ECLI:LV:RIRT:2022:1121.C33318522.4.S

Lieta Nr. C33318522
C-3185-22/24

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Jūrmalā 2022. gada 21. novembrī

Rīgas rajona tiesa
tiesnese Ilze Freimane,
tiesas sēdes sekretāre Maruta Cimža,
piedaloties prasītājas pārstāvim /pers. A/,
atbildētājas pārstāvim zvērinātam advokātam Jānim Kubilim un pārstāvei /pers. B/,
atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /pers. C/ prasībā pret SIA "/Nosaukums A/" par darba samaksas, slimības naudas un kompensācijas par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu piedziņu.

Aprakstošā daļa

[1] Prasītāja 2008. gada 9. jūnijā sākusi strādāt pie atbildētājas par kvalitātes vadītāju. Saskaņā ar 2021. gada 11. maija vienošanos viņas mēneša *bruto* darba alga noteikta 3352 *euro*.

Kopš 2021. gada 1. septembra prasītāja nodarbināta sabiedrībā ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums B/", kuras darbības veids ir identisks kā atbildētājai, proti, pasažieru autopārvadājumi. Savukārt 2021. gada 13. septembrī prasītāja reģistrēta kā minētā uzņēmuma /amatpersona/ ar tiesībām pārstāvēt sabiedrību atsevišķi. Tāpat prasītāja un tās pakļautībā esošais darbinieks ir dalībnieki, /amatpersona/ un patiesā labuma guvēji sabiedrībā ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums C/", kuras darbības veids ir aviotransporta palīgdarbības.

Prasītāja 2021. gada 4. oktobrī tika informēta par darba devējas vēlmi izbeigt ar viņu darba tiesiskās attiecības, pēc kā attiecīgās ziņas tika ievietotas Valsts ieņēmumu dienesta Elektroniskajā deklarēšanas sistēmā (turpmāk – EDS), kā arī prasītājai tika slēgtas visas piekļuves darba elektroniskajam pastam un sistēmām. Puses nespēja panākt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, jo prasītāja nepiekrita tam, ka viņai ir uzliekams pienākums izmaksāt kompensāciju, ja viņa izpaudīs saistošās organizācijas informāciju.

Laikā no 2021. gada 8. oktobra līdz 2021. gada 17. oktobrim prasītājai bija izsniegta darbnespējas lapa A, savukārt 2021. gada 18. oktobrī prasītāja uzteica darba tiesiskās attiecības svarīgu iemeslu dēļ. Prasītāja norāda, ka vēl joprojām nav saņēmusi darba samaksu par 2021. gada septembri un oktobri, kā arī kompensāciju par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu par vairāk nekā pieciem gadiem.

[2] Prasītāja celtajā prasībā pret darba devēju lūdz tiesu piedzīt 20 393,93 *euro*, ko veido:
- darba samaksa 3352 *euro* par veikto darbu 2021. gada septembrī, kā arī 798,10 *euro* par veikto darbu 2021. gada 1., 4., 5., 6. un 7. oktobrī;
- slimības nauda 643,30 *euro* par pārejošo darbnespēju laikā no 2021. gada 8. oktobra līdz 2021. gada 17. oktobrim;
- kompensācija 16 083 *euro* par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piecu gadu intervālā.

Tiesvedības gaitā prasītāja sniegusi šādus paskaidrojumus.

[2.1] Prasītājai un viņas vadītajā departamentā nodarbinātajām personām vairākus gadus ir psiholoģiski saspringtas attiecības ar vadību.

Kad prasītāja 2021. gada augustā pieprasījusi apmaksāt darbu par virsstundām 2021. gada jūlijā, darba devēja to atteikusies izmaksāt tā iemesla dēļ, ka prasītāja ir /amats/. Vienīgais izņēmums no šādas kārtības pieļauts 2021. gada jūnijā. Arī prasītājai piedāvātā vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu bija pazemojoša rakstura.

[2.2] *WhatsApp* un elektroniskā pasta sarakste, kā arī liecinieku liecības apliecina faktu, ka prasītāja ir veikusi darbu arī pēc tam, kad sākusi darbību citā uzņēmumā.

Attiecībā uz izstrādātajiem dokumentiem SIA "/Nosaukums B/" vajadzībām prasītāja norāda, ka nav pamata uzskatīt, ka tajos tika ieguldīts ilgstošs laika posms, jo lielākā daļa no tajā ietvertās informācijas ir pārņemta no Eiropas Savienības regulējuma. Turklāt prasītāja uzsver, ka SIA "/Nosaukums B/", kura nebija uzsākusi pamatdarbības veikšanu, plāno izmantot no atbildētājas atšķirīgu gaisa kuģa tipu un pārvadājuma veidu, kā arī tās darbība būs vērsta uz atšķirīgu mērķauditoriju un aviokompānijas bāze atradīsies citā valstī. Savukārt attiecībā uz SIA "/Nosaukums C/" prasītāja norāda, ka šis uzņēmums ir atbildētājas sadarbības partneris.

Tādējādi nav arī pamata atsaukties uz komercnoslēpumu saturošas konfidenciālas informācijas izplatīšanu, it īpaši apstākļos, kad nedz prasītāja, nedz citi darbinieki nav pauduši piekrišanu par tās neizplatīšanu un atbildētāja nav definējusi, kāda informācija ir uzskatāma par komercnoslēpumu.

Darba devēja nevar atspēkot apgalvojumu, ka prasītāja veikusi darbu, ar caurlaižu uzskaites sistēmā atspoguļotajiem datiem. Šī sistēma ir tikai drošības līdzeklis durvju atvēršanai, kas ne vienmēr tika izmantots, turklāt atbildētāja pieļāvusi darba veikšanu attālināti un darbiniekus varēja ielaist arī citi kolēģi, izmantojot savu caurlaidi.

No minētā izriet, ka darba devējas nepamatota atteikšanās izmaksāt darba samaksu saistīta ar vēlmi radīt prasītājai nelabvēlīgas sekas tikai tā iemesla dēļ, ka prasītāja ir /amatpersona/ citā sabiedrībā, kaut arī tā ir ierasta prakse, ko atbildētāja iepriekš nav nosodījusi.

[2.3] Darba laikā ietveras arī no 2021. gada 6. septembra līdz 2021. gada 10. septembrim pavadītais laiks atbildētājas organizētajās mācībās. Kaut arī darba devēja nav nosūtījusi prasītāju uz mācībām ar rīkojumu, nepieciešamība tās apmeklēt izriet no aviācijas nozarē spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, kā arī šādu prasību ir izvirzījusi pati darba devēja.

[2.4] Atbildētājas nevēlēšanās atlīdzināt slimības pabalstu nevar tikt pamatota ar vispārīgu pieņēmumu, ka abas puses apzinājās, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigušās.

Prasītāja nevarēja paziņot par darbnespēju tieši atbildētājas rīcības dēļ, jo viņai bija atslēgts darba elektroniskais pasts un telefons, turklāt darba devēja nepieciešamo informāciju varēja redzēt EDS.

[2.5] Prasītāja vairāk par pieciem gadiem nav bijusi ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā, jo darba devēja uzskatīja, ka /amats/ tas nepienākas. Attiecīgi prasītāja 2017. gadā bija spiesta parakstīt dokumentu, ka atsakās no uzkrātajām atvaļinājuma dienām. Šāda attieksme netika īstenota pret tiem /amats/, kas nebija ilgstoši nodarbināti pie atbildētājas.

Atbildētāja nav nekad prasītāju iepazīstinājusi ar atvaļinājuma grafiku, turklāt uzsverams, ka atbilstoši tiesiskajam regulējumam tieši darba devējai jāuzskaita darba laiks, līdz ar to šāds pienākums nav pārliekams uz prasītāju.

Prasītāja nevarēja pieteikt atvaļinājumu tam paredzētajā HUB sistēmā, jo tajā netika uzrādīta neviena prasītājas uzkrātā atvaļinājuma diena. Šajā sistēmā arī nemaz nav atspoguļota pilnīga informācija, piemēram, prasītājai piešķirtais mācību atvaļinājums, un no tās jebkurā gadījumā izriet, ka pēdējo reizi prasītājai piešķirts atvaļinājums 2017. gadā. Šajā kontekstā vienlaikus norādāms, ka savstarpēji nošķirams ikgadējais atvaļinājums un mācību atvaļinājums.

[2.6] Prasība pamatota ar Darba likuma 28., 30., 41. un 149. pantu un likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. pantu.

[3] Atbildētāja prasību neatzīst, tiesvedības gaitā sniegtajos paskaidrojumos norādot šādus iebildumus par celto prasību.

[3.1] Atbildētājai nav jāizmaksā darba samaksa par 2021. gada septembri un oktobri, jo šajā laikā prasītāja nepildīja darba pienākumus.

Atbildētāja 2021. gada oktobra sākumā uzzināja, ka pretēji darba līguma noteikumiem prasītāja bez darba devējas piekrišanas uzsākusi pildīt /amatpersona/ amata pienākumus konkurējošā uzņēmumā SIA "/Nosaukums B/", kā arī tajā iesaistījušies vairāki prasītājas departamentā nodarbinātie darbinieki. Turklāt norādāms, ka darba datoros ir vairāki dokumenti, kas sagatavoti konkurenta labā uz atbildētājas dokumentu bāzes, kā rezultātā tika prettiesiski izmantota atbildētājas komercnoslēpumu saturoša informācija. Ievērojot minēto dokumentu apjomu un sarežģītību, nav šaubu, ka tie ir bijuši sagatavoti ilgstošā laika periodā.

No minētā izriet, ka vismaz kopš 2021. gada septembra prasītāja strādā konkurenta labā, līdz ar to nav pamata atzīt, ka prasītāja, šajā laika posmā rakstot elektroniskā pasta vēstules vai piedaloties videozvanos, ir pilnvērtīgi pildījusi darba pienākumus atbildētājas labā.

To, ka prasītāja nav veikusi savus darba pienākumus, papildus apliecina caurlaižu sistēmā fiksētie dati par prasītājas apmeklējumu, atbilstoši kuriem prasītāja jau kopš 2021. gada jūlija regulāri nav ieradusies darba vietā, savukārt 2021. gada septembrī darba vietā neatradās 13 darba dienas, bet pārējās dienās bija uzņēmumā tikai dažas stundas. Prasītāja nav saskaņojusi ar tiešo priekšnieku darba veikšanu attālināti, taču šāda prasība pastāvēja gan pirms, gan pēc tam, kad tika ieviesti drošības pasākumi saistībā ar Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanu.

Apstāklis, ka atbildētāja ir sadarbojusies ar SIA "/Nosaukums C/", neietekmē nepieciešamību prasītājai informēt par dalību šīs sabiedrības darbībā. Tāpat prasītāja bez saskaņošanas ir bijusi nodarbināta kopumā trijās citās darbavietās, kas rada šaubas par viņas iespējām pienācīgi izpildīt darba pienākumus attiecībā pret atbildētāju.

[3.2] Atbildētāja nav izdevusi rīkojumu par pienākuma uzlikšanu apmeklēt apmācības, kā arī neapņēmās to uzskaitīt un apmaksāt kā darba laiku. Civilās aviācijas aģentūra nosaka tikai vispārīgu darbinieku apmācības politiku, taču nenoteic konkrētus obligāti apmeklējamos kursus.

[3.3] Prasītāja neinformēja atbildētāju par darbnespēju, turklāt jau vairāk kā mēnesi nepildīja darba pienākumus un faktiski vairs nestrādāja pie atbildētājas, par ko liecina pašas prasītājas paustā attieksme elektroniskajā sarakstē.

Attiecīgi atbildētājai bija nolūks izbeigt darba tiesiskās attiecības jau 2021. gada 5. oktobrī, par ko prasītāja tika informēta, izsniedzot tai vienošanās projektu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

[3.4] Prasītāja bieži vien darba laikā neatradās darbā un neveica darba pienākumus, taču atbildētāja par šo atpūtā pavadīto laiku veica samaksu. Ņemot vērā minēto kopsakarā ar apstākli, ka darba devēja veica visus nepieciešamos pasākumus, lai veicinātu atvaļinājuma izmantošanu, secināms, ka prasītāja nav tiesīga pieprasīt kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu.

Attiecīgi laikā no 2016. gada līdz 2021. gadam prasītāja nebija pieteikusi nevienu atvaļinājumu tam paredzētajā HUB sistēmā vai vērsusies pie darba devēja ar rakstveida iesniegumu, tā vietā neregulāri un nesavlaicīgi lūdzot noteiktās dienās piešķirt atvaļinājumu. Tāpat prasītāja bieži vien nebija ieradusies darbā birojā, nepaziņojot par savas prombūtnes iemesliem, kā arī daļu no komandējuma izmantoja atpūtai. Tādējādi tieši prasītāja ar savu rīcību apgrūtināja darba devējas iespējas precīzi uzskaitīt prasītājas izmantoto atvaļinājumu, kā arī, reaģējot uz pieprasījumu sistēmā, izdot rīkojumu par darbinieces nosūtīšanu atvaļinājumā.

Šajā kontekstā jāņem vērā, ka laika posmā no 2021. gada jūlija līdz oktobrim prasītāja neattaisnoti un bez saskaņošanas nebija ieradusies darbā 33 dienas, taču šīs dienas, izņemot septembri un oktobri, tika apmaksātas pilnā apmērā.

Arī darba līguma pielikumā noteikts prasītājas pienākums izmantot ikgadējo atvaļinājumu likumā noteiktajā kārtībā un terminā, neuzkrājot un nepārceļot neizmantotās atvaļinājuma dienas. No minētā izriet, ka darba devējs ir nodrošinājis prasītājas iespējas pieteikt atvaļinājumu, ir mudinājis to darīt, kā arī informējis par atvaļinājuma neizmantošanas sekām, taču tieši prasītāja izšķīrusies neievērot darba devējas noteikto kārtību. Šāds secinājums vienlaikus izriet no Valsts darba inspekcijas pieņemtajiem lēmumiem.

Darba devējai nav obligāti jāizstrādā atvaļinājuma grafiks.

[3.5] Nav pamata uzskatīt, ka prasītājai tika radīti psiholoģiski apgrūtinoši apstākļi, ko apliecina savstarpējā komunikācija ar priekšniecību un citiem kolēģiem. Prasītāja nav iesniegusi pierādījumus, kas pierāda tās norādītos apgalvojumus.

Tāpat nepamatota ir prasītājas norāde par virsstundu darbu, jo prasītāja nav veikusi darba pienākumus papildus normālā darba laika stundām, turklāt starp prasītāju un darba devēju nekad nav bijusi panākta šāda satura vienošanās.

Motīvu daļa

[4] Noklausījusies lietas dalībnieku paskaidrojumus un liecinieku liecības, pārbaudījusi lietas materiālus un novērtējusi lietā esošos rakstveida pierādījumus, tiesa atzīst, ka prasība ir pilnībā noraidāma turpmāk norādīto apsvērumu dēļ.

[5] Lietā nav strīda, ka prasītāja kopš 2008. gada 16. novembra ir nodarbināta pie atbildētājas SIA "/Nosaukums A/" par /amats/.

Tāpat tiesa konstatē, ka 2021. gada 18. oktobrī prasītāja uzteica darba tiesiskās attiecības (*lietas 1. sējuma 20. lapa*). Ievērojot minēto, lietā ir strīds par to, vai pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas atbildētāja ir veikusi gala norēķinu ar prasītāju.

Kaut arī puses vienlaikus pauž dažādus uzskatus par psiholoģisko gaisotni darba vietā, tiesa norāda, ka kontekstā ar celtās prasības priekšmetu un pamatu šim apstāklim nav nekādas tiesiskas nozīmes lietā. Līdzīgi apsvērumi attiecināmi arī uz kriminālprocesa gaitā norādītajiem apstākļiem, jo tajos tika vērtēts iespējamais pārkāpums saistībā ar komercnoslēpuma izplatīšanu.

Tāpat tiesa norāda, ka tai nav saistoši Valsts darba inspekcijas secinājumi, līdz ar to tiesai, izskatot lietu pēc būtības un sniedzot savu juridisko vērtējumu, nav jāpārvērtē šīs institūcijas konstatētie apstākļi.

[6] Prasītāja lūdz piedzīt darba samaksu par veikto darbu 2021. gada septembrī un 2021. gada oktobrī.

[6.1] No Darba likuma 28. panta otrās daļas un 59. panta izriet, ka darba devējam iestājas samaksas pienākums tad, ja darbinieks ir veicis darbu. Šāda atziņa izriet arī no judikatūras atziņām (*sk. Senāta 2007. gada 14. februāra spriedums lietā Nr. SKC-54/2017*). Citiem vārdiem sakot, darba tiesisko attiecību esība nevar būt patstāvīgs pamats, lai atzītu darba devēja pienākumu veikt darba samaksu.

Ievērojot pierādīšanas priekšmetā ietilpstošos apstākļus, tiesa atzīst, ka šīs prasības pamatotības izvērtēšanā nozīme ir piešķirama tikai tam, vai strīdus periodā prasītāja ir veikusi darbu, līdz ar to nav nekāda pamata vērtēt tos argumentus, kas saistīti ar nepatīkamas darba vides radīšanu.

[6.2] Pusēm ir dažāds viedoklis par pierādīšanas pienākuma sadalījumu. Vienlaikus tiesa nevar pievienoties prasītājas apgalvojumam, ka tieši darba devējai jāpierāda, ka darbiniece nav pildījusi darba pienākumus.

Pirmkārt, Darba likums noteic tās prasības, kas nepieciešamas, lai aizsargātu darbinieku kā mazāk aizsargāto līdzēju darba tiesiskajās attiecībās. Vienlaikus Darba likums noteic tikai atsevišķu kategoriju lietas (piemēram, par atšķirīgas attieksmes īstenošanu), kurās pierādīšanas pienākums ir pārliekams uz darba devēju, no kā secīgi izriet, ka prasībā par darba samaksu tieši prasītājai ir jāpierāda pierādīšanas priekšmetā ietilpstošie apstākļi, proti, ka viņa strīdus periodā ir veikusi darbu.

Otrkārt, nepieciešamība pierādīt to, ka prasītāja ir veikusi darbu pie atbildētājas, vēl jo vairāk pastāv šajā lietā konstatētajos apstākļos, kad prasītāja vienlaikus ir bijusi nodarbināta citos uzņēmumos. Attiecīgi no darbinieces iesniegtajām Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras izziņām (*lietas 1. sējuma 22.–23. lapa*) un EDS esošajiem datiem (*lietas 1. sējuma 17. lapa*) izriet, ka prasītāja 2021. gada septembrī un oktobrī vienlaikus bija nodarbināta šādos uzņēmumos:

- SIA "/Nosaukums B/", kurā prasītāja ir nodarbināta kopš 2021. gada 30. augusta, kā arī kopš 2021. gada 13. septembra ir /amatpersona/, par ko lietā nav strīda;
- SIA "/Nosaukums D/", kurā prasītāja ir nodarbināta kopš 2018. gada 15. februāra;
- /Nosaukums E/, kurā prasītāja ir nodarbināta kopš 2014. gada 19. augusta.

Tāpat nav strīda, ka prasītāja ir darbojusies SIA "/Nosaukums C/" pārvaldes institūcijās.

Ievērojot dzīvē gūto pieredzi, tiesai nav šaubu, ka darbinieki bieži vien papildus var apvienot darbu universitātē, tādā veidā nodrošinot, ka studenti gūst pieredzi no praksē strādājošajām personām. Attiecīgi tas pats par sevi nebūtu pamats, lai konstatētu, ka darbiniece vienlaikus nepildīja savus darba pienākumus pie atbildētājas. Tāpat celtās prasības ietvaros nav nozīmes tam, vai prasītājas rīcībā, nesaskaņojot darbu pie citiem darba devējiem vai izplatot komercnoslēpumu, ir konstatējams pārkāpums.

Neskatoties uz to, tiesa atzīs, ka apstākļos, kad prasītāja kopumā ir nodarbināta trīs dažādos uzņēmumos, viens no kuriem, proti, SIA "/Nosaukums B/" veic tādu pašu saimniecisko darbību kā atbildētāja, pastāv saprātīgas šaubas, vai darbiniece normāla darba laika ietvaros vienlaikus varēja pilnvērtīgi pildīt darba pienākumus pie atbildētājas.

Turklāt šajā kontekstā bez ievērības nav atstājams apstāklis, ka SIA "/Nosaukums B/" ir identisks darbības veids, līdz ar to neiedomājami ir tas, ka prasītāja, kura ieņem vadošo amatu abos uzņēmumos, vienlaikus varētu rīkoties abu uzņēmumu labā.

Ņemot vērā minēto, tiesa atzīst, ka tieši prasītājai ir jāpierāda, ka viņa ir veikusi darbu un šī iemesla dēļ viņai pienākas darba samaksa.

[6.2.1] Nesniedzot nekādus paskaidrojumus vai pierādījumus tam, kas ietilpst viņas darba pienākumos un kā tieši izpaudās to veikšana, prasītāja uzskatījusi par pietiekamiem pierādījumiem tam, ka viņa veikusi darba pienākumus, elektroniskās sarakstes un liecinieku liecības.

Tiesa konstatē, ka prasītājas pieaicinātā lieciniece /pers. D/, kura pie atbildētājas bija nodarbināta līdz 2021. gada novembrim, norādījusi, ka tad, ja prasītāja ilgstoši nebūtu bijusi darbā, viņa to noteikti būtu pamanījusi. Savukārt liecinieks /pers. E/, kurš arī bija nodarbināts līdz 2021. gada novembrim, sniedza vispārīgu liecību, ka prasītāja, bija pildījusi savus pienākumus gan attālināti, gan klātienē, proti, bija vadījusi nodaļu, regulāri komunicējusi ar liecinieku, turklāt neviens nebija norādījis uz nepieciešamību aizvietot prasītāju tā iemesla dēļ, ka viņa neveic darbu.

Attiecīgi no šāda satura liecībām vienīgi ir secināms, ka liecinieku uzskats, ka prasītāja pildījusi darba pienākumus, ir balstīts uz faktu, ka viņa pastāvīgi bija komunicējusi un citādāk departaments nemaz nebūtu normāli funkcionējis.

Šajā kontekstā tiesa norāda, ka komunikācijas īstenošana, proti, prasītājas sasniedzamība nav pietiekams pamats, lai konstatētu, ka prasītāja ir pildījusi savus /amats/ pienākumus. Attiecīgi kontroles īstenošana pār tās vadībā esošo departamentu likumsakarīgi ietver dažādu darbību kopumu veikšanu, kas nevarētu aprobežoties tikai ar sazināšanos ar citiem darbiniekiem vai piedalīšanos sapulcēs, kas vairāk ir saistīts tieši ar komunikācijas īstenošanu ar kolēģiem. Pretēji tam pati prasītāja neapstrīd, ka šajā

laikā ir izstrādājusi dokumentus citam uzņēmumam, kā vienīgo iebildumu norādot to, ka tajā netika ieguldīts daudz laika.

Apstākli, ka prasītāja darbojusies cita uzņēmuma labā, vienlaikus apliecina atbildētājas 2021. gada 8. novembra iekšējās izmeklēšanas atzinums (*lietas 1. sējuma 94.–98. lapa*).

[6.2.2] Par būtisku tiesa atzīst arī apstākli, ka prasītāja 2021. gada septembrī un 2021. gada oktobrī faktiski nebija atradusies darba vietā, ko apliecina atbildētājas iesniegto pierādījumu kopums, proti, caurlaižu sistēmā atspoguļotie dati un tās pieaicināto liecinieku liecības.

Atbilstoši darba līguma 1.5. apakšpunktam prasītājai noteikts normāls darba laiks, turklāt no 1.4. apakšpunkta izriet, ka vispārīgais noteikums ir darba pienākumu izpilde darba vietā, proti, birojā.

Neskatoties uz to, tiesa konstatē, ka 13 darba dienas, proti, laikā no 2021. gada 1. septembra līdz 2021. gada 10. septembrim kā arī laikā no 2021. gada 21. septembra līdz 30. septembrim prasītāja vispār nav atradusies darbā, 2021. gada 15. septembrī u n 2021. gada 16. septembrī prasītāja atradās darbā aptuveni 4 stundas, bet 2021. gada 17. septembrī un 2021. gada 20. septembrī – aptuveni 2 stundas. Savukārt 2021. gada oktobrī prasītāja vispār nav ieradusies darbā (*lietas 1. sējuma 140.–141. lapa*).

Arī no liecinieku /pers. F/, kurš vēl joprojām ir nodarbināts pie atbildētājas, un /pers. G/, kura vairs nestrādā pie atbildētājas, liecībām izriet, ka prasītāja bieži vien nav atradusies darba vietā. Tāpat apstāklis, ka prasītāja vienmēr nav atradusies darba vietā, izriet no /pers. E/ liecībām. Turklāt no liecinieku liecībām arī secināms, ka kaut arī noteiktos gadījumos durvis bija atvērtas, tas bija izņēmuma gadījums, kā arī darba vietā nav iespējams iekļūt citādākā veidā.

Secīgi pat ja šāda drošības sistēma primāri ir paredzēta tam, lai nepiederošas personas nevarētu iekļūt telpās, vienlaikus ar caurlaižu sistēmu var iegūt informāciju par to, kad darbinieks ir bijis birojā. Turklāt tiesa par likumsakarīgu atzīst arī to, ka pat ja prasītāja noteiktos gadījumos iekļuva telpās kopā ar citiem darbiniekiem, izmantojot to caurlaides, jebkurā gadījumā būtu fiksēts brīdis, kad viņa iziet no darba vietas.

Nav šaubu, ka prasītājas kā vadītājas pastāvīga atrašanās darba vietā, iespējams, nav nepieciešama, taču apšaubāms, ka prasītāja mēneša ietvarā varētu īstenot departamenta vadību, lielākoties atrodoties attālināti. Turklāt, kā uz to pamatoti norāda atbildētāja, pat ja prasītāja vēlas pildīt darba pienākumus attālināti, tas ir saskaņojams ar vadību, ko tostarp apliecina HR rokasgrāmatas 1.17. apakšpunkta prasības (*lietas 1. sējuma 122. lapa*).

Šādu secinājumu nekādā veidā nevar ietekmēt prasītājas iesniegtā vēstule, atbilstoši kurai darba devēja kopš 2021. gada 31. maija plāno pakāpeniski atkāpties no noteiktās kārtības saistībā ar Covid-19 infekcijas izplatības apturēšanai paredzētajiem pasākumiem (*lietas 2. sējuma 21.–22. lapa*). Attiecīgi apstāklis, ka darba devēja iepriekš pieļāvusi darba veikšanu attālināti, nedod pamatu secinājumam, ka tas iepriekš ar darba devēju nebija saskaņojams, it īpaši apstākļos, kad šajā vēstulē ir norādīts, ka noteiktiem amatiem ir jāatrodas birojā.

Ievērojot minēto, tieši darba devējs, nevis pats darbinieks noteic iespējamību pildīt darba pienākumus attālināti.

[6.2.3] Prasītāja papildus norāda, ka laikā no 2021. gada 6. septembra līdz 2021. gada 10. septembrim atradās obligātajās mācībās, līdz ar to atbilstoši Darba likuma 137. panta otrajai daļai tas ieskaitāms darba laikā un par to ir veicama darba samaksa.

To, ka prasītāja ir apmeklējusi apmācības, apliecina lietā iesniegtais sertifikāts (*lietas 1. sējuma 68. lapa*), taču tiesa nevar pārliecināties, kādas darba izpildei būtiskas iemaņas prasītāja tajā apguvusi.

Lietā nav strīda, ka darba devēja nav izdevusi rīkojumu, kurā uzlikusi pienākumu apmeklēt attiecīgās apmācības. Vienlaikus prasītāja norāda, ka šāda prasība ir izvirzīta konkrēti neidentificētos aviācijas nozarē spēkā esošajos normatīvajos aktos, kā arī atbildētājas CAME (*Continuing Airworthiness Management Exposition*) 0.3.11.2. apakšpunktā, kā teksts tiesā nav iesniegts.

Attiecīgi nav šaubu, ka prasība apmeklēt apmācības ir izvirzāma attiecībā pret jebkuru darbinieku, lai veicinātu tā izaugsmi, taču prasītājas vispārīga norāde uz nepieciešamību apmeklēt attiecīgā satura apmācības nav pietiekama, lai tiesa konstatētu, ka darba devēja rīkojuma esība nav obligāts priekšnoteikums, lai apmeklējumu ieskaitītu darba laikā.

Turklāt tiesa atkārtoti uzsver, ka prasītāja paralēli darbojusies cita uzņēmuma labā, kura darbība arī ir saistīta ar pasažieru autopārvadājumiem. Attiecīgi apstākļos, kad viņa tobrīd izstrādājusi dokumentus tieši SIA "/Nosaukums B/", secināms, ka arī iegūtās zināšanas primāri tika izmantotas tieši šī uzņēmuma labā.

Šo apsvērumu dēļ tiesa atzīst, ka apmācību apmeklējums nav ieskaitāms darba laikā, secīgi par to arī nav pamata veikt samaksu.

[6.3] No Darba likuma 130. panta izriet kritēriji, lai noteiktu, vai laikaposms ietveras darba laikā, tostarp darbiniekam jāveic darbs, jāatrodas darba vietā un jāatrodas darba devēja rīcībā.

Savukārt atkāpe no prasības atrasties darba vietā ir pieļaujama vienīgi tad, ja konstatējams, ka darbinieks atrodas darba devēja rīcībā. Tiesa nevar atzīt minēto prasību par izpildītu, ja prasītāja vienpersoniski, nesaņemot darba devēja piekrišanu, atrodas ārpus darba vietas, kā laikā viņas iesaiste izpaužas vienīgi komunikācijā ar kolēģiem un viņa paralēli sagatavo dokumentus cita uzņēmuma labā. Citiem vārdiem sakot, apstākļos, kad prasītāja prioritizē vadītāja amata (/amatpersona/) pienākumu pildīšanu par labu citai sabiedrībai, likumsakarīgs ir secinājums, ka prasītāja nepilda pilnvērtīgi savus kā kvalitātes vadītājas darba pienākumus par labu atbildētājai, kura arī nodarbojas ar pasažieru pārvadāšanu.

Nav šaubu, ka abas puses liecinieki zināmā mērā varētu būt ieinteresēti vai nu tā iemesla dēļ, ka viņiem ir labas attiecības ar prasītāju vai arī tā iemesla dēļ, ka viņi ir bijuši nodarbināti pie atbildētājas. Neskatoties uz to, pat no liecinieku sniegto liecību kopuma tiesai nav pamata izdarīt secinājumus par pretējo, turklāt jāņem vērā, ka atbildētājas pieaicinātā lieciniece /pers. G/ vairs neatrodas pakļautības attiecībās ar darba devēju, taču jebkurā gadījumā apliecinājusi, ka prasītāja nav atradusies darba vietā.

Ņemot vērā, ka prasītāja nav pierādījusi savas prasības pamatotību, prasība ir noraidāma daļā, ar kuru lūgts piedzīt darba samaksu 3352 *euro* par veikto darbu 2021. gada septembrī, kā arī 798,10 *euro* par veikto darbu 2021. gada 1., 4., 5., 6. un 7. oktobrī.

[7] Laikā no 2021. gada 8. oktobra līdz 2021. gada 17. oktobrim prasītājai bija izsniegta darbnespējas lapa A (*lietas 1. sējuma 29., 144. lapa*), līdz ar to prasītāja atbilstoši likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. pantu lūdz apmaksāt slimības naudu.

[7.1] Nav šaubu, ka formāli izpildās visi tiesiskajā regulējumā noteiktie priekšnoteikumi, lai izmaksātu slimības naudu, jo darba tiesiskās attiecības pēc prasītājas iniciatīvas izbeigtas tikai 2021. gada 18. oktobrī, un laika posmā pirms tam prasītājai bija pārejoša darbnespēja. Attiecīgi šajā kontekstā nekāda tiesiska nozīme nav piešķirama apstāklim, vai prasītāja iepriekš ir informējusi par darbnespēju.

Vienlaikus tiesa ņem vērā, ka likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. panta pirmā daļa noteic, ka slimības naudu izmaksā atbilstoši noteikumiem, kādi Darba likumā paredzēti darba samaksas izmaksai. Savukārt, kā jau tas konstatēts iepriekš, darba samaksas veikšanas obligāts priekšnoteikums ir darba veikšana.

Ievērojot minēto kopsakarā ar likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. panta tiesiskā regulējuma mērķi, tiesa secina, ka slimības pabalsts ir paredzēts tikai tādos gadījumos, kad vienīgais iemesls, kādēļ darbinieks nepilda darba pienākumus, ir veselības problēmas.

[7.2] Visupirms bez ievērības nav atstājami sprieduma 6. punktā konstatētie apstākļi, kas liecina par to, ka prasītāja arī iepriekš nav pildījusi darba pienākumus, bija nodarbināta pie citiem uzņēmumiem un nemaz nav izrādījusi lojalitāti attiecībā pret atbildētāju.

Attiecīgi prasītāja pati apliecina, ka kopš 2021. gada 4. oktobra viņa tika informēta par atbildētājas nolūku izbeigt darba tiesiskās attiecības, pēc kā starp pusēm notika pārrunas saistībā ar vienošanās tekstu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu (*lietas 1. sējuma 18.–19. lapa, 142. lapas otrā puse un 143. lapa*).

Turklāt no elektroniskās sarakstes izriet, ka brīdī, kad 2021. gada 7. oktobrī personāldaļas darbiniece /pers. G/ lūdza iesniegt slimības lapu, jo prasītāja bija informējusi tiešo priekšnieku par to, ka ir slima kopš 2021. gada 27. septembra, prasītāja 2021. gada 8. oktobrī sniedza šādu atbildi: "Cik man ir zināms, es neesmu darba attiecībās ar SIA "/Nosaukums A/". Kāpēc man būtu jāierodas Jūsu uzņēmuma telpās" (*lietas 1. sējuma 142. lapa*).

No minētā likumsakarīgi secināms, ka iemesls, kādēļ prasītāja izšķirusies neierasties darbā, galvenokārt saistīts nevis ar pārejošo darbnespēju, bet gan prasītājas nevēlēšanos veikt darbu tā iemesla dēļ, ka tiek risināts jautājums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Turklāt tiesa norāda, ka prasītāja faktiski jau iepriekš, proti, 2021. gada septembrī nav pilnvērtīgi pildījusi darba pienākumus.

Tāpat jāņem vērā, ka prasītāja pēc būtības nebija iebildusi tam, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeidzamas, bet gan vienīgi izrādījusi neapmierinātību attiecībā uz vienu no vienošanās punktiem, kas paredzēja kompensācijas izmaksu. Šādu atzinumu vēl jo vairāk apstiprina konstatējums, ka prasītāja kā darbiniece uzreiz pēc pārejošās darbnespējas beigām pati uzteica darba tiesiskās attiecības.

Attiecīgi apstākļos, kad abas puses faktiski atzinušas, ka kopš 2021. gada 4. oktobra starp tām nepastāv patiesas darba tiesiskās attiecības, turklāt prasītāja jau iepriekš faktiski nebija pildījusi savus darba pienākumu, darba devējai nav uzliekams pienākums sniegt daļēju finansiālu atbalstu darbiniecei tikai tā iemesla dēļ, ka prasītājai strīdus laika posmā ir izsniegta darbnespējas lapa A. Secinājums par pretējo būtu pamats atzinumam, ka darbiniekam, kurš ilgstoši nevēlas pildīt darba pienākumus un nevēlas turpināt darba tiesiskās attiecības, pienākas atlīdzība tā iemesla dēļ, ka viņam noteiktā brīdī izsniegta darbnespējas lapa.

Ņemot vērā minēto, arī prasība par slimības naudas 643,30 *euro* par pārejošo darbnespēju laikā no 2021. gada 8. oktobra līdz 2021. gada 17. oktobrim kā nepamatota ir noraidāma.

[8] Prasītāja lūdz piedzīt kompensāciju par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas aprēķināta par pieciem gadiem.

[8.1] Darba likuma 149. panta piektā daļa noteic, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu paredzētas, lai ļautu darbiniekam atpūsties no darba līgumā paredzēto uzdevumu izpildes un izmantotu laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm. Attiecīgi šādas tiesības tostarp ietver tiesības uz samaksu vai finansiālu atlīdzību, ja, darba tiesiskajām attiecībām beidzoties, tas nav izmantots (*sk. arī Eiropas Savienības tiesas 2020. gada 25. jūnija spriedumu Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria un Iccera Banca SpA, C-762/18 un C-37/19, 57., 58. punktu un 83. punktu*).

Ņemot vērā minēto, tiesai sākotnēji jākonstatē, vai prasītāja ir izmantojusi atvaļinājumu, proti, vai faktiski ir radies neizmantotā atvaļinājuma uzkrājums. Savukārt gadījumā, ja darbinieks nav izmantojis noteiktas atvaļinājuma dienas, atbilstoši nacionālajai un pārnacionālajai tiesu praksei turpmāk ir izvērtējama abu pušu rīcība darba tiesisko attiecību ietvaros.

Tādējādi no Senāta atziņām, kas pamatotas ar pārnacionālo tiesu praksi, izriet, ka darbiniekam zūd tiesības uz atvaļinājuma kompensāciju pie darba tiesisko attiecību izbeigšanas tad, ja: 1) darbiniekam ir bijis iespējams atvaļinājumu izmantot; 2) darba devējs ir formāli mudinājis izmantot atvaļinājumu un informējis, ka tā neizmantošanas gadījumā šādas tiesības tiks zaudētas atsauces laikposmā vai pārcelšanas laikposma beigās, vai arī darba attiecību beigās, ja tās izbeidzas šajā laikposmā (*sk. piem. Senāta 2019. gada 29. marta spriedumu lietā Nr. SKC-62/2019, 2020. gada 6. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-96/2020*).

Attiecīgi no Eiropas Savienības Tiesas secinājumiem izriet, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma mērķis darbiniekiem ir īstenot viņu tiesības uz atpūtu, nevis saņemt materiālu labumu par atvaļinājuma neizmantošanu. Ikviena Direktīvas 2003/88/EK 7. panta interpretācija, kas mudinātu darba ņēmēju apzināti atturēties no ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas, lai palielinātu savu darba samaksu, izbeidzot darba attiecības, būtu nesaderīga ar tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ieviešanas mērķiem (*sk. Eiropas Savienības Tiesas 2018. gada 6. novembra sprieduma lietā Kreuziger, C-619/16, 55. punktu*).

[8.2] Tiesai nav pamata apšaubīt, ka darba devēja ir veikusi visus nepieciešamos pasākumus, lai veicinātu to, ka darbiniece izmanto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kā arī informētu par šī atvaļinājuma neizmantošanas sekām.

Darba līguma pielikuma Nr. 7 2.1. apakšpunktā, ko prasītāja ir parakstījusi, norādīts, ka darbinieks apņemas izmantot ikgadējo atvaļinājumu likumā noteiktajā kārtībā un termiņā, neuzkrājot un nepārceļot neizmantotās atvaļinājuma dienas uz nākamo gadu un neizvirzīt nekādas pretenzijas pret darba devēju šajā sakarā (*lietas 1. sējuma 135. lapa*). Ievērojot minēto kopsakarā ar Civillikuma 1431. pantu, tiesa secina, ka prasītāja nevar atsaukties uz to, ka viņai nebija zināms attiecīgā tiesiskā darījuma saturs. Tāpat nepieciešamība izlietot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu uzsvērta HR rokasgrāmatas 1.11. apakšpunktā.

Tāpat apstāklis, ka prasītāja varēja izmantot atvaļinājumu, papildus izriet no elektroniskās pasta sarakstes laikā no 2016. gada 2. septembra līdz 2020. gada 20. augustam (*lietas 1. sējuma 145.–161. lapa*). Pat ja pieņem, ka šādā formātā prasītāja bija pieteikusi tikai mācību atvaļinājumus, tas jebkurā gadījumā neietekmē tiesas secinājumu, ka prasītāja apzinājās savas tiesības uz atvaļinājumu, kā arī nepieciešamības gadījumā varēja izmantot atvaļinājuma dienas. Attiecīgi lietā nav iesniegts neviens pierādījums, ka darbiniece noteiktos gadījumos ir izrādījusi iniciatīvu pieteikt atvaļinājumu, taču viņai tas bijis liegts.

Tas, ka prasītāja nekad nav pieteikusi atvaļinājumu HUB sistēmā, kā to paredz HR rokasgrāmatas 1.11. apakšpunkts (*sk. lietas 1. sējuma 215. lapa*), kā arī nav vērsusies ar attiecīgu iesniegumu pie darba devējas, ja pastāvēja tehniskas problēmas, neietekmē tiesas secinājumu par prasītājas iespējām atvaļinājumu izmantot.

Visbeidzot tiesa norāda, ka Darba likuma 150. panta pirmā daļa nenoteic obligātu darba devēja pienākumu izstrādāt atvaļinājuma grafiku, jo par atvaļinājuma dienām ir pieļaujams arī savstarpēji vienoties.

Tādējādi lietā konstatētie apstākļi atspēko prasītājas norādi, ka attiecībā uz prasītāju tika īstenota atšķirīga attieksme un viņai tika liegta iespēja izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Attiecīgi tiesai nav pamata nonākt līdz pretējam secinājumam, ja darba devēja ir informējusi prasītāju par iespējām izmantot atvaļinājumu un kārtību, kādā tas ir piesakāms, taču no lietas materiāliem neizriet, ka prasītāja šādu iniciatīvu ir centusies izmantot.

Minētais ir patstāvīgs pamats, lai atzītu, ka prasītājai nav tiesības saņemt kompensāciju par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu par laiku no 2016. gada līdz 2020. gadam.

[8.3] Tiesa norāda, ka ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu raksturo tas, ka darbinieks var saņemt atlīdzību arī par laiku, kamēr atpūšas, proti, neveic darba pienākumus atbildētājas labā. Citiem vārdiem sakot, primāri tā mērķis ir veicināt to, ka darbiniekam tiek nodrošināts atpūtas laiks.

[8.3.1] Pirmkārt, tiesa ņem vērā to, ka atbilstoši caurlaižu uzskaites sistēmas informācijai laika posmā no 2021. gada 14. jūlija līdz 2021. gada 31. augustam prasītāja nav atradusies birojā 15 darba dienas (*lietas 1. sējuma 140.–141. lapa*). Tāpat atbildētāja ir iesniegusi maksājuma uzdevumus, atbilstoši kuriem par 2021. gada jūliju un 2021. gada augustu prasītājai ir izmaksāta darba samaksa pilnā apmērā (*lietas 1. sējuma 213.–214. lapa*), savukārt prasītāja šo faktu nav apstrīdējusi. Kaut arī prasītāja norādīja, ka šajā laikā ir veikusi virsstundu darbu, viņa šādu apgalvojumu nav pierādījusi, kā arī nav atspēkojusi caurlaižu sistēmā norādītos apstākļus. Turklāt no prasītājas iesniegtās elektroniskās pasta sarakstes izriet, ka darba devēja nevis norāda, ka virsstundas darbiniekiem vispār nepienākas, bet gan to, ka darba laiks ir plānojams tādā veidā, lai šādas virsstundas nerastos (*lietas 1. sējuma 15. lapa*).

Šajā kontekstā jāņem vērā arī /pers. H/ liecības, kurās viņš norādīja, ka formāli atvaļinājums netika saņemts, taču tā vietā bija piešķirta iespēja brīvā veidā apmeklēt ofisu, kā arī noteiktos gadījumos varēja nenākt uz darbu. Minētais apstiprina tādu praksi, atbilstoši kurai prasītāja nenāca uz darbu, taču par to jebkurā gadījumā saņēma atlīdzību.

No vienas puses var apgalvot, ka darba devēja šādā veidā pati nav veikusi Darba likuma 137. panta pirmajā daļā noteikto pienākumu precīzi uzskaitīt darba laiku un izmantoto atvaļinājumu, kā arī nav ievērojusi Darba likuma 149. panta otrajā daļā paredzēto prasību nodrošināt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma nepārtrauktību. Vienlaikus tiesa norāda, ka šādu pārkāpumu pastāvēšana jebkurā gadījumā nevar ietekmēt prasības par kompensācijas piedziņu pamatotību, jo tiesai vienīgi jāgūst pārliecība, ka darbiniecei gada ietvaros nodrošināta apmaksāta atpūta 28 kalendārās dienas (20 darba dienas). Turklāt, kā tas jau ir konstatēts sprieduma 8.2. apakšpunktā, tieši prasītāja nav pieteikusi atvaļinājumu tam paredzētajā kārtībā, secīgi nepamatots ir pārmetums, ka darba devēja nav izpildījusi savus pienākumus, ja pati prasītāja nav ievērojusi tādu darba devējas noteikto kārtību, kas ir vērsta uz to, lai varētu tikt uzskaitītas atvaļinājumā pavadītās dienas.

Tādējādi lietā esošie pierādījumi apliecina, ka prasītāja nav bijusi darbā vismaz 15 darba dienas, kā arī tiesai nav pamata apšaubīt, ka prasītāja arī iepriekš ir izmantojusi iespēju noteiktās darba dienās neveikt darbu.

[8.3.2] Otrkārt, tiesa atzīst par būtisku arī apstākli, ka prasītāja 2021. gada septembrī un 2021. gada oktobrī nav veikusi darba pienākumus, lai gan 2021. gada septembrī neviena no pusēm nebija paudusi vēlmi pārtraukt darba tiesiskās attiecības. Attiecīgi šo laika posmu prasītāja faktiski ir izmantojusi kā atpūtas laiku no atbildētājas uzdoto darba pienākumu izpildes.

Ilgstoša, neattaisnota prombūtne, kas netiek apmaksāta, viennozīmīgi nevar būt pamats, lai darbinieks zaudētu tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu. Vienlaikus tiesa atzīst, ka tas izslēdz personas tiesības pieprasīt kompensāciju par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kā mērķis ir sniegt atlīdzību par to, ka darbinieks visa gada ietvarā ir pildījis darba pienākumus darba devējas labā, taču šim darbiniekam netika nodrošināta iespēja atpūsties.

Tādējādi kaut arī nav strīda, ka darba devēja neveica darba samaksu par šo laika posmu, iepriekš definētajam tiesiskā regulējuma mērķim neatbilstoša ir tāda situācija, kurā darbinieks pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas var lūgt atlīdzināt kompensāciju par neizmantoto apmaksāto atvaļinājumu, ja pats vismaz mēnesi bez attaisnojoša iemesla nav pildījis darba pienākumus.

[8.4] Tiesa atzīst, ka prasītājai bija nodrošināta iespēja atpūsties, ko prasītāja arī izmantojusi, tostarp par noteiktu laika posmu saņemot samaksu, kā arī darba devēja ir veikusi nepieciešamos pasākumus, lai veicinātu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanu, kā arī informētu par sekām, kādas iestājas, ja tas netiek izmantots.

Ņemot vērā minēto, prasība ir noraidāma arī daļā, kurā lūgts piedzīt kompensāciju 16 083 *euro* par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu laikā no 2016. gada līdz 2021. gadam.

[9] Tā kā prasība noraidīta pilnībā, savukārt prasītāja atbilstoši Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktam ir atbrīvota tikai no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos, tiesa atzīst, ka pastāv pamats lemt jautājumu par atbildētājas ar lietas vešanu saistīto izdevumu atlīdzināšanu.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44. panta pirmās daļas 1. punkta "b" apakšpunktu prasībās, kurām ir mantisks raksturs un kurās prasības summa ir no 8501 *euro* līdz 57 000 *euro*, izdevumi advokāta palīdzības samaksai atlīdzināmi to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 2850 *euro*.

Savukārt Civilprocesa likuma 44. panta ceturtā daļa paredz, ja prasība ir izskatīta tikai pirmās instances tiesā, atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai nedrīkst pārsniegt 50 procentus no šā panta pirmajā daļā noteiktā maksimālā atlīdzības apmēra.

Ņemot vērā minēto, tiesa atzīst, ka pastāv pamats piedzīt no prasītājas atbildētājas labā ar lietas vešanu saistītos izdevumus 1425 *euro*, kuru apmēru apliecina 2022. gada 31. augusta rēķins Nr. /numurs/ (*lietas 2. sējuma 66. lapa*).

[10] Ievērojot Civilprocesa likuma 195. panta noteikumus un Senāta Civillietu departamentu senatoru kopsapulces 2021. gada 15. decembra lēmuma atziņas, atbildētājai nosakāmas tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai) saņemt no prasītājas likumiskos sešus procentus gadā no piedzītās, bet neatmaksātās tiesāšanās izdevumu summas, bet nepārsniedzot tās apmēru.

Atbilstīgi Augstākās tiesas Civillietu departamenta atziņām (*2016. gada 29. janvāra lēmums lietā Nr. SKC-1331/2016*) likumiskie procenti, tiesības uz kuriem norādītas tiesas spriedumā atbilstoši Civilprocesa likuma 195. pantam, aprēķināmi par sprieduma izpildes nokavējumu, tātad par laika posmu pēc sprieduma labprātīgās izpildes termiņa beigām.

[11] Ievērojot Civilprocesa likuma 204.[1] panta pirmās daļas nosacījumus, tiesa atzīst par pamatotu noteikt, ka spriedums prasītājai daļā par tiesāšanās izdevumiem labprātīgi izpildāms 10 dienu laikā no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz minēto un saskaņā ar Civilprocesa likuma 5. panta pirmo daļu, 8. panta pirmo daļu, 92.–97. pantu, 187. panta otro daļu, 189.–193. pantu, tiesa

nosprieda

noraidīt /pers. C/ prasību pret SIA "/Nosaukums A/" par darba samaksas, slimības naudas un kompensācijas par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu piedziņu.

Piedzīt no /pers. C/, personas kods /personas kods/, SIA "/Nosaukums A/", reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, labā ar lietas vešanu saistītos izdevumus 1425 *euro* (viens tūkstotis četri simti divdesmit pieci *euro*).

Atzīt SIA "/Nosaukums A/" tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles dienai) saņemt no /pers. C/ likumiskos 6 % gadā no piedzītās summas, bet nepārsniedzot tās apmēru.

Noteikt, ka tiesas spriedums izpildāms labprātīgi 10 (desmit) dienu laikā no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Samaksa SIA "/Nosaukums A/", reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, veicama Luminor Bank AS norēķinu kontā Nr. /konta numurs/.

Spriedumu var pārsūdzēt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijai 20 (divdesmit) dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas, apelācijas sūdzību iesniedzot Rīgas rajona tiesā.

Tiesnese I.Freimane

Dokuments parakstīts ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu