Lietas arhīva Nr. CA-0506-17/5
ECLI:LV:KUAT:2017:1215.C20180217.5.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Liepājā 2017.gada 15.decembrī

Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija
šādā sastāvā: tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese B.Ķeire
tiesneši A.Klaiše un J.Mauliņa
ar sekretāri E.Mazo

piedaloties prasītājam /pers. E/, atbildētāja akciju sabiedrības (turpmāk tekstā AS) "Liepājas autobusu parks" pilnvarotajam pārstāvim zvērinātam advokātam Andrim Purmalim

izskatīja atklātā tiesas sēdē apelācijas kārtībā civillietu /pers. E/ prasībā pret AS "Liepājas autobusu parks" par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējumu, morālās kompensācijas piedziņu sakarā ar /pers. E/ un AS "Liepājas autobusu parks" pilnvarotā pārstāvja zvērināta advokāta Andra Purmaļa apelācijas sūdzībām par Liepājas tiesas 2017.gada 26.septembra spriedumu.

Tiesas sēdē tiesas kolēģija

k o n s t a t ē j a

/pers. E/ (turpmāk tekstā Prasītājs) cēlis prasību Liepājas tiesā pret AS „Liepājas autobusu parks" (turpmāk tekstā Atbildētājs) par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējumu, morālās kompensācijas piedziņu.

Prasītājs norādījis, ka Atbildētājs netika ievērojis trīs dienu termiņu brīdinājumam par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu. Atsaucies uz Paziņošanas likumu, kur noteikts, ka dokuments uzskatāms par paziņotu septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā.

Norādījis, ka viņš saņēmis uzteikuma vēstuli tikai 2017.gada 8.augustā. Būtiski pārkāpumi darba vietā neesot bijuši.

Tā kā prettiesiski netiekot pielaists pildīt darba pienākumus saskaņā ar noteikto darba grafiku, lūdzis noteikt vidējās izpeļņas izmaksu piespiedu kārtībā, kā arī, pēc tiesas ieskata, noteikt morālo kompensāciju.

Ar Liepājas tiesas 2017.gada 26.septembra spriedumu prasība daļēji apmierināta.

Prasība noraidīta daļā par 2017.gada 2.augusta rīkojuma Nr.I-286 atzīšanu par prettiesisku un spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējumu par laika periodu no 2017.gada 11.augusta līdz turpmākam, morālās kompensācijas piedziņu.

No Atbildētāja par labu Prasītājam piedzīta vidējā izpeļņa par laika periodu no 2017.gada 8.augusta līdz 10.augustam bruto EUR 78,12; piedzīts no Atbildētāja par labu valstij valsts nodeva EUR 71,14 un par labu Tiesu administrācijai ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi EUR 2,03.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka lietā nav strīda, ka puses 2017.gada 10.maijā parakstījušas darba līgumu Nr.36, saskaņā ar kuru Prasītājs pieņemts darbā par autobusu vadītāju ar profesijas klasifikatoru 8331 01; saskaņā ar līguma 2.6.punktu darbiniekam noteikts pārbaudes laiks līdz 2017.gada 10.augustam.

No lietas materiāliem - 2017.gada 2.augusta uzteikuma Nr.I-286, tiesa konstatējusi, ka Atbildētājs uzteicis Prasītājam darbu, pamatojoties uz Darba likuma 47.panta pirmo daļu, ar 2017.gada 4.augustu. Uz minētā uzteikuma nav Prasītāja paraksta, to Prasītājs atteicies parakstīt, tomēr tiesas sēdē Prasītājs atzinis, ka minēto uzteikumu saņēmis darba vietā 2017.gada 2.augustā un minētais dokuments palicis viņa rīcībā.

Tiesa konstatējusi, ka lietas materiālos atrodas Prasītājam pa pastu sūtīts uzteikums (pasta atzīme par izsūtīšanu – 2017.gada 2.augusts, saņemšanas atzīme – 8.augusts). Tiesa konstatējusi, ka minētie uzteikumi ir ar vienādu numeroloģiju (rīkojums Nr.I-286 no 2017.gada 2.augusta), atšķirīgs ir tajā norādītais darba tiesisko attiecību izbeigšanas datums – pirmajā gadījumā 4.augusts, bet otrajā – 7.augusts).

Tiesa atzinusi, ka lietā pastāv strīds par uzteikuma kārtības ievērošanu.

Pirmās instances tiesa atsaukusies uz tiesu judikatūru, kur norādīts, ka darba līguma uzteikšanas mērķis ir darbinieka informēšana par paredzamo darba attiecību izbeigšanu. Būtiski ir pierādījumi, ka darba devējs ir iepazīstinājis darbinieku ar uzteikuma saturu, turklāt uzteikums uzskatāms par saņemtu dienā, kad darbinieks iepazīstināts ar tā saturu, nevis, kad tas sastādīts (Augstākās tiesas Senāta 2009.gada 11.februāra spriedumu Nr.SKC-49).

Tiesa konstatējusi, ka uzteikumu ar atbrīvošanas 4.augusta datumu Prasītājs saņēmis 2017.gada 2.augustā. No minētā tiesa secinājusi, ka bijis ievērots uzteikuma trīs dienu termiņš (2., 3., 4.datums). Tomēr no Prasītāja uzskaites tabeles redzams, ka viņš strādājis vēl 2017.gada 5.augustā, no kā tiesa secinājusi, ka Atbildētājs viņu pielaidis pie darba, neskatoties uz to, ka bijis uzteikums par atbrīvošanu no darba ar 4.augustu. 2017.gada 6., 7.augusts bijušas brīvdienas, nākošā darba diena pēc grafika bijusi 8.augusts. Otrajā dokumentā – uzteikumā redzams, ka atbrīvošanas no darba datums bijis 7.augusts.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka Prasītājs pie darba veikšanas 8.augustā nav ticis pielaists.

Pirmās instances tiesa atzinusi, ka darba devēja nekonsekvence attiecībā par uzteikumā minētā datuma par atbrīvošanu norādīšana radījusi Prasītājam neizpratni par darba tiesisko attiecību izbeigšanas datumu. Tomēr uzteikums ir spēkā no tā pieņemšanas brīža, nevis ar trīs dienu termiņa notecējumu.

Tiesa konstatējusi, ka 8.augusts, kad Prasītājs saņēmis pa pastu darba tiesisko attiecību uzteikumu ar 7.augustu, minētais termiņš neiziet ārpus pārbaudes laika termiņa.

Tiesa atzinusi, ka uzteikuma neievērošanas kārtības tiesiskās sekas var būt saistāmas tikai ar tiesībām uz vidējās izpeļņas izmaksu, ja nav

ievērots uzteikuma termiņš, nevis ar tiesībām būt atjaunotam darbā.

Tiesa secinājusi, ka minētais izriet no likumā noteiktā pārbaudes laika mērķa, jēgas un satura Darba likuma 46., 47.panta kontekstā.

Tiesa atsaukusies uz tiesu judikatūru – Augstākās tiesas senāta 2009.gada 3.jūnija spriedumu lietā Nr.SKC-188, kur atzīts, ka uzteikuma kārtības neievērošana lietā, kur bijis noteikts pārbaudes laiks, nevar būt pamats prasībai par atjaunošanu darbā.

Pirmās instances tiesa spriedumā norādījusi, ka uzteikuma kārtības neievērošanas tiesiskās sekas ir tiesības uz vidējo izpeļņu trīs brīdinājuma dienu apmērā, nevis atjaunošanu darbā.

Atzīstot, ka uzteikumu Prasītājs saņēmis 2017.gada 8.augustā, pirmās instances tiesa piespriedusi no Atbildētāja Prasītāja labā vidējo izpeļņu par trim dienām EUR 78,12.

Pirmās instances tiesa spriedumā atzinusi, ka kļūdaina ir Prasītāja atsaukšanās uz Paziņošanas likumu, jo puses nesastāv publiski tiesiskās attiecībās.

Pirmās instances tiesa kritiski vērtējusi Prasītāja argumentāciju attiecībā uz viņam nodarīto morālo kaitējumu. Tiesa norādījusi, ka darba likuma 47.panta pirmā daļa neparedz darba devēja pienākumu informēt darbinieku par iemesliem, kāpēc viņš nav izturējis pārbaudes laiku, taču tiesību norma neaizliedz to darīt un šajā gadījumā Atbildētājs ir informējis Prasītāju, kādu iemeslu dēļ pārbaudes laikā uzteikts darbs.

Pirmās instances tiesa ir atsaukusies uz Darba likuma 29.panta astoto daļu par atšķirīgas attieksmes aizliegumu, kas šajā gadījumā nepastāv, kā arī netiek konstatēts prettiesisks atlaišanas fakts. Saskaņā ar Civillikuma 1635.pantu, darbinieka prettiesiskas atlaišanas fakts pats par sevi nav priekšnoteikums morālā kaitējuma atlīdzināšanai, prasība šajā daļā atzīta par nepamatotu.

Par šo spriedumu apelācijas sūdzību iesniedzis Prasītājs, nepiekrītot pirmās instances tiesas sprieduma argumentācijai šādu iemeslu dēļ:

1)pirmās instances tiesa nepareizi konstatējusi faktus, nepareizi novērtējusi pierādījumus, kas radot šaubas par tiesas kompetenci;

2)ignorēts Darba likuma 112.[1] panta otrajā daļā noteiktais, ka par paziņotu uzskatāma 7 diena pēc nodošanas pastā, arī tad, ja otra puse sūtījumu saņēmusi agrāk, tātad uzskatāms, ka uzteikumu Prasītājs saņēmis 9.augustā, nevis 8.augustā;

3)Darba likuma 124.pants nedalot darba līgumus uz nenoteiktu laiku, pārbaudes laiku vai kā citādi, ja pārkāpta uzteikšanas kārtība, darbinieks atjaunojams darbā;

4)tiesa kļūdaini atsaukusies uz spriedumu SKC-188, jo gadījumi ir stipri atšķirīgi, jo Atbildētājs esot uzņēmies saistību brīdināt Prasītāju trīs dienas iepriekš, pēdējā darba diena, kad beidzas pārbaudes laiks, ir 10.augusts, uzteikums saņemts 9.augustā, tātad ir pārkāptas Prasītāja tiesības turpināt darbu;

5)paskaidrojuma sniegšana par atsevišķiem faktiem, nenozīmējot Prasītāja izdarītu darba līguma pārkāpumu, Atbildētāja rīcība radījusi Prasītājam nelabvēlīgas sekas, tātad Atbildētājs ir pārkāpis Darba likuma 9.pantu, sniedzis maldīgu informāciju tiesai, safabricējis apvainojumus pret Prasītāju, lai pret Prasītāju vērstu apmelojošu, maldinošu informāciju.

Lūdz prasību apmierināt.

Par pirmās instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru par labu Prasītājam piedzīta vidējā izpeļņa EUR 78,12 apmērā, pirmās instances tiesai Atbildētājs nepiekrīt šādu iemeslu dēļ:

1)pirmās instances tiesas sēdē ticis konstatēts, ka Prasītājam uzteikts darbs 2017.gada 2.augustā ar 7.augustu, ar šo rīkojumu viņš iepazinās, taču atteicās par to parakstīties, tāpēc arī tie tika nosūtīti ar pasta starpniecību;

2)Prasītājs atlaists pēc Darba likuma 47.panta un, kā nosaka šī tiesību norma, par atlaišanu tika informēts trīs dienas iepriekš, tāpēc nav nekāda tiesiska pamata piedzīt no darba devēja vidējo izpeļņu par laika posmu no 2017.gada 8.augusta līdz 10.augustam.

Lūdz prasību noraidīt pilnībā.

Paskaidrojumos uz Atbildētāja apelācijas sūdzību Prasītājs ir pēc būtības atkārtoti paudis savu viedokli, norādot uz darba devēja nepamatotu rīcību, uzsakot viņam darbu kā neizturējušam pārbaudes laiku, un pirmās instances tiesas maldināšanu. Tāpat, Prasītāja ieskatā, pirmās instances tiesa nav bijusi objektīva.

Tiesas kolēģija, noklausījusies lietas dalībnieku paskaidrojumus, iepazinusies ar rakstveida pierādījumiem, uzskata, ka prasība ir nepamatota un noraidāma.

Kā redzams no rakstveida pierādījuma 2017.gada 10.maijā puses noslēgušas darba līgumu Nr.36, Prasītājs pieņemts darbā pie Atbildētāja par autobusa vadītāju un, atbilstoši līguma 2.6.punktam, darba ņēmējam noteikts pārbaudes laiks - trīs mēneši, līdz 2017.gada 10.augustam (lietas 7. - 9.lapa).

Kā redzams no rakstveida pierādījuma 2017.gada 2.augustā Atbildētājs izdevis uzteikumu Nr.1-286, ar kuru uzteicis darbu Prasītājam saskaņā ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu (lietas 6.lapa).

Lietā ir atrodami divi šā uzteikuma eksemplāri, no tiem redzams, ka vienā no tiem norādīts, ka uzteikums stājas spēkā ar 2017.gada 4.augustu (lietas 5.lapa), otrajā norādīts, ka darba tiesiskās attiecības ar Prasītāju tiks izbeigtas ar 2017.gada 7.augustu (lietas 6.lapa), abiem uzteikuma variantiem ir viens un tas pats lietvedības numurs.

Pirmo uzteikumu, kurā norādīts, ka tas stājas spēkā 2017.gada 4.augustā Prasītājam darba devējs ir uzrādījis, bet viņš to atteicies parakstīt, tātad nenoliedzami Prasītājam bija skaidrs, ka uzteikuma trīs dienu termiņš beidzas 7.augustā un nav nozīmes tam, ka uzteikums, kurā ir norādīts darba tiesisko attiecību izbeigšanas datums, Prasītājam piegādāts ar pasta starpniecību 2017.gada 8.augustā.

Pamatā šīs it kā pretrunas Prasītājs uzskata par tādām, kas dod pamatu secinājumam, ka nav ievērots Darba likuma 124.pants un Prasītājs atjaunojams darbā.

Tiesas kolēģija norāda, ka saskaņā ar Darba likuma 46.pantu, noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Šajā gadījumā šis pārbaudes laiks noteikts trīs mēnešu termiņā.

Nav šaubu, ka pārbaudes jēga ir dot iespēju darba līguma pusēm kopējā darbā pārbaudīt, vai darbinieks atbilst veicamajam darbam un pārbaudes sekas - darba līguma uzteikums, ja viena vai otra puse pārbaudes laikā atzīst, ka turpmāka darba veikšana nav iespējama.

Darba likuma 47.pantā ir noteikta vienkāršotāka uzteikuma kārtība, kas iever gan saīsinātu uzteikuma termiņu - trīs dienas, gan to, ka darba devējam nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu un darbinieks nevar prasīt atjaunošanu darbā, ja vien šīs ar likumu piešķirtās tiesības netiek īstenotas pretēji pārbaudes jēgai un mērķim, kā arī neievērojot darbinieka pamatotās intereses.

Tiesas kolēģija uzskata, ka šajā gadījumā darba devējs izmantojis savas ar likumu piešķirtās tiesības pamatoti un lietas materiālos pat ir iesniedzis tam pierādījumus, kas, pēc darba devēja ieskata, pierāda faktu, ka Prasītājs nav izturējis pārbaudes laiku (lietas 32.-43.lapa), tāpēc nav pamata konstatēt, ka ar likumu piešķirtās tiesības darba devējs būtu īstenojis pretēji pārbaudes jēgai un mērķim, kā arī neievērojot darbinieka pamatotās intereses.

Attiecībā uz uzteikuma divos eksemplāros norādītajiem atšķirīgajiem datumiem, tiesas kolēģija norāda, ka pusēm ir tiesības uzteikt darba līgumu visā pārbaudes laikā, arī pēdējā pārbaudes dienā, šajā gadījumā tas varēja būt 2017.gada 10.augustā, jo uzteikums stājas spēkā no tā pieņemšanas brīža, nevis ar tā trīs dienu termiņa notecējuma brīdi (*skat. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2006.gada 11.janvāra spriedumu lietā*

Nr.SKC-12).

Šajā jautājumā ir nostiprinājusies tiesu prakse pamatojoties uz Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2007.gada 28.februāra spriedumu lietā Nr.SKC-88, 2009.gada 3.jūnija spriedumu lietā Nr.SKC-188, uz šo spriedumu atziņām ir balstīti Darba likuma komentāri (*skat. Darba likums ar komentāriem. Autors Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis&Liberte". Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2010. 109. - 110.lapa*).

Prasītājs ar uzteikumu tika iepazīstināts 2017.gada 2.augustā, ko viņš pats nenoliedz (lietas 10.lapa), Prasītājs ir atlaists no darba pēc Darba likuma 47.panta pirmās daļas 2017.gada 7.augustā, pie darba netika pielaists 8.augustā, tātad atlaišana notikusi pārbaudes termiņa laikā un ir ievērots trīs kalendāro dienu uzteikuma termiņš, tāpēc apelācijas sūdzībā norādītais arguments, ka Atbildētājs nav ievērojis Darba likuma 112.[1] panta otro daļu ir nepamatots.

Lietā netiek konstatēts, ka Prasītājs būtu turpinājis darbu pēc pārbaudes termiņa beigām, tāpēc nav nekāda pamata konstatēt, ka būtu iestājušās Darba likuma 124.pantā norādītās sekas un līdz ar to nav pamata uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.

Noraidot prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un Prasītāja atjaunošanu darbā, tiesa ar šo spriedumu ir konstatējusi, ka nav noticis tiesību aizskārums, kas saskaņā ar Civillikuma 1635.pantu varētu būt par pamatu morālā kaitējuma piedziņai.

Tiesas kolēģija uzskata, ka Atbildētāja apelācijas sūdzība ir pamatota, jo pirmās instances tiesa kļūdaini atzinusi, ka Prasītājam izmaksājama kompensācija par trīs dienām no 8. - 10.augustam.

Izvērtējusi pirmās instances tiesas spriedumu, tiesas kolēģija atzīst, ka spriedums ir uzskatāms par pretrunīgu daļā, kurā tiesa ir atzinusi par pamatotu darba samaksas piedziņu par trīs dienām, lai arī pašā spriedumā tiesa ir atzinusi, ka uzteikums stājas spēkā tā pieņemšanas dienā. Šajā gadījumā, kad Prasītājs tika 2.augustā iepazīstināts ar uzteikumu un tajā bija norāde, ka uzteikums stājas spēkā 4.augustā, trīs dienu uzteikuma termiņš beidzas 7.augustā, kā arī ir noticis. Lietā nav strīda, ka Prasītājs no 8.augusta pie darba netika pielaists.

Atzīstot, ka šajā lietā nav jāpiemēro Paziņošanas likuma nosacījumi, pirmās instances tiesa kļūdaini tomēr ir ņēmusi vērā uzteikuma nosūtīšanu ar pasta starpniecību un tā saņemšanas datumu - 8.augustu.

Spriedums daļā, kurā pirmās instances tiesa ir vērtējusi prasības pamatotību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un morālā kaitējuma piedziņu ir objektīvs un pamatots.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 8., 97., 193., 430., 432., 434.pantu tiesas kolēģija

n o s p r i e d a

noraidīt /pers. E/, personas kods /personas kods/, prasību pret akciju sabiedrību "Liepājas autobusu parks" par 2017.gada 2.augusta uzteikuma Nr.I-286 atzīšanu par prettiesisku un spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku, morālās kompensācijas piedziņu.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā trīsdesmit dienu laikā no pilna sprieduma sastādīšanas dienas - 2017.gada 15.decembra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamentā, iesniedzot kasācijas sūdzību Kurzemes apgabaltiesā.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese B.Ķeire

Tiesneses A.Klaiše

J.Mauliņa