Lietas arhīva Nr. CA-1974-21/36
ECLI:LV:RAT:2021:1013.C33312521.8.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2021. gada 13. oktobrī

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese Mairita Šķendere,
tiesnese Ineta Ozola
un tiesnesis Gvido Ungurs,
rakstveida procesā izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret VAS „Latvijas dzelzceļš" par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darba tiesisko attiecību izbeigšanu, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku, darba samaksas, atlaišanas pabalsta, papildu pabalsts un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu sakarā ar /pers. A/ apelācijas sūdzību par Rīgas rajona tiesas 2021. gada 24. maija spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] /pers. A/ 2021. gada 10. februārī cēla tiesā prasību pret VAS „Latvijas dzelzceļš" par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darba tiesisko attiecību izbeigšanu, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku, darba samaksas, atlaišanas pabalsta, papildu pabalsta un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, kurā saskaņā ar 2021.gada 24.martā iesniegtajiem prasības pieteikuma grozījumiem lūgts:
- atzīt par spēkā neesošu atbildētājas 2021. gada 11. janvāra uzteikumu;
- ar tiesas spriedumu izbeigt 2009. gada 8. jūlija darba līgumu Nr. DPP-4/17;
- piedzīt no atbildētājas vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu laikā no 2021. gada 21. janvāra līdz tiesas spriedumam;
- piedzīt no atbildētājas darba samaksu par 2020. gada novembri 282,01 EUR;
- piedzīt no atbildētājas atlaišanas pabalstu 4080 EUR;
- piedzīt no atbildētājas papildu pabalstu 11 326,08 EUR;
- piedzīt no atbildētājas morālā kaitējuma atlīdzību par darba devēja atšķirīgu attieksmi 15 000 EUR;
- piedzīt no atbildētājas morālā kaitējuma atlīdzību par darba devēja radītām nelabvēlīgām sekām 15 000 EUR;
- piedzīt no atbildētājas visus tiesāšanās izdevumus;
- atzīt prasītājai tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei saņemt no atbildētājas likumiskos 6% gadā no piedzītās, bet nesamaksātās summas.

[2] Ar Rīgas rajona tiesas 2021. gada 24. maija spriedumu /pers. A/ prasība apmierināta daļēji, nospriežot:
- atzīt par spēkā neesošu VAS „Latvijas dzelzceļš" 2021. gada 11. janvāra uzteikumu Nr.DP-6.4.1./1-2021 /pers. A/;
- ar 2021. gada 24. maiju izbeigt darba tiesiskās attiecības starp VAS „Latvijas dzelzceļš" un /pers. A/;
- piedzīt no VAS „Latvijas dzelzceļš" par labu /pers. A/ vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku no 2021. gada 21. janvāra līdz 2021. gada 24. maijam 6011,20 EUR, darba samaksu par 2020. gada novembri 282,01 EUR, morālā kaitējuma atlīdzību 300 EUR un ar lietas vešanu saistītos izdevumus 1425 EUR, kopā piedzenot 8018,21 EUR;
- noteikt /pers. A/ tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles dienai) saņemt no VAS „Latvijas dzelzceļš" likumiskos 6 % gadā no pamatparāda summas, ņemot vērā nosacījumu, ka procentu pieaugums apstājas, sasniedzot pamatkapitāla lielumu;
- noraidīt prasību daļā par atlaišanas pabalsta 4080 EUR, papildu pabalsta 11 326,08 EUR un morālā kaitējuma atlīdzības 29 700 EUR piedziņu;
- noraidīt /pers. A/ lūgumu piedzīt ar lietas vešanu saistītos izdevumus 279,29 EUR;
- piedzīt no VAS „Latvijas dzelzceļš", valsts ienākumos valsts nodevu 568,37 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 1,95 EUR.

Konstatējot, ka saskaņā ar 2009. gada 8. jūlija darba līgumu Nr. DPP-4/17, kas vairākkārtīgi grozīts, mainot organizatorisko vienību nosaukumus, bet saglabājot prasītājas kā Dokumentācijas centra vadītājas amatu, atbildētāja pieņēmusi prasītāju darbā par Komunikācijas direkcijas Dokumentācijas centra vadītāju, ar darba līguma 2017. gada 29. decembra grozījumiem nosakot prasītājai darba algu 1360 EUR, kā arī to, ka 2021. gada 11. janvārī atbildētāja izsniegusi prasītājai darba līguma uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu, ko prasītāja apstrīdējusi, lūdzot izbeigt starp pusēm pastāvošās darba tiesiskās attiecības ar spriedumu, pirmās instances tiesas spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[2.1] Apstrīdētais 2021. gada 11. janvāra uzteikums Nr. DP-6.4.1/1-2021, kas pamatots ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu, atzīstams par spēkā neesošu, jo, neskatoties uz to, ka ir ievērota darba līguma uzteikšanas kārtība, atzīstams, ka uzteikums nav tiesiski pamatots, jo lietas izskatīšanas gaitā konstatētie apstākļi neapstiprina šajā uzteikumā norādītos pārkāpumus.

[2.1.1] Atbildētāja atbilstoši Darba likuma 101. panta otrās daļas prasībām ir pieprasījusi prasītājai sniegt rakstveida paskaidrojumu par darba laika neievērošanu 2020. gada oktobrī un novembrī un par 2021. gada 6. janvāra dienesta pārbaudes atzinumā konstatētajiem pārkāpumiem.

Lai arī 2020. gada 30. novembra pieprasījums bija noformulēts pārāk vispārīgi, kā rezultātā prasītājai varēja rasties neizpratne par to, kā tieši izpaudies viņas pārkāpums, sniegtās atbildes apliecina, ka prasītājai tika nodrošinātas tiesības sniegt paskaidrojumus.

Prasības pieteikumā norādītie apstākļi apliecina, ka saskaņā ar Darba likuma 112.[1] pantu prasītājai uzteikums izsniegts uz vietas personīgi 2021. gada 11. janvārī, savukārt faktu, ka atbildētāja, izsniedzot uzteikumu, ievērojusi Darba likuma 103. panta pirmās daļas 1.punkta prasības, apliecina fakts, ka atbildētāja noteikusi, ka uzteikuma termiņš ir 10 dienas no tā saņemšanas dienas, līdz ar to darba tiesiskās attiecības izbeigtas 2021. gada 21. janvārī.

Iepriekš minētais apliecina, ka atbildētāja ievērojusi likumā noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību.

[2.1.2] Lietā iesniegtie pierādījumi ir pamats secinājuma izdarīšanai, ka 2020. gada 3. decembris ir diena, kad darba devēja ir atklājusi prasītājas ilgtermiņā pieļautos pārkāpumus, konkrēti atsaucoties uz tām darba laika stundām, kas nav nostrādātas. Attiecīgi dienesta pārbaudes mērķis ir nevis konstatēt to, vai darbiniece patiešām ir veikusi pārkāpumu, bet gan izvērtēt pieļautā pārkāpuma iespējamo ietekmi uz darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Darba likuma 101. panta trešā daļa noteic, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1. punkta noteikumiem, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai laiku, kad viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Tādējādi, ņemot vērā lietā esošos pierādījumus, atzīstams, ka prasītāja, uzteicot darba līgumu 2021. gada 11. janvārī par 2020. gada 3. decembrī atklātajiem pārkāpumiem, ir ievērojusi Darba likuma 101.panta trešās daļas prasības.

[2.1.3] Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkts paredz, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Lietas izskatīšanas laikā konstatētie apstākļi neapstiprina faktu, ka prasītāja būtu pieļāvusi uzteikumā norādītos pārkāpums.

[2.2] Ņemot vērā, ka lietā esošie pierādījumi nav pietiekami, lai konstatētu darba laika kavējumu, kā arī ievērojot pastāvošos šķēršļus prasītājai veikt darba pienākumus, prasītājai bija izmaksājama darba alga par visu 2020. gada novembri, līdz ar to prasība par neizmaksātās darba algas 282,01 EUR apmērā piedziņu ir apmierināma.

[2.3] Prasījums izbeigt prasītājas darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju apmierināms saskaņā ar Darba likuma 124. panta otro daļu, proti, darba tiesiskās attiecības izbeidzamas ar spriedumu.

Nav pamata apmierināt prasītājas lūgumu izbeigt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz Darba likuma 98. panta pirmo daļu un 101. panta pirmās daļas 9. punktu, proti, ar tiesību normām, kas paredz darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu.

Judikatūrā atzīts, ka darbiniekam, kura prasība par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu apmierināta, nav katrā ziņā jāatgriežas iepriekšējā darbā, jo likums neierobežo viņa tiesības izvēlēties, vai turpināt darba attiecības ar konkrēto darba devēju, vai arī prasīt šo attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu. Ja darbinieks izteicis šādu vēlmi, darba attiecības izbeidzamas ar dienu, kad taisīts spriedums. Turklāt šajā gadījumā darba attiecību izbeigšanas juridiskais pamatojums ir Darba likuma 124. panta otrā daļa, nevis kāda cita šā likuma norma, tajā skaitā arī Darba likuma 100. pants (*skat. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 26. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1363/2012*).

[2.4] Izbeidzot darba tiesiskās attiecības starp prasītāju un atbildētāju ar tiesas spriedumu, saskaņā ar Darba likuma 126. panta pirmo daļu un tiesu praksē nostiprināto atziņu, ka atlīdzība par visu darba piespiedu kavējuma laiku izmaksājama arī gadījumā, ja tiesai pastāv pamats darbinieku atjaunot iepriekšējā darbā, bet tā pēc viņa lūguma izbeidz darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu (*skat. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 26. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1363/2012*), no atbildētājas prasītājas labā par laika periodu no 2021. gada 21. janvāra līdz 2021. gada 24. maijam (85 darba dienas), piedzenama vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku 6011,20 EUR (70,72 EUR x 85 darba dienas).

[2.5] Prasījumi par Darba likumā paredzētā atlaišanas pabalsta un darba koplīgumā noteiktā papildu pabalsta piedziņu noraidāmi kā nepamatoti.

[2.5.1] Darba likuma 112. panta pirmās daļas 3. punkts paredz, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu šā likuma 101. panta pirmās daļās 6., 7., 8., 9., 10. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bija nodarbināts 10 līdz 20 gadus.

Šāda atlīdzība ir domāta, lai atvieglotu darbinieka pielāgošanos jaunajiem no darba zaudēšanas izrietošajiem apstākļiem, kas viņam nodrošina ienākuma avotu jauna darba meklējumu laikā. Vienlaikus darbiniekam jāapzinās, ka pantā uzskaitītie gadījumi, kad jāmaksā atlaišanas pabalsts, ir izsmeļoši (*skat. Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Zvērinātu advokātu biroja "BDO Law", 2020, 311.–312. lpp.*).

Vērtējot minētās normas jēgu, Senāts atzinis, ka atlaišanas pabalstu darba devējam jāizmaksā, ja darba līguma uzteikšanas pamatā nav bijuši apstākļi, kas saistīti ar darbinieka vainojamu uzvedību (rīcību, bezdarbību), kā arī gadījumā, kad darbiniekam ir svarīgs iemesls, kurš, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības (*skat. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 31. maija spriedums lietā Nr. SKC-1491/2013*).

No minētā izriet, ka atlaišanas pabalsts izmaksājams gadījumos, kad: 1) darba devējs iniciējis darba līguma izbeigšanu un uzteikuma iemesls nav darbinieka prettiesiska rīcība; 2) pastāvot Darba likuma 100. panta piektajā daļā paredzētajam gadījumam, darbinieks ir spiests nekavējoties izbeigt darba tiesiskās attiecības, kā rezultātā zaudē ienākumu avotu.

Turklāt atlaišanas pabalsta izmaksas mērķi nevar pielīdzināt morālā kaitējuma atlīdzībai par darba līguma uzteikšanas procedūras neievērošanu vai neatbilstošu uzteikuma pamatu.

Konkrētajā gadījumā darba līguma izbeigšanas pamats ir nevis darbinieka vai darba devēja uzteikums, bet gan spriedums, prasītājai tiesvedības gaitā izsakot nevēlēšanos turpināt darba tiesiskās attiecības.

Darba devēja VAS „Latvijas dzelzceļš" uzteikums ir atzīts par spēkā neesošu, līdz ar to tiek atjaunots iepriekšējais stāvoklis, un prasītājai tiek nodrošināta turpmāka nodarbināšana iepriekšējā darbā, proti, darba tiesiskās attiecības ar darbinieku juridiski nav izbeigušās (*skat. arī Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2016. gada 20. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2241/2016*). Attiecīgi prasītājai ir izvēle, – vai viņa vēlas turpināt darba tiesiskās attiecības, vai lūgt izbeigt tās ar spriedumu. Prasītāja, lūdzot izbeigt darba tiesiskās attiecības ar spriedumu, nevar lūgt izbeigt darba līgumu, atsaucoties uz Darba likuma 101. pantā noteiktajiem pamatiem, ko ir tiesīgs piemērot vienīgi darba devējs.

Arī tas, ka prasītājas ieskatā visatbilstošākais un racionālākais darba līguma uzteikuma pamats bija darbinieku skaita samazināšana, nerada pamatu atlaišanas pabalsta izmaksai pirms darba devējs ir paudis attiecīgu gribu. Tādējādi prasītājai pienāktos atlaišanas pabalsts tad, ja viņa, piemēram, atgrieztos darbā un darba devēja, atkārtoti izvērtējot iespējas turpināt darba tiesiskās attiecības, uzteiktu prasītājai darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu.

Ņemot vērā, ka darbiniecei šobrīd ir izvēle, vai viņa vēlas turpināt darba tiesiskās attiecības, secināms, ka nepastāv pamats izmaksāt pabalstu, kas paredzēts tādos gadījumos, kad darbinieks no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ spiests pamest darbu, zaudējot jebkādu iespēju gūt ienākumus.

Tādējādi tiesa atzīst, ka prasība par atlaišanas pabalsta 4080 EUR piedziņu kā nepamatota ir noraidāma.

[2.5.2] „Latvijas dzelzceļš" koncerna 2017. gada 12. janvāra darba koplīguma 5.4. apakšpunkts (*redakcijā, kas spēkā līdz 2020. gada 31. decembrim*) paredz, ka, uzteicot darba līgumu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. un 10. punktā minētajos gadījumos, darbiniekam, kuram līdz valsts vecuma pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par 5 gadiem un kura darba stāžs dzelzceļā ir ilgāks par 10 gadiem, izmaksājams ne tikai atlaišanas pabalsts, bet arī papildu pabalsts. Papildu pabalsts aprēķināms līdz brīdim, kad darbiniekam saskaņā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem rodas tiesības pensionēties priekšlaicīgi (divus gadus pirms pensionēšanas vecuma sasniegšanas) 80 % apmērā no darbinieka darba algas atlaišanas brīdī, bet mēnesī ne vairāk par 5 valstī noteiktajām minimālajām mēnešalgām.

Lai arī iepriekš norādītie apstākļi ir pietiekami prasības noraidīšanai arī šajā daļā, tomēr tiesa vienlaikus atzīst par nepieciešamu izvērtēt pārējos prasītājas sniegtos argumentus.

[2.5.2.1] Atbilstoši Darba likuma 20. panta pirmajai daļai darba koplīgums ir saistošs pusēm, un tā noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem, kas tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā viņa uzņēmumā, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi. Tam, vai darba tiesiskās attiecības ar darbinieku nodibinātas pirms vai pēc darba koplīguma spēkā stāšanās, nav nozīmes.

Darba koplīgumā var vienoties, ka visi vai atsevišķi koplīguma noteikumi attiecas tikai uz darbiniekiem, kas ir arodbiedrības biedri. Iestrādājot šādu normu, tiek nostiprinātas arodbiedrības biedru tiesības, un pārējie darbinieki tiek motivēti iestāties arodbiedrībā. Tādējādi noteiktas koplīguma garantijas var attiecināt tikai uz koplīguma parakstītājām pusēm, piemēram, ekskluzīvi uz arodbiedrības biedriem, ja puses par to vienojas. Būtiski, ka, iekļaujot līgumā labvēlīgākus noteikumus arodbiedrības biedriem kā koplīguma pusei, šādi koplīguma noteikumi nav pretrunā ar Darba likuma 7. pantā regulēto vienlīdzības principu (*skat. Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Zvērinātu advokātu biroja "BDO Law", 2020, 80. lpp.*).

Tiesa atzīst minētās atziņas par pamatotām, jo nav šaubu, ka arodbiedrības biedri, kuri ir tiešā veidā iesaistīti darba koplīguma noslēgšanā, noteiktos gadījumos var baudīt lielāku aizsardzību. Tāpat arī pašā Darba likumā arodbiedrības biedriem tiek noteiktas zināmas priekšrocības, kuras likumdevējs nav uzskatījis par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, piemēram, Darba likuma 110. pantā noteiktais aizliegums uzteikt darba līgumu ar arodbiedrības biedru bez tās piekrišanas.

Piederība arodbiedrībai viennozīmīgi ir viena no Darba likuma 29. panta devītajā daļā noteiktajām atšķirīgas attieksmes aizlieguma pazīmēm (*skat. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015. gada 15. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-2081-15*). Vienlaikus jānorāda, ka atšķirīga attieksme pēc piederības arodbiedrībai neizpaužas tajā, ka arodbiedrības biedriem tiek piešķirti papildu labumi, kas nav noteikti pārējiem darbiniekiem, jo šādu papildu aizsardzību paredz normatīvais regulējums.

Tādējādi no Darba likuma būtības izriet, ka primāri nav pieļaujama nelabvēlīgas attieksmes īstenošana tieši pret darbiniekiem, kuri vienlaikus ir arodbiedrības biedri, darba devējam apzinoties, ka viņi ir vairāk aizsargāti. Minētā atziņa izriet arī no Darba likuma konstrukcijas, Darba likuma 33. panta otrās daļas 5. punktā liedzot darba devējam intervijas laikā noskaidrot darbinieka piederību arodbiedrībai, savukārt Darba likuma 101. panta sestajā daļā nosakot darba devējam pienākumu noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, lai nodrošinātu uz minēto darbinieku attiecināmos papildu aizsargmehānismus.

Darba koplīguma 1.1. apakšpunkts noteic, ka koplīguma 5. sadaļā paredzētie papildu atvieglojumi attiecas tikai uz darbiniekiem, kuri ir arodbiedrības biedri.

Tā kā šāda noteikuma iekļaušanu pieļauj Darba likuma 20. panta pirmā daļa, atzīstams, ka atbildētājai ir tiesības, nevis pienākums papildu pabalstu piešķirt arī citiem darbiniekiem, kuri nav arodbiedrības biedri.

Šādi darba koplīguma noteikumi nepasliktina prasītājas tiesisko stāvokli Darba likuma 6.panta pirmās daļas izpratnē, jo koplīgums neparedz pārējiem darbiniekiem mazākas garantijas, nekā noteiktas Darba likumā.

[2.5.2.2] Kā papildu argumentu tam, ka pabalsts ir izmaksājams visiem darbiniekiem, prasītāja norāda VAS „Latvijas Dzelzceļš" mājas lapā publicēto informāciju, ka darba koplīguma 5.4. apakšpunkta mērķis Darba koplīguma veidošanas laikā bija nodrošināt to, lai darbinieki ar lielu darba stāžu dzelzceļā pirmspensijas vecumā pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas nepaliktu bez iztikas līdzekļiem, darba devējai apzinoties, ka pārkvalificēties un atrast citu darbu šajā vecumā ir grūtāk. Tāpat prasītājas ieskatā tas izriet no atbildētājas darba samaksas principiem, proti, taisnīguma principa, atbilstoši kuram tiek noteikta vienlīdzīga darba samaksa par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

Taču jau sākotnējā darba koplīguma redakcija noteica aprobežojumus attiecībā uz 5. punkta piemērošanu darbiniekiem, kuri nav arodbiedrības biedri. Tādējādi nav šaubu, ka darba devēja var piemērot visiem darbiniekiem papildu pabalstu, tomēr tai nav šāda pienākuma.

Tāpat jāņem vērā, ka atbildētāja savā paziņojumā atsaucas uz finansiālajām grūtībām, kas viennozīmīgi norāda uz iespējamajiem šķēršļiem izmaksāt minētos pabalstus pilnīgi visiem darbiniekiem, it īpaši apstākļos, ja uzņēmumā notika ievērojamas organizatoriskas pārmaiņas, kuru rezultātā daudzi darbinieki zaudēja darbu.

No darba samaksas taisnīguma principa izriet, ka līdzvērtīgā amatā esošajām personām nevar būtiski atšķirties darba samaksa par paveikto darbu. Ņemot vērā, ka papildu pabalsts tiek izmaksāts kā kompensācija, sniedzot atbalstu darbiniekiem jau pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, tiesa atzīst, ka tas nav saistāms ar tādu principu, kas nosaka darba samaksas noteikšanas kritērijus atkarībā no veiktā darba rakstura un apjoma.

[2.5.2.3] Atbildētājas puse apgalvo, ka nevienam citam 2020. gadā nav izmaksāts papildu pabalsts, taču prasītāja norāda, ka tās rīcībā ir pretējas ziņas.

Nav šaubu, ka šajā gadījumā darbojas apgrieztās pierādīšanas pienākums, līdz ar to prasītājai vienīgi jānorāda uz noteiktu apstākļu pastāvēšanu, savukārt atbildētājai jāpierāda, ka konkrētajā gadījumā tas nav izpaudies kā atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums.

Vienlaikus tiesa norāda, ka lai gan prasītājai ir atvieglotāka pierādīšanas kārtība, tomēr tas nenozīmē, ka jebkurš abstrakts darbinieka apgalvojums par aizskāruma pastāvēšanu ir pietiekams, lai konstatētu atšķirīgu attieksmi un darba devējam to turpmāk vajadzētu atspēkot. Tādējādi tiesai vajadzētu konstatēt, ka patiešām bija tādi darbinieki, kuri nebija arodbiedrības biedri, bet kuriem izmaksāti papildu pabalsti, savukārt darba devējai turpmāk vajadzētu pamatot šādas rīcības iemeslus.

Neskatoties uz to, neviena persona nav pieaicināta lietā liecinieka statusā, kā arī neviens rakstveida pierādījums neapliecina, ka citiem darbiniekiem tika izmaksāts papildu pabalsts. Prasītāja vispārīgi bija atsaukusies uz dažām personām, kuras, iespējams, saņēmušas kompensācijas vai citus labumus, tomēr nav sniegusi citu būtisku informāciju, lai turpmāk izvērtētu šādas rīcības raksturu, piemēram, vai darbinieki ir arodbiedrības biedri.

Ņemot vērā konstatētos apstākļus, tiesa atzīst, ka arī prasījums par papildu pabalsta 11 326,08 EUR piedziņu kā nepamatots ir noraidāms.

[2.6] Par nepamatotu atzīstams arī prasījums par morālā kaitējuma atlīdzību 15 000 EUR piedziņu no atbildētājas prasītājas labā par darba devējas atšķirīgu attieksmi (bosingu), savukārt par daļēji apmierināmu atzīstams prasījums par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu no atbildētājas prasītājas labā par darba devējas radītām nelabvēlīgām sekām.

Tā kā abi norādītie pamati morālā kaitējuma atlīdzības piedziņai ir savstarpēji saistīti tie vērtējami vienlaicīgi.

[2.6.1] Mobings (bosings) ir psiholoģiskais terors, kas ietver sistemātisku, naidīgu un neētisku komunikāciju no vienas vai vairākām personām (priekšnieks vai darba kolēģu grupa) un vērsts galvenokārt pret vienu indivīdu ar mērķi viņu atsvešināt, izstumt no kolektīva, radīt apstākļus, ka viņš darbu pamet (*skat. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. SKC–1267/2017*).

Mobingu īsteno viens vai vairāki kolēģi, arī vadītājs. Ja vajātājs ir vadītājs, to bieži sauc par bosingu (*skat. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017. gada 6. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-308/2017*). Vienlaikus jāņem vērā, ka bosings pēc būtības ir mobinga jeb psiholoģiskā terora paveids (*skat. Senāta 2020. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-276/2020*).

Kā mobinga izpausmes veidi norādīti kliegšana, pazemošana, profesionālo spēju vai personīgo īpašību noniecināšanu, kas paši par sevi varbūt nav prettiesiski, bet to kopsakarība norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu darbiniekam (*Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 6.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC–308/2017*).

Gadījumā, kad mobingu realizē darba devējs, šādu darbību saturs ir tuvs Darba likuma 9. panta pirmās daļas un 29. panta pirmās un devītās daļas aizliedzošo imperatīvo normu sastāviem. Risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu darba devēja īstenota mobinga gadījumā, pēc analoģijas ir

piemērojama Darba likuma 29. panta astotā daļa, neuzliekot darbiniekam pienākumu pierādīt morālā kaitējuma esību atbilstoši Civillikuma 1635. pantam (*skat. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 23. decembra spriedums civillietā Nr. SKC–1755/2014; 2016. gada 13. aprīļa spriedums civillietā Nr. SKC–1068/2016*).

Ņemot vērā minēto, secināms, ka šajā gadījumā ir apgrieztais pierādīšanas pienākums, un primāri tieši atbildētājai jāpierāda, ka prasītājas norādītie apstākļi, kas viņai radīja nepatīkamus pārdzīvojumus un diskomfortu, nav uzskatāmi par tās īstenotu psiholoģisko teroru.

Vienlaikus jāņem vērā, ka ne katrs nepamatots uzteikums vai darba devēja neatbilstoša rīcība uzskatāma par mobinga izpausmi, jo tā var būt saistīta arī ar citiem apstākļiem, tostarp dažādu vērtējumu par faktiskajiem apstākļiem, normatīvā regulējuma prasībām vai atšķirīgu redzējumu par turpmāko uzņēmuma nākotni.

[2.6.2] Prasītāja ir nodalījusi mobinga epizodes laika posmā no 2015. gada līdz 2019. gadam un 2020. gadā.

Lai arī prasītāja nav iesniegusi pierādījumus, kas apliecina līdz 2020. gadam notikušos starpgadījumus, tie ir ņemami vērā, lai vispārīgi izprastu starp pusēm pastāvošā konflikta iemeslus un attīstību.

Saskaņā ar 2014. gada 31. decembra darba līguma grozījumiem prasītāja turpināja strādāt par Personāla direkcijas Personāla attīstības daļas Dokumentācijas centra vadītāju, faktiski esot Personāla direkcijas pakļautībā un šajā laikā sākusi izjust diskomfortu, taču atzīstams, ka aprakstītās situācijas primāri saistītas tieši ar organizatoriska rakstura jautājumiem.

Proti, jau 2015. gada janvārī prasītājai lika aizpildīt neskaidru shēmveida tabulu uz vienas A4 formāta lapas par visiem Dokumentācijas centra dokumentiem un grāmatām par katru tabulas tēmu. Uz jautājumu, kā to izdarīt, prasītāja saņēmusi atbildi *„Tu esi vadītāja, izdomā”*. No aprakstītās situācijas izriet, ka uzdevuma devējs visticamāk ir primāri fokusējies uz tam vēlamo rezultātu (saņemt apkopojumu par Dokumentācijas centra dokumentāciju), nevēloties iedziļināties iespējamajos uzdevuma izpildes problemātiskajos aspektos un paļaujoties, ka prasītāja varēs visu noorganizēt. Atzīstams, ka, ievērojot bibliotēkā esošo resursu apjomu, to apkopošana uz vienas lapas varētu būt diezgan apgrūtinoša, un diez vai to faktiski var izpildīt, tomēr šāda rīcība visticamāk bija saistīta ar nepietiekamo izpratni par uzticēto darbu, nevis prasītājas apzinātu ietekmēšanu.

Minētā atziņa attiecināma arī uz atbildētājas uzdevumu aizstāt bibliotekāro uzskaiti ar *excel* tabulām, veikt tirgus izpēti par lieljaudas kopēšanas iekārtu cenām, izdot kabatas formāta grāmatiņas, veikt Dokumentācijas centra publiskās telpas kosmētisko remontu, sadarboties ar SIA „Wunder Latvia” saistībā ar datu bāzes izveidi, koordinēt grāmatu izdošanu uzņēmuma vajadzībām un to tulkošanu vai nodrošināt mēbeļu restaurāciju.

Papildu prasītāja norāda, ka lielākā daļa no minētajiem darbiem ir nevis viņas, bet gan iepirkumu speciālista, mārketinga speciālista, maketētāja vai jurista kompetencē (piemēram, sagatavot līgumus). Lai arī atbildētājas puse nav sniegusi skaidrojumu ne par vienu no prasītājas norādītajiem apstākļiem, tomēr, ievērojot dzīvē gūto pieredzi, jāņem vērā, ka vadītāja amats bieži vien ietver sevī dažādu tādu darbu organizēšanu un uzraudzību, kuros viņš pats nav speciālists. Tādējādi atzīstams, ka visticamāk darba devēja nevēlējās, lai prasītāja visus viņai uzticētos uzdevumus veiktu patstāvīgi, bet gan turpmāk sadalītu darba pienākumus struktūrvienības iekšienē.

Prasītāja arī izsaka iebildumus, ka nav saņēmusi papildu atalgojumu par šādu darbu veikšanu, tomēr minētais jautājums bija risināms, pieprasot darba devējai veikt attiecīgo samaksu un nepieciešamības gadījumā risinot to tiesvedības ceļā. Attiecīgi apstāklis, ka atbildētājas ieskatā uzdotie uzdevumi bija atbilstoši prasītājas amatam, kam prasītāja nepiekrita, ir saistīts ar darba pienākumu sadales problemātiku, nevis vēlmi psiholoģiski iespaidot prasītāju.

Turklāt jāuzsver, ka pārsvarā jebkura uzņēmuma darbība ir vērsta uz tam vēlamo rezultātu sasniegšanu, taču ir saprotams, ka ne visas darba devēja idejas un mērķi patiešām ir izpildāmi, jo vienīgi to veikšanas procesā tiek identificētas dažāda rakstura grūtības (pārlieku apjomīgi uzdevumi, struktūrvienības noslodze, noteikti uzdevumi neatbilst konkrētās struktūrvienības darbībai). Tomēr neviens darba devējs normālos apstākļos necenšas apzināti noslogot savus darbiniekus ar neizpildāmiem uzdevumiem, savukārt no lietas materiāliem neizriet, ka laika posmā līdz 2020.gadam prasītāja būtu veikusi kādas darbības, kas darba devējam radītu vēlmi viņu apspiest vai noniecināt.

Tieši pretēji, 2015. gada aprīlī, jūnijā, jūlijā, novembrī un decembrī, 2016. gada novembrī un decembrī, 2017. gada aprīlī, jūnijā un decembrī, 2018. gada jūlijā, novembrī un decembrī, kā arī 2019. gada jūlijā darba devējs prasītājai izmaksāja dažādas prēmijas un piešķīra lojalitātes pakalpojumus. Tādējādi nav pamata uzskatīt, ka darba devēja šajā laikā centās izrādīt nepatiku pret prasītāju vai viņas darbu.

Prasītāja norāda, ka jutusies neuzklausīta un izstumta. Tā, piemēram, 2016. gadā tika likvidētas trīs viņas pakļautībā esošās štata vietas un izveidota jauna štata vieta, iepriekš nenoskaidrojot viņas viedokli, bet 2018. gadā un 2019. gadā prasītāja netika aicināta uz Personāla direkcijas iknedēļas sanāksmēm.

Atzīstams, ka minētie apstākļi nav skatāmi atrauti no 2020. gada notikumiem, proti, darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar kopēšanas mašīnu operatori /pers. B/ un ārkārtas novērtēšanas laikā prasītājas izteiktajiem iebildumiem par nepiedalīšanos iknedēļas sanāksmēs.

[2.6.3] No prasītājas paskaidrojumiem izriet, ka galvenais konfliktu cēlonis bija problēmas prasītājas un personāla direktores /pers. C/ savstarpējā komunikācijā un sadarbībā, kas īpaši izpaudās 2020. gadā, prasītājai bieži vien nepiekrītot /pers. C/ redzējumam par Dokumentācijas centra nākotni, un /pers. C/ neņemot vērā prasītājas ieteikumus un kritizējot viņas darbu.

Atrašanās šādā saspringtā vidē var radīt nepatīkamus emocionālus pārdzīvojumus, prasītājai jūtoties nesaprastai un nepamatoti apspiestai, vienlaikus tas ir vērtējams kā divu stipru personību nesaprašanās, katrai ar stingru pārliecību aizstāvot savas idejas un nevēloties piekāpties otras uzskatam.

Izvērtējot lietas materiālus kopsakarā ar prasības pieteikumā norādītajiem apstākļiem, secināms, ka abām personām ir pilnīgi dažādas prioritātes, līdz ar to neizbēgamas bija vēlākas domstarpības. Attiecīgi nav apšaubāms, ka prasītājai, kura strādāja uzņēmumā 11 gadus un rūpējās par bibliotēkas resursiem, viņas vadītā organizatoriskā vienība bija ar īpašu sentimentālu vērtību, izprotot vēsturisko grāmatu vērtību un izjūtot atbildību par to saglabāšanu. Savukārt /pers. C/, kura pārraudzīja uzņēmuma personāla darbu kā kopumu, vērtēja nodaļas darbību vairāk no praktiskas perspektīvas, izvērtējot tieši uzņēmumā pieejamos resursus un uzņēmuma kopējās intereses, tādējādi, iespējams, noteiktos gadījumos neiedziļinoties prasītājas veiktā darba un vadītās nodaļas nozīmīgumā. Viņas izpratnes trūkumu tajā skaitā apliecina zvans Dzelzceļa muzeja direktorei ar jautājumu, vai viņa ņems /pers. A/ ar visām vecajām grāmatām.

Neskatoties uz to, atbildētājas valdes veiktās darbības ir uzskatāmas nevis par mēģinājumu īstenot psiholoģisko teroru pret prasītāju, bet, identificējot pastāvošās problēmas, rast to risinājumu un vienlaikus iespēju robežās saglabāt Dokumentācijas centra funkciju turpmāko izpildi un prasītājas darba vietu. Vienlaikus tiesa atzīst, ka dažas atbildētājas valdes darbības, īpaši pēc Dokumentācijas centra likvidācijas, ir vērtējamas kritiski, radot prasītājai nelabvēlīgas sekas īsā laika posmā pēc tam, kad viņa īsteno savu interešu aizstāvību vai izsaka iebildumus.

[2.6.4] Prasītāja 2020. gada 25. februārī nosūtīja /pers. C/ elektroniskā pasta vēstuli ar ierosinājumu atkāroti izvērtēt pieņemto lēmumu par bibliotēkas likvidāciju, kā arī norādīja, ka nepiekrīt štata vietas samazināšanai. No prasītājas paskaidrojumiem izriet, ka prasītājas iebildumi bija saistīti ar kopēšanas mašīnas operatores /pers. B/ atlaišanu, norādot, ka šobrīd ir veicami daudzi digitalizācijas darbi.

Tādējādi prasītāja tika informēta par plānotajām organizatoriskām izmaiņām un viņai bija iespēja izteikt savu viedokli. Turklāt no prasītājas 2020. gada 22. maija sūdzības valdes priekšsēdētājam izriet, ka /pers. C/ sākotnēji ņēmusi vērā prasītājas iebildumus, tāpēc viņas vienojās par štata vietas saglabāšanu vēl vismaz divus mēnešus.

Secināms, ka vadībai faktiski jau 2020. gada februārī radās nolūks likvidēt Dokumentācijas centru kā patstāvīgu organizatorisku vienību, meklējot turpmākos situācijas risinājumus.

Neskatoties uz prasītājas iebildumiem par štata vietas samazināšanu, 2020. gada 25. maijā darba tiesiskās attiecības ar /pers. B/ tika izbeigtas un ar 2020. gada 21. maija rīkojumu Nr. DP-5.1.2./249 prasītājai uzdots pārņemt kopēšanas mašīnas operatores atbildībā esošos uzdevumus un pamatlīdzekļus, sagatavojot par to nodošanas – pieņemšanas aktu.

Izsakot savu neapmierinātību par pieņemto lēmumu, prasītāja 2020. gada 22. maijā vērsās pie atbildētājas valdes priekšsēdētāja /pers. D/, vienlaikus kritizējot /pers. C/ darbu un norādot uz nekompetenci informācijas pārvaldībā, /pers. C/ negatīvo attieksmi, veikto darbinieku pazemošanu, meliem, maldināšanu, aprunāšanu, izsmiešanu, draudiem ar atlaišanu, iejaukšanos prasītājas kā nodaļas vadītājas darbā, manipulēšanā ar prasītājas darbiniekiem.

[2.6.5] 2020. gada 25. maijā tika sasaukta darba sapulce, kuras gaitu prasītāja ierakstīja bez klātesošo (/pers. C/ un divu prasītājas pakļautībā esošo darbinieču) piekrišanas, līdz ar to šajā gadījumā pastāv divas konfliktējošas tiesības: /pers. C/ tiesības uz privāto dzīvi, tostarp datu aizsardzību, un darbinieces tiesības uz savu tiesību aizsardzību.

Tādējādi vērtējams: 1) kādos apstākļos saruna bija notikusi (vai personai bija saprātīga paļaušanās uz privātumu); 2) kādam nolūkam personas sarunas ierakstītas (vai bija leģitīms mērķis un ievērots samērīgums); 3) kāds bija sarunas ietvars; 4) kā ieraksts tika izmantots; 5) vai pastāvēja citi iespējami pierādījumi, kas tikpat efektīvi varētu pierādīt konkrētā pārkāpuma esību; 6) vai nav notikusi ierakstītās personas pārlieka provocēšana (*Senāta Civillietu departamenta 2020. gada 28. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC–276/2020*).

Tā kā ierakstīta darba sapulce, nav šaubu, ka vienīgais ieraksta veikšanas mērķis bija atspoguļot sarunas stilu starp priekšniecību un prasītāju. Ieraksts sākas ar brīdi, kad /pers. C/ uzsāk sapulci, tāpēc nav pamata uzskatīt, ka iepriekš /pers. C/ tika provocēta vai citādāk ietekmēta, lai tiktu ierakstīta vienīgi prasītājai vēlamā sarunas daļa. Veiktā saruna saistīta vienīgi ar turpmākajiem organizatoriska rakstura jautājumiem, neskarot /pers. C/ vai prasītājas pakļautībā esošo darbinieču privāto dzīvi. Nav pamata uzskatīt, ka tika veikta sapulču protokolēšana, līdz ar to nav šaubu, ka sapulces ierakstīšana bija efektīvākais veids, kā fiksēt konkrētās sarunas norisi.

Šādos apstākļos atzīstams, ka 2020. gada 25. maija otrās sanāksmes ieraksts vērtējams kā pierādījums.

Konstatējams, ka sapulces sasaukšanas mērķis bija pārrunāt radušos situāciju ar kopēšanas mašīnas operatores atlaišanu, kā arī turpmāko bibliotēkas nākotni. Attiecīgi ierakstā dzirdamā sieviete (no prasītājas paskaidrojumiem iziet, ka tā ir /pers. C/) norāda, ka prasītājai nav jāveic kopēšanas mašīnas operatora pienākumi un tie turpmāk sadalāmi starp darbiniekiem struktūrvienības iekšienē. Tāpat /pers. C/ konceptuāli atbalsta ideju par bibliotēkas nodošanu muzejam, jaunākās grāmatas nepieciešamības gadījumā nododot Nacionālajai bibliotēkai vai Tehniskajai bibliotēkai.

Vienlaikus /pers. C/ izsaka šādas frāzes: „situācija ir galīgi slikta", „ar Intu (prasītāju) ir izveidojušās ne īpaši labas attiecības", „neredzu iespēju, kā varēs turpmāk sadarboties un komunicēt ar prasītāju kā iepriekš", „negribētos, lai vajadzētu pieņemt radikālus lēmumus un atdot kaut kur darbinieces vai grāmatas", „vismaz gadu neviens šķībi negribēs skatīties uz bibliotēku".

Prasības pieteikumā norādīts, ka pirmajā sanāksmē /pers. C/ arī norādījusi, ka: „visi Personāla direkcijas darbinieki tiek pašlaik vērtēti un jums arī būs novērtēšana", „tā būs formāla", „tas nebūs tāpēc, lai jūs izmestu ārā", „meitenes, izvērtējiet – ko kopētāja darīja, kas vajadzīgs", tomēr minētā sanāksme ierakstīta netika.

Izvērtējot audioierakstu, tiesa atzīst, ka /pers. C/ mēģināja izskaidrot pastāvošo situāciju un mēģināja nomierināt darbinieces, līdz ar to viņas rīcībā nav konstatējama draudu izteikšana vai prasītājas psiholoģiska ietekmēšana. No ierakstā izklāstītās situācijas izriet, ka uzņēmumam šobrīd ir grūtības, tomēr tiek darīts viss iespējamais, lai rastu turpmākos risinājumus un bibliotēka vai darbinieces netiktu negatīvi ietekmētas.

Savukārt /pers. C/ norāde, ka šobrīd vairs nevar sastrādāties ar prasītāju, ir zināmā mērā izprotama, ņemot vērā prasītājas rakstīto sūdzību valdei, par ko visticamāk pašai /pers. C/ bija nepatīkamas pārrunas vai citas negatīvas sekas. Turklāt no /pers. C/ teiktā izriet, ka iepriekš viņa sadarbību ar prasītāju vērtējusi kā veiksmīgu.

Neskatoties uz saasināto situāciju, sarunas laikā /pers. C/ necentās pārmest prasītājai vai izteikt negatīvas piezīmes, bet faktiski norādīja uz to, ka starp viņām vairs nav iespējama sadarbība, tāpēc ir nepieciešamas organizatoriskas izmaiņas. Tiesai nav pamata uzskatīt, ka šāds izteiciens ir apslēpti draudi par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ņemot vērā apstākli, ka šajā sapulcē tiek izrunāti iespējamie risinājumi, proti, turpmākā sadarbība ar Dzelzceļa muzeja direktori /pers. E/. No iesniegtās sarakstes starp prasītāju un /pers. E/ izriet, ka viņu starpā pastāv labas attiecības, kā arī viņām ir vienotas intereses – vēsturisko vērtību saglabāšana –, līdz ar to nav šaubu, ka piedāvātais variants bija vērsts uz konflikta pārtraukšanu.

No minētā izriet, ka iesaistīto personu starpā viennozīmīgi pastāvēja saspīlētas attiecības, taču tās saistītas vienīgi ar savstarpējo aizvainojumu, uztverot saasināti jebkuru pretējās puses izteicienu un darbību. Tādējādi arī vēlāk notikušo sarunu ar Drošības direktoru /pers. F/ prasītāja uztvēra kā draudus, lai arī viņš vienīgi centās izteikt atbalstu /pers. C/.

[2.6.6] Saskaņā ar atbildētājas 2020. gada 27. maija rīkojumu Nr. DP-5.1.9.116-2020 uzsākta Dokumentācijas centra darbinieku darba izpildes un kompetenču ārkārtas novērtēšana. Kā mērķis šādas novērtēšanas veikšanai norādīta personāla resursu vadības procesu pilnveide, darba pienākumu optimizēšana, kā arī darbinieku profesionālās kvalifikācijas un darba sniegumu izvērtēšana.

Prasītāja ārkārtas novērtēšanā ieguva vērtējumu 2,40 (maksimālais vērtējums 8), kas bija viszemākais salīdzinājumā ar pārējo Dokumentācijas centra darbinieču novērtējumu.

Prasītāja minēto rīcību uzskata par nelabvēlīgu seku radīšanu saistībā ar atbildētājas valdei 2020. gada 22. maijā iesniegto sūdzību.

Atzīstams, ka ārkārtas novērtējums uzsākts neilgi pēc sūdzības iesniegšanas, kas pirmšķietami rada pamatotas aizdomas par tās veikšanu nolūkā vienīgi iebiedēt prasītāju.

Vienlaikus starp pusēm nepastāv strīds, ka atbildētājai ir finansiāla rakstura problēmas, kā rezultātā tika veikta ievērojama reorganizācija uzņēmumā un darbinieku skaita samazināšana.

Tāpat jāņem vērā, ka jau 2020. gada februārī tika apsvērta doma likvidēt bibliotēku, savukārt 2020. gada 25. maijā izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar kopēšanas mašīnas operatori, likvidējot viņas amata vietu. Tādējādi par likumsakarīgu atzīstama atbildētājas vēlme izvērtēt Dokumentācijas centra darbību kā kopumu, tostarp organizējot visu darbinieču novērtējumu, nevis tikai prasītājas.

Ņemot vērā, ka ārkārtas novērtējuma veikšana konkrētajā laika posmā ir racionāli izskaidrojama, nav pamata uzskatīt, ka tās vienīgais iemesls ir nelabvēlīgu seku vēršana pret prasītāju.

Tā kā darba devējai ir plašas kompetences noteikt kritērijus, kādi izvirzāmi darbinieku novērtēšanā, tiesai jāpārliecinās vienīgi par to, ka salīdzinoši zemais vērtējums nav noteikts patvaļīgi bez jebkāda pamatojuma.

Vērtētājs savos ieteikumos un secinājumos ir sniedzis neitrālu un izsmeļošu prasītājas raksturojumu, norādot gan uz pozitīvajām iezīmēm (piemēram, izpilda steidzamus vadības uzdevumus, deleģē uzdevumus, izvērtējot, kura darbiniece būs piemērotāka), gan uz konstatētajām problēmām (piemēram, dažkārt viņas pakļautībā esošajām darbiniecēm nebija skaidri uzdevumi, prasītājai vairāk jāuzticas darbiniecēm un mazāk viņas jākontrolē).

Tādējādi vērtētāja nostāja ir skaidri izprotama, ļaujot darbiniecei izvērtēt savu darbu un gadījumā, ja viņa nepiekrīt noteiktiem aspektiem (iniciatīvas trūkumam vai sliktai sadarbībai ar tiešo vadītāju), izteikt par tiem iebildumus. Vienlaikus tiesa atzīst, ka bija jāizvērtē prasītājas iebildumi par to, ka viņa

netiek aicināta uz Personāla direkcijas sanāksmēm, jo tas nepārprotami liedza prasītājai pilnvērtīgi iesaistīties plānošanā. Savukārt gadījumā, ja nebija pamata prasītāju aicināt uz sanāksmēm, tas bija attiecīgi izskaidrojams.

Ņemot vērā minēto, nav pamata secināt, ka novērtēšanas procesā tika īstenots prasītājas bosings vai uz viņu attiecinātas nelabvēlīgas sekas.

[2.6.7] Turpmāk prasītāja atsaucas uz vairākām nepatīkamām sarakstēm un notikumiem laikā, kad izstrādāts plāns par bibliotēkas pievienošanu Dzelzceļa muzejam.

/pers. C/, saņemot prasītājas nosūtīto SWID analīzi, 2020. gada 17. jūlijā norādījusi, ka prasītājai jāveic darbs atbilstoši valdes lēmumam, kurā noteiktos uzdevumus viņa kā ilggadējā Dokumentācijas centra vadītāja, cerams, pilnībā pārzina un viņai par tiem ir savs redzējums. Tāpat /pers. C/ izsaka piezīmi, ka prasītājai pašai ir pietiekama pieredze un Dzelzceļa muzeja direktores /pers. E/ virsvadība viņai nav nepieciešama.

Kad prasītāja sniegusi atbildi, ka viņai ar /pers. E/ noteikta kopīga darba veikšana, /pers. C/ atrakstījusi, ka „Jums nav kopīgs darbs, bet sadarbība gadījumā, ja Jums trūkst pietiekama kompetence, tad nepieciešamības gadījumā jāpieaicina /pers. E/. Ja darbu veikt nevarat, tad acīmredzot jāmaina lēmums, darbu uzticot citam darbiniekam".

Tāpat prasītāja negatīvi uztvēra valdes lēmumprojektu un jauna amata vietas noteikšanu prasītājai muzejā, par ko tostarp izteikusi iebildumus arī /pers. E/, neuzskatot par lietderīgu izveidot muzeja direktora vietnieka amatu.

/pers. C/ piebildes vērtējamas kā diezgan dzēlīgas un jebkurai personai nepatīkamas, radot sajūtu, ka prasītāja ir nekompetenta un nespēj tikt galā ar viņai uzticētajiem pienākumiem. Tāpat par nekorektu atzīstama norāde, ka nav pieļaujama kopīga darba īstenošana ar /pers. E/, ņemot vērā apstākli, ka tiek plānota bibliotēkas pievienošana Dzelzceļa muzejam, līdz ar to muzeja direktores iesaistīšana viennozīmīgi ir lietderīga un vērtējama pozitīvi.

Vienlaikus jāņem vērā, ka jau iepriekš ir norādīts uz sadarbības problēmām starp prasītāju un /pers. C/, kuru starpā konstatējama abpusēja nepatika, ko netieši apliecina arī prasītājas prasības pieteikumā paustā negatīvā attieksme pret /pers. C/.

Attiecīgi prasītājas izteiktā kritika par /pers. C/ darbu (piemēram, 2020. gada 22. maija sūdzībā valdes priekšsēdētājam) bija vismaz tikpat nepatīkama un skarba, cik /pers. C/ izrādītā nepatika saziņā ar prasītāju.

Ņemot vērā minēto, problēmas pušu savstarpējā komunikācijā nav vērtējamas kā kādas puses īstenotais mobings (bosings), vienai no pusēm mērķtiecīgi apspiežot otru, bet gan dažāds skatījums uz organizatoriska rakstura jautājumiem un emocionāli saspringtas attiecības, kurās puses bieži vien nav spējīgas savaldīt savas emocijas.

[2.6.8] Prasītāja norāda, ka viņai neļāva pamest darba vietu bez saskaņojuma, lai gan pārējie varēja mierīgi iet smēķēt vai citādāk izmantot pārtraukumus. Minētais aizliegums noteikts pēc tam, kad viņa pēc muzeja direktores aicinājuma devās novērtēt tukšās Zasulauka stacijas telpas.

Vienīgais lietā iesniegtais dokuments, kas apliecina prasītājas apgalvojumu, ir neapliecināts elektroniskās sarakstes izraksts, kurā lūgums prasītājai ļaut apmeklēt Dzelzceļa muzeju tiek noraidīts, /pers. C/ apgalvojot, ka tā ir lieka laika tērēšana. No šādi noformēta dokumenta nevar viennozīmīgi pārliecināties par tajā norādīto ziņu patiesumu.

Tādējādi no lietā esošajiem pierādījumiem neizriet, ka prasītājai patiešām liegts jebkādu iemeslu dēļ pamest ēku, proti, ka viņa nevarētu iziet ārā uz pāris minūtēm vai pamest ēku pārtraukumā paredzētajā laikā.

Turklāt šāda ierobežojuma noteikšana visticamāk ir saistīta nevis ar vēlmi izrādīt pārākumu pār prasītāju, bet gan /pers. C/ jau sākotnēji izrādīto nevēlēšanos, ka plāna izstrādē tiek iesaistīta /pers. E/, uzskatot, ka tas neietilpst muzeja direktores pienākumos.

[2.6.9] Prasītāja arī atsaucas uz grūtībām attālināta darba organizācijā ārkārtas situācijas apstākļos, taču jāsecina, ka laikā no 2020. gada marta līdz 2020. gada maijam gala rezultātā tas tika akceptēts. Turklāt nav izslēdzams, ka sākotnēji /pers. C/ tam nav piekritusi, jo viņas ieskatā bibliotēkai, ievērojot tās specifiskās funkcijas, ir nepieciešama visu darbinieču klātbūtne.

Vienlaikus prasītāja norāda, ka viņai nav nodrošināta attālināta darba veikšana arī 2020.gada novembrī, lai gan pārējiem ēkā esošajiem darbiniekiem bija saskaņots attālināta darba grafiks.

No /pers. C/ 2021. gada 6. janvāra elektroniskā pasta vēstules izriet, ka, pieņemot lēmumu par attālināta darba noteikšanu prasītājai, tika ņemts vērā, ka viņai nodrošināta atsevišķa darba telpa, sejas maskas un dezinfekcijas līdzekļi. Tāpat tiek norādīts, ka apstākļos, kad viņa nav piekritusi grozījumiem, nav izprotams, kādus tieši darba pienākumus prasītāja vēlas pildīt attālināti.

Atzīstams, ka šādā neskaidrā situācijā, kad prasītājai nav iespējams nodrošināt esošā darba izpildi, kā arī viņa nav piekritusi darba līguma grozījumiem, ievērojot valstī noteiktos drošības pasākumus, racionālāk bija noteikt dīkstāvi un ļaut prasītājai palikt mājās līdz turpmākā lēmuma pieņemšanai.

Vienlaikus jāņem vērā, ka darba devēja ir izvērtējusi, ka darba vietā spēj nodrošināt pietiekamus drošības pasākumus. Turklāt šāda darba devējas nostāja saistāma ar kļūdainu uzskatu, ka prasītājai bija jāpilda 2020. gada 30. novembra rīkojumā noteiktie pienākumi, kuri primāri veicami klātienē.

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

Lietā konstatēts, ka prasītājai 2020. gada 2. novembrī piedāvāti darba līguma grozījumi, no kuriem viņa 2020.gada 30.novembrī atteicās, pulksten 8:32 nosūtot elektronisko pasta vēstuli /pers. C/.

Savukārt 2020. gada 30. novembrī pulksten 16:27 prasītāja informēja /pers. G/, ka saistībā ar piedāvājumu izbeigt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz Darba likuma 114.pantu, vēlas apstiprinājumu, ka nevienam citam nav izmaksāts papildu pabalsts.

Pēc tam, kad prasītāja attiekusies no darba līguma grozījumiem, kā arī izteica nevēlēšanos izbeigt darba tiesiskās attiecības uz vienošanās pamata, ja viņai netiek izmaksāts papildu pabalsts vai vismaz iesniegts apliecinājums, ka nevienam citam tas nav izmaksāts, tiek veiktas turpmāk norādītās darbības:

1) izdots 2020. gada 30. novembra rīkojums Nr. DP-5.1.2./504, ar kuru prasītājai tiek noteikti identiski darba pienākumi kā darba līguma grozījumos;

2) izdots 2020. gada 30. novembra rīkojums Nr. DP-5.1.2./503, kurā pieprasīts sniegt paskaidrojumus par pieļautajiem pārkāpumiem 2020. gada oktobrī un novembrī;

3) izdots 2020. gada 3. decembra rīkojums Nr. DP-5.1.2./509 par dienesta pārbaudes uzsākšanu saistībā ar 2020. gada oktobra un novembra pārkāpumiem;

4) 2021. gada 6. janvāra dienesta pārbaudes atzinumā konstatēts, ka prasītāja nepilda 2020. gada 30. novembra rīkojumu par pienākumiem, kā arī nevēlas parakstīt darba līguma grozījumus;

5) izdots 2021. gada 7. janvāra rīkojums Nr. DP-5.1.2./14, kurā pieprasīts sniegt paskaidrojumus par pieļautajiem pārkāpumiem 2020. gada oktobrī un novembrī.

Tādējādi atzīstams, ka atbildētāja faktiski nav respektējusi prasītājas tiesības atteikties grozīt līgumu, tā vietā liekot pildīt grozījumos noteiktos pienākumus ar rīkojumu, un vēlāk kā vienu no darba līguma uzteikuma pamatiem norādot šāda rīkojuma nepildīšanu.

Tāpat ir konstatējama acīmredzama saikne starp prasītājas 2020. gada 30. novembra atteikumu un pārbaudes uzsākšanu par tādiem kavējumiem,

kas pieļauti jau 2020. gada oktobrī. Ar šādu rīcību, vairākas reizes pieprasot paskaidrojumus par vienu un to pašu pārkāpumu, darba devēja netieši parāda savu negatīvo nostāju pret atteikumu un to, ka jebkurā gadījumā ir ieinteresēta izbeigt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju.

Arī norāde dienesta pārbaudes atzinumā, ka prasītāja atteikusies parakstīt darba līguma grozījumus, liecina par to, ka darba devējs to ir ņēmis vērā kā vienu no apsvērumiem, izbeidzot darba tiesiskās attiecības.

Ņemot vērā minēto, secināms, ka pēc tam, kad prasītāja nepiekrita grozīt darba līgumu vai izbeigt darba līgumu bez papildu pabalsta izmaksas, prasītājai radītas negatīvas sekas. Tās izpaudušās, liekot pildīt grozījumos paredzētos pienākumus, pieprasot sniegt paskaidrojumus par pēkšņi konstatētiem pārkāpumiem. Tāpat no uzteikuma un pārbaudes atzinuma izriet, ka viens no iemesliem darba līguma uzteikšanai ir prasītājas nevēlēšanās grozīt līgumu un rīkojuma nepildīšana.

Vienlaikus tiesa norāda, ka 2020. gada 4. decembra un 2020. gada 7. decembra iesniegumi valdei nav radījuši prasītājai papildu nelabvēlīgas sekas, jo darba devēja nepatika ir tiešā veidā saistīta ar prasītājas atteikšanos pieņemt jauno amata vietu. Tādējādi arī valdes priekšsēdētāja atbildē uz iesniegumiem primāri tiek norādīts, ka prasītāja ir atteikusies pieņemt grozījumus, būtībā neanalizējot citus norādītos apstākļus.

Tāpat nav pamata uzskatīt, ka atbildētājas rīcība varētu būt saistīta ar prasītājas vēršanos Valsts darba inspekcijā, jo lietā esošie materiāli apliecina, ka viena no administratīvā pārkāpuma procesa lietām ierosināta vienīgi 2021. gada 15. janvārī. Attiecīgi atbildētāja par ierosināto lietu varēja uzzināt vienīgi pēc tam, kad pārtrauktas darba tiesiskās attiecības ar prasītāju.

Savukārt inventāra un dokumentu izvešana veikta organizatorisko izmaiņu dēļ, nevis lai liegtu prasītājai pildīt darba pienākumus, kuru izpilde, beidzoties Dokumentācijas centra darbībai, faktiski nebija iespējama. Tādējādi apstāklis, ka atbildētāja neizprata dīkstāves jēgu un būtību, nav pamats, lai šādu rīcību vienlaikus atzītu par īstenoto mobingu (bosingu) vai mēģinājumu radīt prasītājai nelabvēlīgas sekas.

[2.6.11] Apkopojot iepriekš konstatēto, secināms, ka noteiktos gadījumos atbildētājas un tās vadības rīcība viennozīmīgi bija vērtējama kritiski, tajā skaitā rīkojoties pretēji pašu izdotajam ētikas kodeksam, taču tās iemesli nebija saistīti ar psiholoģiskā terora īstenošanu pret prasītāju.

Pārsvarā radušās konfliktsituācijas izskaidrojamas ar organizatoriska rakstura problēmām, pārlieku atšķirīgiem uzskatiem vai nepietiekamu komunikāciju un savstarpējo nepatiku starp atsevišķiem kolēģiem.

Neskatoties uz to, atbildētājas rīcība pēc tam, kad prasītāja atteikusies piekrist darba līguma grozījumiem vai parakstīt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu atbildētājai vēlamā redakcijā, ir atzīstama par nelabvēlīgu seku radīšanu prasītājai.

[2.6.12] Nosakot atlīdzinājuma apmēru, salīdzināmos apstākļos atlīdzinājumam jābūt līdzīgam. Kā kritēriji apmēra noteikšanai ir ņemami vērā tiesas spriedumi citās lietās, kas veido vienveidīgu tiesu praksi (*skat. Senāta 2013. gada 31. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-452/2013*).

Tā, piemēram, ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2013. gada 25. marta spriedumu lietā Nr. C33327911 no atbildētājas par labu prasītājai piedzīta atlīdzība par morālo kaitējumu 200 LVL jeb 284,57 EUR, jo atbildētāja uzteikusi darba līgumu uzreiz pēc tam, kad prasītāja ziņojusi kompetentai institūcijai par darba vietā notikušajiem pārkāpumiem.

Ar Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu tiesu palātas 2013. gada 22. jūlija spriedumu lietā Nr. C30505209 no atbildētājas par labu prasītājai piedzīta atlīdzība par morālo kaitējumu 500 LVL jeb 711,44 EUR, jo atbildētāja, vēršoties pret prasītāju ar paskaidrojumu pieprasījumiem, izraisīja nepārtrauktu psiholoģisku spiedienu nolūkā mudināt prasītāju mainīt domas un piekrist darba līguma izbeigšanai uz vienošanās pamata pēc prasītājas iniciatīvas.

Ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017. gada 4. augusta spriedumu lietā Nr. C32387111 no atbildētājas par labu prasītājai piedzīta morālā kaitējuma atlīdzība 700 EUR par novērtēšanas procedūrā pieļauto aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu.

Ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021. gada 7. janvāra spriedumu lietā Nr. C30407917 no darba devējas par labu darbiniecei piedzīta morālā kaitējuma atlīdzība 300 EUR par pieļauto vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu saistībā ar spiedoga izgatavošanu, pieļauto diskrimināciju saistībā ar automašīnas caurlaidi, kā arī darba devējas vadītāju komunikāciju ar darbinieci, kas ietver netiešas norādes uz to, ka viņa darba kolektīvā nav vēlama, ļaujot darbiniecei nojaust, ka labākais risinājums būtu darba attiecību izbeigšana pēc viņas pašas lūguma.

Ņemot vērā minēto, kā arī izvērtējot prasītājas tiesību aizskārumu, tā veidu, ilgumu un smaguma pakāpi, kā arī to, ka prasības pieteikumā norādīto apstākļu vērtējumā tikai daļa no prasītājas argumentiem guvuši apstiprinājumu, atzīstams, ka morālā kaitējuma atlīdzība prasītājai nosakāma 300 EUR, kas konkrētajā situācijā ir taisnīga un samērīga atlīdzība par nodarīto aizskārumu.

Šāds morālā kaitējuma atlīdzinājuma apmērs vienlaikus pildīs preventīvo funkciju, proti, atturēs atbildētāju no līdzīgu aizskārumu nodarīšanas nākotnē, kā arī samierināšanās funkciju, sniedzot gandarījumu prasītājai.

Tādējādi atzīstams, ka no atbildētājas par labu prasītājai ir piedzenama morālā kaitējuma atlīdzība 300 EUR, bet pārējā daļā prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu ir noraidāma.

[2.7] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 195. pantu sprieduma rezolutīvajā daļā norādāmas prasītājas tiesības par laiku no sprieduma labprātīgas izpildes termiņa beigām līdz sprieduma izpildei saņemt likumiskos 6 % gadā no nesamaksātās parāda summas, ņemot vērā Civillikuma 1763. panta noteikumu, ka procentu pieaugums apstājas, sasniedzot pamatkapitāla lielumu.

[2.8] Civilprocesa likuma 42. panta pirmo daļu un 34. panta pirmās daļas 1. punkta "b" apakšpunktu un 4. punktu no atbildētājas valsts ienākumos piedzenama valsts nodeva 568,37 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 1,95 EUR.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44. panta pirmās daļas 1. punkta „b" un „d" apakšpunktu un 44. panta ceturto daļu no atbildētājas prasītājas labā piedzenami izdevumi advokāta palīdzības samaksai 1425 EUR, bet daļā par 279,29 EUR piedziņu lūgums ir noraidāms.

[3] Apelācijas sūdzību par Rīgas rajona tiesas 2021. gada 24. maija spriedumu iesniegusi prasītāja, norādot, ka spriedums tiek pārsūdzēts daļā par darba līguma uzteikšanas kārtību, par atlaišanas pabalstu un papildus pabalstu, par morālo kaitējumu par darba devēja atšķirīgu attieksmi (diskrimināciju) un par morālo kaitējumu par darba devēja radītām nelabvēlīgām sekām.

Apelācijas sūdzībā lūgts:

- piedzīt no atbildētājas prasītājas labā atlaišanas pabalstu 4080 EUR un papildu pabalstu 11326,08 EUR;
- piedzīt no atbildētājas prasītājas labā kompensāciju par morālo kaitējumu par darba devēja atšķirīgu attieksmi (diskrimināciju) 15 000 EUR;
- piedzīt no atbildētājas prasītājas labā kompensāciju par morālo kaitējumu par darba devēja radītām nelabvēlīgām sekām 15 000 EUR;
- noteikt prasītājai tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei saņemt likumiskos 6% (sešus procentus no simta) gadā no piedzītās, bet nesamaksātās summas;
- piedzīt no atbildētājas prasītājas labā visus tiesāšanās izdevumus;
- visas piedzītās summas pārskaitīt uz prasītājas bankas kontu /numurs/, Luminor BankAS.

Apelācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[3.1] Konstatējot, ka 2020. gada 30. novembra pieprasījums, kurā lūgts sniegt paskaidrojumus par kavējumiem 2020. gada oktobrī un novembrī, bija noformulēts pārāk vispārīgi un tā rezultātā prasītājai varēja rasties neizpratne par to, kā tieši izpaudies viņas pārkāpums, tiesai bija pamats atzīt, ka atbildētāja pieļāva pārkāpumus arī darba līguma uzteikšanas kārtībā. Taču tiesa, pretēji iepriekš minētajam, atzinusi, ka darba tiesisko attiecību uzteikšanas kārtība ir ievērota. Prasītājas ieskatā viņai nebija nodrošināta iespēja izteikt iebildumus par tiem apstākļiem, kurus atbildētāja uzskatīja par

pietiekamiem pārkāpumu konstatēšanai, jo atbildētāja tos nenorādīja pietiekami precīzi un paskaidrojuma sniegšanai tika dots nesamērīgi īss laiks.

[3.2] Sniedzot nepareizu lietas apstākļu juridisko novērtējumu un nepiemērojot materiālo tiesību normu, kura bija jāpiemēro, tiesa bez pamata noraidījusi prasījumu par atlaišanas pabalsta piedziņu.

[3.2.1] Atbildētājas valdes 2020. gada 26. oktobra lēmums Nr. VL 65/400 apliecina, ka atbildētāja uzņēmumā tiek samazināts darbinieku skaits un faktiskais darba attiecību izbeigšanas pamats ir Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkts, kas ir vienīgais piemērojamais darba attiecību izbeigšanas pamats konkrētajā situācijā un paredz darbinieka tiesības saņemt atlaišanas pabalstu Darba likuma 112. pantā noteiktā apmērā.

Apstākļos, ka tiesa spriedumā secinājusi, ka uzteikums, kas prasītājai tika izsniegts divus mēnešus pēc viņas amata vietas likvidēšanas, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu, ir atzīstams par spēkā neesošu, tiesai bija jāpiemēro Darba likuma 112. panta noteikumi un jāpiedzen likumā noteiktais atlaišanas pabalsts.

[3.2.2] Nav pieļaujama situācija, ka darba devējs izvairās no atlaišanas pabalsta izmaksas, piemērojot dažāda veida nelikumīgus līdzekļus (2020. gada 30. novembra nelikumīgais rīkojums par pienākumiem, 2021. gada 11. janvāra uzteikums), kurus tiesa atzinusi par prettiesiskiem, vienlaicīgi nepiemērojot tās materiālās tiesību normas, kuras būtu piemērojamas, ja darba devējs rīkotos saskaņā ar likumu.

[3.2.3] Prasītājas ieskatā darba līguma izbeigšana ar spriedumu, darbiniekam apstrīdot darba devēja uzteikuma pamatu, tomēr nevēloties turpināt darba tiesiskās attiecības, nav šķērslis atlaišanas pabalsta piedziņai.

Tiesa bez pamata secinājusi, ka tikai, izvēloties tikt atjaunotai darbā, prasītāja varētu cerēt uz otrreizēju, likumīgu, atlaišanu un pabalsta izmaksu, nepamatoti atzīstot, ka izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar spriedumu (Darba likuma 124. panta otrā daļa), Darba likuma 112. panta noteikumi nav piemērojami. Šāda secinājuma nepamatotība, jo īpaši uzsverama, ņemot vērā, ka tiesa ir konstatējusi pret prasītāju vērstu bosinga faktu, par ko noteikusi morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

[3.2.4] Tiesa bez pamata norādījusi, ka prasītāja nevar iejaukties darba devējas paustajā gribas izteikumā un lūgt grozīt uzteikuma pamatu tā iemesla dēļ, ka vēlas ne tikai izbeigt darba tiesiskās attiecības, bet arī iegūt Darba likuma 112. pantā un darba koplīgumā paredzētos labumus, kas paredzēti, izbeidzot darba tiesiskās attiecības pēc darba devēja iniciatīvas.

Apstākļos, ka tieši atbildētāja bija iniciatore darba tiesisko attiecību izbeigšanai un tiesa atzinusi, ka par uzteikuma pamatu nevarēja kalpot Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1.punkts, tiesai bija pamats piedzīt no atbildētājas prasītājas labā atlaišanas pabalstu saskaņā ar Darba likuma 112. panta noteikumiem. Arī Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 31. maija spriedumā lietā Nr. SKC-1491/2013 norādīts, ka atlaišanas pabalsts jāizmaksā, ja darba līguma uzteikšanas pamatā nav bijuši apstākļi, kas saistīti ar darbinieka vainojamu uzvedību.

[3.3] Apstākļos, ka saskaņā ar 2020. gada 19. februāra atbildētājas paziņojumu, kas tika izplatīts uzņēmuma iekšējā informācijas sistēmā *Intranet,* papildus pabalstu izmaksāšana attiecas uz visiem darbiniekiem, kas izriet arī no atbildētājas izstrādātajiem Darba samaksas principiem – *"tiek noteikta vienlīdzīga samaksa par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu"*, tiesa bez pamata noraidījusi prasījumus par papildu pabalsta 11 326,08 EUR piedziņu.

[3.3.1] Nevar piekrist norādei spriedumā, ka papildus pabalsts attiecas uz periodu pēc darba attiecību izbeigšanas un tāpēc uz to nav attiecināms princips *"vienlīdzīga samaksa par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu"*, jo jebkuri maksājumi, kurus darbinieks saņem no darba devēja saistībā ar darba attiecībām ir darba samaksas sastāvdaļa (Darba likuma 59. pants).

Tādējādi, ņemot vērā atbildētājas publiskos paziņojumus, ka atbildētāja ir sociāli atbildīgs uzņēmums, kas vēlas *"nodrošināt to, lai darbinieki ar lielu darba stāžu dzelzceļā pirmspensijas vecumā pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas nepaliktu bez iztikas līdzekļiem",* kā arī to, ka prasītāja ir pirmspensijas vecumā un vairāk kā 10 gadus nostrādājusi pie atbildētājas un prasītājas amata vieta tika likvidēta, atbildētājai ir pienākums izmaksāt prasītājai solīto papildus pabalstu.

[3.3.2] Pretēja atbildētāja rīcība būtu uzskatāma par atšķirīgu attieksmi pret prasītāju un nelabvēlīgu seku radīšanu prasītājai, jo jau 2021. gada 22. marta atsauksmē par atbildētājas paskaidrojumiem prasītāja norādīja, ka viņas rīcībā ir informācija, ka, piemēram, IT pārvaldes vecākajai pakalpojumu atbalsta speciālistei /pers. H/ 2020. gadā sanāksmē personāla darbinieka /pers. G/ klātbūtnē tika sniegta informācija, ka viņas amata vieta tiek likvidēta, tiek piedāvāta cita labāk apmaksāta amata vieta, vienlaikus izskaidrojot tiesības un nepiekrišanas gadījumā piedāvājot kā bonusu vienu mēnesi nenākt uz darbu, par to saņemot atlīdzību. Līdzīga situācija pēc prasītājas rīcībā esošās informācijas esot bijusi Finanšu direkcijas Finanšu pārskata un metodoloģijas nodaļas vadītājai /pers. I/, – viņai izskaidrota situācija (tiešais vadītājs neredz iespēju strādāt ar viņu kopā kā vadītāju), piedāvāta kompensācija un bonusi, to skaitā – vienu mēnesi nenākt uz darbu, par to saņemot atlīdzību.

Minētais norāda uz nevienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem gan attiecībā uz darba samaksu, gan prasību ievērot noteikto darba laiku. Atbildētājs neiebilda pret šiem prasītājas paskaidrojumiem, kā arī nenorādīja, ka minētās personas būtu arodbiedrības biedri un tieši tāpēc viņām ir piemēroti labvēlīgāki nosacījumi.

[3.3.3] Lietā Jongs, Džeimss un Vebsters pret Apvienoto Karalisti Eiropas Cilvēktiesību tiesa atzinusi, ka personām ir tiesības neiestāties arodbiedrībā, proti, negatīvo apvienošanās brīvību. Tajā skaitā tiesa secināja, ka darbinieku atlaišanas draudi, kas saistīti ar darbinieku ienākumu zudumu, ir veids kā piespiest darbiniekus iestāties arodbiedrībā. Savukārt, tas pārkāpj pašu apvienošanās brīvības būtību.

Citā lietā Sigurdur A. Sigurjonsson pret Islandi Eiropas Cilvēktiesību tiesa apstiprināja savus iepriekšējos secinājumus par negatīvo apvienošanās brīvību un papildus norādīja, ka ir jāvērtē, vai ierobežojumi, kas attiecināti uz darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri ir nepieciešami.

Prasītājas ieskatā apstākļos, ka 2020. gada sākumā atbildētāja ir publiski paziņojusi, ka plāno samazināt darbinieku skaitu uzņēmumā un plāno īpaši atbalstīt pirmspensijas darbiniekus, izmaksājot viņiem papildus pabalstu, šādi pabalsti ir izmaksājami visiem pirmspensijas darbiniekiem, neatkarīgi no viņu dalības arodbiedrībā. Pretējā gadījumā nosacījums, ka papildus pabalsti tiek izmaksāti tikai arodbiedrības biedriem ir vērtējams kā veids kā piespiest darbiniekus iestāties arodbiedrībā, kas pārkāpj apvienošanās brīvības būtību.

[3.3.4] Pēc darba attiecību uzsākšanas pie Atbildētājas 2009. gadā, prasītāja iestājās Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrībā, jo vēlējās iekļauties uzņēmumā un darba kolektīvā. Diemžēl 2017. gadā prasītājai bija veselības problēmas, kas saistītas ar onkoloģisku saslimšanu un tai sekojošu operāciju. Tā kā veselības apdrošināšana nesedza visus ārstniecības pakalpojumu izdevumus, un arodbiedrības biedra nauda sastādīja 1% no prasītājas darba samaksas, prasītāja nesaskatīja jēgu turpmākai dalībai arodbiedrībā un finansiālu apsvērumu vadīta izstājās no arodbiedrības 2017. gada beigās vai 2018. gada sākumā, kas apliecina, ka prasītāja bija arodbiedrības biedrs astoņus ar pusi gadus.

[3.4] Tiesa bez pamata morālā kaitējuma atlīdzību 300 EUR apmērā piedzinusi, atzīstot tikai prasītājai radītu nelabvēlīgu seku iestāšanos, norādot, ka atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums nav konstatēts, jo pārsvarā radušās konfliktsituācijas izskaidrojamas ar organizatoriska rakstura problēmām, pārlieku atšķirīgiem uzskatiem vai nepietiekamu komunikāciju un savstarpējo nepatiku starp atsevišķiem kolēģiem.

[3.4.1] Bosings un mobings nav attaisnojams un pieļaujams pat situācijā, ja darba devēja uzņēmumā notiek organizatoriska rakstura problēmu risināšana. Turklāt, tieši darba devējs saskaņā ar Darba likuma 28. panta otro daļu ir atbildīgs par taisnīgu, drošu un veselībai nekaitīgu darba apstākļu nodrošināšanu darbiniekam. Psiholoģiskais terors darba vietā ir veselībai un drošībai kaitīgs darba apstāklis un kāda konkrēta darbinieka psiholoģiska terorizēšana ir vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums pret darbinieku, jo tādējādi netiek nodrošināti taisnīgi darba apstākļi. Šāda terorizēšana nav attaisnojama arī ar pārlieku atšķirīgiem uzskatiem vai nepietiekamu komunikāciju un savstarpēju nepatiku.

[3.4.2] Lietā iesniegti pierādījumi, kas apliecina, ka prasītāja informēja darba devēju, ka kopš 2018. gada netiek saukta uz darba sapulcēm un tas traucē darba pienākumu veikšanu (komunikāciju). Darba devējs nekādā veidā nereaģēja uz šādu Prasītājas sniegto informāciju, bet turpināja ilgstošu psiholoģiskā terora īstenošanu.

Līdz ar to par labu prasītājai piedzenama atlīdzība arī par morālo kaitējumu, kas nodarīts prasītājai psiholoģiskas terorizēšanas rezultātā, kas izpaudusies kā vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums pret darbinieku, nenodrošinot taisnīgus darba apstākļus.

[3.4.3] Prasītāja nepiekrīt tiesas vērtējumam, ka prasītājas un personāla daļas vadītājas /pers. C/ attiecības būtu vērtējamas kā *"divu stipru personību nesaprašanās, katrai ar stingru pārliecību aizstāvot savas idejas un nevēloties piekāpties otras uzskatam"* vai sadarbības problēmas, kas pastāvēja uz abpusējas nepatikas pamata.

Tiesa nav ņēmusi vērā, ka /pers. C/ ir atbildētājas personāla direktore un bija prasītājas tiešā vadītāja, tādējādi /pers. C/ amats – personāla vadītāja un viņas konkrētā rīcība attiecībās ar prasītāju nav vērtējama kā divu neatkarīgu personu sadarbība, bet gan kā darba ņēmēja un darba devēja attiecības, kur darba ņēmējs ir pakļauts darba devējam un atrodas vājākā spēka pozīcijā, nevis otrādi.

Pretēji tiesas norādītajam /pers. C/ "*zvans Dzelzceļa muzeja direktorei ar jautājumu, vai viņa ņems /pers. A/ ar visām vecajām grāmatām*", nav vērtējams kā izpratnes trūkumu, bet vērtējams kā pret prasītāju vērsts bosings – šajā gadījumā necieņu pret citu darbinieku darbu. Šāda rīcība ir pretēja atbildētājas ētikas kodeksam.

Tāpat par bosingu, nevis mēģinājumu izskaidrot pastāvošo situāciju un nomierināt darbinieces, uzskatāmi spriedumā citētie /pers. C/ izteikumi darbinieku sanāksmē – *„situācija ir galīgi slikta*", *„ar /pers. A/ (prasītāju) ir izveidojušās ne īpaši labas attiecības"*, *„neredzu iespēju, kā varēs turpmāk sadarboties un komunicēt ar prasītāju kā iepriekš"*, *„negribētos, lai vajadzētu pieņemt radikālus lēmumus un atdot kaut kur darbinieces vai grāmatas*", *„vismaz gadu neviens šķībi negribēs skatīties uz bibliotēku"*.

[3.4.4] Nepamatoti par atbalsta izteikšanu /pers. C/ tiesa atzinusi prasītājas sarunu ar Drošības direktoru /pers. F/. Prasītājas ieskatā minētā saruna bija iebiedēšanas mēģinājums, slēpti draudi un norādes par to, ka gadījumā, ja prasītāja nepakļausies /pers. C/, viņai būs jārēķinās ar Drošības direkcijas iejaukšanos un iespējamām sankcijām, kas faktiski arī notika, jo tieši Drošības direkcija tika iesaistīta slēdziena sagatavošanā par prasītājas darbu (/pers. F/ un /pers. C/ rīkojās ciešā saskaņotā sadarbībā ar mērķi uzteikt prasītājas darba līgumu). Cik prasītājai zināms, tad nav bijušas citas tādas situācijas, kur Drošības direkcija būtu iesaistījusies personāla vadībā, lai palīdzētu uzteikt darba līgumu kādam darbiniekam. Tātad minētais arī ir vērtējams kā psiholoģiskais terors, kas ir atšķirīgas attieksmes pārkāpums pret prasītāju, par ko piedzenama atlīdzība par morālo kaitējumu.

[3.4.5] Nevar piekrist tiesas secinājumam, ka ārkārtas novērtēšanas patiesais mērķis bija saistīts ar reorganizāciju uzņēmumā, jo ārkārtas novērtēšana notikusi uzreiz pēc tam, kad prasītāja iesniedza sūdzību atbildētājas valdei.

Novērtējuma rezultātā prasītājai noteiktais zemais vērtējums atzīstams par prasītājas iebiedēšanas mēģinājumu un sodu par prasītājas sūdzēšanos, jo novērtējuma rezultāti turpmāk nekādā veidā uzņēmumā netika izmantoti. Zemais vērtējums ir pieminēts tikai pretlikumīgajā 2021. gada 11. janvāra uzteikumā.

Šādā veidā tika pārkāpts arī Koncerna "Latvijas dzelzceļš" Ētikas kodekss, kurā noteikts, ka darbinieki ciena savu kolēģu darbu un domas, nav pieļaujama kolēģu pazemošana, publiska nekonstruktīva kritika un ciniska attieksme (skat. Ētikas kodeksa 2.5. punkts). Nedrīkst pieļaut tādu rīcību, ko kolēģi var uzskatīt par draudošu vai pazemojošu (skat. Ētikas kodeksa 2.2. punkts). Ja darbiniekam rodas aizdomas par Ētikas kodeksa neievērošanu, nekavējoties jāinformē tiešais vadītājs. Darbiniekam ir tiesības ziņot tiešajam vadītājam, augstāka līmeņa vadītājam. Nekādas sankcijas pret darbinieku, kurš atbilstošā veidā informē kompetentās personas, nav pieļaujamas. Korporatīvās sociālās atbildības komisija izskata iesniegumus un izvirzītus jautājumus par Ētikas kodeksa pārkāpumu gadījumiem (skat. Ētikas kodeksa 3.1. punktu).

Iepriekš minētais bija pamats, lai tiesa atzītu, ka novērtēšanas procesa laikā pret prasītāju tika īstenots bosings, kā arī pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips, radot prasītājai nelabvēlīgas sekas.

[3.4.6] Par bosingu liecina arī tas, ka atbildētājas valde nekādā veidā nereaģēja ne uz prasītājas 2020. gada 22. maija dienesta ziņojumu, ne 2020. gada 4. un 7. decembra sūdzībām, lai gan saskaņā ar Ētikas kodeksu šādas sūdzības ir izskatāmas Korporatīvās sociālās atbildības komisijā (skat. Ētikas kodeksa 3.1. punktu). Sūdzības izskatīšana varētu būt bijis risinājums psiholoģiskā terora pārtraukšanai pret prasītāju. Turklāt katra vadītāja pienākums ir Ētikas kodeksa ievērošanas kontrole (skat. Ētikas kodeksa 3.2. punktu). Apstāklis, ka valde neveica nekādas darbības, vērtējams kā psiholoģiskā terora atbalsts visos atbildētājas uzņēmuma vadības līmeņos, un tas ir pamats atlīdzības piedziņai par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Savukārt apstāklis, ka pēc prasītājas sūdzības saņemšanas ar atbildētājas 2020. gada 4. decembra rīkojumu tika uzsākta pārbaude pret prasītāju, vērtējams kā atbildētājas augstākās vadības piedalīšanās bosingā, kas vērsts pret Prasītāju.

Šāda darba devēja vadītāju komunikācija ar darbinieci ir vērtējama arī kā tāda, kas ietver netiešas norādes uz to, ka prasītāja darba kolektīvā nav vēlama, ļaujot viņai nojaust, ka labākais risinājums būtu darba attiecību izbeigšana pēc viņas pašas lūguma. Šāda darba devēja attieksme ir vērtējama kā psiholoģiskais terors, kuru īsteno darba devēja augstākā vadība un tas ir pamats atlīdzības piedziņai par morālo kaitējumu.

[3.4.7] Kā bosings un mobings vērtējama atbildētājas rīcība, izvedot no prasītājas darba telpām visu inventāru un dokumentus, vienlaicīgi pieprasot no prasītājas darba pienākumu pildīšanu, ierasties tukšajās darba telpās, atsakot iespēju veikt darbu attālināti.

Šajā situācijā nav svarīgi vai atbildētāja izprata vai neizprata dīkstāves jēgu un būtību, jo lietā ir pierādīts, ka atbildētāja ilgstošā laika periodā radīja prasītājai negatīvas sekas un pakļāva atšķirīgai attieksmei.

Līdz ar to nav taisnīgs un nav pareizs tiesas secinājums, ka šādu rīcību nevar atzīt par īstenoto mobingu (bosingu) vai mēģinājumu radīt prasītājai nelabvēlīgas sekas.

Prasītājas ieskatā šāda darba devēja rīcība ir psiholoģiskais terors, atšķirīgas attieksmes pārkāpums, jo vienlaicīgi citiem darbiniekiem bija iespēja strādāt attālināti un nevienam citam darbiniekam nebija jāstrādā pilnīgi tukšās darba telpās bez darbam nepieciešamajiem materiāliem un iekārtām. Par minēto ir piedzenama atlīdzība par morālo kaitējumu.

Šāds viedoklis ir pamatots arī ar tiesu praksi, proti, ar Rīgas apgabaltiesas 2019. gada 8. marta spriedumu lietā Nr.C29540015 tiesa nosprieda, ka darbiniekam pienākas atlīdzība par morālo kaitējumu saistībā ar to, ka viņam nebija pieejas darbam nepieciešamajiem dokumentiem un informācijai.

[3.4.8] Nevar piekrist tiesas vērtējumam, ka darba devēja rīcība 2015. gada janvārī, prasītājai uzdodot aizpildīt neskaidru shēmveida tabulu uz vienas A4 formāta lapas par visiem Dokumentācijas centra dokumentiem un grāmatām "*visticamāk bija saistīta ar nepietiekamo izpratni par uzticēto darbu"* nevis prasītājas apzinātu ietekmēšanu.

Minētā atziņa attiecināma arī uz atbildētājas uzdevumu aizstāt bibliotekāro uzskaiti ar *excel* tabulām, veikt tirgus izpēti par lieljaudas kopēšanas iekārtu cenām, izdot kabatas formāta grāmatiņas, veikt Dokumentācijas centra publiskās telpas kosmētisko remontu, sadarboties ar SIA „Wunder Latvia" saistībā ar datu bāzes izveidi, koordinēt grāmatu izdošanu uzņēmuma vajadzībām un to tulkošanu vai nodrošināt mēbeļu restaurāciju. Tiesa pieļāvusi, ka darba devēja nevēlējās, lai prasītāja visus viņai uzticētos uzdevumus veiktu patstāvīgi, bet gan turpmāk sadalītu darba pienākumus struktūrvienības iekšienē. Šāds tiesas vērtējums neatbilst faktiskajai situācijai, jo lietā ir iesniegti pierādījumi tam, ka prasītājas struktūrvienībā strādāja tikai trīs viņai pakļauti darbinieki (divi bibliotekāri un viena kopēšanas iekārtu operatore). Ne prasītājas, ne viņai pakļauto darbinieku kompetencē neietilpa šādu uzdevumu veikšana.

Šāda atbildētājas rīcība nav attaisnojama ar neizpratni par bibliotēkas funkcijām vai bibliotēkā strādājošo darbinieku pienākumiem. Atbildētājai bija pienākums nodrošināt, lai tā personāla vadītājiem būtu pietiekoša kompetence un zināšanas par uzņēmumu un tā personālu.

Personāla vadības rīcībā parasti ir visi darba līgumi un amata apraksti, kas ļauj jebkurā brīdī pārbaudīt darba līgumā iekļautos pienākumus. Krājumu uzskaiti bibliotēkā regulē Bibliotēku likums un atbildētājs nevar attaisnot savu rīcību ar likumu nezināšanu, liekot uzskaitīt krājumus *excel* tabulās.

Ņemot vērā iepriekš minēto tiesai, pretēji secinājumam, ka neviens darba devējs normālos apstākļos necenšas apzināti noslogot savus darbiniekus ar neizpildāmiem uzdevumiem, bija pienākums secināt, ka darba devējs ir apzināti uzdevis prasītājai neizpildāmus un viņas amata aprakstā neietilpstošus uzdevumus ar mērķi viņu pakļaut savai varai un patvaļai. Šajā gadījumā nav nozīmes tam, vai laika posmā līdz 2020. gadam prasītāja veica kādas darbības, kas darba devējam radītu vēlmi viņu apspiest. Vēlme apspiest parasti izriet no paša bosinga veicēja gribas, nevis pretēji.

[3.4.9] Tiesa nepamatoti attaisnojusi nevienlīdzīgas attieksmes radīšanu pret prasītāju saistībā ar attālinātu darbu, norādot, ka prasītājai nodrošināta atsevišķa darba telpa, sejas maskas un dezinfekcijas līdzekļi.

Prasītājas ieskatā arī pārējiem ēkā esošajiem darbiniekiem bija nodrošinātas atsevišķas darba telpas, sejas maskas un dezinfekcijas līdzekļi, tomēr viņiem bija atļauts veikt darbu attālināti, ko apliecina attālināta darba grafiki uz citu darbinieku kabinetu durvīm *(1.sēj., l.l. 159-163)*.

[3.4.10] Atzīstot, ka neskaidrā situācijā, kad prasītājai nav iespējams nodrošināt esošā darba izpildi, kā arī viņa nav piekritusi darba līguma grozījumiem, ievērojot valstī noteiktos drošības pasākumus, racionālāk bija noteikt dīkstāvi un ļaut prasītājai palikt mājās līdz turpmākā lēmuma pieņemšanai, tiesai bija pamats izdarīt secinājumu, ka rīkojoties pretēji atbildētāja nepārprotami ir pieļāvusi atšķirīgas attieksmes aizliegumu pret prasītāju.

[3.4.11] Tiesa spriedumā vispār nav vērtējusi psiholoģiskā terora epizodes, kuras tika vērstas pret prasītāju 2020. gada jūnijā – septembrī, neļaujot veikt darbu, kas saistīts ar paredzēto dokumentācijas centra nodošanu Latvijas dzelzceļa vēstures muzejam (liegumu komunicēt ar muzeja direktori, iziet no biroja Gogoļa ielā, lai apmeklētu Zasulauka staciju vai veiktu darbu muzejā, necieņu pret prasītājas darbu saistībā ar SWID anketu aizpildīšanu, bibliotēkas krājumu savandīšanu prasītājas atvaļinājuma laikā, necieņu pret prasītājas darbu saistībā ar bibliotēkas attīstības plāna izstrādi, izpildot 2020. gada 7. jūlija valdes lēmumu *(skat. prasības pieteikuma 6.2.3.9. - 6.2.3.16. punkts)*. Prasītājas ieskatā visas minētās epizodes ir vērtējamas kā psiholoģiskais terors, atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums un par to ir piedzenama atlīdzība par morālo kaitējumu.

[3.4.12] Par prasītājai radītām negatīvām sekām būtu atzīstams arī pats 2021. gada 11. janvāra uzteikums, jo tas sekoja kā atbilde prasītājas atteikumam vienoties par darba līguma grozījumiem vai darba attiecību izbeigšanu, kā arī prasītājas 2020. gada decembra sūdzībām atbildētāja uzņēmuma valdei un Valsts darba inspekcijai.

Prasītājai ir zināms, ka Valsts darba inspekcija parasti nekavējoties telefoniski sazinās ar atbildētāju gadījumos, kad tiek saņemtas darbinieku sūdzības. Līdz ar to atbildētāja noteikti bija informēta par prasītājas sūdzībām Valsts darba inspekcijai jau pirms 2021. gada 11. janvāra uzteikuma sagatavošanas.

[3.5] Nosakot prasītājai nodarītā morālā kaitējuma atlīdzības apmēru, tiesa nav ņēmusi vērā ilgstoši pret prasītāju vērsto psiholoģisko teroru no 2015. gada, aprobežojoties tikai ar atlīdzības piedziņu par morālo kaitējumu, kas izpaudies kā prasītājai radītas negatīvas sekas uzreiz pēc viņas atteikuma piekrist darba līguma grozījumiem un atteikuma vienoties par darba attiecību izbeigšanu.

Kā norādīts iepriekš, nosakot piedzenamās atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru, vērā ņemamas arī citas vairākkārtējas, ilgstošas vienlīdzīgas attieksmes pārkāpuma epizodes, kuras pret prasītāju īstenojusi, gan viņas tiešā vadītāja, gan atbildētāja valde, gan citi darbinieki.

Nosakot par labu prasītājai piedzenamās atlīdzības par nodarīto morālo kaitējumu apmēru, jāņem vērā šādi apstākļi.

[3.5.1] Pretēji tiesas secinājumam, ka prasības pieteikumā norādīto apstākļu vērtējumā tikai daļa no prasītājas argumentiem guvuši apstiprinājumu, jāņem vērā, ka atbildētāja nav noliegusi nevienu no prasības pieteikumā norādītajiem bosinga gadījumiem un ar tiem saistītos faktus. Atšķiras tikai pušu vērtējums par to, vai konkrētie apstākļi ir vai nav bosings.

[3.5.2] Morālā kaitējuma atlīdzība 300 EUR apmērā nevar būt taisnīga un samērīga atlīdzība par nodarīto aizskārumu, un šāds morālā kaitējuma atlīdzinājuma apmērs nepildīs samierināšanās funkciju, sniedzot gandarījumu prasītājai, kā arī, ņemot vērā atbildētājas peļņu 2018. un 2019. gadā, kā arī apgrozījumu 2020. gadā, nepildīs preventīvo funkciju, proti, neatturēs atbildētāju no līdzīgu aizskārumu nodarīšanas nākotnē.

[3.5.3] Spriedumi citās lietās, uz kuriem tiesa atsaukusies spriedumā, nevar būt vienīgais kritērijs atlīdzības apmēra noteikšanai šajā lietā, jo minētie spriedumi paredz atlīdzību par morālo kaitējumu par kādu atsevišķu nevienlīdzīgas attieksmes pārkāpumu vai nelabvēlīgām sekām, bet nevienā no minētajiem spriedumiem atlīdzība nav piedzīta par tik daudzām un ilgstošām psiholoģiskā terora epizodēm kā šajā lietā.

Piemēram, tiesa atsaucas uz Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017. gada 4. augusta spriedumu lietā Nr. C32387111, kur no atbildētājas par labu prasītājai piedzīta morālā kaitējuma atlīdzība 700 EUR par novērtēšanas procedūrā pieļauto aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu. Tomēr, šajā lietā prasītāja norāda uz vairākām citām psiholoģiskā terora epizodēm, ne tikai uz pārkāpumiem novērtēšanas procedūrā.

Arī Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021. gada 7. janvāra spriedums lietā Nr. C30407917, uz kuru atsaucas tiesa, kur no darba devējas par labu darbiniecei piedzīta morālā kaitējuma atlīdzība 300 EUR par pieļauto vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu saistībā ar spiedoga izgatavošanu, pieļauto diskrimināciju saistībā ar automašīnas caurlaidi, kā arī darba devējas vadītāju komunikāciju ar darbinieci, kas ietver netiešas norādes uz to, ka viņa darba kolektīvā nav vēlama, ļaujot darbiniecei nojaust, ka labākais risinājums būtu darba attiecību izbeigšana pēc viņas pašas lūguma, nav salīdzināma ar konkrētās lietas apstākļiem.

Tiesa, nosakot atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu, atsaukusies uz vairākiem 2013.gada spriedumiem, neņemot vērā, ka kopš 2013. gada ir vērojama iedzīvotāju labklājības līmeņa celšanās, ko apliecina tādi faktori ka minimālā mēnešalga – 2013. gadā tā bija 200 LVL jeb 284,57 EUR, bet 2021. gadā tā ir 500 EUR. Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa sabiedriskajā sektorā (t.sk., komercsabiedrībās, kur valsts kapitāla daļa pārsniedz 50%) saskaņā ar Latvijas oficiālā statistikas portāla datiem 2013. gada 1. ceturksnī bija bruto 725 EUR, bet 2021. gada 1. ceturksnī – 1211 EUR, kas apliecina, ka kopš 2013. gada vērojams vidējās darba samaksas pieaugums par 40%.

Līdz ar to, nosakot morālā kaitējuma kompensācijas apmēru 2021. gadā, to apmērs būtu attiecīgi palielināms, salīdzinot ar apmēriem, kas noteikti 2013. gadā.

[3.5.4] Prasītāja ir lūgusi piedzīt no atbildētājas morālā kaitējuma atlīdzību 15 000 EUR par darba devējas atšķirīgu attieksmi un morālā kaitējuma atlīdzību 15 000 EUR par darba devējas radītām nelabvēlīgām sekām, nepiekrītot tiesas secinājumam, ka abi norādītie pamati morālā kaitējuma atlīdzības piedziņai ir savstarpēji saistīti un vērtējami vienlaicīgi.

Minētais ir pretrunā Senāta judikatūrai 2020. gada 21. maija spriedumā lietā Nr. SKC-437/2020 (*skat.10.1.punktu)*. Darbinieka tiesības tikt aizsargātam pret darba devēja atšķirīgu attieksmi (diskrimināciju) Darba likuma 29. panta izpratnē un pret darba devēja radītām nelabvēlīgām sekām sakarā ar savu tiesību izmantošanu Darba likuma 9. panta izpratnē ir divas patstāvīgas tiesības. Atziņa, ka Darba likuma 29. panta astotā daļa atšķirīgas attieksmes aizliegumu un aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas paredz kā divus gadījumus, nevis vienu, izriet arī no Senāta 2019. gada 20. augusta sprieduma lietā Nr. SKC-605/2019 11.5. punkta.

Tā kā no sprieduma izriet, ka tiesa atzīst par prasītājai radītām negatīvām sekām divus 2020. gada 30. novembra rīkojumus, 2020. gada 3. decembra rīkojumu, 2020. gada 6. janvāra dienesta pārbaudes atzinumu un 2021. gada 7. janvāra rīkojumu, tad atlīdzība par morālo kaitējumu būtu

jāparedz par katru no šiem gadījumiem. Attiecīgi, atlīdzības apmērs nevarētu būt 300 EUR tikai tāpēc, ka tiesa citā lietā ir spriedusi par šādu kompensācijas apmēru attiecībā uz vienu psiholoģiskā terora epizodi.

[3.5.5] Prasītājas ieskatā tiesa nepamatoti nav atzinusi par prasītājai radītām negatīvām sekām – prasītājas ārkārtas novērtēšanu un 2021. gada 11. janvāra uzteikumu. Līdz ar to atlīdzība par morālo kaitējumu būtu jāparedz arī par katru no šiem gadījumiem.

[3.5.6] Tiesa vispār nav piedzinusi atlīdzību par morālo kaitējumu par darba devēja atšķirīgu attieksmi pret prasītāju, lai gan lietā ir iesniegti pierādījumi un norādīti fakti, kas to apliecina, un atbildētāja šos faktus nav noliegusi, norādot tikai to, ka šādi fakti nav vērtējami kā psiholoģiskais terors pret prasītāju.

Prasītājas ieskatā būtu piedzenama atlīdzība par morālo kaitējumu par atšķirīgas attieksmes pārkāpumu par katru no sekojošām psiholoģiskā terora epizodēm – ar prasītājas darba pienākumiem nesaistītu un praktiski nepaveicamu darba uzdevumu noteikšanu, neaicināšanu uz darba sapulcēm no 2018. gada (darbam nepieciešamās informācijas nesniegšana), rīkojumu prasītājai pārņemt kopēšanas mašīnas operatores atbildībā esošos uzdevumus, traucēšanu prasītājai veikt darbu, kas saistīts ar plānoto dokumentācijas centra nodošanu Latvijas dzelzceļa vēstures muzejam, psiholoģisko spiedienu, pieprasot prasītājai sniegt paskaidrojumus ar mērķi prettiesiski uzteikt viņas darba līgumu, atteikumu veikt darbu attālināti, atšķirīgu attieksmi prasības ievērot noteikto darba laiku, visu darba iekārtu un materiālu izvešanu no prasītājas darba telpām, atšķirīgu attieksmi saistībā ar darba samaksu (izvairīšanos izmaksāt prasītājai atlaišanas pabalstu un papildus pabalstu, visas darba algas neizmaksāšanu par novembri), draudiem, kurus prasītājai izteica atbildētāja drošības struktūru darbinieki, atbildētāja valdes nereaģēšanu uz prasītājas dienesta ziņojumu un sūdzībām, šo sūdzību neizskatīšanu Ētikas kodeksā paredzētajā kārtībā.

Morālā kaitējuma atlīdzība 15 000 EUR par darba devējas atšķirīgu attieksmi un 15 000 EUR par darba devējas radītām nelabvēlīgām sekām ir taisnīga, samērīga, pilda samierināšanās un preventīvo funkciju, ņemot vērā atbildētājas uzņēmuma statusu sabiedrībā, tā darbības rezultātus un tā izstrādātos ētikas principus. Turklāt minētās atlīdzības apmērs ir samērīgs, jo tas atbilst atlaišanas pabalsta un papildus pabalsta apmēram, no kuru izmaksāšanas atbildētāja ir pretlikumīgi izvairījusies.

[3.6] Prasītāja apstrīd tiesas konstatētos faktus, ka prasītāja būtu pieļāvusi pārkāpumus, proti, atsevišķos gadījumos 2020. gada oktobrī pieļāvusi formālus pārkāpumus, piemēram, kavējusi darbu no rīta, atradusies ārpus ēkas ilgāk par 45 minūtēm, tostarp laikos, kad nav paredzēts pārtraukums.

Iepriekš minētais ir pretrunā ar tiesas konstatēto, ka darbinieka karte jeb čips, kas reģistrē personas ieiešanu un iznākšanu no telpas/darba vietas, nevar būt vienīgais pamats darba devēja veiktajai darba uzskaitei. Ēkas pamešanas fakts nav pietiekams, lai atzītu, ka prasītāja prombūtnes laikā nav pildījusi savus darba pienākumus.

[4] Paskaidrojumos par apelācijas sūdzību atbildētāja norāda, ka prasību sprieduma pārsūdzētajā daļā neatzīst un lūdz to noraidīt.

[5] Pamatojoties uz Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 10. pantu un Ministru kabineta 2020. gada 6. novembra rīkojuma Nr. 655 Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu 5.19.1. punktu, kā arī ievērojot apstākli, ka lietā iespējams nodrošināt lietas dalībnieku procesuālo tiesību ievērošanu, izskatot lietu rakstveida procesā, pusēm paziņots, norādot tiesas sastāvu, izskaidrojot Civilprocesa likuma 18.-22. pantā un 74. panta otrās daļas 3. punktā noteiktās tiesības, kā arī norādot datumu, līdz kuram pusēm ir tiesības pieteikt lūgumus rakstveidā un iesniegt rakstveida paskaidrojumus un izteikt viedokli par papildu pierādījumu pievienošanu lietas materiāliem.

[6] Paskaidrojumiem par apelācijas sūdzību atbildētāja pievienojusi Valsts darba inspekcijas 2021. gada 13. jūlija lēmumus Nr. 30341000053121-3, Nr. 30341000053221-3 un Nr. 30341000053321-3 par administratīvā pārkāpuma procesa izbeigšanu, lūdzot tos pievienot lietas materiāliem.

2021. gada 5. augustā saņemts /pers. A/ rakstveida viedoklis, kurā norādīts, ka iepriekš minētie lēmumi nav pievienojami lietas materiāliem.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka iepriekš minētie lēmumi nav pievienojami lietas materiāliem, jo tiem nav būtiskas nozīmes lietas izskatīšanā un tie nevar ietekmēt lietas iznākumu tā apsvēruma dēļ, ka tiesai nav saistoši šajos lēmumos norādītie Valsts darba inspekcijas secinājumi.

Motīvu daļa

[7] Izvērtējot prasības pieteikumā, paskaidrojumos par prasību, apelācijas sūdzībā un paskaidrojumos par apelācijas sūdzību norādītos apstākļus un argumentus kopsakarā ar lietā iesniegtajiem pierādījumiem, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasība sprieduma pārsūdzētajā daļā apmierināma daļēji.

[8] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426. panta pirmās daļas un 430. panta trešās daļas noteikumiem apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajā sūdzībā, nepārbaudot faktus, kas konstatēti pirmās instances tiesā, ja tie nav apstrīdēti apelācijas sūdzībā.

Pirmās instances tiesas spriedums pārsūdzēts daļā, ar kuru noraidīta prasība par atlaišanas pabalsta, papildu pabalsta un morālā kaitējuma atlīdzības par darba devēja atšķirīgu attieksmi (diskrimināciju) piedziņu, kā arī daļā, ar kuru noteikts morālā kaitējuma par darba devēja radītām nelabvēlīgām sekām atlīdzības apmērs un daļā, ar kuru noteikts, ka darba devējs ievērojis darba līguma uzteikšanas kārtību.

Pirmās instances spriedums nav pārsūdzēts un ir stājies likumīgā spēkā daļā, ar kuru atzīts par spēkā neesošu atbildētājas 2021. gada 11. janvāra uzteikums Nr. DP-6.4.1./1-2021, ar spriedumu 2021. gada 24. maijā izbeigtas pušu darba tiesiskās attiecības, no atbildētājas prasītājas labā piedzīta vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku no 2021. gada 21. janvāra līdz 2021. gada 24. maijam 6011,20 EUR un darba samaksa par 2020. gada novembri 282,01 EUR.

Ar apelācijas sūdzību nav apstrīdēti šādi pirmās instances tiesas konstatētie fakti.

[8.1] Saskaņā ar 2009. gada 8. jūlija darba līgumu Nr. DPP-4/17, kas vairākkārtīgi grozīts, mainot organizatorisko vienību nosaukumus, bet saglabājot prasītājas kā Dokumentācijas centra vadītājas amatu, atbildētāja pieņēmusi prasītāju darbā par Komunikācijas direkcijas Dokumentācijas centra vadītāju.

[8.2] Ar atbildētājas valdes 2020. gada 26. oktobra lēmumu Nr. VL-65/400 nolemts veikt organizatoriskas izmaiņas, izbeidzot Dokumentācijas centra kā patstāvīgas nodaļas darbību, ar 2020. gada 2. novembri nodot tā funkcijas Profesionālās tālākizglītības iestādei "LDZ Mācību centrs" un no štatu saraksta izslēdzot štata vietu "Centra vadītājs" *(1. sēj., l.l.32-33, 181)*. Tā rezultātā prasītājai izsniegti 2020. gada 2. novembra darba līguma grozījumi, piedāvājot Personāla direkcijas Profesionālās tālākizglītības iestādes "LDZ Mācību centrs" informācijas resursu vadītājas amatu *(1. sēj., l.l.34)*, pievienojot tiem amata aprakstu, kas atšķirīgs no Dokumentācijas centra vadītājas amata apraksta *(1. sēj., l.l.35-36, 183-184)*. Saņemot prasītājas atteikumu ieņemt šo amatu, atbildētāja 2020. gada 30. novembrī izdevusi rīkojumu Nr. DP-5.1.2./504, saskaņā ar kuru prasītājai kā Personāla direkcijas Dokumentācijas centra vadītājai uzdots veikt pienākumus, kas identiski 2020. gada 2. novembra darba līguma grozījumos norādītajiem *(1. sēj., l.l.40-41)*.

[8.3] 2021. gada 11. janvārī atbildētāja izsniegusi prasītājai darba līguma uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1.punktu, kas atzīts par spēkā neesošu, pirmās instances tiesai konstatējot, ka uzteikums nav pamatots, jo nav apstiprinājušies uzteikumā norādītie pārkāpumi.

[8.4] Pēc tam, kad prasītāja atteicās parakstīt darba līguma grozījumus vai izbeigt darba līgumu bez papildu pabalsts izmaksāšanas, prasītājai radītas nelabvēlīgas sekas, kas izpaudās kā rīkojums pildīt pienākumus, kas prasītājai tika paredzēti darba līguma grozījumos, pieprasot sniegt

paskaidrojumus par pēkšņi konstatētiem pārkāpumiem un rīkojuma nepildīšanu norādot kā vienu no darba līguma uzteikuma pamatiem. Par prasītājai radīto nelabvēlīgo seku iestāšanos prasītājai nosakāma morālā kaitējuma atlīdzība.

[8.5] "Latvijas dzelzceļš" koncerna 2017. gada 12. janvāra darba koplīguma 5. sadaļas 5.4. apakšpunktā *(redakcijā, kas spēkā līdz 2020. gada 31. decembrim)* noteikts personu loku, pabalsta apmērs un priekšnoteikumi, kas ņemami vērā, izmaksājot papildu pabalstu gadījumā, ja tiek uzteikts darba līgums saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. un 10. punktu, vienlaicīgi Darba koplīguma 1.1. apakšpunktā noteikts, ka koplīguma 5.sadaļā paredzētie papildu atvieglojumi attiecas tikai uz darbiniekiem, kuri ir arodbiedrības biedri *(1. sēj., l.l. 57, 58)*.

[9] Civillietu tiesas kolēģija, izvērtējot prasības pieteikumā un apelācijas sūdzībā norādītos argumentus kopumā ar lietā esošajiem pierādījumiem secina, ka:

- atbildētājas rīcībā nav konstatējami pārkāpumi, ko tā būtu pieļāvusi darba līguma, kas izsniegts prasītājai, uzteikšanas kārtībā;
- izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar spriedumu pēc prasītājas lūguma, tiesai nav pamata noteikt, ka tās izbeidzamas saskaņā ar Darba likuma 98. panta pirmo daļu un 101. panta pirmās daļas 9. punktu;
- nav konstatējams pamats piedzīt no atbildētājas prasītājas labā Darba likuma 112. panta pirmās daļas 3. punktā noteikto atlaišanas pabalstu 4080 EUR un Darba koplīguma 5.4. apakšpunktā noteikto papildu pabalstu 11 326,08 EUR un šajā daļā prasība noraidāma;
- nav apstiprinājies, ka attiecībā pret prasītāju atbildētāja būtu pieļāvusi rīcību, kas satur bosinga pazīmes, pieļaujot atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, un šajā daļā prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu 15 000 EUR apmērā noraidāma.

Iepriekš norādīto secinājumu daļā, atzīstot par pareiziem un pilnībā pietiekamiem pirmās instances tiesas spriedumā norādītos argumentus, Civillietu tiesas kolēģija saskaņā ar Civilprocesa likuma 432. panta piekto daļu pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma argumentācijai.

Apelācijas sūdzībā norādītie argumenti nevar būt pamats pretēju secinājumu izdarīšanai šādu apsvērumu dēļ.

[9.1] Prasītājas sniegtā atbilde uz atbildētājas 2020. gada 30. novembra rīkojumu par paskaidrojuma sniegšanu par darba laika neievērošanu 2020. gada oktobrī un novembrī apliecina, ka viņai bija saprotams, kādu informāciju darba devējs no viņas ir pieprasījis. Prasītāja, sniedzot atbildi un norādot, ka katru dienu atradusies savā darba vietā, nav norādījusi ne uz to, ka viņai rīkojums nav saprotams, ne arī lūgusi darba devēju precizēt rīkojumā norādīto (*1.sēj., l.l.43, 42*).

Savukārt no prasītājas atbildes, kas sniegta pamatojoties uz atbildētājas 2021. gada 7. janvāra rīkojumu pēc 2021. gada 6. janvāra dienesta pārbaudes slēdziena, izriet, ka puses vienojušās, ka rīkojuma norādītais atbildes sniegšanas laiks ir pagarināts no 2021. gada 7. janvāra pulksten 16:00 līdz 2021. gada 8. janvāra pulksten 14:00, un šajā laikā prasītāja spējusi sniegt izvērstu atbildi, kas apliecina, ka prasītājai ir tikusi nodrošināta iespēja sniegt paskaidrojumus par viņas, atbildētājas ieskatā, pieļautiem pārkāpumiem. Apstāklis, ka šajos paskaidrojumos prasītāja pieprasījusi izsniegt darba laika elektroniskās uzskaites izdrukas ar precīzu pulksteņa laika validāciju par viņas ierašanos darbā un aiziešanu no tā, kopumā ar 2020. gada 30. novembra paskaidrojumos norādīto, ka prasītāja katru dienu atradusies savā darba vietā, nevar būt pamats secinājuma izdarīšanai, ka prasītājai nav nodrošināta iespēja sniegt paskaidrojumus par dienesta pārbaudes slēdzienā norādītajiem apstākļiem.

Tādējādi atzīstams, ka darba devējs pirms 2021. gada 11. janvāra uzteikuma sastādīšanas ir nodrošinājis prasītājai iespēju sniegt paskaidrojumus un prasītāja tiesības sniegt paskaidrojumus ir izmantojusi.

Iepriekš minētais ļauj izdarīt secinājumu, ka darba devējs formāli ir ievērojis darba līguma uzteikšanas kārtību.

Apstāklis, ka prasītāja vēlējās sniegt izvērstākus paskaidrojumus gan par darba laika uzskaiti, gan citiem apstākļiem, kurus prasītājas ieskatā atbildētājai, izdodot 2021. gada 11. janvāra uzteikumu, bija vērtējams lemjot jautājumu par uzteikuma tiesisko pamatojumu, ko pirmās instances tiesa ir darījusi, detalizēti vērtējot visus uzteikuma izdošanas pamatā norādītos apstākļus, un tā rezultātā atzīstot, ka uzteikums nav tiesiski pamatots un atzīstams par spēkā neesošu.

[9.2] Apelācijas sūdzībā bez pamata norādīts, ka, noraidot prasījumu par atlaišanas pabalsta piedziņu, pirmās instances tiesa sniegusi nepareizu lietas apstākļu juridisko novērtējumu un nav piemērojusi to materiālo tiesību normu, kura bija jāpiemēro.

Pretēji apelācijas sūdzībā norādītajam pirmās instances tiesa, analizējot tiesu praksi un tiesību doktrīnā paustās atziņas, ir norādījusi, kādos gadījumos likumdevējs ir paredzējis atlaišanas pabalsta izmaksāšanu darbiniekam, šī pabalsta izmaksāšanas mērķi, un atbilstoši tam secinājusi, ka konkrētajā gadījumā, kad darba tiesiskās attiecības pēc prasītājas lūguma tiek izbeigtas ar spriedumu, nav pamata noteikt, ka tās izbeidzamas saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu, bet pastāv pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai saskaņā ar Darba likuma 124. panta otro daļu, kas izslēdz iespēju piedzīt no atbildētājas prasītājas labā atlaišanas pabalstu.

Prasītāja, sniedzot tiesā prasību, ir izvēlējusies – nevis tikt atjaunota darbā, bet gan izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju ar tiesas spriedumu.

Šajā gadījumā nav nozīmes vai ar atbildētājas valdes 2020. gada 26. oktobra lēmumu Nr. VL 65/400 uzņēmumā tika samazināts darbinieku skaits vai nē, jo, lūdzot izbeigt darba tiesiskās attiecības ar spriedumu, prasītāja nav apveltīta ar tiesībām lūgt to izbeigšanu saskaņā ar tiesību normu, kas nosaka tikai un vienīgi darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, proti, ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu.

Darba likuma 112. pantā izsmeļoši noteikti gadījumi, kādos darbiniekam izmaksājams atlaišanas pabalsts, proti, ja darba līgumu uzsaka darbinieks saskaņā ar Darba likuma 100. panta piekto daļu vai darba līgumu uzsaka darba devējs saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10. punktu.

Tādējādi likumdevējs nav paredzējis atlaišanas pabalsta izmaksāšanu personai, kura pēc uzteikuma atzīšanas par spēkā neesošu ir izvēlējusies izbeigt darba tiesiskās attiecības ar spriedumu, nevis tikt atjaunota iepriekšējā darbā.

Apelatore norādot, ka darba līguma izbeigšana ar spriedumu, darbiniekam apstrīdot darba devēja uzteikuma pamatu, tomēr nevēloties turpināt darba tiesiskās attiecības, nav šķērslis atlaišanas pabalsta piedziņai, šo savu apgalvojumu nav pamatojusi ar likuma normām.

Prasītāja kļūdaini uzskata, ka tiesai, atzīstot, ka par uzteikuma pamatu nevarēja kalpot Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts, un atzīstot uzteikumu par spēkā neesošu un pēc prasītājas lūguma izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar spriedumu, ir pamats noteikt citu darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu saskaņā ar Darba likuma 101. panta noteikumiem.

Atsaucoties uz Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 31. maija spriedumā lietā SKC-1491/2013 norādīto, ka atlaišanas pabalsts jāizmaksā, ja darba līguma uzteikšanas pamatā nav bijuši apstākļi, kas saistīti ar darbinieka vainojamu uzvedību, prasītāja nav ņēmusi vērā, ka atlaišanas pabalsta izmaksāšana ir saistīta ar spēkā esošu darba devēja vai darbinieka uzteikumu, kam secīgi seko uzteikuma pamata vērtējums, proti, vai ir konstatējams kāds no Darba likuma 112. pantā norādītajiem gadījumiem, kad darbiniekam izmaksājams atlaišanas pabalsts.

[9.3] Iepriekš norādītie argumenti attiecināmi arī uz papildu pabalsta 11 326,08 EUR piedziņu, jo apstākļos, ka atbildētāja ar prasītāju nav labprātīgi vienojusies par 2017. gada 12. janvāra darba koplīguma 5.4. apakšpunktā *(redakcijā, kas spēkā līdz 2020. gada 31. decembrim)* norādītā pabalsta izmaksāšanu prasītājai, šī pabalsta piedziņu izslēdz darba koplīguma 5.4. apakšpunktā noteiktais, ka papildu pabalsts izmaksājams, uzteicot darbiniekam darba līgumu Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. un 10. punktā minētajos gadījumos, kā arī tas, ka prasītāja nav arodbiedrības biedrs (koplīguma 1.1. punkts).

Atbildētājas 2020. gada 19. februāra paziņojumu, kas tika izplatīts uzņēmuma iekšējā informācijas sistēmā *Intranet,* ka papildus pabalstu

izmaksāšana attiecas uz visiem darbiniekiem, strīda gadījumā nevar būt pamats šī pabalsta piedziņai pretēji koplīguma noteikumiem.

Par nepamatotu atzīstams apelācijas arguments, ka pirmās instances tiesa bez pamata norādījusi, ka papildus pabalsts attiecas uz periodu pēc darba attiecību izbeigšanas un tāpēc uz to nav attiecināms princips *"vienlīdzīga samaksa par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu"*. Tāpat par nepamatotu atzīstams apelatores viedoklis, ka jebkuri maksājumi, kurus darbinieks saņem no darba devēja saistībā ar darba attiecībām ir darba samaksas sastāvdaļa (Darba likuma 59. pants).

Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 21. marta spriedumā lietā Nr. SKC-269/2012, analizējot jautājumu par atlaišanas pabalsta atbilstību darba samaksas jēdzienam, norāda, ka atlaišanas pabalstu reglamentējošās normas ietvertas Darba likuma piektajā sadaļā „Darba tiesisko attiecību izbeigšanās" un šajā sadaļā iekļautajā 112. pantā noteiktie atlaišanas pabalsta izmaksāšanas gadījumi ļauj izdarīt secinājumu, ka atlaišanas pabalsts ir darba devēja materiāls atbalsts darbiniekam sakarā ar to, ka ne savas vainojamas rīcības dēļ ir jāpaliek bez darba. Tādējādi atlaišanas pabalsts ir sociāla aizsardzība jeb garantija pie noteiktiem darba līguma izbeigšanas pamatiem (kompensācija par tiem zaudējumiem, ko darbiniekam rada atlaišana) un līdzeklis, kas ļauj darbiniekam kādu laiku dzīvot bez darba, saglabājot iepriekšējo dzīves līmeni. Minēto secinājumu apstiprina arī apstāklis, ka atlaišanas pabalstu neizmaksā visos gadījumos, kad tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, tas ir, atlaišanas pabalsts nav regulārs darba devēja maksājums, tādēļ atlaišanas pabalsts neietilpst darba samaksā *(skat. 12. punktu)*.

Lietā esošie pierādījumi neapstiprina apelācijas sūdzībā norādīto, ka IT pārvaldes vecākajai pakalpojumu atbalsta speciālistei /pers. H/ 2020. gadā sanāksmē personāla darbinieka /pers. G/ klātbūtnē tika sniegta informācija, ka viņas amata vieta tiek likvidēta, tiek piedāvāta cita labāk apmaksāta amata vieta, vienlaikus izskaidrojot tiesības, bet nepiekrišanas gadījumā piedāvājot kā bonusu vienu mēnesi nenākt uz darbu, par to saņemot atlīdzību, un līdzīgā situācijā Finanšu direkcijas Finanšu pārskata un metodoloģijas nodaļas vadītājai /pers. I/ piedāvāta kompensācija un bonusi, to skaitā – vienu mēnesi nenākt uz darbu, par to saņemot atlīdzību.

Atsaucoties uz Eiropas Cilvēktiesību tiesas lietās paustajām atziņām par personas tiesībām neiestāties arodbiedrībā (negatīvā apvienošanās brīvība), prasītāja nav norādījusi, kādas viņas ar likumu garantētās tiesības tiek aizskartas ar koplīguma noteikumiem, kas Darba likumā pieļaujamā veidā ierobežo darbinieku loku, kuriem izmaksājams papildu pabalsts, ar arodbiedrības biedriem. Tajā pašā laikā prasītāja norādījusi, ka finansiālu apsvērumu dēļ un nesaskatot jēgu turpmākai dalībai arodbiedrībā, prasītāja 2017. gada beigās vai 2018. gada sākumā izvēlējusies izstāties no arodbiedrības, tātad brīvprātīgi izdarījusi savu izvēli, kas nekādā veidā nav ietekmējis samaksu par viņas darbu.

[9.4] Lietā netiek apstrīdēts fakts, ka prasītājas vadītais Dokumentācijas centrs atradās Personāla direkcijas, kuras vadītāja bija /pers. C/, pakļautībā. Tādējādi tikai gadījumā, ja apstiprinātos fakts, ka Personāla direkcijas vadītāja vai atbildētājas valde, ar mērķi izstumt prasītāju no kolektīva un radīt apstākļus, lai prasītāja pamet darbu, psiholoģiski terorizējusi prasītāju, proti, sistemātiski naidīgi un neētiski komunicējusi ar prasītāju, būtu pamats secināt, ka atbildētāja realizējusi bosingu pret prasītāju.

Pretēji apelācijas sūdzībā norādītajam, lietā iesniegtie pierādījumi nepierāda faktu, ka atbildētāja attiecībā pret prasītāju pieļāvusi atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, proti, pieļāvusi rīcību, kas satur pret prasītāju vērsta bosinga pazīmes, vai prasītājas diskrimināciju jebkādā citā veidā.

[9.4.1] Personāla direkcijas vadītājas, kura bija prasītājas tiešā priekšniece, prasības, liekot prasītājai aizpildīt neskaidru shēmu uz vienas A4 lapas par visiem dokumentācijas centra dokumentiem un grāmatām par katru tabulas tēmu, aizstāt bibliotekāro uzskaiti ar *excel* tabulām, faktiski liecina par direkcijas vadītājas neizpratni par šo uzdevumu izpildes iespējamību veidā, kādā to lūgts izdarīt, paļaujoties, ka prasītāja kā nodaļas vadītāja varēs rast risinājumu šajā jautājumā. Prasītāja norādot, ka šo rīkojumu izpilde nav bijusi iespējama, nav norādījusi uz apstākļiem, kas apliecinātu, ka pēc šīs informācijas nodošanas direkcijas vadītājai, tika uzstāts, ka šie uzdevumi jāpilda, kā arī nav norādījusi, ka šo uzdevumu nepildīšana būtu radījusi prasītājai kādas nelabvēlīgas sekas. Savukārt rīkojumi veikt tirgus izpēti par lieljaudas kopēšanas iekārtu cenām, izdot kabatas formāta grāmatiņas, veikt publiskās telpas kosmētisko remontu, sadarboties ar SIA "Wunder Latvia" saistībā ar datu bāzes izveidi, koordinēt grāmatu izdošanu uzņēmuma vajadzībām un to tulkošanu, nodrošināt mēbeļu restaurāciju un to izvietošanu, kā to pamatoti norādījusi arī pirmās instances tiesa, visticamāk doti ar mērķi, lai prasītāja kā nodaļas vadītāja koordinē šo darbu veikšanu. Dzīvē gūtie novērojumi liecina, ka nereti darbiniekam tiek lūgts pildīt uzdevumus, uz kuriem nav tiešas norādes darbinieka amata aprakstā. Prasītājai, saņemot rīkojumu pildīt pienākumus, kas nav norādīti amata aprakstā un neietilpst amata aprakstā 6.10. punktā norādītajā *"amata kompetences ietvaros pildīt citus uzdevumus un pienākumus pēc personāla direktora mutiskiem uzdevumiem un norādījumiem"*, bija tiesības izteikt savus iebildumus un atteikties no šādu pienākumu pildīšanas. Apstākļos, ka prasītāja nav norādījusi uz to, ka par iepriekš minētos darbus, pretēji tam, ka viņai nebija pienākums tos pildīt, būtu bijusi spiesta pildīt vai, ka to nepildīšana būtu rezultējusies ar kādām pret prasītāju vērstām sankcijām, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka ir pamats secināt, ka direkcijas vadītājs un prasītāja ir spējušas precizēt pildāmo darbu apjomu un kārtību, kādā tie pildāmi.

[9.4.2] Pretēji apelācijas sūdzībā norādītajam, lietā nav pierādījumu, kas apliecina pret prasītāju vērstu psiholoģiskā terora faktu. Tas vien, ka tiešajam vadītājam ar padoto ir atšķirīgi uzskati kādā jautājumā par darba organizāciju un konkrētu uzdevumu izpildi, nevar tikt atzīts par psiholoģisko teroru.

Tāpat par psiholoģisko teroru nevar atzīt faktu, ka kopš 2018. gada prasītāja netika saukta uz visām vadības sapulcēm. Norādot, ka saistībā ar šo tika traucēta prasītājas darba pienākumu veikšana (komunikācija), prasītāja norādījusi, ka informācija pēc vadības sanāksmēm viņai tika nodota ar direkcijas vadītājas palīdzes starpniecību.

[9.4.3] Norādot, ka prasītājai netika nodrošināti taisnīgi darba apstākļi, prasītāja nav norādījusi, kādus tieši savus darba pienākumus iepriekš minētāja laikā posmā viņa nevarēja pilnvērtīgi veikt, vai kuru darba pienākumu veikšana viņai bija apgrūtināta.

[9.4.4] Lietā iesniegtie pierādījumi apliecina, ka tika risināts jautājums par prasītājas vadītās nodaļas funkciju un inventāra daļēju nodošanu Dzelzceļa muzeja rīcībā, kā arī to, ka šī procesa laikā Dzelzceļa muzeja direktora izteikusi iebildumus pret veidu, kādā vadība šo jautājumu vēlējās risināt, proti, uzdodot muzeja direktorei izteikt piedāvājumu kā nosaucama muzeja štata vieta, kurā nodarbināt prasītāju un šis fakts netiek noliegts, taču lietā iesniegtie pierādījumi neapliecina faktu, ka Personāla direkcijas vadītāja būtu zvanījusi Dzelzceļa muzeja vadītājai, izsakot dzēlīgas piezīmes par prasītāju, tanī skaitā, ka būtu jautājusi muzeja direktorei vai viņa *"ņems /pers. A/ ar visām vecajām grāmatām*".

[9.4.5] Pretēji apelācijas sūdzībā norādītajam par bosinga faktu neliecina prasītājas citētie /pers. C/ izteikumi darbinieku sanāksmē – *„situācija ir galīgi slikta*", *„ar /pers. A/ (prasītāju) ir izveidojušās ne īpaši labas attiecības"*, *„neredzu iespēju, kā varēs turpmāk sadarboties un komunicēt ar prasītāju kā iepriekš"*, *„negribētos, lai vajadzētu pieņemt radikālus lēmumus un atdot kaut kur darbinieces vai grāmatas*", *„vismaz gadu neviens šķībi negribēs skatīties uz bibliotēku"*.

Ierakstā fiksētā saruna apliecina, ka Personāla direkcijas vadītāja ir skaidrojusi prasītājas vadītās nodaļas darbiniecēm situāciju uzņēmumā, kas saistīta ar darbinieku skaita samazināšanu, kā arī norādījusi uz komunikācijas problēmām ar prasītāju, taču ierakstā dzirdamās sarunas saturs un tonis, lai arī tajā izskanēja iepriekš citētie izteikumi, neliecina ne par nievājošu, ne atšķirīgu attieksmi pret prasītāju *(1. sēj., l.l. 158)*. Jebkura saruna ir jāvērtē kopumā un nav pieļaujama atsevišķu sarunā lietoto frāžu izraušana no konteksta. Apstāklis, ka prasītāja sapulces ierakstā dzirdamajā sarunā saskata pret viņu vērsta bosinga pazīmes, apliecina, ka prasītāja faktiski jebkuru Personāla direkcijas vadītājas izteikumu, kas nesakrīt ar viņas viedokli, uzskata par psiholoģiskā terora faktu.

[9.4.6] Tāpat Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka lietā iesniegtie pierādījumi neapliecina atbildētājas Drošības direkcijas vadītāja /pers. F/ iejaukšanos

problēmu risināšanā, kas saistītas ar prasītājas vadītās nodaļas vai tieši prasītājas darbību. Apstāklis, ka Drošības direkcija tika iesaistīta slēdziena sagatavošanā par prasītājas darbu, nevar tikt atzīts par tādu, kas apliecina /pers. F/ un /pers. C/ saskaņotu sadarbību ar mērķi uzteikt prasītājas darba līgumu.

[9.4.7] Lai arī ārkārtas novērtēšana notikusi neilgi pēc tam, kad prasītāja iesniedza sūdzību atbildētājas valdei, nav pamata atzīt, ka tā nebija saistīta ar reorganizāciju uzņēmumā, jo lietā netiek apstrīdēts fakts, ka uzņēmumā tika veikta reorganizācija. Ārkārtas vērtēšanas ietvaros tika vērtētas visas prasītājas vadītās nodaļas darbinieces. Civillietu tiesas kolēģijas ieskatā prasītājas zemais novērtējums nav atzīstams par pret prasītāju vērstu bosingu, jo vērtētāji savu viedokli ir pamatojuši. Nav salīdzināms nodaļas darbinieku un nodaļas vadītājas vērtējums, jo šīm personām ir dažādas kompetences.

[9.4.8] Arī atbildētājas valdes rīcību, nesniedzot prasītājai atbildi uz 2020. gada 22. maija dienesta ziņojumu, nevar atzīt par pret prasītāju realizētu bosingu vai tā atbalstīšanu. Arī tas, ka prasītāju neapmierina atbildētājas valdes atbilde uz viņas 2020. gada 4. un 7. decembra sūdzībām, nevar tikt atzīts par pret prasītāju realizētu bosingu.

Apstāklis, ka pēc prasītājas sūdzības saņemšanas ar atbildētājas 2020. gada 4. decembra rīkojumu tika uzsākta pārbaude pret prasītāju, vērtējams saskaņā ar Darba likuma 9. panta noteikumiem lemjot jautājumu vai pēc prasītājas sūdzības iesniegšanas prasītājai ir radītas nelabvēlīgas sekas.

[9.4.9] Apstāklis, ka atbildētāja reorganizācijas ietvaros, proti, pēc 2020. gada 26. oktobra valdes lēmuma Nr. VL-65/400, saskaņā ar kuru nolemts izbeigt Dokumentācijas centra (ar nodaļas tiesībām) kā patstāvīgas nodaļas darbību, nododot tā funkcijas Profesionālās tālākizglītības iestādei "LDZ Mācību centrs", no Dokumentācijas centra telpām izvedusi visu inventāru un dokumentus, vienlaicīgi pieprasot no prasītājas darba pienākumu pildīšanu ierodoties tukšajās darba telpās un atsakot iespēju veikt darbu attālināti, liecina par valdes lēmuma izpildi un darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prasītāju kļūdainu risinājumu, bet ne par pret prasītāju vērstu bosingu.

[9.4.10] Atbildētāja, lemjot par attālināta darba iespēju nodrošināšanu prasītājai un viņas pakļautībā esošajiem darbiniekiem nodrošinājusi atsevišķas darba telpas, sejas maskas un dezinfekcijas līdzekļus, tādējādi tas, ka attālināta darba iespējas prasītājai un viņas vadītās nodaļas darbiniecēm tika saskaņotas vēlāk par citiem atbildētājas struktūrvienību darbiniekiem, Civillietu tiesas kolēģijas ieskatā nav atzīstams par pret prasītāju vērstu bosingu. Organizatorisko jautājuma izlemšana ir atbildētājas kompetencē. Tas vien, ka prasītājas ieskatā šie jautājumi nav izlemti termiņos un veidā, kādus par atbilstošiem uzskatīja prasītāja, nav atzīstams par diskrimināciju.

[9.4.11] Pretēji apelācijas sūdzības argumentam, ka pirmās instances tiesa nav vērtējusi atbildētājas darbības, kas prasītājas ieskatā atzīstamas par pret viņu vērsta psiholoģiskā terora epizodēm laikā no 2020. gada jūnija līdz septembrim, neļaujot veikt darbu, kas saistīts ar paredzēto dokumentācijas centra nodošanu Latvijas dzelzceļa vēstures muzejam, proti, liegumu komunicēt ar muzeja direktori, iziet no biroja Gogoļa ielā, lai apmeklētu Zasulauka staciju vai veiktu darbu muzejā, necieņu pret prasītājas darbu saistībā ar SWID anketu aizpildīšanu, bibliotēkas krājumu savandīšanu prasītājas atvaļinājuma laikā, necieņu pret prasītājas darbu saistībā ar bibliotēkas attīstības plāna izstrādi, izpildot 2020. gada 7. jūlija valdes lēmumu, pirmās instances tiesas spriedumā šos apstākļus ir vērtējusi kopumā ar prasītājas rīcību *(skat. 12. punktu)*, pamatoti atzīstot, ka pušu savstarpējā komunikācija nav vērtējama kā kādas puses īstenots mobings (bosings), vienai pusei mērķtiecīgi apspiežot otru, bet gan kā dažāds skatījums uz organizatoriska rakstura jautājumiem un emocionāli saspringtas attiecības.

[10] Vērtējot prasības pamatotību daļā par morālā kaitējuma atlīdzības 15 000 EUR piedziņu par darba devējas radītām nelabvēlīgām sekām, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka šajā daļā prasība apmierināma daļēji, nosakot morālā kaitējuma atlīdzību 1360 EUR apmērā.

[10.1] Konstatējot, ka pēc tam, kad prasītāja nepiekrita parakstīt darba līguma grozījumus vai izbeigt darba līgumu bez papildu pabalsta izmaksas, atbildētāja ar rīkojumu noteica prasītājai pienākumu veikt darba pienākumus, kas bija norādīti darba līguma grozījumos, kurus prasītāja atteicās parakstīt, pieprasīja prasītājai sniegt paskaidrojumus par pēkšņi konstatētiem pārkāpumiem un uzsāka par tiem pārbaudes, pirmās instances tiesa atzina, ka atbildētāja pretēji Darba likuma 9. pantā noteiktajam aizliegumam radījusi prasītājai nelabvēlīgas sekas, par ko nosakāma morālā kaitējuma atlīdzība.

Pirmās instances tiesas konstatētais fakts, ka atbildētāja ir radījusi prasītājai nelabvēlīgas sekas, nav apstrīdēts.

Iepriekš norādīto secinājumu daļā, atzīstot par pareiziem un pilnībā pietiekamiem pirmās instances tiesas spriedumā norādītos argumentus, Civillietu tiesas kolēģija saskaņā ar Civilprocesa likuma 432. panta piekto daļu pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma argumentācijai.

[10.2] Vienlaicīgi Civillietu tiesas kolēģija par pamatotu atzīst apelācijas sūdzības argumentu, ka arī 2021. gada 11 .janvāra uzteikums pats par sevi atzīstams par tādu, kas radījis nelabvēlīgas sekas, kā arī argumentu, ka prasītājai par atbildētājas radīto nelabvēlīgu seku iestāšanos noteikta morālā kaitējuma atlīdzība, kas nav samērīga, salīdzinot ar darba devēja pieļauto pārkāpumu pret darba ņēmēju.

[10.2.1] Prasītāja darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā ir izmantojusi savas tiesības atteikties no 2020. gada 2. novembra darba līguma grozījumu *(1.sēj.,l.l. 34)* un vienošanās par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu parakstīšanas.

Tādējādi atbildētājai bija pamats Darba likumā noteiktajā kārtībā izsniegt prasītājai uzteikumu, taču tā vietā atbildētāja 2020. gada 30. novembrī izdeva rīkojumu, ar kuru uzdeva prasītājai pildīt pienākumus, kuru pildīšanu paredzēja 2020. gada 2. novembra darba līguma grozījumi un rīkojumu par paskaidrojuma iesniegšanu par darba laika neievērošanu 2020. gada oktobrī un novembrī *(1.sēj., l.l. 42)*, 2020. gada 3. decembrī izdeva rīkojumu par pārbaudes uzsākšanu attiecībā pret prasītāju par Darba kārtības noteikumu ģenerāldirekcijas darbiniekiem un Darba līguma nosacījumu pārkāpumiem darba pienākumu izpildē 2020. gada oktobrī un novembrī, kā rezultātā 2021. gada 6. janvārī tika sagatavots dienesta pārbaudes slēdziens *(1.sēj., l.l. 44, 64-65)*, 2021. gada 7. janvārī izdeva rīkojumu, pieprasot prasītājai sniegt paskaidrojumus par Dienesta pārbaudes slēdzienā konstatētajiem pārkāpumiem *(1.sēj., l.l. 66)*, bet 2021. gada 11. janvārī sastādīja uzteikumu, kura pamatā norādīti 2020. gada 6. janvāra dienesta pārbaudes slēdzienā minētie pārkāpumi *(1.sēj., l.l. 72)*.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka konkrētajā gadījumā papildus atbildētājas darbībām, kas saistītas ar 2020. gada 30. novembra rīkojuma izdošanu, kas noteica prasītājai pienākumu veikt darba pienākumus, kas bija norādīti darba līguma grozījumos, pieprasījumiem prasītājai sniegt paskaidrojumus par pēkšņi konstatētiem pārkāpumiem un pārbaudes uzsākšanu, par prasītājai nelabvēlīgu seku radīšanu atzīstama atbildētājas rīcība sagatavojot 2021. gada 11. janvāra uzteikumu, jo tajā norādītie iemesli darba tiesisko attiecību izbeigšanai apliecina, ka uzteikums noslēdza darbību, ar kurām prasītājai radītas nelabvēlīgas sekas, ķēdi.

Šajā daļā par pamatotiem atzīstami apelācijas sūdzības argumenti.

[10.2.2] Atzīstot atbildētājas iepriekš minēto rīcību par tādu, kas vērsta uz nelabvēlīgu seku radīšanu prasītājai, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasītājai ir tiesības uz morālā kaitējuma atlīdzību, kas nosakāma atbilstoši prasītājas darba līgumā noteiktajam vienas mēnešalgas apmēram, proti, 1360 EUR apmērā.

[10.2.2.1] Darba likuma 9. panta noteikumi ir saistāmi ar Darba likuma 29. pantu, kas papildu citām likumā noteiktajām tiesībām, nosaka darbinieka tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu, ja darba devējs pārkāpj aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas. Proti, Darba likuma 29. panta astotā daļa nosaka, ja tiek pārkāpts aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām darbībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

Pretēji Darba likuma 9. panta noteikumiem, atbildētāja laika posmā no 2020. gada 30. novembra līdz pat uzteikuma izdošanas dienai, proti, 2021. gada 11. janvārim ir veikusi virkni darbību, lai panāktu, ka prasītāja, kura neparakstīja darba līguma grozījumus un atteicās izbeigt darba tiesiskās

attiecības ar atbildētāju uz vienošanās pamata, pildītu pienākumus, kas neatbilst ne prasītājas darba līguma, ne amata apraksta noteikumiem, taču nesasniedzot šo rezultātu, uzsākusi dienesta pārbaudi, pieprasot paskaidrojumus par pēkšņi konstatētiem darba līguma pārkāpumiem. Šāda rīcība nav attaisnojama ar atbildētājas neizpratni par darba tiesisko attiecību izbeigšanu šādā gadījumā.

Apstākļos, ka līdz brīdim, kad prasītāja atteicās parakstīt darba līguma grozījumus, kā arī atteicās izbeigt darba tiesiskās attiecības uz vienošanās pamata, ja viņai netiek izmaksāta darba koplīgumā paredzētais papildu pabalsts, atbildētāja nebija izteikusi prasītājai aizrādījumus par darba laika neievērošanu, jo tādu nebija, ko apliecina darba algas izmaksāšana prasītājai par oktobra mēnesi pilnā apmērā, atzīstams, ka atbildētājas rīcība, izdodot rīkojumus, pieprasot paskaidrojumus un organizējot dienesta pārbaudes veikšanu, ir atbildētājas pretreakcija uz prasītājas pieļaujamu rīcību, kas neatbilda atbildētājas iecerēm. Civillietu tiesas kolēģijas ieskatā šādu atbildētājas rīcību, kas nepārprotami vērsta uz to, lai panāktu darba tiesisko attiecību pārtraukšanu ar prasītāju atbildētājai vēlamā veidā, nevar atzīt par tiesisku. Šādos apstākļos tiesa atzīst, ka atbildētāja, veicot norādītās darbības, ir radījusi prasītājai nelabvēlīgas sekas, jo prasītāja bija spiesta atteikties no darba devēja rīkojuma pildīšanas, sniegt paskaidrojumus par viņas it kā pieļautiem pārkāpumiem un saņemt darba līguma uzteikumu, kura pamatā norādīti dienesta pārbaudes slēdzienā norādītie prasītājas pieļautie darba disciplīnas pārkāpumi. Atbildētāja nelabvēlīgu seku prasītājai radīšanas faktu nav apstrīdējusi, jo pirmās instances tiesas spriedumu, ar kuru šis fakts konstatēts, nav pārsūdzējusi.

[10.2.2.2] Civillietu tiesas kolēģija ņemot vērā judikatūrā pausto atziņu, ka, nosakot atlīdzinājuma apmēru salīdzināmos apstākļos atlīdzinājumam jābūt līdzīgam un kā kritērijs apmēra noteikšanai ir ņemami vērā tiesas spriedumi citās lietās, kas veido vienveidīgu tiesu praksi *(skat. Senāta 2013. gada 31. oktobra spriedums lietā Nr. SKC - 452/2013)*, vienlaicīgi atzīst, ka faktiski katra situācija, kurā tiek pārkāpts Darba likuma 9.pantā nostiprinātais aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, ir atšķirīga un vērtējama individuāli, vēršot uzmanību uz aizskāruma smagumu un raksturu.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka noteiktajai atlīdzībai ir jāpilda arī preventīvo funkciju, proti, turpmāk jāattur atbildētāju no līdzīgu gadījumu pieļaušanas attiecībās ar darba ņēmējiem.

Civillietu tiesas kolēģijas ieskatā par salīdzināmiem apstākļiem iespējams atzīt Rīgas Pārdaugavas tiesas tiesvedībā esošajā civillietā Nr. C68274221 (ECLI:LV:RPPT:2021:0514.C68274221.4.S), kuras ietvaros 2021. gada 14. maijā taisītais spriedums ir stājies likumīgā spēkā, konstatētos apstākļus. Proti, minētās civillietas ietvaros, konstatējot, ka atbildētāja, neskatoties uz tiesas spriedumu par darbinieka atjaunošanu darbu, nav nodrošinājusi darbinieku ar darba pienākumiem, bez pamata nosakot dīkstāvi, tādējādi demonstrējot, ka vēlas atbrīvoties no šī darbinieka, tiesa atzinusi, ka ir pārkāpts Darba likuma 9. pantā nostiprinātais aizliegums radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas un par šo aizskārumu noteikusi morālā kaitējuma atlīdzību, kas atbilst vienas mēnešalgas apmēram, kas konkrētajā gadījumā bija 3060 EUR.

Civillietu tiesas kolēģijas ieskatā loģiski un pamatoti ir, darbiniekam radītu nelabvēlīgu seku, kas rezultējušās ar uzteikuma izsniegšanu, iestāšanās gadījumā, morālā kaitējuma atlīdzības apmēru noteikt samērojot to ar darba līgumā noteikto ikmēneša darba samaksas apmēru. Šāds atlīdzinājuma apmērs atzīstams par taisnīgu un samērīgu ar pušu tiesiskajām interesēm un atbildētājas rīcību, kā arī ļauj cerēt, ka atbildētāja nākotnē atturēsies no rīcības, kas ir pretrunā ar Darba likuma normām.

[10.2.3] Konstatējot, ka atbildētāja pēc pirmās instances tiesas sprieduma taisīšanas ir veikusi ar pirmās instances tiesas spriedumu par labu prasītājai piedzīto summu samaksu, tajā skaitā morālā kaitējuma atlīdzības 300 EUR samaksu, neskatoties uz to, ka šajā daļā pirmās instances spriedums nebija stājies likumīgā spēkā, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētājs veiktais maksājums ieskaitāms piedzītā morālā kaitējuma summas daļējai dzēšanai.

[11] Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa, analizējot visus lietā esošos pierādījumus, ņemot vērā pušu sniegtos paskaidrojumus, izdarījusi lietā faktiski konstatētajiem apstākļiem un likumam atbilstošus secinājumus. Vienlaicīgi Civillietu tiesas kolēģijas ieskatā pirmās instances tiesa morālā kaitējuma atlīdzību noteikusi apmērā, kas nav atzīstams par taisnīgu atlīdzinājumu, salīdzinājumā ar atbildētājas pieļautajiem pārkāpumiem.

[12] Tiesāšanās izdevumu piedziņa ir atkarīga no lietas gala rezultāta, tādējādi tie aprēķināmi, ņemot vērā prasījumus, kas apmierināti ar pirmās instances tiesas spriedumu daļā, kurā pirmās instances tiesas spriedums nav pārsūdzēts un ir stājies likumīgā spēkā.

Līdz ar to no atbildētājas valsts ienākumos un prasītājas labā piedzenami šādi tiesāšanās izdevumi.

[12.1] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 42. panta pirmās daļas noteikumiem tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos proporcionāli apmierinātajai prasības daļai.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1.punktu prasītāja ar likumu atbrīvota no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos.

Prasība apmierināta 14,8% (7653,21 EUR/51699,29 EUR * 100) apmērā, tādējādi no atbildētāja valsts labā piedzenami tiesas izdevumi par prasības pieteikuma un apelācijas sūdzības iesniegšanu.

Valsts nodeva par prasības pieteikuma iesniegšanu ir 1641,88 EUR, valsts nodeva par apelācijas sūdzības iesniegšanu 1541,19 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 1,95 EUR – kopā 3185,02 EUR. Šādos apstākļos Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka no atbildētāja valsts labā piedzenami tiesas izdevumi 471,38 EUR (14,8% * 3185,02 EUR) apmērā.

Neskatoties uz to, ka pirmās instances tiesas spriedums daļā par tiesāšanās izdevumu piedziņu nebija stājies likumīgā spēkā, atbildētāja ir veikusi ar pirmās instances tiesas spriedumu piedzīto ar lietas izskatīšanu saistīto izdevumu samaksu 1,95 EUR *(2. sēj., l.l. 223)* un ar pirmās instances tiesas spriedumu piedzītās valsts nodevas samaksu 568,37 EUR *(2. sēj., l.l. 224)* valsts ienākumos. Līdz ar to, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka, piedzenot no atbildētājas valsts ienākumos tiesas izdevumus, iepriekš minētie jau veiktie maksājumi ieskaitāmi ar šo tiesas spriedumu piedzīto tiesas izdevumu samaksai.

[12.2] Prasītājai pirmās instances tiesā radušies izdevumi advokāta palīdzības samaksai 1704,29 EUR apmērā, savukārt apelācijas instances tiesā izdevumi advokāta palīdzības samaksai – 1150 EUR apmērā, kas kopā ir 2854,29 EUR.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka no atbildētāja prasītājas labā saskaņā ar Civilprocesa likuma 44. panta pirmās daļas 1. punkta a) apakšpunktā noteikto, ņemot vērā prasījuma apmierināto daļu, piedzenami ar lietas vešanu saistītie izdevumi 2295,96 EUR apmērā.

Neskatoties uz to, ka pirmās instances tiesas spriedums daļā par tiesāšanās izdevumu piedziņu nebija stājies likumīgā spēkā, atbildētāja ir veikusi ar pirmās instances tiesas spriedumu par labu prasītājai piedzīto ar lietas vešanu saistīto izdevumu samaksu 1425 EUR *(2. sēj., l.l. 225)*. Līdz ar to, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka, piedzenot no atbildētājas prasītājas labā ar lietas vešanu saistītos izdevumus, iepriekš samaksātie 1425 EUR ieskaitāmi daļējai ar šo tiesas spriedumu piedzītās summas dzēšanai.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 432., 433., 434.pantu, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda

daļēji apmierināt /pers. A/ prasību pret VAS „Latvijas dzelzceļš" par morālā kaitējuma par nelabvēlīgu seku radīšanu piedziņu.

Piedzīt no VAS "Latvijas dzelzceļš", reģistrācijas numurs 40003032065, par labu /pers. A/, personas kods /personas kods/, morālā kaitējuma atlīdzību par nelabvēlīgu seku radīšanu 1360 EUR (viens tūkstotis trīs simti sešdesmit *euro*) un ar lietas vešanu saistītos izdevumus 2295,96 EUR (divi tūkstoši divi simti deviņdesmit pieci *euro* un 96 centi), kopā piedzenot 3655,96 EUR (trīs tūkstoši seši simti piecdesmit pieci *euro* un 96 centi).

Ieskaitīt no VAS "Latvijas dzelzceļš", reģistrācijas numurs 40003032065, par labu /pers. A/, personas kods /personas kods/, piedzenamās summas apmaksai VAS "Latvijas dzelzceļš" /pers. A/ 2021. gada 19. jūnijā veikto maksājumu 1725 EUR (viens tūkstotis septiņi simti divdesmit pieci *euro*).

Noraidīt /pers. A/ prasību pret VAS "Latvijas dzelzceļš" daļā par atlaišanas pabalsta 4080 EUR, papildu pabalsta 11326,08 EUR, morālā kaitējuma atlīdzību par diskrimināciju 15 000 EUR un morālā kaitējuma par nelabvēlīgu seku radīšanu 13 640 EUR piedziņu.

Piedzīt no VAS "Latvijas dzelzceļš", reģistrācijas numurs 40003032065, valsts ienākumos tiesas izdevumus 471,38 EUR (četri simti septiņdesmit viens *euro* un 38 centi), iepriekš minētās summas dzēšanai, ieskaitot 471,38 EUR (četri simti septiņdesmit viens *euro* un 38 centi) no VAS "Latvijas dzelzceļš" 2021. gada 19. jūnijā veiktā valsts nodevas maksājuma.

Noteikt /pers. A/, personas kods /personas kods/, tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles dienai) saņemt no VAS "Latvijas dzelzceļš", reģistrācijas numurs 40003032065, likumiskos 6% (seši procenti) no nesamaksātās pamatparāda summas (1360 EUR).

Noteikt atbildētājai termiņu tiesas sprieduma labprātīgai izpildei 10 (desmit) dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt 30 (trīsdesmit) dienu laikā Senāta Civillietu departamentā, iesniedzot kasācijas sūdzību Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā un iemaksājot drošības naudu 300 EUR apmērā Latvijas Republikas Augstākās tiesas, reģistrācijas numurs 90000068892, Valsts kases kontā Nr.LV83TREL8280010000000.

Tiesnese M.Šķendere

Tiesnese I.Ozola

Tiesnesis G.Ungurs