Lietas arhīva Nr. C-1072-21/24
ECLI:LV:RPPT:2021:0317.C68337120.3.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2021. gada 17. martā

Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesa šādā sastāvā:
tiesnese E. Stelte-Auziņa
rakstveida procesā izskatīja civillietu /pers. A/ vienkāršotās procedūras prasībā pret /arodbiedrība B/ par naudas piedziņu.

Aprakstošā daļa

/pers. A/ (turpmāk - prasītāja) 2020. gada 15. jūnijā cēla Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesā prasību vienkāršotajā procedūrā pret /arodbiedrība B/ (turpmāk - atbildētāja) par naudas piedziņu.

Pamatojoties uz Darba likuma 122. panta otro daļu, prasītāja lūdz piedzīt no atbildētājas atlaišanas pabalstu 717,08 *euro*.

Prasības pieteikumā norādīts, ka prasītāja uzteikumu darba devējam pamatoja ar
Darba likuma 100. panta piekto daļu un 112. panta otro daļu. Darba devējs 2020. gada 2. aprīļa rīkojumu Nr.06 pamatoja ar Darba likuma 100. panta piekto daļu un 128. panta pirmo daļu.

Prasītāja uzskata, ka, ja darba devējs 2020. gada 2. aprīļa rīkojumu Nr. 06 arī pamato ar Darba likuma 100. panta piekto daļu, tad tas ir atzinis prasītājas 2020. gada 1. aprīļa uzteikumā minēto iemeslu par svarīgu, taču nav paredzējis izmaksāt prasītājai atlaišanas pabalstu.

Darba devējs nav cēlis prasību tiesā par prasītājas uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Prasītāja uzskata, ka pret viņu darba devējs nenodrošināja darba aizsardzības prasību ievērošanu - prasītājai netika nodrošinātas tiesības uz obligātu veselības pārbaudi, šādu situāciju no darba devēja puses uzskata par divkosību, jo prasītājai, kā juristei, bija jāaizstāv citi, bet pašai jāpaliek neaizsargātai. Attiecībā uz prasītāju bija nelojāla, aizskaroša un naidīga attieksme no arodbiedrības padomes locekļa /pers. C/. Darba devēja pienākums bija šādas situācijas kontrolēt un novērst. Attiecībā uz viņu bija nelojāla attieksme no biroja darbinieces /pers. D/, kura nosūtītajā īsziņā kritizēja prasītājas attieksmi prasītājas darbnespējas periodā, kritizēja prasītājas veselības stāvokli. Uzskata, ka darbnespēja aizsargā darbinieku no situācijas, kad darbiniekam jādodas uz darbu, apdraudot sevi un apkārtējos. Prasītājas darbnespējas laikā darba devējs neveica darbības, lai prasītājas darba pienākumus novirzītu izpildīt citam darbiniekam. Darba devējs prasītājas darbnespējas periodā lūdza prasītāju konsultēt un rakstīt vēstules. Darba devējs 2020. gada 4. martā saistībā ar prasītājas veselības stāvokli iesniedza sūdzību Veselības inspekcijai par prasītājas ģimenes ārsti. Darba devējs ar šādām darbībām radīja prasītājai psihoemocionālu stresu.

Prasītāja uzskata, ka darba devējs viņu ietekmēja arī emocionāli arī pēc darbnespējas, liedza atvaļinājumu, kurš prasītājai bija nepieciešams, lai varētu nodrošināt divu bērnu audzināšanu laikā, kad izglītības iestādes bija slēgtas.

Prasītāja norāda, ka ir riska kategorijā saslimšanai ar Covid-19 vīrusa infekciju, bet darba devēja prasība ierasties darbā ir vērtējama kā necilvēcīgu apstākļu radīšana prasītājai, apdraudot prasītāju un viņas bērnus. 2019. gada novembrī prasītāja vērsusies pie sertificēta psihologa veikt psiholoģisko izpēti, jo izjuta psihoemocionālo spriedzi un trauksmi, kā rezultātā ir mazinājušās darba spējas un pasliktinājies veselības stāvoklis.

2020. gada 31. jūlijā tiesā saņemti atbildētājas rakstveida paskaidrojumi, kuros prasību neatzīst, uzskata, ka tiesvedība lietā izbeidzama, pamatojoties uz Civilprocesa likuma
223. panta 2. punktu, jo prasītāja nokavējusi Darba likuma 122. panta otrajā daļā noteikto viena mēneša termiņu prasības celšanai tiesā par atlaišana pabalsta piedziņu, ja darbinieka darba līguma uzteikums pamatots ar Darba likuma 100. panta piekto daļu.

Atbildētāja paskaidro, ka nekad nav piekritusi, ka prasītājai būtu bijis svarīgs iemesls darba līguma uzteikumam Darba likuma 100. panta piektās daļas izpratnē. Darba likuma normas neparedz atbildētājas kā darba devējas tiesības apstrīdēt jebkādu darbinieka uzteikumu, par ko ir izveidojusies stabila judikatūra: 2016. gada 8. decembra spriedums lietā Nr.C20293115, SKC-2672/2016 un 2017. gada 30. augusta spriedums lietā Nr. C20293115, 1320/2017, kur minēts, ka 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. Atbildētāja norāda, ka pretēji tam kā norādīts prasības pieteikumā, par atbildētājas piekrišanu svarīga iemesla pastāvēšanai nevar uzskatīt apstākli, ka atbildētāja 2020. gada 2. aprīļa rīkojumā Nr. 06 kā darba attiecību izbeigšanas iemeslu ir norādījusi Darba likuma 100. panta piekto daļu, jo likums atbildētājai neļauj rīkoties citādi, kā vien akceptēt jebkādu darbinieka uzteikumu, jo tiesības to apstrīdēt darba devējam nav.

Atbildētāja norāda, ka tā nekad nav atzinusi prasītājas norādīto uzteikuma iemeslu par svarīgu. Visi maksājumi prasītājai sakarā ar darba attiecību izbeigšanu prasītājai tika veikti pēdējā darba dienā, 2020. gada 2. aprīlī, ko prasītāja arī neapstrīd. Tātad, nesaņemot atlaišanas pabalstu pēdējā darba dienā kopā ar visiem citiem maksājumiem, prasītājai nebija nekāda pamata uzskatīt, ka atbildētāja ir piekritusi darba līguma uzteikuma pamatojumam. Saskaņā ar Darba likuma 112. panta otro daļu darba devējs atlaišanas pabalstu darbiniekam izmaksā tikai tad, ja izpildās abi kumulatīvie kritēriji: ir darbinieka uzteikums, kas pamatots ar
Darba likuma 100. panta piekto daļu un darba devējs piekrīt, ka darbinieka norādītais uzteikuma iemesls ir svarīgs. Darba devējs nekad nav piekritis, ka prasītājas norādītie divi uzteikuma iemesli būtu svarīgi, tādēļ atlaišanas pabalsts nav izmaksāts.

Par prasītājas ultimatīvā formā pieprasīto papildus atvaļinājumu, kurā prasītāja faktiski šantažēja atbildētāju, atbildētāja 2020. gada 1. aprīlī nosūtīja prasītājai atbildi, ka iepriekš,
2020. gada janvārī, sastādot atvaļinājuma grafiku 2020. gadam, ir jau ņēmis vērā prasītājas intereses un, atbilstoši prasītājas interesēm, ir ieplānojis prasītājai atvaļinājumu attiecīgi

2020. gada jūlijā un oktobrī, norādot, ka attiecīgajā brīdī ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķirt nevar. Atbilstoši Darba likuma 150. panta otrajai daļai, sastādot atvaļinājuma grafiku, Atbildētāja pēc iespējas ņēma vērā prasītājas vēlmes, līdz ar to apstāklis atvaļinājuma nepiešķiršanai konkrētajā situācijā nevar tikt uzskatīts par tādu, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, prasītājai neļāva turpināt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju.

Atbildētāja norāda, ka prasītājai bija iespējams savus darba pienākumus veikt attālināti, kā to darīja pārējie biroja darbinieki, tāpat arī ne uzteikumā ne arī prasības pieteikumā prasītāja neizvirza pārmetumu atbildētājai, ka tā neizskatīja iespēju prasītājai kā alternatīvu atvaļinājuma nepiešķiršanai ļaut strādāt attālināti.

Par otru uzteikumā norādīto iemeslu: par darba aizsardzības prasību neievērošanu, nenosūtot prasītāju uz obligāto veselības pārbaudi - 2020. gada 9. aprīlī atbildētāja saņēma Valsts darba inspekcijas (VDI) 2020. gada 9. aprīļa vēstuli Nr. 2020-11-07/2898, kurā VDI informē, ka ir uzsākta administratīvā pārkāpuma lietvedība par iespējamiem darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības prasību pārkāpumiem saistībā ar atbildētājas un prasītājas tiesiskajām attiecībām. VDI atbildētājai nav piemērojusi administratīvo sodu un saistībā ar prasītājas sūdzību nav izteikusi nekādus aizrādījumus vai ieteikumus.

Attiecībā par prasībā norādīto atbildētājas darbinieku nelojālo attieksmi pret prasītāju, atbildētāja norāda, ka nevar būt atbildīga par kādu viedokli, ko kāds biedrs pauž internetā vai publiski kā citādi un no uzteikumam pievienotās *Facebook* sarakstes nav iespējams secināt, ka tiek runāts par prasītāju. Atbildētāja ar biroja darbinieci ir pārrunājusi jautājumu un noskaidrots, ka biroja darbiniece par prasītājas attieksmi darbnespējas periodā paudusi tikai savu viedokli. Pie apstākļiem, ka atbildētājai kļuva zināmi fakti, ka darbnespējas laikā prasītāja vairākās iestādēs lasa lekcijas, kas prasa lielu garīgu un fizisku piepūli, atbildētājai radās šaubas par darbnespējas lapas pamatotību, tādēļ atbildētāja sniedza sūdzību Veselības inspekcijā, kas atbildētājas ieskatā nav neētiski, amorāli vai prettiesiski.

Atbildētāja ieskatā nav pamatots prasītājas apgalvojums, ka darbojas sistēma, ka atbildētājas valdes priekšsēdētājs prasītājas darbnespējas laikā regulāri traucējis prasītāju ar lūgumiem veikt darba pienākumus. No prasītājas iesniegtajiem pierādījumiem secināms, ka valdes priekšsēdētājs tikai vienā no e-pastiem, 2020. gada 7. februārī, prasītājai lūdzis telefoniski sazināties ar kādu arodbiedrības biedri, bet 2020. gada 16. marta e-pasta saraksti savā darbnespējas laikā uzsākusi prasītāja. Atbildētāja norāda, ka prasītāja pie atbildētājas bija nodarbināta ne tikai uz darba līguma pamata, bet arī uz 2017. gada 1. jūnija uzņēmuma līguma Nr.2 pamata. Uzņēmuma līguma gadījumā darbnespēja pati par sevi nav pietiekams pamats pakalpojumu sniegšanas pārtraukšanai, par to jāvienojas atsevišķi. E-pasta sarakste saistībā ar ģenerālvienošanās punktu papildināšanu un par grozījumiem Ministru kabineta
2020. gada 12. marta rīkojumā Nr.103 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" ir par darbiem, kas prasītājai bija jāveic saistībā ar uzņēmuma līguma 1.1. punktu un pašas prasītājas sagatavoto atskaiti par veiktajiem darbiem 2020. gada aprīlī. Līdz ar to šis iemesls nav uzskatāms par svarīgu tūlītējai uzteikuma iesniegšanai un atlaišanas pabalsta pieprasīšanai.

Uzteikumā prasītāja nav norādījusi, ka 2019. gada novembrī vērsusies pie psihologa saistībā ar kādām problēmām nodarbinātības attiecībās ar atbildētāju. Uzteikumā aprakstīti notikumi pēc 2019. gada novembra.

2021. gada 4. februārī pusēm paziņots par civillietas izskatīšanu rakstveida procesā un saīsināta sprieduma saņemšanas iespējām Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas kancelejā
2021. gada 17. martā.

2021. gada 25. martā prasītāja tiesā iesniegusi lūgumu pilna sprieduma sastādīšanai.

Motīvu daļa

Tiesa, pārbaudījusi vienkāršotās procedūras prasībā izklāstītos apstākļus, novērtējusi tos kopsakarā ar prasības pieteikumam pievienotajiem rakstveida pierādījumiem, atbildētājas rakstveida paskaidrojumiem un tiem pievienotajiem rakstveida pierādījumiem, atzīst, ka prasība nav pamatota un ir noraidāma.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 93. panta pirmo daļu katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus. Prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība. Atbildētājam jāpierāda savu iebildumu pamatotība. Savukārt atbilstoši Civilprocesa likuma 96. panta piektajai daļai pusei nav jāpierāda fakti, kurus šajā likumā noteiktajā kārtībā nav apstrīdējusi otra puse.

Atbildētājas ieskatā tiesai būtu jāizbeidz lietā tiesvedība, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 223. panta 2. punktu, kas noteic, ka tiesa izbeidz tiesvedību lietā, ja prasību cēlusi persona, kurai nav prasības tiesības. Atbildētāja savu viedokli pamato ar Darba likuma
122. panta otrajā daļā noteikto viena mēneša termiņu prasības celšanai tiesā par atlaišanas pabalsta piedziņu.

Darba likuma 122. panta otrā daļa noteic, ka darbinieks, uzsakot darba līgumu atbilstoši šā likuma 100. panta piektās daļas noteikumiem, var celt tiesā prasību par atlaišanas pabalsta piedziņu viena mēneša laikā no atlaišanas dienas, ja darba devējs apstrīd darbinieka norādīto svarīgo iemeslu un nav viņam izmaksājis atlaišanas pabalstu šā likuma 112. pantā noteiktajā apmērā.

Tiesa secina, ka lietā nevar būt strīds par to, ka darba devējs neatzīst darbinieka uzteikumā norādīto svarīgo iemeslu, par ko liecina apstāklis, ka darba devējs
2020. gada 2. aprīļa rīkojumā Nr.06 par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prasītāju nav uzdevis izmaksāt atlaišanas pabalstu.

Pamatojoties uz darba devēja 2020. gada 2. aprīļa rīkojumu Nr.06, darba tiesiskās attiecības ar prasītāju izbeigtas 2020. gada 2. aprīlī. Prasītājas prasība vienkāršotajā procedūrā nosūtīta tiesai ar pasta starpniecību 2020. gada 12. jūnijā. Prasītāja savā 2020. gada 31. jūlija lūgumā tiesai norādījusi, ka šis prasības pieteikums nav sākotnēji iesniegts prasības pieteikums, bet dokuments, kas sastādīts, novēršot sākotnēji 2020. gada 5. maijā iesniegtajā dokumentā pieļautos trūkumus. Tiesa, pārbaudījusi TIS pieejamo informāciju, secina, ka sākotnēji prasītāja nosūtījusi tiesai prasības pieteikumu 2020. gada 5. maijā, kas tiesā reģistrēts
2020. gada 7. maijā.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 48. panta pirmo daļu, termiņš, kas skaitāms (..) mēnešos, beidzas termiņa pēdējā mēneša attiecīgajā datumā. Otrā daļa noteic, ja termiņa pēdējā diena ir sestdiena, svētdiena vai likumā noteikta svētku diena, par termiņa pēdējo dienu skaitāma nākamā darba diena. Trešā daļa noteic, ka procesuālo darbību, kurai beidzas termiņš, var izpildīt termiņa pēdējā dienā līdz pulksten divdesmit četriem. Ņemot vērā, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju izbeigtas 2020. gada 2. aprīlī, prasības tiesā celšanas pēdējā diena būtu 2020. gada 2. maijs. 2020. gada 2. maijs ir sestdiena, kam seko 3. maijs svētdienā, bet 4. maijs ir svētku diena, līdz ar to prasības tiesā celšanas pēdējā diena ir pirmā darba diena pēc svētku dienas – 2020. gada 5. maijs, kurā prasītāja ir nosūtījusi tiesai prasības pieteikumu. Līdz ar to tiesa atzīst, ka prasītāja ir ievērojusi Darba likuma 122. panta otrajā daļā noteikto prasības celšanas termiņu.

Saskaņā ar TIS pieejamo informāciju 2020. gada 5. maijā tiesai nosūtītais prasītājas prasības pieteikums ar Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas

tiesneša lēmum atstāts bez virzības trūkumu novēršanai līdz 2020. gada 12. jūnijam. Ar 2020. gada 16. jūnija tiesneša lēmumu prasības pieteikums uzskatīts par neiesniegtu.

Saskaņā ar "Paziņošanas likuma" 8. panta pirmo, otro un trešo daļu, izmantojot pasta pakalpojumus, dokumentu paziņo slēgtā aploksnē, vēstuļu korespondences veidā. Dokuments, kas paziņots kā vienkāršs pasta sūtījums, uzskatāms par paziņotu astotajā dienā no dienas, kad tas iestādē reģistrēts kā nosūtāmais dokuments; dokuments, kas paziņots kā ierakstīts pasta sūtījums, uzskatāms par paziņotu septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā. Tiesa konstatē, ka, nenogaidot "Paziņošanas likuma" 8. pantā noteikto termiņu, tiesa atgriezusi prasītājai sākotnēji, ievērojot Darba likuma 122. panta otrajā daļā noteikto termiņu, iesniegto prasības pieteikumu. Līdz ar to secina, ka prasītāja ir ievērojusi noteikto Darba likuma 122. panta otrajā daļā noteikto viena mēneša termiņu prasības celšanai, bet atbildētājas iebildumi un lūgums izbeigt lietā tiesvedību nav pamatoti.

Darba likuma 28. panta pirmā daļa noteic, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu. Saskaņā ar Darba likuma 28. panta
otro daļu 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.

Lietā nav strīds, ka, saskaņā ar starp pusēm 2018. gada 6. augustā noslēgto darba līgumu, prasītāja pieņemta darbā pie atbildētājas par juristu un, saskaņā ar līguma 1.4.punktu noteikts nepilns darba laiks 20 stundas nedēļā – otrdienās, ceturtdienās no plkst.8:00 līdz 17:00, piektdienās no plkst.8:00 līdz 11:00 ar pusdienu pārtraukumu no plkst.12:00 līdz 12:30, ko pierāda prasības pieteikumam pievienotais darba līgums *(lietas lapa 31.- 32.)* un neapstrīd atbildētāja.

Saskaņā ar atbildētājas iesniegto rakstveida pierādījumu *(lietas lapa 79.- 82.)*, starp pusēm 2017. gada 1. jūnijā, ar 2018. gada 29. jūnija un 2019. gada 28. jūnija grozījumiem, noslēgts arī uzņēmuma līgums par pakalpojumu sniegšanu, saskaņā ar kuru atbildētāja uzdod un prasītāja uzņemas nodrošināt Eiropas Sociālā fonda projekta "Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai" Nr.3.4.2.2/16/I/002 Projekta iesnieguma darbību Nr.2.2., 3.1., 3.3., 3.4., 3.5., 4., 5., 6. un 8.4. aktīvu līdzdalību un kvalitatīvu realizēšanu. Līgums spēkā līdz
2020. gada 30. jūnijam.

Darba likuma 100. panta piektā daļa noteic, 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.

Uzteikuma pamatam prasītājas ieskatā svarīgie apstākļi ir: darba devējs nav nodrošinājis darba aizsardzības prasības - prasītājai netika nodrošinātas tiesības uz obligātu veselības pārbaudi; darba devēja padomes locekļa nelojāla, aizskaroša un naidīga attieksme pret prasītāju; darba devēja biroja darbinieces nelojāla attieksme pret prasītāju, kura īsziņā prasītājas darbnespējas periodā kritizējusi prasītājas veselības stāvokli un attieksmi pret darbu; prasītājas darbnespējas laikā darba devējs prasītājas darba pienākumus neuzdeva izpildīt citam darbiniekam, bet lūdza prasītāju konsultēt un rakstīt vēstules; darba devējs vērsies ar sūdzību Veselības inspekcijā par prasītājas ģimenes ārsti saistībā ar prasītājas darbnespēju; darba devējs pēc prasītājas darbnespējas ietekmēja prasītāju emocionāli, liedzot atvaļinājumu, lai prasītāja varētu nodrošināt bērnu audzināšanu laikā, kad izglītības iestādes bija slēgtas; darba devējs ar šādām darbībām radīja prasītājai psihoemocionālu stresu un darba devēja prasība ierasties darbā ir vērtējama kā necilvēcīgu apstākļu radīšana prasītājai. Prasītāja prasības pieteikumā nav norādījusi datumus un periodus kādos bijuši viņas prasības pieteikumā norādītie apstākļi.

Saskaņā ar atbildētājas paskaidrojumiem pievienotajiem pierādījumiem prasītājai
2020. gada 31. janvārī izsniegta darbnespējas lapa A un turpināta darbnespējas lapa B līdz
2020. gada 31. martam.

Saskaņā ar atbildētājas iesniegtajiem pierādījumiem: lekciju lasīšana, apliecība par semināra apmeklējumu, tā samaksa, prasītāja darbnespējas laikā ir pildījusi citus pienākumus (l.l.88.- 92.), līdz ar to tiesa secina, ka atbildētājai bija pamatotas šaubas par prasītājai izsniegtās darbnespējas lapas tiesiskumu. Līdz ar to atbildētājai bija pamatotas tiesības lūgt Veselības inspekcijai pārbaudīt darbnespējas lapas izsniegšanas tiesiskumu.

Darba likuma 150. panta pirmā daļa noteic, ka ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem.

Atbildētāja ir pievienojusi paskaidrojumiem biroja darbinieku atvaļinājumu grafiku 2020. gadam. Līdz ar to tiesa secina, ka atbildētāja ir izpildījusi Darba likuma 150. panta otrās daļas prasības un atvaļinājuma nepiešķiršana ārpus grafika nav uzskatāma par emocionālu ietekmi. Prasītāja un atbildētāja bija vienojušās par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu likumā norādītajā kārtībā, ņemot vērā prasītājas preferences, kas norādīts biroja darbinieku atvaļinājuma grafikā 2020. gadam (*lietas 67. lapa*). Ņemot vērā minēto, atbildētājai bija pamats atteikt prasītājai nodrošināt ikgadējo atvaļinājumu, kas iepriekš nav ticis saskaņots.

Atbildētāja ir iesniegusi VDI 2020. gada 9. aprīļa vēstuli Nr.2020-11-07/2898 ar informāciju par administratīvās pārkāpuma lietvedības uzsākšanu par iespējamiem darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības prasību pārkāpumiem attiecībā uz prasītāju un
2020. gada 5. maijā sniegto atbildi. Lietas iztiesāšanas laikā netika iegūti pierādījumi, ka atbildētājas darbībās konstatēti pārkāpumi un būtu piemērots administratīvais sods. Līdz ar to tiesa uzskata prasītājas apgalvojumu, ka atbildētāja nav ievērojusi darba aizsardzības prasības, par nepamatotu.

Izvērtējusi prasītājas iesniegtās sarakstes fotokopijas, tiesa secina, ka no tām tiesa nevar izdarīt secinājumu, ka sarakste iegūta no prasītājai piederošas ierīces un teksts adresēts prasītājai. Līdz ar to, Civilprocesa likuma 94. panta izpratnē, tiesa secina, ka šie pierādījumi nebūtu attiecināmi uz konkrēti izskatāmo lietu. Bet, ņemot vērā atbildētājas paskaidrojumos norādītās atsauksmes, kurās atbildētāja sarakstē ir identificējusi savus darbiniekus, tiesa, izvērtējot elektroniskajā sarakstē redzamo tekstu, secina, ka sarakste pauž privātu raksturu un neattiecas uz pušu darba tiesiskajām attiecībām.

Iepazīstoties un izvērtējot prasības pieteikumam pievienoto e-pasta saraksti lietas
20.-28.lpp., daļa no tās saistīta ar prasītājas pienākumu izpildi, pamatojoties uz Uzņēmumu līgumu par pakalpojuma sniegšanu, līdz ar to nav attiecināma uz konkrēti izskatāmo lietu.

Izvērtējusi atbildētājas valdes priekšsēdētāja /pers. H/ 2020. gada 7. februāra e-pasta saturu (l.l.25.), tiesa secina, ka tas nesatur norādes uz prasītājai veicamajiem darba pienākumiem. Līdz ar to nav pamatots prasītājas apgalvojums, ka darba devējs prasītājas darbnespējas periodā nenovirzīja darba uzdevumus citam darbiniekam. No pārējās sarakstes (l.l.26.-28.) izriet, ka tā veikta pēc pašas prasītājas iniciatīvas.

Ņemot vērā minētos secinājumus, tiesa uzskata, ka prasītājas celtā prasība vienkāršotajā procedūrā nav pamatota un ir noraidāma.

Civilprocesa likuma 44. panta trešā daļa noteic, ja prasība noraidīta, ar lietas vešanu saistītos izdevumus piespriež no prasītāja par labu atbildētājam.

Atbildētājai juridisko palīdzību sniedzis, tai skaitā 2020. gada 31. jūlijā sastādījis paskaidrojumus, ZAB "Sorainen" zvērināts advokāts Andis Burkevics, ko apliecina paskaidrojumam pievienots advokāta orderis un atbildētājas izsniegta pilnvara. Par juridisko palīdzību ZAB "Sorainen" 2020. gada 29. jūlijā izrakstījis rēķinu Nr. 1498/20LV 242,00 *euro* apmērā. Atbildētāja rēķinu samaksājusi 2020. gada 30. jūlijā, maksājuma uzdevums

Nr.486.

Ņemot vērā, to, ka tiesa prasītājas celto prasību noraidījusi, no prasītājas piedzenami atbildētājas labā tās samaksātie ar lietas vešanu saistītie izdevumi 242,00 *euro*.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1] pantu, prasītājai nosakāms sprieduma labprātīgai izpildei termiņš – 10 (desmit) dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 8., 92. -97., 190., 193., 194., 250 [25]., 250. [27] pantu, tiesa

n o s p r i e d a:

/pers. A/, personas kods /personas kods/, prasību vienkāršotajā procedūrā pret /arodbiedrība B/, reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, par atlaišanas pabalsta piedziņu noraidīt.

Piedzīt no /pers. A/, personas kods /personas kods/, par labu /arodbiedrība B/, reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, ar lietas vešanu saistītos izdevumus 242,00 *euro* (divi simti četrdesmit divi *euro* nulle centu), samaksu veicot /arodbiedrība B/, reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, kontā Nr.LV89UNLA0002000695789 AS SEB banka.

Noteikt sprieduma labprātīgai izpildei termiņu 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu 20 dienu laikā var pārsūdzēt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijai, iesniedzot apelācijas sūdzību Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesā.

Pilna sprieduma pieejamības datums- 2021. gada 28. jūlijs.

Tiesnese E. Stelte-Auziņa