Lieta Nr.C29473421
Lietvedības Nr. C-2065-22/4
ECLI:LV:RLPT:2022:0401.C29473421.4.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā, 2022.gada 1.aprīlī.

Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesa
tiesnese Skaidrīte Hrebtova
ar sekretāri Luīzi Strautmani
piedaloties prasītāja /pers. A/ pilnvarotajam pārstāvim /pers. B/ un atbildētājas /nosaukums/ pilnvarotajai pārstāvei /pers. C/
izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu /pers. A/ prasībā pret /nosaukums/ par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu.

Aprakstošā daļa

2021.gada 16.novembrī Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā saņemta (Latvijas Pastā nodota 2021.gada 15.novembrī) /pers. A/ (turpmāk – prasītājs) prasība pret /nosaukums/ (turpmāk – atbildētāja, arī /nosaukums/) par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu.

Prasītājs prasības pieteikumā (ar 2022.gada 2.marta precizējumiem attiecībā uz vidējās izpeļņas piedziņu - lietas 168.lapa) lūdz tiesu:

1. atzīt atbildētājas darba līguma uzteikumu par prettiesisku un spēkā neesošu;
2. atjaunot prasītāju iepriekšējā darbā pie atbildētājas /amats/ amatā;
3. piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kas uz tiesas sēdes dienu 2022.gada 3.martu ir 5962,39 EUR pirms nodokļu nomaksas.

Prasība pamatota ar Darba likuma 122.panta pirmo daļu, 124.panta pirmo un otro daļu, 126.panta pirmo daļu.

Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi.

Ar 2021.gada 28.septembrī starp prasītāju un atbildētāju noslēgto Darba līgumu Nr.23.1-3-13/3-2021 (turpmāk - Darba līgums) tika nodibinātas darba tiesiskās attiecības. Amata pienākumu izpildes uzsākšana tika pielīgta no 2022.gada 1.oktobra. Pie atbildētājas prasītājs veica /amats/ amata pienākumus.

2021.gada 15.oktobrī atbildētāja izsniedza prasītājam 2021.gada 14.oktobra uzteikumu Nr.23.1-3-06/2 (turpmāk - Uzteikums) saskaņā ar kuru, atbildētāja vienpusēji izbeidza Darba līgumu un ar 2021.gada 19.oktobri atbrīvoja prasītāju no darba. Uzteikumā minēts, ka prasītājs nav izturējis noteikto pārbaudes laiku un prasītāja pēdējā darba diena pie atbildētājas ir 2021.gada 18.oktobris. Uzteikums pamatots ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu, Darba līguma 7.2.apakšpunktu.

Prasītājs uzskata, ka Uzteikums nav tiesiski pamatots un ir prettiesisks šādu apsvērumu dēļ.

Atbilstoši Darba likuma 28.panta pirmajai daļai darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu. Šis darba līgums ir civiltiesiska rakstura līgums, kurā puses vienojas un pielīgst savas saistības. Darba likuma 40.panta otrā daļa (1.-10.punkts) konkrēti nosaka to informācijas apjomu un punktus, kam darba līgumā obligāti jābūt norādītiem. Saskaņā ar Darba likuma 40.panta ceturto daļu papildus obligāti norādāmajām ziņām darba līgumā var ietvert arī citas ziņas, ja puses to uzskata par nepieciešamu. Tā, piemēram šāds papildus neobligāts nosacījums varētu būt darbinieka pārbaudes laiks, ja puses par tādu vienojas.

Atbilstoši Darba likuma 46.panta pirmajai daļai, noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Ja pārbaudes noteikšana nav norādīta darba līgumā, tas uzskatāms par noslēgtu bez pārbaudes. Proti, ar šādu noteikumu likumdevējs centies aizsargāt darbinieku, noteicot, ka, ja pārbaude nav konkrēti ietverta darba līgumā, tas uzskatāms par noslēgtu bez pārbaudes,.

Starp prasītāju un atbildētāju noslēgtajā Darba līgumā nemaz nav norādīta pārrbaude, tās termiņš. Tādējādi Darba līgums ir noslēgts bez pārbaudes laika.

Prasītājs no minētā secina, ka atbildētājai nebija nekāda tiesiska pamata uzteikt prasītājam Darba līgumu, pamatojoties uz pārbaudes neizturēšanu, proti, pamatojoties uz Darba līgumā neatrunātiem apstākļiem. Ja atbildētāja būtu vēlējusies iekļaut pārbaudes nosacījumu, tad tas rakstisku būtu jāatrunā un jāpielīgst Darba līgumā. Konkrētajā gadījumā, ja atbildētājai pastāvēja kādi iebildumi pret prasītāja darba pienākumu izpildi, Darba līgums bija jāuzsaka, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.-11.punktā noteiktajiem gadījumiem, ievērojot noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību un termiņus.

Prasītājs atsaucas uz Darba likuma 122.pantu, Darba likuma 16.panta pirmo daļu, piekto daļu un norāda, ka prasības par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu celšanas termiņš konkrētajā gadījumā ir 2021.gada 15.novembris.

Prasītājs atsaucas uz Darba likuma 124.panta pirmo un otro daļu, 126.panta pirmo daļu, Prasītājs norāda, ka viņa darba piespiedu kavējuma laika sākums ir 2021.gada 19.oktobris (pēdējā darba diena bija 2021.gada 18.oktobris, kas izriet arī no Uzteikuma).

Prasības pieteikuma precizējumosattiecībā uz vdējās izpeļņas piedziņu prasītājs norāda, ka laika periodā no 2021.gada 19.oktobra līdz tiesas sēdes dienai 2022.gada 3.martam kopā ir 95 darba dienas. Atbilstoši darba devēja izziņai dienas vidējā izpeļņa ir 62,762 EUR pirms nodokļu nomaksas. Līdz ar to prasītāja vidējā izpeļņa iepriekš minētajā laika periodā ir 5962,39 EUR pirms nodokļu nomamksas.

2021.gada 23.decmbrī tiesā saņemti atbildētājas paskaidrojumi par prasību, kuros norādīts, ka atbildētāja prasību neatzīst un lūdz to noraidīt, pamatojoties uz šādiem apstākļiem.

2021.gada 28.septembrī starp prasītāju un atbildētāju noslēgts Darba līgums Nr.23.1-3-13/3-2021, ar kuru prasītājs tika pieņemts darbā pie atbildētājas par /amats/. Sukārt ar atbildētājas 2021.gada 14.oktobra uzteikumu Nr.23.1-3-06/2 prasītājs informēts par darba tiesisko attiecību

izbeigšanu, pamatojoties uz Darba likuma 47.panta pirmo daļu. Minētā uzteikuma saņemšanu prasītājs 2021.gada 15.oktobrī apliecinājis ar parakstu.

Atbildētāja nepiekrīt prasības pieteikumā norādītajam, ka uzteikums nav tiesiski pamatots, jo saskanā ar Datba līgumu prasītājam nav noīgts pārbaudes laiks, kā arī noteikts tā termiņš.

Atbildētāja paskaidro, ka atbilstoši /nosaukums/ ministrijas 2021.gada 22.aprīļa iekšējo noteikumu /nosaukums/ 1.3.apakšpunktam nodarbināto pieņemšanu darbā un darba tiesisko attiecību izbeigšanu /nosaukums/ organizē /nosaukums/ ministrijas Personāla un dokumentu pārvaldības departaments. Tādējādi, nodibinot darba tiesiskās attiecības ar praītāju, visu nepieciešamo informāciju un ar darba tiesiskajām attiecībām saistītos dokumentus prasītājam nodrošināja un nodeva /nosaukums/ ministrijas nodarbinātie.

Atbildētāja atsaucas uz Darba likuma 46.panta pirmo daļu un norāda, ka atbildētājas ieskatā no Darba līguma un citiem ar to saistītiem dokumentiem un atbildētājas rīcības nepārprotami secināms, ka prasītājam ir bijis noteikts pārbaudes laiks, un prasītājs ir bijis par to rakstveidā informēts, kā arī tam piekritis, neiebilstot.

Darba līguma 7.2. apakšpunktā norādīts: „Darbiniekam un darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu 3 (trīs) dienas iepriekš pārbaudes laikā [..], informējot par to rakstveidā. [..].”

Savukārt /nosaukums/ 2021.gada 28.septembra rīkojuma Nr. 23.1-3-01/533 1.punktā noteikts: „/pers. A/ [..] 2021. gada 1. oktobrī pieņemt darbā [..] uz nenoteiktu laiku, nosakot normālo darba laiku - 40 stundas nedēļā, nosakot pārbaudes laiku trīs mēneši, kā arī uzdodot pildīt amata pienākumus saskaņā ar amata aprakstu.” Ar minēto rīkojumu prasītājs iepazīstināts pirms darba uzsākšanas – 2021.gada 1.oktobrī, /nosaukums/ /amats/ /pers. H/ izsniedzot prasītājam minētā rīkojuma kopiju (dokuments parakstīts ar drošu elektronisko parakstu).

Prasītājs par pārbaudes laiku (konkrētu termiņu, kad pārbaudes laiks sākas un kad tas beidzas) atkārtoti informēts /pers. H/ 2021.gada 5.oktobra e-pastā, kas nosūtīts uz prasītāja darba (tobrīd) e-pastu /elektroniskā pasta adrese/. 2021.gada 5.oktobrī arī /nosaukums/ /amats/ /pers. I/ ir nosūtījis prasītājam e-pastu „Par /pers. A/ pārbaudes laika mērķiem un uzdevumiem”, kurā sniegta informācija par pārbaudes laikā izpildāmajiem mērķiem un paveicamajiem uzdevumiem.

Ņemot vērā iepriekš minēto, /nosaukums/ ieskatā ir pamatoti uzskatīt, ka /nosaukums/ vairākkārt rakstveidā ir izteikusi gribu noteikt prasītājam pārbaudes laiku - trīs mēnešus, un šis gribas izteikums prasītājam nepārprotami ir darīts zināms, un prasītājs par to visā tā nodarbinātības periodā nav cēlis iebildumus, informējis par iespējamām neskaidrībām vai izteicis jautājumus. Līdz ar to, lai gan Darba līgumā ir ietverta neprecīza norāde, /nosaukums/ ieskatā ir ievērots Darba likuma 46. panta pirmajā daļā noteiktais - prasītājam ir bijis noteikts pārbaudes laiks (trīs mēneši). Darba tiesībās arī nostiprināts uzskats, ka darba līgums atbilstoši Darba likuma 40. un 41. pantam nostiprināms rakstveidā vien ar mērķi nodrošināt, lai darbiniekam būtu skaidri darba līguma noteikumi, darba devēja un darbinieka pienākumi un tiesības (skat. Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Rīga, 2020., 126. Ipp.).

Konkrētajā gadījumā /nosaukums/ ir nodrošinājusi būtiskāko, turklāt rakstveidā, kā to pieprasa Darba likums - prasītāja iepazīstināšanu ar visiem tā darba tiesisko attiecību noteikumiem, tiesībām un pienākumiem, tajā skaitā informāciju par prasītājam noteikto pārbaudes laiku un tā termiņu, rakstveidā. Tāpēc nav pamatots prasības pieteikumā norādītais, ka Darba līgums noslēgts bez pārbaudes laika (lietas 24.-27.lapa).

Tiesas sēdē 2022.gada 3.martā prasītāja pilnvarotais pārstāvis /pers. B/, kurš prasītāju pārstāvēja saskaņā ar 2022.gada 16.februāra sagatavošanas sēdē izteikto mutisko pilnvarojumu, prasību uzturēja pilnā apmērā un paskaidroja. ka uztur prasības pieteikumā norādītos apstākļus un tā precizējumu. Vēlas pievērsties atbildētājas rakstiskajiem paskaidrojumiem un tiem pievienotajiem pierādījumiem. Atbildētājas iesniegtajā dokumentā - /nosaukums/ ministrijas 2021.gada 22.aprīļa iekšējie noteikumi „/nosaukums/" ir noteikta kārtība, kādā notiek darbinieku pieņemšana darbā vai iecelšana amatā attiecīgajās iestādēs, ir detalizēti izklāstīta personāla politika. Tā ir kārtība, kas ir saistoša /nosaukums/ ministrijas Personāla un dokumentu pārvaldības departamentam, tas ir iekšējais normatīvais akts. Šis dokuments nosaka tikai procedūru un nav augstāks par likumu. Darbinieka pienākumus un tiesības nosaka ārējie normatīvie akti, Darba likums. Atbildētājas iesniegtajiem /nosaukums/ ministrijas 2021.gada 22.aprīļa iekšējiem noteikumiem nav nozīmes jautājuma izšķiršanā par to, vai prasītājm bija/nebija noteikts pārbaudes laiks. /nosaukums/ ministrijas 2021.gada 22.aprīļa iekšējo noteikumu pielikumi acīmredzot iesniegti tikai tāpēc, lai būtu iesniegts pilns dokuments, jo nav izprotams, ko tie pierāda šajā lietā.

Darba devējam ir tiesības noteikt darbiniekam pārbaudes laiku, ietverot to darba līgumā, lai pārliecinātos, ka darbinieks atbilst amatam. Par šo amatu, kurā prasītājs tika pieņemta darbā, bija konkurss. Visdrīzāk, ka šis konkurss bija pietiekami korekts. Darba devējs pirms darba līguma noslēgšanas acīmredzot bija pārliecinājies par prasītāja piemērotību amatam. Ja prasītājs tika atzīts kā uzvarētājs konkursā, tad būtu nesaprotama vēl arī pārbaudes laika noteikšana.

Atbildētāja paskaidrojumos norādījusi, ka pārbaudes laiks izriet no Darba līguma un citiem ar to saistītiem dokumentiem. Prasītāja pārstāvis nepiekrīt, ka pārbaudes laiks izriet no Darba līguma un arī no citiem dokumentiem. Tas, ka darba devējs bijis sūtījis prasītājam e-pastu, ka darba devējs ir noteicis pārbaudes laiku, un prasītājs tam neiebildis, pārstāvis nepiekrīt, ka tas nozīmē, ka ir bijis noteikts pārbaudes laiks. Reti ir gadījumi, kur klusēšana ir piekrišana. Pēc darba līguma noslēgšanas nevar vienoties par pārbaudes laiku. Pārbaudes laiku var noteikt tikai uzsākot darba tiesiskās attiecības. Pārbaudes laika noteikšana jau uzsāktās darba tiesiskajās attiecībās nav pieļaujama. Darba devējam šādā gafījumā būtu jāpiedāvā grozīt darba līgumu, bet ne darīt to tādā veidā, kā konkrētajā gadījumā, proti ar rīkojumu.

Prasītājs neapstrīd, ka ir saņēmis 2021.gada 28.septembra rīkojumu. Darba likums neparedz, ka darba tiesisko attiecību nodibināšanas pamatā varētu būt rīkojums. Par pieņemšanu darbā rīkojums nav nepieciešams. Saistība veikt darbu izriet no Darba līguma. Konkrētā rīkojuma mērķis ir cits. Prasītāja darba alga ir noteikta Darba līgumā, tāpēc rīkojums šajā sakarā nav nepieciešams. Darba līguma 3.punkts nosaka, no kuriem finanšu līdzekļiem ir izmaksāja darba alga prasītājam. Šis rīkojums nav saistošsa prasītājam kā darbiniekam, bet citiem darba devēja darbiniekiem. Šis Rīkojums it kā varētu būt pamats tam, ka prasītājam ir noteikts pārbaudes laiks. Rīkojums varētu arī nebūtm bet darba tiesiskās attiecības starp prasītāju un atbildētāju tāpat būtu spēkā. Prioritāte ir Darba līgumam.

Atbildētāja paskaidrojumos it kā atzīst, ka Darba līgumā ir neprecīza norāde, ka pārbaudes laiks netika tieši un nepārprotami izteikts, taču tas esot novērsts ar citiem dokumentiem. Jebkurš tulkojums attiecībā uz to, ir vai nav noteikts pārbaudes laiks, neiztur kritiku. Lai noskaidrotu, ko ir gribējušas puses, jāņem talkā Civillikuma 1504. – 1509.pants, un ir secināms, ka arī šādā gadījumā atbildētājai nav taisnība. Pārbaudes laika Darba līgumā vienkārši nav. Tulkojot darījumu, jāņem vērā Civillikuma 1507., 1509.pants par saudzīgāku iztulkojumu attiecībā uz darbinieku, un 1509.pants, ka darījums tulkojams par ļaunu kreditoram, kurš nav izteicies pietiekami skaidri. Šie darījumu tulkošanas principi norāda, ka atbildētājas viedoklis nav pareizs.

Atbildētājas pilnvarotā pārstāve /pers. C/ tiesas sēdē 2022.gada 3.martā prasību neatzina un uzturēja rakstiskajos paskaidrojumos norādītos apsvērumus. Papildus paskaidroja, ka /nosaukums/ ministrijas 2021.gada 22.aprīļa iekšējie noteikumi tika iesniegti, lai pamatotu paskaidrojumos norādītās liecinieces aicināšanu. /nosaukums/ neapšauba, ka Darba līgumā pārbaudes laiks nav norādīts, bet bija vienošanās ar prasītāju par pārbaudes laiku. Darba tiesiskās attiecības ir divpusējas. Ir gadījumi, kad rakstisks darba līgums nav noslēgts vispār. Nav pamatots prasītāja pārstāvja apgalvojums, ka nav ticis noīgts pārbaudes laiks. /nosaukums/ ieskatā ir nepamatots uzskats, ka prasītājam nemaz nebija jānoteic pārbaudes laiks, jo prasītājs bija uzvarējis konkursā uz attiecīgo amatu. Attiecībā uz /nosaukums/ ministrijas iesaistīšanos, t.sk. 2021.gada 28.septembra rīkojuma sagatavošanā, būtiski ir

tas, kurš rīkojumu parakstīja, nevis – sagatavoja.

2021.gada 28.septembra rīkojumu prasītājam 1.oktobrī nogādāja personāla daļa. Prasītājs ar to ir iepazinies, nav atzīmes, ka prasītājs tam ir piekritis, taču piekrišana secināma no tā, ka prasītājs nav iebildis. Tas tajā skaitā secināms no diskusijas starp /nosaukums/ ministriju un /nosaukums/ par sasniedzamajiem mērķiem pārbaudes laikā. Ja prasītājs nebūtu zinājis par pārbaudes laiku, tad būtu iebildis, kāpēc šāda diskusija. Prasītājs savu viedokli šajā diskusijā neizteica, bet varēja to sniegt, jo bija pievienots kā dalībnieks e-pasta sarakstei.

Motīvu daļa

Tiesa, uzklausījusi pušu pārstāvju paskaidrojumus tiesas sēdē, izvērtējusi prasības pieteikumā un tā precizējumos norādītos apstākļus, atbildētājas rakstiskajos paskaidrojumos izteiktos apsvērumus, izvērtējusi lietā esošos rakstveida pierādījumus, atzīst, ka prasība ir pamatota un apmierināma.

Darba likuma 40.panta pirmā daļa noteic, ka darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas. Panta otrajā daļā ir noteiktas ziņas, kurām jābūt norādītām darba līgumā. Panta ceturtā daļa noteic, ka darba līgumā papildus šā panta otrajā daļā noteiktajām ziņām ietver arī citas ziņas, ja puses to uzskata par nepieciešamu.

Ar lietas materiāliem apstiprināts un nav strīda, ka 2021.gada 28.septembrī starp prasītāju kā darbinieku un atbildētāju kā darba devēju noslēgts Darba līgums Nr.23.1-3-13/3-2021, saskaņā ar kuru prasītājs pieņemts darbā par /nosaukums/ /amats/ (24.amatu saime, III līmenis, profesiju klasifikatora kods /kods/) (lietas 8-9.lapa).

Atbilstoši Darba līguma 1.1.apakšpunktam darbinieks uzsāk amata pienākumu izpildi pie darba devēja 2021.gada 1.oktobrī. 1.2.apakšpunktā noteikts, ka līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku. Atbilstoši 3.2.apakšpunktam darbinieka amata pienākumi noteikti darbinieka amata aprakstā, kas ir šā līguma neatņemama sastāvdaļa. Atbilstoši 4.1.apakšpunktam darbiniekam noteikts normālais darba laiks – 40 stundas nedēļā (piecu darba dienu darba nedēļa no pirmdienas līdz piektdienai ar divām atpūtas dienām pēc kārtas (sestdiena, svētdiena). Atbilstoši 5.1.punktam darbiniekam noteikta mēnešalga 1318 EUR, atbilstoši 11.mēnešalgas grupai.

No lietas materiāliem konstatējams, ka Amata aprakstu prasītājs iepazinies 2021.gada 1.oktobrī (lietas 10.-12.lapa).

2021.gada 14.oktobī /nosaukums/ /amats/ /pers. I/ izdevis Uzteikumu Nr.23.1-3-06/2 „Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu" saskaņā ar kuru, /nosaukums/ informē prasītāju, ka prasītājs nav izturējis pārbaudes laiku un saskaņā ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu, Darba līguma 7.2.apakšpunktu 2021.gada 18.oktobrī (pēdējā darba diena) ar prasītāju tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības (lietas 13.lapa).

No uzraksta uz Uzteikuma konstatējams, ka prasītājs uzteikumu saņēmis 2021.gada 15.oktobrī un par šo faktu lietā strīda nav.

Darba likuma 122.panta pirmā daļa noteic, ka darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas.

Darba likuma 16.panta pirmā daļa noteic, ka termiņš sākas datumā vai tā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka šā termiņa sākumu. Panta trešā daļa noteic, ka termiņš, kas skaitāms mēnešos, izbeidzas termiņa pēdējā mēneša attiecīgajā datumā. [..] Savukārt panta piektā daļa noteic, ka, ja termiņš izbeidzas nedēļas atpūtas dienā vai svētku dienā, par termiņa pēdējo dienu atzīstama nākamā darbdiena.

Ievērojot to, ka Uzteikumu prasītājs saņēma 2021.gada 15.oktobrī, likumā noteiktā viena mēneša termiņa pēdējā diena prasības celšanai tiesā būtu 2021.gada 14.novembris, taču, kā redzams no 2021.gada kalendāra, tad 14.novembris bija svētdiena, līdz ar to pēdējā diena prasības celšanai ir nākamā diena, t.i. 2021.gada 15.novembris.

No lietas materiāliem konstatējams, ka prasības pieteikums saņemts tiesā ierakstītā pasta sūtījumā un no spiedoga uz aploksnes (lietas 15.lapa) redzams, ka Latvijas Pastā sūtījuma nodots 2021.gada 15.novembrī. Tātad Darba likuma 122.panta pirmajā daļā noteiktais prasības celšanas termiņš ir ievērots.

Uzteikums pamatots ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu un Darba līguma 7.2.apakšpunktu.

Darba likuma 47.panta pirmā daļa, uz kuru ir atsauce Uzteikumā, noteic, ka pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu.

Savukārt pušu starpā noslēgtā Darba līguma 7.2.apakšpunkts, uz kuru ir atsauce uzteikumā, noteic, ka darbiniekam un darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu 3 (trīs) dienas iepriekš pārbaudes laikā vai 1 (vienu) mēnesi iepriekš, informējot par to rakstveidā. Pusēm savstarpēji vienojoties, darba līgumu var lauzt arī pirms termiņa.

Tiesa uzskata, ka Darba līguma 7.2.apakšpunkts nav un nevar būt par pamatu uzskatam, ka no Darba līguma izrietētu pārbaudes laika pielīgšana prasītājam. Šis apakšpunkts atrodas Darba līguma 7.daļā „Nobeiguma noteikumi" un tajā vispārīgi ir atrunāti darba līguma uzteikšanas termiņi, kā arī iespēja lauzt līgumu pirms termiņa. Tā kā pušu noslēgtajā Darba līgumā nevienā citā apakšpunktā nav norādīts, ka prasītājam noteikts pārbaudes laiks un 7.2.apakšpunktu nevar tulkot kā pārbaudes laika pielīgšanu prasītājam, tiesa atzīst, ka Darba līgumā puses nav vienojušās par pārbaudes laiku.

Atbildētāja rakstiskajos paskaidrojumos ir atsaukusies arī uz citiem ar Darba līgumu saistītiem dokumentiem un /nosaukums/ rīcību, no kuras nepārprotami esot secināms, ka prasītājam bijis noteikts pārbaudes laiks, un prasītājs bijis par to informēts, kā arī tam piekritis.

Atbildētājas paskaidrojumiem pievienots /nosaukums/ 2021.gada 28.septembra rīkojums Nr.23.1-3-01/533 „Par /pers. A/ pieņemšanu darbā" (turpmāk – Rīkojums), kuru parakstījis /nosaukums/ /amats/ /pers. I/, sagatavojusi /pers. H/ (lietas 134.lapa). Rīkojuma 1.punktā noteikts: „/pers. A/ [..] 2021. gada 1. oktobrī pieņemt darbā [..] uz nenoteiktu laiku, nosakot normālo darba laiku - 40 stundas nedēļā, nosakot pārbaudes laiku trīs mēneši, kā arī uzdodot pildīt amata pienākumus saskaņā ar amata aprakstu". Rīkojuma 2.punktā noteikts: „/pers. A/ [..] ar 2021.gada 1.oktobri noteikt 3.kategoriju un mēnešalgu 1318 euro apmērā, atbilstoš amatam noteiktajai 11.mēnešalgu grupai." Rīkojuma 3.punktā noteikts: „/pers. A/ mēnešalgu izmaksāt no /nosaukums/ finanšu līdzekļiem" (lietas 134.-135.lapa).

Atbildētājas paskaidrojumos norādīts, ka ar minēto rīkojumu prasītājs iepazīstināts pirms darba uzsākšanas – 2021.gada 1.oktobrī, /nosaukums/ /amats/ /pers. H/ izsniedzot prasītājam minētā rīkojuma kopiju (dokuments parakstīts ar drošu elektronisko parakstu).

Kā izriet no prasītāja pārstāvja paskaidrojumiem, tad prasītājs neapstrīd, ka ir saņēmis 2021.gada 28.septembra Rīkojumu, tātad lietā nav strīda, ka prasītājam ir zināms Rīkojuma saturs, cita starpā tā 1.punktā noteiktais pārbaudes laiks.

Atbildētājas paskaidrojumiem ir pievienota e-pasta sarakste starp /nosaukums/ /amats/ /pers. H/ un /nosaukums/, kurai pieslēgts arī prasītājs. No sarakstes konstatējams, ka prasītājs par pārbaudes laiku atkārtoti informēts /pers. H/ 2021.gada 5.oktobra e-pastā, kas nosūtīts uz prasītāja darba (tobrīd) e-pastu. 2021.gada 5.oktobrī arī /nosaukums/ /amats/ /pers. I/ ir nosūtījis prasītājam e-pastu „Par /pers. A/ pārbaudes laika mērķiem un uzdevumiem" (lietas 31.-37.lapa).

Atbildētājas izdotais Rīkojums ir darba devēja izdots vienpusējs dokuments, to nevar uzskatīt par darbinieka un darba devēja vienošanos. Nav nozīmes tam apstāklim, ka prasītājs, būdams iepazīstināts ar Rīkojumu, nekādi uz to nav reaģējis. Tiesa nepiekrīt atbildētājas viedoklim, ka prasītājs piekritis Rīkojamam, klusēdams. Pat ja prasītājs būtu cēlis iebildumus pret Rīkojumu, nekas nemainītos, jo Rīkojums jau bija izdots. Tiesa atzīst, ka ar

Rīkojumu nevar grozīt jau noslēgtu Darba līgumu attiecībā uz tik būtisku apstākli, kā pārbaudes laika noteikšana. Ja atbildētāja uzskatīja, ka prasītājam nepieciešams noteikt pārbaudes laiku, tad bija jānoslēdz attiecīgi Darba līguma grozījumi, kas konkrētajā gadījumā nav izdarīts.

Tiesa nevērtē atbildētājas paskaidrojumiem pievienotos /nosaukums/ ministrijas iekšējos noteikumus „/nosaukums/" ar pielikumiem (lietas 38.-133.lapa), jo, kā izriet no atbildētājas pārstāves paskaidrojumiem tiesas sēdē, tad minētais dokuments ticis iesniegta, lai pamatotu paskaidrojumos norādītās liecinieces /pers. H/ aicināšanu. Sagatavošanas sēdē 2022.gada 16.februārī atbildētājas pārstāve atteicās no lūgumu par šīs liecinieces aicināšanu un nopratināšanu.

Darba likuma 46.panta pirmā daļa noteic, ka, noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Ja pārbaudes noteikšana nav norādīta darba līgumā, tas uzskatāms par noslēgtu bez pārbaudes.

Juridiskajā literatūrā norādīts, ka būtisks darbinieku aizsargājošs noteikums ir saistībā ar pārbaudes laika ietveršanu darba līgumā. Darba likums *ekspresis verbis* (tieši) paredz, ka tajos gadījumos, kad pārbaude nav norādīta līgumā, līgums ir uzskatāms par noslēgtu bez pārbaudes. Līdz ar to darba devējam, ja tas vēlas pārbaudīt darbinieku, šādas tiesības ir jāparedz darba līgumā (skat. Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Rīga, 2010., 109. Ipp.).

Tātad no Darba likuma 46.panta pirmās daļas normas izriet, ka citā dokumentā, kā konkrētajā gadījumā darba devēja Rīkojumā, noteiktais pārbaudes laiks nav vērā ņemams, jo darba devējs nav tiesīgs noteikt pārbaudes laiku ar citu dokumentu, ja Darba līgumā pārbaudes laiks nav pielīgts. Ievērojot to, ka pārbaudes noteikšana pušu starpā noslēgtajā Darba līgumā nav norādīta, tiesa atzīst, ka tas ir noslēgts bez pārbaudes laika.

No Darba līguma 125.panta izriet, ka darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.

Darba likuma 124.panta pirmā daļa noteic, ka, ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu. Savukārt panta otrā daļa noteic, ka darbinieks, kurš atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas atzīts par spēkā neesošu, vai arī kā citādi pārkāpjot darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, saskaņā ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā.

Konkrētajā gadījumā atbildētāja nav pierādījusi, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots, gluži pretēji ir apstiprinājies prasības pieteikumā norādītais, ka uzteikums ir prettiesiks.

Ievērojot to, ka starp pusēm noslēgtajā Darba līgumā pŗabaudes laiks prasītājam nav noteikts, tiesa atzīst, ka 2021.gada 14.oktobī /nosaukums/ /amats/ /pers. I/ izdotais Uzteikums Nr.23.1-3-06/2 „Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu", kas pamatots ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu, Darba līguma 7.2.apakšpunktu ir prettiesisks un ir atzīstams par spēkā neesošu. Prasītājs ir atjaunojams darbā /nosaukums/ par /amats/ (24.amatu saime, III līmenis, profesiju klasifikatora kods /kods/) (lietas 8-9.lapa).

Darba likuma 126.panta pirmā daļa noteic, ka darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Ievērojot to, ka tiesa ir atzinusi, ka prasījums par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu ir pamatots un prasītājs ir atjaunojams iepriekšējā darbā, ir apmierināms arī prasījums par vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējumu.

No /nosaukums/ izziņas par prasītāja dienas un mēneša vidējo izpeļņu konstatējams, ka prasītāja dienas vidējā izpeļņa pirms nodokļu nomaksas bija 62,762 EUR, bet mēneša vidējā izpeļņa pirms nodokļu nomaksas – 1318,00 EUR (lietas 163.-164.lapa).

No prasības pieteikuma precizējumos ietvertā vidējās izpeļņas aprēķina par darba piespiedu kavējumu redzams, ka prasītāja pēdējā darba diena bija 2021.gada 18.novembrī, un par periodu no 2021.gada 19.oktobra līdz 2022.gada 3.martam (tiesas sēdes dienai) prasītājs ir aprēķinājis vidējo izpeļņu 5962,39 EUR (95 darba dienas x 62,762 EUR dienas vidējā izpeļņa pirms nodoļu nomaksas).

Atbildētāja pārstāve tiesas sēdē neapstrīdēja prasītāja veikto aprēķinu. Tiesa, pārbaudījusi, prasītāja veikto aprēķinu, atzīst par pamatotu piedzīt no atbildētājas par labu prasītājm vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, sākot no 2021.gada 19.oktobra, kas uz 2022.gada 3.martu sastāda 5962,39 EUR pirms nodokļu nomaksas.

Civilprocesa likuma 42. panta pirmā daļa noteic, ka tiesas izdevumi, no kuru samaksas prasītājs bijis atbrīvots, piedzenami no atbildētāja valsts izdevumos proporcionāli apmierinātajai prasījuma daļai. Prasītājs dotajā lietā saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu ir atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos saskaņā ar likumu.

Prasītājs dotajā lietā saskaņā ar Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktu ir atbrīvots no valsts nodevas un tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos.

Tādējādi no atbildētājas valsts izdevumos piedzenama valsts nodeva 70 EUR par nemantisko prasījumu (Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 4.punkts) un valsts nodeva 473,14 par mantisko prasījumu (Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 1.punkta „b"apakšpunkts), kopā valsts nodeva 543,14 EUR.

No atbildētājas valsts ienākumos piedzenami arī ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi, kas konkrētajā gadījumā saskaņā ar ierakstiem lietas uzziņā (lietas 3.lapa) ir 2,12 EUR.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar minēto un Civilprocesa likuma 8., 93., 97., 189., 190., 193., 195., 204.[1]pantu, tiesa

nosprieda

Prasību apmierināt pilnīgi.

Atzīt /nosaukums/ /amats/ /pers. I/ 2021.gada 14.oktobī izdoto Uzteikumu Nr.23.1-3-06/2 „Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu" ar /pers. A/, personas kods /personas kods/, par prettiesisku un spēkā neesošu.

Atjaunot /pers. A/, personas kods /personas kods/, darbā /nosaukums/ par /amats/ (24.amatu saime, III līmenis, profesiju klasifikatora kods /kods/).

Piedzīt no /nosaukums/, reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/, par labu /pers. A/, personas kods /personas kods/, vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, sākot no 2021.gada 19.oktobra, kas uz 2022.gada 3.martu sastāda 5962,39 EUR (pieci tūkstoši deviņi simti sešdesmit divi *euro* 39 centi) pirms nodokļu nomaksas.

Noteikt /pers. A/, personas kods /personas kods/, tiesības saņemt likumiskos procentus 6% (seši procenti) gadā no piedzītās summas par laiku līdz sprieduma izpildei.

Piedzītās summas samaksa veicama kontā /numurs/ AS „Citadele banka”.

Piedzīt no /nosaukums/, reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/, valsts ienākumos valsts nodevu 543,14 EUR (pieci simti četrdesmit trīs *euro* 14 centi).

Valsts nodeva labprātīgās izpildes termiņā iemaksājama, norādot šādus rekvizītus: Saņēmējs Valsts kase, reģistrācijas Nr. 90000050138, saņēmēja iestāde Valsts kase, BIC kods TRELLV22, konta Nr. LV55TREL1060190911200. Maksājuma mērķis - valsts nodeva lietā Nr.C29473421 (C-2065-22/4).

Valsts nodevas samaksu apliecinošs dokuments nekavējoties iesniedzams Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā Rīgā, Lomonosova ielā 10 vai nosūtāms pa pastu vai uz tiesas e-pastu: rigas.latgale@tiesas.lv.

Piedzīt no /nosaukums/, reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/, valsts ienākumos ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 2,12 EUR (divi *euro* 12 centi).

Ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumu labprātīgās izpildes termiņā iemaksājami, norādot šādus rekvizītus: Saņēmējs: Tiesu administrācija, reģ. Nr. 90001672316, saņēmēja iestāde: Valsts kase, BIC kods: TRELLV22, Konta Nr. LV51TREL2190458019000, maksājuma mērķis: 21499 EKK – ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi – lietā Nr.C29473421 (C-2065-22/4).

Maksājumu apliecinošs dokuments par ar lietas izskatīšanu saistīto izdevumu samaksu nekavējoties iesniedzams Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā Rīgā, Lomonosova ielā 10 vai nosūtāms pa pastu vai uz tiesas e-pastu: rigas.latgale@tiesas.lv.

Noteikt /nosaukums/ termiņu sprieduma labprātīgai izpildei 10 (desmit) dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijai 20 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas, iesniedzot apelācijas sūdzību Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā.

Spriedums sastādīts un pieejams tiešsaistes sistēmā 2022.gada 1.aprīlī.

Datums, kad spriedums pieejams tiešsaistes sistēmā, uzskatāms par sprieduma pasludināšanas datumu.

Tiesnese S.Hrebtova

ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU