Lietas arhīva Nr. C-1397-20/1
ECLI:LV:VRT:2020:0730.C71139720.3.S
Lieta Nr. C71**1397**20 C–1397–20/1

S P R I E D U M S
Latvijas Republikas vārdā
Cēsīs 2020. gada 30. jūlijā

Vidzemes rajona tiesas
tiesnese A. Bērziņa
ar tiesas sēdes sekretāri L. Balceri

atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /pers. A/ vienkāršotas procedūras prasībā pret /Nosaukums A/ par atlaišanas pabalsta piedziņu.

Aprakstošā daļa

Vidzemes rajona tiesā 2019. gada 10. decembrī saņemta /pers. A/ (turpmāk tekstā–prasītāja) vienkāršotas procedūras prasība pret /Nosaukums A/ (turpmāk tekstā–atbildētāja) par naudas piedziņu.

Ar Vidzemes rajona tiesas tiesneses 2019. gada 17. decembra lēmumu prasības pieteikums atstāts bez virzības. 2020. gada 21. janvārī trūkumi novērsti un ierosināta civillieta.

Prasītāja prasību pamatojusi ar Darba likuma 4., 31., 39., 40., 75 un 100. panta piekto daļu, lūgusi piedzīt no /Nosaukums A/ par labu /pers. A/ atlaišanas pabalstu 956.16 EUR apmērā.

Prasībā norādīts, ka prasītāja tikusi atbrīvota no darba 2017. gada 18. decembrī saskaņā ar Darba likuma 100. panta piekto daļu, par ko atbildētāja izdeva rīkojumu Nr. 539/2.1/17/50, izmaksāta atvaļinājuma kompensācija par 40,72 dienām.

Prasītāja norāda, ka 1985. gada 1. jūnijā tikusi pieņemta darbā /Nosaukums/ par pulciņa vadītāju Pionieru namā, vēlāk nosaukums mainīts uz /Nosaukums/, pēc tam uz nosaukumu /Nosaukums/, pēc tam uz nosaukumu /Nosaukums A/. Prasītāja prasībā norādīja, ka vērsusies Valsts darba inspekcijā, kura veikusi pārbaudi un norādījusi, ka /pers. A/ nav izmaksātas visas viņai pienākošās summas. Paskaidrots, ka visi prasījumi piesakāmi divu gadu laikā.

Atbildētāja /Nosaukums A/rakstveida paskaidrojumā celto prasību atzīst par nepamatotu un noraidāmu, jo prasītāja iesniegumā par atbrīvošanu no darba ir minējusi tikai likuma normu Darba likuma 100. panta piekto daļu, bet nav norādījusi iemeslu, kāpēc lūdz viņu atbrīvot no darba. Atbildētāja atsaucas uz judikatūru un lūdz noraidīt prasītājas prasību kā nepamatotu. Norāda, ka iesniegumu par atbrīvošanu no darba prasītāja iesniegusi pēc tam, kad darba devējs izdevis rīkojumu "Par atbilstošu izglītību /pers. A/ un /pers. B/", uzdodot prasītājai līdz 2018. gada 31. martam iesniegt apliecinājumu par savam amatam atbilstošu izglītību. Norāda, ka prasītāja savas tiesības izmantojusi negodprātīgi un pamatoti atbildētāja nav izmaksājusi prasītājai likumā noteikto atlaišanas pabalstu.

Tiesas sēdē prasītāja /pers. A/ celto prasību uzturēja spēkā, pamatojot to ar prasības pieteikumā norādītajiem argumentiem un apsvērumiem. Paskaidroja, ka nostrādājusi vienā darba vietā 32 gadus. Norādīja, ka atbildētāja bez viņas ziņas paņēmusi viņas pulciņa tautas tērpus un pāršuvusi tos citiem. Visa saziņa ar darba devēju notikusi tikai rakstveidā, sarunāties ir bijis aizliegts. Viņai tikusi samazināta slodze un arī darba alga. Lūdza piedzīt atlaišanas pabalstu 956,16 EUR apmērā pirms nodokļu nomaksas no atbildētāja.

Atbildētājas /Nosaukums A/ pārstāves /pers. C/ un /pers. D/ lūdza celto prasību kā nepamatotu noraidīt. Paskaidroja, ka neapstrīd to, ka atbildētāja nostrādājusi vienā darba vietā vairāk kā 32 gadus. Paskaidroja, ka saņemts prasītājas iesniegums un 2017. gada 18. decembrī, un viņa atbrīvota no darba pēc Darba likuma 100. panta piektās daļas. Tā kā svarīgs iemesls atbrīvošanai iesniegumā nav bijis norādīts, tad prasītājai izmaksāta tikai atvaļinājuma kompensācija, bet nav ticis izmaksāts atlaišanas pabalsts. Pārstāves norādīja, ka ar darbinieci nav izveidojušās labas attiecības, tāpēc visi norādījumi tikuši izteikti rakstveidā.

Motīvu daļa

Uzklausījusi lietas dalībniekus, novērtējusi lietā iesniegtos rakstveida pierādījumus, tiesa uzskata, ka prasītājas prasība ir pamatota un apmierināma pilnā apmērā.

Darba likuma 28. panta pirmā daļa noteic, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu, savukārt šā panta otrā daļa noteic, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs — maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Saskaņā ar Darba likuma 39. pantu, darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Saskaņā ar Darba likuma 40. panta pirmo daļu, darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas.

Saskaņā ar Darba likuma 128. panta pirmo daļu, atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā. Savukārt Darba likuma 149. panta piektajā daļā noteikts, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Lietā nav strīda par to, ka prasītāja no 1985. gada 1. jūnija uzsākusi darba tiesiskās attiecības pie atbildētāju. 2017. gada 18. decembrī tikusi atbrīvota no darba saskaņā ar Darba likuma 100. panta piekto daļu.

Lietā nav strīda par to, ka prasītājai nav izmaksāts atlaišanas pabalsts Darba likumā noteiktajā kārtībā un apmērā. Tiesa atzīst, ka prasītājas uzteikums pēc Darba likuma 100. panta piektās daļas bija saistošs darba devējam.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2016. gada 8.decembra spriedumā lietā Nr. C20293115 SKC–2672/2016 izteiktas sekojošas atziņas :

1. Darbinieka vai darba devēja uzteikums ir vienpusējs tiesisks darījums. Ar uzteikumu tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības–tam ir tiesisko seku nodibinošs jeb konstitutīvs spēks.

2. Darbinieka Darba likuma 100. panta piektās daļas kārtībā izteikts uzteikums stājas spēkā nekavējoties un izbeidz darba tiesiskās

attiecības. Tā kā darba tiesiskās attiecības vairs nepastāv, nav tiesiska darba devēja rīcība uzteikt darba līgumu pēc kāda no Darba likuma 101. panta 1.daļā norādītajiem pamatiem.

3. Situācijā, kad darba devējs ir izmaksājis atlaišanas pabalstu, lai gan pēc tā pārliecības nav pastāvējis svarīgs iemesls Darba likuma 100.panta piektās daļas izpratnē, kad darbinieka uzteikuma dēļ sakarā ar nekavējošu darba tiesisko attiecību pārtraukšanu tam ir radušies zaudējumi, uzteikumā ietvertā pamatojuma dēļ ir aizskarta tā reputācija vai tml., tas atbilstoši Civilprocesa likuma 1. pantam var celt attiecīgu prasību tiesā savu tiesību aizskāruma novēršanai uz tā pamata, ka darbinieka uzteikuma pamatā norādītie apstākļi neatbilst īstenībai.

4. Jautājums par darbinieka uzteikuma pamatotību pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas tiesai jāizvērtē arī tad, kad, neesot attiecīgai darba devēja prasībai, darbinieks cēlis prasību par atlaišanas pabalsta piedziņu.

No lietas materiāliem secināms, ka prasītājai ar atbildētāju bija izveidojušās nelabvēlīgas attiecības, par ko liecina tas, ka 2017. gada 26. oktobrī prasītājs bija izstrādājis vienošanos par grozījumiem noslēgtajā darba līgumā, bet prasītāja to bija atteikusies parakstīt, jo viņai tikusi samazināta darba alga (43. lietas lapa). Par to, ka pušu attiecības ir bijušas saspringtas un visi darba devēja rīkojumi un norādes tikušas izteiktas rakstveidā, tiesas sēdē atzina arī atbildētāja pārstāves.

Tiesa ņem vērā arī to, ka 2018. gada 26. aprīlī atbildētājai sastādīts administratīvā pārkāpuma protokols. Pārkāpuma protokolā norādīts, ka veikta pārbaude attiecībā par prasītājas darba tiesiskajām attiecībām un par /pers. A/ atbrīvošanu no darba. Vidzemes reģionālā Valsts darba inspekcija atzinusi, ka atbildētājas /Nosaukums A/ direktore /pers. D/ pārkāpusi Darba likuma 40. panta septīto daļu, Darba likuma 97. pantu, Darba likuma 28. panta otro daļu un Darba likuma 128. panta pirmo daļu. 17. 05. 2018. pieņemts lēmums /pers. D/ izteikt brīdinājumu par pārkāpumiem.

Darba likuma 100. panta piektā daļa noteikusi – 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.

Savukārt 112. pants noteicis –

(1) Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu šā likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šādā apmērā:

1) viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadus;

2) divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts piecus līdz 10 gadus;

3) triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts 10 līdz 20 gadus;

4) četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts vairāk nekā 20 gadus.

(2) 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.

Tā kā lietā nav strīda par to, ka prasītāja bijusi nodarbināta pie atbildētāja vairāk kā 20 gadus, tad no atbildētājas prasītājas labā piedzenams atlaišanas pabalsts četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā.

Konkrētajā situācijā, kad darba devējs nav izmaksājis atlaišanas pabalstu, jo pēc tā pārliecības nav pastāvējis svarīgs iemesls Darba likuma 100.panta piektās daļas izpratnē, atzīstams, ka ir pierādīts, ka šāds iemesls ir pastāvējis.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 92.pantam pierādījumi lietā ir ziņas, uz kuru pamata tiesa nosaka tādu faktu esamību vai neesamību, kuriem ir nozīme lietas izspriešanā. Savukārt Civilprocesa likuma 93.panta pirmā daļa noteic, ka katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus.

Tādējādi tiesa pati pierādījumus neievāc, bet pamato savu spriedumu uz lietas dalībnieku iesniegtajiem pierādījumiem. Citiem vārdiem, tiesai, izskatot lietu, jānoskaidro lietas apstākļi, kuri ietilpst pierādīšanas priekšmetā – prasības pamata fakti un atbildētāja iebildumu pamata fakti *(meklējamie fakti).* Turklāt jāievēro, ka meklējamos faktus norāda puses, taču to faktu sastāvu, kas jāpierāda lietā, galīgi nosaka tiesa saskaņā ar tām materiālo tiesību normām, kuru hipotēzēs ir norādīti fakti, kas nosaka pušu apstrīdētās un aizskartās tiesības un tām atbilstošus pienākumus *(sk. Civilprocesa likuma komentāri. Trešais papildinātais izdevums. Autoru kolektīvs. Prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006, 32.lpp.)*.

Vienlaikus, novērtējot pierādījumus, tiesai spriedumā jānorāda, kādēļ tā vienam pierādījumam devusi priekšroku salīdzinājumā ar citu pierādījumu un atzinusi vienus faktus par pierādītiem, bet citus – par nepierādītiem *(sk. Civilprocesa likuma 97.panta trešo daļu).* Tāpat Civilprocesa likuma 193.panta piektā daļa noteic, ka, taisot spriedumu, tiesai tā motīvu daļā jānorāda lietā konstatētie fakti, pierādījumi, uz kuriem pamatoti tiesas secinājumi, un argumenti, ar kuriem noraidīti tie vai citi pierādījumi. Citiem vārdiem, lai arī saskaņā ar Civilprocesa likuma 97.panta pirmo un otro daļu tiesa ir brīva vērtēšanas kritēriju izvēlē *(brīvās pierādījumu novērtēšanas princips),* tomēr tas nenozīmē, ka tiesa ir brīva pierādījumu atlases izvēlē, t.i., tiesa nav tiesīga izvēlēties, kurus pierādījumus vērtēt un kurus atstāt bez vērtēšanas.

Tiesa novērtē to, ka prasītāja ilgstoši ir strādājusi pie darba devēja par pulciņu vadītāju. Starp darba devēju un prasītāju, pēc vadības nomaiņas, izveidojušās sliktas attiecības, par ko liecina izdotie rīkojumi, tiesa atzīst, ka prasītājai bija pamats prasīt viņas atbrīvošanu no darba atbilstoši Darba likuma 100. panta piektajai daļai, tāpēc darba devējam bija jāizmaksā prasītājai likumā noteiktais atlaišanas pabalsts, jo Darba likuma 100. panta piektās daļas mērķis ir nodrošināt darbinieka sociālo tiesību, arī viņa veselības, cieņas un goda aizsardzību, neatkarīgi no tā, cik godprātīgi darbinieks izmanto šīs viņam piešķirtās tiesības.

Tiesa novērtē arī to, ka darba devējs nav izdevis nevienu atlaišanas rīkojumu uz cita Darba likumā noteiktā pamata, prasītājai nav piemēroti disciplinārsodi, tāpēc atzīstams, ka savus pienākumus prasītāja ir pildījusi godprātīgi un sliktās attieksmes dēļ no darba devēja puses, prasītājai bija tiesības uzteikt darba līgumu atbilstoši Darba likuma 100. panta piektajai daļai, kurā noteikts, ka 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. Emocionālā spriedze un neziņa par nākotni bija pamats, kāpēc prasītāja uzteica darba līgumu atbilstoši Darba likuma 100. panta piektajai daļai.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 42. panta pirmo daļu – tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos. Valsts nodeva 143,42 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 4.17 EUR piedzenami valsts labā no atbildētājas, saskaņā ar Civilprocesa likuma 42. panta pirmo daļu valsts labā.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 204.[1] pantam un Covid-19 infekcijas izplatības seku pārvarēšanas likumam, atbildētājai nosakāms termiņš labprātīgai sprieduma izpildei 20 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 8. pantu un 97. pantu tiesa

nosprieda:

/pers. A/ vienkāršotas procedūras prasību pret /Nosaukums A/ par atlaišanas pabalsta piedziņu apmierināt pilnībā.

Piedzīt no /Nosaukums A/ par labu /pers. A/ atlaišanas pabalstu 956.16 EUR (deviņsimt piecdesmit seši *euro* un 16 centi), ieturot no

atlīdzības sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas un iedzīvotāju ienākuma nodokli un pārskaitot ieturētās summas uz attiecīgiem Valsts kases norēķinu kontiem, nosakot termiņu labprātīgai sprieduma izpildei–20 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Samaksa veicama /pers. A/ norēķinu kontā AS "SEB banka", konta Nr. /konta numurs/.

Piedzīt no /Nosaukums A/ par labu valstij valsts nodevu 143.42 EUR (simt četrdesmit trīs *euro* un 42 centi), nosakot termiņu labprātīgai sprieduma izpildei–20 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas. Maksājumi ieskaitāmi: Saņēmējs: Valsts kase Reģ. Nr. 90000050138, Konta Nr. LV55TREL1060190911200, Saņēmēja iestāde: Valsts kase, BIC kods: TRELLV22.

Piedzīt no /Nosaukums A/ par labu valstij tiesas izdevumus par prasības pieteikuma noraksta un tiesas pavēstu piegādāšanu un izsniegšanu 4.17 EUR (četri *euro* un 17 centi), nosakot termiņu labprātīgai sprieduma izpildei–10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas. Maksājumi ieskaitāmi: Saņēmējs: Tiesu administrācija NMR 90001672316. Ar PVN apliekamās personas reģ. Nr. LV90001672316. Saņēmēja iestāde: Valsts kase BIC kods: TRELLV22 Konta Nr. LV51TREL2190458019000

Spriedumu var pārsūdzēt apelācijas kārtībā 20 (divdesmit) dienu laikā no sprieduma sastādīšanas dienas, 2020. gada 30. jūlija, Vidzemes apgabaltiesā, iesniedzot apelācijas sūdzību Vidzemes rajona tiesā.

Vidzemes rajona tiesas tiesnese