Lietas Nr. C20255814
Lietas arhīva Nr. CA-0063-16/11

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Liepājā 2016.gada 1.februārī

Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētāja L. Vēbere
un tiesneses B. Ķeire un Z. Zaiceva
ar sekretāri E. Ansuli

izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu Pāvilostas novada pašvaldības prasībā pret /pers. E/ par darba tiesisko attiecību izbeigšanu un /pers. E/ pretprasībā par morālā kaitējuma piedziņu, sakarā ar Pāvilostas novada pašvaldības iesniegto apelācijas sūdzību par Liepājas tiesas 2015.gada 22.oktobra spriedumu.

Tiesas sēdē tiesas kolēģija

k o n s t a t ē j a

2014.gada 5.septembrī Pāvilostas novada dome (turpmāk - prasītājs) cēlusi Liepājas tiesā prasību, lūdzot izbeigt 2012.gada 31.janvārī noslēgto Darba līgumu Nr.PNP/4-5/12/9 ar /pers. E/ (turpmāk - atbildētājs), kā arī piedzīt visus tiesāšanās izdevumus.

Pieteikumā norādīts, ka atbildētāja pieņemta darbā par/nosaukums/ pārvaldes vadītāju. 2013.gada 25.jūlijā Pāvilostas novada dome nolēma izveidot kopīgu Pāvilostas pilsētas un /nosaukums/ pārvaldi, uzdot Pāvilostas novada pašvaldības administrācijai veikt /nosaukums/ pārvaldes funkcijas un atcelt no amata Sakas pagasta pārvaldes vadītāju.

Atbildētājai ilgstoši bija darba nespēja un pēc tam atvaļinājums. 2014.gada 10.janvārī atbildētāja informēja, ka viņai ir piešķirta 2.grupas invaliditāte. 2014.gada 21.maijā atbildētāja iesniedza iesniegumu ar lūgumu izskatīt jautājumu par viņas turpmākajām darba attiecībām ar Pāvilostas novada pašvaldību. Ar atbildētāju netika panākta savstarpēja vienošanās un viņai 07.07.2014. tika noteikta piespiedu dīkstāvē. Atbildētājas darba līgumā noteiktais amats - /nosaukums/ pārvaldes vadītāja, nepastāv, kā arī nepastāv pati iestāde. Prasītājs ir informējis atbildētāju par vakancēm, taču tika konstatēts, ka atbildētāja sava veselības stāvokļa dēļ nevar veikt piedāvātos darbus, bet citu atbildētājas profesionālajai kvalifikācijai un vēlmēm atbilstošu darba vietu prasītājam nav. Atbildētāja atteikusies, izbeigt darba tiesiskās attiecības uz abpusējas vienošanās pamata. Līdz ar ko prasītājs uzskata, ka ir izsmeltas visas iespējas un objektīvi nav iespējams nodarbināt atbildētāju.

Prasītājs pamatojis savu prasību uz Darba likuma 101.panta piekto daļu un 101.panta pirmo daļu, jo uzskata, ka atbildētāja ļaunprātīgi uzmanto savu invaliditātes statusu, apzinoties, ka saskaņā ar Darba likumu viņai kā 2.grupas invalīdei aizliegts uzteikt darba līgumu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Prasības pieteikumā izdarītas atsauces arī uz Darba likuma 3., 30.pantu, likuma „Par pašvaldībām" 14.panta otrās daļa 6.punktu, Civillikuma 1.pantu.

Atbildētāja cēlusi pretprasību, vēlāk to papildinot, un lūdz piedzīt no prasītāja morālo kaitējumu 10 000 EUR apmērā (lietas 59.-62. un 178.-179.lapa 1.sējumā).

Atbildētāja uzskata, ka morālā kaitējuma kondensācija viņai pienākas, jo prasītājs kā darba devējs ilgstošā laika periodā ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pieļāvis mobingu jeb vienlīdzīgas attieksmes pārkāpumu, jo no darba devēja puses netika nodrošināti taisnīgi darba apstākļi, turklāt ir notikusi atbildētājas diskriminācija invaliditātes dēļ, prasītājs ir īstenojis psiholoģisku teroru ar nolūku, lai atbildētāja pati pamet darbu, atbildētāja tikusi aizskarta kā persona. Pretprasībā minēti vairāki fakti, kas norāda uz minētajiem pārkāpumiem, bet konkrēti:

· 2011.gadā atbildētāja lūgusi prasītāju izvērtēt darba atlīdzību un pielīdzināt to Vērgales pagasta vadītājas atlīdzībai. Bez jebkāda darba pienākumu, darba apjoma un kvalitātes izvērtējuma, viņai tika atstāta iepriekšējā darba samaksa, tanī pat laikā jau 2011.gada 15.marta atbildē domes priekšsēdētājs atbildētāju informējis par iespējamo /nosaukums/ pārvades likvidāciju, kas liecina, ka štata vietas likvidācija tika plānota ilgstošu laika periodu jau kopš 2011.gada un faktiski atbildētāja tādējādi tika sodīta par to, ka pieprasīja darba algas pārskatīšanu.

· Atbildētāja ir izteikusi savu neapmierinātību ar to, ka netiek apmaksāts darba telefons, degvielas limits tiek noteikts nesamērīgs utt., vēlēšanu laikā palīdzējusi opozīcijas partijai vēlēšanu kampaņas laikā, un uzskata, ka tieši par to ir tikusi sodīta darba tiesisko attiecību jomā.

· Domes priekšsēdētājs laikrakstā 2013.gada 20.jūnijā izplatījis par atbildētāju nepatiesas ziņas, paziņojot, ka Sakā pārvaldnieks ir uz papīra, bet dabā nestrādā. Atbildētāja tajā laikā ir pildījusi savus tiešos darba pienākumus.

· Neskatoties uz to, ka atbildētājai bija darbnespēja, prasītājs 2013.gada 5.augustā uzteicis viņai darbu pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta, uzteikumu viņa saņēmusi 7.augustā. Kad viņa apstrīdēja šo uzteikumu tiesā, prasītājs atsauca savu uzteikumu un tiesvedība lietā tika izbeigta.

· Situācija, ka tieši uz uzteikuma izteikšanas dienu nebija vakances, ko piedāvāt atbildētājai, tika radīta mākslīgi, lai nebūtu ko piedāvāt atbildētājai, no kuras darba devējs vēlējās atbrīvoties. Par minēto liecina fakts, ka 2013.gada 25.jūlijā darbā tika pieņemts izpilddirektors, 29.augustā- sabiedrisko attiecību speciālists, tanī pat dienā pašvaldības deputāti nobalsoja par /pers. G/ iecelšanu Vērgales pagasta pārvaldnieka amatā, attiecīgi līdzšinējai pārvaldniecei radot jaunu darba vietu-lietvede.

· 2014.gada 12.jūnijā pēc atvaļinājuma izmantošanas atbildētāja ieradās darbā, kur viņai piedāvāja parakstīt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Tā kā viņa atteicās, domes priekšsēdētājs pateica, lai viņa iet mājās. Taču atbildētāja atradās savā darba vietā /nosaukums/ pārvaldē, saņēma telefonisku paziņojumu no domes priekšsēdētāja, ka viņai jāierodas domē 13.jūnijā. Ierodoties nākamajā dienā domē, darba uzdevumi viņai netika doti, bet tika dots norādījums visas 8 stundas atrasties domes ēkas gaitenī, ar piebildi, ka var gan stāvēt, gan sēdēt.

· Par diskrimināciju pēc invaliditātes un par vienlīdzības principa pārkāpumu liecina arī tas, ka prasītājs ne tikai nenodrošināja atbildētāju ar darbu, pazemoja, bet arī neļāva aizvietot prombūtnē esošus darbiniekus, lai gan citiem darbiniekiem tas tika ļauts.

· Prasītājs, zinot, ka atbildētājai noteikta invaliditāte ar ierobežotu fizisku slodzi, piedāvāja viņai labiekārtošanas darbinieka amatu.

· Atrodoties ilgstošā dīkstāvē, atbildētājai bija noteikta darba samaksa, taču ar 2014.gada 1.februāri visiem pašvaldības darbiniekiem tika palielināta darba alga par 7%, vienīgi atbildētājas darba samaksa palika nemainīga.

· 2015.gada 2.februārī prasītājs piedāvāja atbildētājai klientu apkalpošanas speciālista darbu Vērgales pagasta muzejā ar 0,5 slodzi-20 stundas nedēļā, kam atbildētāja piekrita, 2015.gada 27.februārī tika noslēgta attiecīga vienošanās. Taču, ierodoties savā jaunajā darba vietā, atbildētājai tika paziņots, ka viņai jāstrādā pilnas piecas darba dienas nedēļā, kas ir pretrunā ar vienošanos. Par šo pretrunu saņēmusi domes priekšsēdētāja atbildi, ka vienošanās jāprecizē un jānosaka fiksēts darba dienu skaits nedēļā. Atbildētāja uzskata, ka tādējādi tika pārkāpta Darba likuma 132.panta pirmā daļa un 140.panta pirmā daļa un prasītājs joprojām turpina radīt viņai stresu ar mērķi panākt, lai pati atbildētāja aiziet no darba.

· 2014.gada 10.decembrī prasītājs izdeva rīkojumu par atbildētājas izsaukšanu no dīkstāves, iepazīstināja ar to atbildētāju 11.decembrī plkst.08.05 un uzlika par pienākumu trīs stundu laikā sagatavot ļoti specifisku lēmumu projektus (par nēģu zvejas rīku limita sadalījumu), kā arī piedalīties komitejas sēdē un sniegt ziņojumus par sagatavotajiem projektiem. Tas, ka tik īsā laikā cilvēks, kurš ikdienā nestrādā ar konkrēto nozari, nevar sagatavot kvalitatīvus dokumentus un sniegt ziņojumu deputātiem, ir pats par sevi saprotams, turklāt atbildētājai tika nodrošināta darba vieta, kas aprīkota ar portatīvo datoru bez "peles", līdz ar ko viņa objektīvi nevarēja paveikt šo darbu. Minētais liecina par to, ka psiholoģiskais terors un viņas pazemošana turpinās.

Ar Liepājas tiesas 2015.gada 22.oktobra spriedumu, pamatojoties uz Civilprocesa likuma (turpmāk-CPL) 223.panta pirmās daļas 4.punktu, izbeigta tiesvedība prasītāja prasībā pret atbildētāju par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, jo prasītājs atteicās no tiesā celtās prasības.

Savukārt pretprasība apmierināta, tiesa piedzinusi no prasītāja atbildētājas labā morālo kompensāciju 1000 EUR un tiesas izdevumus 262,52 EUR.

Atsaucoties uz AT Senāta spriedumiem lietās SKC-145/2008, SKC-473/2011, tiesa atzinusi, ka /nosaukums/ pārvaldes vadītāja amats tika likvidēts objektīvi pamatoti un tas nekādā veidā nav saistīts ar atbildētājas personību (tai skaitā ar invaliditāti, kura uz to brīdi vēl nebija noteikta).

Līdz ar ko tiesa par nepamatotiem atzinusi atbildētājas apgalvojumu, ka faktiskais Pāvilostas novada domes mērķis bija atbrīvoties no viņas, jo bija saistīts ar prasītāju kā politisku pretinieku, jo viņa sniegusi palīdzību dokumentu sastādīšanā kādai no politiskām partijām, un minētais fakts kalpojis par pamatu štata vienības likvidēšanai.

Tiesa secinājusi, ka atbildētājas izteiktajam apgalvojumam, ka viņas štata vietas likvidācija tikusi ilgstoši plānota (jau no 2011.gada), nav pierādījuma nozīme pretprasībā pārbaudāmo apstākļu kontekstā, jo /nosaukums/ pārvalde tika apvienota, pamatojoties uz likuma "Par pašvaldībām" 14.panta otrās daļas 6.punktā un likuma „Par pašvaldību budžetiem" 28.pantā noteikto pienākumu racionāli un lietderīgi izlietot pašvaldības finanšu līdzekļus.

Atbilstoši AT Senāta spriedumā lietā Nr.SKC-62/2007 norādītajam, tiesa secinājusi, ka atbildētājas lūgums izvērtēt viņas darba atlīdzību 2011.gadā, nav skatāms minētās pretprasības kontekstā, jo pretprasība tiesā celta tikai 2014.gada 7.aprīlī un ir iestājies noilgums.

Tiesa nodibinājusi, ka prasītājs bija izsniedzis atbildētājai uzteikumu pēc Darba likuma 101.panta 1.daļas 9.punkta un atbildētāja to bija apstrīdējusi tiesā, ceļot attiecīgu prasību.

Tiesa secinājusi, ka, atsaucot šo uzteikumu, prasītājam atbilstoši Darba likuma 124.pantam bija jāatjauno atbildētāja darbā. Minētais nav noticis, kā arī darba devējs nav nodrošinājis atbildētāju ar citu darbu.

Uzteikuma sagatavošanu un izsniegšanu atbildētājai viņas darbnespējas laikā tiesa nav vērtējusi kā diskrimināciju, bet gan kā pašvaldības juridisko nekompetenci.

Pēc atbildētājas sūdzības Valsts darba inspekcija pašvaldībā veikta pārbaude, kurā inspekcija konstatējusi, ka pašvaldība nav nodrošinājusi atbildētāju ar darba vietu – prasītāja darba līgumā nolīgto darba laiku nosēdējusi pašvaldības koridorā līdz ar ko pašvaldība ir pārkāpusi Darba likuma 28.panta 2.daļu un 7.pantā noteikto tiesiskās vienlīdzības principu, proti, ka ikvienam ir tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem.

Tiesa kritiski vērtējusi prasītāja argumentu, ka uz minēto lietu pretējā puse cenšas attiecināt dubulto sodīšanu, jo atbilstoši Civilprocesa likuma 1.pantam, katrai fiziskai un juridiskai personai ir tiesības uz savu aizskarto vai apstrīdēto civilo tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību tiesā.

Administratīvās lietas izbeigšana pret domes priekšsēdētāju par atbilstošu darba apstākļu nenodrošināšanu, ko iestāde traktējusi, kā maznozīmīgu pārkāpumu, neliedz atbildētājai lūgt tiesu piedzīt no pašvaldības morālo kaitējumu, ja tiesa konstatē Darba likuma 7., 9., 28., 29.panta sastāva esamību. Ar civilprasību persona minētās civillietas ietvaros lūdz aizsargāt savas tiesības, nevis sodīt kādu personu.

Tiesa atsaukusies uz AT Senāta spriedumiem lietās SKC-684/2012, SKC-1548/2013, SKC-1482/2013, ka pierādīšanas pienākums uzlikts darba devējam, bet darbiniekam tikai jānorāda uz faktiem vai apstākļiem, kas var liecināt par varbūtēju diskrimināciju.

Spriedumā tiesa konstatējusi, ka darba devējs 2014.gada 12.jūnijā bija sagatavojis vienošanos ar atbildētāju par darba tiesisko attiecību izbeigšanu Darba likuma 114.panta izpratnē. No kā secināms, ka darba devējs darba tiesiskās attiecības turpināt nevēlējās.

Tā kā atbildētāja izbeigt darba tiesiskās attiecības nepiekrita, sekoja darba devēja attieksme, kuru fiksējusi Valsts darba inspekcija. Turklāt darba devējs kopš 2014.gada 10.janvāra zināja, ka atbildētājai noteikta 2.grupas invaliditāte.

Tiesa ņēmusi vērā, ka uz Pāvilostas novada pašvaldības izpildu direktora un Vērgales pagasta pārvaldītāja amatu tika izsludināts atklāts konkurss, bet atbildētāja nav pieteikusies. Pašvaldība sniegusi informāciju par brīvajām vakancēm – Pāvilostas vidusskolas direktora vietu un informācijas tehnoloģijas speciālista vietu, uz ko atbildētāja sniegusi atbildi, ka vakances neatbilst viņas izglītībai, kā arī par vakanci uz 2014.gada 10.jūliju (labiekārtošanas strādnieks), nosūtot atbildētāju pēc viņas lūguma uz obligāto veselības pārbaudi, kurā konstatēts, ka veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam.

Tāpat tiesa ņēmusi vērā, ka Pāvilostas pašvaldībā 2014.gadā bija izveidotas štata vietas, kā arī bijušas darbinieku aizvietošanas iespējas. Tiesvedības laikā (strīda periodā) atbildētāja pretendējusi uz Pāvilostas novada pašvaldības kancelejas un dzimtsarakstu nodaļas vadītājas amatu (vieta vakanta), bet minētā amatā nav akceptēta.

Tiesa secinājusi, ka ilgstošā laika periodā, pastāvot spēkā esošam darba līgumam, darba devējs nav nodrošinājis prasītāju ar darba vietu un darbu, kas radījis prasītājai morālas ciešanas, neizpratni par savu tiesisko statusu, nenoteiktību un papildus stresu.

Pašvaldība pieņēmusi lēmumu par dīkstāvi, tomēr tā minētā gadījumā vērtējama, kā tiesiski nepamatota. Dīkstāves pārtraukšana, tās veids un saturs liecina par atbildētājas psiholoģisku iespaidošanu. Konkrētā gadījumā prasības priekšmets un tā norādītais tiesiskais pamatojums vērtējams, kā vēlme jebkuriem līdzekļiem (pamatu) izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju.

Tiesa atzinusi, ka pašvaldības vadītājs psiholoģiski iespaidojis atbildētāju ne tikai nenodrošinot viņu ar darba vietu, bet pieļāvis necienīgu rīcību, sakot, ka viņa koridorā varot "sēdēt vai stāvēt". Minētais liecina par darba devēja nicinošu un nievājošu attieksmi pret darbinieku.

Ceļot prasību tiesā pret atbildētāju, kā invalīdi, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta piekto daļu, prasītājs vistiešākā veidā apliecinājis, ka vēlējies izbeigt darba tiesiskās attiecības diskriminējot un pielietojot mobingu. Par mobingu liecina nevienlīdzīga attieksme, atbildētājas pazemošana, kas izraisīja psiho-emocionālas problēmas, viņas neatjaunošana darbā, citas darba vietas un amata nenodrošināšana, psiholoģiska iespaidošana nolūkā, lai persona nevēlētos turpināt darba tiesiskās attiecības, invaliditātes ignorēšana. Saskaņā ar Darba likuma 28.panta otro daļu, darba devēja pienākums ir

nodrošināt darbiniekam taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Konstatējot, ka prasītājs, ceļot tiesā prasību, nepārprotami norādījis uz to, ka darba līguma izbeigšanas pamats, prasītāja ieskatā, ir taisnprātības un tikumības aspekts, proti,- atbildētājas invaliditāte, tiesa, atsaucoties uz jēdzienu skaidrojumu un judikatūras atziņām (SKC-1219/2013), secinājusi, ka tikumības un taisnprātības apsvērumi vienmēr saistāmi ar ētikas un morāles normām, savukārt personas nošķiršana, ierobežošana pēc invaliditātes kritērija ir acīmredzami diskriminējoša un nav pieļaujama.

Tiesai nav šaubu, ka ilgstošais konflikts ar pašvaldību, uz atbildētājai noteiktās 2.grupas invaliditātes diagnozes fona, radīja atbildētājai psiholoģiskus pārdzīvojumus. Darba devēja izdarītais psiholoģiskais spiediens, atbilstoši Satversmes 94.pantam, atzīstams par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu. Atbilstoši Darba likuma 7.panta otrajai daļai, 29.panta 9.daļas skaidrojumiem, 28.panta otrajai daļai, Satversmes 91.pantam, 96.pantam, Pāvilostas novada pašvaldības rīcība atzīstama par diskriminējošu, goda un cieņas aizskarošu.

Attiecībā par naudas balvas piešķiršanu tiesa konstatējusi, ka noteikumi par naudas balvas piešķiršanu apstiprināti ar 2015.gada 30.jūlija lēmumu, nosakot, ka naudas balvas tiek piešķirtas un izmaksātas izvērtējot darbinieku individuālo ieguldījumu. Laika periodā no 2014.gada 7.jūlija līdz 2015.gada 27.februārim prasītājs noteicis atbildētājai dīkstāves režīmu, izdevis rīkojumus ar atļauju neierasties darbā. Līdz ar ko tiesa secinājusi, ka prasītājs, nenodrošinot atbildētājai darbu pašvaldībā, liedzis viņai pretendēt uz darba novērtējumu prēmijas veidā.

Tiesa secinājusi, ka lai konstatētu personas aizskaršanu, nav svarīgs aizskārēja nodoms, bet gan tas, ka aizskartā persona kādas darbības ir uztvērusi kā aizskarošas.

Izlemjot morālā kaitējuma kompensācijas apjomu, tiesa ņēmusi vērā, ka uz lietas iztiesāšanas brīdi prasītājam ar atbildētāju ir noslēgts darba līgums par pienākumu izpildi Vērgales bibliotēkā, tātad sekas ir novērstas.

Tiesa secinājusi, ka ilgstošais konflikts ar prasītāju radīja atbildētājai psiholoģiskus pārdzīvojumus, jo īpaši uz viņai noteiktās 2.invaliditātes grupas un medicīniskās diagnozes (onkoloģija) fona, taču pieprasīto kompensācijas apmēru tiesa atzinusi par neadekvātu. Tiesa ņēmusi vērā, ka prasītājs, nespēdams atrisināt konflikta situāciju, dīkstāves laikā ir maksājis atbildētājai darba algu. Līdz ar ko tiesa noteikusi kompensācijas apmēru 1000 EUR apmērā.

Apelācijas sūdzību iesniedzis prasītājs, pārsūdzot spriedumu daļā, ar kuru apmierināta pretprasība, prasītājs lūdz pretprasību noraidīt pilnībā, apelācijas sūdzībā ietverti vairāki argumenti un apsvērumi, bet konkrēti:

[1.] Tiesai saskaņā ar CPL 136.pantu nebija pamata pieņemt pretprasību, jo prasība tiesā celta 2014.gada 5.septembrī, bet pretprasība celta 2014.gada 7.aprīlī un neattiecas uz doto prasību.

[2.] Spriedumā nav vērtēti pretprasībā un atbildētājas paskaidrojumos norādītie pretrunīgie apstākļi, konstatētie fakti nav vispusīgi analizēti. Daudzi tiesvedības gaitā konstatētie fakti nav pieminēti un analizēti, līdz ar ko spriedumā sniegts nepareizs lietas apstākļu juridiskais novērtējums.

[3.] Spriedums ir pretrunīgs, jo tiesa no vienas puses atzinusi, ka /nosaukums/ pārvaldes vadītāja amats likvidēts objektīvi (diskriminācijas elementa nav) un pamatoti, bet no otras puses tiesa atzinusi prasītāja attieksmi par diskriminējošu. Lietā tika nodibināts, ka amats objektīvi vairs nebija, vakantu darba vietu nebija, līdz ar ko cits risinājums, izņemot dīkstāvi, vispār neeksistē.

[4.] Tā kā atbildētāju nebija iespējams nodarbināt objektīvu iemeslu dēļ, viņa nevarēja pretendēt uz darba novērtējumu un naudas balvas piešķiršanu par darbu 2014.gadā. Atbildētāja tika nodrošināta ar darbu un viņai noteiktā dīkstāve tika pārtraukta tiklīdz radās vakanta darba vieta.

[5.] Tiesa secinājusi, ka ilgstošais konflikts ar darba devēju radīja atbildētājai pārdzīvojumus. Taču jāņem vērā, ka konkrētās situācijas cēlonis ir objektīvi pamatots. Konkrētās situācijas pārvēršana par konfliktu ir atbildētājas subjektīvā attieksme. Atbildētājas pretprasībā izteiktā subjektīvā situācijas interpretācija par to, ka prasītājs grib izbeigt ar viņu darba attiecības tādēļ, ka viņa ir invalīde, neatbilst patiesībai un to pierāda lietā iesniegtie pierādījumi.

[6.] Atbildētāja ir griezusies ar iesniegumu Valsts darba inspekcijā, kura veica pārbaudes un secinājusi, ka konkrētajā gadījumā nav konstatējams ļauns nolūks diskriminēt atbildētāju un apzināti radīt viņai nelabvēlīgas sekas. Pārkāpums ir maznozīmīgs un nebūtisks, ka par to pārkāpējam nav nepieciešams uzlikt sodu, bet ir pietiekami izteikt mutvārdu aizrādījumu. Administratīvajā pārkāpuma lietā un pretprasībā atbildētāja ir minējusi vienus un tos pašus apstākļus un norādījusi uz Darba likuma 7.panta un 28.panta otrās daļas pārkāpumu, ko ir izvērtējusi Valsts darba inspekcija. Atbilstoši dubultās sodīšanas nepieļaujamības principam, konkrētajā lietā, kurā faktiskie apstākļi ir vieni un tie paši un šie apstākļi ir nešķirami saistīti laikā un telpā, nevar apsūdzēt vai tiesāt prasītāju par Darba likuma 7.panta un 28.panta otrās daļas pārkāpumu.

Apelācijas sūdzībā izdarītas atsauces uz vairākiem Satversmes tiesas spriedumiem, kuros izteiktas atziņas par tiesiskuma principa izpratni, dubultās sodīšanas aizlieguma principa izpratni.

Prasītājs pieminējis to, ka no romiešu tiesībām aizgūtais *ne bisi n idem* princips nostiprināts arī Latvijas normatīvajos aktos un judikatūrā, tanī skaitā vairākos Eiropas Cilvēktiesību tiesas spriedumos (apelācijas sūdzība satur vairākus attiecīgus citātus un atsauces).

Prasītājs, izpētot minētos tiesību avotus, nācis pie atziņas, ka, apmierinot pretprasību, tiesa pieļāvusi dubultās sodīšanas aizlieguma pārkāpumu, jo ir aizliegts tiesāt un sodīt par nodarījumu, kas izceļas no tiem pašiem faktiem vai faktiem, kas pēc būtības ir tie paši. Tā kā Valsts darba inspekcija, veicot detalizētu to pašu faktu pārbaudi, kas tiek pārbaudīti izskatāmajā civillietā, nolēma lietu izbeigt, tiesa nedrīkst par to pašu sodīt prasītāju vēlreiz. Turklāt atbildētāja nav apstrīdējusi minēto Valsts darba inspekcijas lēmumu.

[7.] Prasītājs atsaucies uz tiesu prakses apkopojumu morālā kaitējuma atlīdzināšanas lietās, kur izteikta atziņa, ka personai nav tiesības uz atlīdzinājumu par nebūtisku (maznozīmīgu) tiesību aizskārumu, turklāt apmierinājuma došana var izpausties arī citā veidā.

[8.] Prasītājs uzskata, ka pret atbildētāju nav pieļauta atšķirīga attieksme Darba likuma 7.panta izpratnē un viņa nav diskriminēta Darba likuma 29.panta izpratnē. Atbildētājai nekad nav piedāvāts labiekārtošanas darbinieka amats, viņa tikai tika informēta par šādas vakances esamību.

[9.] Nepamatots ir atbildētājas apgalvojums, ka vakances nepiedāvāšana laika periodā no 2013.gada 12.jūlijā līdz 2014.gada 12.janvārim ir vērtējama kā atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums, jo šajā periodā atbildētājai bija darba nespējas lapa.

[10.] 2015.gada 27.februāra Vienošanās pie darba līguma nav pretrunā 2015.gada 29.janvāra Pāvilostas novada domes lēmumā noteiktajam par jaunas štata vietas izveidošanu, kura tika pieņemta pamatojoties uz Vērgales pagasta muzeja vadītājas iesniegumu, kurš savukārt pamatots ar Kultūras ministrijas akreditācijas komisijas pārbaudes rezultātā izteikto ierosinājumu. Līdz ar ko

tika noteikts muzeja darba laiks 5 dienas nedēļā. Pirms Vienošanās noslēgšanas atbildētājai tas bija zināms. Atbildētāja apzināti ir maldinājusi tiesu un spriedumā ir sniegts nepareizs šī aspekta juridiskais novērtējums.

[11.]Atbildētāja pati ir norādījusi, ka gadījumā, ja viņa tiks pieņemta darbā par Pāvilostas novada pašvaldības kancelejas un dzimtsarakstu nodaļas vadītāju, tad pretprasība tiks atsaukta. Tas norāda, ka pašvaldība nav radījusi atbildētājai psiholoģiskus pārdzīvojumus. Kā arī nav pamata uzskatīt, ka prasītājs būtu veicis kādu neatļautu darbību, kuras rezultātā būtu nodarīts kaitējums fiziskas vai garīgas ciešanas, kas būtu radījušas atbildētājas nemantisko tiesību vai nemantisko labumu aizskārumu, vai jebkādu garantēto cilvēktiesību aizskārumu. Nav pierādīts atšķirīgas attieksmes aizlieguma (diskriminācijas) vai aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums, līdz ar ko morālais kaitējums nav noticis un noteiktajai morālajai kompensācijai nav pamata.

Tiesas sēdē apelācijas sūdzības iesniedzēja pārstāve /pers. L/ uzturēja apelācijas sūdzību uz tajā norādītajiem pamatiem, pretprasību neatzina un

lūdza to noraidīt. Papildus pārstāve akcentēja, ka ir jāņem vērā būtisks apstāklis, proti,- konflikts ir atrisinājies, jo puses pēc būtības ir izlīgušas- atbildētājai ir darbs.

Atbildētāja uzturēja pretprasību un papildus paskaidroja, ka piekrīt tiesas noteiktajai kompensācijas summai.

Tiesas kolēģija, pārbaudījusi pierādījumus, noklausījusies pušu paskaidrojumus, kā arī izvērtējusi apelācijas sūdzības motīvus, uzskata, ka pretprasība apmierināma.

Liepājas tiesas 2015.gada 22.oktobra spriedums daļā, ar kuru izbeigta tiesvedība prasītāja prasībā pret atbildētāju par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc 2012.gada 31.janvāra darba līguma Nr. PNP/4-5/12/9, nav pārsūdzēts un ir stājies likumīgā spēkā.

Tiesas kolēģija atzīst, ka Liepājas tiesas spriedumā ietvertais pamatojums attiecībā uz izskatāmo pretprasību ir pareizs un pilnībā pietiekams un tāpēc atbilstoši CPL 432.panta piektajai daļai pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma motivācijai un atkārtoti tos pašus apsvērumus spriedumā nenorāda.

Lai atbildētu uz apelācijas sūdzībā minētajiem argumentiem un iebildumiem, tiesas kolēģija, izvērtējot pušu paskaidrojumus un iesniegtos pierādījumus, vispirms atzīst par nodibinātiem šādus fakta apstākļus, kas hronoloģiskā secībā raksturo civiltiesiskā strīda attīstību:

Darba tiesiskās attiecības starp pusēm nodibinātas ar 2012.gada 31.janvāra darba līgumu Nr.PNP-4-5/12/9, kas ir iepriekšējo darba tiesisko attiecību turpinājums un atbildētāja turpinājusi darbu Pāvilostas novada pašvaldībā par /nosaukums/ pārvaldes vadītāju.

2011.gada 31.janvārī atbildētāja rakstveidā vērsusies pie pašvaldības vadītāja ar lūgumu izvērtēt viņai noteiktās darba samaksas atbilstību normatīvo aktu prasībām (lietas 63.lapa 1.sējumā). Viņai sniegta atbilde, kurā cita starpā, minēts, ka ir tikusi izvērtēta iespēja likvidēt /nosaukums/ pārvaldi.

2011.gada 18.maijā atbildētāja rakstveidā lūgusi izskaidrot viņai, kas konkrēti un kad ir izvērtējis viņas darba pienākumus, apjomu, pieredzi un noteicis darba samaksas apmēru (lietas 65.lapa 1.sējumā).

2013.gada 25.jūlijā Pāvilostas novada dome pieņēmusi lēmumu par Pāvilostas pilsētas un /nosaukums/ pārvaldes izveidošanu, un nolēmusi atcelt no amata Sakas pagasta pārvaldes vadītāju (atbildētāju).

/nosaukums/ pārvaldes vadītāja štata vieta likvidēta ar 2013.gada 10.septembri (lietas 66.lapa 1.sējumā).

No 2013. gada 12.jūlija līdz 2014.gada 12.janvārim atbildētājai bija darba nespējas periods.

Atbildētājas darbnespējas laikā prasītājs 2013.gada 5.augustā uzteicis ar viņu noslēgto darba līgumu pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta, kuru atbildētāja apstrīdēja tiesā un pēc prasības celšanas prasītājs 2014.gada 7.janvārī atsaucis savu uzteikumu, līdz ar ko atbildētāja atsauca savu prasību un tiesvedība lietā tika izbeigta (civillieta Nr.C20323013).

2013.gada 29.augustā prasītājs nolēmis izdarīt grozījumus štatu sarakstā, izveidojot jaunu štata vietu - pašvaldības sabiedrisko attiecību speciālists, minētā vakance atbildētājai nav piedāvāta, noslēgts darba līgums ar citu cilvēku.

2013.gada 29.oktobrī pieņemts darbā cilvēks par Pāvilostas kapu pārzini, vakance atbildētājai nav piedāvāta.

2013.gada 20.decembrī darbu pie prasītāja uzteikusi /pers. M/, viņas amata vieta atbildētājai nav piedāvāta.

Laika posmā no 2013.gada 15.novembra līdz 2014.gada 15.novembrim bija nepieciešamība aizvietot prombūtnē esošu darbinieku TIC (pašvaldības iestāde), šis darbs netika piedāvāts atbildētājai, bet tika pieņemts darbā cits cilvēks.

2014.gada 10.janvārī atbildētāja informējusi prasītāju, ka viņai noteikta 2.invaliditātes grupa ar termiņu līdz 2015.gada 1.janvārim.

No 2014.gada 14.janvāra līdz 11.februārim atbildētāja atradās atvaļinājumā.

No 2014.gada 15.janvāra līdz 2014.gada 14.maijam atbildētājai bija darba nespējas periods.

No 2014.gada 15.maija līdz 2014.gada 11.jūnijam atbildētāja pagarināja atvaļinājumu par dienām, kas iekrita darbnespējas periodā.

Atbildētāja ieradusies darbā 2014.gada 12.jūnijā, viņai tika piedāvāts izbeigt darba tiesiskās attiecības pēc Darba likuma 114.panta, kam viņa nepiekrita, darba dienu atbildētāja pavadīja savā darba vietā /nosaukums/ pārvaldē.

No 2014.gada 13.jūnija atbildētājai netika doti nekādi darba uzdevumi, viņai tika norādīts, ka jāatrodas pašvaldības ēkas gaitenī.

2014.gada 12.jūnijā prasītājs izsūtījis visām savām iestādēm lūgumu sniegt informāciju par brīvajām darba vietām.

2014.gada 11.jūnijā atbildētājai piedāvātas divas vakances, no kurām viena attiecas uz atklātu konkursu, taču atbildētāja atteikusies no tām, jo tās neatbilst viņas izglītībai (vidusskolas direktors un informācijas tehnoloģiju speciālists).

No 2014.gada jūlija atbildētāja atradusies dīkstāvē (2014.gada 7.jūlija rīkojums Nr.126-p), dīkstāves periods vairākkārt pagarināts un faktiski dīkstāve ilgusi līdz pat 2015.gada 27.februārim. Kā dīkstāves pamatojums visos rīkojumos norādīts tas, ka /nosaukums/pārvaldes vadītāja štata vieta ir likvidēta un citas brīvas darba vietas nav.

2014.gada 10.jūlijā atbildētājai piedāvāta labiekārtošanas strādnieka vakance, šo darbu viņa nav varējusi uzņemties veselības stāvokļa dēļ.

2014.gada 11.jūlijā noticis sociālais dialogs, kura iniciators un organizētājs bija valsts iestāde-Valsts darba inspekcija.

2014.gada 5.septembrī Valsts darba inspekcija izbeigusi lietvedību administratīvā pārkāpuma lietā (lietas 52.-53.lapa 1.sējumā). Lēmumā kompetentā valsts institūcija ir nodibinājusi, ka kopš 2014.gada 12.jūnija atbildētājai tiek uzskaitītas 8 darba stundas, taču visu savu darba laiku viņa sēž pašvaldības domes ēkas koridorā un darbu neveic. Valsts darba inspekcija atzinusi, ka pašvaldības vadītājs nav nodrošinājis atbildētāju ar taisnīgiem, veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem un darba aprīkojumu, lai viņa atbilstoši noslēgtajam darba līgumam varētu pildīt savus darba pienākumus, attiecīgi ir pārkāpts Darba likuma 7.pants un 28.panta otrā daļa, par ko paredzēta administratīvā atbildība. Lietvedība izbeigta, atbrīvojot domes priekšsēdētāju no administratīvās atbildības, izsakot viņam mutvārdu aizrādījumu.

2014.gada 5.septembrī prasītājs cēlis tiesā prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc Darba likuma 101.panta piektās daļas (svarīgs iemesls), cita starpā prasības pieteikumā norādot, ka prasītājs uzskata, ka atbildētāja ļaunprātīgi izmanto savu invaliditātes statusu, apzinoties, ka saskaņā ar Darba likumu viņai kā 2.grupas invalīdam aizliegts uzteikt darba līgumu darbinieku samazināšanas gadījumā.

2014.gada 10.decembri prasītājs izdevis rīkojumu, ar kuru atsauc atbildētāju no dīkstāves un uzliek viņai par pienākumu trīs stundu laikā paveikt liela apjoma darbu (vairāku specifisku lēmuma projektu sagatavošana un ziņojumu sagatavošana komitejas sēdē).

2015.gada 2.februārī atbildētājai piedāvāta Vērgales pagasta muzeja klientu apkalpošanas speciālista amata vieta, ar 0,5 slodzi -20 stundas nedēļā, kam atbildētāja piekritusi, 27.02.2015. noslēgta vienošanās ar 20 stundu darba nedēļu un summēto darba laiku, bet vēlāk atbildētājai piedāvāti grozījumi pie šīs vienošanās, kurā noteikts piecu dienu darba laiks.

Uz lietas izskatīšanas brīdi pirmās instances tiesā līdz pat lietas izskatīšanai apelācijas instancē atbildētāja strādā pie prasītāja un darba tiesiskās attiecības turpinās.

Izvērtējot šos fakta apstākļus, kuri ir tikuši nodibināti un vērtēti arī pirmās instances tiesā, tiesas kolēģija atzīst, ka ir pamats morālā kaitējuma atlīdzības noteikšanai.

Izvērtējot abu pušu paskaidrojumus, citus iesniegtos pierādījumus attiecībā uz pierādāmajiem apstākļiem, tiesas kolēģija atzīst, ka tiesai ir jāvadās ne tikai pēc Darba likuma normām, bet arī pēc Civillikuma 1. un 5.panta.

Šāda atziņa izriet arī no judikatūrā paustā par to, ka likumdevējs nav noteicis „labu tikumu" definīciju, šis jēdziens īpaši kvalificētās

nenoteiktības pakāpes dēļ ir atzīts par ģenerālklauzulu, kuras saturu veido mainīgā sabiedrības vērtību sistēma un kuras konkretizēšanu jāveic tiesu praksei. Mūsdienu tiesu praksē un tiesību zinātnē ir atzīts, ka labu tikumu jēdzienam ir ne tikai sociāls, bet arī tiesisks raksturs, proti, to veido ne tikai vispārpieņemtās morāles normas, kas noteic savstarpējās uzvedības noteikumus, kurus sabiedrība vai kāda tās daļa atzīst par nepieciešamu ievērot, bet arī tiesiski ētiskie principi un vērtības, kas nostiprinātas pozitīvajās tiesībās, tostarp, valstu konstitūcijās *(sal. E.Slicāne. Labi tikumi un to nozīme darījumu tiesiskajās attiecībās. Jurista vārds, 2005, Nr.14)*. Tādējādi jēdziens „labi tikumi" ir ģenerālklauzula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā (sk. Augstākās tiesas Senāta 2011.gada spriedumu lietā Nr.SKC-928/2010).

Tiesas kolēģija secina, ka morālā kaitējuma atlīdzība izskatāmajā lietā nav tikusi noteikta par kādu vienu konkrētu prasītāja pieļautu pārkāpumu, bet gan par to, ka prasītājs, būdams darba devējs, pēc lēmuma pieņemšanas par atbildētājas amata vietas likvidāciju, nav nodrošinājis darba tiesisko attiecību jomā normālas, harmoniskas, vienlīdzīgas un nediskriminējošas savstarpējās attiecības ar atbildētāju kā darbinieku, bet savstarpējā komunikācijā un reālajā rīcībā pieļāvis pat neētiskas un labiem tikumiem neatbilstošas izpausmes formas.

Darba vidē nav pieļaujams ne mobings, ne bosings, jo šo procesu mērķis ir prettiesisks, proti,- dažādām metodēm panākt, lai darbinieks ir spiests pārtraukt darba tiesiskās attiecības. Spriedumā aprakstītie faktu apstākļi viennozīmīgi norāda uz to, ka prasītājs, formāli ievērojot Darba likuma prasības, neatlaidīgi ir centies radīt apstākļus, lai atbildētāja piekristu darba tiesisko attiecību pārtraukšanai.

Situācijā, kad darba vieta (amats) tika objektīvi likvidēta, prasītājs, zinot, ka uzteikt darbu atbildētājai pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta nevar, jo viņa ir invalīde, nav savlaicīgi un nekavējoties centies atrisināt šo situāciju. Visa konflikta attīstības gaitā ir bijušas vairākas vakances, kuras varētu tikt piedāvātas atbildētājai. Aizbildināšanās, ka atbildētāja bijusi darbnespējīga, nav attaisnojama, jo prasītājam kā darba devējam ir jāspēj nodrošināt štata vietu aizpildījumu, respektējot to darbinieku priekšrocības, ar kuriem darba tiesiskās attiecības objektīvu iemeslu dēļ nevar izbeigt. Ja darba devējs varēja atļauties izsniegt uzteikumu atbildētājai, kura tajā laikā bija darbnespējīga, tad arī izteikt viņai piedāvājumu pieņemt atbrīvojušos vakanci, bija iespējams.

Darba aizsardzības likuma 5.panta pirmā daļa paredz, ka darba devējam ir pienākums organizēt darba aizsardzības sistēmu, kurā cita starpā ietilpst arī darba vides iekšējā uzraudzība, tai skaitā darba vides riska novērtēšana, savukārt, šī likuma 8.panta pirmajā daļā uzlikts par pienākumu darba devējam novērtēt darba vides risku sekojoši: 1) konstatēt darba vides faktorus, kuri rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai; 2) noteikt nodarbinātos vai citas personas, kuru drošība un veselība ir pakļauta darba vides riskam; 3) izvērtēt darba vides riska apjomu un raksturu;
4) noteikt, kādi darba aizsardzības pasākumi ir nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku.

Situācijā, kad pats darba devējs konstatē psiholoģiska rakstura konfliktus darba vietā, pēc Darba likuma 7.panta un minētajām Darba aizsardzības likuma normām tieši darba devējam bija pienākums izvērtēt konkrētā darba vides faktora apjomu, raksturu un noteikt, kādi pasākumi ir nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu šo darba vides risku.

Tā vietā prasītājs ir ilgstošā laika periodā pakļāvis atbildētāju psiholoģiski traumējošai situācijai, neziņai un neizpratnei par darba attiecību turpmāko risinājumu.

Prasītājam nebija jāgaida uz Valsts darba inspekcijas iniciatīvu, bet pašam savlaicīgi jārīko sociālais dialogs ar atbildētāju, jo atbildētājas tiesiskā interese bija skaidra un nepārprotama-nezaudēt darbu un būt nodarbinātai.

Darba likuma 29.panta ceturtajā daļā noteikts, ka par diskrimināciju šā likuma izpratnē uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt, bet šā panta septītajā daļā ir atklāts jēdziena "personas aizskaršana" saturs, proti, personas aizskaršana šā likuma izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma, tajā skaitā – seksuāla rakstura rīcībai, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.

Tieši uz šiem pamatiem pretprasība ir apmierināta, jo prasītājs ir atbildīgs par rīcību, kuras rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.

Zināmā veidā pat par cinisku attieksmi pret atbildētāju, tiesas kolēģijas ieskatā, norāda prasītāja tiesā iesniegtais prasības pieteikums, kurā prasītājs apgalvo, ka "atbildētāja ļaunprātīgi izmanto savu invaliditātes statusu, apzinoties, ka saskaņā ar Darba likumu viņai kā 2.grupas invalīdam aizliegts uzteikt darba līgumu darbinieku samazināšanas gadījumā". Ir jāņem vērā, ka prasītājam bija zināms, ka invaliditāte atbildētājai noteikta saistībā ar onkoloģisku saslimšanu, kas pati par sevi nostāda cilvēku fiziski un psiholoģiski smagā stāvoklī. Taču jebkura veida invaliditāte ir medicīniski noteikts statuss, kas ir saistīts ar personas veselības stāvokļa pasliktināšanos un darbspēju samazināšanos vai ierobežošanu, līdz ar ko "inkriminēt" atbildētājai ļaunprātību jeb tīšu saslimšanu nolūkā izvairīties no atlaišanas, var tikai tāda persona, kura nav labticīga un kuras izpratne par morāli ētiskām vērtībām būtiski atšķiras no sabiedrībā vispārpieņemtās izpratnes.

Turklāt Darba likuma 9.panta pirmajā daļā ir paredzēts aizliegums darba devējam radīt nelabvēlīgas sekas darbiniekam tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā ir izmantojis savas tiesības. No lietas materiāliem izriet, ka prasītājs neatlaidīgi, t.i. vairākkārt, piedāvājis atbildētājai parakstīt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc Darba likuma 114.panta, atbildētāja vienmēr atteikusies.

Tiesas kolēģija secina, ka atbildētāja, nepiekrītot izbeigt darba tiesiskās attiecības pēc prasītāja sagatavotā vienošanās projekta, pieļaujamā veidā izmantoja savas tiesības neparakstīt vienošanās saturu, jo tā neatbilda viņas patiesai gribai, savukārt prasītājs zināmā veidā viņu par to sodīja, proti,- vairākas dienas lika sēdēt koridorā, nepiedāvāja aizvietot īslaicīgā prombūtnē esošus darbiniekus, ar rīkojumu uzdeva par pienākumu trīs stundu laikā paveikt darbu, kura veikšanai atbildētājai nebija nepieciešamo iemaņu un kura paveikšana minētajā laika limitā nav objektīvi iespējama u.tt.

Šāda pēc satura salīdzināma situācija darba tiesību jomā tikusi vērtēta kā nepārtraukta psiholoģisku spiediena izdarīšana nolūkā mudināt darbinieku mainīt domas un piekrist darba līguma izbeigšanai uz vienošanās pamata, to vērtējot, pēc prasītājas iniciatīvas, izraisot darbiniekam stresu un emocionālus pārdzīvojumus un tiesa atzinusi, ka darba devēja reakcija uz darbinieka darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmantotām tiesībām, radot darbiniekam īpašus, spriedzes pilnus nelabvēlīgus darba apstākļus, vērtējama kā nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpums Darba likuma 9.panta pirmās daļas izpratnē (sk.Augstākās tiesas Civillietu tiesu palātas 2013.gada 22.jūlija spriedums lietā Nr.C30505209, kurā Augstākā tiesa 2013.gada 28.oktobrī atteikusies ierosināt kasācijas tiesvedību, Nr.SKC-2767-13).

Izejot no iepriekš minētā apelācijas sūdzībā norādītie apgalvojumi nav pamatoti, pirmās instances tiesa ir vērtējusi lietas apstākļus, devusi tiem juridisko novērtējumu. Bet iebildums par pretprasības iesniegšanas apstākļiem ir absolūti nekorekts, jo, kā izriet no lietas, pretprasība tikusi iesniegta 2014.gada 9.decembra tiesas sēdē, kad arī tika izlemts jautājums par tās pieņemšanu (lietas 97.lapa 1.sējumā).

Dubultās sodīšanas aizliegumu prasītājs izprot tikai sev vien saprotamā īpatnējā veidā, jo par darba attiecību jomā pieļautajiem atbildētājas tiesību aizskārumiem Valsts darba inspekcija prasītāju nekad nav sodījusi. Turklāt morālā kaitējuma atlīdzības noteikšana saistībā ar CL 1635.panta regulējumu ir pieļaujama jebkura tiesību aizskāruma gadījumā. Morālā kaitējuma atlīdzības piedziņa nav uzskatāma par sodīšanu, tā kalpo pavisam citu mērķu sasniegšanai.

Tiesai atbilstoši CPL 193.panta piektās daļas noteikumiem sprieduma pamatojumā jānorāda argumenti, kuru dēļ tā uzskatījusi, ka noteiktais atlīdzinājums atbilst taisnības apziņai, citiem vārdiem sakot, ka atlīdzinājums ir taisnīgs un samērīgs (tāds, kas dod apmierinājumu cietušajai personai, un vienlaikus kalpo arī kā līdzeklis pušu samierināšanai un sasniedz ģenerālās prevencijas mērķi). Attiecībā uz pirmās instances tiesas noteikto morālā kaitējuma atlīdzības summu tiesas kolēģija konstatē, ka pirmās instances tiesa ir vadījusies ne tikai pēc CL 5.panta, bet arī judikatūrā izteiktajām

atziņām, savukārt prasītājs nav apstrīdējis tiesas noteikto morālā kaitējuma atlīdzības apmēru, līdz ar ko nav pamata summas pārvērtēšanai.

Saskaņā ar CPL 41.panta pirmās daļas nosacījumiem pusei, kuras labā taisīts spriedums, tiesa piespriež no otras puses visus tās samaksātos tiesas izdevumus. Ja prasība apmierināta daļēji, šajā pantā norādītās summas piespriež prasītājam proporcionāli tiesas apmierināto prasījumu apmēram.

CPL 42.panta pirmā daļa paredz, ka tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos proporcionāli apmierinātajai prasījuma daļai.

Līdz ar to no prasītāja valsts labā piedzenama valsts nodeva 150 EUR apmērā un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi par tiesas pavēstu piegādi pirmās instances tiesā 10,57 EUR un apelācijas instances tiesā 7,35 EUR, kopā 17,92 EUR.

Kā to nosaka CPL 44.panta pirmās daļas 1.punkta „b" apakšpunkts, ar lietas vešanu saistītie izdevumi par advokāta palīdzības samaksu ir atlīdzināmi to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 2850 EUR.

Lietas materiāliem ir pievienotas atbildētājas iesniegtās kvītis par 516,50 EUR samaksu advokātam par juridiskas palīdzības sniegšanu tiesas procesā (lietas 188.lapa 1.sējums, lietas 10.lapa 3.sējums).

Lietā esošais orderis apliecina zvērinātas advokātes I.Kibelko piedalīšanos tiesas procesā kā pirmās instances tiesā, tā arī apelācijas instances tiesā (lietas 50.lapa 1.sējums, lietas 9.lapa 3.sējums).

Pie šādiem apstākļiem tiesas kolēģija uzskata, ka no prasītāja atbildētājas labā piedzenami izdevumi advokāta palīdzības samaksai 516,50 EUR apmērā.

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 8., 97., 193., 430., 432. un 434.pantu, tiesas kolēģija

n o s p r i e d a

Apmierināt /pers. E/ prasību pret Pāvilostas novada pašvaldību par morālā kaitējuma piedziņu.

Piedzīt no Pāvilostas novada pašvaldības, reģistrācijas Nr. 90000059438, /pers. E/, personas kods /personas kods/, labā morālā kaitējuma kompensāciju 1000 EUR (viens tūkstotis *euro*), izdevumus par advokāta sniegtajiem pakalpojumiem 516,50 EUR (pieci simti sešpadsmit *euro* un 50 centi) un valsts labā valsts nodevu 150 EUR (viens simts piecdesmit *euro*) un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus par tiesas pavēstu piegādi pirmās instances un apelācijas instances tiesā 17,92 EUR (septiņpadsmit *euro* un 92 centi).

Ar tiesas spriedumu /pers. E/ labā piedzītie naudas līdzekļi ieskaitāmi viņas bankas kontā: Nr.LV64HABA0551002099885, AS "Swedbank".

Noteikt Pāvilostas novada pašvaldībai 10 dienu termiņu labprātīgai sprieduma izpildei par naudas summas un tiesāšanās izdevumu piedziņu, skaitot no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā 30 dienu laikā Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamentā, iesniedzot kasācijas sūdzību Kurzemes apgabaltiesā.

Pilns spriedums sastādīts 2016.gada 3.februārī.

Priekšsēdētāja L. Vēbere

Tiesnese B. Ķeire

Tiesnese Z. Zaiceva