Lietas arhīva Nr. C-2143-22/5
ECLI:LV:RPPT:2022:0315.C68545821.3.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Rīgā, 2022.gada 15.martā

Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas tiesnese M.Šalta izskatīja rakstveida procesā civillietu /pers. A/ prasībā pret /nosaukums/ par neizmaksātā atlaišanas pabalsta piedziņu.

Aprakstošā daļa

/pers. A/ (turpmāk arī prasītājs) cēla tiesā prasību pret /nosaukums/ (turpmāk arī atbildētāja) par neizmaksātā atlaišanas pabalsta piedziņu.

Prasības pieteikumā norādīts, ka prasītājs kopš 1997.gada 29.aprīļa strādāja pie atbildētājas, pēdējos divus gadus darbu veicot attālināti.

Atbildētāja 2021.gada 22.oktobrī izdevusi rīkojumu, kas paredz, ka no 2021.gada 15.novembra aģentūras darbinieki savus darba pienākumus varēs veikt tikai tad, ja viņi Personāla un lietvedības nodaļā būs uzrādījuši sadarbībspējīgu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, vai iesnieguši klīniskās universitātes speciālista vai konsīlija atzinumu par vakcinēšanās pārcelšanu uz noteiktu laiku.

Prasītāja ieskatā augšminētais rīkojums ir izdots ārpus atbildētājas nolikumā noteiktās kompetences, kā arī neatbilstoši noslēgtajam darba līgumam. Prasītājs uzskata, ka atbildētāja šādā veidā liek darbiniekiem iesaistīties privāto uzņēmumu medicīniskajos pētījumos, savukārt pulkvedis /pers. C/ ir šo pētījumu sponsors, un iejaucas darbinieka privātajā dzīvē.

Saskaņā ar 2021.gada 11.novembra rīkojumu prasītājam noteikta dīkstāve bez darba samaksas saglabāšanas laika periodā no 2021.gada 15.novembra līdz 2022.gada 14.februārim vai līdz brīdim, kad tiks uzrādīts sadarbīgspējīgs vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, vai iesniegts klīniskās universitātes speciālista vai konsīlija atzinums.

2021.gada 17.novembrī prasītājs uzteica darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 100.panta piekto daļu.

Saskaņā ar 2021.gada 22.novembra rīkojumu darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigtas, norādot, ka nepiekrīt tikumības un taisnprātības apsvērumu pārkāpumam, tādēļ nolemts atlaišanas pabalstu neizmaksāt.

Atbildētājai nebija tiesību regulēt prasītāja privāto dzīvi un veselību, vēl jo vairāk tāpēc, ka pēdējo divu gadu laikā prasītājs darbu veica attālināti. Tādējādi prasītājs var veikt savus darba pienākumus, un Covid-19 vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts viņas darba kvalitāti nekādi neietekmē.

Prasītājs uzskata, ka atbildētāja ar rīkojumu ir aizskārusi prasītāja tiesības uz dzīvību, brīvību un personas neaizskaramību. Prasītājs uzskata, ka viņam ir svarīgs pamats izbeigt darba tiesiskās attiecības, jo viņu pazemo un apdraud viņa veselību un dzīvību, mēģinot iesaistīt pētījumā.

Prasītājs norāda, ka Ministru kabineta 2021.gada 9,oktobra rīkojuma Nr.720 „Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" 5.2.apakšpunktā noteikta darba devēja rīcības brīvība.

Prasītājs ir aprēķinājis atlaišanas pabalstu 5685,96 euro apmērā.

Prasība pamatota ar Darba likuma 6.pantu, 100.panta 5.daļu, 112., 122., pantu, Civillikuma 1.pantu.

Tiesā saņemti atbildētājas paskaidrojumi, kuros norādīts, ka atbildētāja prasību neatzīst.

Atbildētājai, kā valsts pārvaldes iestādei, ir obligāti jāievēro nosacījumi, kas ietverti ārējos normatīvajos aktos. Ministru kabineta 2021.gada 9.oktobra rīkojuma Nr.720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" 5.3. punktā ietvertā prasība ir attiecināma uz visiem valsts un pašvaldību sektorā nodarbinātajiem, neatkarīgi no tā, vai tie veic darba pienākumus klātienē vai attālināti. Tādējādi atbildētājai nepastāv rīcības brīvība.

Atbilstoši Ministru kabineta 2021.gada 28.septembra noteikumu Nr.662 "Epidemioloģiskās drošības pasākumi Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai" 24.punktam valsts un pašvaldības institūcijas (tai skaitā kapitālsabiedrības) darbinieks (amatpersona) darba (amata, dienesta) pienākumus neatkarīgi no to veikšanas vietas var veikt, ja tam ir sertifikāts, kas apliecina pabeigtu primāro vakcināciju vai balstvakcināciju, vai pārslimošanas sertifikāts.

Prasītājs noteiktajā termiņā neuzrādīja sadarbīgspējīgu sertifikātu vai atzinumu par vakcinēšanas pārcelšanu.

Atbildētāja uzskata, ka prasītājs nav norādījis nevienu argumentu, kas skartu viņa tikumības un taisnprātības apsvērumus un neļautu turpināt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju.

Ar Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2022.gada 27.janvāra lēmumu nolemts lietu izskatīt rakstveida procesā saskaņā ar Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 10.pantu.

Pusēm par lietas izskatīšanu rakstveida procesā ir paziņots 2022.gada 27.janvārī.

Motīvu daļa

Novērtējusi rakstveida pierādījumus un norādītos argumentus, tiesa atzīst, ka prasība ir noraidāma kā nepamatota šādu apsvērumu dēļ.

Civilprocesa likuma 93.panta pirmā daļa nosaka, ka katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus. Prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība. Atbildētājam jāpierāda savu iebildumu pamatotība. Savukārt Civilprocesa likuma 96.panta piektā daļa nosaka, ka pusei nav jāpierāda fakti, kurus šajā likumā noteiktajā kārtībā nav apstrīdējusi otra puse.

No lietas materiāliem redzams, ka saskaņā ar 1997.gada 29.aprīļa darba līgumu Nr.66 prasītājs pieņemts darbā/nosaukums/ par mērniecības biroja speciālistu. Saskaņā ar 2002.gada 20.novembra darba līgumu Nr.52 prasītājs turpina darbu/nosaukums/ Dienvidlatgales reģionālajā nodaļā Pasūtījumu izpildes pārvaldes Mērniecības, topogrāfijas, ģeodēzijas un kartogrāfijas daļas kartogrāfa amatā.

Saskaņā ar 2006.gada 1.marta darba līgumu Nr.214 darba līgums Nr.52 atzīts par spēku zaudējušu un starp prasītāju un atbildētāju darba līgums izteikts jaunā redakcijā, prasītājs pieņemts Ģeodēzijas un kartogrāfijas daļas kartogrāfijas inženiera amatā.

No 2006.gada 1.marta darba līguma izriet, ka ir veikta/nosaukums/ reorganizācija.

Prasītājs 2021.gada 17.novembrī nosūtījis atbildētājai darba līguma uzteikumu, kurā norāda, ka pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, kas neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, vēlas izbeigt darba tiesiskās attiecības no 2021.gada 17.novembra saskaņā ar darba likuma

100.panta piekto daļu.

Saskaņā ar atbildētājas 2021.gada 22.novembra rīkojumu Nr.320-P darba tiesiskās attiecības ar prasītāju izbeigtas 2021.gada 22.novembrī pamatojoties uz prasītāja saņemto uzteikumu, papildus norādīts, ka atbildētāja nepiekrīt, ka ir pārkāpti tikumības un taisnprātības apsvērumi, tādēļ nolemts neizmaksāt prasītājam atlaišanas pabalstu saskaņā ar Darba likuma 112.pantu.

Saskaņā ar Darba likuma 100.panta piekto daļu darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

Minētās tiesību normas mērķis ir aizsargāt darbinieku situācijās, kad darba turpināšana būtu pretrunā viņa ētiskajiem un morāliem principiem un uz šī pamata radītu apdraudējumu viņa personībai, kas tādējādi nosaka nepieciešamību izbeigt darba attiecības nekavējoties (*Augstākās tiesas 2018.gada 27.marta spriedums lietā Nr.SKC-122/2018*).

Darba likuma 100.panta piektās daļas tiesiskajā sastāvā ietvertā ģenerālklauzula – tikumības un taisnprātības apsvērumi – ir balstīta vispirms paša darbinieka subjektīvajā uztverē. Proti, pamats darba tiesisko attiecību uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 100.panta piekto daļu ir darbinieka subjektīvā attieksme pret, viņa ieskatā, tikumības un taisnprātības apsvērumiem neatbilstošiem darba apstākļiem, kas neļauj viņam turpināt darba tiesiskās attiecības un kas tādējādi ir pamats to tūlītējai izbeigšanai. Arī tiesību zinātnē ir atzīts, ka darbinieka tiesības uzteikt darba līgumu jebkurā laikā pēc savas brīvas gribas nevar būt ierobežotas, jo tas būtu pretrunā ar starptautisko tiesību normās noteikto piespiedu darba aizlieguma principu (*Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības.- Rīga: Zvaigzne ABC, 2011, 121.lpp.*).

Senāts iepriekš norādījis, ka ne katrs ētikas un morāles normu pārkāpums ir atzīstams par tādu apstākli, kas taisnprātības un tikumības apsvērumu dēļ neļauj darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības un tāpēc var tikt atzīts par pamatu darbinieka uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 100.panta piekto daļu (*Augstākās tiesas 2016.gada 30.decembra spriedums lietā Nr.SKC-2038/2016*).

Darbiniekam, uzteicot darba līgumu pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, ir jānorāda konkrēti apstākļi, kas bijuši šāda lēmuma pieņemšanas pamatā (*Augstākās tiesas 2017.gada 6.aprīļa spriedums lietā Nr.SKC-308/2017*).

Uzteikuma pamatojuma esamība pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, ja vien tas nav saistīts ar Darba likuma 29.pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jāpierāda darbiniekam (*Augstākās tiesas 2015.gada 20.janvāra spriedums lietā Nr.SKC-1793/2015*).

Darba likuma 112.panta otrajai daļai, ja darbinieks atbilstoši šā likuma 100.panta piektās daļas noteikumiem uzteic darba līgumu un darba devējs piekrīt, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šā panta pirmajā daļā noteiktajā apmērā.

Judikatūrā nostiprināts, ka, izšķirot strīdu sakarā ar darbinieka prasījumu par atlaišanas pabalsta piedziņu, kas tam pienākas sakarā ar uzteikumu pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, tiesa izvērtē atbildētāja iebildumus attiecībā uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem kā svarīgu iemeslu darbinieka uzteikumam un pamatu pieprasītā atlaišanas pabalsta piedziņai (*Augstākās tiesas Senāta 2011.gada 11.maija spriedums lietā SKC-291/2011; Augstākās tiesas Senāta 2013.gada 19.aprīļa spriedums lietā SKC-1151/2013; Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015.gada 30.septembra spriedums lietā SKC-2195/2015*).

No iepriekš minētā izriet, ka darbiniekam ir jāpierāda tikumības un taisnprātības apsvērumi, kas neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, turklāt tie ir jānorāda arī pašā uzteikumā, savukārt darba devējam ir tiesības izteikt iebildumus attiecībā uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem kā svarīgu iemeslu darbinieka uzteikumam un pamatu pieprasītā atlaišanas pabalsta piedziņai.

Prasītājs tiesai norādījis, ka viņam ir svarīgs pamats izbeigt darba tiesiskās attiecības, jo viņu pazemo un apdraud viņa veselību un dzīvību, mēģinot iesaistīt medicīniskā pētījumā saistībā ar vakcināciju pret Covid-19.

Iepazīstoties ar prasītāja darba uzteikumu, tiesa nekonstatē, ka prasītājs būtu norādījis kā konkrēti izpaužas apstākļi, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, tomēr no darba uzteikuma un prasības pieteikuma izriet, ka prasītājs nevēlas vakcinēties pret Covid-19 un uzskata, ka atbildētāja patvarīgi uzspiež ar rīkojumu par dīkstāves noteikšanu šādā veidā iesaistīties medicīniskā pētījumā.

Tādējādi tiesai ir jāvērtē vai prasītājam ir pienākums vakcinēties pret Covid-19, lai varētu turpināt darba tiesiskās attiecības, un vai atbildētājai bija tiesības izdot rīkojumus par dīkstāves noteikšanu prasītājam.

Saskaņā ar Ministru kabineta 2013.gada 9.jūlija noteikumu Nr.384 "Latvijas Ģeotelpiskās informācijas aģentūras nolikums" 1.punktu atbildētāja ir Aizsardzības ministrijas pārraudzībā esoša valsts pārvaldes iestāde.

Ministru kabineta 2021.gada 9.oktobra rīkojuma Nr.720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" (turpmāk arī rīkojums) 5.3.punkts noteica, ka valsts un pašvaldību institūciju (tai skaitā kapitālsabiedrību) darbinieki un amatpersonas no 2021.gada 15.novembra savus darba pienākumus var veikt tikai tad, ja viņiem ir vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts. Savukārt rīkojuma 5.2.punkts noteica, ja darba devējs ir informējis darbinieku (amatpersonu), ka darba pienākumu veikšanai nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, darbinieka (amatpersonas) pienākums ir uzsākt vakcināciju ne vēlāk kā 10 dienu laikā no minētās informācijas saņemšanas un to pabeigt ne vēlāk kā septiņas dienas pēc vakcīnas lietošanas instrukcijā norādītā īsākā termiņa. Ja darbinieks (amatpersona) vakcināciju nav uzsācis vai pabeidzis noteiktajā termiņā (līdz 2021.gada 15.novembrim), darba devējs darbinieku (amatpersonu) atstādina no darba vai amata pienākumu veikšanas.

Rīkojums ir pamatots ar likuma "Par ārkārtējo situāciju un izņēmuma stāvokli" 4. un 8.pantu, kā arī Epidemioloģiskās drošības likuma 3.panta otro daļu.

Likuma "Par ārkārtējo situāciju un izņēmuma stāvokli" 4.panta pirmajā daļā ir skaidrots, ka ārkārtējā situācija ir īpašs tiesiskais režīms, kura laikā Ministru kabinetam ir tiesības likumā noteiktajā kārtībā un apjomā ierobežot valsts pārvaldes un pašvaldību institūciju, fizisko un juridisko personu tiesības un brīvības, kā arī uzlikt tām papildu pienākumus. Minētā likuma 8.panta otrajā daļā ir noteikts, ka, izsludinot ārkārtējo situāciju, Ministru kabinetam papildus šā panta pirmajā daļā minētajām tiesībām ir tiesības noteikt konkrētajā ārkārtējā situācijā nepieciešamus pasākumus, kas valsts apdraudējuma un tā seku novēršanai vai pārvarēšanai paredzēti likumos, kā arī valsts pārvaldes un pašvaldību institūciju kompetenci valsts apdraudējuma novēršanā vai pārvarēšanā. Epidemioloģiskās drošības likuma 3.panta otrajā daļā ir paredzēts, ka Ministru kabinets nosaka epidemioloģiskās drošības pasākumus atsevišķu infekcijas slimību izplatības ierobežošanai.

Ņemot vērā minēto un to, ka saskaņā ar Epidemioloģiskās drošības likuma 3.panta pirmās daļas 3.punktu epidemioloģiskā drošība ietver iedzīvotāju vakcināciju, atbildētāja rīkojumus ir izdevusi Ministru kabineta rīkojuma pamata, kas ir izdots uz likuma pamata.

Ministru kabineta rīkojuma 5.2. un 5.3. punktā noteiktā prasība par pārslimošanas vai vakcinācijas sertifikāta esamību attiecas uz pilnīgi visiem valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem (amatpersonām) – neatkarīgi no tā, vai viņi darba pienākumus veic klātienē vai attālināti.

No iepriekš minētā izriet, ka prasītājam kā valsts pārvaldes iestādes darbiniekam ir sasitošs Ministru kabineta 2021.gada 9.oktobra rīkojuma Nr.720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" 5.3.punkts. Tādējādi ir nepamatots prasītāja norādītais, ka atbildētājai bija izvēles brīvība pieņemt rīkojumu par nepieciešamību pēc vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta.

Atbildētāja 2021.gada 12.oktobrī ar grozījumiem 2021.gada 22.oktobrī un 2021.gada 28.oktobrī izdevusi rīkojumu Nr.41/7/1-47 Par ārkārtējās

situācijas pasākumiem /nosaukums/, saskaņā ar kuru 19.[1] punktu noteikts, ka no 2015.gada 15.novembra aģentūras darbinieki savus darba pienākumus var veikt tikai tad, ja viņi Personāla un lietvedības nodaļā būs uzrādījuši sadarbspējīgu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, vai iesnieguši klīniskās universitātes speciālista vai konsīlija atzinumu par vakcinēšanās pārcelšanu uz noteiktu laiku.

Lietā nav iesniegti pierādījumi, ka prasītājs bija izpildījis izvirzīto prasību un uzrādījis atbildētājai vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu vai normatīvajos aktos paredzēto atzinumu. Tā pat lietā nav iesniegti pierādījumi, ka prasītājs līdz 2021.gada 15.novembrim bija uzsācis vakcināciju, kas būtu tiesisks pamats prasītājam turpināt darba pienākumus līdz vakcinācijas sertifikāta iegūšanai.

Prasītājs ir vērsies pie atbildētājas 2021.gada 1.novembrī un 2021.gada 9.novembrī ar iebildumiem pret atbildētājas izsludināto rīkojumu Nr.41/7/1-47. No prasītāja paziņojumiem izriet, ka prasītājs apstrīd atbildētājs kompetenci šādu rīkojumu izdot, kā arī uzskata, ka atbildētāja mēģina prasītāju piespiest piedalīties medicīniskā pētījumā.

Atbildētāja 2021.gada 3.novembrī un 2021.gada 15.novembrī ir sniegusi izsmeļošas atbildes uz prasītāja iesniegumiem, norādot pieņemto rīkojumu pamatojumu un to atbilstību Ministru kabinetā rīkojumam.

Ņemot vērā, ka prasītājs nebija uzrādījis atbildētājai vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu vai normatīvajos aktos paredzēto atzinumu, vai pierādījumus, ka ir uzsācis vakcināciju, atbildētāja 2021.gada 11.novembrī izdeva rīkojumu Nr.313-P par dīkstāves noteikšanu /pers. A/, kurš paredz, ka prasītājam laika periodā no 2021.gada 15.novembra līdz brīdim, kad tiks uzrādīts vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, vai iesniegts atzinums, bet ne ilgāk kā līdz 2022.gada 14.februārim, noteikt dīkstāvi bez darba samaksas saglabāšanas.

Šādos apstākļos tiesa atzīst, ka atbildētāja pamatoti 2021.gada 11.novembrī rīkojumā noteica prasītājam dīkstāvi prasītāja vainas dēļ, neizmaksājot darba algu, līdz brīdim, kad prasītājs iegūs un iesniegs atbildētājai sadarbībspējīgu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, vai atzinumu, bet ne vēlāk kā līdz 2022.gada 14.februārim.

Tā pat tiesa nepiekrīt, ka atbildētājai būtu bijis pienākums sniegt prasītājam zinātniski pamatotas atbildes uz prasītāja uzdotajiem jautājumiem par Covid-19 vīrusu, jo zinātniskos pierādījumus par Covid-19 infekcijas esamību un bīstamību jau ir izvērtējis likumdevējs, atzīstot tos par pietiekami pārliecinošiem, lai normatīvi nostiprinātu regulējumu Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai.

Ievērojot iepriekš minēto, tiesa atzīst, ka atbildētāja pamatoti noteikusi prasītājam dīkstāvi viņa vainas dēļ, jo prasītājs nebija izpildījis normatīvajos aktos paredzētos priekšnoteikumus, kas nepieciešami prasītāja pielaišanai pie darba saskaņā ar Ministru kabineta rīkojuma 5.2. un 5.3.punktu.

Līdz ar to, ievērojot, ka atbildētāja rīkojumus saistībā ar ārkārtas stāvokli valstī un valsts iestādē ir noteikusi uz Ministru kabineta rīkojuma pamata, kas ir izdots uz likuma pamata, tie ir likumīgi, tiesiski un prasītājam kā atbildētājas darbiniekam sasitoši.

Tādējādi tiesa atzīst, ka atbildētājas darbībās nav konstatējami tādi apstākļi, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļautu prasītājam turpināt darba tiesiskās attiecības, un prasītājam nav tiesību uz atlaišanas pabalsta samaksu saskaņā ar Darba likuma 112.pantu.

Ievērojot iepriekš minēto tiesa atzīst, ka prasītājs nav pierādījis savu prasījumu pamatotību atbilstoši Civilprocesa likuma 93.panta pirmajai daļai, tādējādi prasība kā nepamatota ir noraidāma pilnā apmērā.

Attiecībā par pārējiem argumentiem, tiesa norāda, ka tie neietekmē lietu pēc būtības, līdz ar to tie nav vērtējami, atbilstoši Eiropas Cilvēktiesību tiesas atziņām, kas noteic, ka no Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 6.panta izriet tiesas pienākums argumentēt spriedumu, bet tas nav saprotams kā prasība detalizēti atbildēt uz jebkuru argumentu (*ECT 1994.gada 19.aprīļa sprieduma „Van de Hurk v. The Netherlands" 61.punktu*). Tiesnešiem ir jāuzklausa visi argumenti, bet viņiem nav pienākums detalizēti atrunāt jebkuru iesniegumu vai skaidri atbildēt uz jebkuru paskaidrojumu. Tiesai ir atļauts izvērtēt argumentus, kurus tā uzskata par nozīmīgiem no tiesību viedokļa (*Eiropas Cilvēktiesību tiesas komisijas 1986.gada 13.oktobra lēmums*).

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

Tā kā prasība ir noraidīta, un prasītājs no tiesas izdevumu samaksas valsts labā ir atbrīvots saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.pantu, tiesas izdevumus uzņemas valsts.

Rezolutīvā daļa

Ņemot vērā minēto un saskaņā ar Civilprocesa likuma 190.-193.pantu, tiesa

nosprieda:

/pers. A/ prasību pret /nosaukums/ par neizmaksātā atlaišanas pabalsta piedziņu noraidīt.

Spriedumu var pārsūdzēt Rīgas apgabaltiesā 20 (divdesmit) dienu laikā no pilna sprieduma sastādīšanas dienas, iesniedzot apelācijas sūdzību Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesā Daugavgrīvas ielā 58, Rīgā.

Pilns spriedums sastādīts 2022.gada 15.martā.

Tiesnese M.Šalta