Lietas arhīva Nr. CA-1738-20/34
ECLI:LV:RAT:2020:0609.C30746519.11.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Rīgā, 2020. gada 9. jūnijā

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
Tiesnese referente Svetlana Beļajeva,
tiesneses Ilze Celmiņa un Sandra Krūmiņa

izskatīja rakstveida procesā civillietu /pers. D/ prasībā pret SIA "/nosaukums/" par vienošanās atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un morālā kaitējuma atlīdzinājumu, sakarā ar /pers. D/ apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2020. gada 14. februāra spriedumu

aprakstošā daļa

[1] /pers. D/ cēla tiesā prasību (ar 2019. gada 26. novembra prasības precizējumiem) pret SIA "/nosaukums/" par vienošanās atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un morālā kaitējuma atlīdzinājumu, kurā, pamatojoties uz Darba likuma 16. panta piekto daļu, 122. panta pirmo daļu, 125. pantu, lūdz tiesu atzīt par spēkā neesošu 2019. gada 31. maijā noslēgto vienošanos, atjaunot darbā SIA "/nosaukums/" ar 2019. gada 1. jūliju par sociālo tīklu satura moderotori (datora operatori) ar iepriekšējo mēnešalgu 1200 *euro*, piedzīt no atbildētāja atlīdzību par morālo kaitējumu pēc tiesas ieskata, bet vismaz trīs prasītājas mēnešalgu apmērā.

[1.1] Prasības pieteikumā norādīts, ka 2018. gada 6. decembrī prasītāja ar atbildētāju noslēdza darba līgumu, un 2019. gada 14. janvārī uzsāka strādāt SIA "/nosaukums/" par sociālo tīklu satura moderatori.

[1.2] Pēc konflikta ar savu tiešo priekšnieci /pers. G/, 2019.gada 31.maijā, darbiniece /pers. H/ uzaicināja viņu uz sarunu, kurā piedalījās arī "Darbinieku Labklājības komandas" pārstāvis /pers. J/. Durvis tika aizvērtas, prasītāja sēdēja vietā, no kuras nebija iespējams piecelties un aiziet, jo tieši ceļā uz izeju apsēdās /pers. J/.

/pers. H/ piedāvāja prasītājai noslēgt abpusējo vienošanās par darba attiecību pārtraukšanu un piebilda, ka abpusējas vienošanās gadījumā prasītājai būšot iespēja saņemt no valsts bezdarbnieka pabalstu uzreiz pēc stāšanās uzskaitē Nodarbinātības valsts aģentūrā, pretējā gadījumā darba devējs uzteiks darba līgumu. Kā pamatojumu darba tiesisko attiecību pārtraukšanai /pers. H/ norādīja, ka prasītājas izturēšanās dažiem kolēģiem šķietot vulgāra.

Darbiniekam atsakoties piekrist uzteikumam, to var noformēt liecinieku klātbūtnē. Pārrunu diena 2019.gada 31. maijs bija piektdiena. Prasītāja vairs nebūtu paspējusi vērsties ar sūdzību Valsts darba inspekcijā, bet atbildētāja nepieciešamos dokumentus būtu paspējusi sakārtot, jo birojs strādā arī brīvdienās. Tāpēc prasītāja izvēlējās parakstīt jau sagatavoto vienošanās tekstu, turklāt viņai nebija iespēju fiziski pamest telpu.

/pers. H/ uz vienošanās sagatavošanas laiku pieprasīja palikt pārrunu telpā, un pirms tam esot stāstījusi, ka kolēģiem esot bail no prasītājas, tāpēc prasītāja nemēģināja pamest telpu, apzinoties, ka šāda rīcība labākajā gadījumā var tikt traktēta kā nepakļaušanās darba devēja rīkojumiem.

[1.3] Pārrunu laikā prasītāja pauda neizpratni par atbildētāja nodarbinātā psihologa /pers. K/ sacīto, ka esot sievietes, kuras esot pelnījušas lai viņas sit.

Uzsākot darbu latviešu komandā, kolēģi apsprieduši vienu Latvijas sociālā tīkla ierakstu, kurā tika runāts par izvarošanas gadījumu. Viens kolēģis – bijušais policists, smiedamies jautāja citam darbiniekam, kā viņš justos, ja būtu izvarojis neglītu sievieti.

Interneta satura moderētāji bija pieņemti darbā ar mērķi pasargāt sociālo tīklu lietotājus no agresīviem ierakstiem un attieksmes, nevis pašiem tādu radīt kolektīvā.

Tā kā Darba likumā nav regulējuma ar mobingu saistītajiem jautājumiem, tajā skaitā atlīdzības noteikšana par morālo kaitējumu mobinga dēļ, tad saskaņā ar Darba likuma 29. panta astoto daļu tiesai ir tiesības pēc sava ieskata noteikt atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu.

[2] Rakstveida paskaidrojumos par prasību atbildētāja SIA "/nosaukums/" norāda, ka prasību neatzīst un lūdz to noraidīt.

[2.1] 2019. gada 31. maijā prasītāja uzaicināta uz tikšanos ar zvanu centra vadītāju /pers. H/, kuras amata pienākumos ietilpst personāla jautājumi, arī sūdzību izskatīšana, un psihologu - konsultantu /pers. J/, kura amata pienākumos ietilpst rūpes par darbinieku psiholoģisko stāvokli un atbalsta sniegšana darbinieku problēmām, lai izrunātu saņemtās sūdzības par prasītājas uzvedību. Prasītāja paskaidroja savu rīcību un attieksmi par sūdzībās norādītajiem apstākļiem, izteica par tām savu viedokli.

Prasītāja un atbildētājs vienojās par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu, ko atbildētājs izteica rakstveidā, un tikšanās laikā puses to parakstīja. Vienošanās noformēšana rakstveidā prasīja papildus laiku, un šajā laikā prasītāja brīvi pēc savas gribas pavadīja pārrunu telpā, gaidot savām vēlmēm atbilstoša dokumenta sagatavošanu.

[2.2] Vienošanās paredz, ka darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ar 2019. gada 30. jūniju. Atbildētājs, ievērojot prasītājas lūgumu, vienojās par papildus viena mēneša atlīdzības saņemšanu, vienlaikus nosakot, ka prasītājai nav pienākuma atrasties darba vietā un veikt darbu šajā laikā.

Vienošanās 4.punktā puses apliecināja, ka Vienošanās ir pušu patiesā griba, tās to ir izlasījušas, saprot tās noteikumus un piekrīt tiem, un noslēdz to bez maldiem, viltus vai spaidiem, un apliecina to ar saviem parakstiem.

Pēc Vienošanās parakstīšanas prasītāja tika pavadīta līdz viņas darba vietai, kur viņa atgrieza atbildētājas izsniegto skapja atslēgu un austiņas, par ko parakstīja pieņemšanas-nodošanas aktus, neizteica iebildumus vai pretenzijas par Vienošanos.

[2.3] Prasības pieteikumā prasītāja norāda uz apstākļiem, kas viņas ieskatā padara Vienošanos par spēkā neesošu, bet tiesību normu, ar kuru prasība pamatota jeb uz kuras pamata vienošanās būtu prettiesiska un tādēļ atzīstama par spēkā neesošu vai atceļama, pretēji Civilprocesa likuma

128.panta otrās daļas 6.punktam nav norādījusi.

Atbildētājs pieņem, ka prasītāja uzskata, ka Vienošanos nav noslēgusi no brīvas gribas un tādēļ to apstrīd. Šāds pieņēmums ir nepamatots un neatbilst faktiskajai situācija, un to var liecināt personas, kas piedalījās sarunā ar prasītāju, un citi atbildētāja darbinieki, kas sarunas laikā atradās netālu. Vienošanās tika parakstīta labprātīgi, bez jebkādas atbildētājas ļaunprātības, tostarp spaidiem, draudiem vai viltu, ievērojot prasītājas izteikto gribu darba tiesiskās attiecības izbeigt ar 2019.gada 30.jūniju, proti, pusēm vienojoties.

[2.4] Būtiski ir norādīt, ka prasītājai ir juridiskā izglītība, proti, atbilstoši prasītājas dzīvesgājuma aprakstam (CV), ko viņa ir iesniegusi atbildētājam, ir ieguvusi jurista kvalifikāciju Latvijas Policijas akadēmijā, līdz ar to nav pamata apšaubīt prasītājas zināšanas par savām tiesībām un iespējām situācijā, ja darba devējs būtu rīkojies prettiesiski, kā arī prasītājas spēju izprast Vienošanās saturu un noslēgšanas juridiskās sekas. Kā izriet no tiesu prakses, darbinieka izglītībai un kvalifikācijai ir nozīme konkrētu apstākļu novērtēšanā un uztverē darba lietās (*sk. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014.gada 7.martā spriedumu lietā Nr.C32378712 SKC-1491/2014 7.6.punkts*).

[2.5] Uz Vienošanās spēkā esamību nav attiecināms darba devēja pierādīšanas pienākums, kuru nosaka Darba likuma 125.pants, jo atbildētājs nav uzteicis darba līgumu, bet puses noslēgušas Vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, līdz ar to nav vērtējama uzteikuma (atlaišanas) noteiktās kārtības ievērošana un pamatotība, jo atbildētājs nav vienpusēji uzteicis darba tiesiskās attiecības. Atbilstoši Civilprocesa 93.panta pirmajai daļai prasītājai jāpierāda savu apgalvojumu pamatotība.

[3] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2020. gada 14. februāra spriedumu noraidīta /pers. D/ prasība pret SIA "/nosaukums/" par vienošanās atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un morālā kaitējuma atlīdzinājumu.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[3.1] Tiesa konstatēja, ka 2019. gada 31. maijā prasītāja un atbildētājs noslēdza vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar 2019. gada 30. jūniju, vienojoties, ka prasītājai nav pienākums atrasties darba vietā un veikt darbu no vienošanās parakstīšanas brīža līdz vienošanās noteiktajam darba līguma un darba tiesisko attiecību izbeigšanas datumam.

No lietas materiālos esošās apstrīdētās vienošanās /pers. D/ un SIA "/nosaukums/" /pers. O/ personā 2019. gada 31. maijā, izsakot brīvu gribu, bez viltus, maldiem un spaidiem, vienojās par darba attiecību izbeigšanu ar 2019. gada 30. jūniju.

[3.2] Ņemot vērā liecinieku /pers. H/ un /pers. J/ liecības par vienošanās slēgšanas apstākļiem, lietā konstatēts, ka prasītājai tika norādīts uz saņemtajām sūdzībām no kolēģiem par viņu, panākta vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu mēnesi vēlāk, prasītājai nebija liegta iespēja iziet no telpas, kurā notika pārrunas par vienošanās noslēgšanu, līdz ar to vienošanās noslēgšanas apstākļi nevar būt uzskatīti par tādiem, kuru laikā ir pielietoti spaidi. Iespējamo tiesisko seku izskaidrošana, ka vienošanās nenoslēgšanas gadījumā darba devējs var uzteikt darba līgumu, nav uzskatāmi par spaidiem Civillikuma 1463. panta izpratnē. Gadījumā, ja prasītāja neparakstītu piedāvāto vienošanās par darba attiecību izbeigšanu un tā rezultātā viņai tiktu uzteikts darba līgums, tas nerādītu neatgriezeniskās sekas, jo šādā gadījumā viņa varētu izmantot likumā paredzētās tiesības apstrīdēt darba līguma uzteikumu.

Tiesa norādījusi, ka lietas izskatīšanas gaitā nav apstiprinājies, ka vienošanās ir atzīstama par spēkā neesošu saskaņā ar Civillikuma 1415. pantu.

[3.3] Tiesa ņēmusi vērā, ka prasītājai ir augstākā izglītība tiesību zinātnēs, līdz ar to prasītāja ir sapratusi parakstītas vienošanās nozīmi un tiesiskās sekas. Līdz ar to tiesa nekonstatēja maldību Civillikuma 1441. panta izpratnē.

[3.4] Atbilstoši 2018. gada 28. septembrī izdotajai pilnvarai /pers. O/ ir pilnvarota parakstīt vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kuras paredz naudas izmaksu darbiniekiem līdz 2000 *euro*.

Kā izriet no starp pusēm noslēgtās vienošanās, tajā nav paredzēta kompensācija vai citu naudas summu izmaksa prasītājai, izņemot Darba likumā noteiktās.

Tiesa uzskatījusi, ka /pers. O/ strīdus vienošanās parakstīšanas brīdī bija paraksta tiesības attiecībā uz vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu un ka prasītājas argumenti nav pamatoti.

Ņemot vērā augstākminēto prasība daļā par vienošanās atzīšanu par spēkā neesošu ir noraidāma kā nepamatota.

[3.5] Tiesa atzinusi, ka ievērojot to, ka prasījums par atjaunošanu darbā pakārtots prasījumam par vienošanās atzīšanu par spēkā neesošu, vērtēt minētos prasītājas prasījumus nav pamata.

[3.6] Tiesa, izspriežot prasītājas prasījumu daļā par atlīdzinājuma par morālo kaitējumu piedziņu, atzinusi, ka prasība šajā daļā ir noraidāma kā nepamatota.

Prasītāja norādījusi, ka psihologs /pers. K/ prasītājas klātbūtnē teicis, ka esot sievietes, kuras esot pelnījušas lai viņas sistu. Cits kolēģis citā sarunā jautāja citam darbiniekam, kā viņš justos, ja būtu izvarojis neglītu sievieti. Bez tam komunicējot kopīgā čatā ar /pers. K/, par to, vai ir vērts izglābt arī sliktu cilvēku, prasītāja, neskatoties uz /pers. K/ diskriminējošiem izteikumiem, bija norādījusi, ka, neskatoties uz visu, izglābtu arī viņu, uz ko cita kolēģe atsūtīta bildi ar jūras ezi. Par šiem faktiem prasītāja darba devēju līdz 2019. gada 31. maijam nebija informējusi.

Prasītāja norādījusi, ka neviens no aizskarošiem izteikumiem nebija veltīts tieši prasītājai, ka viņa nav vienīgā sieviete, kas strādā pie atbildētāja un strādā konkrētā maiņā. Attiecībā uz bildes nosūtīšanu kopīgajā čatā, kurā attēlots jūras ezis, prasītāja uzskata, ka tas speciāli tika nosūtīts 9. maijā rītā viņai kā representēto ģimenes loceklei.

Tiesa, izvērtējusi prasītājas norādītos apstākļus, kopsakarā ar mobinga definīciju un tās piemērošanu Darba likuma 9. panta un 29. panta tvērumā, atzinusi, ka izskatāmajā lietā nav konstatējams mobings, kas dotu pamatu piemērot Darba likuma 9. vai 29.pantu.

[3.7] Tiesa norādījusi, ka lietas izskatīšanas gaitā netika nodibināts, ka pret prasītāju tika pielietoti spaidi vai viltus, ka prasītājai tika radītas nelabvēlīgās sekas Darba likuma 9. panta izpratnē. Darba dēvēja priekšlikums izbeigt darba tiesiskās attiecības, pusēm vienojoties, pat gadījumā, ja darba devējs nav apmierināts ar darbinieka darbu, pēc tiesas ieskata nevar tikt uzskatīts par nelabvēlīgu seku radīšanu.

[4] Apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2020. gada 14. februāra spriedumu iesniedza prasītāja /pers. D/. Apelācijas sūdzībā lūgts atcelt pirmās instances tiesas spriedumu.

[4.1] Prasītājas norādītie apstākļi nav vērtēti saskaņā ar Darba likuma 29. pantu.

Darba likuma 29. panta astotā daļa nosaka, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

Atbildētājai atbilstoši Darba likuma 29. pantam prasītāja paskaidrojumi vai nu jāatspēko, ja tie ir nepatiesi, vai jāpierāda, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi (sk. *Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 28. decembra sprieduma 16. punktu lietā Nr. SKC-1594/2012*).

[4.1.1] Kolēģi apsprieda Latvijas sociālā tīkla ierakstu, kurā bija runa par izvarošanas gadījumu. Kolēģis – bijušais policists, smiedamies jautāja citam kolēģim, kā viņš justos, ja būtu izvarojis neglītu sievieti. Tonis, kādā norisinājās saruna, bija draudīgs un neadekvāts kompānijas darbības specifikai.

Interneta satura moderatori pieņemti darbā ar mērķi pasargāt sociālo tīklu lietotājus no agresīviem ierakstiem un attieksmes, nevis pašiem tādu radīt kolektīvā. Atbildētāja bija informēta par šo situāciju.

[4.1.2] Kādā no aprīļa darba dienām, domājot, ka prasītāja neko nedzirdēs, psihologa amatā nodarbinātais /pers. K/ kolēģei pateica, ka ir sievietes, kuras esot pelnījušas, lai viņas sistu.

[4.1.3] Kompānijas psiholoģe /pers. P/ darbiniekiem pieejamā portāla diskusiju grupā veica viņas ieņemamā amata statusam nekompetentu, bezjēdzīgu ierakstu, interpretējot sarunu, kuras būtību viņa necentās izprast.

[4.1.4] Papildus psiholoģiskā spriedze prasītājai tika radīta komandas sanāksmju laikā. Sanāksmē kolēģe norādīja, ka grafiskais saturs mēdzot būt nomācošs. Kolēģi centās mierināt, norādot, ka tik drūmi video ieraksti, kādi bija jāizskata prasītājai, Latvijas tirgū noteikti nebūs. Operatīvā vadītāja /pers. G/ pārtrauca prasītāju, aizbāžot sev ausis ar pirkstiem un sākot runāt pieaugušam cilvēkam neadekvātā manierē.

[4.1.5] 2019. gada 31. maijā prasītāja uzaicināta uz tikšanos ar zvanu centra vadītāju /pers. H/. Nonākot 5. stāva nomaļā telpā, kur ieradās arī darbinieku labklājības komandas pārstāvis /pers. J/, /pers. H/ informēja prasītāju, ka, vai nu prasītāja tikšot atbrīvota no darba "pēc panta", vai arī var tikt noslēgta abpusēja vienošanās par darba attiecību pārtraukšanu.

[4.2] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 105. panta piekto daļu par pierādījumu nevar būt liecinieka liecības, kas pamatotas uz ziņām, kuru avots nav zināms, vai uz citu personu sniegtajām ziņām, ja šīs personas nav nopratinātas.

Lieciniekі/pers. H/ un /pers. J/ 2019. gada 10. decembra tiesas sēdē tika nopratināti un sniedza ziņas, par kurām viņiem apgalvojumus it kā bija izteikušas citas personas (lietas 93. lapa).

Lieciniekam/pers. I/ nebija nepieciešama tulka palīdzība saziņai ar tiesu valsts valodā, kā mēģināja to apgalvot, būdams brīdināts par krimināltatbildību. Interneta vietnē LinkedIn ievietojis informāciju par savām prasmēm, norādot, ka pārvalda angļu, krievu un latviešu valodu.

Atbilstoši juridiskajā literatūrā paustajām atziņām liecinieka liecība ir nepatiesa, ja tajā ir noliegti vai noklusēti patiesie apstākļi. (https://lvportals.lv/tiesas/299733-sanemts-aicinajums-liecinat-kas-jazina-par-liecibu-sniegsanu-tiesa-i-2018)

[4.3] Skatot lietas, kurās tiek apstrīdēti darījumi, norādot uz dalībnieka gribas trūkumu, tiesa izmanto psihologa kā speciālista palīdzību, lai noskaidrotu darījuma dalībnieka patieso gribu (sk. *Psihologu profesionālā darbība Latvijā: saturs, organizācija, regulējums. Psihologu likuma komentāri. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2018, 277. lpp*).

/pers. J/ nav tiesību praktizēt psihologa amatā. Neviena persona, kas nodarbināta pie atbildētājas psihologa statusā, nav atzīmēta valsts uzturētajā Psihologu reģistrā. Darba devējs nav nodrošinājis profesionāla psihologa atbalstu un taisnīgus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Juridiskajā literatūrā nostiprinājusies atziņa, ka par pierādījumu nevar uzskatīt tādu speciālista viedokli, kas izriet ārpus personas speciālajām zināšanām (sk. *Psihologu profesionālā darbība Latvijā: saturs, organizācija, regulējums. Psihologu likuma komentāri. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2018, 281. lpp)*.

Tiesa nav pārbaudījusi, vai /pers. J/ liecība ir pilnvērtīgs pierādījums.

[4.4] Nevar piekrist spriedumā ietvertajam vērtējumam, ka lietā norādītie izteikumi nebija adresēti prasītājai, tāpēc tie nav uzskatāmi par aizskarošiem.

Darba likuma 29. panta trešajā daļā iekļauts apgriezta pierādīšanas pienākuma princips, proti, ja persona norāda uz apstākļiem, kas liecina par iespējamu tiešu vai netiešu diskrimināciju, tad atbildētāja pienākums ir pierādīt, ka diskriminācijas aizlieguma princips nav pārkāpts.

Lai konstatētu personas aizskārumu, nav svarīgs aizskārēja nodoms, bet gan tas, vai aizskartā persona šīs darbības ir uztvērusi kā aizskarošas.

Neskatoties uz to, ka prasībā tieši norādījusi uz apstākļiem, kas viņas ieskatā liecina par personas aizskaršanu, tiesa šos apstākļus faktiski nav vērtējusi un nav devusi izvērstu argumentāciju, kāpēc tā noraida prasītājas apgalvojumus. (sk. *Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 6. decembra sprieduma 7.1. un 8. punktu lietā Nr. SKC-2504/2013*).

[4.5] Nodarījumu atkārtošanās, biežums un ilgums ir pazīmes, kuras norādījis Haincs Leimans (Heinz Leymann), viņš kā viens no pirmajiem sāka pētīt iekšējās psiholoģiskās vardarbības ietekmi un cēloņus darbavietā. (sk. *Mickeviča N. Mobings darbavietā. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012, 5. lpp Pieejams: https://sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/mobings.darba.vieta 29.02.2012 1.pdf*.)

Mobings skar ne vien tieši iesaistītos, bet ietekmē visu emocionālo klimatu organizācijā. Ja šāda uzvedība ir raksturīga organizācijā, tad paaugstinās ne vien upura, bet arī citu darbinieku stresa līmenis, jo nevar zināt, vai pats nekļūsi par nākamo upuri. (sk. *Knipše S. Mobings uzplaukst stresa apstākļos. Dienas Bizness, 04.11.2015. Pieejams: https://www.db.lv/zinas/mobings-uzplaukst-stresa-apstaklos-440690*)

[4.6] Tiesa norādījusi, ka nav pamatoti prasītājas argumenti, ka /pers. O/, kas parakstīja vienošanos no atbildētājas puses, telpā neatradās un atbilstoši atbildētāja izsniegtajai pilnvarai nav tiesīga parakstīt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kas paredz naudas izmaksu darbiniekam virs 2000 *euro*. Ņemot vērā, ka prasītāja saņēmusi darba samaksu par 2019. gada jūniju virs 2000 *euro*.

Tiesa, vērtējot pilnvaru kopsakarā ar 2019. gada 31. maija vienošanos nav ņēmusi vērā Darba likuma 2. panta pirmo daļu.

Starp prasītāju un atbildētāju ir noslēgts darba līgums, tāpat noslēgta 2019. gada 31. maija vienošanās par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu. Tāpēc nav pamatots apsvērums, ka Darba likums un 2019. gada 31. maija vienošanās ir savstarpēji nesaistīti.

Nav ievērota Augstākās tiesas judikatūra: "Neizvērtējot pilnvaras pēc to satura, no kura varētu atklāt pilnvarniecei dotā uzdevuma apjomu un tādējādi spriest par dotā uzdevuma robežu ievērošanu, bet spriedumā izdarot deklaratīvus secinājumus, kas neatbilst lietas apstākļiem, tiesa ir pārkāpusi Civilprocesa likuma 193. panta piekto daļu par sprieduma motīvu daļas uzbūvi un saturu."(sk. *Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 12. janvāra sprieduma 8.1. punktu lietā Nr. SKC-16/2011*)

[4.7] Prasītāja 2019. gada 31. maijā maldījās, uzskatot, ka /pers. O/ ir paraksta tiesības. Tiesa sprieduma 6.lapaspusē atsaukusies uz Civillikuma 1441. pantu, taču nav izvērtējusi izšķiramā dzīves gadījuma juridiski nozīmīgos apstākļus, pamatojoties uz tiesību normas sastāva pazīmēm, lai noskaidrotu, vai faktiskais sastāvs ir viens no normas sastāva gadījumiem.

Tiesa nav vērtējusi administrācijas pārstāves /pers. H/ rīcību, 2019. gada 31. maijā piedāvājot parakstīt šādu vienošanos.

Prasītājai nebija zināms attiecīgais apstāklis, tāpēc nevarēja būt informēta par atbildētājas administrācijas pārstāvju, tai skaitā /pers. O/ pilnvaru apjomu. Tas kļuva zināms tikai pēc tam, kad atbildētāja iesniedza tiesai 2019. gada 21. oktobra paskaidrojumus, kuriem klāt pievienota /pers. O/ pilnvaras kopija.

Civillikuma 1459. pantā noteikts, ka viltus ir otras personas prettiesīgs maldinājums, lai viņu piedabūtu izdarīt viņas interesēm pretēju darbību vai atturēties no tās. Tādējādi tiesa nav vērtējusi lietas faktiskos apstākļus kopsakarā ar Civillikuma 1459. pantu.

[4.8] Ja /pers. O/ pilnvaru apjoms ir ierobežots, tad SIA "/nosaukums/" jābūt vēl kādai personai, kas ir pilnvarota apjomīgākiem darījumiem.

Atbilstoši Civillikuma 2184. pantam darbinieka saistība ir personiska, proti, darbs ir jāveic viņam pašam. Kā Senāts jau ir norādījis - situācijā, kad kāds darbinieks ir pilnvarots pildīt noteiktus pienākumus, viņa vietā šo darbu nevar veikt cita persona. (sk. *Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 1996. gada 12. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-58. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedumi un lēmumi 1996. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 1997, 108. lpp*)

Prasības pieteikumā nenorādīts likuma pants nenozīmē, ka tiesa būtu izgājusi ārpus prasījuma robežām, jo kā to norādījis prof. V.Bukovskis, likumu neaizrādīšana un pat nepareiza aizrādīšana neatņem prasītājam iespēju panākt taisnīgu tiesas aizsardzību (sk. *Augstākās tiesas Senāta 2005. gada 5. maija spriedums lietā Nr. SKC-303*).

[5] Par apelācijas sūdzību saņemti atbildētājas SIA "/nosaukums/" paskaidrojumi. Apelācijas sūdzību uzskata par nepamatotu un noraidāmu.

[5.1] Sarunu gaitā puses vienojās par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu, ko izteica rakstveidā un tikšanās laikā, prasītāja un atbildētājas pilnvarotā persona /pers. O/, kas pārstāv atbildētāju, pamatojoties uz 2018.gada 28.septembra pilnvaru (lietas 43. - 44.lapa), to parakstīja, turpmāk - Vienošanās (lietas 15.lapa). Vienošanās sagatavošanas laikā prasītāja brīvi pēc savas gribas pavadīja pārrunu telpā, gaidot savām vēlmēm atbilstoša dokumenta sagatavošanu.

Civillikuma 1587.pants nosaka, ka tiesīgi noslēgts līgums, konkrētajā gadījumā Vienošanās, uzliek līdzējam pienākumu izpildīt apsolīto, un ne darījuma sevišķais smagums, ne arī vēlāk radušās izpildīšanas grūtības nedod vienai pusei tiesību atkāpties no līguma, kaut arī atlīdzinot otrai zaudējumus.

Vienošanās 4.punktā puses apliecināja, ka Vienošanās ir pušu patiesā griba, tās to ir izlasījušas, saprot tās noteikumus un piekrīt tiem, un noslēdz to bez maldiem, viltus vai spaidiem, un apliecina to ar saviem parakstiem.

Par apstākļiem, kādos tika parakstīta Vienošanās, kā prasītāja devās uz savu darba vietu, nodeva atbildētājam viņa īpašumu, parakstīja pieņemšanas-nodošanas aktus un pameta darba vietu, pirmās instances tiesā liecināja personas, kas piedalījās Vienošanās parakstīšanas procesā, proti, /pers. H/ un /pers. J/, apliecinot prasītājas brīvi izteikto gribu izbeigt darba tiesiskās attiecības.

[5.2] Darba tiesisko attiecību izbeigšana, pusēm savstarpēji vienojoties, ir patstāvīgs divpusējs darījums, kas noslēgts saskaņā ar Darba likuma 114.pantu, un tajā noteiktās tiesiskās sekas ir saistošas līgumslēdzējpusēm (*sk. Augstākās tiesas 2014.gada 7.marta sprieduma lietā Nr. SKC-1491/2014 (C32378712) 7.3.punktu*). Tādējādi šāds darījums ir spēkā, ja vien nepastāv pamats tā absolūtai spēkā neesamībai uz likuma pamata vai pamats darījuma apstrīdēšanai.

Prasītājai tika piedāvāts slēgt Vienošanos, tika ņemti vērā viņas piedāvātie papildinājumi, proti, darba tiesisko attiecību izbeigšanas termiņu pēc mēneša, kā arī prasītājai nekādā veidā netika liegta iespēja pamest pārrunu telpu.

Prasītājai ir juridiskā izglītība, līdz ar to nav pamata apšaubīt zināšanas par savām tiesībām un iespējām situācijā, ja darba devējs būtu rīkojies prettiesiski, kā arī spēju izprast Vienošanās saturu un noslēgšanas juridiskās sekas. Kā izriet no tiesu prakses, darbinieka izglītībai un kvalifikācijai ir nozīme konkrētu apstākļu novērtēšanā un uztverē darba lietās *(sk. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 7. martā spriedumu lietā Nr. C32378712 SKC-1491/2014 7.6. punkts)*.

[5.3] Attiecībā par norādīto pilnvarojuma trūkumu atbildētājas pilnvarotajai personai /pers.O/, šāds arguments ir nepamatots un neatbilst pilnvaras saturam.

Kā to apstiprināja atbildētājas pārstāvis un pareizi norādīja arī pirmās instances tiesa, atbilstoši 2018.gada 28.septembrī izdotajai pilnvarai /pers. O/ ir pilnvarota parakstīt vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kuras paredz naudas izmaksu darbiniekiem līdz EUR 2000. Savukārt Vienošanās neparedz kompensāciju vai citu naudas summu izmaksu prasītājai, izņemot Darba likumā noteiktās.

[5.4] Vienošanās un prasītājas norādītās dažas atsevišķās situācijas darba vietā nekādā gadījumā nevar tik uzskatītas par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, mobingu vai nelabvēlīgu seku radīšanu. Neviena no norādītajām situācijām nevar tikt uzskatīta par mobingu vai diskrimināciju, un ka tās bija vērstas uz prasītāju.

Vienošanās nebija atbildētājas vienpusējs lēmums, bet gan pušu brīvas gribas izpausme, līdz ar to nekādā veidā nevarētu tikt uzskatīta kā atšķirīga attieksme, mobings vai nelabvēlīgu seku radīšana prasītājai.

[6] Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā 2020. gada 30. aprīlī tika ierosināta apelācijas tiesvedība sakarā ar /pers. D/ apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2020. gada 14. februāra spriedumu.

Pamatojoties uz Ministru kabineta 2020. gada 12. marta rīkojumu Nr. 103 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" un likuma "Par valsts institūciju darbību ārkārtējās situācijas laikā saistībā ar COVID-19 izplatību" 4. panta otro daļu, lieta apelācijas instances tiesā nozīmēta izskatīšanai rakstveida procesā.

[7] Rīgas apgabaltiesā 2020. gada 26. maijā saņemta prasītājas /pers. D/ atsauksme par atbildētājas paskaidrojumiem.

[7.1] Senāts atzinis, ka tiesa nepareizi iztulkojusi un piemērojusi Darba likuma normas, kā arī kļūdaini noteikusi mobinga jeb psiholoģiskā terora darbavietā būtību un pazīmes. Tiesa, pārbaudot mobinga jeb psiholoģiskā terora esību, nepamatoti ņēmusi vērā tikai vienu tā iespējamo pazīmi – ilgumu, ignorējot un neaplūkojot savstarpējā sakarā mobingam piemītošās pārējās pazīmes, jo īpaši darbību raksturu, mērķi un sistemātiskumu (sk. *Senāta 2020. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC/276/2020*).

[7.2] Atbildētāja paudusi savstarpēji pretrunīgus apgalvojumus, ka ar prasītāju it kā esot pārrunāti pārkāpumi. Taču 2019. gada 10. decembra tiesas sēdes laikā atbildētājas darbinieks /pers. J/ nepārprotami liecināja, ka prasītājas pēdējā darba dienā no darbiniekiem nekādas sūdzības par prasītāju nav saņemtas. Turklāt izdruku no e-pastiem, kurus pēdējā darba dienā it kā sūtīja /pers. G/ un /pers. AG/, ticamību prasītāja apstrīdējusi 2020. gada 17. janvāra tiesas sēdē nolasītajos paskaidrojumos. Tiesa šos apstākļus vispār nav vērtējusi.

[7.3] Apstākļus, uz kuriem norādīja prasītāja (/pers. AG/ jautājums, /pers. K/ izteikums, /pers. P/ atbilde čatā, kā arī fakts, ka ir informējusi atbildīgo menedžeri, kas nodevusi informāciju tālāk), atbildētāja nav apstrīdējusi. Tādējādi prasītājai tie nav papildus jāpierāda, un apelācijas instance šos apstākļus var vērtēt kopsakarā kā juridiskus faktus, kas veido prasības pamatu.

[7.4] Prasītājas darba apstākļi bija kaitīgi veselībai. Prasītāja jau 2019. gada rudenī vērsās pie ārsta ar sūdzībām par sāpēm kreisajā plecā.

Organizatoriskie un psihosociālie riska faktori var būt iebiedēšana, aizskaroša izturēšanās un diskriminācija darbavietā. Kopumā tie visi ir psihosociālie un organizatoriskie faktori, kas var izraisīt stresu, nogurumu, trauksmi vai citas reakcijas, kuras tādējādi paaugstina balsta un kustību aparāta slimības risku (https://osha.europa.eu/lv/themes/musculoskeletal-disorders).

[7.5] Atbildētājas pārstāve advokāte Linda Štrause novilcina saprātīgu lietas risinājumu. To pierāda advokātes apgalvojumi pēc 2019. gada novembra sagatavošanās sēdes, norādot, ka neesot pilnvarota slēgt izlīgumu, kaut gan lietas materiālos esošais pilnvarojums apliecina pretējo. Uz tiesas jautājumu par iespēju noslēgt izlīgumu prasītāja atbildēja apstiprinoši.

[7.6] Noraidījumu tiesas sastāvam puses nav pieteikušas.

motīvu daļa

[8] Civillietu tiesas kolēģija, pārbaudījusi rakstveida pierādījumus lietā kopsakarā ar pušu rakstveida paskaidrojumiem, pirmās instances tiesas sēdē noklausīto liecinieku liecībām un izvērtējusi apelācijas sūdzības motīvus, atzīst, ka prasība nav pamatota un ir noraidāma.

Civilprocesa likuma 432.panta piektā daļa noteic, ka ja tiesa, izskatot lietu, atzīst, ka zemākās instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, tā sprieduma motīvu daļā var norādīt, ka pievienojas zemākās instances tiesas sprieduma argumentācijai, šajā gadījumā šā likuma 193.panta piektajā daļā noteiktos apsvērumus sprieduma motīvu daļā var nenorādīt.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa ir izvērtējusi visus pierādījumus lietā, pareizi konstatējusi lietas faktiskos apstākļus un devusi tiem pareizu juridisko novērtējumu, līdz ar to taisījusi pamatotu, likumam atbilstošu spriedumu. Šādos apstākļos apelācijas instances tiesa pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma motivācijai un pamatu jauna sprieduma taisīšanai lieta nekonstatē.

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. Prasītājs pirmās instances tiesas spriedumu pārsūdzējis pilnā apjomā, lūdzot prasību apmierināt.

[9] Lietā nav strīda, ka 2018.gada 6.decembrī puses noslēdza Darba līgumu, saskaņā ar kuru prasītāja tika pieņemta darbā par sociālo tīklu satura moderatori (datora operatori) ar mēnešalgu 1 200 *euro*, darbu uzsākusi 2019.gada 14.janvārī.

2019.gada 31.maijā pēc pārrunām ar zvanu centra vadītāju /pers. H/, kurās piedalījās psihologs-konsultants /pers. J/, starp darba devēju un prasītāju tika noslēgta vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu 2019.gada 30.jūnijā, nosakot prasītājai tiesības neatrasties darba vietā no vienošanās parakstīšanas dienas līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanas datumam.

Lietā nav strīda, ka pārrunu laikā prasītājai tika norādīts uz sūdzībām, kas saņemtas no darba kolēģiem par viņu, un, piedāvāts parakstīt vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, jo pretējā gadījumā darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas ar darba devēja uzteikumu.

[10] Prasītāja lūgusi atzīt noslēgto vienošanās par spēkā neesošu, jo tā panākta spaidu, viltus un maldu, atšķirīgas attieksmes, diskriminācijas, nelabvēlīgu seku radīšanas un mobinga rezultā.

Darba likuma 114.pants noteic, ka darbinieks un darba devējs var izbeigt darba tiesiskās attiecības savstarpēji vienojoties. Šāds līgums slēdzama rakstveidā.

Pirmās instances tiesa pamatoti atzina, ka prasītājas uzdotie apstākļi ir vērtējami atbilstoši Civillikuma 1440.-1441., 1459., 1463. panta norādītajam maldības, viltus, spaidu tiesiskajam sastāvam, atbilstoši Civillikuma 1415.pantam, noskaidrojot, vai atbildētājas darbības nebija vērstas uz likuma apiešanu un tieši darba tiesisko attiecību izbeigšanu bez darba devēja uzteikuma.

Līdz ar to, atbilstoši Civilprocesa likuma 93.panta pirmajai daļai, šo apstākļu pierādīšana ir prasītājas pienākums. Savukārt prasītājas uzrādīto, iespējams diskriminācijas, nelabvēlīgo seku, atšķirīgas attieksmes radīšanas un mobinga neesamību atbilstoši Darba likuma 9.panta otrajai daļai jāpierāda atbildētājai.

Taču apstākļos, kad pierādīšanas pienākums ir uzdots atbildētājai, prasītāja nav atbrīvota no faktisko apstākļu uzrādīšanas, kurus atbildētāji ir jāatspēko.

[11] Lietā konstatēts, ka pārrunas par darba tiesisko attiecību izbeigšanu 2019.gada 31.maijā notika klātesot atbildētājas speciālistiem: zvanu centra vadītājai /pers. H/ un psihologam-konsultantam /pers. J/. Pārrunu mērķis bija vienoties par darba tiesisko attiecību izbeigšanas veidu: noslēgt vienošanos, vai darba devējam uzteikt darba līgumu. Pārrunu pamats: par prasītāju saņemtās sūdzības no kolēģiem.

[11.1] Lietā nav konstatēts, ka pārrunu laikā prasītāja bija maldināta par kādu no darba tiesisko attiecību izbeigšanas veidiem, vienošanās noslēgšanas sekām vai kolēģu sūdzībām.

No prasības pieteikuma satura, tā papildinājumiem (paskaidrojumi), kā arī lietai pievienotās e-sarakstes (lietas 86.-91.lapa) konstatēts, ka prasītāja bija informēta par kolēģu sūdzībām un to saturu, līdz ar to izšķiršanās noslēgt vienošanos, vai atteikties no tās bija prasītājas brīva griba.

Prasītājas paskaidrojumi par pārrunu saturu nav pretrunā ar pirmās instances tiesā nopratināto liecinieku /pers. H/ un /pers. J/ liecībām.

[11.2] Apelācijas sūdzībā prasītāja lūdz vērtēt kritiski liecinieka /pers. J/ liecības, jo atbilstoši juridiskajā literatūrā paustajām atziņām, liecinieka liecība ir nepatiesa, ja tajā ir noliegti vai noklusēti patiesie apstākļi.

Prasītāja nav norādījusi kādus faktus liecinieks ir noliedzis vai noklusējis, liecību kritisku vērtēšanu saistot ar tulka palīdzības izmantošanu tiesas sēdē, apstākļos, kad interneta vietnē LinkedIn liecinieks deklarējis, ka pārvalda latviešu valodu, turklāt, strādājot pie atbildētājas par psihologu-konsultantu, nav reģistrēts valsts Psihologu reģistrā.

Civillietu tiesas kolēģija prasītājas norādītos apstākļus neatzīst par tādiem, kas būtu par pamatu apšaubīt liecinieka liecības.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 13.panta pirmajai daļai tiesvedība Latvijas tiesās notiek valsts valodā, atbilstoši Civilprocesa likuma 74.panta septītās daļas 2^1.punkta noteikumiem pusēm ir pienākums nodrošināt tulka palīdzību (..) lieciniekam, kas izsaukts uz tiesas sēdi pēc puses lūguma, ja viņš nepārvalda tiesvedības valodu.

Tiesību izmantošana nevar ietekmēt liecību satura ignorēšanu, jo liecinieks bija brīdināts par krimināltatbildību par atteikšanos no liecībām vai par apzināti nepatiesām liecībām. Lietā nav konstatēts, ka liecinieka liecības ir pretrunā ar lietas faktiskiem apstākļiem, vai izraisa krimināltiesiskās atbildības sekas.

Sociālajos tīklos publicētā informācija nav pakļauta tiesas izvērtējumam un ņemama vērā tik tālu, cik tālu neatrodas pretrunā ar lietā konstatētiem faktiskiem apstākļiem.

Tiesas kompetencē neatrodas jautājums par atbildētājas darbinieku kompetences izvērtējumu. Liecinieka liecības netiek saistītas ar viņa profesionālajām zināšanām, līdz ar to tiesai nav jāvērtē viņa profesionālā kvalifikācija atbilstoši Psihologu likuma (spēkā no 2018.gada 1.janvāra) noteikumiem.

[11.3] Civillietu tiesas kolēģija nekonstatē, ka prasītāja tika piedabūta noslēgt vienošanās ar viltu. Apstāklis, ka noslēdzot vienošanos, prasītāja varēs saņemt bezdarbnieka pabalstu, nav atzīstams par viltu, jo pirmkārt, atbilst likumā nostiprinātām atlaistā darbinieka tiesībām un, otrkārt, prasītājai netika liegta izvēles iespēja slēgt vienošanos, vai saņemt darba devēja uzteikumu, jo abos gadījumos atbilstoši Civilprocesa likuma 1.pantam un Satversmes 92.pantam prasītājai bija garantētas tiesības vērsties tiesā savu aizskarto tiesību un likumisko interešu aizstāvībai.

[11.4] Uz vienošanās noslēgšanu, maldinot prasītāju un ar viltu no atbildētājas puses, prasītājas ieskatā norāda pilnvarojuma trūkums atbildētājas pārstāvei /pers. O/ (lietas 43.-44.lapa), jo viņas kompetencē nebija parakstīt vienošanās, kas paredz naudas izmaksu darbiniekam virs 2 000 *euro*.

Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma argumentācijai, jo 2019.gada 31.maijā pušu parakstītajā vienošanās nav iekļauta darba devēja saistība izmaksāt prasītājai naudas summas virs 2 000 euro. Prasītāja nav pierādījusi, ka atbilstoši vienošanās noteikumiem par 2019.gada jūnija mēnesi saņēmusi vairāk nekā Darba līgumā viņai noteiktā darba samaksa 1 200 *euro*. Šādos apstākļos prasītāja nav pierādījusi, ka atbildētāja bija maldinājusi prasītāju par savas pārstāves pilnvarojuma trūkumu un ka tas ir ietekmējis vienošanās sekas.

[11.5] Kā pierādījumu spaidu ietekmei uz vienošanās noslēgšanu, prasītāja norāda psihologa-konsultanta /pers. J/ piedalīšanos pārrunās, sēžot pie durvīm, un /pers. H/ rīkojums palikt pārrunu telpā līdz vienošanās tiks sagatavota rakstveidā.

Lietā nav konstatēts, ka šāda pārrunu dalībnieku rīcība bijusi fiziski vai psiholoģiski ietekmējoša uz prasītājas lēmumu. Citus pierādījumus par iespējamiem spaidiem prasītāja nav iesniegusi.

[11.6] Par vienošanās labprātīgu noslēgšanu liecina fakts, ka tajā iekļauta prasītājas tiesība turpināt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju līdz 2019.gada 30.jūnijam (vēl vienu mēnesi), nepildot savus tiešos darba pienākumus, ierodoties darbā.

Pirmās instances tiesa pamatoti, ņemot vērā judikatūru, atzinusi, ka izvērtējot vienošanās noslēgšanas tiesiskumu, jāņem vērā darbinieka izglītība, kas norāda uz viņa zināšanām un intelektuālām spējām izvērtēt piedāvātā darījuma atbilstību viņa interesēm.

Lietā konstatēts, ka prasītājai ir augstākā juridiskā izglītība tiesību zinātnē, līdz ar to arī Civillietu tiesas kolēģijai nav šaubu par prasītājas spējām novērtēt izveidojušos situāciju un pieņemt savām interesēm atbilstošu lēmumu.

[11.6] Šādos apstākļos Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas atzītajam, ka darījuma – vienošanās par darba tiesisko attiecību

izbeigšanu, noslēgšana nav notikusi viltus, maldības vai spaidu rezultātā, ar mērķi apiet likumu, kas būtu par pamatu vienošanās atzīšanai par spēkā neesošu atbilstoši Civillikuma 1415.pantam.

[12]Apelācijas sūdzībā norādīts, ka pirmās instances tiesa nav vērtējusi lietas faktiskos apstākļus atbilstoši Darba likuma 9. un 29.panta noteikumiem, kas noteic atšķirīgas attieksmes aizliegumu un aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, ka arī diskriminējot un izmantojot mobingu pret prasītāju.

[12.1] Darba likuma 7.panta pirmajā daļā noteikts atšķirīgas attieksmes aizliegums: ikvienam nodrošināt vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, ka arī uz taisnīgu darba samaksu. Panta otrajā daļā noteikts, ka šīs tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas: vienlīdzīgas tiesības uz darbu neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskas vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Satversmes tiesa atzina, ka lai noskaidrotu, vai nodarītās darbības atbilst vienlīdzības principam, tiesai ir jāveic secīgs izvērtējums: 1/ vai kāds atbildētājas darbinieks atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos ar prasītāju; 2/ ja tāds darbinieks ir, vai ar konkrētām darbībām ir pieļauta atšķirīga attieksme pret prasītāju; 3/ ja attieksme ir atšķirīga, vai tai ir pamatots un objektīvs attaisnojums un vai ievērots samērīgums starp sasniedzamo mērķi un izmantojamiem līdzekļiem *(Satversmes tiesas 2010.gada 2.februāra spriedums lietā Nr. 2009-46-01; 7.punkts).*

Norādītos tiesiskos sastāvus (sprieduma [12] sadaļa) prasītāja saista ar darba kolēģu attieksmi pret viņu (sprieduma [4.1.1] – [4.1.4] sadaļa).

[12.2] Civillietu tiesas kolēģija norāda, ka atšķirīgas attieksmes tiesiskā sastāva (Darba likuma 7.pants un 29.pants) pamatā ir darba devēja atšķirīga rīcība vienādās situācijās, līdz ar to darba kolēģu, iespējams, nekorekta rīcība pati par sevi nav atzīstama par darba devēja atšķirīgu attieksmi.

Prasītāja nav pierādījusi, ka salīdzināmā situācijā, proti, izskatot kolēģu sūdzību par viņu, viņas sūdzības par kolēģu rīcību netika izskatītas. Prasītājas norādītais, ka atbildētājas darbinieki ir rīkojušies neprofesionāli un izaicinoši pret viņu, bet netika atlaisti, neapstiprina atšķirīgas attieksmes juridisko sastāvu, jo, pirmkārt, prasītāja izbeigusi darba tiesiskās attiecības, noslēdzot vienošanos, otrkārt, prasītāja nav pierādījusi, ka bija informējusi vadību par kolēģu rīcību, jo atbilstoši prasības pieteikumā norādītajam, tikai pārrunu laikā 2019.gada 31.maijā vērsusi vadības uzmanību uz kolēģu rīcību un treškārt, atbilstoši prasītājas paskaidrojumiem, vēlāk atbildētāja ir veikusi personāla nomaiņu, pārtraucot darba tiesiskās attiecības ar tiem darbiniekiem, kas izrādījuši savu neprofesionalitāti.

[12.3] Atšķirīgas attieksmes tiesisko sastāvu likumdevējs saistījis arī ar diskriminācijas nepieļaujamību darba vietā, tās veidus atklājot Darba likuma 7.panta otrajā daļā un 29.panta piektajā un sestajā daļā. Prasītāja nav norādījusi un lietā nav konstatēti apstākļi, kas norādītu uz pret prasītāju vērstu diskriminējošu attieksmi darba vietā.

[12.4] Pie prasītājas uzdotiem apstākļiem netiek konstatēta atbildētājas rīcība, kas būtu saistīta ar nelabvēlīgu seku radīšanu, jo atbilstoši Darba likuma 9.pantam nelabvēlīgas sekas tiek saistītas ar darba devēja negatīvu reakciju uz darbinieka tiesību izmantošanu.

Nelabvēlīgas sekas – pārrunas un darba tiesisko attiecību izbeigšana, prasītājas ieskatā bija sekas viņas rīcībai SIA "/nosaukums/" latviešu komandas sanāksmē 2019.gada 31.maijā, kad viņa paudusi savu viedokli komandas operatīvai vadītājai /pers. G/ par viņas nekorektu izturēšanos pret kolēģu viedokļiem, apstākļos, kad moderatoru darbs ir sarežģīts psihoemocionālajā nozīmē.

Prasītāja apstrīd, ka lietai pievienotā sarakste starp /pers. G/ un /pers. H/, un /pers. AH/, ka arī /pers. AI/ un /pers. H/ (lietas 87.-91.lapa), par notikušo komandas sanāksmē, notikusi 2019.gada 31.maijā.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka nav pamata apšaubīt notikušās e-sarakstes datumu, jo lietā nav strīda, ka tajā tiek atreferēti 2019.gada 31.maija komandas sapulces notikumi, kas bijuši prasītājas un darba devējas pārstāvju pārrunu priekšmets.

Prasītāja neapstrīd, ka sūdzību par viņas rīcību sapulcē varēja pieteikt /pers. G/, ka arī neapstrīd sarakstē norādītos faktiskos apstākļus, taču uzskata, ka tie ir sagrozīti, jo viņa tikai atgādināja /pers. G/, ka pilsētas apstākļos cilvēka karjeru var vienkārši izbeigt, vēršoties ar sūdzību pie atbilstošām amatpersonām.

Civillietu tiesas kolēģija konstatē, ka prasītājas sapulcē teikto, /pers. G/ uztvērusi kā draudus un griezusies valsts policijā (lietas 92.lapa), kriminālprocesa ierosināšana ir atteikta.

Atbildē prasītājai (lietas 17.lapa) atbildētāja skaidrojusi, ka 2019.gada 31.maija pārrunu iemesls bija prasītājas sabiedrības iekšējo kārtības noteikumu 1.1.punkta d-paragrāfa: "izmantot pieklājīgu un profesionālu toni, izmantot atbilstošu biznesa valodu diskusijās ar klientiem, tā pārstāvjiem, ka arī ar kolēģiem, tai skaitā arī pēc sarunu beigšanas un e-paragrāfa: " darba vietā aizliegtas jebkādas vulgāras mutiskas vai neverbālas izpausmes", pārkāpums, kas izdarīts 2019.gada 31.maija komandas sapulces laikā, un darba devēja izšķiršanās izbeigt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju.

Šādos apstākļos lietā ir konstatēts pamats darba devēja un darbinieka pārrunām par saņemtām sūdzībām, tomēr apstākļos, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju izbeigtas uz vienošanās pamata, tā nav atzīstama par prasītājai radītajām negatīvām sekām, jo vienošanās noslēgšanai bija prasītājas brīvā griba (sprieduma [11.6] sadaļa).

[13] Prasītājas uzdotie apstākļi norāda, ka viens no iemesliem, kuru dēļ viņa piekritusi noslēgt vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, bija psiholoģiskais terors darba vietā, jeb mobings.

[13.1] Darba likumā termins "mobings" *expressis verbis* netiek regulēts.

Latvijas Republikas Satversmes 94.panta pirmajā teikumā norādīts, ka ikvienai personai ir tiesības uz personas neaizskaramību un šīs tiesības persona var īstenot dzīvē tieši – arī bez papildu likumu vai normatīvo skaidrojumu esības.

Līdz ar to strīda izšķiršanai, tiesas pienākums ir piemērot spēkā esošas tiesību normas to sistēmā, kopumā, ņemot vērā tiesību avotus.

Judikatūra pamatojoties uz Eiropas Savienības tiesību regulējumu un Darba likuma 7.panta otro daļu, 28.panta otro daļu un 29.pantu, pietiekami plaši skaidro mobinga veidus un kritērijus tā konstatēšanai.

Tiesību doktrīnā atzīts, ka "mobings" ir psiholoģiskais terors – psihiska agresija pret personu, kas izpaužas kā naidīga, neētiska attieksme pret darbinieku, turklāt tā pausta bieži un ilgstoši. Uzbrukumus vienmēr veido vienota naidīga sistēma (*Neimanis Jānis. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti//Jurista Vārds. 19.10.2004., Nr. 40(345)).*

Eiropas Komisijas Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības padomdevēju komiteja savā viedoklī "Par vardarbību darba vietā", sniedz savu mobinga raksturojumu: "Mobings ir negatīva uzvedība starp kolēģiem vai starp priekšnieku un padotajiem, forma, kuras ietvaros viena vai vairākas personas tieši vai netieši atkārtoti pazemo vai uzbrūk attiecīgajai personai ar mērķi atsvešināt šo personu". Atbilstoši judikatūrai (*Senāta 2017.gada 17.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1267 (C33308515))*, rīcība, kas izpaužas kā mobings *(2012.gada februāra ziņojums "Mobings darba vietā" N.Mickeviča. LABS)* veido vienlīdzīgu "tiesību uz darbu"un tiesību uz "taisnīgiem darba apstākļiem" pārkāpumu.

Mobings ir psiholoģisks uzbrukums vienam konkrētam darbiniekam no vadītāja vai darba kolēģu puses; mobingu īsteno viens vai vairāki kolēģi, vai arī vadītājs (..) *(Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 6.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-308/2017 (C32231614) 9.punkts).*

Prasītājas ieskatā psiholoģisku teroru pret viņu realizējis darba devējs (lietas 68.lapa).

[13.2] Lietā konstatēts, ka SIA "/nosaukums/" moderātoru ikdienas darbs ir saistīts ar sociālajos tīklos publicējamās informācijas, kas saistīta ar vardarbības, naida kurināšanas un citu antisociālo parādību atlasi, līdz ar to pieprasa īpašu psihoemocionālo noturību, gan izpildot tiešos darba pienākumus, gan kontaktējoties ar kolēģiem, apspriežot aktualitātes un darba uzdevumus.

Uzsākot darbu latviešu komandā (Latvijas interneta lietotāju apkalpošana), prasītājai radās pārdomas par komandas personāla atbilstību darba devēja darbības mērķiem, jo komandas sapulces neveicināja vienotu izpratni par darba uzdevumiem un vienlīdzīgas tiesības izteikties, ko ietekmēja komandas vadītājas /pers. G/ uzvedība sapulcēs un kolēģu izteicieni, kurus prasītāja uztvērusi kā pret viņu vērstu mobingu.

[13.3] Prasības pieteikumā un papildinājumos (paskaidrojumi) prasītāja norādījusi uz sekojošiem mobinga gadījumiem:

- apspriežot Latvijas sociālā tīkla ierakstu, kurā bija runa par izvarošanas gadījumu, viens no kolēģiem, bijušais policijas darbinieks, smiedamies jautāja citam kolēģim, kā viņš justos, ja būtu izvarojis neglītu sievieti. Prasītājas ieskatā, kolēģa tonis bija draudīgs un neadekvāts kompānijas darbības specifikai;

- domājot, ka prasītāja neko nedzirdēs, psihologa amatā nodarbinātais /pers. K/ teica kolēģei, ka ir sievietes, kuras esot pelnījušas, lai viņas sistu;

- komunicējot kopīgā "čatā" ar /pers. K/ par to, vai ir vērts izglābt sliktu cilvēku, prasītāja norādīja, ka neskatoties uz visu, izglābtu arī viņu, uz ko cita kolēģe atsūtīja viņai bildi ar jūras ezi;

- kompānijas psiholoģe /pers. P/ darbiniekiem pieejamā portāla diskusiju grupā veica viņas ieņemamā amata statusam nekompetentu, bezjēdzīgu ierakstu, interpretējot sarunu, kuras būtību viņa necentās izprast;

- sanāksmē, kad kolēģe norādīja, ka grafiskais saturs mēdzot būt nomācošs, citi kolēģi centās viņu mierināt, taču operatīvā vadītāja /pers. G/ pārtrauca prasītāju, aizbāžot ausis ar pirkstiem un sākot runāt pieaugušam cilvēkam neadekvātā manierē.

[13.4] Atbildētāja neapstrīd prasītājas uzrādītos faktiskos apstākļus, taču neatzīst, ka tas bijis pret prasītāju vērsts mobings.

Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas apstākļu izvērtējumam un izdarītajam secinājuma, ka lietā nav pierādīts, ka pret prasītāju tika vērsts kolēģu vai vadības psiholoģiskais terors ar vienotu mērķi – izstumt prasītāju no kolektīva un panākt darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

[13.5] Civillietu tiesas kolēģija konstatē, ka ņemot vērā SIA "/nosaukums/" darba specifiku, kompānijas darbinieki komunikācijā izmantojuši specializētu terminoloģiju, vizuālos attēlus, kas pēc sava saturiskā konteksta veidojuši noteiktu izpratni par jautājuma būtību, apsprieduši atlasītās informācijas saturu.

Lietā konstatēts un nav strīda, ka visi prasītājas uzrādītie gadījumi (izņemot "jūras ezi"), tai skaitā tie, kur darbinieki pieļāva diskriminējošus izteikumus pret sievietēm, notikuši publiski, klātesot vairākām personām, tai skaitā sievietēm, un apstāklis, ka prasītāja varēja šos izteicienus attiecināt uz sevi, nevar uzskatīt par pret viņu vērstu psiholoģisku teroru.

Lietā konstatēts, ka kolēģu sarakste vienotā interneta platformā - "čatošana", bijusi ierasta prakse. Vienā no "čatiem" prasītāja norādījusi kolēģim, ka, neskatoties uz viņa diskriminējošiem izteicieniem (kontekstā slikts cilvēks), viņu būtu izglābusi. Līdz ar to jūras eža bildes nosūtīšana prasītājai bija atbildes reakcija uz "čatā" ielasīto, kas vērtējams kā viena kolēģa atsevišķs viedoklis, un neliecina par vienotu psiholoģiskas ietekmes ķēdi.

Civillietu tiesas kolēģija nekonstatē, ka operatīvās vadītājas /pers. G/ rīcība, neuzklausot prasītājas viedokli sapulcē, demonstratīvi aizbāžot ausis un izrādot noliedzošu attieksmi pret viņas teikto, norāda uz vadības psiholoģisko teroru pret prasītāju.

Neskatoties uz to, ka operatīvās vadītājas /pers. G/ izpausme pret prasītājas viedokli nav bijusi korekta, šādu viņas rīcību nevar atzīt par pret prasītāju vērstu psiholoģisko teroru, jo, kā norādījusi prasītāja, arī citos gadījumos, pret citu kolēģu viedokļiem, kurus viņa neuzskatīja par pieņemamiem, /pers. G/ izturējās analoģiski.

[13.6] Jaunākajā judikatūrā norādīts, ka mobinga ilgumam nav izšķirošas nozīmes (*Senāta Civillietu departaments 2020.gada 28.aprīļa spriedumā lietā ECLI:LV:AT:2020:0428; C30407917.9.S),* jo psiholoģisko teroru veido darbību kopums ar vienotu mērķi, nevis viena vai vairākas atsevišķas epizodes. Jo biežākas un sistemātiskākas ir kaitnieciskās darbības, jo īsāks laika posms var būt nepieciešams, lai mobingu konstatētu un otrādi.

Civillietu tiesas kolēģija nekonstatē nevienu no judikatūrā noteiktajām mobingu kvalificējošām pazīmēm: nav konstatēts psiholoģiskais terors, jo katrs no prasītājas uzrādītiem gadījumiem ir cēlies no kolēģu savstarpējās komunikācijas, turklāt izteikumi bijuši publiski un vispārinājumu formā; nav konstatēts darbību sistemātiskums – tie ir atsevišķi savstarpēji nesaistīti gadījumi, kuru pamatā bija darba uzdevumu apspriedes, kas sistēmiski neveido darbību kopumu ar mērķi panākt darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prasītāju.

[14] Nekonstatējot pamatu 2019.gada 31.maijā starp prasītāju un atbildētāju noslēgtās vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu atzīšanai par spēkā neesošu, ir noraidāma prasība arī daļā par atjaunošanu darbā un morālā kaitējuma atlīdzinājuma piedziņu.

[15] Par tiesāšanās izdevumiem lietā.

Ņemot vērā, ka pamatojoties uz Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu, prasītāja ir atbrīvota no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos, noraidot prasību, nesamaksātos tiesas izdevumus uzņemas valsts.

Savukārt atbilstoši Civilprocesa likuma 41.panta pirmās daļas noteikumiem, pusei kuras labā taisīts spriedums, tiesa piespriež no otras puses visus tās samaksātos tiesas izdevumus.

Atbildētāja tiesvedības laikā ir samaksājusi kancelejas nodevu 10 *euro* par divu liecinieku uzklausīšanu tiesas sēdē, kas piedzenami no prasītājas atbildētājas labā.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta trešo daļu, ja prasība noraidīta, ar lietas vešanu saistītos izdevumus piespriež no prasītāja atbildētājas labā.

Saskaņā ar Zvērinātu advokātu biroja "TGS Baltic" Rēķinu un zvērinātas advokātes Lindas Štrauses orderi, lietā pieradīts, ka atbildētājai ir radušies izdevumi par advokāta pakalpojumiem 2554,52 *euro*.

Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas aprēķiniem advokāta atlīdzības aprēķināšanā, kas noteikta 1 965 *euro,* ievērojot Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punktā d- un a- apakšpunktos noteiktos ierobežojumus.

[16] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 204[1].pantu, un pamatojoties uz likuma "Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar COVID-19 izplatību" 16.panta trešo daļu, prasītājai ir tiesības izpildīt spriedumu labprātīgi 60 (sešdesmit) dienās no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

rezolutīvā daļa

pamatojoties uz Civilprocesa likuma 8.,10., 192., 193.,195., 204[1]., 430., 432.-434.pantu, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda

/pers. D/ prasību pret SIA "/nosaukums/" par vienošanās atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un morālā kaitējuma atlīdzinājumu – noraidīt.

Piedzīt no /pers. D/, personas kods /personas kods/ par labu SIA "/nosaukums/", reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/ kancelejas nodevu 10 *euro* un ar lietas vešanu saistītos izdevumus 1 965 *euro,* kopā 1 975 euro (viens tūkstotis deviņi simti septiņdesmit pieci *euro* 00 centi).

/pers. D/ ir tiesības spriedumu izpildīt labprātīgi 60 (sešdesmit) dienu laikā no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Tiesāšanās izdevumi sprieduma labprātīgai izpildei noteiktajā laikā iemaksājami SIA "/nosaukums/" norēķinu kontā Nr. /kontanumurs/, Erste Bank AG, kods GIBAATWW.

Spriedumu var pārsūdzēt Senāta Civillietu departamentā 30 dienu laikā no sprieduma pieejamības dienas, kasācijas sūdzību iesniedzot Rīgas apgabaltiesā, samaksājot drošības naudu 300 *euro* apmērā Augstākās tiesas depozītu kontā: *LV83TREL8280010000000; Saņēmējs: Latvijas Republikas Augstākā tiesa; Reģistrācijas nr.90000068892; Saņēmēja banka: Valsts kase; BIC kods TRELLV22, Klasifikācijas kods: F22010010.*

Tiesnese referente S. Beļajeva

Tiesnese I.Celmiņa

Tiesnese S.Krūmiņa