Lietas Nr. C88285924
CA-0096-25
ECLI:LV:LAAT:2025:0612.C88285924.12.S

Latgales apgabaltiesa

SPRIEDUMS

Latvijas Republikas vārdā

Rēzeknē 2025. gada 12. jūnijā

Tiesa šādā sastāvā: tiesnesis referents Ilmārs Stivriņš,

tiesneses Inguna Tabore un Valentīna Sokolova,

ar tiesas sēžu sekretāri Liliju Bistrovu,

atklātā tiesas sēdē, izskatīja civillietu /Persona A/ prasībā pret /Organizācija C/ par darba devēja rīkojuma par darbinieka atstādināšanu no darba atzīšanu par spēkā neesošu un vidējās izpeļņas par piespiedu kavējuma laiku piedziņu sakarā ar /Persona A/ apelācijas sūdzību par Latgales rajona tiesas 2024. gada 8. novembra spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] /Persona A/ iesniedza tiesā prasības pieteikumu pret /Organizācija C/ par darba devēja rīkojuma par darbinieka atstādināšanu no darba atzīšanu par spēkā neesošu un vidējās izpeļņas par piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

Pamatojoties uz Darba likuma 58. panta ceturto daļu, lūdz tiesu atzīt /Organizācija D/ 2024. gada 2. maija rīkojumu par nepamatotu, par spēkā neesošu un atcelt; piedzīt no /Organizācija D/ vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu 1640,88 EUR un tiesāšanās izdevumus.

[1.1] 2023. gada 18. aprīlī noslēgts darba līgums Nr. 31 starp /Persona A/ kā darbinieku un /Organizācija D/ kā darba devēju. Prasītājs pieņemts darbā elektriķa amatā ar darba laiku – summētais darba laiks piecu darba dienu nedēļā.

[1.2] Prasītājs 2024. gada 8. maijā ierakstītā pasta sūtījumā saņēma atbildētājas 2024. gada 2. maija rīkojumu Nr. 3 par prasītāja atstādināšanu no darba, kurā norādīts, ka saskaņā ar nepienācīgu darbu veikšanu, izveidoto saspringtu situāciju, iesaistīšanos strīdos ar citiem darbiniekiem un vadību, kas var kaitēt prasītāja, citu darbinieku un vadības drošībai un veselībai, kā arī darba devēja pamatotām interesēm, pamatojoties uz Darba likuma 58. panta trešo daļu, noteikts atstādināt prasītāju no darba.

Prasītājs rīkojumu uzskata par nepamatotu, līdz ar to atzīstamu par spēkā neesošu un atceļamu no tā pieņemšanas brīža. No apstrīdētā rīkojuma nevar konstatēt, ar kādām darbībām, uzvedību vai citā veidā prasītājs ir izraisījis apdraudējumu kāda dzīvībai, veselībai vai drošībai.

[1.3] Vidējās izpeļņas apmēra aprēķins izdarīts pamatojoties uz Darba likuma 75. pantā 5., 7. punktu. Kopā vidējā stundas izmaksa ir 10,32 EUR un izmaksājamā vidējā izpeļņa par atstādināšanas laiku, darba piespiedu kavējumu ir 10,32 EUR x 159 stundas = 1640,88 EUR.

[1.4] Ņemot vērā, ka darba neesamība ievērojami ietekmē prasītāju un viņa labklājības līmeni, prasītājs lūdz tiesu, prasības apmierināšanas gadījumā, noteikt, ka spriedums, attiecībā uz prasītāja vidējās izpeļņas un zaudējumu atlīdzināšanu izpildāms nekavējoties.

[2] Rakstveida paskaidrojumus par celto prasību iesniedza atbildētāja, norāda, ka prasību neatzīst pilnīgi, lūdz to noraidīt kā nepamatotu. Uzskata rīkojumu par prasītāja atstādināšanu par likumīgu un pamatotu.

[2.1] Atbildētāja norāda, ka 2024. gada 30. aprīlī prasītājs darba laikā citu darbinieku klātbūtnē bļaustījies un lamājies ar necenzētiem vārdiem, uz direktora aizrādījumiem nereaģēja un turpināja skaļā balsī pārmest darba devējam. Pazemojošā attieksme pret darbiniekiem un darba devēju bija agresīva, tostarp nevēlama un nepieļaujama. Prasītāja uzvedība darba vietā traucēja darba gaitai un kārtībai, savukārt uzmākšanās darba devējam kolēģu klātbūtnē uzskatāma par fizisko vardarbību darba laikā.

[2.2] Uz pieprasījumu sniegt paskaidrojumu savai rīcībai, 2024. gada 30. aprīlī prasītājs uz e-pastu nosūtīja darba devējam paskaidrojumu, kurā apvainojošā tonī norādīja, ka darba devējs un darbinieki neesot cilvēki.

[2.3] 2024. gada 2. maijā no /Organizācija C/ darbiniekiem tika saņemts iesniegums, ka prasītājs piemēro apvainojošus vārdus, izteic draudus, pārmetumus un veic personīgo viedokļu kārtošanu un uzspiešanu, kas būtiski ietekme un kaitē normālai darba gaitai, norādot, ka šādos apstākļos ir sarežģīti veikt operatīvos uzdevumus.

[2.4] Ņemot vērā konstatētos faktus, prasītājs bija norīkots vienpersoniska darba veikšanai, objekta sakārtošanas darbiem, taču līdz plkst. 10.00 neattaisnoti darbus neveica, savukārt uzsākot darba veikšanu nepareizi piemēroja darba aprīkojumu (ķiveri), uz direktora aizrādījumiem nereaģēja.

[2.5] Sakarā ar konstatētiem faktiem un ievērojot to, ka darbinieka rīcība bija nekontrolējama un varēja kaitēt darbinieku un vadības drošībai un veselībai, kā arī darba devēja interesēm, pamatojoties uz Darba likuma 58. panta trešo daļu tika pieņemts rīkojums par prasītāja atstādināšanu no darba sākot no 2024. gada 3. maija.

Darbinieks atteicās iepazīties ar minēto rīkojumu, izteicot draudus darba devējam, kas fiksēts ar aktu. 2024. gada 3. maijā darbinieks ieradās darba vietā, uzvedās provokatīvi, kārtības nodrošināšanai darba devējs bija spiests izsaukt Valsts policiju. Policijas klātbūtnē darbiniekam atkārtoti tika izskaidrots, ka viņš ir atstādināts no darba.

[2.6] /Organizācija C/ nodarbojas ar elektromontāžas darbiem, kas saistīti ar paaugstinātu bīstamību, konfliktsituācijām un darba aprīkojuma nepareizai piemērošanai pastāv negatīvas sekas, provokatīvā rīcība darbā nav pieļaujama.

/Organizācija C/ darba kārtību regulē Darba kārtības noteikumi, saskaņā ar 6.9. punktu ir aizliegts traucēt strādāt citiem darbiniekiem, izsaukt viņus personīgo jautājumu kārtošanai, ielaisties ar viņiem strīdos un vārdu pārmaiņās, savukārt saskaņā ar 6.12. punktu par būtisku darba kārtības pārkāpumu uzskatāmi draudoši vai apvainojoši izteikumi vai izturēšanās pret citiem darbiniekiem, 6.15. punkts nosaka, ka darbiniekam jāievēro darba aizsardzības noteikumi.

Pamatojoties uz Darba likuma 50. pantu darbiniekam ir pienākums veikt darbu ar tādu rūpību, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai nepieciešamajām darbinieka spējām un piemērotībai būtu taisnīgi no viņa sagaidāma.

Ar savu rīcību darbinieks pārkāpis ne tikai darba kārtības normas, bet arī sabiedrībā pieņemtas normas un aizskāra darbinieku un darba devēja cieņu un godu. Norāda, ka darba devējam bija svarīgs iemesls un pietiekams pamats uzskatīt, ka darbinieka neatstādināšana no darba var radīt negatīvas sekas, kaitējumu darbinieku, vadības drošībai un veselībai.

[3] Ar Latgales rajona tiesas 2024. gada 8. novembra spriedumu nolemts noraidīt /Persona A/ prasību pret /Organizācija C/.

[3.1] Lietā nav strīda, ka starp atbildētāju kā darba devēju un prasītāju kā darbinieku 2023. gada 18. aprīlī noslēgts darba līgums Nr. 31. Prasītājs tika pieņemts darbā kā elektriķis (profesijas klasifikatora kods 7411 01), kur veic elektromontāžas darbus, kas saistīti ar paaugstinātu bīstamību.

Prasītājs ievērojot Darba līguma 1.3. punktu uzsāka savu amata pienākumu izpildi atbildētājas uzņēmumā sākot ar 2023. gada 18. aprīli. Darba līgumā prasītājs ir parakstījies par iepazīšanos ar darba aizsardzības un ugunsdrošība noteikumiem un to saņemšanu, par ievadapmācības saņemšanu.

[3.2] Darba devēja rīkojums Nr. 3 "Par atstādināšanu no darba" pieņemts 2024. gada 2. maijā pamatojoties uz Darba likuma 58. panta trešo daļu un prasītājs atstādināts no darba ar 2024. gada 3. maiju. Nav strīda, ka rīkojums prasītājam ir izsniegts.

No judikatūras izriet, ka atbildētājai kā darba devējai ir pienākums pierādīt, ka rīkojuma izdošanas brīdī pastāvēja objektīvi iemesli, kuru dēļ nebija pieļaujams, ka prasītājs turpina darba pienākumus, kā arī pastāvēja risks nodarīt kaitējumu atbildētājai, citām personām.

[3.3] Starp pusēm pastāv strīds par apstākļiem, kuru dēļ notika prasītāja atstādināšana no darba. Prasītājs neatzīst, ka 2024. gada 30. aprīlī lietoja apvainojošus, necenzētus vārdus pret darbiniekiem un vadību un tādējādi notika darbinieku apvainošana, personīgo jautājumu kārtošana un nekorekta izturēšanās pret darbiniekiem un vadītāju. Prasītājs neatzīst, ka 2024. gada 2. maijā pārkāpa darba drošības prasības.

[3.4.1] 2024. gada 30. aprīļa /Organizācija C/ darbinieku: elektriķu /Persona B/, /Persona G/, /Persona D/, traktora vadītāja /Persona F/, palīgstrādnieka /Persona E/ darba devējam adresētajā iesniegumā paziņo darba devējam par situāciju, ka prasītājs attiecībā uz citiem darbiniekiem un vadītāju piemēro apvainojošus, necenzētus vārdus, izsaka draudus, pārmetumus un veic personīgo viedokļu kārtošanu un uzspiešanu, kas būtiski kaitē normālai darba gaitai, šādos apstākļos ir sarežģīti veikt operatīvos uzdevumus, var izveidoties nedrošas situācijas. Darbinieki lūdza rast iespēju nodrošināt, lai darbinieku saistību izpildījums būtu drošs un viņi varētu pildīt darbu bez negatīvas izturēšanas pret viņiem no /Persona A/ puse.

[3.4.2] Liecinieki /Persona B/, /Persona F/, /Persona E/ un /Persona D/ tiesas sēdē pirmās instances tiesā liecināja par notikumiem darba vietā 2024. gada 30. aprīlī, kad prasītājs atnāca uz darbu un sāka izteikties necenzētiem vārdiem pret citiem darbiniekiem un priekšniecību, strīdēties; izjautāja darbiniekus, cik algas kurš saņem. Prasītājs nereaģēja uz aizrādījumiem, ka viņš darbu veic nekvalitatīvi vai atsakās no to izpildes. Pēc notikušā liecinieki sajutās aizvainoti un atteicās strādāt ar /Persona A/, to norādīja arī darba devējam, jo viņš apdraud liecinieku dzīvību, jāstrādā ir ar elektrību un sekas var būt letālas.

[3.4.3] Lietā iesniegts atbildētājas valdes priekšsēdētāja /Persona C/ prasītājam adresētais 2024. gada 2. maija paziņojums "Par konstatēto situāciju sakarā ar darba neveikšanu un darba pienākumu izpildījuma neatbilstību rūpībai, kāda atbilstoši darba raksturam un darba veikšanai ir saglabājama", kurā norādīts, ka ievērojot 2024. gada 2. maijā prasītājam tika noteikts vienpersonisks objektā. Valdes priekšsēdētājs, veicot prasītāja darbu izpildes kontroli, konstatēja, ka prasītājs atrodas objektā bez ķiveres un darbus neveic. Pēc atkārtotas pārbaudes konstatēja, ka prasītājs darbus neveic. Uz /Persona C/ aizrādījumiem prasītājs izteica draudus par tiesvedībām, un ar negatīvu nostāju darbu veikšanu uzsāka no plkst. 10.00.

Pamatojoties uz Darba likuma 90. pantu, prasītājam lūgts līdz 2024. gada 10. maijam sniegt rakstveida paskaidrojumu sakarā ar darba neveikšanu, darba pienākumu izpildījuma neatbilstību un darba aprīkojuma neatbilstošu piemērošanu.

[3.5] Tiesa atzina, ka ar lietā iesniegtajiem pierādījumiem un liecinieku liecībām pierādīts 2024. gada 2. maija rīkojumā par atstādināšanu minētais pamatojums.

Minētā prasītāja rīcība pārkāpa Darba likuma 81. panta pirmo daļu, Darba kārtības noteikumu 6.9., 6.12., 6.13., 6.15. punktā noteikto. Prasītāja rīcība varēja radīt apdraudējumu prasītāja un citu darbinieku drošībai un veselībai, kaitēt darba devēja pamatotām interesēm, jo minēto apstākļu kopums liecina par lojalitātes trūkumu pret darba devēju, kā arī nav šaubu, ka prasītāja necienīga rīcība darba vietā un darba laikā atstāj negatīvu ietekmi uz mikroklimatu darba kolektīvā un tajā valdošo gaisotni, nelabvēlīgi ietekmē darba gaitu uzņēmumā. Saspringtas situācijas veidošana darbinieku kolektīvā un tā rezultātā pārējo darbinieku nevēlēšanas strādāt ar prasītāju, var kaitēt darba devēja pamatotām interesēm.

Tiesa ņēma vērā apstākli, ka /Organizācija C/ nodarbojas ar elektromontāžas darbiem, kas saistīti ar paaugstinātu bīstamību, līdz ar to konfliktsituācijām un darba aprīkojuma nepareizai piemērošanai pastāv negatīvas sekas, provokatīva rīcība darbā nav pieļaujama.

[3.6] Ar 2024. gada 14. maija rīkojumu Nr. 4 nolemts izbeigt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju ar /Datums M/ (pēdējā darba diena) saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktu.

Rīkojumam ir pievienots 2024. gada 14. maija komisijas akts Nr. 3 “Par /Organizācija C/ elektriķa /Persona A/ rīcības atbilstību noslēgtā darba līguma Nr. 31, darba kārtības noteikumu un darba aizsardzības noteikumu prasībām”. Komisija izveidota dienesta pārbaudei.

Darba devējs izmantoja iespēju atstādināšanas termiņā veikt dienesta pārbaudi un, konstatējot attiecīgu pamatu, uzteica darba līgumu.

[3.7] Turklāt, ar Latgales apgabaltiesas 2024. gada 9. oktobra spriedumu tika noraidīta /Persona A/ prasība pret /Organizācija C/ par uzteikuma atzīšanu par prettiesisku, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas izmaksu, darba līguma laušanu.

Līdz ar to, tiesa atzina, ka pierādījumi konkrētajā lietā izvērtēti un šis vērtējums sakrīt ar apelācijas instances tiesas secinājumiem par nozīmīgiem lietas faktiem citā civillietā.

[4] Apelācijas sūdzību par Latgales rajona tiesas 2024. gada 8. novembra spriedumu iesniedza prasītājs, norāda, ka spriedumu pārsūdz pilnā apmērā.

[4.1] Darba likuma 58. panta 3. punkts nosaka, ka pārkāpumiem ir jābūt fiksētiem darba izpildes laikā vai atradoties darba vietā. Prasītāja darba līgumā nav norādīta darba vieta. Darba devēja pārstāvis tiesas sēdē norādīja, ka pieņemot darbā, darba vieta ir zināma no sludinājuma. Sludinājums nav dokuments, kas apliecina darba vietu.

Apgalvojums, ka prasītāja darbavietas 2024. gada 30. aprīlī un 2024. gada 2. maijā bija /Adrese D/ un /Adrese C/, kā arī /Adrese B/, ir nepamatots. Apgalvojums, ka 2024. gada 30. aprīlī prasītājs strādāja /Adrese A/ ir nepatiess, jo prasītājs strādāja /Adrese E/.

2024. gada 2. maijā /Persona C/ prasītāju aizveda uz /Adrese F/, izlaida no mašīnas un izmeta zemē instrumentus, salauztu ķiveri un netīrus cimdus. Šajā dienā prasītājs bija /Adrese F/ un darbus veica viens. Darba devējs nebija veicis instruktāžu jaunajā darba vietā, kā to paredz Ministru kabineta noteikumu Nr. 749, 16.2. punkts un Ministru kabineta noteikumu Nr. 372 7.punkts. Tā rezultātā prasītājs nevarēja pielietot personīgo aizsarglīdzekli pienācīgi un prasītāja atteikums veikt darbu bija pilnībā pamatots. Darba devējs pārkāpuma cēloni varēja novērst, veicot darba aizsardzības instruktāžu.

[4.2] Uzskata, kad darba devējs iesniegtajos dokumentos tiesai ir papildinājis darba līgumu un darba laika uzskaites grafiku. Visi nepatiesie apgalvojumi, dokumentu viltošana, prasītāja nenosūtīšana uz obligāto medicīnisko pārbaudi, iesniegumu ignorēšana liecina par to, ka darba devējs veic bosingu un mobingu pret prasītāju. Arī izsaucot Valsts policiju, darba devējs sniedza atšķirīgu informāciju, ko apliecina apelācijas sūdzībai pievienotie pierādījumi.

[4.3] Liecinieki prasītāju apmeloja, apgalvojot, ka viņš lietoja necenzētus vārdus pret viņiem, darba devēju. Vienīgais, kuram prasītājs pateica, ka viņš ir “sūds”, bija /Persona B/, un tā bija atbilde, jo viņš pirmais

atļāvās nosaukt prasītāju tādā vārdā un iesita prasītājam pa roku.

Uzskata, ka strādniekiem, kuri parakstīja viltotus dokumentus, ir izdevīgi prasītāju nomelnot, jo to nedarot, viņi var palikt bez darba. Turklāt viņi paši pārkāpj darba drošības noteikumus un daudzus citus normatīvos dokumentus.

[5] Rakstveida paskaidrojumus par apelācijas sūdzību iesniedza atbildētāja, uzskata pirmās instances tiesas spriedumu par juridiski pamatotu un leģitīmu.

Prasītāja apelācijas sūdzībā iekļautie papildus pierādījumi un apgalvojumi par darba līguma viltojumu, par nepatiesiem apgalvojumiem, citu dokumentu viltošanu, prasītāja nenosūtīšanu uz obligāto medicīnisko pārbaudi, iesniegumu ignorēšanu un darba devēja bosingu un mobingu – šie visi argumenti netika izskatīti pirmās instances tiesā, kuru apelācijas tiesai nav pamata vērtēt.

[6] Tiesas sēdē prasītājs uzturēja apelācijas sūdzību un iesniegto prasību pēc tajās aprakstītajiem motīviem.

Atbildētājas pilnvarotā pārstāve neatzina apelācijas sūdzību, prasību uzskatīja par nepamatotu. Darbiniekiem uzsākot darbu plkst. 8.00, /Adrese A/ katru dienu bija satikšanās kurās plānoja un sadalīja starp darbiniekiem darbus, tāpēc prasītājam bija zināms gan darba laiks, gan darba vieta. Pēc notikušā konflikta pārējie elektriķi atteicās strādāt ar prasītāju.

Motīvu daļa

[7] Novērtējot rakstveida pierādījumus lietā un apelācijas sūdzības argumentus, Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka iesniegtā apelācijas sūdzība un prasība noraidāmas kā nepamatotas.

[7.1] Atbilstoši Civilprocesa likuma 426. panta nosacījumiem apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību un pretapelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajās sūdzībās. Apelācijas instance izskata tikai tos prasījumus, kas izskatīti pirmās instances tiesā. Prasības priekšmeta vai pamata grozīšana nav pieļaujama.

[7.2] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 432. panta piekto daļu, ja tiesa, izskatot lietu, atzīst, ka zemākās instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, tā sprieduma motīvu daļā var norādīt, ka pievienojas zemākās instances tiesas sprieduma motivācijai. Šādā gadījumā šā likuma 193. panta piektajā daļā noteiktos apsvērumus sprieduma motīvu daļā var nenorādīt.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs, tādēļ pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma motivācijai. Apelācijas sūdzībā izteiktie argumenti nevar būt par pamatu pretēju secinājumu izdarīšanai.

[7.3] Atstādināšana notikusi, pamatojoties uz Darba likuma 58. panta trešo daļu, kas nosaka darba devēja tiesības atstādināt darbinieku, ja darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Judikatūrā atzīts, ka Darba likuma 58. panta trešās daļas mērķis ir nepieļaut situācijas, kad darbinieks, veicot darbu, var nodarīt kaitējumu sev vai trešajām personām, tādējādi ļaujot darba devējam ātri reaģēt uz šīm situācijām. Atstādināšana no darba nav pašmērķis, bet instruments kaitīgo seku novēršanai (skat. *Senāta 2012. gada 23. maija spriedumu lietā Nr. SKC-766/2012*).

Prasītājs pieņemts darbā (lietas pirmā sējuma 19.-20. lapa) kā elektriķis (profesijas klasifikatora kods 7411 01), kur tiek veikti elektromontāžas darbi un kas saistīti ar paaugstinātu bīstamību.

Darba līguma 3.1.1. punktā noteikts darbinieka pienākums pakļauties noteiktai Darba devēja darba kārtībai un rīkojumiem.

Darba likuma 81. panta pirmā daļa paredz, ka darbiniekam savu darba pienākumu ietvaros ir pienākums rūpēties par to, lai pēc iespējas novērstu vai mazinātu šķēršļus, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, kā arī par to, lai pēc iespējas novērstu vai mazinātu draudošus vai jau radušos zaudējumus. Izņēmums pieļaujams tikai tajā gadījumā, kad šāda rīcība darbiniekam nav pa spēkam, nav no viņa taisnīgi sagaidāma vai arī to aizliedzis darba devējs.

[7.4] Darba devēja rīkojums Nr. 3 "Par atstādināšanu no darba" pieņemts 2024. gada 2. maijā pamatojoties uz Darba likuma 58. panta trešo daļu un prasītājs atstādināts no darba ar 2024. gada 3. maiju. Nav strīda, ka rīkojumu prasītājs ir saņēmis.

Prasītājs apstrīd, ka būtu notikusi kāda veida nekorekta izturēšanās pret citiem sabiedrības darbiniekiem un vadītāju, vai viņš būtu pārkāpis darba drošības prasības.

No judikatūras izriet, ka atbildētājai kā darba devējai ir pienākums pierādīt, ka rīkojuma izdošanas brīdī pastāvēja objektīvi iemesli, kuru dēļ nebija pieļaujams, ka prasītājs turpina darba pienākumus, kā arī pastāvēja risks nodarīt kaitējumu atbildētājai, citām personām.

[7.5] 2024. gada 30. aprīļa /Organizācija C/ darbinieku darba devējam adresētajā iesniegumā darba devējam ziņots par situāciju, ka prasītājs attiecībā uz citiem darbiniekiem un vadītāju piemēro apvainojošus, necenzētus vārdus, izsacījis draudus, pārmetumus, būtiski traucējot normālai darba atmosfērai, gaitai, šādos apstākļos ir sarežģīti veikt operatīvos uzdevumus, var izveidoties nedrošas situācijas. Darbinieki lūdza rast iespēju nodrošināt, lai darbinieku saistību izpildījums būtu drošs un viņi varētu pildīt darbu bez prasītāja šādas negāciju pilnas izturēšanas pret viņiem.

Pirmās instances tiesa savā spriedumā pamatoti atzina, ka ar lietā iesniegtajiem pierādījumiem un liecinieku liecībām pierādīts 2024. gada 2. maija rīkojuma par atstādināšanu pamatojums, pierādījumi par iespējamo kaitējumu no darbinieka puses darba devēja vai trešo personu drošībai, veselībai vai pamatotām interesēm.

/Organizācija C/ nodarbojas ar elektromontāžas darbiem, kas saistīti ar paaugstinātu bīstamību, līdz ar to konfliktsituācijām un darba aprīkojuma nepareizai piemērošanai var veidoties negatīvas sekas, šāda prasītāja provokatīva rīcība darba vietā nav pieļaujama.

Lietā pievienots 2024. gada 14. maija komisijas akts Nr. 3 "Par /Organizācija C/ elektriķa /Persona A/ rīcības atbilstību noslēgtā darba līguma Nr. 31, darba kārtības noteikumu un darba aizsardzības noteikumu prasībām". Komisija izveidota dienesta pārbaudei (lietas pirmā sējuma 40. lapa).

Tulkojot Darba likuma 58. panta trešās daļas normu, judikatūrā atzīts, ka atstādināšanas mērķis ir ne tikai novērst iespējamo kaitējumu darbinieka vai trešās personas drošībai un veselībai, darba devēja vai trešās personas pamatotām interesēm, bet arī darba devējam dot iespēju atstādināšanas termiņā veikt dienesta pārbaudi un, ja pastāv attiecīgs pamats, tad arī uzteikt darba līgumu (skat. *Augstākās tiesas 2013. gada 23. janvāra spriedums lietā Nr. SKC-103/2013 (C39065310)*).

Tātad atbildētājs kā prasītāja darba devējs izmantoja iespēju atstādināšanas termiņā veikt dienesta pārbaudi un, konstatējot attiecīgu pamatu, bija arī uzteicis darba līgumu (lietas pirmā sējuma 39. lapa).

[7.6] No Tiesu informācijas sistēmā pieejamajiem datiem redzams, ka 2024. gada 9. novembrī likumīgā spēkā stājies Latgales apgabaltiesas 2024. gada 9. oktobra spriedums civillietā Nr. C88289724 /Persona A/ prasībā pret /Organizācija C/ par uzteikuma atzīšanu par prettiesisku, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas izmaksu, darba līguma laušanu. Minētā /Persona A/ prasība noraidīta.

Spriedumā secināts, ka prasītājs bija pieņemts darbā par elektriķi /Organizācija C/, kur veic elektromontāžas darbus, kas saistīti ar paaugstinātu bīstamību, un darbiniekam /Persona A/ pēc darba līguma 3.1.1. punktā noteiktā bija pienākums pakļauties noteiktai darba devēja kārtībai un rīkojumiem. Savukārt apstiprinātos uzņēmuma darba kārtības noteikumos, ar kuriem iepazīstināts arī prasītājs, sestajā nodaļā noteikti darbinieka

uzvedības noteikumi un citi noteikumi, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā, un īpaši 6.12. punktā uzskaitīti būtiski darba kārtības pārkāpumi, tāpēc uzteikuma pielikuma aktā norādītie pārkāpumi ir būtiski, ko bez attaisnojoša iemesla pieļāvis darbinieks, līdz ar to pārkāpis darba līgumā un darba kārtības noteikumos noteikto.

Tiesa minētajā spriedumā atzina, ka ar lietā iesniegtajiem rakstveida pierādījumiem ir pierādīts, ka prasītājs pret darba kolēģiem un vadošajiem darbiniekiem struktūrvienībā ir rīkojies necienīgi un rupji, neievērojis pienākumu veikt darbu noteiktā darba laika ietvaros, izteicis draudus darba devējam, nav ievērojis prasības par darba drošību, šāda prasītāja rīcība varēja radīt apdraudējumu paša prasītāja un citu darbinieku drošībai un veselībai, kaitēt darba devēja pamatotām interesēm. Prasītāja necienīga rīcība darba vietā un darba laikā atstāja negatīvu ietekmi uz mikroklimatu darba kolektīvā un tajā valdošo gaisotni, liekot apšaubīt arī uzņēmuma vērtības.

Civilprocesa 96. panta otrā daļa paredz, ka fakti, kas nodibināti ar likumīgā spēkā stājušos spriedumu vienā civillietā, nav no jauna jāpierāda, iztiesājot citas civillietas, kurās piedalās tās pašas puses.

[7.7] Kritiski vērtējami apelatora apgalvojumi par darba līguma un citu dokumentu viltošanu, viņa iesniegumu ignorēšanu un darba devēja bosingu un mobingu. Pierādījumi lietā par to nav iesniegti, šādi argumenti netika pieteikti un skatīti pirmās instances tiesā.

[7.8] Ņemot vērā augstāk aprakstītos apstākļus, 2024. gada 2. maija /Organizācija C/ rīkojums Nr. 3 “Par atstādināšanu no darba” atzīstams par tiesiski pamatotu, spēkā esošu un prasītāja prasība noraidāma pilnīgi kā nepamatota.

Tā kā prasība par darba devēja 2024. gada 2. maija rīkojuma Nr. 3 atzīšanu par spēkā neesošu tiek noraidīta, nav pamata piemērot arī Darba likuma 58. panta ceturto daļu par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

[7.9] Prasītājs, ceļot prasību tiesā, atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas valsts labā, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktu, tādēļ saskaņā ar Civilprocesa likuma 42. panta noteikumiem tiesas izdevumus uzņemas valsts.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 432.-434. pantu Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda

noraidīt /Persona A/, personas kods /Personas kods A/, prasības pieteikumu pret /Organizācija B/, reģistrācijas Nr. /Organizācija A/, par darba devēja rīkojuma par darbinieka atstādināšanā no darba atzīšanu par spēkā neesošu un vidējās izpeļņas par piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā 30 dienu laikā no sprieduma sastādīšanas dienas – 2025. gada 12. jūnija – Augstākās tiesas Civillietu departamentā, iesniedzot kasācijas sūdzību Latgales apgabaltiesā.

Tiesnesis I. Stivriņš
Tiesnese I. Tabore
Tiesnese V. Sokolova