Lietas arhīva Nr. CA-3797-17/19
ECLI:LV:RAT:2017:1129.C30810916.4.S

S P R I E D U M S
LATVIJAS REPUBLIKAS VĀRDĀ
2017.gada 29.novembrī

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija:
tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese Milda Zelmene,
tiesneses Lelde Grauda un Dzintra Zvaigznekalna-Žagare
ar sekretāri Agiju Mežraupu

piedaloties prasītāja pārstāvei zvērinātai advokātei Sandai Krauklei un atbildētājas pārstāvim zvērinātam advokātam Jānim Ešenvaldam

Rīgā, Brīvības bulvārī 34, izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu /pers. A/ prasībā pret **sabiedrību ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums D/"** par darba tiesisko attiecību uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu, sakarā ar sabiedrības ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums D/" apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2017.gada 3.augusta spriedumu.

Aprakstošā daļa

Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2017.gada 3.augusta spriedumu apmierināta prasītāja /pers. A/ prasība pret atbildētāju sabiedrību ar ierobežotu atbildību (turpmāk tekstā – SIA) "/Nosaukums D/" par darba tiesisko attiecību uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un darba samaksas par piespiedu darba kavējuma piedziņu. Tiesa nosprieda: atzīt SIA "/Nosaukums D/" 2016.gada 21.oktobra mutiski izteikto uzteikumu par spēkā neesošu un atjaunot /pers. A/iepriekšējā darbā – SIA "/Nosaukums D/" līdzvērtīgā amatā; piedzīt no atbildētājas prasītāja labā nesaņemto darba samaksu par laiku no 2016.gada 21.oktobra līdz 2017.gada 3.augustam 23 872,87 *euro,* pirms nodokļu nomaksas; piedzīt no atbildētājas valsts ienākumos valsts nodevu 1 055,58 *euro* un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 8,12 *euro*, nosakot desmit dienu termiņu no sprieduma spēkā stāšanās dienas sprieduma labprātīgai izpildei.

Spriedums pamatots uz šādiem apsvērumiem.

Prasītājs 2016.gada 11.novembrī cēla prasību, kurā lūdz tiesu atzīt darba devēja 2016.gada 21.oktobra mutisko darba attiecību uzteikumu par prettiesisku un spēkā neesošu un atjaunot prasītāju ar tiesas spriedumu iepriekšējā darbā par /amats/; noteikt atbildētājai pienākumu izmaksāt prasītājam nesamaksāto darba algas daļu atbilstoši darba līgumam un paveiktajam darbam; izmaksāt prasītājam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku sākot no 2016.gada 21.oktobra līdz atjaunošanai iepriekšēja darbā; noteikt atbildētājai pienākumu samaksāt iedzīvotāju ienākuma nodokli un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas, kas saistītas ar prasītāja vidējās izpeļņas izmaksu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Prasības pieteikumā norādīts, ka 2016.gada 21.oktobrī darba devējs mutiski paziņoja prasītājam, ka viņš ir atlaists un pavēlēja atstāt atbildētājas biroja telpas, neizsniedzot nekādu rakstisku pamatojumu atlaišanai vai darba attiecību uzteikšanai.

Atbildētāja prasību neatzīst un 2016.gada 16.decembra paskaidrojumā norāda, ka 2016.gada 21.oktobrī starp prasītāju un SIA "/Nosaukums D/" valdes priekšsēdētāju notika pārrunas par turpmāko sadarbību un darba noteikumu grozījumiem, kurās savstarpēja vienošanās netika panākta. Pēc šīm sarunām prasītājs atstāja biroja telpas un bez attaisnojoša iemesla vairs nav ieradies darbā, tādēļ prasītāja darba kavējumu Darba likuma izpratnē nevar uzskatīt par piespiedu kavējumu, jo prasītājs pēc savas brīvas gribas neierodas darba vietā un nepilda darba pienākumus, līdz ar ko darba kavējumam nav attaisnojoša iemesla un atbildētājai nav pamata izmaksāt prasītājam darba algu vai vidējo izpeļņu. Atbildētāja paskaidro, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm nav izbeigtas, tādēļ prasījumu par uzteikuma atzīšanu par prettiesisku un spēkā neesošu nevar apmierināt, jo tāda nav. Prasītājs joprojām atrodas darba tiesiskajās attiecībās ar atbildētāju, viņam ir brīvi pieejama darba vieta tādēļ prasījumam par atjaunošana darbā nav pamata, tomēr no 2016.gada 22.oktobra prasītājs darbā neierodas un darba devēju par neierašanās iemesliem neinformē.

Savukārt 2017.gada 16.februāra paskaidrojumā atbildētāja norāda, ka pieņemts lēmums no 2016.gada 27.decembra likvidēt /amatu/un izveidot jaunu amatu – /amats/. Jaunais amats tika piedāvāts prasītājam, piedāvājot arī attiecīgi grozīt darba līgumu, taču prasītājs tam nepiekrita, tādēļ darba tiesiskās attiecības ar prasītāju tika izbeigtas.

Spriedumā secināts, ka starp pusēm pastāv strīds par to vai 2016.gada 21.oktobrī ar prasītāju tika izbeigtas darba tiesiskās attiecības darba devējam mutiski uzsakot darbu un vai šis uzteikums ir atzīstams par spēkā neesošu.

Saskaņā ar Darba likuma 39.pantu, darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Darba likuma 40.panta pirmā daļa noteic, ka darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas.

Tiesa spriedumā konstatēja, ka rakstveida darba līgums starp pusēm nav noslēgts, taču darba tiesiskās attiecības ir nodibinātas 2015.gada 1.oktobrī.

Saskaņā ar Darba likuma 28.panta otro daļu ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Darba likuma 59.pants noteic, ka darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkura cita veida atlīdzību saistībā ar darbu. *(skat. Ingus Gailums.*

Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata C daļa, Rīga: 2003, 28.-99.pants, 107.lpp.,)

Kaut arī starp pusēm darba līgums rakstveidā nav noslēgts, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras 2016.gada 7.novembra izziņa apliecina, ka līdz 2016.gada oktobrim atbildētāja regulāri – katru mēnesi par paveikto darbu prasītājam ir maksājusi.

Starp pusēm nav strīda, ka sākotnēji prasītājam tika noteikta darba alga 750 *euro* mēnesī plus 2% no pārdošanas ieņēmumiem, bet no 2016.gada janvāra fiksētā algas daļa palielināta līdz 900 *euro* mēnesī.

Savukārt no pušu paskaidrojumiem izriet, ka 2016.gada 21.oktobrī starp prasītāju un atbildētājas valdes locekli /pers. F/ norisinājās sarunas par darba noteikumu grozījumiem.

No lietā iesniegtās e-pasta sarakstes laikā no 2016.gada 21.oktobra līdz 31.oktobrim, kopsakarā ar pušu paskaidrojumiem, tiesa secināja, ka 2017.gada 21.oktobrī starp pusēm notikušajā sarunā darba devējs mutiski uzteica prasītājam darbu.

Spriedumā atzīts, ka lietā iesniegtajai e-pasta sarakstei ir būtiska nozīme konkrētās lietas izspriešanā, vadoties no pierādījumu novērtēšanas principiem, jo citu pierādījumu lietā nav, bet liecinieces /pers. G/ liecības ir vērtējamas kritiski, jo lieciniece nepiedalījās prasītāja un /pers. F/ 2016.gada 21.oktobra sarunā.

Spriedumā secināts, ka no minētās e-pasta sarakstes neapšaubāmi izriet, ka darba devējs 2016.gada 21.oktobrī uzteica prasītājam darbu, ko pierāda ierosinājums atrast saudzīgāku veidu, kā to paziņot pārējiem uzņēmuma darbiniekiem (piedāvājot teikt, ka prasītājs devies meklēt citus izaicinājumus), lūgums atdot datoru, peli, mugursomu un biroja atslēgas, kā arī ieteikums kārtot jautājumu par bezdarbnieka statusa piešķiršanu.

To, ka 2016.gada 21.oktobrī prasītājam tika uzteikts darbs, pierāda arī atbildētājas pārstāvja /pers. F/ komentārs e-pasta sarakstē (lietas 64.lapa) – ..[..]..Un tajā brīdī es patiesi sapratu, ka mūsu attiecības nav iespējams atjaunot un man pietika, un es pateicu "Labi – tu pats to pateici. Es tevi atlaižu".

Tiesa atzina, ka prasītājs nevarēja pārprast, ka ir saņēmis mutisku darba uzteikumu. Savukārt apstāklis, ka pēc prasītāja vēršanās tiesā atbildētājs 2016.gada 11.novembrī nosūtīja prasītājam piedāvājumu veikt grozījumus darba līgumā un amata aprakstā (lietas 19.lapa) un 2016.gada 8.decembrī nosūtīja pieprasījumu sniegt paskaidrojumus par neierašanos darbā (lietas 24.lapa), liecina tikai par atbildētāja mēģinājumiem risināt radušos situāciju, bet nepadara 2016.gada 21.oktobra uzteikumu par spēkā neesošu.

Darba līguma uzteikums ir vienpusējs darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, tādējādi ar uzteikumu viena darba līguma puse paziņo otrai pusei savu vēlēšanos izbeigt darba līgumu un šādam gribas izteikumam ir tiesisko seku nodibinošs spēks *(skat. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2010.gada 3.novembra spriedums lietā Nr. SKC-799, 2011.gada 13.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-300, 2011.gada 8.jūnija spriedums lietā Nr.SKC-853).*

Lai gan Civilprocesa likumā darbojas sacīkstes princips, tomēr attiecībā uz darba strīdiem Darba likuma 125.pants, kas konkrētajā gadījumā ir speciālā tiesību norma, nosaka izņēmumu, proti, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, un, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Spriedumā atzīts, ka arī šajā gadījumā atbildētājai ir pienākums pierādīt, ka mutiska darba uzteikuma nebija, jo tas izriet no principa, ka darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, kas attiecas arī uz lietas izskatīšanu tiesā *(skat. Augstākās tiesas Senāta 2012.gada 9.novembra spriedums lietā Nr. SKC- 1275/2012).*

Darba likuma 29.nodaļā apkopotas tiesību normas par darbinieka aizsardzību, izbeidzot darba tiesiskās attiecības. Saskaņā ar Darba likuma 122.pantu, darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš var celt tiesā prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas.

Spriedumā secināts, ka prasītājs nav nokavējis Darba likumā noteikto termiņu prasības celšanai par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Atbilstoši Darba likuma 124.panta pirmajai daļai, ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu.

Spriedumā atzīts, ka atbildētāja 2016.gada 21.oktobrī mutiski uzsakot prasītājam darbu nav ievērojusi Darba likuma 101.pantā noteikto darba uzteikšanas kārtību un lietā atbilstoši Darba likuma 125.panta prasībām nav pierādīts, ka prasītāja darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, līdz ar ko saskaņā ar Darba likuma 124.panta nosacījumiem uzteikums ir atzīstams par spēkā neesošu un prasītājs atjaunojams iepriekšējā darbā.

Darba likuma 126.panta pirmajā daļā noteikts, ka darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Atlīdzība par visu darba piespiedu kavējuma laiku izmaksājama arī gadījumā, ja tiesa, kaut arī pastāv pamats darbinieku atjaunot iepriekšējā darbā, pēc viņa lūguma izbeidz darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu.

Ņemot vērā to, ka atbildētājas 2016.gada 21.oktobra uzteikums atzīts par spēkā neesošu un prasītājs atjaunojams iepriekšējā darbā, atbilstoši Darba likuma 126.panta pirmajai daļai prasītājam ir tiesības saņemt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku līdz tiesas sprieduma pasludināšanai.

Ņemot vērā minēto, no atbildētājas prasītāja labā piedzenama nesaņemtā darba samaksa par laiku no 2016.gada 21.oktobra līdz 2017.gada 3.augustam 23 872,87 *euro* apmērā, pirms nodokļu nomaksas. Darba samaksa aprēķināta saskaņā ar Darba likuma 75.panta pirmo daļu, kurā noteikts, ka visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar šo likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī no prēmijām.

Vidējās samaksas aprēķins – 2074,92 *euro* + 2386,21 *euro* + 1741,27 *euro* + 1806,65 *euro* + 1744,23 *euro* + 3418,02 *euro* = 13171,3 *euro* / 6 mēn=2195,2 *euro* (vidējā samaksa).

Nesaņemtās darba samaksas aprēķins par laika periodu no 2016.gada 21.oktobra līdz 2017.gada 3.augustam – 2195,2 *euro* x 9 mēneši un 9 darba dienas = 23 872,87 *euro*.

Saskaņā ar atbildētājas iesniegtajiem pierādījumiem (lietas 76., 77., 88., 89.lapa) prasītājam par 2016.gada oktobri izmaksāta darba samaksa 709,41 *euro* un 2016.gada decembrī atvaļinājuma nauda 1098,55 *euro*, kas atskaitāma no iepriekš aprēķinātās nesaņemtās darba samaksas.

Tādējādi no atbildētājas prasītāja labā piedzenama nesaņemtā darba samaksa par laiku no 2016.gada 21.oktobra līdz 2017.gada 3.augustam 22 774,32 *euro*, pirms nodokļu nomaksas.

Atbildētāja SIA "/Nosaukums D/" iesniegusi apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2017.gada 3.augusta spriedumu, pārsūdzot to pilnā apjomā.

Apelācijas sūdzība pamatota uz šādiem argumentiem.

Pirmās instances tiesa spriedumā pareizi konstatēja, ka starp pusēm pastāv strīds par to, vai atbildētāja uzteica darba tiesiskās attiecības prasītājam, tomēr, citējot lietā iesniegtās e-pasta sarakstes tulkojumu, tiesa atzina, ka 2016.gada 21.oktobrī atbildētāja prasītājam ir uzteikusi darbu. Vienlaikus spriedumā uzsvērts, ka atbilstoši Darba likuma 125.pantam un vadoties pēc principa, ka darba tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā un

neaizsargātākā puse, atbildētājai esot pienākums pierādīt, ka mutiska uzteikuma nebija.

Tomēr no Darba likuma 125.panta nepārprotami izriet, ka darba devējam ir jāpierāda vienīgi esoša uzteikuma tiesiskums, jo nevar pierādīt neesoša uzteikuma tiesiskumu.

Darba likums nosaka arī gadījumus, kad tieši darbiniekam ir pienākums pierādīt noteiktus apstākļus, piemēram, Darba likuma 41.panta pirmajā daļā noteikts darbinieka pienākums pierādīt rakstveidā nenoformēta darba līguma esamību, kas vēl jo vairāk apstiprina, ka darba devēja pierādīšanas pienākums darba tiesiskajās attiecībās nav absolūts, proti, Darba likumā noteikti konkrēti gadījumi, kad darbiniekam vai darba devējam ir pierādīšanas pienākums. Gadījumā, ja šāda speciāla tiesību norma nepastāv, ir piemērojama vispārējā tiesību norma, kas ir Civillikuma 93.panta pirmā daļa - katrai pusei ir jāpierāda tie fakti, ko tieši šī puse apgalvo.

Tā kā izskatāmajā lietā tikai prasītājs apgalvo, ka 2016.gada 21.oktobrī viņam darba devējs ir uzteicis darbu, bet atbildētāja šādu faktu neatzīst, secināms, ka lietā nav strīda par uzteikuma pamatotību, bet gan par uzteikuma esamību, līdz ar to nav pamata uzskatīt, ka pastāv izņēmums no Civilprocesa likuma 93.pantā pirmajā daļā norādītā pierādīšanas pienākuma, tātad prasītājam ir jāpierāda savs apgalvojums (uzteikuma esamība). Savukārt atbildētājam šādu negatīvu faktu pierādīt nav iespējams, uz ko norādīts arī judikatūrā *(skat. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2012.gada 28.decembra spriedums lietā Nr.SKC-1594/2012).*

Tādējādi, kamēr prasītājs nav pierādījis, ka 2016.gada 21.oktobra uzteikums vispār pastāv, tiesai nav pamata vērtēt šī uzteikuma tiesiskumu, jo nav pienākuma ar pierādījumiem atspēkot nepierādītus prasītāja apgalvojumus, kas ir prasības pamatā.

Pirmās instances tiesa, pamatojoties uz lietā iesniegto e-pasta saraksti un prasītāja paskaidrojumiem, atzina, ka 2016.gada 21.oktobra uzteikuma faktu prasītājs ir pierādījis, kam atbildētāja nepiekrīt, jo minētā e-pasta sarakste neatbilst Civilprocesa likuma 111.panta otrās daļas prasībām, proti, tā nav noformēta kā oriģināls, apliecināti noraksti, kopijas vai izraksti, kā arī neatbilst Dokumentu juridiskā spēka likuma 1.panta otrajai daļai un 4.panta pirmajai daļai, jo nav iespējams konstatēt, kas ir dokumenta autors, līdz ar ko šim "izdrukām" nav juridiska spēka un tās nav saistošas trešajām personām (atbildētājai un tiesai). Tomēr pirmās instances tiesa to nav ņēmusi vērā, lietā iesniegtās e-pasta izdrukas izmantojot kā pierādījumus, uz ko pamatots spriedums. Turklāt, pārkāpjot Civilprocesa likuma 10.pantā un 93 .panta pirmajā daļā noteikto sacīkstes principu, pirmās instances tiesa pieņēma prettiesisku lēmumu, nosakot pienākumu atbildētājai iesniegt lietā šīs e-pasta izdrukas.

Tā kā pušu elektroniskās sarakste notika angļu valodā, iesniegtajām izdrukām ir pievienoti atbilstoši tulkojumi latviešu valodā, taču tie ir atšķirīgi. Pirmās instances tiesa spriedumā atsaukusies uz prasītāja iesniegtajā tulkojumā norādīto teikumu, kur /pers. F/ 2016.gada 21.oktobrī, atbildot uz prasītāja izteikumu *"bet es nestrādāju pie jums. Mums nav līguma*", it kā rakstījis *"Labi - tu pats to pateici. Es tevi atlaižu"*. Savukārt atbildētājas iesniegtajā tulkojumā norādīts: "*Labi - tu pats to pateici. Es tevi atbrīvoju"*. Prasītāja iesniegtās izdrukas ar tulkojumiem atbildētāja apstrīd un uzskata, ka tās nav izmantojamas lietā, savukārt atbildētājas iesniegto e-pasta izdruku un tulkojumu pareizību prasītājs nav apstrīdējis. Tomēr pirmās instances tiesa šos atšķirīgos tulkojumus nav vērtējusi, kaut gan tam ir būtiska nozīme, jo no atbildētājas iesniegtā tulkojuma izriet, ka prasītājs pats sevi ir atbrīvojis no darba, norādot, ka nestrādā pie atbildētājas, bet atbildētāja tikai akceptē prasītāja izteikto uzteikumu, norādot, ka atbrīvo prasītāju, atļaujot viņam doties prom. Turklāt pirmās instances tiesa vispār nav vērtējusi 2016.gada 21.oktobra darba devēja un darbinieka sarunas gaitu, bet izmantojusi vienu frāzi no darbinieka iesniegtā e-pasta sarunas tulkojuma, neņemot vērā sarunas kontekstu.

Arī prasītājam 2014.gada 21.oktobrī pulksten 14:04 nosūtītās e-pasta vēstules interpretācija pirmās instances tiesas spriedumā ir nepareiza, jo atbildētājas ierosinājumu atrast saudzīgāku veidu, kā paziņot pārējiem darbiniekiem par prasītāja atlaišanu, piedāvājot teikt, ka viņš devies meklēt citus izaicinājums, tiesa vērtējusi kā pierādījumu darba devēja uzteikumam, taču no minētās vēstules teksta *expressis ver bis* (tiešā tekstā) izriet, ka prasītājs pats ir aizgājis no darba.

Lietā nav pierādījumu, kas liecinātu, ka 2016.gada 21.oktobrī darba devējs prasītājam lika aiziet no biroja telpām, turklāt /pers. G/ liecināja, ka prasītājs pats aizgāja un vairs neatgriezās. Vēl 2016.gada 10.novembrī atbildētāja nosūtīja prasītājam uzaicinājumu tikties, uz ko atbilde nav sniegta, kas fiksēts zvērinātas tiesu izpildītājas Elīnas Balasanjunas 2017.gada 5.jūlija aktā. Atbildētāja 2016.gada 21.oktobrī arī Valsts ieņēmumu dienestam nepaziņoja par darba attiecību izbeigšanu ar prasītāju, kas liecina, ka darba devēja uzteikuma nebija, jo pretējā gadījumā atbildētāja par to būtu paziņojusi Valsts ieņēmumu dienestam kā to paredz normatīvais regulējums.

Ar frāzi *"Es pie jums nestrādāju*" prasītājs pats apliecina savu gribu izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju, par ko liecina arī viņa tālākā rīcība pēc 2016.gada 21.oktobra neierodoties darbā. Tā kā 2016.gada 21.oktobrī, ejot prom no biroja, prasītājs līdzi paņēma viņam izsniegto darba datoru un biroja atslēgas, ko prasītājs neapstrīd, darba devējs viņam e-pastā nosūtīja pieprasījumu tos atdot. Turklāt no liecinājusi /pers. G/ liecībām izriet, ka pēc datora saņemšanas no prasītāja konstatēts, ka tajā izdzēsta visa darba devēja informācija un dators nobloķēts, lai darba devējs to nevarētu izmantot.

2016.gada 11.novembrī atbildētāja nosūtīja prasītājam nosacīto darba līguma uzteikumu saskaņā ar Darba likuma 98.pantu un 101.panta pirmās daļas 9.punktu, bet 2016.gada 8.decembrī, nosūtot prasītājam attiecīgu paziņojumu, tas tika precizēts, taču prasītājs tos ignorēja un atbildi nesniedza.

Minētais liecina, ka darba devējs 2016.gada 21.oktobrī prasītājam neuzteica darba tiesiskās attiecības un neatstādināja viņu no darba, kā arī viņam netika dots rīkojums atstāt darba vietu atbildētājas birojā, bet prasītājs pats izvēlējās doties prom un vairs neierasties darbā. Tomēr pirmās instances tiesa minētos pierādījumus un apstākļus spriedumā nav vērtējusi un nav norādījusi kādēļ prasītāja apgalvojumiem par 2016.gada 21.oktobra notikumiem tiek piešķirts lielāks spēks, nekā atbildētāja iesniegtajiem rakstveida pierādījumiem, kas uzskatāms par Civilprocesa likuma 97.panta trešās daļas pārkāpumu.

Apelācijas sūdzībā izteikti iebildumi pret pirmās instances tiesas rīcību, nosakot atbildētājai pienākumu iesniegt lietā pierādījumus - izdrukas no pušu sarakstes elektroniskā pasta programmā gmail.com. Atbildētāja minēto tiesas lēmumu uzskata par prettiesisku un neatbilstošu Civilprocesa likuma 93.panta otrās daļas nosacījumam, jo tas ir pretrunā dispozivitātes principam un Civilprocesa likuma 10.pantā iekļautajam sacīkstes principam.

Tādējādi apelācijas sūdzības iesniedzēja uzskata, ka pierādījumus, kas lietā ir nonākuši, izpildot prettiesisku tiesas lēmumu, nevar izmantot sprieduma pamatošanai un tie jāizslēdz no lietas materiāliem. Atbildētājas ieskatā gan prasītāja iesniegtās, gan atbildētājas pēc tiesas pieprasījuma iesniegtās e-pasta vēstuļu izdrukas ir izslēdzamas no pierādījumiem.

Pirmās instances tiesa nepamatoti apmierināja prasījumu par darba samaksas piedziņu par darba piespiedu kavējumu, jo darba piespiedu kavējums kā to paredz Darba likuma 126.pants, lietā nav konstatēts. 2016,gada 21.oktobrī prasītājam netika dots rīkojums doties prom no darba vietas un prasītājam netika liegts ierasties darbā un veikt darbu. Gluži pretēji, prasītāja darba vieta tika saglabāta līdz 2016.gada 27.decembrim un darba devējs prasītājam piedāvāja grozīt darba līgumu, lai nodrošinātu viņam darbu pie atbildētājas citā amatā.

Atbilstoši judikatūrai no brīža, kad, prasītājam kļuva zināms par iespēju turpināt darba tiesiskās attiecības, bet viņš pats nav to vēlējies, darba kavējumam vairs nav piespiedu rakstura *(skat. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2016.gada 17.februāra spriedums lietā Nr.SKC-1124/2016, 8.1.punkts ar atsauci uz Senāta 2012.gada 18.aprīļa spriedumu lietā Nr.SKC- 268).*

Darba likuma 103.pantā ir noteikti atšķirīgi uzteikuma termiņi, atkarībā no uzteikuma pamata. Tātad, darba devēja uzteikuma gadījumā ir jākonstatē uzteikuma pamats, lai noteiktu uzteikuma termiņu, kas ir būtisks gan darbinieka tiesību aizsardzībai (darbiniekam tiek dota iespēja nostrādāt vēl noteiktu laiku un saņemt par to samaksu), gan darba devēja aizsardzībai (darbinieks nostrādā vēl noteiktu laiku, lai pabeigtu viņam nodotos uzdevumus un nodotu lietas citiem darbiniekiem). Neatkarīgi no tā, vai 2016.gada 21.oktobra sarunu vērtētu kā darba devēja vai darbinieka uzteikumu,

prasītājam nebija pamata uzskatīt, ka viņam ir tiesības vai pienākums aiziet no darba tajā pašā dienā. Taču prasītājs pats devās prom no biroja un tajā neatgriezās, nepaskaidrojot šādu savu rīcību, kas šādu darbinieka prombūtni liedz uzskatīt par darba piespiedu kavējumu. Līdz ar to atbildētājai nav pienākuma maksāt prasītājam kaut ko vairāk par izmaksām, kas veiktas, izbeidzot darba tiesiskās attiecības 2016.gada decembrī, tādējādi visi piedziņas prasījumi, kas saistīti ar darba piespiedu kavējumu, ir noraidāmi.

Pirmās instances tiesa nepamatoti apmierināja prasību par atjaunošanu darbā, piedzenot darba samaksu par darba piespiedu kavējuma laiku no 2016.gada 21.oktobra līdz 2017.gada 3.augustam, kad tika pasludināts spriedums. Apmierinot šos prasījumus, nav ņemts vērā fakts, ka 2016.gada decembrī prasītājs tiesiski ir atbrīvots no darba ar diviem patstāvīgiem uzteikuma pamatojumiem - Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu un 101.panta pirmās daļas 9.punktu. Šie darba devēja uzteikumi nav apstrīdēti, tātad tie ir stājušies spēkā un kļuvuši nepārsūdzami.

Atbildētāja pirmās instances tiesu informēja, ka prasītājs no darba faktiski ir atbrīvots 2016.gada 27.decembrī saskaņā ar darba devēja uzteikumiem un rīkojumu, kas ir iesniegti lietā atbilstoši tiesas norādījumiem. Tādējādi pat atzīstot, ka 2016.gada 21.oktobrī prasītājam darba attiecības ir uzteiktas prettiesiski, vidējās izpeļņas piedziņas prasījumu varētu apmierināt tikai par laiku līdz 2016.gada 27.decembrim, jo šajā datumā prasītājs no darba ir atbrīvots tiesiski, par ko šajā lietā nav strīda.

Pirmās instances tiesa spriedumā vispār nav vērtējusi uzteikumus, uz kuru pamata prasītājs no darba ir atbrīvots 2016.gada 27.decembrī, vien norādot, ka 2016.gada 11.novembrī prasītājam nosūtītais piedāvājums grozīt darba līguma un amata apraksta nosacījumus, bet 2016 gada 8.decembra pieprasījums iesniegt paskaidrojumu par neierašanos darbā, liecina par atbildētāja mēģinājumiem risināt radušos situāciju, tomēr nepadara 2016.gada 21.oktobra uzteikumu par spēkā, neesošu.

Atbildētājas ieskatā tiesai joprojām ir jāvērtē kura no pusēm (darba devējs vai darbinieks) 2016.gada 21.oktobrī uzteica darbu. Tomēr tiesa nevar apmierināt prasījumu par atjaunošanu amatā un darba samaksas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu pēc 2016.gada 27.decembra, kad darba tiesiskās attiecības ir tiesiskā kārtā izbeigtas un šī izbeigšana vairs nav apstrīdama tiesā. Turklāt tiesai jāievēro Civilprocesa likuma 192.panta nosacījumi par prasības robežām.

Apelācijas sūdzības iesniedzēja uzskata, ka prasītāja patiesais mērķis, ceļot prasību tiesā, nav vēlme atjaunoties darbā pie atbildētāja, bet viņa rīcība ir vērsta uz atbildētāja komercdarbības traucēšanu. Par minēto liecina tas, ka prasītājs vērsās tiesā ar prasību laikā, kad viņš nemaz nebija atbrīvots no darba, turklāt tiesvedības laikā prasītājs necenšas rast situācijas risinājumu vai darba tiesisko attiecību atjaunošanu. Kaut gan atbildētāja vairākkārt ir vērsusies pie prasītāja ar aicinājumu noslēgt izlīgumu, prasītājs kategoriski ir atteicies no visiem izlīguma piedāvājumiem, pieprasot no atbildētājas nesamērīgi lielas naudas summas, kas dod pamatu uzskatīt, ka prasītāja mērķis nav atjaunoties amatā, bet gan prettiesiski iedzīvoties uz atbildētājas rēķina.

Par prasītāja godprātību šaubas rada arī fakts, ka prasītājs nav iebildis par atbilstoši Darba likuma 149.panta piektajai daļai viņam izmaksāto neizmantotā atvaļinājuma kompensāciju, kas būtu izmaksājama tikai darba attiecību izbeigšanas gadījumā. Līdzīgos darba strīdos Augstākā tiesa šo apstākli ir vērtējusi kā prasītāja piekrišanu darba attiecību izbeigšanai, taču izskatāmajā lietā prasītājs lūdz viņu atjaunot iepriekšējā darbā, tādēļ viņa nostāja ir vērtējama kā pretrunīga.

Apelācijas sūdzībā atbildētāja lūdz izslēgt no civillietas materiāliem prasītāja un atbildētājas iesniegtās elektroniskā pasta vēstuļu izdrukas ar tulkojumiem par laiku no 2016.gada 21.oktobra līdz 2016.gada 31.oktobrim, kā arī pilnībā noraidīt /pers. A/ prasību un piedzīt no prasītāja atbildētājas labā visus tiesāšanās izdevumus.

Prasītājs /pers. A/ iesniedzis rakstveida paskaidrojumus uz apelācijas sūdzību, norādot, ka to neatzīst. Paskaidrojumos norādīts, ka Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2017.gada 3.augusta spriedumā ir objektīvi novērtēti visi lietas apstākļi un lietā iesniegtie pierādījumi, kā arī spriedumā izdarītie secinājumi atbilst noskaidrotajiem apstākļiem un Darba likuma normām. Savukārt apelācijas sūdzības argumenti nevar būt par pamatu pretēju secinājumu izdarīšanai, tādēļ apelācijas sūdzība ir noraidāma kā nepamatota.

Tiesas sēdē prasītāja /pers. A/ pārstāve zvērināta advokāte Sanda Kraukle prasību uzturēja saskaņā ar prasības pieteikumā norādītajiem argumentiem, kā arī iesniedza pieteikumu par pieauguma pievienošanu, kurā papildus pirmās instances tiesas piedzītajai summai par darba piespiedu kavējuma laiku, lūgts pievienot par laiku no pirmās instances tiesas sprieduma pasludināšanas līdz 2017.gada 15.novembrim aprēķināto vidējo izpeļņu, t.i., piedzīt no atbildētājas prasītāja labā par laiku no 2016.gada 21.oktobra līdz 2017.gada 15.novembrim aprēķināto vidējo izpeļņu 33 015,71 *euro* apmērā.

Savus paskaidrojumus tiesai prasītāja pārstāve iesniedza rakstveidā un lūdza pilnībā apmierināt prasību.

Atbildētājas SIA "/Nosaukums D/" pārstāvis zvērināts advokāts Jānis Ešenvalds tiesas sēdē prasību neatzina, bet uzturēja apelācijas sūdzību saskaņā ar tajā norādītajiem argumentiem un lūdza prasību pilnībā noraidīt.

Motīvu daļa

Novērtējusi pušu pārstāvju paskaidrojumus kopā ar visiem lietas materiāliem, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasība ir pamatota un apmierināma.

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

Pamatojoties uz minēto tiesību normu, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2017.gada 3.augusta sprieduma pamatojums ir pareizs, tādēļ pievienojas šī sprieduma motivācijai un neatkārto tajā minētos argumentus.

Tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesas spriedumā izdarītie secinājumi atbilst tiesas sēdē pārbaudītajiem lietas materiāliem un pierādījumiem, kā arī likumu normām un judikatūras atziņām, uz kurām tiesa spriedumā ir norādījusi.

Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka apelācijas sūdzībā faktiski ir atkārtoti atbildētājas iebildumi pret prasību, kuri pirmās instances tiesas spriedumā jau ir izvērtēti, savukārt apelācijas instances tiesā nav iesniegti jauni pierādījumi, kā arī apelācijas sūdzībā nav ietverti argumenti, kas dotu pamatu būtiski pārvērtēt pirmās instances tiesas sprieduma motīvus un taisīt pretēju spriedumu.

Par nepamatotu tiesas kolēģija atzīst apelācijas sūdzībā izteikto lūgumu izslēgt no lietas materiāliem pušu iesniegtās elektroniskā pasta vēstuļu izdrukas ar tulkojumiem par laiku no 2016.gada 21.oktobra līdz 2016.gada 31.oktobrim. Minētais lūgums pamatots uz argumentiem par šo rakstveida pierādījumu neatbilstību dokumentu (pierādījumu) noformēšanas normatīvajam regulējumam, taču par lietā iesniegtās elektroniskās sarakstes īstumu un saturu atbildētāja nekādus iebildumus nav izteikusi. Tā kā gan prasītāja, gan atbildētājas iesniegtās elektroniskā pasta izdrukas ir identiskas un Civilprocesa likuma 179.pantā noteiktajā kārtībā pieteikumu par šo rakstveida pierādījumu viltojumu atbildētāja nav iesniegusi, tiesas kolēģijai nav

pamata apšaubīt pušu elektroniskās sarakstes satura atbilstību īstenībai un nav arī pamata izslēgt to no pierādījumiem. Tādējādi lietā iesniegtās pušu elektroniskās sarakstes izdrukas ir vērtējama kopā ar pušu paskaidrojumiem un citiem pierādījumiem, turklāt arī atbildētāja savus iebildumus pret prasību faktiski pamato uz lietā esošās elektroniskās sarakstes saturu, tikai interpretē to atšķirīgi nekā prasītājs.

Arī apelācijas sūdzības argumentu par pirmās instances tiesas lēmuma, ar kuru atbildētājai noteikts pienākums iesniegt pierādījumus – pušu elektroniskās sarakstes izdrukas, prettiesiskumu un neatbilstību Civilprocesa likuma normām, tiesas kolēģija noraida kā nepamatotu, jo atbilstoši Civilprocesa likuma 93.panta otrajai daļai, pēc puses motivēta lūguma, tiesa izprasa pierādījumus, kurus lietas dalībniekam nav iespējams iesniegt. Tā kā atbildētāja apstrīdēja prasītāja iesniegto elektronisko vēstuļu izdruku atbilstību, tiesa pamatoti noteica atbildētājai pienākumu tās iesniegt, kas deva iespēju pārliecināties par abu pušu iesniegtās elektroniskās sarakstes satura identiskumu. Savukārt motivētu pieteikumu par minēto rakstveida pierādījumu – elektroniskās sarakstes izdruku viltojumu, kā to paredz Civilprocesa likuma 179.pants, atbildētāja nav iesniegusi.

Civillietu tiesas kolēģija piekrīt pirmās instances tiesas secinājumam, ka lietā nav strīda, ka darba tiesiskās attiecības starp prasītāju un atbildētāju pastāvēja kopš 2015.gada oktobra, kaut arī rakstveida darba līgums kā to paredz Darba likuma 40.panta pirmā daļa starp pusēm nav noslēgts.

Tā kā puses rakstveidā nebija noslēgušas darba līgumu, tiesas kolēģija par nepamatotiem atzīst atbildētājas argumentus par to, ka 2016.gada 21.oktobrī prasītājam netika uzteikts darbs, jo nav rakstveida darba uzteikuma, bet prasītājs šajā dienā pēc sarunas ar atbildētājas valdes locekli /pers. F/ pats pēc savas iniciatīvas aizgāja no darba, atstājot biroja telpas, kur vairs neatgriezās arī pēc darba devēja aicinājumiem.

Vadoties pēc judikatūrā nostiprinātā principa, ka darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, tiesas kolēģija uzskata, ka tieši darba devējam no savas puses ir jānodrošina Darba likuma normu ievērošana, tostarp arī rakstveida darba līguma noformēšana un noslēgšana, kas, nodibinot darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, netika izdarīts.

Tādējādi, būdams nodarbināts pie atbildētājas bez rakstiska darba līguma, prasītājs, vadoties no loģikas apsvērumiem, pamatoti varēja uzskatīt, ka arī pārtraukt darba attiecības darba devējs var bez rakstveida uzteikuma.

Pušu starpā nav strīda par to, ka 2016.gada 21.oktobrī starp prasītāju un atbildētājas valdes locekli /pers. F/ notika saruna par prasītāja darba noteikumu grozīšanu, kurā savstarpēja vienošanās netika panākta, un pēc šīs sarunas prasītājs aizgāja no atbildētājas biroja.

Prasītājs norāda, ka minētās sarunas laikā /pers. F/ mutiski uzteica viņam darbu, paziņojot, ka viņu atlaiž, savukārt atbildētāja norāda, ka šāda uzteikuma (paziņojuma) nebija, bet prasītājs pats pēc savas brīvas gribas atstāja darba vietu.

Tā kā rakstveida darba uzteikuma nav, izšķiroša nozīme izskatāmā strīda izspriešanā ir lietā iesniegtās elektroniskās sarakstes, kas pušu starpā norisinājās laikā no 2016.gada 21.oktobra līdz 31.oktobrim, satura izvērtējumam.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 97.pantam tiesa novērtē pierādījumus pēc savas iekšējās pārliecības, kas balstīta uz tiesas sēdē vispusīgi, pilnīgi un objektīvi pārbaudītiem pierādījumiem, vadoties no tiesiskās apziņas, kas balstīta uz loģikas likumiem, zinātnes atziņām un dzīvē gūtiem novērojumiem.

Vērtējot atbildētājas apgalvojumu, ka pēc sarunas ar tās amatpersonu prasītājs pats pēc savas iniciatīvas (tātad patvarīgi un pretēji pieņemtajai darba kārtībai) atstāja darba vietu un tajā vairs neatgriezās, atbilstoši loģikas apsvērumiem darba devējam būtu jācenšas noskaidrot šādas rīcības iemeslu, pieprasot no darbinieka attiecīgus paskaidrojumus. Arī gadījumā, ja prasītājs pats uzteica darbu, kā to apgalvo atbildētāja, pusēm bija jāvienojas par konkrētu darba attiecību izbeigšanas datumu un galīgā norēķina izmaksas kārtību, līdz ar ko darba devējam šos jautājumus bija jāsaskaņo ar darbinieku, lai atbilstoši Darba likuma prasībām juridiski pareizi sakārtotu darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Turklāt apelācijas sūdzībā atbildētāja pati norāda, ka šie jautājumi ir būtiski gan darbinieka tiesību aizsardzībai (Darba likums darbiniekam dod iespēju vēl noteiktu laiku strādāt un saņemt par to samaksu), gan darba devēja aizsardzībai (darbiniekam vēl noteiktu laiku jānostrādā, lai pabeigtu viņam nodotos uzdevumus un nodotu lietas citiem darbiniekiem).

Taču 2016.gada 21.oktobrī plkst. 14:04 prasītājam nosūtītajā elektroniskajā vēstulē atbildētājas valdes loceklis /pers. F/ izsaka tikai nožēlu, "...ka viss aizgājis tik tālu" un ierosina darba kolēģiem paziņot, ka prasītājs "...devies meklēt citus izaicinājumus", kas tiesas kolēģijas ieskatā neapšaubāmi liecina, ka atbildētāja jau tanī brīdī darba attiecības ar prasītāju uzskatīja par izbeigtām, kas apstiprina prasītāja paskaidrojumu, ka 2016.gada 21.oktobra sarunā darba devējs viņam mutiski uzteica darbu.

Minēto apstiprina arī 2016.gada 28.oktobrī prasītājam nosūtītā elektroniskā vēstule, kurā /pers. F/ aicina prasītāju atdot darba datoru, peli, mugursomu un biroja atslēgas. Savukārt 2016.gada 31.oktobra vēstulē prasītājam tiek ieteikts ātrāk pieprasīt bezdarbnieka pabalstu.

Minētais nerada šaubas par to, ka 2016.gada 21.oktobrī prasītājam darba devējs uzteica darbu, ko atbildētājas valdes loceklis /pers. F/ viņam mutiski paziņoja, līdz ar to tiesas kolēģijas ieskatā nav izšķirošas nozīmes pušu starpā esošajām domstarpībām, vai /pers. F/ angļu valodā izteiktā frāze latviešu valodā ir tulkojuma *"Es tevi atlaižu"* vai "*Es tevi atbrīvoju",* jo lietā iesniegto darba devēja elektronisko vēstuļu saturs nepārprotami liecina, ka darba attiecību izbeigšanu ar prasītāju atbildētāja uzskata par jau notikušu faktu.

Turklāt lietā nav nekādu pierādījumu, ka līdz 2016.gada 8.decembrim atbildētāja prasītājam būtu pieprasījusi jebkādu izskaidrojumu viņa aiziešanai no darba 2016.gada 21.oktobrī, līdz ar ko loģiski pamatots ir secinājums, ka darba devējs šai dienā pats prasītājam bija uzteicis darbu, tādēļ nekādi paskaidrojumi tam nebija vajadzīgi un arī netika prasīti.

Ņemot vērā minēto, Civillietu tiesas kolēģija piekrīt pirmās instances tiesas secinājumam, ka vēlāk, proti, prasītājam nosūtītais 2016.gada 11.novembra piedāvājums veikt grozījumus darba līgumā un amata aprakstā, tāpat kā 2016.gada 8.decembra pieprasījums sniegt paskaidrojumus par neierašanos darbā, nepadara 2016.gada 21.oktobra darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu, bet liecina tikai par atbildētājas mēģinājumiem risināt radušos situāciju.

Par atbildētājas vēlmi sev iespējami labvēlīgākā veidā atrisināt ar prasītāju radušos darba strīdu, sakarā ar kuru prasītājs 2016.gada 11.novembrī bija vērsies ar prasību tiesā, tiesas kolēģijas ieskatā liecina arī atbildētājas vēlāk noformētie darba uzteikumi prasītājam, kas pamatoti gan uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu (par neattaisnotiem darba kavējumiem no 2016.gada 21.oktobra), gan uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu (sakarā ar prasītāja ieņemamā amata – /amats/– likvidāciju).

Kaut gan apelācijas sūdzībā atbildētāja norāda, ka saskaņā ar minētajiem uzteikumiem darba attiecības starp pusēm tiesiski ir izbeigtas 2016.gada 27.decembrī, kā tas norādīts atbildētājas 2016.gada 27.decembra rīkojumā par darba līguma izbeigšanu (lietas 1.sējuma 86.-87.lapa), taču prasītājam nosūtītajā darba devēja 2016.gada 20.decembra uzteikumā kā pēdējā prasītāja darba diena ir norādīta 2016.gada 29.decembris. Savukārt atbildētājas pārstāvis apelācijas instances tiesas sēdē šo nesakritību izskaidrot nevarēja, kā arī nevarēja precīzi paskaidrot, kurā no atbildētājas iesniegtajiem dokumentiem ir norādīta pareizā darba attiecību izbeigšanas diena.

Ievērojot minēto, tiesas kolēģijai rodas pamatotas šaubas par atbildētājas paskaidrojumu ticamību un tās rīcības atbilstību Darba likumā noteiktajam regulējumam, jo atbildētāja prasītāju nodarbināja bez rakstveidā noslēgta darba līguma, turklāt atbilstoši iesniegtajiem dokumentiem darba attiecības ar prasītāju ir izbeigtas uz diviem dažādiem pamatiem un divos atšķirīgos datumos, kas dod pamatu secināt, ka pēc prasītāja vēršanās tiesā ar prasību par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku, atbildētāja ir centusies sev iespējami labvēlīgākā veidā juridiski noformēt un iesniegt tiesā dokumentus par darba attiecību izbeigšanu ar prasītāju tādā veidā, kas ļautu novērst iespējamo prasības apmierināšanu.

Tādējādi par nepamatotiem tiesas kolēģija atzīst apelācijas sūdzības argumentus, ka lietā nav konstatēts darba piespiedu kavējums Darba likuma 126.panta izpratnē, bet pēc 2016.gada 21.oktobra prasītājam netika liegts ierasties darbā un pildīt savus amata pienākumus, darba devējs prasītājam vēl piedāvājis grozīt darba līguma noteikumus un viņa darba vieta tika saglabāta līdz 2016.gada 27.decembrim, kas atbildētājas ieskatā liecina, ka prasītājs pats nevēlējās turpināt darba tiesiskās attiecības, kaut arī šāda iespēja viņam bija, līdz ar ko darba kavējumam nav piespiedu rakstura un visi ar to saistītie prasījumi ir noraidāmi.

Savukārt lietā iesniegtajā 2016.gada 20.decembra uzteikumā atbildētāja pati norāda, ka paskaidrojumi par neierašanos darbā prasītājam ir pieprasīti tikai 2016.gada 8.decembra vēstulē, bet 2016.gada 11.novembra vēstuli ar piedāvājumu grozīt darba līguma noteikumus atbildētāja prasītājam ir nosūtījusi tikai 2016.gada 15.decembrī, tātad visas minētās darbības atbildētāja ir veikusi jau pēc prasības celšanas tiesā un prasības pieteikuma nosūtīšanas atbildētājai, kas ir izdarīts 2016.gada 17.novembrī. Tanī pat laikā elektroniskās sarakstes izdrukas liecina, ka tūlīt pēc 2016.gada 21.oktobra atbildētāja nepārprotami norādījusi uz darba attiecību izbeigšanu ar prasītāju, iesakot variantu kā to delikāti paziņot citiem atbildētājas darbiniekiem, aicinot prasītāju nodot atbildētājai darba datoru un biroja atslēgas, kā arī norādot uz iespēju saņemt lielāku bezdarbnieka pabalstu, ja ātrāk tas tiks pieprasīts.

Kā nepamatotu tiesas kolēģija noraida apelācijas sūdzības argumentu, ka iebildumu necelšana par saskaņā ar Darba likuma 149.panta piekto daļu neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas izmaksu liecina par prasītāja piekrišanu darba attiecību izbeigšanai, jo prasītājam nav pienākuma apstrīdēt jebkuru darba devēja rīcību, turklāt šī kompensācija prasītājam ir izmaksāta tikai 2016.gada 30.decembrī, proti, pēdējā darba dienā pirms 2017.gada 2.janvārī paredzētās pirmās instances tiesas sēdes. Prasītājam izmaksāto atvaļinājuma kompensācijas summu pirmās instances tiesa ir atskaitījusi no prasītāja aprēķinātās un viņa labā ar spriedumu piedzītās atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku, savukārt atbildētāja pret šo aprēķinu nekādus iebildumus nav izteikusi.

Darba likuma 124. panta pirmajā daļā noteikts, *ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu.*

Ņemot vērā iepriekš minēto, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka /pers. A/ prasījums par darba devēja 2016.gada 21.oktobra mutiskā darba uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu ir pamatota un apmierināma.

Darba likuma 124.panta otrā daļa noteic, ka *darbinieks, kurš atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas atzīts par spēkā neesošu, saskaņā ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā.*

Atbilstoši minētajai likuma normai, atzīstot par spēkā neesošu SIA "/Nosaukums D/" prasītājam 2016.gada 21.oktobra mutisko darba uzteikumu, prasītājs ir atjaunojams iepriekšējā darbā, taču tā kā pēc darba attiecību pārtraukšanas ar prasītāju darba devējs ir likvidējis /amats/ amatu, ko līdz uzteikumam pildīja prasītājs, tiesas kolēģija uzskata, ka atbildētājas pienākums ir atjaunot prasītāju amatam /amats/līdzvērtīgā darbā.

Savukārt Darba likuma 126. panta pirmajā daļā noteikts, ka *darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.*

Ņemot vērā, ka prasītāja atlaišana saskaņā ar spriedumā iepriekš norādīto motivāciju ir atzīta par prettiesisku un viņš tiek atjaunots darbā, no atbildētājas prasītāja labā piedzenama vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku no darba attiecību izbeigšanas dienas 2016.gada 21.oktobra līdz lietas izskatīšanai apelācijas instances tiesā 2017.gada 15.novembrī, kas saskaņā ar prasītāja iesniegto pieauguma aprēķinu, vadoties no izpeļņas 2539,67 *euro* mēnesī, ir 33 015,71 *euro*. Prasītāja iesniegto vidējās izpeļņas aprēķinu tiesu kolēģijai nav pamata apšaubīt, jo atbildētāja to nav apstrīdējusi. Vienlaikus atbildētājai ir nosakāms pienākums no šīs summas ieturēt un nomaksāt visus normatīvajos aktos noteiktos nodokļus.

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

Saskaņā ar minēto likuma normu, tiesas kolēģija atzīst, ka no atbildētājas valsts labā piedzenama valsts nodeva saskaņā ar Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas d) punktu, t.i., 33 015,71-28 457 = 4558,71/100x1,6=72,74+1202,28=1275,22 *euro*.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 39.pantu, lietas izskatīšanas laikā radušies ar tiesas pavēstu nosūtīšanu un izsniegšanu saistīti izdevumi 11,41 *euro* apmērā (uzziņa par ar lietas izskatīšanu saistītajiem izdevumiem). Ņemot vērā, ka prasība ir apmierināta, bet prasītājs no tiesas izdevumu samaksas Saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1)punktu ir atbrīvots, minētie tiesas izdevumi piedzenami no atbildētājas valsts labā.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta b)apakšpunktu, ar lietas vešanu saistītie izdevumi ir atlīdzināmi šādos apmēros: 1) izdevumi advokāta palīdzības samaksai: b) atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai prasībās, kurām ir mantisks raksturs un kurās prasības summa ir no 8500 *euro* līdz 57 000 *euro*, - to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 2850 *euro*.

Prasītājs lūdz piedzīt no atbildētājas savā labā izdevumus juridiskās palīdzības samaksai.

No lietas materiāliem izriet, ka prasītājam radušies ar lietas vešanu saistītie izdevumi: par tulkošanu 190,88 *euro*, 16,20 *euro* un 11,82 *euro* apmērā, kā arī par advokātes juridiskās palīdzības sniegšanu 115 *euro* un 805 *euro* (lietas 1.sējuma 130., 131., 132.lapa; 2.sējuma 26., 28.lapa).

Ņemot vērā minēto, no atbildētājas prasītāja labā piedzenami tā samaksātie ar lietas vešanu saistītie izdevumi 1138,90 *euro* apmērā.

Attiecībā uz prasītāja iesniegtajiem rēķiniem par samaksu SIA "Juridiskais birojs FORTUM" sniegto juridisko palīdzību (lietas 126.-129.lapa), tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas viedoklim, ka saskaņā ar judikatūrā izteiktajām atziņām minētie izdevumi nav piedzenami *(skat. Senāta 2011.gada 23.novembra spriedumu lietā Nr.SKC-377 un 2011.gada 22.jūnija spriedumu lietā Nr.SKC-219).*

Savukārt atbilstoši Civilprocesa likuma 204.[1] pantam nosakāms termiņš sprieduma labprātīgai izpildei attiecībā uz piedziņām - desmit dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz izklāstīto un vadoties pēc Darba likuma 122., 124., 126. un 58. panta, kā arī Civilprocesa likuma 39., 42., 44., 93., 97., 204.[1], 426., 430., 432.-434.pantiem, Civillietu tiesas kolēģija

n o s p r i e d a:

Prasību apmierināt.

Atzīt SIA "/Nosaukums D/" 2016.gada 21.oktobra mutisko darba uzteikumu /pers. A/ par spēkā neesošu un atjaunot /pers. A/, personas kods /personas kods/, darbā SIA "/Nosaukums D/" amatam /amats/ līdzvērtīgā darbā.

Piedzīt no SIA "/Nosaukums D/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, /pers. A/, personas kods /personas kods/, labā nesaņemto darba samaksu par laika periodu no 2016.gada 21.oktobra līdz 2017.gada 15.novembrim 33 015,71 *euro* (trīsdesmit trīs tūkstoši piecpadsmit *euro* un 71 cents), ieturot un nomaksājot no šīs summas visus normatīvajos aktos paredzētos nodokļus.

Piedzīt no SIA "/Nosaukums D/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, /pers. A/, personas kods /personas kods/, labā tiesāšanās izdevumus 1 138,90 *euro* (viens tūkstotis simtu trīsdesmit astoņi *euro* un 90 centi).

SIA "/Nosaukums D/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, samaksa jāveic /pers. A/, personas kods /personas kods/, norēķinu kontā /banka/, /konta numurs/.

Piedzīt no SIA "/Nosaukums D/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, valsts ienākumos valsts nodevu 1 275,22 *euro* (viens tūkstotis divi simti septiņdesmit pieci *euro* un 22 centi).

Valsts nodevas samaksu veikt saņēmējam: Valsts kase, reģistrācijas Nr.90000050138, konta Nr. LV55TREL1060190911200, saņēmēja banka: Valsts kase, BIC kods TRELLV22, iemaksas mērķis: lietas Nr. C30810916.

Piedzīt no SIA "/Nosaukums D/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, valsts ienākumos ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 11,41 *euro* (vienpadsmit *euro* un 41 centu).

SIA "/Nosaukums D/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, ar lietas izskatīšanu saistīto izdevumu samaksu veikt saņēmējam: Tiesu administrācija, konts LV51TREL2190458019000, Reģistrācijas Nr. 90001672316, saņēmēja banka: Valsts kase, kods TRELLV22, iemaksas mērķis: lietas Nr. C30810916.

Noteikt sprieduma labprātīgas izpildes termiņu - desmit dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

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

Pilns spriedums sastādīts 2017.gada 6.decembrī.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja Milda Zelmene
Tiesnese Lelde Grauda
Tiesnese Dzintra Zvaigznekalna-Žagare