Lieta Nr.C33551216;
Arhīva Nr.CA-3725-16/25

S P R I E D U M S
LATVIJAS REPUBLIKAS VĀRDĀ

2016.gada 6.decembrī

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētāja L.Volberga,
tiesneses G.Ozoliņa un S.Vamža,
ar sekretāri L.Krumholci,
piedaloties zvērinātiem advokātiem G.Oškājai, K.Teļakovam un Ž.Raizei,
izskatīja atklātā tiesas sēdē Rīgā, Brīvības bulvārī 34,
civillietu /pers. F/ prasībā pret valsts akciju sabiedrību „/pers.A/" par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma atlīdzinājuma piedziņu sakarā ar /pers. F/ apelācijas sūdzību par Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2016.gada 28.jūlija spriedumu un

k o n s t a t ē j a :

Prasītājs/pers. F/ 2016.gada 13.maijā Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu namā cēlis prasību pret atbildētāju – valsts akciju sabiedrību "/pers.A/" (turpmāk – VAS "/pers A/") par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku, morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, kurā, pamatojoties uz Darba likuma 9.panta pirmās un otrās daļas, 28.panta pirmās un otrās daļas, 29.panta astotās daļas, 81.panta, 112.1 panta, 124.panta, 125.panta, 126.panta pirmās daļas un 127.panta pirmās daļas, lūdz tiesu:

1. atzīt par spēkā neesošu VAS "/pers.A/" darba līguma uzteikumu;
2. atjaunot /pers. F/ „/pers.A/" tehniskā departamenta direktora amatā un noteikt sprieduma nekavējošu izpildi par prasītāja atjaunošanu darbā;
3. piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, nosakot šajā daļā sprieduma nekavējošu izpildi;
4. piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam morālā kaitējuma atlīdzinājumu EUR 1000,00.

Prasības pieteikumā norādīts, ka 2016.gada 21.janvārī starp VAS "/pers.A/" un prasītāju tika noslēgts darba līgums Nr.1.2-3/5, ar kuru prasītājs iecelts Tehniskā departamenta direktora amatā.

2016.gada 13.aprīlī prasītājs tika izsaukts uz VAS "/pers.A/" valdes sēdi tekošo darba kārtības jautājumu apspriešanai. Sēdes gaita tika protokolēta un tās laikā valdes locekļu paustā informācija apliecina, ka nevis darbinieks, bet pats darba devējs paviršī pilda tam uzliktos pienākumus, nerīkojas saimnieciski un rīkojas pretēji VAS "/pers.A/" interesēm.

Prasītājs 2016.gada 14.aprīlī vērsās pie darba devēja administratīvās daļas valdes sekretāres ar lūgumu nosūtīt elektroniski informāciju par 2016.gada 13.aprīļa valdes sēdē skatīto jautājuma formulējumu un jautājuma dienas kārtības numuru, taču minētā informācija netika saņemta.

2016.gada 15.aprīlī prasītājs konstatēja, ka viņam ir liegta piekļuve darba datoram (nomainīta piekļuves drošības parole), kā arī ir veiktas izmaiņas elektroniskajā atslēgā, kas nodrošina piekļuvi darba devēja telpām. Prasītāja kabinetā ieradās VAS "/pers.A/" valdes loceklis /pers. J/ un veica darbības, kuru veikšanai nepieciešams attiecīgs pilnvarojums, kura minētajai personai nav.

Ņemot vērā Darba likumu, dokumentu aprites kārtību uzņēmumā un darba līgumā noteikto, prasītājs atteicās izpildīt /pers. J/ norādījumus. Komunicējot ar minēto valdes locekli neizdevās gūt informāciju, kura pamatotu izteikto norādījumu vai veikto darbību tiesiskumu.

2016.gada 18.aprīlī prasītājs centās noskaidrot pie atbildīgajiem darbiniekiem iemeslu, kādēļ bloķēts viņa darba datora konts un piekļuve darba elektroniskajam pastam, kā arī iemeslu elektroniskās identifikācijas kartē veiktajā izmaiņām.

2016.gada 19.aprīlī prasītājs, ierodoties darbā, nevarēja iekļūt Darba devēja telpās, no kā secināms, ka no Darba devēja faktiskās rīcības izriet, ka Darba devējs nepielaida Darbinieku pie darba pienākumu pildīšanas un tika pārkāptas Darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības. Minēto apliecina saruna starp Darbinieku un Darba devēja drošības dienesta darbiniekiem, kas tika fiksēta audioieraksta veidā, kas pievienota lietas materiāliem kā pierādījums CD formātā.

Prasītājs argumentēja un visā sadarbības periodā centās pierādīt Darba devējam, ka tā rīcība un darba pienākumu pildīšana atbilst noslēgtajam Darba līgumam un 2012.gada 5.martā Darba devēja apstiprinātajam amata aprakstam "Tehniskais departamenta direktors".

Prasītāja argumenti nedz visā Darba līguma pildīšanas laikā, nedz uzteikuma brīdī uzklausīti netika, prasītāja viedoklis tika klaji ignorēts, kā rezultātā faktiski prasītājam tika radīti tādi darba apstākļi, kuru rezultātā viņš nedz varēja, nedz tam tika dotas iespējas pildīt uzticēto darbu godprātīgi un panākt vislabvēlīgāko rezultātu Darba devējam.

Visa Darba līguma darba tiesisko attiecību pildīšanas ietvaros prasītājam regulāri un sistemātiski tika veidoti un radīti nelabvēlīgi apstākļi, uz ko prasītājs Darba devējam bija regulāri norādījis. Prasītājs darba tiesisko attiecību pildīšanas laikā pieļaujamā veidā izmantoja savas tiesības un pildīja pienākumus, taču Darba devējs saskatīja prasītāja rīcību par sev nevēlamu kā rezultātā tika sodīts.

Prasītājs atsaucies uz Darba likuma 28.pantu un norādījis, ka darba tiesiskās attiecības darba devēja un darbinieka starpā regulē darba līgums. Saskaņā ar noslēgtā Darba līguma 11.2 punktu, noslēdzot darba līgumu, puses ir vienojušās, ka visa ar darba tiesiskajām attiecībām saistītā korespondence, nosūtāma pēc līgumā norādītās adreses. Tādējādi prezumējams, ka Darba devēja pienākums bija nosūtīt paziņojumu par Darba līguma uzteikumu prasītājam uz Darba līgumā norādīto korespondences adresi.

Prasītājs atsaucies uz Darba likuma 112.[1] panta pirmo daļu, kas noteic, ka uzteikumu otrai pusei var izsniegt uz vietas personīgi vai piegādājot ar ziņneša, tai skaitā zvērināta tiesu izpildītāja, starpniecību, kā arī izmantojot pasta komersanta pakalpojumus. Uzteikumu otrai pusei var nosūtīt arī pa elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, ja tas noteikts darba līgumā vai darba koplīgumā, un norādījis, ka minētais pants šādā redakcijā izteikts, balstoties uz Eiropas padomes 1991.10.14 Direktīvu 91/533/EEK „Par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem" un stājies spēkā 01.01.2015. Eiropas kopienu padomes direktīvas 91/533/EEK (turpmāk - Direktīva).

Minētās Direktīvas 1.pantā teikts, ka šī direktīva attiecās uz katru darbinieku, kam ir darba līgums vai darba attiecības, kuras nosaka un/vai reglamentē tiesību akti, kas ir spēkā dalībvalstī.

Prasītājs atsaucies uz Direktīvas 2.panta 1.punkta un 2.punkta g apakšpunktu, ka darba devējam jāpaziņo darbiniekam, uz kuru attiecās šī direktīva, darba līguma vai darba attiecību galvenie elementi. Paziņošanas termiņu, kas jāievēro darba devējam un darbiniekam, ja to darba līgums vai darba attiecības tiek pārtrauktas, vai, ja to nevar norādīt, informāciju sniedzot, tad metode šāda paziņošanas termiņa noteikšanai.

Prasītājs norādījis, ka pušu starpā noslēgtā Darba līguma Nr.1.2.-5/79 punkts 11.2. saskaņā ar Direktīvas 2.pantu, uzskatāms, par vienu no noslēgtā līguma galvenajiem elementiem.

Darba līguma vai darba attiecību elementu pārveidošana veicama ievērojot Direktīvas 5.panta 1.punktu, kurš nosaka, ka par jebkurām izmaiņām ziņās, kas minētas 2.panta 2.punktā, jāsastāda rakstisks dokuments, kurš darba devējam jānodod darbiniekam iespējami īsā laikā, bet ne vēlāk kā vienu mēnesi pēc attiecīgo izmaiņu veikšanas.

Ņemot vērā iepriekš minēto prasītājs uzskata, ka atbildētājs nav ievērojis Direktīvā, Darba likumā un Darba līgumā noteiktu Darba līguma uzteikšanas kārtību un termiņus.

Prasītājs atsaucies uz Darba likuma 124.pantu un norādījis, ka nepiekrītot Darba devēja uzteikuma kārtībai, faktam un juridiskai argumentācijai, kas neatbilst noslēgtā Darba līguma 11.2. punktam, un argumentācijai - par pārbaudes laika neizturēšanu, uzskata, ka saskaņā ar Darba likuma 125.pantu, atbildētājs prasītājam nepamatoti ir uzteicis Darba līgumu, proti, prasītājs pārbaudes laikā savus pienākumus ir veicis godprātīgi un atbilstoši Darba dēvēja interesēm. Atbildētājs visā prasītāja nodarbinātības periodā ir rādījis nelabvēlīgus darba apstākļus, tieši ignorējis prasītāja veikto darbu un tieši traucējis labvēlīgu darba rezultātu īstenošanu un visiem līdzekļiem centies "atbrīvoties" no prasītāja.

Prasītājs atsaucies uz Darba likuma 81.pantu un norādījis, ka visā nodarbinātības periodā ir centies ieviest atbildētājam labvēlīgākus risinājumus, savas kompetences ietvaros slēgt izdevīgākus sadarbības līgumus u.c., taču atbildētāja valde regulāri ignorēja prasītāja ieteikumus un rīkojas gluži pretēji. Tieši paša atbildētāja valde nav rīkojusies kā godprātīgs un kārtīgs saimnieks, savus pienākumus pildījusi paviršī un nolaidīgi, un, brīžos, kad prasītājs norādīja uz šādiem apstākļiem, tie tika atklāti ignorēti. Visa minētā rezultātā, atbildētāja valdei prasītājs, kurš patiesi vēlējās ieviest Darba devējam vislabvēlīgākos un ekonomiski izdevīgākos risinājumus vienkārši kļuva "neizdevīgs" un "traucējošs".

Prasītājs norādījis, ka 2016.gada 15.aprīlī, izmantojot prasītāja Darba līguma uzteikuma periodu pārbaudes laikā, saskaņā ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu, prasītājs faktiski tika sodīts ar Darba līguma uzteikumu un atbrīvošanu no darba, pat pienācīgā kārtā neinformējot par uzteikuma faktu.

Prasītājs atsaucies uz Darba likuma 29.panta astoto daļu un norādījis, ka, ņemot vērā apstākļus, ka ar Darba līguma uzteikuma faktu, kas izpaudās kā darbinieka sodīšana par tā centieniem pildīt savu pienākumus saskaņā ar noslēgto Darba līgumu, un nelabvēlīgu seku radīšanu darba tiesisko attiecību pildīšanai visā Darba līguma darbības periodā, prasītājs uzskata, ka tam ir nodarīts morāls kaitējums un tam pienākas morālā kaitējuma atlīdzinājums.

Atbildētājs - VAS „/pers.A/" - 2016.gada 27.jūnijā tiesā iesniedzis rakstveida paskaidrojumus (l.l.22-25), kuros norādīts, ka atbildētājs prasību uzskata par nepamatotu un neatzīst to pilnā apmērā.

Paskaidrojumos norādīts, ka 2016.gada 21.janvārī starp atbildētāju kā darba devēju un prasītāju kā darbinieku (Tehniskā departamenta direktoru) tika noslēgts darba līgums Nr.1.2-5/79. Prasītājs uzsāka darbu 2016.gada 22.janvārī. Ar darba līguma 1.3.apakšpunktu darbiniekam tika noteikts pārbaudes laiks 3 (trīs) mēneši.

Pārbaudes laikā atbildētāja valdei neradās pārliecība, ka prasītājs spēj pilnā apjomā un atbilstošā kvalitātē veikt savus darba pienākumus, tādēļ darba devējs nolēma pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju.

2016.gada 15.aprīlī darba devējs sagatavoja Darba devēja uzteikumu Nr.1.2-3/5, ar kuru saskaņā ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu uzteica darba līgumu Nr.1.2-5/79. Uzteikuma termiņš - trīs dienas.

Ņemot vērā, ka prasītājs atteicās iepazīties ar darba devēja uzteikumu, saņemt to un parakstīties par tā saņemšanu, uzteikuma saturs prasītājam tika nolasīts un par šo faktu sastādīts akts. Viens uzteikuma un akta eksemplārs tika izsniegts prasītājam.

Prasītāja pēdējā darba diena /pers.A/bija 2016.gada 18.aprīlis, par šo periodu prasītājam samaksāta darba alga, veikts galīgais norēķins.

Atbildētājs norādījis, ka neatbilst patiesībai prasības pieteikumā minētais, ka darba devēja uzteikums prasītājam izsniegts prettiesiski, jo saskaņā ar darba līguma 11.2 apakšpunktu tas esot bijis jānosūta uz darba līgumā minēto darbinieka mājas adresi. Darba likuma 112.[1] panta pirmā daļa nosaka, ka uzteikumu otrai pusei var izsniegt uz vietas personīgi. Darba līgumā minētā adrese norādīta gadījumam, ja darbinieks nebūtu sastopams darba vietā. Šajā konkrētajā gadījumā prasītājs bija sasniedzams personīgi viņa darba vietā un nebija vajadzības sūtīt uzteikumu kā pasta sūtījumu.

Atbildētājs atsaucies uz Darba likuma 47.panta pirmo daļu un norādījis, ka prasītājs prasības pieteikumā nemin, vai atzīst, ka un kad ir saņēmis darba devēja uzteikumu. No vienas puses, prasība ir celta par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un no tā izrietošajām sekām, bet darba devēja uzteikums nav pievienots prasības pieteikuma pielikumā. No otras puses prasītājs prasības pieteikumā nemin, ka būtu saņēmis darba devēja uzteikumu. Prasītājs norāda, ka 2016.gada 15.aprīlī prasītāja kabinetā ieradās valdes loceklis /pers. J/ un veica darbības, kuru veikšanai nepieciešams attiecīgs pilnvarojums, kāds minētajai personai nav. Darba devēja uzteikumu prasītājam izsniedza valdes loceklis /pers. J/, kura pārraudzībā bija Tehniskais departaments. Līdz ar to prasītājs atzīst, ka atteicās pildīt Tehnisko departamentu pārraugošā valdes locekļa norādījumus.

Ievērojot, ka prasītāja pēdējā darba diena pie atbildētāja bija 2016.gada 18.aprīlis, darbiniekam nebija tiesiska pamata atrasties bijušajā darba vietā un veikt darba pienākumus. 2016.gada 18.aprīlī un 20.aprīlī, divas dienas pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, tika saņemti VAS „/pers.A/" valdei adresēti prasītāja iesniegumi, kuros prasītājs ignorē darba tiesisko attiecību izbeigšanas faktu. Uz minētajiem prasītāja iesniegumiem/pers.A/sniedza atbildi 2016.gada 28.aprīlī.

Atbildētājs atsaucies uz Darba likuma 29.pantu un norādījis, ka atbildētāja kā prasītāja darba devēja lēmums neturpināt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju balstīts tikai uz darba devēja pamatu vērtējumu par prasītāja spējām pilnā apjomā un atbilstošā kvalitātē veikt darba pienākumus.

Atbildētājs paskaidrojis, ka prasītājs kā Tehniskā departamenta direktors nenodrošināja departamentam uzlikto uzdevumu un funkciju izpildi. Tehniskā departamenta nolikums, ar kuru prasītājs iepazinies 2016.gada 22.janvārī, nosaka departamenta pienākumu veikt īpašumu apsaimniekošanu, veikt iepirkumus VAS „/pers.A/" darbības nodrošināšanai, kontrolēt noslēgto iepirkumu līgumu izpildi, nodrošināt nepārtrauktu biroja tehnikas darbību, noliktavas saimniecībai pasūtīt, pieņemt materiālus, veikt sadali atbilstoši pieprasījumam. Tika konstatēta minēto uzdevumu un funkciju neizpilde, tajā skaitā arī konstatēta VAS „/pers.A/" valdes 2016.gada 13.aprīļa sēdē, protokols Nr.18/2016.

Darbiniekam bija doti arī konkrēti uzdevumi, nosakot to izpildes termiņus, bet dotie uzdevumi netika izpildīti.

Tā Pasākumu plāns nekustamo īpašumu apsaimniekošanas optimizēšanai, apstiprināts ar VAS „/pers.A/" valdes 2013.gada 23.oktobra lēmumu, protokols Nr.53/2013, nosaka Tehniskā departamenta direktora pienākumu sagatavot un iesniegt valdei izskatīšanai informāciju par nekustamo īpašumu izmantošanu un priekšlikumus tālākai rīcībai ar tiem ne retāk kā vienu reizi ceturksnī līdz ceturkšņa pēdējā mēneša 30.datumam. Ar VAS „/pers.A/" valdes 2016.gada 02.marta lēmumu, protokols Nr.10/2016 (13,pielikums) īpaši tika uzdots izpildīt šo uzdevumu līdz 2016.gada 30.martam. Informācija par 2016.gada pirmo ceturksni līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienai 2016.gada 18.maijam netika iesniegta.

Ievērojot iepriekšminēto, darba devējs pārliecinājās par prasītāja nepietiekamajām specifiskajām profesionālajām zināšanām, kas nepieciešamas Tehniskā departamenta direktora darba pienākumu veikšanai.

Atbildētājs norādījis, ka neatbilst patiesībai prasības pieteikumā minētais, ka darba devējs kopš darba līguma noslēgšanas brīža apzināti radījis nelabvēlīgus darba apstākļus. Tehniskais departaments ir svarīga /pers.A/struktūrvienība, kuras darba kvalitāte būtiski ietekmē visa uzņēmuma darbību. Pieņemot darbā prasītāju, darba devēja nolūks bija uzlabot Tehniskā departamenta darba kvalitāti. Nebūtu loģiski, ka /pers.A/valde rīkotos pretēji savam mērķim, uzņēmuma un savām interesēm, liekot šķēršļus Tehniskā departamenta direktora, līdz ar to visa departamenta un /pers.A/darbam.

Ievērojot iepriekšminēto uzskata, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju pārtrauktas tiesiski. Darba devēja uzteikuma pamatā bija tikai un vienīgi prasītāja profesionālo spēju izvērtējums, kā rezultātā darba devējs secināja, ka prasītājs nespēj pilnā apjomā un kvalitatīvi veikt Tehniskā departamenta direktora amata pienākumus.

Darba devējam, pamatoti uzsakot darbu Darba likumā noteiktajā kārtībā, prasītāja tiesības vai likumīgās intereses nav pārkāptas, nav nodarīts morālais kaitējums, līdz ar to nav pamata morālā kaitējuma atlīdzināšanai.

Ar Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu nama 2016.gada 28.jūlija spriedumu celtā prasība tika noraidīta (l.l. 66-70).

Pirmās instances tiesa atzinusi, ka lietā nav strīda par to, ka līdz darba uzteikuma dienai prasītājs strādāja VAS "/pers.A/" Tehniskā departamenta direktora amatā, pamatojoties uz 2016.gada 21.janvāra Darba līgumu Nr.1.2-5/79 (lietas 11.-14.lp.). Darba līguma 1.3.punktā noteikts, ka darbiniekam tiek noteikts pārbaudes laiks trīs mēneši.

Sprieduma norādīts, ka pamatojoties uz Darba likuma 47.panta pirmo daļu, darba devējs 2016.gada 15.aprīlī minētais darba līgums /pers. F/ uzteikts, izdodot par to uzteikumu Nr.1.2-3/5 un nosakot uzteikuma termiņu – trīs dienas no uzteikuma saņemšanas brīža (lietas 26.lapa).

Sprieduma norādīts, ka prasītājs 2016.gada 15.aprīlī, atrodoties savā darba vietā, atteicās parakstīt uzteikumu. Par to minētajā datumā sastādīts akts (lietas 27.lp). Lietā nav strīda, ka darba devēja uzteikums izdots 2016.gada 15.aprīlī, t.i., darba līgumā noteiktajā pārbaudes laikā.

Tiesa atzinusi, ka lietā ir strīds par uzteikuma saņemšanas dienu un paziņošanas kārtību, tās atbilstību Darba likuma 112.[1] pantam un Darba līguma 11.2 punktam. Tāpat prasītājs ir norādījis uz Darba likuma 9.panta un 29.panta pārkāpumu, jo atbildētājs nav ievērojis aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas un sodījis darbinieku, uzsakot viņam darba līgumu.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka no atbildētāja sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka, nosakot darba līgumā pārbaudes laiku, darba devējs vēlējās noskaidrot, vai prasītājs atbilst viņam uzticētā darba veikšanai, līdz ar to ir saprotamas pārbaudes sekas – darba uzteikums, ja viena vai otra puse pārbaudes laikā atzīst, ka turpmāka darba veikšana nav iespējama.

Tiesa atsaukusies uz Darba likuma 46.panta pirmo un otro daļu, 47.panta pirmo daļu, ka arī 48.pantā noteikto, ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu.

Sprieduma norādīts, ka darba līguma uzteikums ir vienpusējs darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izpaudums, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, tādējādi ar uzteikumu viena darba līguma puse paziņo otrai pusei savu vēlēšanos izbeigt darba līgumu un šādam izteikumam ir tiesisko seku nodibinošs spēks.

Tiesa atsaukusies uz Darba likuma 112.[1] panta pirmo daļu un norādījusi, ka prasītājs uzskata, ka darba devējam nebija tiesības uzteikumu izsniegt viņam personīgi darba vietā, pamatojoties uz Darba likuma 112.[1] pantu, jo, prasītāja ieskatā, uzteikumu drīkstēja nosūtīt tikai saskaņā ar Darba līguma 11.2.punktu pa pastu uz prasītāja norādīto adresi, līdz ar to uzteikums neesot izsniegts tādā kārtībā, kā puses to ir noteikušas darba līguma 11.2.punktā.

Tiesa minēto prasītāja argumentu atzinusi par nepamatotu.

Sprieduma norādīts, ka 2016.gada 15.aprīlī VAS "/pers.A/" sastādīja aktu, kurā norādīts, ka Tehniskā departamenta direktoram /pers. F/ 2016.gada 15.aprīlī tika izsniegts uzteikums Nr.1.2-3/5, kuru darbinieks atteicās parakstīt. Aktā norādīts, ka darba devēja uzteikums Nr.1.2-3/5 /pers. F/ nolasīts un viens uzteikuma eksemplārs izsniegts. Aktu parakstījis valdes loceklis /pers. J/, Personāla departamenta direktora p.i. /pers. M/, Juridiskā departamenta direktore /pers. N/, Iekšējā drošības dienesta vadītājs /pers. O/. Akta eksemplārs izsniegts prasītājam.

No lietas materiāliem tiesa konstatējusi, ka Darba līguma 10.punktā "Darba tiesisko attiecību izbeigšana" puses ir pielīgušas, ka darba līguma noteikumu nepildīšanas gadījumā darba devējs ir tiesīgs izbeigt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma noteikumiem. Savukārt Darba līguma 11.2.punktā ir noteikts, ka prasītājs lūdz visus paziņojumus, vēstules, rīkojumus un citu korespondenci, kas saistīta ar darba tiesiskajām attiecībām, nosūtīt viņam uz adresi /adrese A/ (lietas 13.lp.).

Līdz ar to tiesa atzinusi, ka pretēji prasītāja apgalvojumam Darba līguma 11.2 punkts neierobežo darba devēja tiesības izsniegt darbiniekam uzteikumu Darba likuma 112.[1] pantā noteiktajā kārtībā, tai skaitā, izsniedzot uzteikumu darbiniekam uz vietas personīgi, kā arī pretēji prasītāja apgalvojumiem, darba devējs nav uzņēmies pienākumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu darbiniekam paziņot tikai vienā veidā – t.i., nosūtot uzteikumu pa pastu uz darbinieka norādīto adresi.

Nevērtējot to, cik šādi līguma noteikumi būtu atbilstoši Darba likuma normām, tiesa atzinusi par pamatotiem atbildētāja argumentus, ka darbinieka norādītā korespondences adrese darba līgumā ir norādīta tikai ar nolūku, lai tā būtu zināma tajā gadījumā, ja būtu izsniedzami dokumenti par darba tiesiskajām attiecībām, bet darbinieks darba vietā nebūtu sasniedzams.

Spriedumā norādīts, ka darba devēja izveidotā komisija 2015.gada 15.aprīlī nolasīja prasītājam uzteikuma saturu, jo prasītājs pirms tam bija atteicies parakstīt uzteikumu, kā arī izsniedza akta un uzteikuma vienu eksemplāru. To apliecina VAS "/pers.A/" valdes priekšsēdētāja 2015.gada atbildes vēstule prasītājam, kā arī netieši pats prasītājs savā prasības pieteikumā un lietas materiāliem pievienotajā 2015.gada 20.aprīļa iesniegumā valdei (l.l. 34.).

Tāpat tiesa atzinusi par nepamatotu prasītāja argumentu, kas izteikts iepriekš minētajā iesniegumā, kā arī tiesas sēdē, ka viņš nav dzirdējis komisijas locekļu nolasīto uzteikuma saturu, jo tajā laikā esot bijis aizņemts ar citu dokumentu lasīšanu. Tajā pašā iesniegumā prasītājs norāda, ka tūlīt pēc uzteikuma nolasīšanas aktā viņš esot lūdzis norādīt, ka viņš nav dzirdējis uzteikuma tekstu, kā arī, izlasot akta saturu konstatējis, ka šāda atzīme tur nav iekļauta, t.i., prasītājs kontrolējis situāciju kabinetā, aktīvi komunicējis ar komisijas locekļiem un pārbaudījis akta saturu, kas šoreiz viņam netraucēja atrauties no saviem darba pienākumiem un dokumentu lasīšanas.

Pirmās instances tiesa atsaukusies uz Civilprocesa likuma 97.panta pirmo daļu un norādījusi, ka nepiešķir ticamību prasītāja iepriekš minētajam apgalvojumam.

Tiesa atzinusi, ka darbiniekam ir ne tikai tiesības, bet arī pienākumi, kas jāpilda godprātīgi. No lietā iegūtajiem pierādījumiem izriet, ka prasītājam viņa darba vietā liecinieku klātbūtnē gan nolasīts uzteikums, gan arī izsniegts uzteikuma un akta eksemplārs. Pie šādiem apstākļiem par pamatotu nevar atzīt prasītāja norādi, ka viņš nolasīto uzteikuma tekstu nav dzirdējis, jo tajā laikā pildījis tiešos darba pienākumus un lasījis citus dokumentus.

Tiesa atzinusi, ka prasības pieteikumā norādītais arguments, ka prasītāja atteikšanās parakstīt uzteikumu uzlika darba devējam pienākumu uzteikuma nosūtīt prasītājam ierakstītā vēstulē uz Darba līguma 11.2 punktā norādīto adresi, nav pamatots, jo darbinieks atradās savā darba vietā un darba devējs izmantoja savas tiesības un izsniedza uzteikumu, pamatojoties uz Darba likuma 112.[1] pantu un Darba līguma 10.punktu.

Tāpat tiesa atzinusi, ka nav pamatota prasības pieteikumā iekļautā norāde par Darba līguma noteikumu neievērošanu, grozīšanu un šādas informācijas nepaziņošanu prasītājam, līdz ar to pārkāpjot Eiropas Padomes direktīvu 91/533/EEK "Par darba devēja pienākumu informēt darbinieku par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem", jo lietā ir konstatēts, ka darba uzteikums darbiniekam izsniegts, ievērojot Darba likuma normas un Darba līgumu tādā reakcijā, kā to darbinieks ir parakstījis.

Pirmās instances tiesa atsaukusies uz Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 24.februāra spriedumā lietā Nr. SKC-374 norādīto, ka darbinieka atteikšanās parakstīt darba līguma uzteikumu neuzliek pienākumu darba devējam vienu uzteikuma eksemplāru tajā pašā dienā nosūtīt darbiniekam ierakstītā vēstulē. Uzteikuma mērķis ir darbinieka informēšana par paredzamo darba attiecību izbeigšanu, lai atkarībā no atlaišanas pamatojuma darbinieks atbilstoši Darba likuma 103.panta pirmajai daļai varētu iegūt laiku, kas viņam ļautu sagatavoties atlaišanai, kā arī izmantot citas šādam gadījumam likumā garantētās tiesības (Sk. *Augstākās tiesas 2009.gada 11.februāra spriedumu lietā Nr.SKC-49, 14.1.punktu*).

Tāpat tiesa atzinusi par nepamatotu prasītāja viedokli - ja darba devēja uzteikums atbilstoši Darba līguma 11.2 punktam būtu nosūtīts ierakstītā vēstulē pa pastu, tad prasītājs to saņemtu jau pēc pārbaudes termiņa beigām, jo saskaņā ar Darba likuma 112.[1] panta uzteikums būtu uzskatāms par saņemtu septītajā dienā pēc tā nodošanas pastā.

Spriedumā norādīts, ka, izšķirot jautājumu, kura diena ir uzskatāma par uzteikuma saņemšanas dienu, ja darbinieks atsakās parakstīties par uzteikuma saņemšanu, Augstākās tiesas Senāts ir atzinis, ka uzteikums ir uzskatāms par saņemtu tajā dienā, kad komisija ar tā saturu ir iepazīstinājusi darbinieku (Sk. *2005.gada 5.decembra Augstākās tiesas prakses apkopojuma „Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu" 17.punktu*).

Tā kā prasītājs atteicās saņemt uzteikumu 2016.gada 15.aprīlī, kad darba devēja iepazīstināja prasītāju ar tā saturu, tiesa atzinusi, ka prasītājs uzteikumu ir saņēmis 2016.gada 15.aprīlī, t.i., darba līgumā noteiktajā pārbaudes laikā.

Ievērojot uzteikumā norādīto trīs dienu uzteikuma termiņu, prasītāja pēdējā darba diena bija 2016.gada 18.aprīlis, līdz ar to nepamatoti ir prasības pieteikumā izteiktās pretenzijas pret darba devēju par prasītāja nepielaišanu pie darba 2016.gada 19.aprīlī, jo minētajā datumā starp pusēm vairs nepastāvēja darba tiesiskās attiecības un prasītājs par to bija informēts.

Pirmās instances tiesa atsaukusies uz tiesu praksē izteiktajām atziņām (*Latvijas Republikas Augstākās tiesas Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem 2010/2011*) attiecībā uz darba devēja uzteikumu pārbaudes laikā, kur ir dots atzinums, ka Darba likuma 124.pants ir iztulkojams kopsakarā ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu, kur expresis verbis ir noteikts, ka darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt uzteikuma iemeslu. Minētajā prakses apkopojumā izdarīta atsauce uz Senāta secinājumiem, ka, ņemot vērā darba devēja tiesības nenorādīt uzteikuma iemeslu, darbinieks nevar prasīt atjaunošanu darbā, ja vien šīs ar darba likumu piešķirtās tiesības netiek īstenotas pretēji pārbaudes jēgai un mērķim, kā arī neievērojot darbinieka pamatotās intereses (SKC-188/2009). Tāpat Senāts attiecībā uz Darba likuma 47.pantu un 48.pantu ir atzinis, ka minētā tiesību norma atļauj darba devējam neminēt uzteikuma iemeslu, taču tādam ir jāpastāv, lai gadījumā, ja darbinieks norāda, ka darba līgums pārbaudes laikā uzteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu (DL 48.pants), darba devējs spētu pierādīt, ka minētās normas pārkāpuma nav (SKC-157/2009).

Ņemot vērā minēto, tiesa atzinusi, ka no minētajām likuma normām un tiesu prakses atziņām izriet, ka fakta, vai darbinieks atbilst veicamajam darbam, izvērtēšana neietilpst tiesas kompetencē, jo izvērtēšana ir darba devēja pienākums, kas darba līguma uzteikumā obligāti nav jānorāda.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka atbilstoši Darba likuma 125.panta prasībām atbildētājs iesniedzis tiesā pierādījumus, kas pamato atbildētāja paskaidrojumos minētos faktus par darba līguma uzteikuma tiesiskumu.

Tiesa atzinusi, ka iesniegtie pierādījumi lietā pierāda, ka prasītājam darba uzteikums izsniegts, pamatojoties uz Darba likuma 47.panta pirmo daļu, sakarā ar darbinieka neatbilstību viņam uzticētā darba veikšanai un ka darba devējs likumā piešķirtās tiesības nav izmantojis pretēji pārbaudes jēgai un mērķim, vai neievērojot darbinieka pamatotās intereses.

Spriedumā norādīts, ka VAS "/pers.A/" Tehniskā departamenta direktora amata apraksts (l.l. 15) nosaka departamenta direktora pienākumu plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt nekustamo īpašumu apsaimniekošanu, veikt iepirkumus, kontrolēt noslēgto līgumu izpildi, nodrošināt nepārtrauktu biroja tehnikas darbību, noliktavas saimniecībai pasūtīt un pieņemt materiālus, veikt sadali atbilstoši pieprasījumam, u.c. No lietas materiāliem un tiesas sēdē sniegtajiem atbildētāja paskaidrojumiem izriet, ka prasītājs kā Tehniskā departamenta direktors nenodrošināja departamentam uzlikto uzdevumu un funkciju izpildi.

No atbildētāja paskaidrojumiem un lietas materiāliem pievienotā VAS "/pers.A/" 2016.gada 13.aprīļa valdes sēdes protokola Nr.18/2016 (l.l. 38) tiesa konstatējusi, ka valde konstatēja vairāku Tehniskajam departamentam noteikto uzdevumu un funkciju neizpildes faktus, konkrēti:

1) 2016.gada 2.februārī noslēgts līgums ar SIA "/Nosaukums H/" par gēla piparu un gāzes piparu pašaizsardzības baloniņu piegādi, bet līdz 2016.gada 13.aprīlim nav saņemts avansa rēķins, līdz ar to kavējas pašaizsardzības baloniņu piegāde, bet /pers. F/ nevarēja paskaidrot līguma neizpildes iemeslus, jo nespējot ietekmēt līguma izpildi;

2) 2016.gada 1.aprīlī sastādīts Ekonomikas ministrijas Patērētāju tiesību aizsardzības centra Metroloģiskās uzraudzības mērīšanas līdzekļu

lietošanas uzraudzības akts Nr.MLU-13. Pārbaudes laikā konstatēts, ka pasta nodaļā pasta pakaļpojumu veikšanai nepieciešams veikt vēstuļu, sīkpaku un bandroļu svērumus sākot no 20 gramiem, bet tiek lietoti svari ar minimālo svēršanas robežu 40 grami, kas nenodrošina mērīšanas procesu pareizu izpildi. Valde nav saņēmusi ziņojumu par minēto no /pers. F/;

3) par procesu "Ekspluatācijas materiālu iepirkumi" nav saņemts ziņojums no /pers. F/, lai gan jautājums ir Tehniskā departamenta atbildībā;

4) /pers. F/ atkārtoti tika uzdots izvērtēt un sniegt atzinumu par siltumapgādes variantiem VAS "/pers.A/" ēkām.

Atbildētāja tāpat ir norādījusi, ka ar valdes 2016.gada 2.marta lēmumu Nr.10/2016 (lietas 40.lp.) /pers. F/ īpaši tika uzdots sagatavot un iesniegt valdei līdz 2016.gada 30.martam izskatīšanai informāciju par nekustamo īpašumu izmantošanu un priekšlikumus tālākai rīcībai ar tiem, bet tas līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienai netika izdarīts. Tiesas sēdē minētie argumenti netika atspēkoti. Darbiniekam tika doti arī konkrēti uzdevumi, nosakot to izpildes termiņus, bet dotie uzdevumi netika izpildīti.

Ievērojot minēto, pirmās instances tiesa atzinusi, ka nav pamata apšaubīt, ka darba devējs pārliecinājās par prasītāja nepietiekamajām specifiskajām profesionālajām zināšanām, kas nepieciešamas Tehniskā departamenta direktora darba pienākumu veikšanai. Atbildētājs norādīja, ka pārkāpumi, kas saistīti ar iepriekšējās valdes atlaišanu, iespējams, netieši ir saistīti ar prasītāja nekvalitatīvu darba pienākumu veikšanu, tādēļ pašreizējā valde nevēlas atjaunot darba attiecības ar prasītāju.

Spriedumā norādīts, ka ar Darba līguma 2.punktu puses ir pielīgušas, ka šī pienākumu ievērot iekšējās kārtības noteikumus un darba līguma nosacījumus, laikā un precīzi pildīt darba pienākumus un darba devēja un tiešā darba vadītāja mutiskos un rakstiskos rīkojumus.

Tiesa atzinusi, ka nav pamata apšaubīt, ka darbinieks, pārkāpjot savu darba līgumā un Tehniskā departamenta direktora amata aprakstā (l.l.15-16) kompetenci, uzņēmuma valdei bieži norādījis uz nesaimniecisku rīcību dažādās darbības jomās, taču tajā pašā laikā nav izpildījis viņam uzliktos pienākumus.

Spriedumā norādīts, ka atbildētājs kā pamatojumu darba uzteikumam tāpat ir norādījis prasītāja nepieļaujamo attieksmi pret vadību un tās izdotajiem rīkojumiem, jo prasītājs klaji ir ignorējis vairākus darba devēja uzdevumus un rīkojumus, vairākkārt apšaubījis valdes un atsevišķu valdes locekļu tiesības uzdot darbiniekam noteiktus darbus, kā rezultātā uzticētie darbi netika izpildīti. No lietas materiāliem, konkrēti, prasības pieteikuma 4.punkta redzams, ka darbinieks apšauba Tehnisko departamentu uzraugošā valdes locekļa /pers. J/ tiesības ienākt darbinieka kabinetā un izsniegt uzteikumu, dot prasītājam norādījumus un uzdevumus bez attiecīga pilnvarojuma no valdes. No prasītāja 2016.gada 20.aprīļa iesniegumu valdei (l.l. 32-34) kļūst redzams prasītāja viedoklis, ka valdes loceklis, Personāldaļas vadītājs, Juridiskā departamenta direktore, kā arī citi bez iepriekšēja saskaņojuma un valdes lēmuma nav tiesīgi ienākt pie prasītāja kabinetā un risināt darba jautājumus, kā arī konkrētajā gadījumā izsniegt un nolasīt uzteikumu.

Tāpat spriedumā norādīts, ka atbildētājs lietas iztiesāšanas laikā ir norādījis uz faktiem, ka prasītājs darba vietā nodarbojies ar darbinieku sarunu slepenu ierakstīšanu, tai skaitā slepus ierakstījis valdes sēdes, kas ir vērtējams arī kā iespējams komercnoslēpumu izpaušanas aizlieguma pārkāpums un atbildētāja negodprātība. Prasītājs arī prasības pieteikumam ir pievienojis CD disku ar audioierakstiem (sk.aploksnē l.l.10), norādot, ka tur ir ierakstīta valdes sēde un sarunas ar uzņēmuma darbiniekiem par faktu, ka prasītājam pēc uzteikuma tika liegta piekļuve darba vietai.

Pirmās instances tiesa pievienojusies Rīgas apgabaltiesas 2016.gada 2.maija spriedumā Nr.C28279715 izteiktajam secinājumam, ka divu privātpersonu saruna privāto tiesību jomā ir pakļauta privāto tiesību regulējumam un tas nozīmē, ka viss, kas nav aizliegts, ir atļauts. Savu sarunu ierakstīšana ar citu personu, pat, ja tas notiek otrai personai nezinot, neaizliedz neviens normatīvais akts. Tāpat ārvalstu tiesu praksē darbinieka ierakstītās sarunas ar darba devēju ir pieļautas kā pierādījumi, ja tiem ir saistība ar izskatāmo strīdu (sk. piemēram *Vaughar v London Boroug of Lewisham; Chairman & Governors of Amwell View School v Mrs C Dogherty UKEAT/0243/06*).

Tiesa atsaukusies uz Civilprocesa likuma 110.pantu un norādījusi, ka rakstveida pierādījums ir pats audioieraksts. Tiesa norādījusi, ka saskaņā ar Civilprocesa likuma 97.pantu, tiesa pati novērtē pierādījumus, savukārt Civilprocesa likuma 168.pants noteic, ka pierādījumi ir pārbaudāmi tiesas sēdē. Tiesas sēdē neviena no pusēm pierādījumu pārbaudi nelūdza.

Atbildētājs lūdza izslēgt no pierādījumiem minēto ierakstu, jo tas nav iegūts Fizisko personu datu apstrādes likumā noteiktajā kārtībā, taču norādīja, ka ar audioierakstu ir iepazinies, bet no audioieraksta nav saprotams, kādos apstākļos, kādā laikā un kādu personu sarunas ir slepeni ierakstītas.

Tiesa norādījusi, ka nav pamata uzskatīt, ka ieraksts ar uzņēmuma darbiniekiem veikts pārkāpjot Fizisko personu datu aizsardzības likuma noteikumus, jo šajā gadījumā prasītājs ierakstu veicis, lai iegūtu pierādījumu, ko izmantot savu likumisko tiesību aizsardzībai kompetentās institūcijās (sk. *Fizisko personu datu aizsardzības likuma 7.pantā minētos nosacījumus*). Taču tiesa atzinusi par pamatotu atbildētāja iebildumu, ka, slepeni ierakstot valdes sēdes norisi, prasītājs ir pārkāpis Darba līguma 8.daļas noteikumus par komercinformācijas neizpaušanas aizliegumu, kā arī VAS "/pers.A/" 2013.gada 27.novembra rīkojumu Nr.1296 "Par komercnoslēpumu saturošu informāciju". Tiesa atzinusi par pamatotām atbildētāja šaubas, vai šie ir vienīgie valdes sēžu slepeni veiktie ieraksti, kādos nolūkos vēl šie ieraksti var tikt izmantoti, kā arī atzinusi, ka minētie fakti apliecina darba noteikumu pārkāpumu un nekorekto prasītāja komunikācijas stilu ar vadību un kolēģiem.

Ņemot vērā minētos faktus par komercinformācijas izpaušanas aizlieguma pārkāpšanu, kā arī to, ka nav identificējamas sarunā iesaistītās personas, laiks, vieta un apstākļi, kādos notiek saruna, tiesa nav vērtējusi iesniegto audioierakstu kā pierādījumu lietā.

Spriedumā norādīts, ka no prasības pieteikuma izriet prasītāja uzskats, ka valde nav tiesīga izvērtēt darbinieka ierosinājumus, bet tai ir pienākums izpildīt darbinieka norādījumus (prasības 8. un 23.punkts).

Atbildētāja lietas iztiesāšanas laikā norādīja, ka neatbilst patiesībai prasības pieteikumā minētais fakts, ka darba devējs kopš darba līguma noslēgšanas brīža apzināti radījis prasītājam nelabvēlīgus darba apstākļus. Tehniskais departaments ir svarīga VAS "/pers.A/" struktūrvienība, kuras darba kvalitāte būtiski ietekmē visa uzņēmuma darbību. Pieņemot darbā prasītāju, darba devēja nolūks bija uzlabot Tehniskā departamenta darba kvalitāti. Būtu neloģiski, ja uzņēmuma valde rīkotos pretēji savam mērķim un interesēm, liekot šķēršļus Tehniskā departamenta direktora, līdz ar to visa departamenta uz uzņēmuma darbam.

Tiesa atzinusi, ka nav pamata apšaubīt atbildētāja viedokli, ka darba devēja valdei neradās pārliecība par prasītāja spēju pilnā apjomā un atbilstoša kvalitātē veikt savus darba pienākumus, tāpēc tika uzteikts darba līgums. Ievērojot iepriekš minēto, darba tiesiskās attiecības ar prasītāju ir pārtrauktas tiesiski, jo uzteikuma pamatā bija tikai un vienīgi prasītāja profesionālo spēju izvērtējums, kā rezultātā darba devējs secinājis, ka prasītājs nespēj pilnā apjomā un kvalitatīvi veikt Tehniskā departamenta direktora pienākumus.

Spriedumā norādīts, ka prasītājs lūdz piedzīt morālo kaitējumu, kā pamatojumu norādot Darba likuma 29.panta astoto daļu. Minētā likuma norma noteic, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu.

Kā izriet no prasības pieteikuma, prasītājs nav norādījis uz atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu no darba devēja puses, taču uzskata, ka darba devējs, uzsakot darba līgumu pārbaudes laikā, ir viņu sodījis un radījis nelabvēlīgas sekas. t.i., darba devējs prasītāju atbrīvoja no darba tā iemesla dēļ, ka darbinieks, godprātīgi pildot savus darba pienākumus, ir vairākkārt norādījis uz uzņēmuma valdes nesaimniecisko

rīcību, pieļaujamā veidā izmantojot savas tiesības, taču darba devējs šādu rīcību uzskatīja par sev nevēlamu, kā rezultātā prasītāju sodīja un atbrīvoja no darba.

Prasītāja ieskatā tieši darbinieka darba līguma uzteikuma fakts ir darbinieka sodīšana par viņa centieniem pildīt savus darba pienākumus. Ņemot vērā, ka ar darba līguma uzteikumu, kas izpaudās kā darbinieka sodīšana par viņa centieniem pildīt savus darba pienākumus saskaņā ar noslēgto darba līgumu, un nelabvēlīgu seku radīšanu darba tiesisko attiecību pildīšanai visā darba līguma darbības periodā, prasītājs uzskata, ka viņam nodarīts morālais kaitējums un viņam pienākas morālā kaitējuma atlīdzinājums.

Tiesa atsaukusies uz Darba likuma 9.panta pirmo un otro daļu un atzinusi, ka morālā kaitējuma atlīdzības piedziņa prasījumos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, iespējama tikai Darba likuma 29.pantā noteiktajos gadījumos.

Tiesa atzinusi, ka prasītājs nav norādījis uz konkrētiem apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām. No prasības pieteikuma var secināt, ka par šādiem apstākļiem darbinieks uzskata viņa centienus pildīt savus darba pienākumus un darba devēja nepakļaušanos darbinieka norādījumiem un ierosinājumiem, jo valde nav rīkojusies saskaņā ar darbinieka norādēm un ignorējusi ierosinājumus.

Šāds prasītāja norādītais pamatojums nevar kalpot par norādi uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, jo Darba likuma 9.panta piemērošanai nepieciešams norādīt uz konkrētām tiesībām, kuru īstenošanas dēļ darbinieks sodīts vai tam radītas nelabvēlīgas sekas.

Prasītāja argumentus par to, ka viņš vairākkārt ir vērsis darba devēja valdes uzmanību uz nesaimnieciskuma un nolaidības darbā faktiem, tāpēc atlaists no darba, līdz ar to pārkāpjot Darba likuma 9.pantu, tiesa jau iepriekš izvērtēja kā nepamatotus, līdz ar to uzteikums nav uzskatāms par sodīšanu vai nelabvēlīgu seku radīšanu minētā panta izpratnē.

Tiesa atzinusi, ka darba līguma uzteikšana nav uzskatāma par sodīšanu vai nelabvēlīgu seku radīšanu Darba likuma 9.panta izpratnē, bet gan ir pieļaujama darba devēja Darba likumā noteikto tiesību īstenošana uzteikt darbiniekam darba attiecības pārbaudes laikā, ja darbinieka profesionālās spējas neatbilst viņam uzticētā darba veikšanai un darbinieks nav izturējis pārbaudes laiku.

Spriedumā norādīts, ka prasītājs nav norādījis ne uz vienu apstākli, kas viņa ieskatā liecinātu par personas aizskaršanu Darba likuma 29.panta izpratnē – t.i., atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu. Atbilstoši prasības pieteikuma 24.-29.punktam lietā pastāv strīds tikai un vienīgi par aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas ievērošanu. Pušu starpā nepastāv strīds par to, ka atbildētājs būtu pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu.

Izvērtējot lietas materiālus un pušu paskaidrojumus, pirmās instances tiesa atbildētāja rīcībā nav konstatējusi, ka attiecībā pret prasītāju ir pieļauta diskriminācija vai pārkāpts aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas Darba likuma 9. un 29.panta izpratnē, līdz ar ko prasību par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu atzinusi par noraidāmu.

Spriedumā norādīts, ka tiesai nav pamata neticēt prasītāja apgalvotajam, ka darba zaudēšana viņam radīja negatīvas emocijas, pārdzīvojumus, ka subjektīvi viņš atbildētāja amatpersonu rīcību uztvēra kā vēlmi atbrīvoties no viņa kā no darbinieka, kas bija psiholoģiski traumējoša un nepatīkama, taču prasītāja subjektīvais viedoklis neapstiprinās ar lietā noskaidrotajiem faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem, jo lietā nav konstatēta atbildētāja prettiesiska rīcība.

Ņemot vērā minēto, tiesa atzinusi, ka, ievērojot Darba likuma 29.panta devītās daļas prasības, atbildētājs ir pierādījis, ka likumā noteiktais nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums konkrētajā gadījumā no darba devēja puses nav ticis pārkāpts.

Spriedumā norādīts, ka morālā kaitējuma jēdziens definēts Civillikuma 1635.panta otrajā daļā, un lai atzītu, ka personai ir nodarīts morālais kaitējums, vienlaicīgi jāiestājas trim priekšnoteikumiem: attiecībā uz cietušo personu ir veikta neatļauta darbība; ar šādu darbību ir aizskartas cietušās personas nemantiskās tiesības vai labumi; šādas neatļautas darbības rezultātā personai ir radušās fiziskas vai garīgas ciešanas.

Pirmās instances tiesa atzinusi, ka lietā nav konstatējams neviens no minētajiem priekšnoteikumiem morālā kaitējuma atlīdzināšanas pienākumam līdz ar to tiesa atzinusi, ka darba devēja rīcība, uzsakot darba līgumu, nav atzīstama par neatļautu un prettiesisku, tādējādi nav pamata apmierināt prasību par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Tiesa atsaukusies uz Augstākās tiesas apkopojumā "Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem" norādīto, ka darba līguma uzteikums pārbaudes laikā ir atšķirīgs no Darba likuma 101.pantā noteiktā darba devēja uzteikuma un Darba likuma 100.pantā noteiktā darbinieka uzteikuma. Pārbaudes laikā darbinieks nebauda tādu pašu tiesisko aizsardzību kā vispārīgā uzteikuma gadījumā.

Spriedumā norādīts, ka darbinieks nevar prasīt atjaunošanu darbā, ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma 47.panta pirmo daļu, ja vien šīs ar likumu piešķirtās tiesības netiek īstenotas pretēji pārbaudes jēgai un mērķim, kā arī neievērojot darbinieka pamatotās intereses – t.i. gadījumos, ja darba līgums uzteikts pamatojoties uz Darba likuma 47.panta pirmo daļu, darbinieks var prasīt atjaunošanu darbā tikai Darba likuma 48.pantā noteiktajā gadījumā – t.i. ja uzsakot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums.

Ņemot vērā, ka lietas iztiesāšanas laikā tiesa nav konstatējusi Darba likuma 48.pantā norādītos apstākļus, kas var būt par pamatu darbinieka atjaunošanai darbā, kā arī secinot, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju ir pārtrauktas tiesiski, pirmās instances tiesa atzinusi, ka prasība par /pers. F/ atjaunošanu darbā VAS "/pers.A/" tehniskā direktora amatā un līdz ar to arī prasība par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu kā nepamatota un nepierādīta ir noraidāma.

Apelācijas sūdzību par pirmās instances tiesas spriedumu iesniedza prasītājs – /pers. F/ (l.l.73-75), pārsūdzot spriedumu pilnā apmērā.

Apelators norādījis, ka nevar piekrist pirmās instances tiesas secinājumam, ka „tā kā prasītājs atteicās saņemt uzteikumu 2016.gada 15.aprīlī, kad darba devēja iepazīstināja /pers. F/ ar tā saturu, tiesa atzīst, ka prasītājs uzteikumu ir saņēmis 2016.gada 15.aprīlī, t.i. līgumā noteiktajā pārbaudes laikā."

Darba tiesiskas attiecības pušu starpā regulē darba līgums Nr.1.2-3/5. Saskaņā Darba līguma 11.2.punktu "uzteikuma paziņošanas kartība", puses, noslēdzot Darba līgumu, ir vienojušās, ka visa ar darba tiesiskajam attiecībām saistītā korespondence, nosūtāma pēc Darba līgumā noradītās adreses. Tādējādi parezumējams, ka atbildētāja pienākums bija nosūtīt paziņojumu par Darba līguma uzteikumu prasītājam uz Darba līgumā norādīto korespondences adresi.

Apelators atsaucies uz Darba likuma $112.^{1}$ panta pirmo daļu, kas noteic, ka uzteikumu otrai pusei var izsniegt uz vietas personīgi vai piegādājot ar ziņneša, tai skaitā zvērināta tiesu izpildītāja, starpniecību, kā arī izmantojot pasta komersanta pakalpojumus. Uzteikumu otrai pusei var nosūtīt arī pa elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, ja tas noteikts darba līgumā vai darba koplīgumā, un norādījis, ka minētais pants šādā redakcijā izteikts, balstoties uz Eiropas padomes 1991.10.14 Direktīvu 91/533/EEK „Par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem" un stājies spēkā 01.01.2015. Eiropas kopienu padomes direktīvas 91/533/EEK (turpmāk - Direktīva).

Minētās Direktīvas 1.pantā teikts, ka šī direktīva attiecas uz katru darbinieku, kam ir darba līgums vai darba attiecības, kuras nosaka un/vai reglamentē tiesību akti, kas ir spēkā dalībvalstī.

Prasītājs atsaucies uz Direktīvas 2.panta 1.punkta un 2.punkta g) apakšpunktu, ka darba devējam jāpaziņo darbiniekam, uz kuru attiecās šī

direktīva, darba līguma vai darba attiecību galvenie elementi. Paziņošanas termiņu, kas jāievēro darba devējam un darbiniekam, ja to darba līgums vai darba attiecības tiek pārtrauktas, vai, ja to nevar norādīt, informāciju sniedzot, tad metode šāda paziņošanas termiņa noteikšanai.

Prasītājs norādījis, ka pušu starpā noslēgtā Darba līguma Nr.1.2.-5/79 punkts 11.2. saskaņā ar Direktīvas 2.pantu, uzskatāms, par vienu no noslēgtā līguma galvenajiem elementiem.

Darba līguma vai darba attiecību elementu pārveidošana veicama ievērojot Direktīvas 5.panta 1.punktu, kurš nosaka, ka par jebkurām izmaiņām ziņās, kas minētas 2.panta 2.punktā, jāsastāda rakstisks dokuments, kurš darba devējam jānodod darbiniekam iespējami īsā laikā, bet ne vēlāk kā vienu mēnesi pēc attiecīgo izmaiņu veikšanas.

Ņemot vērā iepriekš minēto prasītājs uzskata, ka atbildētājs nav ievērojis Direktīvā, Darba likumā un Darba līgumā noteiktu Darba līguma uzteikšanas kārtību un termiņus.

Tiesa minēto argumentāciju spriedumā nav vērtējusi, vien norādot, ka „ (..) lietā ir konstatēts, ka darba devēja uzteikums darbiniekam izsniegts, ievērojot Darba likuma normas un Darba līgumu tādā redakcijā, kādā darbinieks to ir parakstījis."

Tāpat apelators norādījis, ka tiesa spriedumā nepamatoti norāda, ka „no lietas materiāliem izriet, ka darba devēja izveidota komisija 2015.gada 15.aprīlī nolasīja /pers. F/ uzteikuma saturu, jo prasītājs pirms tam bija atteicies parakstīt uzteikumu, kā arī izsniedza akta un uzteikuma vienu eksemplāru."

Lietā nav atrodami pierādījumi (piemēram, rīkojums, lēmums vai tml.), ka atbildētājs būtu jebkad izveidojis komisiju, kuras mērķis būtu bijis nolasīt prasītājam uzteikuma saturu. Šādas komisijas izveide un esamība nav pierādīta un tādēļ nevar atsaukties spriedumā uz neesošas komisijas lēmumiem un/vai darbībām.

Apelators norādījis, ka tiesa nav vērtējusi apstākli, ka lietā nav atrodami pierādījumi, ka /pers. J/ būtu bijis pilnvarots no atbildētājā puses iesniegt uzteikumu un/vai risināt cita veida pārrunas ar prasītāju par darba tiesiskajam attiecībām starp prasītāju un atbildētāju.

Nav pamatots tiesas pieņēmums, ka prasītājs ir iepazinies ar uzteikuma saturu. Šāds apgalvojums neatbilst patiesībai. Gluži pretēji, prasītajam tika liegts iepazīties ar dokumenta saturu.

Apelators norādījis, ka lietā nepastāv strīds par to, ka tieši atbildētājam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

Minētais cita starpā izriet arī no „Latvijas brīvo arodbiedrību savienības" 2010.gadā izdotajiem „Darba likuma komentāriem", kuri cita starpā nosaka: „2004.gada 8.maija stājās spēkā Darba likuma 9.panta otrā daļa, kas ieviesa tā saukto "apgrieztās pierādīšanas pienākumu".

Eiropas Savienības tiesību akti, piemēram, Padomes 2000.gada 27.novembra Direktīva 2000/78/EK nosaka gadījumus, kad pierādīšanas pienākums ir darba devējam. Pamatojoties uz to, ka direktīvas normas jāievieš nacionālajās tiesībās, šāds princips tika iekļauts Latvijas Republikas tiesībās - Darba likumā. Tādējādi darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

Minētais princips ir nozīmīgs darbinieka aizskarto tiesību aizsardzības nodrošināšanai, jo darbiniekam būtu apgrūtināti iesniegt tiesai visus pierādījumus, kas apliecina, ka darbiniekam radītas nelabvēlīgas sekas. Princips, ka atbildētajam jāpierāda, ka pārkāpums nav noticis, piemērojams tikai gadījumos, kad likumdevējs šādu kartību noteicis.

Cilos gadījumos, kad pierādīšanas pienākums nav darba dēvējam, jāievēro Civilprocesa likuma 93.panta pirmās daļas princips, kas nosaka, ka katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus.

Apelators norādījis, ka tiesas spriedumā nav atrodami objektīvi iemesli, kas norādītu uz prasītāja nekompetenci un/vai neatbilstību ieņemtajam amatam. Objektīvus iemeslus ne savos paskaidrojumos, ne tiesas sēdē nav norādījis arī atbildētājs.

Atsaucoties uz iepriekš minēto un pamatojoties Darba likuma 9.panta pirmo un otro daļu, 28.panta pirmo un otro daļu, 29.panta astoto daļu 81.pantu, 112.[1] pantu, 124.pantu, 125.pantu, 126.panta pirmo daļu, 127.panta pirmo daļu un Civilprocesa likuma 413.panta pirmo daļu un 414.pantu, apelators lūdz tiesu:

1. atcelt Rīgas rajona tiesas 2018.gada 28.jūlija spriedumu pilnā apmērā;
2. atzīt VAS „/pers.A/" Darba līguma uzteikumu par spēka neesošu;
3. atjaunot prasītāju VAS "/pers.A/" tehniskā departamenta direktora amatā;
4. piedzīt no atbildētāja par labu prasītajam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.;
5. noteikt, ka spriedums, kas paredz darbinieku atjaunot darbā un piedzīt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, izpildāms nekavējoties;
6. piedzīt no atbildētāja par labu prasītajam morālā kaitējuma atlīdzinājumu EUR 1000,00 apmērā.

Atbildētājs VAS „/pers.A/" 2016.gada 14.oktobrī tiesā iesniedzis rakstveida paskaidrojumus (l.l.82-85)par apelācijas sūdzību, kuros norādījis, ka apelācijas sūdzību neatzīst un uzskata, ka tā ir nepamatota un ir noraidāma pilnā apjomā, savukārt spriedums ir pamatots, tas atbilst lietas faktiskajiem apstākļiem, tiesa ir pareizi piemērojusi materiālo tiesību normas un lietā nav konstatējami procesuālo tiesību normu pārkāpumi, tādēļ spriedums atstājams negrozīts turpmāk norādītu iemeslu dēļ.

Paskaidrojumos norādīts, ka darba uzteikums prasītājam izsniegts, ievērojot Darba likuma normas un darba līguma noteikumus.

Atbildētāja uzskata, ka darba uzteikums prasītājam ir izsniegts darba līgumā noteiktajā kārtībā, ievērojot Darba likuma normas, un piekrīt tiesas secinājumam, ka prasītājs uzteikumu ir saņēmis 2016.gada 15.aprīlī, t.i., līgumā noteiktajā pārbaudes laikā.

Darba līguma 10.punktā „Darba tiesisko attiecību izbeigšana" puses ir pielīgušas, ka darba līguma noteikumu nepildīšanas gadījumā darba devējs ir tiesīgs izbeigt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma noteikumiem.

Tiesa ir pareizi norādījusi, ka Darba līguma 11.2.punkts, kurā prasītājs lūdz visus paziņojumus, vēstules, rīkojumus un citu korespondenci, kas saistīta ar darba tiesiskajām attiecībām, nosūtīt viņam uz adresi /adrese A/, neierobežot darba devēja tiesības izsniegt darbiniekam uzteikumu Darba likuma 112.[1] pantā noteiktajā kārtībā, tai skaitā izsniedzot uzteikumu darbiniekam uz vietas personīgi, kā arī pretēji prasītāja apgalvojumiem darba devējs nav uzņēmies pienākumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu darbiniekam paziņot tikai vienā veidā - t.i. nosūtot uzteikumu pa pastu uz darbinieka norādīto adresi.

Ņemot vērā, ka prasītājs 2016.gada 15.aprīlī atradās savā darba vietā, uzteikums viņam tika izsniegts personīgi atbilstoši Darba likuma 112.[1] pantā noteiktajai kārtībai. Tā kā prasītājs atteicās parakstīt uzteikumu, uzteikuma saturs viņam tika nolasīts liecinieku klātbūtnē, par ko attiecīgi tika sastādīts akts un viens uzteikuma un akta eksemplārs tika izsniegts prasītājam, ko prasītājs nenoliedz.

Izšķirot jautājumu, kura diena ir uzskatāma par uzteikuma saņemšanas dienu, ja darbinieks atsakās parakstīties par uzteikuma saņemšanu, tiesa ir pamatoti atsaukusies uz Augstākās tiesas Senāta atziņu, ka uzteikums ir uzskatāms par saņemtu tajā dienā, kad komisija ar tā saturu ir iepazīstinājusi darbinieku (Sk. *2005.gada 5.decembera Augstākās tiesas prakses apkopojuma „jautājumi par Darba likuma normu*

piemērošanu" 17.punktu).

Nav pamatoti prasītāja norādītie argumenti apelācijas sūdzībā, ka lietā nav atrodami pierādījumi (piemēram, rīkojums, lēmums vai tml.), ka atbildētājs būtu jebkad izveidojis komisiju, kuras mērķis būtu bijis nolasīt prasītājam uzteikuma saturu, ka šādas komisijas izveide un esamība nav pierādīta un tādēļ nevar atsaukties spriedumā uz neesošas komisijas lēmumiem un darbībām.

Atbildētājs norāda, ka neviens normatīvais akts nenosaka kārtību, kādā darba devējam būtu pienākums izveidot šādu komisiju. Uzteikuma izsniegšanas brīdī atbildētāja valdes loceklim /pers. J/, kura pārraudzībā bija Tehniskais departaments, bija jārīkojas atbilstoši apstākļiem, ņemot vērā faktu, ka prasītājs attiecās iepazīties ar uzteikumu, un bija nekavējoties uz vietas jāizveido komija, kuras klātbūtnē darbinieks tika iepazīstināts ar uzteikuma saturu. Komisijas sastāvā tika pieaicināti personāla departamenta direktora p.i. /pers. M/, Juridiskā departamenta direktore /pers. N/, kā arī iekšējās drošības dienesta vadītājs /pers. O/. Šāda komisijas izveides kārtība ir uzskatāma par pietiekamu un pamatotu, lai darbinieku iepazīstinātu ar uzteikuma saturu.

Prasītājs apelācijas sūdzībā nepamatoti norāda, ka prasītājam tika liegts iepazīties ar uzteikuma saturu, kā pierādījumu tam pielikumā pievienojot audioierakstu. Prasītājs pats atteicās saņemt uzteikumu, aizbildinoties ar it kā steidzamiem darbiem, tajā pašā laikā atrodot laiku veikt audioierakstu un izteikt replikas komisijai. Prasītāja atteikšanās saņemt uzteikumu nav uzskatāma par darbinieka pienācīgu rīcību. Šāda rīcība tikai apliecina prasītāja nelojālo attieksmi pret darba devēju, tā vadītājiem un saviem kolēģiem. Prasītāja veiktais un pie apelācijas sūdzības pielikumā pievienotais audioieraksts ir veikts slepeni un nesaskaņoti ar komisijas locekļiem. No audioieraksta nav saprotams, kad ieraksts veikts un kādas personas tajā piedalījušās, turklāt ieraksta kvalitāte ir tik slikta, ka nav skaidri saklausāms tajā runātais. Ņemot vērā minēto atbildētāja uzskata, ka audioieraksts nav atzīstams par pierādīšanas līdzekli un lūdz tiesu izslēgt tos no pierādījumiem.

Prasītāja atsauce uz Eiropas Padomes direktīvu 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem un norāde, ka atbildētājs nav ievērojis Direktīvā, Darba likumā un Darba līgumā noteiktu Darba līguma uzteikšanas kārtību un termiņus, nav pamatota.

Direktīvas nav tieši piemērojamas, izņemot atsevišķus gadījumus, kad Eiropas Kopienu Tiesa (tagad Eiropas Savienības tiesa) uz direktīvām attiecina tiešās iedarbības principu. Piemēram, Eiropas Kopienu Tiesa par tieši iedarbīgām ir atzinusi direktīvas, kas nav ieviestas līdz ieviešanai noteiktā termiņa iestāšanās brīdim. Minētās direktīvas tiesību normas, uz kuru atsaucas prasītājs, ir iekļautas Darba likumā, tādējādi prasītājam nav pamata tieši atsaukties uz Direktīvas nosacījumiem.

Atbildētājs piekrīt tiesas secinājumam, ka nav pamatota Prasītāja norāde par Darba līguma noteikumu neievērošanu, grozīšanu un šādas informācijas nepaziņošanu prasītājam, līdz ar to pārkāpjot Eiropas Padomes direktīvu 91/533/EEK „Par darba devēja pienākumu informēt darbinieku par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem", jo lietā ir konstatēts, ka uzteikums darbiniekam izsniegts, ievērojot Darba likuma normas un Darba līgumu tādā redakcijā, kādā darbinieks to ir parakstījis.

Pirmās instances tiesa spriedumā pamatoti norāda, ka uzteikuma mērķis ir darbinieka informēšana par paredzamo darba attiecību izbeigšanu, lai atkarībā no atlaišanas pamatojuma darbinieks atbilstoši Darba likuma 103.panta pirmajai daļai varētu iegūt laiku, kas viņam ļautu sagatavoties atlaišanai, kā arī izmantot citas šādam gadījumam likumā garantētās tiesības (Sk. Augstākās tiesas 2009.gada 11.februāra spriedumu lietā Nr.SKC-49, 14.1.punktu).

Paskaidrojumos norādīts, ka atbildētāja valdes loceklis /pers. J/ bija tiesīgs iesniegt uzteikumu prasītājam.

Atbildētāja uzskata, ka par šo faktu nepastāv strīds un tiesai tas nav bijis jāvērtē. Uzteikuma izsniegšanas dienā, 2016.gada 15.aprīlī, /pers. J/ bija viens no atbildētāja valdes locekļiem. Tiesā cita starpā tika iesniegts un pievienots lietas materiāliem 2015.gada 16.decembra atbildētāja valdes sēdes protokols Nr.55/2015, kurā valde ir noteikusi konkrētu struktūrvienību pārraudzību un valdes locekļu pienākumu sadali, tostarp nosakot, ka valdes locekļa /pers. J/ pārraudzībā nodots Tehniskais departaments. Prasītāja izteiktais arguments, apšaubot atbildētājas valdes locekļa pilnvaras, vēlreiz apliecina viņa attieksmi pret atbildētāju kā darba devēju un viņa tiešo vadītāju - valdes locekli un visu valdi kopumā, un valdes tiesībām pārstāvēt atbildētāju attiecībās ar darbiniekiem, tai skaitā prasītāju.

Paskaidrojumos norādīts, ka tiesa pamatoti konstatējusi, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju ir patrauktas tiesiski. Prasītājs apelācijas sūdzībā nepamatoti norāda, ka tiesas spriedumā nav atrodami objektīvi iemesli, kas norādītu uz prasītāja nekompetenci un/vai neatbilstību ieņemtajam amatam.

Tiesas spriedumā (5.6 punkts) ir precīzi uzskaitīti un analizēti vairāki valdes konstatētie Tehniskajam departamentam noteikto uzdevumu un funkciju neizpildes fakti. Bez tam atbildētājs kā pamatojumu darba uzteikumam ir arī norādījis prasītāja nepieļaujamo attieksmi pret vadību un tās izdotajiem rīkojumiem, kā arī uzticības zaudēšanu prasītājam sakarā ar darba vietā, tostarp valdes sēdēs, slepeni veikto sarunu ierakstīšanu, kas ir vērtējams arī kā iespējams komercnoslēpumu izpaušanas aizlieguma pārkāpums un prasītāja negodprātība.

Atbildētāja uzskata, ka tiesa ir rūpīgi izvērtējusi prasītāja atbilstību veicamajam amatam un ar rakstveida pierādījumiem ir pietiekami un ticami pierādīts, ka šāda izvērtēšana ir notikusi, un nav pamata uzskatīt, ka ir pieļauts pārkāpums, radot nelabvēlīgas sekas.

Atbildētājs pievienojas tiesas viedoklim, ka darba līguma uzteikšana nav uzskatāma par sodīšanu vai nelabvēlīgu seku radīšanu Darba likuma 9.panta izpratnē, bet gan ir pieļaujama darba devēja Darba likumā noteikto tiesību īstenošana uzteikt darbiniekam darba attiecības pārbaudes laikā, ja darbinieka profesionālās spējas neatbilst viņam uzticētā darba veikšanai un darbinieks nav izturējis pārbaudes laiku.

Ievērojot visu izklāstīto, ir jāsecina, ka apelācijas sūdzība ir nepamatota, prettiesiska un neatbilstoša lietas faktiskajiem apstākļiem, tādēļ atbildētājs lūdz tiesu noraidīt apelācijas sūdzību pilnā apjomā.

Atbildētājs atsaucies uz Civilprocesa likuma 44.panta pirmo daļu un norādījis, ka uz 2016.gada 30.septembri atbildētājs ir samaksājis Zvērinātu advokātu birojam Primus par juridiskās palīdzības nodrošināšanu civillietā Nr.C33551216 EUR 3689,29. Iepriekš minētajos izdevumos neietilpst advokātu turpmākā juridiskā palīdzība saistībā ar konkrētās lietas izskatīšanu apelācijas instances tiesā.

Ievērojot iepriekš minēto, lūdz piedzīt no prasītāja par labu atbildētājam ar lietas vešanu saistītos izdevumus advokāta palīdzības samaksai likumā noteiktajā apmērā.

Apelācijas instances tiesas sēdē 2016.gada 22.novembrī prasītāja /pers. F/ pārstāve uz pilnvaras un ordera pamata zvērināta advokāte Gita Oškāja prasību un apelācijas sūdzību uzturēja. Apstiprināja argumentus, kas norādīti prasībā un apelācijas sūdzībā. Paskaidrojumus tiesas sēdē iesniedza rakstveidā Civilprocesa likuma 166.panta kārtībā un tos nolasīja.

Paskaidrojumos norādīts, ka saskaņā ar publiski pieejamā reģistrā (www.lursoft.lv) uz brīdi, kad notika prasītāja nepamatotā atlaišana no darba, VAS "/pers.A/" valde sastāvēja no 4 valdes locekļiem, kuriem visiem bija vienāds pilnvaroja apjoms, t.i. tiesības pārstāvēt uzņēmumu kopā ar visiem. Savukārt attiecībā uz /pers. AE/ pilnvarojumu, tas ir precizēts saskaņā ar 2015.gada 06.jūlija valdes sēdes protokolu Nr.26/2015. Lietas materiālos nav pierādījumu par /pers. J/ pilnvarojuma apjomu, t.sk. par /pers. J/ tiesībām izsniegt darba līguma uzteikumus un/vai uzteikt darba līgumus un/vai dalību kādā komisijā.

Personu pilnvarojuma apjoms, kuras it kā piedalījās pie uzteikuma nolasīšanas, uzteikuma nodošanas prasītājam un akta sastādīšanas, vispār nav zināms. Tiesā nav iesniegti pierādījumi par atbildētāja komisijas izveidi, par kuras šķietamu esamību atbildētājs vērsa uzmanību tikai tiesas sēdē

un par kuras esamību tiesa nepamatoti piekrita.

Prasītājs vairākkārtīgi ir norādījis, ka tas nav saņēmis darba līguma uzteikumu un uzteikums līdz pat šai dienai nav ticis izsniegts prasītājam, tāpat prasītājs nav dzirdējis, ka uzteikums tam tiek nolasīts, ko pirmās instances tiesa nav vērtējusi un ņēmusi vērā. Pirmās instances tiesa ir izdarījusi nepamatotus un aplamus secinājumus, nenorādot pierādījumus, uz kuriem balstīti tās secinājumi un nepamatoti pievienojusies atbildētāja argumentiem.

Prasītājs pirmās instances tiesas sēdē norādīja, ka no lietas materiāliem izriet, ka uzteikums ir ticis sagatavots tikai vienā eksemplārā. Līdz ar to, ja atbildētāja rīcībā jau ir viens uzteikuma eksemplārs, rodas jautājums, kā pie prasītāja varētu atrasties vēl viens eksemplārs, ja kopējais uzteikuma eksemplāru skaits ir tikai viens? Atbildētājs nekad nav norādījis, ka uzteikums būtu ticis sagatavots divos eksemplāros. Atbildētājs, sagatavojot darba līguma uzteikuma kopiju, 22.06.2016. apliecināja, ka kopija atbilst oriģinālam, tātad 22.06.2016. uzteikuma oriģināls bija pie atbildētāja.

Akts, ko atbildētājs ir pievienojis kā pierādījumu tam, ka uzteikums šķietami ir izsniegts un nolasīts, ir vērtējami kritiski, jo aktu ir parakstījuši atbildētāja pakļautībā esoši darbinieki. Turklāt šāds šķietams dokuments pats par sevi neko nepierāda, jo saskaņā ar aktu nav konstatēts, ka prasītājs būtu atteicies saņemt uzteikumu un uzteikums vēlāk nav nosūtīts prasītājam pa pastu, ko pirmās instances tiesa nav vērtējusi un ņēmusi vērā.

Aktā nav norādes, ka prasītājs būtu atteicies pieņemt uzteikumu, līdz ar to ir pamatots prasītāja arguments, ka viņam tas nemaz netika dots. Atbildētājs lūdza prasītājam parakstīt, bet ne pieņemt vai saņemt. Ja uzteikums patiesi būtu bijis izsniegts, tad nebūtu jēga aktā rakstīt, ka uzteikums ir nolasīts.

Papildus ir norādīts uz to, ka Akts ir it kā sastādīts Rīgā, taču prasītāja darba vieta un atbildētāja uzņēmuma atrašanās vieta nav Rīga, bet gan Mārupe, ko arīdzan tiesa nav ņēmusi vērā un vērtējusi.

Saskaņā ar aktu atbildētājs ir it kā konstatējis, ka uzteikums ir izsniegts, lai gan prasītājs norāda, ka viņš neko nav saņēmis un viņam nekas netika dots. Prasītājam tika lūgts parakstīt dokumentu, ko prasītājs atteicās darīt, paskaidrojot, ka parakstīs tikai tad, kad saņems un izlasīs. Atbildētājs nedeva iespēju un liedza paņemt uzteikumu rokās un izlasīt to, lai saprastu, par ko būtu jāparakstās. Aktā nav norādes par uzteikuma saturu. Tāpat Aktam nav pievienots uzteikums.

Atbildētājs it kā ir konstatējis, ka prasītājs ir atteicies parakstīt uzteikumu, lai gan šādam konstatējumam vispār nav nekādas nozīmes, jo darba līguma uzteikumu paraksta nevis darbinieks, bet darba devējs. Darba likums nenosaka, ka darbiniekam būtu jāparaksta uzteikums, tādējādi darba devējam nav tiesību prasīt darbiniekam parakstīt uzteikumu.

Prasītājam "uz rokas" nav darba līguma uzteikuma, bet ir tikai akts. Prasītājam uzteikums netika ne izsniegts, ne iedots, ne nodots. Prasītājs pirmo reizi ieraudzīja uzteikumu tikai tad, kad tika saņemti atbildētāja paskaidrojumi uz prasītāja prasības pieteikumu. Bez tam abi iepriekš minētie dokumenti - akts un uzteikums - ir atbildētāja vienpersoniski sastādīti, turklāt aktu ir arīdzan parakstījuši atbildētāja pakļautībā esoši darbinieki.

Saskaņā ar Darba likuma 112^1.pantu, darba līguma izsniegšana ir būtiska un izsniegšana ir priekšnoteikums, lai tas vispār stātos spēkā. Proti, darba devējam ne tikai uzteikums ir jāizsniedz, bet prasītājam tas ir arī jāsaņem, kas konkrētajā gadījumā nav noticis.

Atbildētājs radīja apstākļus, kas lika prasītājam domāt, ka darba attiecības ir pārtrauktas, bet nenosūtīja uzteikumu prasītajam pa pastu un arī nepievienoja to 2016.gada 28.aprīļa korespondencei.

Vispārzināms, ka darba devējs un darbinieks, savstarpēji vienojoties, darba līgumā var noteikt tādus noteikumus, kas, salīdzinot ar Darba likuma noteikumiem, uzlabo darbinieka tiesisko stāvokli. Piemēram, var vienoties par garākiem darba devēja uzteikuma termiņiem, garāku ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, īsāku darba laiku pirms svētku dienām un tml.

Tāpat puses vienojās, ka darba devējs ir tiesīgs izsniegt darba līguma uzteikumu, tikai nosūtot uzteikumu pa pastu, ierakstītā pasta sūtījumā, kas attiecīgi tika izteikts darba līguma 11.2.punktā, ko pirmās instances tiesa nav vērtējusi un ņēmusi vērā un pilnīgi bez jebkāda pamatojuma un analīzes pievienojusies atbildētāja nepamatotajam viedoklim. 11.2.punkts ierobežo tieši atbildētāja kā darba devēja tiesības, nevis prasītāja kā darbinieka tiesības.

Bez tam tiesa, izdarot savus secinājumus, nav ņēmusi vērā to, ka darbinieka prombūtnes laikā, darbiniekam nav saistoši darba devēja paziņojumi, rīkojumi un tml., tādējādi kritiski ir vērtējams atbildētāja un pirmās instances tiesas arguments par to, ka darba līguma 11.2.punkts ir izmantojams tikai tad, ja prasītājs nav sasniedzams darba vietā.

Ja darba līguma 11.2.punkts netiktu interpretēts tādējādi, kā prasītājs to norādījis, tad zustu jebkāda attiecīgā darba līguma punkta jēga, kā arī tiktu nepamatoti ierobežota pušu brīvība vienoties un slēgt līgumus. Ar darba līguma 11.2.punktu puses precizēja Darba likuma 112^1.pantu.

Tāpat tiesa pilnīgi nepamatoti motivē, ka Darba līguma 11.2.punkts nav jāievēro, jo ir Darba līguma 10.punkts. Prasītājs vērš uzmanību, ka Darba līguma 10.punktam nav pilnīgi nekāda sakara ar uzteikuma paziņošanas termiņiem vai metodi šāda paziņojuma nosūtīšanai, tādējādi attiecīgs tiesas secinājums liekas absurds.

Darba līguma 10.punkts nosaka, kādos gadījumos vispār drīkst uzteikt darba līgumu, un kādas darbības darba devējam veicamas, lai uzteikums būtu tiesisks un atbilstošs darba līguma noteikumiem.

Darba līguma noteikumi, kas pretēji normatīvajiem tiesību aktiem uzlabo darbinieka tiesisko stāvokli, prevalē un ir spēkā, ko pirmās instances tiesa nav ņēmusi vērā un vērtējusi.

Atbildētājs nav pieradījis, ka būtu pastāvējuši tādi attaisnojoši apstākli kas bija par iemeslu nespējai izpildīt ar darba līguma 11.2.punktu uzņemtās saistības.

Tā kā prasītājam tika liegta piekļuve darba vietai un ņemot vērā no kolēģiem saņemto informāciju par to, ka prasītājs it kā esot atlaists no darba, prasītājs izdarīja secinājumu, ka formāli ir jābūt darba līguma uzteikumam, neskatoties uz to, ka prasītājs tādu nav saņēmis.

Prasītājs, ņemot vērā Darba likuma normas, ceļot prasību tiesā, kā vienu no prasījumiem izteica tādējādi, ka līdz atzīt darba līguma uzteikumu par spēkā neesošu, kas ir vispārpieņemta prakse, apstrīdot darba tiesisko attiecību izbeigšanu, tās pamatojumu, kārtību u.tml.. Līdz ar to atbildētājam un tiesai nav nekāda pamata izdarīt secinājumu, ka prasījums un tā formulējums pierāda, ka Prasītājs ir saņēmis darba līguma uzteikumu.

Turklāt pats atbildētājs piemin uzteikuma esamību 2016.gada 28.aprīļa korespondencē, ar kuru sniedza atbildes uz prasītāja iesniegumiem. Bez tam prasītājs savos iesniegumos uzstājīgi un konsekventi vairākkārtīgi norādīja, ka viņa rīcībā nav uzteikuma, ko pirmās instances tiesa arīdzan nav vērtējusi un ņēmusi vērā.

Attiecībā uz Darba likuma 47. un 48.pantu judikatūrā ir atzīts, ka minētā tiesību norma atļauj darba devējam neminēt uzteikuma iemeslu, taču tādam jāpastāv, lai gadījumā, ja darbinieks norāda, ka darba līgums pārbaudes laikā uzteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu un/vai Darba likuma normas, darba devējs spētu pierādīt, ka minētās normas pārkāpuma nav. Tāpat ir jāņem vērā pārbaudes laika mērķis un jēga, un darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka pārbaudes laiks tika atbilstoši izmantots. Pierādīšanas pienākums ir darba devējam.

Prasītājs vērš uzmanību, ka atbildētājs vispār nav pierādījis, ka pastāvēja objektīvs iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar prasītāju. Ņemot vērā prasītāja iesniegtos pierādījumus, prasītājs ir pilnība atspēkojis visus atbildētāja nepamatotos iebildumus par prasītāja neatbilstību ieņemamajam amatam un to, ka prasītājam neesot spēju pilnā apjomā un kvalitātē veikt pienākumus, tādējādi atbildētājs nav pierādījis atšķirīgas attieksmes neesamību un uzteikuma pamatotību un nav spējis pierādīt, ka pārbaudes laiks tika izmantots paredzētajam mērķim.

Prasītājs darba tiesisko attiecību laikā atļāvās kritizēt un paust viedokli, kas acīmredzot nepatika atbildētājam, kas bija par iemeslu atbildētāja atšķirīgai attieksmei pret prasītāju.

Turklāt darba tiesisko attiecību laikā prasītājam tika radīti tādi darba apstākļi, kas apgrūtināja pienākumu veikšanu, piemēram, atskaites prasīšana par darbu, kuram izpildes beigu termiņš iestājies pirms prasītājs ir ticis informēts par nepieciešamību izpildīt uzdevumu. Prasītāja viedoklis tika ignorēts, neskatoties uz to, ka prasītāja amata statuss - vadītājs - bija tāds, atbilstoši kuram no darbinieka būtu sagaidāmi priekšlikumi un ierosinājumi. Prasītāja informēšana, ka viņš arīdzan ir atbildīgs par "šlakbauma" atvēršanu, rēķinu izrakstīšanu no citu komersantu puses un tml., kas nevar tikt atstāts bez ievērības.

Atbildētājs norādīja, ka "pārbaudes laikā Latvijas Pasta valdei neradās pārliecība, ka prasītājs spēj pilna apjomā un atbilstošā kvalitātē veikt savus pienākumus, tādēļ darba, devējs nolēma pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju". Atbildētājs paskaidrojumos norāda, ka "valdei radās šaubas" un "valde [..] nolēma", var secināt, ka ir pieņemti lēmumi par prasītāja neatbilstību (t.sk. izvērtēti un apskatīti pierādījumi Prasītāja neatbilstībai) un darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prasītāju.

Tā kā pierādīšanas pienākums gulstas uz darba devēju, atbildētājs nav līdz pat šim brīdim pierādījis (nav ne iesniedzis, ne arī minējis par tādu esamību) tādus pierādījumus, ka ir bijuši tādi atbildētāja valdes lēmumi par prasītāja neatbilstību un darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prasītāju.

Atbildētājs nav iesniedzis attiecīgos vērtējumus un lēmumus, tādējādi nav pierādījis to esamību un pamatotību, ko arīdzan pirmās instances tiesa nebija ņēmusi vērā.

Atbildētājs ļoti vispārīgi atsaucās uz Tehniskā departamenta nolikumu un norādīja, ka prasītājs nav izpildījis virkni ar uzdevumiem un funkcijām, nekonkretizējot to, kas nav izpildīts, ko nevar atzīt par tiesisku, pareizu un pamatotu rīcību. Tāpat arīdzan tiesa, nepārbaudot un neiedziļinoties pierādījumos, bez jebkāda pamata "pievienojās" atbildētāja argumentiem.

Būtiski, ka attiecīgajos valdes sēdes protokolos (nevienā) nav konstatēts prasītāja pārkāpums, uzdevumu un/vai funkciju neizpilde, kā arī nav veikts prasītāja atbilstības novērtējums, ko arīdzan pirmās instances tiesa nav ņēmusi vērā un vērtējusi. Tomēr atbildētāja pārstāvis tiesas sēdes laikā atļāvās stipri paplašināt un izskaistināt un ar stāstiem apvīt valdes sēdes protokolos minēto, lai gan lietas materiālos nav neviena cita pierādījuma.

Prasītājs saprot, ka viņš un viņa veikums var tikt sākts vērtēt sākot ar brīdi, kad prasītājs sāka pildīt darba pienākumus atbildētāja uzņēmumā, taču pie novērtējuma ir jāņem vērā arīdzan tas, kas ir vai nav darīts līdz prasītājs tika pieņemts darbā un tas, kāda ir bijusi attieksme pret pagātnē paveikto vai nepaveikto. Apstākļi ir jāvērtē kopsakarā, nevis atrauti viens no otra, kā to dara atbildētājs.

Prasītājs nav pieļāvis nevienu pārkāpumu, kas ļautu izdarīt secinājumu par tā neatbilstību. Jebkurā gadījumā atbildētājs to nav pierādījis, tostarp nav pierādījis, ka nav pieļauta atšķirīga attieksme.

Saskaņā ar 2016.gada 13.aprīļa valdes sēdes protokolu, var secināt, ka drīzāk tika pieņemti vispārīgi lēmumi par jautājumiem, kuri darba procesā ir jārisina un jārealizē, bet tie noteikti neliecina to, ka prasītājam nav spēju veikt savus pienākumus un ka prasītājs neatbilst amatam. Līdz ar to atbildētājs nav pierādījis, ka nav bijusi atšķirīga attieksme, jo atbildētāja līdzšinējie iebildumi nav pamatoti un patiesi.

Papildus bez ievērības nevar atstāt atbildētāja paskaidrojumus, kurus pirmās instances tiesa piemin spriedumā, t.i. par to, ka atbildētāja ieskatā prasītāja pārkāpumi, iespējams, netieši ir saistīti ar atbildētāja valdes atlaišanu un tieši tādēļ atbildētāja jaunā valde nevēlas prasītāju atjaunot darbā. Jau šāds apgalvojums un pieļāvums pats par sevi dod pamatu izdarīt secinājumu par atšķirīgo attieksmi pret prasītāju. It īpaši tamdēļ, ka iepriekšējā atbildētāja valde pati iesniedza paziņojumus par atkāpšanos no valdes locekļu amatiem.

Būtiski, ka valdes atkāpšanās bija saistīta ar veikto audita par laika periodu, kurā prasītājs nestrādāja. Tādējādi vēl jo vairāk attiecīgi atbildētāja pārmetami neiztur kritiku un tieši parāda par atšķirīgo, negatīvo attieksmi pret prasītāju.

Bez tam atbildētājs atzina, ka prasītājs ir norādījis viņam par nesaimniecisko rīcību, ko pirmās instances tiesa nepamatoti interpretēja kā nepieļaujamu rīcību.

Tāpat nav pamatots pirmās instances tiesas apgalvojums par to, ka slepeni ierakstot valdes sēdes norisi, prasītājs ir pārkāpis Darba līguma 8.daļas noteikumus par komercinformācijas neizpaušanas aizliegumu. Atbildētājs nav apgalvojis, ka slepeni veiktie audio ieraksti ir Darba līguma 8.daļas pārkāpums. Prasītājs nevienai trešajai personai nav izpaudis atbildētāja komercinformāciju. Fakts, ka prasītājs izmanto audio ierakstu kā pierādījumu tiesā, neliecina un nepierāda par komercinformācijas izpaušanas aizlieguma pārkāpumu. Bez tam valdes sēdes audio ierakstā nav dzirdama tāda informācija, kas būtu uzskatāma par atbildētāja komercnoslēpumu. Komercinformācija nav tas pats, kas konfidenciāla informācija.?

Paskaidrojumos norādīts, ka starp pusēm acīmredzami ir strīds par atšķirīgas attieksmes un morālā kaitējuma esamību, kā arī atbildētāja pienākumu maksāt morālā kaitējuma atlīdzību, tādējādi, apmierinot prasītāja prasību, ir jālemj par morālā kaitējuma atlīdzības apmēru.

Prasītājs prasības pieteikumā norādīja, ka ņemot vērā faktiskos apstākļus, prasītājs pats ir novērtējis morālā kaitējumu EUR 1000.00 apmērā, tomēr tā ir tiesas kompetence lemt par kaitējuma apmēru.

Ņemot vērā iepriekš sniegtos paskaidrojumus, pierādījumus, kā arī augstāk minēto un apstākli, ka atbildētājs atšķirīgo attieksmes neesamību centās pierādīt ar pārkāpumiem, kuru nav, ir pamats secināt, ka atbildētājs nav pierādījis atšķirīgas attieksmes neesamību.

Prasītājs/pers. F/ tiesas sēdē paskaidroja, ka no lietas materiāliem saprotams, ka Krāslavas pasta nodaļā darba apstākļi ir pilnīgi nepieņemami. Par to tika informēta uzņēmuma vadība. Nekādi uzdevumi netika uzdoti. Uzdevums sagatavot un iesniegt valdei informāciju par nekustamo īpašumu izmantošanu un priekšlikumus tālākai rīcībai. Atbildot uz šādu uzdevumu var tikai informēt, ka/pers.A/ilggadīgi izmanto nekustamo īpašumu pasta pakalpojumu sniegšanai un turpināt to darīt. Nav vispār iespējams saprast, ko valde, formulējot šādu uzdevumu, ir vēlējusies. Vērš uzmanību, ka absolūti tendenciozi pārrakstīts darba līguma 10.punkts spriedumā, tā kā mainīta tā jēga (sprieduma 5.4.punkts). Pirmās instances tiesas sēdē, kad bija prasītāja kārta uzdot jautājumus atbildētājam, bez jebkāda pamatojuma vienā brīdī tas tika aizliegts darīt. Tomēr spriedumā lasāms, ka prasītājs kaut ko nav atspēkojis. Bez ievērības atstāts fakts par darba datora konta bloķēšanu. Brīdī, kad tas tika darīts, nebija nekāda tiesiska pamata. Nav saprotams, kam ir bijis svarīgi piekļūt darba datoram. Pirmās instances tiesa atsaucas uz 13.04.2016. valdes sēdes protokola izrakstu. Prasītājs nekad nav piedalījies šādā valdes sēdē, kā to atspoguļo iesniegtais izraksts. Tas ir redzams jau no tā vien, ka prasītājs nav ticis pieminēts dokumentā kā minētās sēdes dalībnieks. Tomēr protokolā redzams, ka prasītājs kaut ko ziņo. Nav arī nekāda prasīja paraksta. Protokolā attiecībā par uzdevumu par siltumenerģiju lasāms, ka ziņojums ir iesniegts, ka valde to nav skatījusi, un valde apgalvo, ka uzdevums nav izpildīts. Šāda situācija dzīvē pat teorētiski nav iespējama - iesniegts, neskatīts un atzīts kā neizpildīts. Šobrīd jauns darba līgums nav, pašam ir uzņēmums.

Atbildētāja VAS „/pers.A/ pārstāvji uz pilnvaras un ordera pamata zvērināts advokāts Konstantīns Teļakovs un zvērināta advokāte Žanete Raize prasību un apelācijas sūdzību neatzina. Apstiprināja argumentus, kas norādīti paskaidrojumos par prasību un apelācijas sūdzību. Papildus

paskaidroja, ka svarīgi ir tas, vai atbildētājs konkrētajā lietā ir pārbaudījis, vai prasītājs atbilst konkrētajam amatam un vai ir/bija spējīgs kvalitatīvi īstenot savus darba pienākumus. Šai sakarā ir ļoti svarīgi tikai un vienīgi pārliecināties par to, vai atbildētājs no savas puses ir pārliecinājies par prasītāja spējām pildīt darba pienākumus. Prasītāja paskaidrojumi ir pretrunīgi, norādot, ka nekādu pārkāpumu nav bijis, taču no otras puses pats prasītājs analizē konkrētus pārkāpumus, kas ir norādīti konkrēti divos sēdes protokolos. Atbildētāja ieskatā notiek faktu sagrozīšana, jo prasītājs pēkšņi sāk apšaubīt pilnīgi katru pirmās instances tiesā prasītāja atzītos faktus. Atbildētājs neatzīst nevienu no noradītajiem prasītāja argumentiem. Pārsvarā puse no paskaidrojumiem ir saistīta ar pieņēmumiem, ar apgalvojumiem, kas nav pierādīti ne ar vienu lietas materiālos esošo pierādījumu. Vērš tiesas uzmanību, ka Tehniskā departamenta nolikums ir svarīgs pierādījums lietā. Apstāklis, ka prasītāja pārstāve, atbildot uz jautājumu par konkrētiem prasītāja pienākumiem, to nosauca par kaut kādu nolikumu liecina, ka prasītājs godprātīgi, profesionāli nepildīja savus pienākumus. Minētais nolikums, ar kuru prasītājs ir iepazīstināts 2016.gada 22.janvārī, nosaka konkrēti tehniskā direktora pienākumus un ir precīzi funkcijas norādītas, piemēram īpašuma apsaimniekošana, veikt iepirkumus, kontrolēt noslēgto līgumu izpildi, nodrošināt nepārtrauktu biroja tehnikas darbību, noliktavas saimniecībai pasūtīt/pieņemt preces un veikt sadali atbilstoši pieprasījumam. Konkrētajā gadījumā tika konstatēta šo konkrēto funkciju uzdevumu neizpilde. Uzsver, ka lietā līdz šim nebija strīds, ka runa ir tikai par interpretāciju. Prasītājs uzskata, ka avansa rēķina nepiestādīšana no darījuma partnera puses tieši pa to jomu, par kuru viņš atbild, nav saistāma ar līguma izpildi, un attiecīgi varētu sēdēt un neko nedarīt un preces nebūtu. Konkrētā gadījumā ir pārkāpts tehniskā departamenta nolikums, netika veikts atbilstošs iepirkums, netika kontrolēta noslēgtā līguma izpilde, un neveica nepieciešamo iepirkumu, pat nenodrošināja baloniņu izsniegšanu pastniekiem. Šis jautājums ir svarīgs, jo ir saistīts ar personu drošību, tieši pastnieku, un ja šis uzdevums tika uzdots un pēc tam tika atspoguļots valdes sēdes protokolā, kas līdz šim nebija apstrīdēts. Uzsver, ka Valdes sēdes protokoli tiek arī iesniegti Tieslietu ministrijā un tie glabājas tur, līdz ar to par dokumentu viltošanu un sagrozīšanu nevar būt runas. Konkrētais pienākums netika izpildīts atbilstoši tam, kā to gribēja darba devējs. Uzdevums sagatavot valdei izskatīšanai informāciju par nekustamā īpašuma izmantošanu. Pats prasītājs paskaidroja, ka viņam nav skaidrs tas pienākums un kas viņam būtu jādara. Šis konkrētais pienākums ir ietverts atbildētāja valdes 2013.gada 23.oktobra lēmumā, kur precīzi noteikts, ka prasītājam kā tehniskajam direktoram ir pienākums katru ceturksni sagatavot un iesniegt valdei izskatīšanai informāciju par nekustamo īpašumu izmantošanu, priekšlikumus tālākai rīcībai ar tiem, kā arī veikt noslēgto telpu nomas īres līgumu izvērtēšanu. 2016.gada 2.martā šis konkrētais uzdevums atkārtoti tika uzdots prasītajam, kam prasītājs nepiekrīt. Prasītājs 28 dienas aktīvi ir strādājis pie šī konkrētā uzdevuma un beigās tapa viens e-pasts, kurā tiek paziņots, ka 176 nekustamos īpašumus, kas pieder atbildētājam, būtu jāatsavina. Prasītājs nav sagatavojis informāciju par nekustamo īpašumu izmantošanu, nav izvērtējis ne vienu noslēgto telpu nomas īres līgumu, nav iesniedzis nevienu priekšlikumu par nekustamo īpašumu izmantošanu. Ceturkšņa pārskats ir nepieciešams, lai varētu kontrolēt nekustamo īpašumu izmantošanu, tehnisko stāvokli, uzturēšanu, lai panāktu naudas optimizēšanu. Attiecībā par siltumenerģiju, atbildētāj ieskatā nekāds atzinums netika tapis, netika izvērtēta tajā laikā esošā piegādātāja ne priekšrocības, ne problēmas, netika izvērtētas optimizācijas iespējas un netika ziņots darba devējam. Vērš uzmanību, ka līdz šim bija viens konkrēts piegādātājs, kurš bez pārkāpumiem piegādāja siltumenerģiju, taču prasītājs, it kā izvērtējot, bet neko nesakot par problēmjautājumiem, piedāvā kaut kādu tikai vienu iespējamo piegādātāju, kurš it kā varētu piegādāt par mazāku summu. Atbildētājs to neuztver par nopietnu priekšlikumu, jo visas pazīmes bija tam, ka ir personīga ieinteresētība, lobēšana iespējamajam siltumenerģijas piegādātājam. Tāpat prasītājs nav izvērtējis ekspluatācijas materiālu iepirkumu procesu un nav novērsis to pārkāpumu sakarā ar nepareizu svaru izmantošanu. Prasītājs norādījis, ka viņš ir atklājis šo problēmu, taču tā nebija. Ieradās Patērētāju tiesību aizsardzības centra metroloģiskā dienesta darbinieki un veica pārbaudi, konstatēja pārkāpumus. Visi fakti un prasītāja darbība ir piefiksēta valdes sēdes protokolos un ar to arī pietiek, lai pierādītu to, ka atbildētājs ir izvērtējis prasītāja atbilstību ieņemamajam amatam. 2016.gada 13.aprīļa izraksts Nr.80/2016 no valdes sēdes protokola pierāda tieši prasītāja bezdarbību un ka valde vērtēja prasītāja darbību vai bezdarbību. 2016.gada 2.marta protokols Nr.10/2016, kur ar valdes lēmumu bija jāuzdod tehniskajam direktoram uzdevumi, kas nav ierasta prakse. Fakts, ka šādi protokoli ir un valde ir skatījusi šos jautājumus, pats par sevi pierāda to, ka prasītāja darbība bezdarbība tika vērtēta. Ja viņš būtu pildījis savus pienākumus, tad tādu sēžu nebūtu. Tehniskajam direktoram ir jāuzņemas atbildība par tehnisko departamentu. Protokolā atsauce uz Tehnisko departamentu nozīmē neatkarīgi no tā, kas to izpildījis šo konkrēto uzdevumu, atbildība ir tikai tehniskajam direktoram. Savukārt viņš savas kompetences ietvaros varētu saukt pie atbildības savu padoto, bet jāuzņemas atbildība par uzdevumu, kas dots tehniskajam departamentam.

Motīvu daļa

Civillietu tiesas kolēģija, uzklausījusi pušu paskaidrojumus tiesas sēdē un izvērtējusi lietā esošos materiālus, atzīst, ka prasība nav pamatota un ir noraidāma.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426.panta pirmo daļu, apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību un pretapelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajās sūdzībās.

Ņemot vērā, ka prasītājs pirmās instances tiesas spriedumu pārsūdzējis pilnā apmērā, tiesas kolēģija, ņemot vērā minētās likuma normas nosacījumus, atzīst, ka lieta izskatāma pēc būtības pilnas celtās prasības apjomā.

Civilprocesa likuma 432.panta piektajā daļā ir noteikts, ka sprieduma motīvu daļā norāda šā likuma 193.panta piektajā daļā minētos apstākļus, kā arī motivē attieksmi pret pirmās instances tiesas spriedumu. Ja tiesa, izskatot lietu, atzīst, ka zemākas instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, tā sprieduma motīvu daļā var norādīt, ka pievienojas zemākas instances tiesas sprieduma motivācijai. Šādā gadījumā šā likuma 193.panta piektajā daļā noteiktos apsvērumus sprieduma motīvu daļā var nenorādīt.

Pamatojoties uz minēto tiesību normu, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesa nama 2016.gada 28.jūlija spriedums ir pareizs un lietas faktiskajiem apstākļiem atbilstošs, līdz ar ko Civillietu tiesas kolēģija pievienojas šī sprieduma motivācijai un neatkārto minētos argumentus.

Tiesas kolēģija atzīst, ka lietā nav strīda par to, ka 2016.gada 21.janvārī starp VAS „/pers.A/ pasts" kā darba devēju un /pers. F/ kā darbinieku tika noslēgts Darba līgums Nr.1.2-5/79, saskaņā ar kuru prasītājs tika pieņemts darbā tehniska direktora amatā, nosakot viņam pārbaudes laiku uz 3 mēnešiem.

Tāpat lietā nav strīda par to, ka VAS „/pers.A/ pasts" 2016.gada 15.aprīlī izdevusi uzteikumu Nr.1.2-3/5, ar kuru /pers. F/ uzteikts 2016.gada 21.janvārī noslēgtais darba līgums, pamatojoties uz Darba likuma 47.panta pirmās daļas nosacījumiem. Uzteikumā norādīts, ka tā termiņš saskaņā ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu ir 3 dienas no uzteikuma saņemšanas brīža.

Civillietu tiesas kolēģija, analogi pirmās instances tiesai, atzīst, ka lietā ir strīds par to, vai uzteikuma paziņošanas kārtība atbilst Darba likuma un darba līguma nosacījumiem, un vai atbildētājs, uzsakot prasītājam darba līgumu, nav pārkāpis aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas.

Attiecībā uz faktu, ka atbildētājs kā darba devējs nav ievērojis Eiropas kopienu padomes direktīvas 91/533/EEK (turpmāk – Direktīva), Darba likumā un darba līgumā noteiktos darba līguma uzteikšanas kārtību un termiņus, prasītājs savā apelācijas sūdzībā norādījis tos pašus argumentus, ko prasības pieteikumā. Jauni argumenti apelācijas sūdzībā attiecībā uz šo faktu nav izteikti.

Kā redzams no pirmās instances tiesas sprieduma, tiesa šos prasībā norādītos argumentus detalizēti ir izvērtējusi, atzīstot, ka 2016.gada 15.aprīļa uzteikums prasītājam ir izsniegts atbilstoši Darba likuma 112.[1] panta nosacījumiem un ka darba līguma 11.2 punkts neierobežo darba devēja tiesības uzteikumu izsniegt atbilstoši minētās likuma normas nosacījumiem.

Prasītājs gan savā prasības pieteikumā, gan apelācijas sūdzībā norādījis, ka darba līgumu vai darba attiecību elementu pārveidošana veicama, ievērojot Direktīvas 5.panta 1.punktu, kurš nosaka, ka "par jebkurām izmaiņām ziņās, kas minētas 2.panta 2.punktā, jāsastāda rakstisks dokuments, kurš darba devējam jānodod darbiniekam iespējami īsā laikā, bet ne vēlāk kā vienu mēnesi pēc attiecīgo izmaiņu veikšanas".

Tiesas kolēģija analogi pirmās instances tiesai, atzīst, ka lietā nav strīda par to, ka pušu starpā noslēgtā darba līguma 11.2.punktā ir ietverts šāds darbinieka lūgums: "visus paziņojumus, vēstules, rīkojumus un citu korespondenci, kas saistīta ar darba tiesiskajām attiecībām, lūdzu nosūtīt uz Vesetas ielu 10-77, Rīgā".

Tiesas kolēģija atzīst, ka apstāklis, ka darba devējs izvēlējies 2016.gada 15.aprīļa uzteikumu prasītājam izsniegt personiski, atbilstoši Darba likuma 112.[1] panta nosacījumiem, nenozīmē, ka darba līgumā tiek veiktas izmaiņas, kas minētās Direktīvas 2.panta 2.punktā. Līdz ar to nav pamatots prasītāja arguments, ka atbildētājs ir pārkāpis Direktīvas 5.panta 1.punkta nosacījumus.

Tiesas kolēģija atzīst par nepamatotu apelācijas sūdzībā norādīto argumentu, ka pirmās instances tiesa spriedumā nav vērtējusi prasībā norādīto argumentāciju attiecībā uz to, ka darba devējs nav ievērojis Direktīvā, Darba likumā un darba līgumā noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību, bet tikai norādījusi, ka "(..) lietā ir konstatēts, ka darba devēja uzteikums darbiniekam izsniegts, ievērojot Darba likuma normas un darba līgumu tādā redakcijā, kādā darbinieks to ir parakstījis".

Tiesas kolēģija atzīst, ka prasītājs, izdarot šādu secinājumu, no sprieduma motīvu daļas paņēmis tikai vienu teikumu, kaut gan no pirmās instances tiesas sprieduma redzams, ka tiesa, izdarot šādu secinājumu, vērtējusi lietā esošos pierādījumus, kā arī ņēmusi vērā judikatūras atziņas.

No lietas materiāliem redzams, ka VAS „/pers.A/" darbinieki - Valdes loceklis /pers. J/, Personāla departamenta direktora p.i. /pers. M/, Juridiskā departamenta direktore /pers. N/ un Iekšējās drošības dienesta vadītājs /pers. O/ 2016.gada 15.aprīlī sastādījuši un parakstījuši Aktu (l.l. 27), kurā norādīts, ka 2016.gada 15.aprīlī Tehniskā departamenta direktoram /pers. F/ tika izsniegts 2016.gada 15.aprīļa Darba devēja uzteikums Nr.1.2-3/5. /pers. F/ uzteikumu atteicās parakstīt. /pers. F/ darba devēja uzteikums Nr. 1.2-3/5 nolasīts un viens eksemplārs izsniegts.

Tiesas kolēģija atzīst par nepamatotu apelācijas sūdzībā norādīto argumentu, ka tiesai spriedumā nebija pamata atsaukties uz šādas komisijas lēmumiem un darbībām, jo lietā nav pierādījumi, ka atbildētājs vispār būtu šādu komisiju izveidojis.

Tiesas kolēģija atzīst, ka neviens normatīvais akts neparedz, ka darba devējam komisija, kas fiksē rakstveida uzteikuma izsniegšanas faktu darbiniekam, ja darbinieks atsakās parakstīties par uzteikuma saņemšanu, būtu jāizveido ar speciālu rīkojumu. Kā tas izriet no tiesu praksē (Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2005.gada 5.decembra prakses apkopojums "Jautājumi par darba likuma normu piemērošanu") nostiprinātajām atziņām, šādas darba devēja komisijas darbības mērķis ir konstatēt faktu, ka darbinieks ir iepazīstināts ar uzteikuma saturu un uzteikums viņam ir izsniegts.

Tiesas kolēģija, novērtējusi prasītāja 2016.gada 20.aprīļa iesniegumā darba devējam norādīto (l.l. 32-34), atzīst, ka prasītājs neapstrīd faktu, ka 2016.gada 15.aprīlī viņa kabinetā bija ieradušās visas minētajā Akta norādītās personas, kuras it kā savā starpā lasīja kādu dokumentu.

Ņemot vērā minēto, tiesas kolēģijai nav pamata apšaubīt minētā Akta tiesiskumu. Bez tam tiesas kolēģija ņem vērā arī to apstākli, ka prasītājs atbilstoši Civilprocesa likuma 178.panta nosacījumiem nav apstrīdējis minētā rakstveida pierādījuma patiesīgumu.

Apelators apelācijas sūdzībā norādījis, ka tiesa nav vērtējusi to faktu, ka lietas materiālos nav pierādījumi, ka /pers. J/ būtu bijis tiesīgs no darba devēja puses izsniegt uzteikumu un/vai risināt cita veida pārrunas ar prasītāju par darba tiesiskajām attiecībām.

No lietas materiāliem redzams, ka 2016.gada 15.aprīļa uzteikumu ir parakstījis VAS „/pers.A/" valdes priekšsēdētājs /pers. AE/. Tiesas kolēģija atzīst, ka prasītājs nav apstrīdējis faktu, ka minētā persona bija tiesīga vienpersoniski parakstīt uzteikumu. No Valdes sēdes 2015.gada 16.decembra protokola Nr.55/2015 (l.l. 30), redzams, ka valde nolēmusi valdes locekļa /pers. J/ pārraudzībā nodot Tehnisko departamentu, Sūtījumu apstrādes un piegādes departamentu un Eksprespasta departamentu. Tātad, uzteikuma izsniegšanā ir piedalījies valdes loceklis, kura pārraudzībā atradās Tehniskais departaments, kā arī citas darba devēja kompetentas amatpersonas, t.i. Personāla departamenta direktora pienākumu izpildītāja un Juridiskā departamenta direktore. Ņemot vērā, ka minētajā valdes sēdē nolemts, kādā veidā valde realizē VAS „/pers.A/" struktūrvienību pārraudzību un lēmusi par valdes locekļu pienākumu sadali, nav saprotams, kāds vēl atsevišķs pilnvarojums bija vajadzīgs valdes loceklis /pers. N/, lai viņam rastos tiesības Tehniskā departamenta direktoru iepazīstināt ar uzteikumu.

Kā izriet no prasītāja prasības pieteikuma, darba devējs ir pārkāpis Darba likuma 9.pantā noteikto aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas. Prasītājs norādījis, ka viņš visā nodarbinātības periodā centies ieviest darba devējam vislabvēlīgākos un ekonomiski izdevīgākos risinājumus, kā arī tieši prasītājs darba devēja valdei norādījis, ka tieši tā rīkojas pavirši un nolaidīgi, taču darba devēja valde regulāri ignorējusi viņa ieteikumus un rīkojusies gluži pretēji. Prasītājs uzskata, ka līdz ar to viņš darba devējam kļuva "neizdevīgs" un "traucējošs" un darba devējs viņu par to sodīja, uzsakot darba līgumu.

Prasītājs gan prasības pieteikumā, gan apelācijas sūdzībā ir norādījis, ka tieši atbildētāja pienākums ir pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

Kā to pamatoti atzinusi pirmās instances tiesa, gan no Darba likuma 47.panta pirmās daļas nosacījumiem, gan no tiesas prakses atziņām izriet, ka neietilpst tiesas kompetencē izvērtēt, vai darbinieks atbilst ieņemtajam amatam, jo izvērtēšana ir darba devēja pienākums.

Tajā pat laikā judikatūrā un tiesu praksē nostiprinājusies atziņa, ka tiesām, vērtējot aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, ir jāpārbauda, vai tiešām konstatējama darbinieka neatbilstība ieņemtajam amatam.

No pirmās instances tiesas sprieduma redzams, ka tiesa, ņemot vērā Tehniskā direktora amata aprakstu, VAS „/pers.A/" 2016.gada 13.aprīļa valdes sēdes protokolā un 2016.gada 2.marta valdes sēdes protokolā norādīto, atzinusi, ka darba devējs tika pārliecinājies par prasītāja nepietiekamajām profesionālajām zināšanām, kas nepieciešamas Tehniskā departamenta direktora darba pienākumu veikšanai.

Tiesas kolēģija atzīst, ka prasītājs savā apelācijas sūdzībā nav apstrīdējis nevienu no augstākminētajiem pirmās instances tiesas secinājumiem.

Apelators apelācijas sūdzībā ir tikai norādījis, ka tiesas spriedumā nav atrodami objektīvi iemesli, kas norādītu uz prasītāja nekompetenci un/vai neatbilstību ieņemtajam amatam, un šādus objektīvus iemeslus ne savos paskaidrojumos, ne tiesas sēde nav norādījis arī atbildētājs.

Tiesas kolēģija minēto argumentu atzīst par nepamatotu, jo kā jau tiesas kolēģija tika norādījusi, pirmās instances tiesa detalizēti ir analizējusi, kas dod pamatu secinājumam, ka Tehniskā departamenta direktors nenodrošināja departamentam uzlikto uzdevumu un funkciju izpildi.

Tā kā prasītājs savā apelācijas sūdzībā nav apstrīdējis pirmās instances tiesas secinājumus par prasītāja neatbilstību ieņemajam amatam, tiesas kolēģija, ņemot vērā Civilprocesa likuma 426.panta pirmās daļas un 430.panta trešās daļas nosacījumus, nevērtē prasītāja pārstāves rakstveida paskaidrojumos izteiktos argumentus saistībā ar prasītāja amata pienākumu izpildi.

Ņemot vērā minēto, tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa pamatoti secinājusi, ka darba līguma uzteikšana prasītājam nav uzskatāma par nelabvēlīgu seku radīšanu Darba likuma 9.panta izpratnē.

Nekonstatējot aizlieguma pārkāpumu radīt nelabvēlīgas sekas Darba likuma 9. un 29.panta izpratnē, nav pamata apmierināt arī prasījumu par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Ņemot vērā visu minēto, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa vispusīgi un objektīvi ir novērtējusi lietas apstākļus un taisījusi tiem atbilstošu spriedumu, bet apelācijas sūdzībā norādītie argumenti nevar būt par pamatu pretēja sprieduma taisīšanai lietā.

Tā kā celtā prasība ir noraidīta pilnā apmērā, tiesas kolēģija atzīst, ka nav pamata piedzīt no atbildētāja prasītāja labā ar lietas vešanu saistītos izdevumus.

No lietas materiāliem redzams, ka VAS „/pers.A/" par juridiskās palīdzības nodrošināšanu konkrētajā civillietā samaksājusi kopsummā EUR 3689,29 (l.l. 86-87).

Civilprocesa likuma 44.panta trešajā daļā ir noteikts, ja prasību noraida, ar lietas vešanu saistītos izdevumus piespriež no prasītāja par labu atbildētājam.

Ņemot vērā minētās likuma normas nosacījumus, tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētājam – VAS „/pers.A/" - ir tiesības prasīt no prasītāja ar lietas vešanu saistīto izdevumu atlīdzināšanu, t.i. izdevumu advokāta palīdzības samaksai piedziņu.

Tiesas kolēģija atzīst, ka lietā nav strīda par to, ka celtā prasība satur gan nemantiska rakstura prasījumu (uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu un atjaunošana darbā), gan mantiska rakstura prasījumu (vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņa).

No lietas materiāliem redzams, ka prasītājs pirmās instances tiesas sēdē lūdzis piedzīt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu EUR 10499,32 apmērā un morālā kaitējuma atlīdzību EUR 1000,00 apmērā. Tātad mantiskā prasījuma kopsumma pirmās instances tiesā sastādīja EUR 11499,32.

Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta b) apakšpunktā ir noteikts, ka prasībās, kurām ir mantisks raksturs un kurās prasības summa ir no EUR 8501 līdz 57000, advokātu izdevumi tiek atlīdzināti to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par EUR 2850.

Saskaņā ar minētā panta pirmās daļas 1.punkta d) apakšpunkta nosacījumiem, prasībās, kurām nav mantiska rakstura, izdevumi advokāta palīdzības samaksai atlīdzināmi to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk kā EUR 2850.

Ņemot vērā minēto likuma normu nosacījumus, tiesas kolēģija atzīst, ka šajā civillietā atlīdzināmo izdevumu apmērs advokāta palīdzības samaksai kopumā nedrīkst pārsniegt EUR 5700,00.

Savukārt minētā panta ceturtajā daļā ir noteikts, ja prasība izskatīta tikai pirmās instances tiesā, atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai nedrīkst pārsniegt 50 procentus no šā panta pirmajā daļā noteiktā maksimālā atlīdzības apmēra.

Kā izriet no atbildētāja paskaidrojumiem par apelācijas sūdzību un tiem pievienotā rēķina, izdevumi advokāta palīdzības samaksai EUR 3689,29 apmērā ir par juridiskās palīdzības sniegšanu tikai pirmās instances tiesā.

Līdz ar to tiesas kolēģija, ņemot vērā Civilprocesa likuma 44.panta ceturtās daļas nosacījumus, atzīst, ka izdevumi advokāta palīdzības samaksai pirmās instances tiesā nedrīkstētu pārsniegt EUR 2850,00.

Civilprocesa likuma 44.panta piektajā daļā ir noteikts, ka tiesa var noteikt mazāku apmēru atlīdzināmo izdevumu advokāta palīdzības samaksai, ievērojot taisnīguma un samērīguma principu, kā arī izvērtējot objektīvos ar lietu saistītos apstākļus, it īpaši - lietas sarežģītības un apjomīguma pakāpi, tiesas sēžu skaitu lietas izskatīšanas laikā un tiesu instanci, kurā prasība tiek izskatīta.

No lietas materiāliem redzams, ka atbildētāju – VAS „/pers.A/" - uz pilnvaras un ordera pamata pirmās instances tiesa pārstāvējuši zvērinātu advokātu biroja „Primus" advokāti Konstantīns Teļakovs un Žanete Raize.

No atbildētāja iesniegtā rēķina par kopējo summu EUR 3689,29 redzams, ka tajā iekļauta samaksa par šādām advokātu veiktajām darbībām: 1) tikšanās ar klientu par lietu, sarakste ar /pers. N/, pilnvara – EUR 180,00; 2) tikšanās ar /pers. N/ par darba strīdu ar /pers. F/, lietas materiālu analīze; 3) lietas materiālu analīze, telefonsaruna ar tiesu par lietā esošajiem dokumentiem; 4) tiesas materiālu analīze, Augstākās tiesas spriedumu analīze; 5) argumentācijas tiesas sēdei gatavošana; pārstāvības stratēģija; 6) rakstveida paskaidrojumu tiesas sēdei gatavošana; 7) rakstveida paskaidrojumu tiesas sēdei gatavošana, gatavošanās tiesas sēdei; 8) klienta pārstāvība Rīgas rajona tiesas Jūrmalas tiesu namā ar /pers. F/, sarakste ar klientu par lietas izskatīšanas rezultātiem; 9) klienta pārstāvība tiesā; 10) transporta izdevumi uz tiesu un atpakaļ (tai skaitā caurlaide iebraukšanai Jūrmalā); 11) informācija no Lursoft datu bāzes.

Civillietu tiesas kolēģija, novērtējusi lietas materiālus, atzīst, ka konkrētajā gadījumā ir pamats piemērot Civilprocesa likuma 44.panta piekto daļu un noteikt mazāku apmēru atlīdzināmo izdevumu advokāta palīdzības samaksai, nekā norādīts atbildētāja paskaidrojumos par apelācijas sūdzību.

Tiesas kolēģija atzīst, ka lietā nav strīda par to, ka atbildētājs VAS „/pers.A/" šajā civillietā 2016.gada 27.jūnijā iesniegusi paskaidrojumus par celto prasību, pievienojot tiem vairākus dokumentus. Nav pamata uzskatīt, ka minētos paskaidrojumus ir sagatavojuši minētie advokāti. No atbildētāju paskaidrojumiem redzams, ka tie ir sagatavoti 2016.gada 22.jūnijā, taču pilnvaras minētiem advokātiem ir izdotas tikai 2016.gada 8.jūlijā un 2016.gada 13.jūlijā. No lietas materiāliem redzams, ka atbildētāja pārstāvji pirmās instances tiesā iesnieguši rakstveida paskaidrojumus par prasību saskaņā ar Civilprocesa likuma 166.panta nosacījumiem. Minētie paskaidrojumi ir uz piecām lapām. No lietas materiālos esošās uzziņas lapas nav redzams, ka kāds no atbildētāja advokātiem būtu iepazinies ar lietas materiāliem. Tajā pat laikā tiesai nav pamata apšaubīt faktu, ka atbildētāja advokātiem bija iespēja iepazīties ar atbildētājam nosūtīto prasības pieteikumu uz 5 lapām un tam pielikumā esošajiem dokumentiem uz 7 lapām.

No lietas materiāliem izriet, ka civillietas izskatīšana pirmās instances tiesā ilgusi tikai nepilnus divus mēnešus, t.i. no 2016.gada 20.maija, kad pieņemts lēmums par civillietas ierosināšanu, līdz 2016.gada 14.jūlijam, kad lieta izskatīta pēc būtības. Pirmās instances tiesā lietu izskatot pēc būtības notikusi tikai viena tiesas sēde, kas ilgusi no plkst. 10.15 līdz plkst.12.28. Kā redzams no pirmās instances tiesas sēdes protokola (l.l. 61-63), pirmās instances tiesas sēdē piedalījušies abi atbildētāja pārstāvji, sniedzot paskaidrojumus par prasību un atbildot uz prasītāja puses jautājumiem. Tiesas sēdē, kas bija nozīmēta sprieduma pasludināšanai, atbildētāja pārstāvji nav piedalījušies. Uz lietas izskatīšanas brīdi pirmās instances tiesā lietā bija tikai 63 lapas.

Tiesas kolēģija atzīst, ka lietas apjoms, tās izskatīšanas termiņš un apstākļi liecina par to, ka tā nav sarežģīta un apjomīga.

Ņemot vērā minētos apstākļus, taisnīguma un samērīguma principu, tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētājam atlīdzināmo izdevumu apmērs advokāta palīdzības samaksai pirmās instances tiesā nosakāms EUR 1000,00 apmērā.

Šie izdevumi, atbilstoši Civilprocesa likuma 44.panta trešās daļas nosacījumiem, atbildētāja labā piedzenami no prasītāja /pers. F/.

Tiesas kolēģija atzīst, ka saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1] panta nosacījumiem prasītājam /pers. F/ nosakāms termiņš sprieduma labprātīgai izpildei daļā par ar lietas vešanu saistīto izdevumu samaksu – 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 430., 432., 433., 434.pantiem, Civillietu tiesas kolēģija

n o s p r i e d a :

noraidīt pilnā apmērā /pers. F/ prasību pret valsts akciju sabiedrību „/pers.A/" par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma atlīdzinājuma piedziņu.

Piedzīt no /pers. F/, personas kods /personas kods/, par labu VAS „/pers.A/", reģ. Nr./reģistrācijas numurs/, ar lietas vešanu saistītos izdevumus EUR 1000,00 (viens tūkstotis *euro* 00 *euro centi*).

Prasītājam/pers. F/ noteikt termiņu sprieduma labprātīgai izpildei daļā par ar lietas vešanu saistīto izdevumu piedziņu - 10 (desmit) dienas no

sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā 30 dienu laikā no pilna sprieduma sastādīšanas dienas Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamentā, kasācijas sūdzību iesniedzot Rīgas apgabaltiesā.

Pilns spriedums sastādīts 2016.gada 6.decembrī.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja L.Volberga

Tiesneses G.Ozoliņa

S.Vamža