[3.4] Tiesa atzina, ka atbildētāja prasījums – konstatēt, ka prasītāja ir radījusi atbildētājam nelabvēlīgas sekas – ir vērsts uz konkrēta tiesību aizskāruma novēršanu, līdz ar to, nav pamata atbilstoši judikatūrā atzītajam saskaņā ar Civilprocesa likuma 223. panta 2. punktu izbeigt tiesvedību civillietā, jo no minēto seku konstatēšanas ir atkarīgi atbildētāja mantiskie prasījumi.

Norādīts, ka ar lietas materiālos esošajiem fotoattēliem un citiem pierādījumiem pierādīts, ka prasītāja bija vienpersoniski atkāpusies no pušu starpā noslēgtā darba līguma, nebija nodrošinājusi atbildētāju ar pilnvērtīgu darbu un darba apstākļiem, ko nav apstrīdējis arī prasītājas pilnvarotais pārstāvis tiesas sēdē, norādot, ka atbildētāja amats ticis likvidēts, līdz ar to pildīt darba līguma noteikumus nebija iespējams.

Pamatojoties uz norādīto tiesa atzina par pierādītu, ka prasītāja ir radījusi atbildētājam nelabvēlīgas sekas, jo darba līgumam spēkā esot kopsakarā ar vienošanos Nr. 3, atbildētājam nav iespēju pildīt darba pienākumus. To apstiprina arī prasītājas 2018. gada 9. aprīļa rīkojuma Nr. 90P 1. punkta, kurā atbildētājam uzdots pildīt ledus klases velkoņa /Nosaukums 3/ trešā stūrmaņa amata pienākumus.

Tāpēc pretprasība šajā daļā apmierināta.

[3.5] Tiesa atzina, ka ar pierādījumiem lietā apstiprinās, ka darba devēja ir veikusi saimnieciska, organizatoriska rakstura pasākumus, kuru dēļ darba devējai objektīvi nebija iespējams saglabāt darbiniekam iepriekšējos nodarbinātības nosacījumus un darba apstākļus. Atsaucoties uz Senāta tiesu prakses apkopojumā lietās par individuālajiem darba strīdiem 2010/2011 norādīto, atzīts, ka izvērtēt to lietderību un pamatotību tiesai nav kompetences.

Norādīts, ka neskatoties uz to, ka atbildētāja darba vieta ir likvidēta, ar atbildētāju darba līgums nav izbeigts. Tāpēc prasītājai bija un ir saistošs 2016. gada 19. decembra darba līgums ar 2017. gada 1. novembra grozījumiem un ir pienākums nodrošināt atbildētāju ar darba vietu un iespēju pildīt darba pienākumus, kādi paredzēti šajā darba līgumā.

Tā kā atbildētājs bija vienīgais loču kuģu kapteinis, kura amats tika likvidēts, atbildētājas pilnvarotās pārstāves atsaukšanās uz Darba likuma 108. pantu nav pamatota, jo darba devējai nebija iespēju atbildētāju salīdzināt ar kādu citu darbinieku un izvērtēt priekšrocības saglabāt atbildētāja darba vietu.

No pierādījumiem lietā izriet, ka prasītāja vienpersoniski atkāpusies no darba līguma, faktiski grozot tā nosacījumus, nenodrošinot ar darbu kā to paredz pušu noslēgtais darba līgums. No tā tiesa konstatēja Civillikuma 1635. pantā paredzēto tiesību aizskārumu, kas dod tiesību cietušajam prasīt apmierinājumu no aizskārēja, ciktāl viņu par šo darbību var vainot, jo darba līgums starp pusēm nav ticis izbeigts, savukārt prasītāja pilnā apmērā nepilda, jo 2017. gada 13. decembrī likvidējusi atbildētāja amata vietu.

Norādīts, ka atbildētāja pilnvarotās pārstāves apgalvojums par diskrimināciju neapstiprinās ar lietas materiālos esošajiem pierādījumiem, proti, atbildētāja amata vietas likvidēšana un piemaksu nemaksāšana nav saistīts ar diskrimināciju. Turklāt lietas materiālos atrodas prasītājas rīkojums piešķirt atbildētājam dāvanu naudas izteiksmē sakarā ar 60 gadu jubileju. Savukārt prasītājas vienpersoniskā atkāpšanās no darba līguma sakarā ar likvidētu amatu nav atzīstama par diskrimināciju Darba likuma 29. panta izpratnē.

Tiesa atzina, ka atbildētājam ir tiesības uz morālā kaitējuma atlīdzību, jo ir pierādīts, ka prasītāja ir radījusi atbildētājam nelabvēlīgas sekas un atbildētājam šajā sakarā radās garīgas ciešanas, kas izraisītas ar prasītājas neatļautas darbības rezultātā nodarītu atbildētāja nemantisko labumu aizskārumu, jo prasītāja nenodrošināšana atbildētāju ar darba vietu un darba līgumam atbilstošiem darba apstākļiem, neskatoties uz to, ka atbildētāja amata vieta ir likvidēta.

Norādīts, ka Darba likuma 29. pants un Civillikuma 1635. pants paredz, ka morālā kaitējuma atlīdzības apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata. Atzīts, ka morālā kaitējuma apmērs 500 *euro* ir samērīgs un atbilst atbildētājam nodarītajam kaitējumam.

[4] Par Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2019. gada 26. aprīļa spriedumu atbildētājs iesniedza apelācijas sūdzību, pārsūdzot spriedumu daļā, ar kuru noraidīta pretprasība daļā par morālā kaitējuma atlīdzības 2500 *euro* piedziņu un darba samaksas 6009,80 *euro* piedziņu un pirmās instances tiesas juridisko argumentāciju par darbiniekam radīto nelabvēlīgo seku konstatēšanu.

[4.1] Norādīts, ka tiesa izbeidza tiesvedību par darba līguma izbeigšanu, spriedumā nepamatoti ir vērtējusi darba līguma uzteikuma pamatojumu, tādā veidā skatot prasību pēc būtības. Turklāt lietas apstākļu analīzi veikusi paviršī. Atsaucoties vien uz "Senāta tiesu prakses apkopojumu lietās par individuālajiem darba strīdiem 2010/2011", nav skaidrojusi, kāpēc un kādā veidā konkrētajos faktiskajos apstākļos tas piemērojams.

[4.2] Tiesa spriedumā ir aprakstījusi un noraidījusi tādus atbildētāja argumentus (diskriminācija), kas pretprasībā un tiesas sēdē mutvārdos nekad nav izvirzīti, tādējādi patvarīgi grozot prasības pamatu.

Nav dots novērtējums būtiskiem atbildētāja argumentiem par prasības priekšmetu, nepareizi piemērojot materiālās un procesuālās tiesību normas, judikatūru, kas novedis pie netaisnīga, pretrunīga un nepamatota sprieduma taisīšanas.

Uzskata, ka tiesa nav novērtējusi pierādījumus, tādējādi nav noskaidrojusi strīda izšķiršanai nepieciešamos faktiskos apstākļus.

[4.3] Prasītājai, atspēkojot atbildētāja apgalvojumu, ka uzteikums bija vēršanās pret viņu, bija jāpierāda, ka uzteikums nekādā veidā nav saistīts ar prasītāja personu.

Tiesai bija jākonstatē, kuri tieši saimnieciski, organizatoriski, tehnoloģiski vai līdzīga rakstura pasākumi, ko veica atbildētāja, bija pamats uzteikumam. Tiesa nav konstatējusi konkrētu un pietiekami pamatotu iemeslu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanai, turklāt ar neatliekamības raksturu.

Nav vērtēts atbildētāja arguments, ka darba devēja rīcība, piedāvājot grozīt darba līgumā noteikto amata nosaukumu tikai mēnesi pirms amata vietas likvidācijas, bija saistīta ar nodomu atlaist tieši atbildētāju. Tas apstiprina, ka atlaišana bija darba devēja vēršanās pret viņu personīgi, izvairoties no Darba likuma 108. panta noteiktā pienākuma. Nav saprotama uzņēmuma darba organizācijas uzlabošana, ja atbildētāja darba pienākumi uzdoti citiem darbiniekam. Arī vakantā amata vieta, uz kuru bija pieteicies atbildētājs, tika nekavējoties likvidēta, liedzot turpināt darbu amatā, kas atbilst atbildētāja kvalifikācijai.

Atbildētāja tiesības būt informētam uz uzklausītam ir būtiski ierobežotas, jo faktiski ir ignorētas.

[4.4] Darba devēja daudzkārt rīkojusies netaisnīgi un pasliktinājusi atbildētāja darba apstākļus, nepamatoti un ilgstoši apdraudot nodarbinātību – bez objektīva pamata uzsakot darba līgumu, turot neziņā par norisēm uzņēmumā, nedodot nekādus darba uzdevumus. Tādējādi realizējot izstumšanu no darba kolektīva, vienpusējā kārtā atkāpjoties no tiesiski noslēgta darba līguma noteikumiem un samazinot darba samaksu, novietojot darba vietu apstākļos, kas nav piemēroti darbam, kur ilgstoši jāatrodas piespiedu pozā – sēdus uz krēsla. Uzskata, ka tas darīts ar nolūku radīt stresu un negatīvās emocijas, lai panāktu darba attiecību izbeigšanu piespiedu kārtā.

Atbildētāja veselības stāvoklis ir pasliktinājies stresa dēļ. Tiesa šos apstākļus ir ignorējusi.

[4.5] Tiesas spriedumā norādītais par atbildētāja pārstāve tiesas sēdē izteikto apgalvojumu par diskrimināciju, neatbilst patiesībai. Diskriminācija netika norādīta celtās pretprasības pamatā un vārdu "diskriminācija" izteicis tikai prasītāja pārstāvis, uzdodot jautājumus tiesas sēdē. Līdz ar to tiesa spriedumā kritizējusi neesošus atbildētāja argumentu.

[4.6] Tiesa, konstatējot, ka atbildētājam ir radītas nelabvēlīgas sekas prasītājai atkāpjoties no darba līguma un nenodrošinot atbildētāju ar darbu, bet ignorējot pārējos atbildētāja argumentus par darba devēja radītām nelabvēlīgām sekām, ir taisījusi pretrunīgu spriedumu.

Atzīstot darbiniekam radītās nelabvēlīgās sekas, tiesa atteikusies tās novērst pilnībā, noraidot pretprasību daļā par darba samaksas starpības piedziņu. Turklāt tiesa noraidījusi prasījumu par prēmijas piedziņu, kādu atbildētājs nav izvirzījis.

Arī nosakot morālā kaitējuma kompensācijas apmēru, tiesa nav sniegusi nekādu argumentāciju, atstājot lietas dalībniekus pilnīgā neziņā, kā un kādam mērķim šis kompensācijas apmērs ir noteikts.

Norāda, ka tiesa nav ņēmusi vērā Darba likuma 9. panta mērķi – darbinieka iepriekšējā faktiskā un tiesiskā stāvokļa atjaunošanu, kā arī netiešo nelabvēlīgo seku novēršanu.

[4.7] Lūgts apmierināt pretprasību uz pretprasībā, tās papildinājumos un apelācijas sūdzībā norādītajiem pamatiem un motīviem.

[5] Prasītāja iesniedza apelācijas sūdzību, pārsūdzot spriedumu daļā, ar kuru izbeigta tiesvedībā prasībā par darba līguma izbeigšanu un pretprasības apmierinātajā daļā, ar kuru prasītājai uzlikts pienākums pildīt 2016. gada 19. decembrī noslēgto darba līgumu Nr. 167/16, ievērojot 2017. gada 1. novembra vienošanos Nr. 3, atzīta darbiniekam nelabvēlīgo seku radīšana un piedzīta morālā kaitējuma kompensācija 500 *euro*.

[5.1] Tiesa nepamatoti izbeigusi tiesvedību prasībā par darba līguma izbeigšanu.

Uzskata, ka Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā noteiktais termiņš prasības celšanai tiesā nav nokavēts, jo no arodbiedrības 2018. gada 27. februāra un 2018. gada 16. marta atbilžu satura nepārprotami redzams, ka arodbiedrība saistībā ar atbildētāja uzteikumu prasītājam ir uzdevusi dažādus precizējošus jautājumus, uz kuriem prasītāja sniedza atbildes. Tāpēc par galējo atbildi nepiekrist atbildētāja uzteikumam ir uzskatāma arodbiedrības 2018. gada 27. aprīļa vēstule Nr. 02/04-18. Tādējādi prasītājs, ceļot prasību tiesā 2018. gada 28. maijā ir ievērojis procesuālo termiņu.

Atsaucoties uz Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesas 2015. gada 28. maija spriedumu civillietā C28256014, norādīts, ka pat ja pieņem, ka katra arodbiedrības sniegtā atbilde ir uzskatāma par patstāvīgu atteikumu, Darba likuma 110. panta ceturtā daļa neliedz prasītājam, saņemot atteikumu, atkārtoti prasīt arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam.

Tiesas norādītā Darba likuma 110. panta ceturtās daļas interpretācija nevar tikt atzīta par pamatotu, jo tā ierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu darbiniekam, ja tas, saņemot noraidošu arodbiedrības atbildi, nav izmantojis tiesības celt prasību tiesā, pat situācijās, kad darbinieka darba vieta ir likvidēta un nav citas darba vietas, ko tam piedāvāt.

Par nepamatotu uzskata tiesas atsauci uz Augstākās tiesas 2018. gada 14. jūnija spriedumu lietā Nr. SKC-462/2018, jo šajā spriedumā tiesa nav devusi Darba likuma 110. panta ceturtās daļas normas piemērošanas skaidrojumu, bet Senāts ir skaidrojis Darba likuma 122. panta piemērošanas jautājumu.

Uzskata, ka apelācijas instances tiesai ir jāizspriež pēc būtības prasība par atbildētāja darba līguma izbeigšanu.

[5.2] Tiesa, neizskatot prasību par darba līguma izbeigšanu pēc būtības, ir taisījusi pretrunīgu spriedumu. Atzīstot, ka atbildētāja amata vieta ir likvidēta atbilstoši likuma prasībām, līdz ar to prasītājai nebija iespējams saglabāt atbildētājam iepriekšējos nodarbinātības nosacījumus, vienlaicīgi atzina, ka, tā kā darba līgums nav izbeigts, prasītājai tas ir jāpilda.

Turklāt no sprieduma satura nav saprotams, ar kādiem pierādījumiem apstiprināts, ka prasītāja nepilda darba līguma noteikumus. Tādējādi spriedums neatbilst Civilprocesa likuma 193. panta piektās daļas prasībām.

[5.3] Uzskata, ka pretprasības prasījums – atzīt, ka darba devēja ir radījusi atbildētājam nelabvēlīgas sekas – Civilprocesa likumā paredzētajā kārtībā nav apmierināms, jo prasījums ir nekonkrēts un nav izpildāms.

[5.4] Tiesa nepamatoti piedzinusi no prasītājas atbildētāja labā morālā kaitējuma atlīdzību 500 *euro*.

Tiesa atzina, ka prasītāja ir radījusi atbildētājam nelabvēlīgas sekas. Norādīts, ka atbildētājam radušās garīgas ciešanas prasītājas neatļautas darbības rezultātā, nenodrošinot atbildētāju ar darba vietu un atbilstošiem darba apstākļiem, neskatoties uz to, ka atbildētāja amata vieta ir likvidēta.

Citi argumenti, kāpēc no prasītāja par labu atbildētājam ir piedzīta šāda mantiskās kompensācijas summa, spriedumā nav norādīti.

[5.4.1] Atsaucoties uz judikatūras atziņu, ka morālā kaitējuma esamības prezumpcija atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpuma gadījumā ir jau ietverta Darba likuma 29. panta astotajā daļā, norādīts, ka tiesa nepamatoti piemērojusi Civillikuma 1635. pantu.

[5.4.2] Tiesa nav pievērsusies atlīdzības apmēra noteikšanai, vien aprobežojusies ar norādi, ka darba devēja atbildētāju nenodrošina ar darba vietu un atbilstošiem darba apstākļiem, līdz ar to ir radījusi tam garīgas ciešanas. Tiesas pienākums bija vērtēt visus būtiskos apstākļus kopumā, un noteikt, kuri apstākļi ir līdzīgi, kuri – atšķirīgi, un kā tas ietekmē nosakāmo atlīdzību. Spriedumā nav atrodama argumentācija, kādēļ tiesa uzskatījusi atlīdzinājumu par atbilstīgu. Nosakot atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru, netika pielietota salīdzināšanas un tipizēšanas metode. Tāpat tiesa nav analizējusi kaitējuma raksturu, tā nodarīšanas apstākļus, kā arī to, vai kaitējuma rezultātā atbildētājam ir radušās kādas paliekošas sekas un citi būtiski apstākļi, kam ir nozīme atlīdzības noteikšanā.

[5.4.3] Morālā kaitējuma kompensācijas piedziņa pamatota ar Darba likuma 29. panta pārkāpumu, bet nav ņemts vērā, ka sākotnēji jautājums par atbildētājam radītajām nelabvēlīgajām sekām bija vērtējams Darba likuma 9. panta kontekstā.

Tiesa ir atzinusi, ka pret atbildētāju nav pieļauta diskriminācija, jo amata vietas likvidācija nav saistīta ar diskrimināciju. Savukārt piemaksu noteikšana atbildētājam nav prasītājas pienākums. Atbildētājam ir piešķirta naudas dāvana.

Tādējādi tiesa ir konstatējusi, ka atbildētājam nelabvēlīgas sekas nav radītas, līdz ar to tiesai nebija pamata, piemērojot Darba likuma 29. pantu, piedzīt no prasītāja morālā kaitējuma kompensāciju.

Nav pamatots tiesas atzinums, ka atbildētājam pienākas morālā kaitējuma kompensācija, jo prasītāja ir likvidējusi darba vietu un nenodrošina atbildētāju ar tādiem darba apstākļiem, kādi bija pirms amata vietas likvidēšanas. Atbildētājam ir nodrošināta iespēja ierasties darbā un darba vieta kopīgā kabinetā ar citu darbinieku, iespēja izmantot koplietošanas virtuvi. Tas, ka darbiniekam netiek nodrošināts atsevišķs kabinets, nav uzskatāms par Darba likuma 9. panta pārkāpumu.

Tā kā darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju nav izbeigtas, lietā nav pamata konstatēt, ka prasītāja ir radījusi atbildētājam tiešas nelabvēlīgas sekas, jo atbildētāja tiesiskais stāvoklis nav būtiski izmainīts. Atbildētājs saņem arī pabalstus un sociālās garantijas.

Tādējādi nav konstatējams atbildētājam radītas nelabvēlīgās sekas.

[5.5] Lūgts izbeigt 2016. gada 19. decembra darba līgumu Nr. 167/16 un noraidīt atbildētāja pretprasību, kā arī piedzīt no atbildētāja tiesāšanās izdevumus.

[6] 2019. gada 24. jūlijā prasītāja iesniedza paskaidrojumus par atbildētāja apelācijas sūdzību, lūdzot noraidīt atbildētāja pretprasību un apelācijas sūdzību.

Piekrīt atbildētāja apelācijas sūdzības argumentam, ka pirmās instances tiesas spriedumā nav pamatots, kā un kādam mērķim noteikts kompensācijas apmērs. Uzskata, ka tiesai vispār nebija pamats piedzīt no prasītāja morālā kaitējuma kompensāciju.

Papildus apelācijas sūdzībā norādītajam paskaidro, ka atbildētājam ir nodrošināts savs darba kabinets un tas, ka atbildētājam kādu laika brīdi bija kopīgs kabinets ar darba kolēģi, nevar tikt uzskatīts par Darba likuma 9. panta pārkāpumu.

Uzskata ka tiesa, izspriežot prasījumu par darba samaksas 6009,80 *euro* piedziņu, nav pārkāpusi lietas izskatīšanas robežas. Pirmās instances tiesa sprieduma motīvu daļā ir vērtējusi to, vai atbildētājam pienākas piemaksa 50 % apmērā no mēneša aprēķinātās darba algas. Viena norāde spriedumā par to, ka pretprasības daļa par darba samaksas (prēmijas) piedziņu ir noraidāma, uzskatāma kā pārrakstīšanās kļūda, kas nekādu ietekmi uz sprieduma pareizību nevar atstāt.

Atbildētāja apgalvojums, ka piemaksu 50 % apmērā no mēneša aprēķinātās darba algas katru mēnesi saņem visi prasītāja darbinieki, nav pamatots. Jāņem vērā apstāklis, ka atbildētājs darba laikā tikai uzturas darba vietā nevis pilda darba pienākumus. Tāpēc prasītājai nav pamata izmaksāt piemaksu pie aprēķinātās darba algas, jo nav nekādu atbildētāja darba rezultātu.

Tāpat par nepamatotu uzskata atbildētāja argumentu, ka tiesai, konstatējot nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu, novēršot šo pārkāpumu bija jāatjauno iepriekšējais stāvoklis – jāpiedzen no prasītāja ikmēneša piemaksa 50 % apmērā no aprēķinātās mēnešalgas.

Norāda, ka spriedumā nelabvēlīgu seku iestāšanos tiesa ir pamatojusi ar to, ka prasītāja nav nodrošinājusi atbildētāju ar atbilstošu darba vietu un darba līgumā paredzētiem darba apstākļiem. Savukārt piemaksas 50 % apmērā neizmaksāšanu tiesa atzinusi par prasītājas tiesisku rīcību. Tāpēc nav pamata, atjaunojot iepriekšējo stāvokli, noteikt piemaksas izmaksu.

[7] Apelācijas instancē puses ir sniegušas paskaidrojumus tiesas sēdē.

[7.1] Prasītājas pārstāvis uzturēja prasību un apelācijas sūdzību uz tajā norādītajiem pamatiem.

Papildus paskaidroja, ka nav iespējams uzdot darba pienākumus amatā, kas ir likvidēts, līdz ar to atbildētājs faktiski nestrādā un nav arī darba sasniegumu. Atbildētāja darba sasniegumu novērtējums neatbilst kritērijiem, pie kuriem tiek aprēķinātas piemaksas.

[7.2] Atbildētāja pārstāve uzturēja pretprasību un apelācijas sūdzību uz tajā norādītajiem pamatiem.

Papildus paskaidroja, ka atbildētājam nodarītās nelabvēlīgās sekas ir detalizēti uzskaitītas apelācijas sūdzībā. Uzskata, ka piemaksu pie darba algas saņem visi darbinieki, izņemot atbildētāju, jo nav pierādījumu tam, ka kāds cits salīdzināmos apstākļos piemaksas nesaņemtu.

[7.3] Arodbiedrības pārstāve norādīja, ka fakti liecina par nelabvēlīgu seku radīšanu atbildētājam. Morālā kaitējuma atlīdzības mērķis ir atturēt

prasītāju no šādas rīcības pret darbinieku.

[7.4] Pamatojoties uz COVID-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 10. pantu 2020. gada 7. oktobrī nolemts turpināt lietas iztiesāšanu rakstveida procesā. Lietas dalībniekiem nodrošinātas to procesuālās tiesības iesniegt papildu paskaidrojumus un citus procesuālos lūgumus, paziņots, ka lietas izskatīšana rakstveida procesā noteikta 2020. gada 20. novembrī.

Motīvu daļa

[8] Civillietu tiesas kolēģija, noklausoties lietas dalībnieku paskaidrojumus, izvērtējot prasītājas un atbildētāja apelācijas sūdzības argumentus, pārbaudot un novērtējot pierādījumus lietā, uzskata, ka tiesvedība prasībā par darba līguma izbeigšanu ir izbeidzama, bet pretprasība nav pamatota un ir noraidāma.

[9] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426. panta pirmo daļu un 430. panta trešo daļu apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajā sūdzībā, un nepārbauda pirmās instances tiesas konstatētos faktus, ja tie nav apstrīdēti apelācijas sūdzībā. Lietas izskatīšanas robežas apelācijas instances tiesā nosaka prasības (pretprasības) pieteikums, pirmās instances tiesas spriedums, apelācijas sūdzība.

Ar prasītājas un atbildētāja apelācijas sūdzībām spriedums ir pārsūdzēts pilnā apjomā.

[10] Izvērtējot prasītājas apelācijas sūdzības argumentus daļā par tiesvedības izbeigšanu, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka nav pamatots viedoklis, ka prasība par darba līguma izbeigšanu ir izskatāma pēc būtības.

[10.1] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 427. panta otro daļu, ja apelācijas instances tiesa atzīst par pamatotu apelācijas sūdzību par tiesas sprieduma daļā, ar kuru tiesvedība lietā izbeigta, pirmās instances spriedums šajā daļā ir atceļams un lieta nosūtāma izskatīšanai pirmās instances tiesā.

Tā kā ar pirmās instances tiesas spriedumu izbeigta tiesvedība prasībā par darba līguma izbeigšanu, pastāv tiesisks šķērslis prasības par darba līguma izbeigšanu izskatīšanai pēc būtības apelācijas instances tiesā.

Apelācijas instances tiesas kompetencē ir izvērtēt tiesvedības izbeigšanas pamatotību.

[10.2] Nav pamatots prasītājas arguments, ka ceļot prasību tiesā 2018. gada 28. maijā ir ievērots Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā noteiktais termiņš. Tāpēc tiesvedība prasībā izbeigta nepamatoti.

[10.2.1] Lietā nav strīda, ka prasītāja, ievērojot Darba likuma 110. panta pirmā daļā noteikto, nav izsniegusi atbildētājam 2018. gada 9. janvāra uzteikumu saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem, jo atbildētājs paziņoja, ka ir arodbiedrības biedrs.

Atbildētāja 2018. gada 9. februāra iesniegums apstiprina, ka viņš nav piekritis piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, nosakot zemāku amatu (trešais stūrmanis) un atalgojumu. Tāpēc prasītāja lūdza arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam.

Nav arī strīda, ka arodbiedrība, atbilstoši Darba likuma 110. panta otrās daļas prasībām, 2018. gada 27. februārī informēja prasītāju par savu lēmumu nedot piekrišanu darba līguma uzteikumam saistībā ar piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Paziņojumā ietverts arodbiedrības lēmuma pamatojums. Arodbiedrības paziņojumu prasītāja saņēma 2018. gada 28. februārī.

[10.2.2] Saskaņā ar Darba likuma 110. panta ceturto daļu, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.

Nav strīda, ka, saņemot arodbiedrības 2018. gada 27. februāra atteikumu dot piekrišanu darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas (2018. gada 28. februāra) prasība par darba līguma izbeigšanu tiesā netika celta.

[10.2.3] Par faktiskajiem apstākļiem un likumam neatbilstošu Civillietu tiesas kolēģija atzīst prasītājas viedokli, ka par arodbiedrības galīgo atteikumu sniegt piekrišanu darba līguma uzteikumam uzskatāma arodbiedrības 2018. gada 27. aprīļa atbilde.

Šāds viedoklis ir pretrunā ar mērķi, kādam likumā noteikts termiņš prasības celšanai tiesā, t.i., lai darba strīdā iesaistītās puses, šajā gadījumā darbinieks, pēc noteiktā termiņa varētu paļauties, ka darba tiesiskās attiecības ar viņu uz tā paša pamata netiks uzteiktas vai apstrīdētas tiesā.

Atbilstoši Darba likuma 110. panta otrajai un trešajai daļai, ja arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā. Savukārt no Darba likuma 110. panta otrās un ceturtās daļas izriet, ka lēmums par atteikumu dot piekrišanu darba līguma uzteikumam arodbiedrībai jāpaziņo ne vēlāk kā septiņu darbdienu laikā un darba devējam ir tiesības celt prasību mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas.

Tādējādi gan arodbiedrības piekrišanas gadījumā, gan atteikuma gadījumā, likumdevējs ir paredzējis vienādu termiņu, kurā darba devējam ir jāpauž griba izbeigt darba tiesiskās attiecības ar konkrēto darbinieku, t.i., jāizsniedz uzteikums vai jāceļ prasība par darba līguma izbeigšanu. Pretējā gadījumā veidotos situācija, kas neatbilst tiesiskās noteiktības principam.

Kā priekšnoteikums prasības celšanai tiesā Darba likuma 110. panta ceturtā daļā paredzēts arodbiedrības septiņu darbdienu laikā pieņemts darba devējam nelabvēlīgs lēmums. Ne šajā, ne kādā citā normā nav paredzēta darba devēja tiesība ietekmēt arodbiedrības lēmumu, atspēkojot arodbiedrības lēmuma pamatā esošos apsvērumus, tādējādi pagarinot likumā noteikto termiņu. Turklāt arodbiedrības lēmuma maiņa būtu pretēja biedra interesēm, līdz ar to pretrunā arodbiedrības pamatuzdevumam, sadarbojoties ar darba devēju, sekmēt tās biedru interešu aizsardzību.

Darba līguma izbeigšanas pamatotību, ja arodbiedrība to ir apšaubījusi, darba devējam jāpierāda tiesai Daba likumā un Civilprocesa likumā paredzētajā kārtībā.

[10.2.4] Kļūdains ir prasītājas viedoklis, ka pirmās instances tiesas Darba likuma 110. panta ceturtās daļas interpretācija ierobežo darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu darbiniekam, ja nav ievērots Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā paredzētais termiņš.

Darba devējs ir tiesīgs no jauna lūgt arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam, ievērojot Darba likuma 98., 101. panta prasības. Šajā gadījumā, piemēram, piedāvājot jaunus darba līguma grozījumus, jo no prasītājas 2018. gada 19. februāra, 9. marta un 19. aprīļa vēstulēm arodbiedrībai neizriet, ka SIA "/Nosaukums/" trešā stūrmaņa amats bija vienīgā vakantā amata vieta.

[10.2.5] Nav pamatots prasītājas arguments, ka tiesības atkārtoti prasīt arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam ir atzītas tiesu praksē.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 5. panta sesto daļu, piemērojot tiesību normas, tiesa ņem vērā judikatūru. Pirmās instance tiesas spriedums civillietā C28256014, uz kuru norādīts apelācijas sūdzībā, nav judikatūra, līdz ar to nav saistošs citām tiesām. Nav pamata arī pieņēmumam, ka viens tiesas nolēmums, kura pamatotība apelācijas un kasācijas kārtībā nav vērtēta, veido tiesu praksi.

[10.3] Šādos apstākļos Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka termiņš prasības celšanai skaitāms no 2018. gada 28. februāra. Prasītāja, ceļot prasību tiesā 2018. gada 28. maijā nav ievērojusi Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā noteikto viena mēneša termiņu, līdz ar to tiesvedība lietā saskaņā ar Civilprocesa likuma 223. panta 2. punktu izbeidzama.

Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā noteiktais prasības celšanas termiņš ir materiāltiesisks prekluzīvs termiņš. Neceļot tiesā prasību šajā termiņā, izbeidzas prasītāja subjektīvās tiesības, kas aprobežotas ar likumā noteiktu laika periodu.

Prekluzīvs termiņš ir subjektīvu tiesību izbeidzošs termiņš, kas aprobežo attiecīgās tiesības pastāvēšanu laikā. Prekluzīvam termiņam pakļautā tiesība jau no tās izcelšanās brīža rodas tikai uz zināmu, aprobežotu laiku. Tāpēc gadījumā, ja šāda termiņa tecējuma laikā tiesība netiek izlietota, tā pati par sevi izbeidzas ar prekluzīvā termiņa izbeigšanos. Prekluzīvie termiņi, pretēji noilgumam, nepieļauj to pārtraukšanu vai apturēšanu, jo šajā gadījumā izšķirošais ir iepriekš zināma, noteikta laika notecējums un attiecīgas tiesības neizlietošana šajā laikā, kā rezultātā iestājas minētās tiesības zudums.

Pirmās instances tiesa spriedumā pamatoti atsaucās uz Augstākās tiesas praksē nostiprināto atziņu, ka likumā noteiktā termiņa prasības celšanai

tiesā nokavējums ir pamats tiesvedības izbeigšanai (*skat. Augstākās tiesas 2014. gada 8. aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC-117/2014; Augstākās tiesas 2018. gada 25. aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC-404/2018*).

[11] Atbildētājs pretprasību apelācijas instancē uzturēja un lūdza atzīt, ka prasītāja ir radījusi atbildētājam nelabvēlīgas sekas; uzlikt prasītājai pienākumu pildīt darba līgumu, jo īpaši 1.3. punktu, 2.1.1. punktu, 3.1. punktu un 3.3. punktu; piedzīt no prasītājas neizmaksāto darba samaksu 16 329,80 *euro* un morālā kaitējuma kompensāciju 3000 *euro*.

[11.1] Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka lūgums atzīt, ka darba devēja ir radījusi atbildētājam nelabvēlīgas sekas, nav vērtējams kā patstāvīgs prasījums, jo ir lietā noskaidrojamais apstāklis, no kuru esības ir atkarīga morālā kaitējuma kompensācijas piedziņas prasījuma pamatotība.

Savukārt prasījuma – uzlikt prasītājai pienākumu pildīt darba līgumu – pamatā norādītie apstākļi pēc būtības ir atbildētāja iebildumi uz prasītājas prasību par darba līguma izbeigšanu, kā arī ir lietā noskaidrojamais apstāklis, no kuru esības ir atkarīga darba līgumā paredzētās piemaksas piedziņas prasījuma pamatotība. Pats par sevi šis prasījums ir bezpriekšmetisks, jo ar to atbildētājs nav lūdzis nodibināt, grozīt vai izbeigt, kādas konkrētas pušu civiltiesiskās attiecības, novēršot viņa tiesību aizskārumu.

2016. gada 19. decembra darba līgums Nr. 167/16 nav izbeigts, līdz ar to prasītājai un atbildētājam tas ir saistošs un ir jāpilda. Tādējādi abām līguma pusēm ir pienākums to izpildīt un tiesības prasīt no līguma izrietošo saistību izpildi, lūdzot novērst konkretizētu mantisko vai nemantisko tiesību aizskārumu, kas cēlies saistībā ar līguma nepildīšanu.

Civillietu tiesas kolēģija konstatē, ka prasības pieteikumā atbildētājs nav identificējis kāds tieši aizskārums novēršams, uzliekot prasītājai pildīt darba līgumu un īpaši prasījumā norādītos līguma punktus.

[11.1.1] Darba līguma 1.3. punktā noteikts summētais darba laiks saskaņā ar grafiku viena mēneša laikā.

No atbildētāja lietā iesniegtajiem darba grafikiem izriet, ka šo līguma punktu prasītāja ir ievērojusi. Saskaņā ar grafiku atbildētājam darba pienākumi bija jāpilda astoņas stundas dienā, piecas dienas nedēļā. Atbildētājam grafikos noteiktais darba laiks atbilst Darba likuma 131., 140. panta prasībām.

Saskaņā ar Darba likuma 140. panta pirmo daļu, summētais darba laiks nosakāms, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu. Tādējādi, lai gan prasītāja un atbildētājs 2017. gada 22. augusta darba līguma grozījumos (Vienošanās Nr. 2 *lietas 2.sējuma 163.lapā*) vienojās par summēto darba laiku, tas neaizliedz darba devējai atbildētāja darba grafiku noteikt atbilstoši normālajam darba laikam, kad to pieļauj darba raksturs.

[11.1.2] Darba līguma 2.1.1. punktā noteikts, ka darbinieks uzņemas izpildīt pamatdarbā ikdienas pienākumus saskaņā ar amata aprakstu, kas ir līguma neatņemama sastāvdaļa.

Šis līguma punkts attiecināms uz darbinieka pienākumu izpildi saistībā ar viņam uzdoto darbu. Prasītāja nav apstrīdējusi atbildētāja darba pienākumu izpildi. Apstāklis, ka prasītāja nenodrošina atbildētājam darbu saskaņā ar kapteiņa amata aprakstu, saistīts ar attiecīgās amata vietas neesamību uzņēmumā. Tas savukārt saistīts ar piedāvājumu grozīt darba līgumu, kam atbildētājs nav piekritis. Lietā nav strīda, ka prasītāja, mēneša darba algu atbildētājam ir izmaksājusi, izpildot darba līguma 3.2. punktā noteikto pienākumu.

[11.1.3] Darba līguma 3.1. punktā noteikts, ka darba devēja nodrošina taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, pirms stāšanās darbā iepazīstina darbinieku ar veicamo darbu un tā apstākļiem, darba kārtības, darba aizsardzības un citiem noteikumiem.

Atbildētāja norādītie apstākļi par netaisnīgu un veselībai kaitīgu darba apstākļu radīšanu būtībā saistāmi ar morālā kaitējuma atlīdzības prasījuma pamatojumu.

[11.1.4] Darba līguma 3.3. punktā noteikt, ka darba devēja piemaksas, prēmijas un cita veida atlīdzību saistībā ar darbu izmaksā saskaņā ar darba kārtības noteikumos paredzēto kārtību.

Jautājums par piemaksu aprēķināšanas pienākuma izpildi izvērtējams saistībā ar prasījumu par darba samaksas piedziņu.

[11.2] Šādos apstākļos prasījumu – atzīt, ka darba devēja ir radījusi atbildētājam nelabvēlīgas sekas; uzlikt prasītājai pienākumu pildīt darba līgumu – pamatotība izlemjama saistībā ar prasījumiem par darba samaksas un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, nevis kā patstāvīgi prasījumi.

[12] Darba likuma 29. panta astotā daļa noteic, ka tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu darbiniekam ir tad, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas.

No prasības pieteikuma un apelācijas sūdzības satura, kā arī atbildētāja pārstāves tiesas sēdē norādītā izriet, ka atbildētājs savu morālo tiesību aizskārumu saistījis ar faktiskajiem apstākļiem, kas viņa ieskatā liecina, ka darba devēja ir pieļāvusi nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma (Darba likuma 9. pants) pārkāpumu.

[12.1] Darba likuma 9. panta pirmajā daļā noteikts aizliegums sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

Jēdziens „nelabvēlīgās sekas" aptver darbinieka tiesiskā vai faktiskā stāvokļa jebkāda veida pasliktināšanu, kuru radījis darba devējs. Tomēr Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2019. gada 20. augusta spriedumā lietā Nr. C33586617 (arhīva Nr. SKC-605/2019, ECLI:LV:AT:2019:0820.C33586617.12.S) norādīts, ka nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums Darba likuma izpratnē nav tas pats, kas nelabvēlīga attieksme vai nevēlamas sekas.

[12.2] Saskaņā ar pretprasības pieteikumā, atbildētāja apelācijas sūdzībā un rakstveida paskaidrojumā (*lietas 2.sējuma 154.-157.lapā*) norādīto, nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma pamatu atbildētājs saista ar likumā paredzēto tiesību ar arodbiedrības starpniecību iebilst pret darba devējas netaisnīgu un prettiesisku rīcību, apdraudot viņa nodarbinātību.

Darba devēja ir pasliktinājusi viņa darba apstākļus bez objektīva pamata uzsakot darba līgumu, turot neziņā par norisēm uzņēmumā, nedodot nekādus darba uzdevumus, tādējādi realizējot izstumšanu no darba kolektīva, vienpusējā kārtā atkāpjoties no darba līguma un samazinot darba samaksu, nosakot darba vietu, kas nav piemērota darbam, kur ilgstoši jāatrodas piespiedu pozā – sēdus uz krēsla. Tas tiek darīts nolūkā radīt stresu un negatīvas emocijas, lai panāktu darba attiecību izbeigšanu piespiedu kārtā.

Uzskata, ka darba devējas vilcināšanās ar prasības celšanu tiesā, cenšoties panākt darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prettiesiskiem līdzekļiem, ir pasliktinājusi atbildētāja stāvokli.

[13] Civillietu tiesas kolēģija neapstrīd atbildētāja viedokli, ka arodbiedrības aizsardzība, nepamatotas atlaišanas gadījumā, nedrīkst radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas, līdzīgi kā tad, ja darbinieks informē kompetentās institūcijas par pārkāpumiem darba vietā.

[13.1] No atbildētāja rakstveida paskaidrojumā (*lietas 2.sējuma 155.-157.lapā*) norādītā izriet, ka ir informējis arodbiedrību par viņaprāt prettiesisku darba devējas rīcību, ierosinot darba līguma grozījumus, kam viņš nav piekritis. Tādējādi izmantojot viņam likumā paredzētās tiesības.

Šādos apstākļos sākotnēji izvērtējams, vai atbildētāja norādītā prasītājas rīcība vērtējama kā nelabvēlīgas sekas Darba likuma 9. panta izpratnē.

[13.2] Civillietu tiesas kolēģija ņem vērā, ka šādās lietās pastāv apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips. Tas nozīmē, ka pierādīšanas pienākums pāriet no darbinieka uz darba devēju. Tomēr darba devēja pierādīšanas pienākums saistāms ar apstākļiem, uz kuriem norādījis darbinieks. Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā

veidā izmanto savas tiesības.

Atbildētājs norāda, ka darba devēja atslēdza darba mobilo telefonu, izlika no darba kabineta (atbildētājs spiest sēdēt kolēģa kabinetā uz krēsla piespiedu pozā bez darba galda un datora), ignorē darba līguma noteikumus – nosakot astoņu stundu darba dienu un nenosakot nakts darbu – samazina darba samaksu – atsakoties izmaksāt piemaksu pie darba algas, liekot atrasties darba telpās bez darba pienākumiem (nepielaižot pie darba). Šāda situācija atbildētājam ir pazemojoša un dziļi aizskaroša.

[13.2.1] Civillietu tiesas kolēģija konstatē, ka darba līgumā nav noteikts darba devējas pienākums nodrošināt atbildētāju ar apmaksātu mobilo tālruni. Atbildētājs nav norādījis apstākļus, kas dotu pamatu secināt, ka mobilais tālrunis ir nepieciešams darba pienākumu izpildei. Šādos apstākļos nav pamata secinājumam, ka atslēdzot dienesta mobilo tālruni darba devēja ir radījusi atbildētājam nelabvēlīgas sekas.

[13.2.2] Nav strīda, ka atbildētājam netiek nodrošināta darba vieta atsevišķā kabinetā. Atbildētājam darba vieta ierādīta atsevišķā telpā kopā ar citu darbinieku.

Lietas materiāliem pievienotajā fotoizdrukā (*lietas 1.sējuma 227.lapā*) redzams, ka darba kabinetā ir darba galds, biroja tehnika un biroja krēsli, dīvāns. Nav pamata apšaubīt prasītājas norādīto, ka atbildētājam ir iespējas izmantot darba kabineta aprīkojumu, kā arī koplietošanas telpas, tajā skaitā virtuvi. Tāpat nav pamata apšaubīt, ka atbildētājam nav liegtas kustību un pārvietošanās iespējas. Atbildētājs šo faktu nenoliedza.

Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka atsevišķa kabineta nenodrošināšana nav vērtējama kā nelabvēlīgu seku radīšana, bet gan kā uzņēmuma saimnieciskās darbības organizatorisks pasākums. Turklāt apstāklis, ka atbildētāja darba vieta noteikta kopīgā kabinetā, tātad atbildētājs nav nošķirts no darba kolēģiem, ir pretrunā ar viņa apgalvojumu par izstumšanu no kolektīva. Nav arī ziņu, kas apstiprinātu atbildētāja apgalvojumu, ka astoņas stundas ir spiests sēdēt uz krēsla piespiedu pozā. Lai gan biroja darbs ir saistīts ar ilgstošu atrašanos sēdus stāvoklī, kā redzams fotoizdrukā, darba devēja ir nodrošinājusi ne tikai kustības iespējas, bet arī iespēju sēdus pozīciju nomainīt uz guļus pozīciju, ja tas ir nepieciešams.

Tā kā nav ziņu, kas dotu pamatu uzskatīt, ka atbildētājam uzdotais darbs saistīts ar nepieciešamību ievērot konfidencialitāti vai slepenību, darba vietas noteikšana kopīgā kabinetā ar darba kolēģi nav vērtējama kā nelabvēlīgu seku radīšana. Šāda prakse ir normāla darba vietās. Tas, ka atbildētājs to uztver kā personīgu aizskārumu ir saistāms ar viņa subjektīvo situācijas novērtējumu, nevis Darba likuma 9. pantā domātās nelabvēlīgās sekas.

[13.2.3] Atbildētāja darba vieta darba līgumā noteikta /adrese/. Saskaņā ar Darba kārtības noteikumiem prasītājas uzņēmumā darba laiks noteikts no 8.30 līdz 17.30, pusdienlaiks no 12.30 līdz 13.00, piektdienās noteikts darba laiks noteikts līdz 15.00.

Šādos apstākļos secināms, ka uzņēmumā noteikta astoņu stundu darba diena, ja izpildāmajam darbam nav raksturīga nepārtrauktība.

[13.2.4] Nav strīda, ka, atbildētājam piedāvātie, darba līguma grozījumi bija saistīti ar viņa ieņemamā amata likvidēšanu prasītājas uzņēmumā. Tādējādi nav pamata apšaubīt, ka prasītājai nebija iespējams nodrošināt atbildētāju ar tādiem darba pienākumiem, kādus atbildētājs pildīja iepriekš. Atbildētājs nav norādījis, ka viņa darbam raksturīga nepārtrauktība kas, tajā skaitā saistīta ar nakts darbu, kurai nepieciešams summētais darba laiks. Darba līgumā nav noteikts darba devēja pienākums nodrošināt atbildētājam nakts darbu vai iespēju izvēlēties laiku, kad pildīt darba uzdevumus. Šādas tiesības darbiniekam nav noteiktas arī Darba likumā.

Šādos apstākļos astoņu stundu darba dienas noteikšana atbildētāja darba grafikā, kas atbilst normālajam darba laikam, nav vērtējama kā nelabvēlīgu seku radīšana darbiniekam.

[13.3] Atbildētāja amata vieta – kapteiņa amats Loču kuģu grupā – ir likvidēta no 2018. gada 16. februāra. 2017. gada 13. decembrī, lemjot par atbildētāja amata vietas likvidēšanu, nolemts viņam piedāvāt trešā stūrmaņa amata vietu uz ledus klases velkoņa "/Nosaukums 3/". 2018. gada 9. janvārī piedāvātajiem grozījumiem darba līgumā atbildētājs nepiekrita. Darba līgums nav izbeigts.

[13.3.1] Tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt darba devējas veikto saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumu lietderību. Taču, izvērtējot lietā iesniegtās ziņas, secināms ka atbildētāja ieņemtā amata likvidēšana un viņam piedāvātie darba līguma grozījumi pamatoti ar prasītājas veiktiem pasākumiem – izmaiņām uzņēmuma struktūrā un amata vienību sastāvā. Tā kā amata likvidācijas rezultātā atbildētājam netika nekavējoties uzteikts darba līgums (Darba likuma 104. pants), bet gan piedāvāti darba līguma grozījumi, uzņēmumā veikto pasākumu neatliekamība pretprasībā izvirzīto prasījumu izšķiršanā nav vērtējama.

Tāpat tiesas kompetencē neietilpst lietderības apsvērumu izdarīšana kapitālsabiedrības vietā par to, kādā veidā organizējama tās saimnieciskā darbība, jo strukturālās izmaiņas un efektīvas darbības nodrošināšanai nepieciešamais darbinieku skaits ir uzņēmuma vadības kompetence, kas vērsta uz tai doto uzdevumu efektīvu izpildi. Līdz ar to tiesas kompetencē nav vērtēt jautājumus, kas saistīti ar nepieciešamību likvidēt vai nelikvidēt, kādu amata vietu, bet gan izvērtēt, vai šāds process ir noticis, pamatojoties uz kapitālsabiedrības vadības pamatotu lēmumu.

[13.3.2] No Vidēja termiņa darbības stratēģijas 2017.–2021. gadam (Darbības stratēģija) izriet, ka prasītājas 2016. gada peļņa salīdzinājumā ar 2014. gada peļņu ir samazinājusies par 28 %, samazinājies likviditātes rādītājs. Viens no izvirzītajiem mērķiem ir efektivizēt resursu izmantošanu, tajā skaitā optimizējot darbinieku skaitu. Mērķa sasniegšanai paredzēta cilvēkresursu izvērtēšana un procesu automatizācija.

Prasītājas 2017. gada 30. oktobra Valdes lēmums Nr. 32 apstiprina, ka izmaiņas sabiedrības organizatoriskajā struktūrā un amata vienību sastāvā veiktas, pamatojoties uz prasītājas struktūrvienību – Personāla un vadības nodaļas, Kuģošanas nodaļas un Navigācijas nodaļas ziņojumiem un Darbības stratēģijā noteikto darbības resursu un cilvēkresursu izmantošanas uzlabošanu, kā arī organizatoriskās struktūras uzlabošanu, lai nodrošinātu augstāku pakalpojumu kvalitāti un efektīvu finanšu pārvaldību.

Pamatojoties uz šo prasītājas valdes lēmumu, izdarīti 2017. gada 1. novembra grozījumi atbildētāja darba līgumā (Vienošanās Nr. 3). No pretprasības pieteikuma izriet, ka Vienošanos Nr. 3 atbildētājs noslēdzis labprātīgi un nav to apstrīdējis.

2017. gada 13.decembra Valdes lēmums Nr. 39 apstiprina, ka izmaiņas sabiedrības amata vienību sastāvā veiktas, pamatojoties uz Kuģošanas nodaļas ziņojumiem un Darbības stratēģijā noteikto darbības resursu un cilvēkresursu izmantošanas uzlabošanu. No valdes lēmuma izriet, ka likvidēta ne tikai atbildētāja amata vieta – kapteiņa amats Loču kuģu grupā, bet arī mehāniķa amata vieta Loču kuģu grupā un Kuģošanas direktora amata vieta.

[13.3.3] Norādītais apstiprina kapteiņa amata vietas likvidēšanas tiesisko pamatu. Apstāklis, ka atbildētāja darba pienākumi ir sadalīti starp citām uzņēmumā pastāvošajām amata vietām, neliecina par darbaspēka resursu optimizācijas nelietderību. Tas pats attiecas uz Kuģošanas nodaļas vadītāja amata vietas likvidēšanu 2018. gada 14. februārī (2018. gada 14. februāra valdes lēmums Nr. 11 par izmaiņām amata vienību sastāvā).

[13.4] Atbildētājs kā viņam nelabvēlīgas sekas norādījis nepieciešamību atrasties darba telpās bez darba pienākumiem, jo prasītāja nenodrošina viņu ar darbu.

Lai gan Darba likuma 7. panta pirmā daļa noteic, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, likums nenosaka darba devējam pienākumu darbinieku nodrošināt ar iepriekšējiem darba uzdevumiem, ja tāda darba nepieciešamība ir zudusi un amata vieta ir likvidēta, darbiniekam piedāvāts veikt darbu citā amatā.

Atbildētājs 2018. gada 9. februārī atteicās no piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Tomēr darba līgums līdz šim nav izbeigts. Nav strīda, ka viņam tiek izmaksāts darba līguma 3.2. punktā paredzētais atalgojums (mēneša darba alga atbilstoši grafikā noteiktajām darba stundām).

No 2017. gada 22. augusta Vienošanās Nr. 2 par grozījumiem darba līgumā 1.5. punkta izriet, ka atbildētāja darba vieta noteikta /adrese/ un loču kuģi (/adrese 2/), bet nepieciešamības gadījumā atbildētājs var tikt nodarbināts arī uz citiem darba devējas īpašumā un valdījumā esošiem kuģiem.

[13.4.1] Civillietu tiesas kolēģija konstatē, ka, nespējot nodrošināt atbildētāju ar tādu darbu, kāds viņam bija līdz kapteiņa mata vietas likvidēšanai,

prasītāja saskaņā ar darba līguma 1.5. punktu ir mēģinājusi viņam noteikt citus darba pienākumus.

2018. gada 9. aprīļa rīkojuma Nr. 90P 1.punktā atbildētājam uzdots no 2018. gada 9. aprīļa pildīt ledus klases velkoņa "/Nosaukums 3/" trešā stūrmaņa amata pienākumus uz laiku līdz kuģa klases dokumentu saņemšanai. Uzraksts uz rīkojuma apstiprina, ka atbildētājs nepiekrita pildīt uzdotos darba pienākumus. Izšķiramā strīda ietvaros tiesas kompetencē nav izvērtēt darbinieka atteikuma pamatotību. Tomēr attiecīgie pierādījumi liecina, ka prasītāja ir nodrošinājusi atbildētājam iespēju veikt darbu. Tādējādi apstāklis, ka viņš ir spiest uzturēties astoņas stundas biroja telpās bez darba, saistīts ar paša atbildētāja subjektīvo gribu, t.i., nevēlēšanos būt nodarbinātam citā amatā, kā vien tikai kapteiņa amatā loču kuģu grupā.

[13.4.2] Šādos apstākļos darba devējas rīcība, nenodrošinot atbildētāju ar darbu, bet saglabājot viņam darba līgumā paredzēto darba samaksu, nav uzskatāma par darbiniekam nelabvēlīgām sekām.

[13.5] Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka prasītājas kavēšanās ar prasības celšanu tiesā, cenšoties pārliecināt arodbiedrību piekrist darba līguma izbeigšanai saistībā ar piedāvātajiem grozījumiem, nav pasliktinājusi atbildētāja stāvokli. Gluži pretēji, prasītājas vilcināšanās sekas ir prasības tiesību zudums un darba tiesisko attiecību turpināšana. Tā rezultātā atbildētājs saņem darba līgumā paredzēto darba samaksu.

Lai gan atbildētāja iesniegtajā izrakstā-epikrīzē no stacionāra pacienta medicīnas kartes (*lietas 1.sējuma 101.lapā*) norādītā diagnoze saistīta ar stresa situācijām, tajā nav norādes, ka šī diagnoze būtu saistīta ar darba devēja rīcību, tajā skaitā, neceļot prasību tiesā. Izraksts apstiprina slimības saasināšanos, bet nav ziņu, ka saasinājums noticis tieši darba devējas rīcības dēļ, nevis kādu citu stresa apstākļu dēļ.

[13.6] Arguments, ka ir ierobežotas atbildētāja tiesības būt informētam un uzklausītam izteikts tikai apelācijas sūdzībā.

Tāpat tikai apelācijas sūdzībā atbildētājs norādījis uz prasītājas valdes priekšsēdētāja rīcību (izteikumiem) nolūkā radīt stresu un negatīvas emocijas, lai panāktu darba attiecību izbeigšanu piespiedu kārtā.

Ievērojot iepriekš norādīto Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētāja norādītie apstākļi nav vērtējami kā aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums.

[14] Darba samaksas jēdziens izteikts Darba likuma 59. pantā. Likumdevējs noteicis, ka darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

Atbildētāja ieskatā prasītāja, neizmaksājot darba līguma 3.3. punktā un 2016. gada 1. decembra Darba kārtības noteikumu 3.8. punktā paredzēto piemaksu pie mēnesī aprēķinātās darba algas ir prettiesiski atkāpusies no darba līguma, kā arī radījusi darbiniekam nelabvēlīgas sekas.

Civillietu tiesas kolēģija neapšauba, ka piemaksu neizmaksāšana ir saistīta ar personas ienākumu samazināšanos. Tomēr, lai to atzītu par nelabvēlīgām sekām Darba likuma 9.panta izpratnē, darba devēja rīcībai jābūt prettiesiskai.

[14.1] 2018. gada 8. augusta Darba kārtības noteikumu (*lietas 2.sējuma 86.-99.lapā*) 3.9. punktā (2016. gada 1. decembra Darba kārtības noteikumos piemaksa paredzēta 3.8. punktā *sk. lietas 1.sējuma 95.-100.lapā; 110.lapā*) paredzētas darba devēja tiesības izmaksāt darbiniekam piemaksu 50 % apmērā no mēneša aprēķinātās darba algas. Priekšnoteikums piemaksas izmaksai ir darbinieka ikmēneša darba rezultātu novērtējums.

Darba kārtības 1. pielikumā noteikts, ka 100 % no maksimālās iespējamās piemaksas nosaka par 6–8 novērtējuma punktiem, par 3–5 punktiem pienākas 50 % no maksimālās iespējamās piemaksas. No novērtēšanas sistēmas izriet, ka punktus piešķir, ja darba apjoms, kvalitāte, attieksme pret darbu un darba disciplīna novērtējama kā augstāka par minimālajām darbiniekam izvirzītajām prasībām.

2019. gada 5. novembra rīkojuma Nr. 7-7/223 pielikumu Nr. 1 apstiprina, ka prasītāja veic visu darbinieku individuālā darba novērtējumu un tā rezultātā piemaksas visiem darbiniekiem netiek noteiktas. Loču kuģu grupā kapteiņa amatu ieņem tikai atbildētājs. Atbildētājs nav norādījis, ka piemaksa tiktu izmaksāta kādai personai, kuras amata vieta ir likvidēta, līdzīgi, kā atbildētāja amata vieta. Tādējādi nav konstatējama nevienlīdzīga attieksme salīdzināmos apstākļos.

Tā kā darba samaksa ir atlīdzība par padarīto darbu, nav apšaubāms prasītājas arguments, ka piemaksas pie mēnesī aprēķinātās darba algas izmaksai atbildētājam nav pamata. No paša atbildētāja sniegtajām ziņām izriet, ka darba laikā faktiski nestrādā. Tomēr prasītāja ir veikusi atbildētāja darba novērtējumu, viņa darba disciplīnu novērtējot ar vienu punktu. Atbilstoši noteiktajiem novērtēšanas kritērijiem darbiniekam, kurš faktiski darba pienākumus neveic, nav iespējams novērtējums, kas paredz piemaksas aprēķinu.

[14.2] Darba līgums nav izbeigts, līdz ar to prasītājai ir pienākums maksāt darbiniekam līgumā paredzēto pamatalgu. Nav strīda, ka šo no darba līguma izrietošo pienākumu prasītāja pilda. Savukārt piemaksas, kas atkarīga no paveiktā darba rezultāta, aprēķinam un izmaksai nepieciešamais priekšnoteikums iztrūkst. To apstiprina sprieduma 14.1. punktā izvērtētie apstākļi.

Civillietu tiesas kolēģija konstatē, ka darba devēja nav pieļāvusi darba līguma pārkāpumu un ir ievērojusi Darba likuma prasības attiecībā uz darba samaksu, lai gan kapteiņa mata vietas likvidācijas rezultātā nenodrošina atbildētāju ar tādu darbu, kādu viņš veica pirms tam.

[15] Tā kā atbildētāja individuālā darba rezultātu novērtējums neatbilst kritērijiem, kuri paredz piemaksas noteikšanu pie mēnesī aprēķinātās darba atlīdzības 50 % apmērā no mēnesī aprēķinātās darba algas, prasījums par darba samaksas piedziņu nav pamatots.

Lietā nav konstatējams, ka pret atbildētāju pieļauts Darba likuma 9.pantā noteiktais nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpums, līdz ar to nav pamata darba likuma 29.panta astotajā daļā paredzētās morālā kaitējuma atlīdzības noteikšanai un nav arī pamata vērtēt morālā kaitējuma apmēru.

Tāpēc pretprasība par darba samaksas 16 329,80 *eiro* un morālā kaitējuma atlīdzības 3000 *eiro* piedziņu ir noraidāma.

[16] Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa, izskatot prasību par darba līguma izbeigšanu ir pareizi noteikusi lietas faktiskos apstākļus un pamatoti konstatējusi tiesvedības izbeigšanas pamatu. Prasītājas apelācijas sūdzībā par spriedumu šajā daļā norādītie argumenti nedod pamatu citādu secinājumu izdarīšanai.

Savukārt sprieduma daļā par pretprasības daļēju apmierināšanu Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka pirmās instances tiesa nav pietiekami izvērtējusi lietas faktiskos apstākļus, izdarot kļūdainus secinājumus attiecībā uz morālā kaitējuma atlīdzības pamata (nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpums) esību, kā arī nav pamatojusi morālā kaitējuma atlīdzības apmēru. Lai gan atbildētāja apelācijas sūdzības argumenti nav devuši pamatu pretēja sprieduma taisīšanai daļā par darba samaksas piedziņu, Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka spriedums šajā daļā nav pietiekami pamatots, vien norādot, ka piemaksas noteikšana ir darba devējas tiesība nevis pienākums.

[17] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 41. panta pirmo daļu pusei, kuras labā taisīts spriedums, tiesa piespriež no otras puses visus tās samaksātos tiesas izdevumus.

Lai gan atbildētājs, ceļot tiesā pretprasību, saskaņā ar Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktu atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos, tas viņu neatbrīvo no prasītājas samaksāto tiesas izdevumu atlīdzināšanas.

Iesniedzot apelācijas sūdzību, prasītāja, ievērojot pirmās instances tiesas tiesneses lēmumā norādīto, samaksājusi valsts nodevu 285 *euro*.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 34. panta ceturto daļu un atbilstoši 34. panta pirmās daļas 1. punkta „a" apakšpunkta un 4. punkta prasībām par prasītājas iesniegto apelācijas sūdzību maksājama valsts nodeva 145 *euro* – 70 *euro* prasījumā par darba līguma izbeigšanu un 75 *euro* pretprasības apmierinātajā daļā par morālā kaitējuma atlīdzības 500 *euro* piedziņu.

Tā kā prasītājas apelācijas sūdzība apmierināta daļā par morālā kaitējuma atlīdzības 500 *euro* piedziņu, no atbildētāja prasītājas labā piedzenami tiesas izdevumi 75 *euro*.

Ceļot tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu, prasītājas samaksātie ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi atbildētājam nav jāatlīdzina, jo tiesvedība prasībā ir izbeigta.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 39. pantu no zaudējušās puses valsts ienākumos piedzenami nesamaksātie ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi. Ņemot vērā, ka atbildētājs, atbilstoši Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1.punktam, atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos, lietas izskatīšanas gaitā pirmās instances un apelācijas instances tiesā radušos ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 12,93 *euro* (8,94 + 3,99 = 12,93), kas nav samaksāti iepriekš, saskaņā ar Civilprocesa likuma 42. panta ceturto daļu uzņemas valsts.

[18] Atbilstoši Civilprocesa likuma 434. panta ceturtajai daļai un 204.[1] pantam atbildētājam nosakāms 10 (desmit) dienu termiņš no sprieduma spēkā stāšanās dienas sprieduma labprātīgai izpildei par tiesāšanās izdevumu piedziņu.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 431.–434. pantu, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda

izbeigt tiesvedību sabiedrības ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums/" prasībā pret /pers.A/ par darba līguma izbeigšanu ar trešo personu atbildētāja pusē /Nosaukums 2/arodbiedrību.

Noraidīt pilnīgi /pers.A/ pretprasību par darba samaksas 16 329,80 *euro* un morālā kaitējuma atlīdzības 3000 *euro* piedziņu.

Piedzīt no /pers.A/, personas kods /personas kods/, par labu sabiedrībai ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums/", reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/, tiesas izdevumus 75 *euro*.

Noteikt sprieduma labprātīgai izpildei par tiesas izdevumu piedziņu desmit dienu termiņu no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā Senāta Civillietu departamentam 30 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas, kasācijas sūdzību iesniedzot Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā.

Tiesnese Ilze Ramane

Tiesnese Dzintra Zvaigznekalna-Žagare

Tiesnesis Juris Freimanis