Lietas arhīva Nr. C-1885-21/5
ECLI:LV:RVPT:2021:1117.C30594020.6.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā, 2021.gada 17.novembrī

Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa
šādā sastāvā: tiesnese Ilona Rūķe,
ar sekretāri Andu- Grunti-Pozņaku,
piedaloties prasītājam /pers. A/ , juridiskās palīdzības sniedzējam /pers. B/,
atbildētāja pārstāvim /pers. C/,
izskatīja atklātā tiesas sēdē Rīgā, Abrenes ielā 8, 2021.gada 18.oktobrī civillietu /pers. A/ prasībā pret AS /Nosaukums A/ par darba tiesisko attiecību konstatēšanu, darba līguma izteikšanu rakstveida formā, atjaunošanu darbā, atlīdzības piedziņu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu un morālā kaitējuma piedziņu.

Aprakstošā daļa

2020.gada 22.jūlijā /pers. A/(turpmāk prasītājs) vērsies tiesā pret AS "/nosaukums A/ (turpmāk atbildētājs) par darba tiesisko attiecību konstatēšanu, darba līguma izteikšanu rakstveida formā, atjaunošanu darbā, atlīdzības piedziņu.

2020.gada 23.septembrī prasītājs iesniedzis prasības pieteikuma papildinājumu par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu un morālā kaitējuma piedziņu.

Prasības pieteikumā un tam sekojošos papildinājumos norādīts, ka 2020.gada aprīļa mēnesī personāla atlases uzņēmums SIA "/nosaukums B/" izsludināja konkursu un veica atlasi atbildētāja juridiskās daļas vadītāja amatam. Prasītājs piedalījās minētajā konkursā un vairākkārt tika intervēts no personāla atlases uzņēmuma un atbildētāja pārstāvju puses.

2020.gada 10.jūnijā prasītājs saņēma atbildētāja e-pasta vēstuli, kurā tika izteikts piedāvājums ieņemt juridiskās daļas vadītāja amatu. 2020.gada 10.jūnija piedāvājums saturēja visas darba līguma būtiskās sastāvdaļas. Prasītājs darba piedāvājumu pieņēma, aicinot atbildētāju atteikties no darbiniekam noteiktā pārbaudes laika.

A r 2020.gada 11.jūnija e-pasta vēstuli atbildētājs rakstveidā apstiprināja, ka piekrīt nodarbināt prasītāju bez pārbaudes laika. Līdz ar to 2020.gada 11.jūnijā starp prasītāju un atbildētāju tika panākta galīgā vienošanās par darba tiesisko attiecību nodibināšanu.

2020.gada 22.jūnijā pulksten 17:16 atbildētāja administrācijas un personāla vadītāja /pers. D/ telefoniski informēja prasītāju, ka atbildētāja valde pēc diskusijām esot nolēmusi atsaukt prasītājam izteikto darba piedāvājumu, neminot jebkādu pamatojumu. Minētajā datumā prasītājs arī saņēma e-pasta vēstuli, ar kuru atbildētājs paziņoja, ka darba piedāvājums tiek atsaukts, nenorādot iemeslu un pamatojumu.

2020.gada 1.jūlijā prasītājs nosūtīja brīdinājumu par tiesvedības uzsākšanu, kurā aicināja atbildētāju izteikt vienošanos par darba attiecību nodibināšanu rakstveida formā.

Ar 2020.gada 9.jūlija vēstuli atbildētāja pārstāve zvērināta advokāte Eva Berlaus informēja, ka prasītājs neesot izturējis kādu drošības pārbaudi. Minētajā datumā notika arī pušu tikšanās, kurā atbildētāja valdes priekšsēdētājs /pers. E/ un drošības speciālists /pers. F/ atteicās sniegt jebkādus paskaidrojumus, pamatojumu vai uzrādīt it kā notikušās drošības pārbaudes atzinumu vai lēmumu. No atbildētāja pārstāvju sniegtās informācijas izriet, ka par kritiskās infrastruktūras drošību atbildīgās valsts iestādes (Valsts drošības dienests, Satversmes aizsardzības birojs un Militārās izlūkošanas un drošības dienests) nav iebildušas pret Prasītāja nodarbināšanu juridiskās daļas vadītāja amatā.

2020.gada 11.jūnija elektroniskā pasta sarakstē puses vienojās, ka prasītājs uzsāks darba pienākumu pildīšanu 2020.gada 13.jūlijā.

2020.gada 13.jūlijā pulksten 09:00 prasītājs ieradās atbildētāja juridiskajā adresē /adrese A/, un apliecināja gatavību uzsākt darba pienākumu pildīšanu, bet atbildētāja pārstāvis /pers. F/ atteicās pielaist prasītāju pie darba pienākumu pildīšanas. Tādējādi kopš 2020.gada 13.jūlija prasītājam ir darba piespiedu kavējums.

Ar elektroniskā pasta saraksti, kas noslēdzās 2020.gada 11.jūnijā, puses panāca galīgo vienošanos par darba līguma būtiskajām sastāvdaļām - veicamo darbu un atalgojumu.

Atsaucas uz Civillikuma 1533.pantu un Darba likuma 39., 41.pantu.

No pušu sarakstes izriet, ka atbildētājs piedāvāja prasītājam ieņemt juridiskās daļas vadītāja amatu, nepiemērojot pārbaudes laiku, ar atalgojumu EUR 6500,- mēnesī pirms nodokļu nomaksas. Prasītājs šo piedāvājumu pieņēma un puses vienojās par darba uzsākšanu 2020.gada 13.jūlijā.

2020.gada 22.jūnija telefonsarunā un elektroniskā pasta sarakstē atbildētāja administrācijas un personāla vadītāja /pers. D/ paziņoja, ka vienpusēji atsauc prasītāja pieņemto darba piedāvājumu.

Ņemot vērā, ka puses jau bija vienojušās par darba attiecību būtiskajām sastāvdaļām, tad minētais paziņojums, ar kuru atbildētājs vienpusēji izbeidz noslēgto darba līgumu ir uzskatāms par prettiesisku un spēkā neesošu. Normatīvie akti neparedz darba devējam iespēju šādā formā nemotivēti ne atsaukt darba piedāvājumu, ne izbeigt darba attiecības. Prasītāja ieskatā atbildētāja 2020.gada 22.jūnija paziņojums par darba piedāvājuma atsaukšanu ir vērtējams kā darba devēja uzteikums, ka nav noformēts un pamatots atbilstoši Darba likuma 101.panta prasībām. Līdz ar to, tas ir atzīstams par spēkā neesošu.

Atbildētāja iebildumi par it kā notikušas drošības pārbaudes neizturēšanu ir vērtējami kritiski un nevar tiesiski pamatot darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Pirmkārt, 2020.gada 22.jūnija telefona sarunā atbildētāja administrācijas un personāla vadītāja /pers. D/ apliecināja, ka darba piedāvājuma atsaukšana nav nekādā veidā saistīta ar drošības jautājumiem. Atsauces uz drošības pārbaudi nav arī e-pasta vēstulē, ar kuru tika atsaukts darba piedāvājums. Aizbildināties ar drošības argumentu atbildētājs sāka tikai pēc tam, kad prasītājs nosūtīja brīdinājumu par tiesvedības uzsākšanu.

Otrkārt, pat pieņemot, ka konkrētais amats nebija kādas slēptas politiskās vienošanās priekšmets, un patiešām būtu notikusi kādas drošības pārbaude, tā nevarētu būt tiesisks pamats darba attiecību pārtraukšanai.

Prasītajam ir tiesības uz darba piespiedu kavējuma atlīdzināšanu. Saskaņā ar pušu vienošanos, atbildētājs apņēmās maksāt prasītājam atalgojumu EUR 6500,- (seši tūkstoši pieci simti eiro) mēnesī pirms nodokļu nomaksas, sākot ar 2020.gada 13. jūliju.

2020.gada 13.jūlijā pulksten 09:00 prasītājs ieradās darba vietā, Atbildētāja juridiskajā adresē /adrese A/. Lai gan uzņēmumā noteiktais darba laiks ir no 09:00 līdz 18:00 Prasītājam darba vietā neizdevās sastapt ne valdes priekšsēdētāju /pers. E/, ne administrācijas un personāla vadītāju /pers. D/. Ap pulksten 10:00 darba vietā ieradās iepriekš minētais drošības speciālists /pers. F/ un paziņoja, ka prasītājs netiks pielaists pie darba pienākumu pildīšanas.

Līdz ar to no 2020.gada 13.jūlija prasītājam ir iestājies darba piespiedu kavējums no 2020.gada 13.jūlija atbilstoši Darba likuma 126.pantam.

Laika periodā no 2020.gada 13.jūlija līdz 2021.gada 13.oktobrim prasītājs nevarēja veikt darba pienākumus 15 mēnešus ar ikmēneša atlīdzību EUR 6500 mēnesī pirms nodokļu nomaksas, kas kopā sastāda EUR 6500 x 15 = EUR 97 500. Darba piespiedu kavējuma laikā prasītājs ir guvis ienākumus EUR 33 438.30 pirms nodokļu nomaksas.

Līdz ar to prasītājs lūdz piedzīt no atbildētāja EUR 64 061,70, kas sastāv no kavējuma laika algas EUR 97 500 mīnus ienākumi tiesvedības laikā EUR 33 438,30 = EUR 64 061,70.

2020.gada 2.oktobrī atbildētājs ir iesniedzis tiesā prasītāja amatpersonas deklarāciju par 2020.gadu, norādot, ka šajā gadā prasītājs ir guvis papildus ieņēmumus no advokātu biroja Glimstedt EUR 9600 apmērā un šie ieņēmumi būtu attiecināmi uz laika periodu pēc 2020.gada 13.jūlija, kad iestājās darba piespiedu kavējums strīdā ar atbildētāju.

No atbildētāja 2020.gada 11.septembra rakstveida paskaidrojumiem izriet, ka darba attiecības ar prasītāju tika izbeigtas, jo viņš iepriekšējā darbā ir pelnījis pārāk maz, bet atbildīgo amatu kvalitatīvi varot veikt tikai turīgāks kandidāts.

Ievērojot minēto, prasītājs papildina prasību un lūdz tiesu konstatēt, ka atbildētājs ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu un piedzīt morālo kompensāciju.

Darba likuma 29.panta devītā daļa aizliedz darba devējam piemērot atšķirīgu attieksmi un diskriminēt darba ņēmējus pēc to mantiskā stāvokļa un piederības noteiktai profesijai.

Pirmkārt, prasītājs ir diskriminēts pēc viņa mantiskā stāvokļa un ienākumu apmēra. No atbildētāja rakstveida paskaidrojumu 3.punkta izriet, ka vienīgais iemesls, kādēļ ar prasītāju tika izbeigtas darba attiecības, ir apstāklis, ka viņš praktizējot kā advokāts ir pelnījis pārāk maz un pie darba devēja pelnītu ievērojami vairāk.

Lai gan atbildētājs nav atklājis ienākumu līmeni, no kura persona varētu pretendēt uz darba uzņēmumā, no ieceltās juridiskās daļas vadītājas amatpersonas deklarācijas izriet, ka jāpelna ir vismaz 4500 EUR mēnesī. No /pers. G/ amatpersonas 2019.gada deklarācijas izriet, ka viņas gada ienākumi atbildētāja uzņēmumā ir EUR 55 210.38 jeb EUR 4 583 mēnesī.

Otrkārt, atbildētājs, veicot prasītāja drošības pārbaudi, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu.

Atbildētājam saistoši normatīvie akti paredz, ka drošības pārbaudes veic kompetentās valsts drošības iestādes. Atbildētājam ir piemērojami Ministru kabineta noteikumi Nr.496 "Kritiskās infrastruktūras, tajā skaitā Eiropas kritiskās infrastruktūras, apzināšanas un drošības pasākumu plānošanas un īstenošanas kārtība", kuru 27.punkts paredz, ka darbinieku drošības pārbaudi veic Valsts drošības dienests, Satversmes aizsardzības birojs un Militārās izlūkošanas un drošības dienesta. Atbildētāja iesniegtā Cilvēkresursu stratēģijas vadlīniju 2.2.punkta 6.apakšpunkts paredz, ka drošības pārbaudes tiek veiktas saskaņā ar tiesību aktiem. No minētā secināms, ka Atbildētājam nav tiesību veikt jebkādas citas iekšējas pārbaudes.

Prasītājam ir pamats uzskatīt, ka prettiesiskā iekšējā drošības pārbaude ir veikta tikai attiecībā uz prasītāju, bet citiem darbiniekiem nav piemērota. Minētais izriet no pārbaudes secinājumiem, ka ir vērtēti prasītāja ienākumi, kuri uzrādīti publiski pieejamā valsts amatpersonu datu bāzē. Šāda informācija nav pieejama par darbiniekiem, kuri agrāk nav strādājuši valsts pārvaldē. Atbildētājam nav tiesisku iespēju iegūt informāciju par potenciālajiem darba ņēmējiem, kuru ienākumi nav publiski pieejami. Vērā ņemams ir apstāklis, ka atbildētāja valdē strādā Lielbritānijas, Igaunijas un Lietuvas pilsoņi, kuru ienākumu apmērs nav izzināms iekšējās drošības pārbaudes ietvaros. No atbildētāja gada pārskatiem izriet, ka 2019. un 2018.gadā uzņēmums ir pieņēmis darbā 43 jaunus darbiniekus.

Prasītājam ir pamats uzskatīt, ka nevienai šai personai nav pārbaudīts ienākumu apmērs.

Publiski pieejamā informācija dod pamatu uzskatīt, ka drošības pārbaude nav veikta attiecībā uz /pers. G/, kura tika iecelta juridiskās daļas vadītāja amatā. No /pers. G/ amatpersonas deklarācijas izriet, ka viņa sastāv laulībā ar /pers. I/. Savukārt /pers. I/ ieņem juridiskās daļas vadītāja amatu ar Krievijas kapitālu agrāk saistītā kredītiestādē A/s "/nosaukums/", kurai 2020.gada 17.jūlijā Finanšu un kapitāla tirgus komisijas piemēroja sodu EUR 906 610 apmērā par noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas normatīvo aktu prasību pārkāpumiem. No Komercreģistra ierakstiem izriet, ka šīs kredītiestādes patiesā labuma guvējus nav iespējams noskaidrot.

Diskriminējošai iekšējai drošības pārbaudei, pieņemot darbā, netika pakļauts atbildētāja valdes loceklis /pers. E/, kurš nepienācīgi pildīja savus valdes locekļa pienākumus citos uzņēmumos. Minētais rada pamatotas šaubas, ka drošības argumentu atbildētājs izmanto selektīvi un diskriminējoši pret nevēlamiem darba ņēmējiem.

Ievērojot augstāk minēto uzskata, ka atbildētājs attiecībā pret prasītāju ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu. Saskaņā ar Darba likuma 29.panta astoto daļu, darbiniekam ir tiesības prasīt morālā kaitējuma atlīdzību.

Pamatojoties uz Civillikuma 1533.pantu, Darba likuma 39., 29.pantu Ministru kabineta noteikumu Nr.496 "Kritiskās infrastruktūras, tajā skaitā Eiropas kritiskās infrastruktūras, apzināšanas un drošības pasākumu plānošanas un īstenošanas kārtība", Civilprocesa likuma 1., 43., 44., 128., 137., 138., prasītājs lūdz:

-atzīt, ka starp atbildētāju kā darba devēju un prasītāju kopš 2020.gada 11.jūnija pastāv darba tiesiskās attiecības.

-uzlikt par pienākumu atbildētājam kā darba devējam izpildīt ar prasītāju kā darba ņēmēju, noslēgto darba līgumu un izteikt darba līgumu rakstveida formā.

-atzīt par spēkā neesošu atbildētāja 2020.gada 22.jūnija paziņojumu par darba piedāvājuma atsaukšanu un darba tiesisko attiecību uzteikšanu un atjaunot prasītāju juridiskās daļas vadītāja amatā,

-piedzīt no atbildētāja A/s "RB Rail" par labu prasītājam atlīdzību par darba piespiedu kavējumu par laika periodu no 2020.gada 13.jūlija līdz 2021.gada 13.oktobrim EUR 64061,70,

-atzīt, ka atbildētājs ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu pret prasītāju,

-piedzīt no atbildētāja A/s "/nosaukums A/" par labu /pers. A/, morālo kaitējumu EUR 65 000 (sešdesmit pieci tūkstoši euro).

-piedzīt no atbildētāja par labu prasītājam visus tiesāšanās izdevumus.

2021. gada 15.oktobrī saņemts prasītāja pieteikums par blakus lēmuma pieņemšanu, kurā norādīts, ka 2021.gada 12.jūlija tiesas sēdē liecinieka statusā tika pratināts atbildētāja darbinieks-drošības speciālists /pers. F/.

Pratināšanas laikā liecinieks apgalvoja, ka kāda persona esot negatīvi atsaukusies par prasītāju. Lieciniekam tika uzdots jautājums norādīt personu, ar kuru viņš ir ticies un kura ir sniegusi negatīvu atsauksmi par prasītāju. Liecinieks vairākkārt atteicās sniegt liecību par šo faktu, aizbildinoties ar saviem ētikas standartiem. Līdz ar to, 2021.gada 12.jūlijā tiesas sēdē netika identificēta atsauksmi snieguša persona, kas procesa dalībniekiem un tiesai liedza iespēju pratināt šo personu par /pers. F/ liecināto faktu patiesumu.

Civilprocesa likuma 105.panta trešā daļa paredz, ka nevienam uz tiesu izsauktajam lieciniekam nav tiesību atteikties no liecību došanas, izņemot šā likuma 106. un 107.pantā noteiktos gadījumus. Saskaņā ar Krimināllikuma 302.panta pirmo daļu, par nepamatotu atteikšanos dot liecību tiesā, liecinieks ir saucams pie kriminālatbildības.

Prasītāja ieskatā drošības speciālists /pers. F/ atsakoties dot liecību par personu, kura sniedza negatīvas ziņas par prasītāju, ir izdarījis Krimināllikuma 302.panta pirmajā daļā paredzēto noziedzīgo nodarījumu.

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 105., 232.pantu un Krimināllikuma 302.pantu,līdz pieņemt blakus lēmumu par atbildētāja drošības speciālista /pers. F/ atteikšanos dot liecību un nosūtīt lēmumu Valsts drošības dienestam kriminālprocesa uzsākšanai.

2021. gada 14.septembrī saņemti atbildētāja paskaidrojumi, ka prasību neatzīst. Norāda, ka Darba likuma 39. pants un 41. panta pirmā daļa nav piemērojama situācijā, kad pretendents nav uzsācis veikt savus darba pienākumus.

Ja uzskatītu, ka Darba likuma 39. pants ir piemērojams, darba attiecību pastāvēšanas konstatēšanai un rakstveida darba līguma noslēgšanai nav pietiekami ar to, ka puses ir vienojušās par veicamo darbu, darba samaksu un darbinieka pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Atbildētājs kā obligātu priekšnoteikumu nodarbinātības uzsākšanai izvirzīja prasību - drošības pārbaudes izturēšanu. Prasītājs šo priekšnoteikumu gan nav tieši akceptējis, taču - ja prasītājs uzskatītu, ka drošības pārbaudes izturēšanai kā nodarbinātības priekšnoteikumam nav piekritis - nevarētu tikt uzskatīts, ka puses ir vienojušās par Atbildētājam "subjektīvi būtisko sastāvdaļu" - drošības pārbaudi. Tas savukārt nozīmētu, ka vispār nebūtu pamata runāt par saskanīgiem gribas izteikumiem, kas vērsti uz darba līguma noslēgšanu.

Ja prasītājs ir iesniedzis prasības pieteikumu, kurā, cita starpā, apstrīd drošības atbilstības pārbaudes tiesiskumu, secināms, ka viņš principā ir piekritis drošības atbilstības pārbaudes veikšanai kā obligātam priekšnoteikumam darba attiecību nodibināšanai ar prasītāju. Šajā sakarā nav būtiskas nozīmes tam, ka telefona sarunā ar atbildētāja administrācijas un personāla daļas vadītāju /pers. D/ kādas komunikācijas kļūdas dēļ prasītājam, iespējams, netika paziņots, ka darba līgums ar viņu netiks slēgts drošības pārbaudes neizturēšanas dēļ, kā arī, ka tas kā īpaši netika uzsvērts elektroniskā pasta sarakstē, atsaucot darba piedāvājumu. Jebkurā gadījumā drošības atbilstības pārbaudi prasītājs nav izturējis un par to atsevišķi un īpaši viņš gan klātienē, gan rakstveidā tika informēts 2020. gada 9. jūlijā. Ar šo apstākli ir pilnīgi pietiekami, lai atbildētājs darba līgumu ar prasītāju neslēgtu

Tā kā prasītājs nevienu brīdi nav veicis savus darba pienākumus, tad prasītājam nav tiesību prasīt atlīdzību saistībā ar darba pienākumu neveikšanu. Nav juridiskas nozīmes tam apstāklim, kāpēc prasītājs savu darba pienākumu izpildi neuzsāka.

Atbildētājam ir tiesības pašam veikt darba pretendentu drošības atbilstības pārbaudes arī gadījumos, kad to veikšanu tieši neparedz normatīvie akti.

Personāla risku mazināšanas nolūkos atbildētājs saskaņā ar uzņēmumā iedibināto politiku un ārējos normatīvajos aktos par kritisko infrastruktūru noteikto pirms darba tiesisko attiecību nodibināšanas ar izraudzīto pretendentu, veic pretendenta drošības atbilstības pārbaudi. Šī pārbaude ietver: a) personāla atlases procesā par pretendentu sniegto ziņu pārbaudi un to pietiekamības novērtējumu, t. sk., vai personāla atlases procesā ir izvērtētas pretendenta kompetences un to atbilstības izvirzītajām prasībām, kā arī pretendenta atbilstība amata vietas profilam; b) tiek iegūtas personu raksturojošas ziņas; c) tiek vāktas ziņas par personas iepriekšējo darbību; d) tiek lūgts pretendenta novērtējums no valsts drošības iestādēm. Drošības atbilstības pārbaudes veikšana tika uzsākta 2020. gada 12. jūnijā. Šajā pašā dienā drošības risku vadītājs, pamatojoties uz Ministru kabineta 2010. gada 1. jūnija noteikumu Nr. 496 "Kritiskās infrastruktūras, tajā skaitā Eiropas kritiskās infrastruktūras, apzināšanas un drošības pasākumu plānošanas un īstenošanas kārtība" 27. punktu, nosūtīja lūgumu Valsts drošības dienesta kontaktpersonai veikt prasītāja kā pretendenta uz juridiskās daļas vadītāja amata pārbaudi.

Attiecībā uz prasītāju kā viens no būtiskiem apstākļiem drošības atbilstības pārbaudes neizturēšanai atbildētāja ieskatā bija tas, ka, pamatojoties uz publiski pieejamiem amatpersonas deklarāciju datiem, prasītājs, darbojoties kā advokāts, kā "starptautiska zviedru advokātu biroja partneris", 2018. un 2019. gadā ir nopelnījis ļoti nelielus honorārus. Šie fakti, cita starpā, raisīja bažas, vai prasītājs tiešām ikdienā regulāri praktizē kā zvērināts? advokāts un varēs nekavējoties kvalitatīvi uzsākt savu pienākumu pildīšanu un vai visi ienākumi no zvērināta advokāta darbības ir norādīti amatpersonas deklarācijā.

Drošības atbilstības pārbaudes rezultāti tika izvērtēti un akceptēti arī atbildētāja valdes sēdē 2020. gada 6. jūlijā. Risku izvērtēšana prasītāja piemērotības vērtēšanas konkrētajam amatam kontekstā ir atstājama tikai Atbildētāja ziņā.

Prasība par darba attiecību konstatēšanu ir nepamatota un noraidāma, noraidāmi arī tai pakārtotie prasījumi par jebkādu naudas līdzekļu piedziņu. Prasītājs nav apturējis savu kā zvērināta advokāta darbību, kādēļ iepriekš nedrīkstēja un arī šobrīd nedrīkst stāties darba tiesiskajās attiecībās jurista, juriskonsulta u.tml. amatā ne ar atbildētāju, ne ar kādu citu personu. Prasītājs apzinājās, ka darba attiecību nodibināšana nav savienojama ar viņa praktizēšanu kā zvērinātam advokātam un maksātnespējas administratoram, tomēr pat 2020. gada 13. jūlijā, ierodoties pie Atbildētāja it kā ar mērķi uzsākt darba pienākumu pildīšanu, savu zvērināta advokāta darbību nebija apturējis. Atbilstoši Latvijas Zvērinātu advokātu padomes 2017. gada 17. oktobra lēmuma Nr. 190 5.punktam, kas Prasītājam kā zvērinātam advokātam ir saistošs, Prasītājs var stāties darba attiecībās jurista amatā, tikai apturot savu advokāta darbību. Šis apstāklis ir absolūts juridisks šķērslis piespiedu darba kavējuma vai dīkstāves fakta konstatēšanai un arī jebkādas atlīdzības aprēķināšanai par jebkādu šādu periodu.

Atbildētājs uzskata, ka strīdā pēc analoģijas būtu piemērojams Darba likuma 34. panta "Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, dibinot darba tiesiskās attiecības" regulējums. Saskaņā ar šī panta pirmo daļu, ja, dibinot darba tiesiskās attiecības, darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pretendentam ir tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības. Šī panta otrajā daļā īpaši norādīts, ka pretendentam nav tiesību prasīt darba tiesisko attiecību nodibināšanu piespiedu kārtā.

Tiesas sēdē prasītājs prasību uzturēja uz prasības pieteikumā un tā papildinājumos norādītajiem motīviem, sniedza paskaidrojumus.

Atbildētāja pārstāvis prasību neatzina, uzturēja paskaidrojumos sniegtos argumentus, sniedza paskaidrojumus.

Pušu paskaidrojumi un pilnā apjomā fiksēti tiesas sēžu audioierakstos.

Motīvu daļa

Tiesa, noklausījusies prasītāja un atbildētāja paskaidrojumus, liecinieku /pers. F/, /pers. E/ un /pers. D/ liecības, pārbaudījusi lietā esošos rakstveida dokumentus, atzīst, ka prasība nav pamatota un noraidāma.

[1] Darba likuma 28.panta trešā daļa nosaka, ka darba līgumam piemērojami Civillikuma noteikumi, ciktāl šajā likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi. Līdz ar to Darba likuma normas uzskatāmas par speciālajām tiesību normās attiecībā pret Civillikuma tiesību normām un prasītāja atsaukšanās uz Civillikuma 1533.pantu ir nepamatota, panta norma konkrētajā strīdā nav piemērojama.

[2] Lai arī Darba likuma 39.pants paredz, ka darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, minētā likuma norma ir cieši saistīta ar 40.pantu, kas nosaka, ka darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas.

Juridiskajā literatūrā atzīts, ka šī tiesību norma paredz, ka darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas, tomēr tieši nenosaka, cik ilgu laiku iepriekš. Interpretējot šo normu Darba likuma 39. panta izpratnē, var secināt, ka darba līgums rakstveidā slēdzams tad, kad abas puses panākušas vienošanos par 39. pantā minētajām darba sastāvdaļām. Rakstveida formas prasība ir nepieciešama, lai būtu skaidri darba līguma noteikumi, darbinieka un darba devēja pienākumi un tiesības (*Slaidiņa V., Skultāne I., Darba tiesības. Mācību grāmata, Rīga, Zvaigzne ABC, 2011, 49. lpp.).*

Faktu, ka darba līgums atradās sagatavošanas stadijā un netika noslēgts apstiprina pušu e-pasta sarakste.

No atbildētāja darbinieces /pers. D/ 2020.gada 10.jūnija vēstules plkst. 11.21 redzams, ka darba devējs ir izteicis prasītājam darba piedāvājumu ieņemt Juridiskā departamenta vadītāja amatu ar piedāvājumā norādīto algu, nosakot, ka piekrišana piedāvājuma jāapstiprina līdz 13.jūnijam. Turklāt piedāvājumā ir ar izceltiem burtiem ir norādīts "*Informējam, ka saskaņā ar normatīvajiem aktiem visiem AS/Nosaukums A/ darbiniekiem tiek veikta iepriekšējā drošības pārbaude. Informējam, ka darbu amatā var sākt tikai <u>pozitīvu</u> drošības pārbaužu rezultātu gadījumā. Lūdzu ņemiet vērā, ka, lai izvairītos no interešu konflikta, jums ir jāatklāj jebkura cita iesaistīšanās uzņēmējdarbībā*".

Prasītājs ar 2020.gada 10.jūnija e-pastu plkst. 15.25 ir apstiprinājis darba piedāvājumu, izvirzot savu nosacījumu- pārbaudes laika izslēgšanu, norādot ka "*pieņemot darbu, (...) jāpieprasa Latvijas Zvērinātu advokātu padomei apturēt (..) advokāta darbību un Maksātnespējas kontroles dienestam apturēt (..) maksātnespējas administratora darbību*".

Atbildētājs ar 2020.gada 11.jūnija vēstuli plkst. 9.44 piekritis prasītāja ierosinājumam par pārbaudes laika izslēgšanu.

Prasītājs ar 2020.gada 11.jūnija vēstuli plkst. 10.15 pateicies par sapratni un izteicis piedāvājumu darbu uzsākt 13. jūlijā.

Atbildētājs ar 2020. gada 11.jūnija vēstuli plkst. 11.14 izteicis vispārīgu pateicību un norādījis, ka "gatavosim līgumu" (l. sējums, lietas lapa 14-19).

Pušu sarakste vienozīmīgi apliecina, ka darba līgums rakstveidā netika noslēgts un rakstveida darba līguma noslēgšanai bija nepieciešams sagaidīt attiecīgo drošības pārbaužu veicēju atbildes. Atbilstoši Darba likuma regulējuma, tiesības prasīt rakstveida formas noslēgšanu darbiniekam ir tikai tad, ja viņš ir uzsācis pildīt darbu.

Līdz ar to prasītāja prasījumi :

-atzīt, ka starp atbildētāju kā darba devēju un prasītāju kopš 2020.gada 11.jūnija pastāv darba tiesiskās attiecības.

-uzlikt par pienākumu atbildētājam kā darba devējam izpildīt ar prasītāju kā darba ņēmēju, noslēgto darba līgumu un izteikt darba līgumu rakstveida formā – ir noraidāmi.

[3] Nepamatots ir prasītāja arguments, ka 2020.gada 22.jūnija paziņojums par darba piedāvājuma atsaukšanu uzskatāms kā darba devēja uzteikums, kas nav noformēts un pamatots atbilstoši Darba likuma 101.panta prasībām, līdz ar to ir atzīstams par spēkā neesošu.

Tiesa ir konstatējusi, ka darba tiesiskās attiecības prasītāja un atbildētāja starpā netika nodibinātas 2020.gada 11.jūnijā, līdz ar to 22. jūnija paziņojums par atteikšanos slēgt darba līgumu nav pielīdzināms darba tiesisko attiecību uzteikumam.

Darba devēja uzteikuma definīcija dota Darba likuma 101.pantā, kas atrodas likuma piektās sadaļas " Darba tiesisko attiecību izbeigšanās" 26.nodaļā " Uzteikums". Likuma 101.panta pirmās daļa nepārprotami noteic, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, nevis atteikumu slēgt darba līgumu. Analoģijas piemērošanai šajā gadījumā nav pamata.

Ar analoģiju saprot vienam vai vairākiem savstarpēji līdzīgiem normas sastāviem (noregulētiem dzīves gadījumiem) paredzēto tiesisko seku attiecināšanu uz tādu tiesiski nozīmīgu dzīves gadījumu, kas nav tieši noregulēts likumā, bet kas ir līdzīgs minētajiem normas sastāviem (*sk. Kalniņš E. Tiesībutālākveidošana. Juridiskās metodes pamati. 11 soļi tiesību normu piemērošanā: Rakstu krājums Dr.habil.iur., profesora Edgara Meļķiša zinātniskā redakcija. Rīga: Latvijas Universitāte, 2003, 145.lapa*).

Līdz ar to noraidāms prasījums- -atzīt par spēkā neesošu atbildētāja 2020.gada 22.jūnija paziņojumu par darba piedāvājuma atsaukšanu un darba tiesisko attiecību uzteikšanu un atjaunot prasītāju juridiskās daļas vadītāja amatā.

[4] Atbilstoši Darba likuma 126,panta regulējumam tikai darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā ir tiesības uz atlīdzinājumu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Līdz ar to noraidāms prasījums piedzīt no atbildētāja atlīdzību par darba piespiedu kavējumu par laika periodu no 2020.gada 13.jūlija līdz 2021.gada 13.oktobrim EUR 64061,70.

[5] Apstākļos, kad prasītājs jau 2020.gada 22.jūnijā saņēma atteikumu slēgt darba līgumu, prasītājam nepastāvēja ne tiesības, ne pienākums, doties uz atbildētāja biroju, lai uzsāktu darbu.

Darba uzsākšana ir atkarīga no darba devēja piekrišanas. Konkrētajā gadījumā prasītājs ir nepārprotami norādījis, ka "*Atbildētāja pārstāvis /pers. F/ atteicās pielaist Prasītāju pie darba pienākumu pildīšanas*".

Tiesa uzskata, ka prasītajam kā savas nozares specialistam, kurš pretendēja uz starptautiskas kompānijas Juridiskās daļas vadītāja amatu bija jāapzinās darba līguma parakstīšanas juridiskais nozīmīgums darba tiesisko attiecību nodibināšanā.

Turklāt uz 2013.gada 13.jūliju pastāvēja arī citi šķēršļi darba tiesisko attiecību uzsākšanai - prasītājs zvērināta advokāta un maksātnespējas administratora darbību nebija apturējis.

Apstākļos, kad prasītājs 2020.gada l. jūlijā atbildētājam bija nosūtījis brīdinājumu par tiesvedības uzsākšanu saistībā ar darba līguma nenoslēgšanu, 2020.gada 9.jūlijā bija klātienē ticies ar trīs atbildētāja pārstāvjiem un saņēmis atbildi par šķēršļiem darba tiesisko attiecību nodibināšanai, prasītāja ierašanos 13. jūlijā darba devēja ofisā, lai uzsāktu darbu bez darba līguma parakstīšanas un ierašanās apstākļu izmantošanu tiesvedībā kā pamatu prasījumam par atlīdzības par darba piespiedu kavējuma piedziņu- tiesa vērtē kā nekorektu rīcību.

Darba devējs darbinieku izvēlē ir autonoms. Potenciālā darba devēja subjektīvajam viedoklim par savām zināšanām, pieredzi, spējām, reputāciju šajā gadījumā nav nozīmes. Darba tiesiskais regulējums darba tiesisko attiecību dibināšanas stadijā neparedz potenciālā darbinieka tiesības piespiedu kārtā prasīt darba līguma noslēgšanu. Potenciālais darbinieks šajā procesa stadijā ir tiesīgs vienīgi prasīt zaudējumu atlīdzību un morālā kaitējuma atlīdzību, ja pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums.

[6] Darba likuma 34.pants paredz, ja, dibinot darba tiesiskās attiecības, darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pretendentam ir tiesības celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības. Ja darba tiesiskās attiecības nav nodibinātas atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas dēļ, pretendentam nav tiesību prasīt šo attiecību nodibināšanu piespiedu kārtā.

Lai arī prasītājs, papildinot prasību 2020.gada 23.septembrī nav atsaucies uz šo tiesību normu, tiesa secina, ka lietas apstākļi atbilst šīs tiesību normas tvērumam.

Prasītājs prasības pieteikuma papildinājumu ir iesniedzis likumā noteiktā termiņa pēdējā dienā, prasības pieteikuma papildinājumu nododot pastā 2020.gada 21.septembrī. Līdz ar to tiesas pienākums ir pēc būtības izvērtēt, vai darba tiesisko attiecību dibināšanas stadijā nav pieļauta pret prasītāju atšķirīga attieksme.

Darba likuma 7.pantā noteikts, ka personai ir tiesības uz darbu, kuras nevar tikt ierobežotas, pamatojoties uz kritērijiem, kuri atzīti par diskriminējošiem. Diskriminācijas aizlieguma princips nozīmē, ka divās dažādās situācijās attieksmei jābūt vienādai, ja šāda dažādība izriet no kāda no Darba likumā ietvertajiem aizliegtajiem kritērijiem.

Darba likuma 29.panta devītā daļa noteic diskriminācijas aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Diskriminācijas aizliegums, kas ietverts panta devītajā daļā, balstās uz kādu aizliegtu kritēriju, jo diskriminācijas aizlieguma mērķis ir nepieļaut nevienlīdzīgu attieksmi pret kādu noteiktu, konkrēti nodalāmu sociālu grupu. Līdz ar to diskriminācijas aizlieguma pazīmes jeb kritēriji, uz kuru pamata mazāk labvēlīga attieksme ir aizliegta, parasti ir tā saucamās sensitīvās, sociāli jūtīgās pazīmes, kuras saistītas tieši ar pašu personu, tās īpašībām, uzskatiem, dzimumu, rasi, etnisko piederību(skat. Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 101. lapa).

Prasītājs norādījis, ka ir diskriminēts pēc viņa mantiskā stāvokļa un ienākumu apmēra un veicot prasītāja drošības pārbaudi, atbildētājs ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu.

Prasītāja ieskatā atbildētājam nav tiesību veikt jebkādas citas iekšējas pārbaudes, izņemot tās, ko nosaka normatīvie akti, prettiesiskā iekšējā drošības pārbaude ir veikta tikai attiecībā uz prasītāju, jo informācija par ienākumiem nav pieejama par darbiniekiem, kuri agrāk nav strādājuši valsts pārvaldē vai ir citu valstu pilsoņiem, drošības pārbaude nav veikta attiecībā uz /pers. G/ un valdes locekli /pers. E/.

Tiesa, atzīst, ka ar liecinieku liecībām un rakstveida dokumentiem ir pierādīts, ka atbildētājs darba tiesisko attiecību dibināšanas stadijā nav pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu attiecībā pret prasītāju.

2010. gada 1.jūnija Ministru kabineta noteikumi Nr.496 "Kritiskās infrastruktūras, tajā skaitā Eiropas kritiskās infrastruktūras, apzināšanas un drošības pasākumu plānošanas un īstenošanas kārtība" noteica pienākumu Kritiskās infrastruktūras vai Eiropas kritiskās infrastruktūras īpašniekam vai tiesiskajam valdītājam norīkot par infrastruktūras drošību atbildīgo personu un noteikt tās uzdevumus(25.punkts).

Minētā uzdevuma izpildei atbildētājs nodibinājis amatu- Drošības risku vadītājs.

No 2018.gada 20.augusta atbildētāja Drošības risku vadītāja amatā pieņemts /pers. F/, kuram darba pienākumos saskaņā ar amata aprakstu ir uzdots ne tikai veikt Projekta risku un kritiskās infrastruktūras drošības risku pārvaldīšanu, bet arī vākt personu raksturojošās ziņas pirms darba līguma noslēgšana (l.sējums, lietas lapa 129-132).

2020. gada 12.jūnijā plkst. 09.08 /pers. F/ saņēmis uzdevumu uzsākt drošības pārbaudi attiecībā pret prasītāju (l.sējums, lietas lapa 133-134).

2020.gada 12.jūnijā plkst. 17.40 /pers. F/ nosūtījis lūgumu par reputācijas izvērtējumu attiecībā par trīs personām, tostarp prasītāju(l. sējums, lieta slapa 135).

[7] Nepamatots ir prasītāja arguments, ka darba devējam nav tiesības veikt jebkādas citas pārbaudes izņemot tikai ārējos normatīvajos aktos noteiktās. Neskatoties uz to, ka Cilvēkresursu stratēģijas vadlīniju 6.punktā attiecībā uz drošības pārbaudi norādīts, ka "*saskaņā ar tiesību aktiem visiem /nosaukums A/ AS darbiniekiem, arī valdes locekļiem, ir jāiziet drošības pārbaudes",* pieņemšanas darbā proces stadijā ir paredzēti arī citi rīki, tostarp, arī atsauksmju pārbaude (l.sējums, lietas lapa 123-128).

Privātajās tiesībās darbojas princips, ka atļauts ir viss, kas nav aizliegts. Darba tiesiskais regulējums neaizliedz darba dēvējam pirms darba tiesisko attiecību nodibināšanas iegūt tam interesējošu informāciju par potenciālo darba devēju, iegūto informāciju attiecīgi novērtēt un izdarīt attiecīgus secinājumus. Informācijas apjoma un satura izvēle ir atkarīga vienīgi no darba devēja gribas, savukārt potenciālajam darbiniekam nav dotas tiesības šo procesu ietekmēt.

Atbildētāja Drošības speciālista amata ieņemšanai ir nepieciešams sertifikāts detektīvdarbības veikšanai.

/pers. F/ detektīva sertifikātu ieguvis 2016.gada 24.augustā (l.sējums, lieta slapa 129).

Detektīvdarbības likuma 2.panta otrā daļa paredz, ka detektīvs var sniegt vairākus detektīvdarbības pakalpojumus, tostarp, vākt personu raksturojošas ziņas pirms darba līguma vai cita civiltiesiskā līguma noslēgšanas.

Līdz ar to gan likums, gan darba devēja darba līgums paredz /pers. F/ pienākumu iegūt par katru potenciālo darbinieku pirms darba tiesisko attiecību nodibināšanas darba devējam interesējošu informāciju.

Tiesas ieskatā nav nozīmes apstāklim, ka atbildētāja valde /pers. F/ ziņojumu pieņēmusi 2020.gada 6.jūlijā. Uz to brīdi atbildētājs jau bija saņēmis prasītāja 2020.gada 1. jūlija brīdinājumu par tiesvedības uzsākšanu, ja netiks noslēgts darba līgums rakstveidā (l. sējums, lietas lapa 21-22). Atbildētāja valde koleģiāli akceptējusi darba piedāvājuma atsaukumu, tādejādi atzīstot Vijas Vītolas 2020.gada 22.jūnija -e-pasta vēstulē pausto paziņojumu par darba piedāvājuma atsaukumu par pareizu.

[8] Tiesa atzīst, ka prasītājs nepamatoti uzskata, ka atbildētājs viņu diskriminējis mantiska stāvokļa dēl saistībā ar amatpersonas deklarācijā norādīto informāciju.

Katras valsts amatpersonas pienākums ir atspoguļot savu mantisko stāvokli amatpersonas deklarācijā. Par deklarācijā sniegto ziņu patiesumu atbild pati amatpersona. Par amatpersonas sniegtās informācijas atbilstību realitātei ir iespēja pārliecināties katram, kura interesēs ir nepieļaut korupciju varas lēmumu pieņēmēju rindās.

Apstāklis, ka atbildētājs kā iespējamais darba devējs prasītāja norādīto informāciju amatpersonas deklarācijas par 2018. un 2019.gadu interpretējis atšķirīgi un šī interpretācija nesakrīt ar prasītāja viedokli, nav uzskatāma par diskrimināciju un neveido atšķirīgas attieksmes sastāvu.

Ar liecinieku /pers. F/, /pers. E/ un /pers. D/ liecībām tiesas sēdē, ar atbildētāja 2020.gada 10.jūnija vēstulē plkst. 11.21 izteikto darba piedāvājumu, atbildētāja darba piedāvājumiem Lietuvas filiāles vadītājam 17.02.2020., Riska vadītāja amatam 03.03.2020, Projektu plānošanas vadītāja amatam 28.02.2020. pieradīts, ka visiem atbildētāja darbiniekiem tiek veikta iepriekšējā drošības pārbaude (2.sējums, lietas lapa 27-32).

Citas informācijas iegūšana par attiecīgu potenciālo darbinieku nav uzskatāma par atšķirīgu attieksmi.

Prasītāja norādi uz atšķirīgu attieksmi salīdzinājumā ar /pers. Z/ un /pers. G/ tiesa atzīst kā prasītāja subjektīvu pieņēmumu.

Nekonstatējot atšķirīgas attieksmes pārkāpumu, nav pamata morālā kaitējuma kompensācijai.

Iepriekš norādītie argumenti ir prasības noraidīšanas pamatā.

Tiesa nevērtē pārējos pušu argumentus un rakstveida pierādījumus, jo tiem nav nozīmes strīda izšķiršanā. Eiropas Cilvēktiesību tiesa atzinusi, ka Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 6.panta pirmā daļa uzliek tiesai pienākumu pamatot savus nolēmumus, taču tai nav detalizēti jāatbild uz katru argumentu (*sk. Eiropas Cilvēktiesību tiesas 1994.gada 19.aprīļa spriedumu lietā 16034/90 "Van de Hurk pret Nīderlandi" 61.punkts*).

[9]Tiesa noraida prasītāja lūgumu par blakus lēmuma pieņemšanu. Tiesa nekonstatē apstākļus iespējamam likuma pārkāpumam.

Detektīvdarbības likuma 12.panta ceturtais punkts nosaka, detektīvam ir aizliegts bez klienta piekrišanas izpaust informāciju, kas iegūta, pildot savus pienākumus, izņemot šā likuma 10.panta trešajā daļā un citos likumos noteiktos gadījumus. Tiesa atzīst, ka /pers. F/ tiesas sēdē neizpaužot konkrētu personu, kura sniegusi informāciju par prasītāju, ir rīkojies atbilstoši Detektīvdarbības likumam. Šāda rīcība nav interpretējama kā atteikšanās no liecību došanas civillietā.

[10] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta trešo daļu, no prasītāja atbildētāja labā piedzenami ar lietas vešanu saistītie izdevumi, ko veido

izdevumi advokāta palīdzības samaksai EUR 924,18 (30.12.2020. rēķins Nr. 3048/20LV par 689,70 EUR , 20.07.2021 rēķins Nr. 1526/21LV 244,48). Minētie izdevumi atbilst Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta d) apakšpunktam un ceturtajai daļai.

Civilprocesa likums neparedz izdevumu piedziņu no zaudējušās puses par kopiju izgatavošanu un pasta izdevumiem. Līdz ar to tiesa atbildētāja 30.09.2020 Rēķinu 2109/20LV atstāj bez ievērības. Rēķinā nav atšifrēts, kādu daļu veido tulkošanas pakalpojumi.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1] pantu prasītājam nosakāms 10 dienu termiņš sprieduma labprātīgai izpildei daļā par tiesāšanās izdevumu samaksu. Minētais termiņš skaitāms no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa,

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 8.,44.panta trešo daļu,, 97., 193., 194., 204.[1] pantu, tiesa

nosprieda:

noraidīt /pers. A/ prasību pret AS /Nosaukums A/ par darba tiesisko attiecību konstatēšanu, darba līguma izteikšanu rakstveida formā, atjaunošanu darbā, atlīdzības piedziņu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu un morālā kaitējuma piedziņu.

Noraidīt /pers. A/ lūgumu par blakus lēmuma pieņemšanu.

Piedzīt no /pers. A/, personas kods /personas kods/, par labu AS/Nosaukums A/, reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/, ar lietas vešanu saistītos izdevumus 924,18 EUR (deviņi simti divdesmit četri euro un 18 centi) ieskaitot AS/Nosaukums A/ kontā /konta numurs/ AS „Luminor Bank".

Noteikt prasītājam sprieduma labprātīgai izpildei par tiesāšanās izdevumu samaksu 10 dienu termiņu no sprieduma spēka stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt 20 (divdesmit) dienu laikā no sprieduma pieejamības dienas Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā, apelācijas sūdzību iesniedzot Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesā.

Sprieduma pieejamība noteikta uz 2021.gada 17.novembri,

Spriedums faktiski pieejams 2021.gada 13.decembrī.

Tiesnese I.Rūķe