Lietas arhīva Nr. CA-0326-24/11
ECLI:LV:RAT:2024:0207.C771207922.10.S

**SPRIEDUMS**
**Latvijas Republikas vārdā**
Rīgā 2024.gada 7.februārī

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
tiesnese referente Anita Grāvīte,
tiesneses Marika Bebriša un Gunta Freimane,
rakstveida procesā izskatīja civillietu /darba devējs/ prasībā pret /pers. A/ par darba līguma izbeigšanu un /pers. A/ pretprasībā pret /darba devējs/ par vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu sakarā ar /pers. A/ apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas tiesas 2023.gada 28.jūnija spriedumu.

**Aprakstošā daļa**

[1] /darba devējs/ (turpmāk tekstā – prasītāja) cēlusi tiesā prasību pret /pers. A/ (turpmāk tekstā – atbildētājs) par darba līguma izbeigšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu.

Prasības pieteikumā norādīti turpmāk minētie apstākļi.

[1.1] 2012.gada 7.jūnijā starp prasītāju kā darba devēju un atbildētāju kā darbinieku noslēgts darba līgums Nr.1636 (turpmāk tekstā – darba līgums), ar kuru atbildētājs uzņēmās veikt /darba vieta A/ Inženiertehniskās daļas tehniskās informācijas tāmētāja amata pienākumus.

Saskaņā ar 2020.gada 4.augusta vienošanos Nr.8/2020 par grozījumiem darba līguma nosacījumos atbildētājs uzņēmās veikt Sabiedrības Pakalpojumu nodrošināšanas pārvaldes Inženiertehniskās nodaļas Konstruktīvo elementu daļas vadītāja amata pienākumus (profesijas kods 1323 03).

[1.2] Prasītājas Iekšējā audita nodaļa veikusi iekšējo auditu "Lietvedības sistēmas lietošanas efektivitātes izvērtējums", kura ietvaros tika konstatēts, ka atbildētājs laikā no 2020.gada 7.septembra līdz 2022.gada 28.martam sagatavoja dokumentus SIA "ČR-Apsaimniekošana", t.i. prasītājai tika iesniegti dokumenti, kuru datnes rekvizītos konstatējams, ka to sagatavotājs (sešos gadījumos arī pēdējais labotājs) ir atbildētājs.

Par konstatētajiem apstākļiem prasītājas Iekšējā audita nodaļas vadītāja 2022.gada 25.aprīlī iesniedza ziņojumu prasītājas valdes priekšsēdētājam.

Prasītājas Informācijas tehnoloģiju nodaļa, pamatojoties uz prasītājas valdes priekšsēdētāja 2022.gada 26.aprīļa uzdevumu, veica atbildētājam lietošanā esošā prasītājas datora satura kontroli un konstatēja, ka tajā glabājas datne dokumenta projektam SIA "ČR-Apsaimniekošana" interesēs, kā arī vairākas citas datnes ar šķietamu informāciju par dažādu personu ēku pārvaldīšanas parādiem. Vienlaikus prasītāja konstatēja, ka minētās ēkas nav prasītājas apsaimniekojamās ēkas. Ar prasītājas valdes priekšsēdētāja rezolūciju tika atbalstīta lietas virzība prasītājas Juridiskajai pārvaldei.

[1.3] Prasītājas Juridiskās pārvaldes direktors 2022.gada 11.maijā elektroniskā pasta sūtījumā lūdza atbildētāju sniegt paskaidrojumu par ziņojumā konstatētajiem faktiem.

Atbildētājs 2022.gada 12.maija paskaidrojumā norādījis, ka iepriekš ir informējis tiešos vadītājus, ka SIA "ČR-Apsaimniekošana" pārstāvis /pers. B/ bija praktikants pie prasītājas laikā, kad atbildētājs pildīja /dabra vieta B/ galvenā būvinženiera amata pienākumus. Praktikants pildījis atbildētāja uzdevumus, kā arī viņam bijusi piekļuve prasītājas dokumentiem, tostarp tiem, kurus gatavojis atbildētājs.

Prasītājas Juridiskās pārvaldes direktors 2022.gada 16.maijā elektroniskā pasta sūtījumā lūdza atbildētājam sniegt paskaidrojumu, kādēļ atbildētājam lietošanā nodotajā prasītājas datortehnikā glabājās informācija par apsaimniekošanas bilanci dažādu personu saistībām par ēku pārvaldīšanu, lai arī minētās ēkas nav prasītājas pārvaldāmās ēkas.

Atbildētājs paskaidrojumu par minētajiem apstākļiem nav sniedzis.

[1.4] Prasītāja, izvērtējot iepriekš minētos apstākļus, secinājusi, ka darba tiesisko attiecību turpināšana ar atbildētāju nav iespējama, ievērojot atbildētāja rīcības raksturu, ilgstošo laika posmu, kurā veiktas darbības, kā arī atbildētāja nevēlēšanos sadarboties ar prasītāju, sniedzot formālus paskaidrojumus vai nesniedzot tos vispār. Turklāt arī atbildētāja amata pienākumu izpilde un personiskās īpašības netiek raksturotas kā tādas, lai prasītājai rastos šaubas, ka atbildētāja darbības neatbilstu viņa personībai un amata pienākumu izpildei.

Prasītāja konstatējusi, ka SIA "ČR-Apsaimniekošana" darbības veids ir nekustamā īpašuma pārvaldīšana par atlīdzību vai uz līguma pamata, kas sakrīt ar prasītājas darbības veidu. Tādējādi secināms, ka gan prasītāja, gan SIA "ČR-Apsaimniekošana" atrodas konkurējošās attiecībās, tāpēc jo sevišķi svarīgi ir, lai personas nedarbotos kā vienas, tā otras kapitālsabiedrības interesēs, vēl jo vairāk – no prasītājas perspektīvas svarīgi arīdzan, lai darbinieki informētu prasītāju kā darba devēju, ja tiem ir blakus darbs, ko konkrētajā gadījumā atbildētājs nav izdarījis. Turklāt vērā ņemams, ka atbildētājs ne vien gatavojis dokumentus SIA "ČR-Apsaimniekošana" interesēs, bet gan gatavojis tos iesniegšanai prasītājai, tādējādi faktiski darbojoties pret prasītāju kā savu darba devēju SIA "ČR-Apsaimniekošana" interesēs.

Atbildētājs dokumentus SIA "ČR-Apsaimniekošana" interesēs gatavojis ne mazāk kā pusotru gadu ilgā laika periodā – no 2020.gada 7.septembra līdz 2022.gada 28.martam. Tādējādi prasītāja secina, ka atbildētājs veicis darbības pretēji prasītājas interesēm ilgstošā laika posmā, kam nepiemīt vien gadījuma vai izņēmuma raksturs, bet gan pastāvīgums un regularitāte.

Par minētajiem apstākļiem atbildētājs formālu paskaidrojumu sniedzis vien 2022.gada 12.maijā. Prasītāja nevar par pamatotu atzīt atbildētāja skaidrojumu, ka prasītājas dokumenti, tostarp atbildētāja gatavotie dokumenti, bija pieejami praktikantam prakses laikā, jo tas nesniedz izskaidrojumu, kādēļ tieši atbildētājs parādās kā datņu pēdējais labotājs vairākumā konstatēto gadījumu.

Atbildētājs nav arī sniedzis skaidrojumu par viņam lietošanā nodotā datora satura kontroles rezultātā atrastajām datnēm, tostarp jau minētās SIA "ČR-Apsaimniekošana", kura vērsusies pie prasītājas ar atbildētāja sastādītajiem dokumentiem.

Tādējādi prasītāja secinājusi, ka atbildētājs ne vien prasītājas izsniegtos darba līdzekļus lieto ne amata pienākumu izpildei, bet lieto tos konkurējošas kapitālsabiedrības interesēs, kas kopsakarā ar minētajiem apstākļiem ļauj arī izdarīt secinājumu, ka atbildētājs nevēlas sadarboties ar prasītāju, tostarp, lai izslēgtu jebkādas šaubas par savu lojalitāti prasītājai.

[1.5] Atbildētāja darba rezultāti 2021.gadā novērtēti ar vērtējumu "labi".

Prasītājas Pakalpojumu nodrošināšanas pārvaldes direktora vietnieks atbildētāju raksturojis kā ļoti zinošu savā jomā un zinošu pienākumu pildīšanā, tomēr norādījis, ka uzdevumi tiek izpildīti ar kavējumiem biežās prombūtnes dēļ. Norādījis, ka nevar apgalvot, ka atbildētājs sava amata pienākumus pildītu pašaizliedzīgi un prasītājas interesēs.

Ievērojot minēto, secināts, ka atbildētāja darbības ir pretējas labiem tikumiem. Lai arī "labu tikumu" definīcija likumā nav dota, šajā gadījumā "labi tikumi" ir normas, kas attiecas uz personas uzvedību, attieksmi pret citām personām, kas ir pieņemtas, vispārzināmas un atzītas lielākajā daļā sabiedrības. Pie tādām normām pieder arī godprātība, uzticamība un lojalitāte pret savu darba devēju. Godprātība, uzticamība un lojalitāte pret savu darba devēju, nestrādāšana sava darba devēja tiešo konkurentu interesēs ir vērtības un normas, kas raksturo vēlamās attiecības starp katru darba devēju un tā darbinieku, ne tikai starp prasītāju un atbildētāju šajā lietā.

Atbildētājs sadarbojās ar prasītājai konkurējošu kapitālsabiedrību, radot šaubas par savu morālo stāju un lojalitāti pret prasītāju. Apstākļos, kuros atbildētājs nebauda prasītājas kā sava darba devēja uzticību, nav iespējams turpināt darba tiesiskās attiecības starp prasītāju un atbildētāju. Arī amata pienākumu izpilde un personiskās īpašības neliecina par apstākļiem, kas izslēgtu šaubas par atbildētāja lojalitāti un uzticamību – gluži pretēji – amata pienākumi tiek izpildīti bez pašaizliedzības un nav novērojama prasītājas interešu aizstāvība, neskatoties uz tiešā vadītāja norādīto, ka atbildētājs raksturojams kā gan ļoti zinošs savā specializācijā, gan amata pienākumu izpildē.

Prasītāja secina, ka atbildētājs, pildot viņam uzticētos darba pienākumus, ir rīkojies pretēji labiem tikumiem un darba devēja norādēm, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

[1.6] Ievērojot iepriekš minētos faktus un apstākļus, kas nedod pamatu pastāvošo darba tiesisko attiecību turpināšanai, prasītājas valdes priekšsēdētājs ar 2022.gada 20.maija darba devēja uzteikumu Nr.5-22e/21246 uzteica atbildētājam darba līgumu uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkta pamata (darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu).

Pēc atbildētāja ilgstošas pārejošas darbnespējas, kas tika noslēgta 2022.gada 16.novembrī, no atbildētāja tika pieprasīts un saņemts apliecinājums, ka atbildētājs ir /arodbiedrība/ biedrs ilgāk nekā sešus mēnešus.

Prasītāja 2022.gada 17.novembrī nosūtīja /arodbiedrībai/ pieprasījumu sniegt piekrišanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar atbildētāju saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu.

2022.gada 29.novembrī saņemta /arodbiedrības/ 2022.gada 28.novembra atbilde Nr.22-2811 RNP, ar kuru atteikts sniegt piekrišanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar atbildētāju saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktu.

Ievērojot minēto, saskaņā ar Darba likuma 110.panta ceturto daļu, prasītāja viena mēneša laikā no arodbiedrības atbildes saņemšanas dienas ceļ tiesā prasību pret atbildētāju par darba līguma izbeigšanu.

Prasības pieteikumā lūgts tiesu izbeigt starp prasītāju un atbildētāju 2012.gada 7.jūnijā noslēgto darba līgumu Nr. 1636 un izbeigt darba tiesiskās attiecības starp pusēm uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkta pamata.

[2] Atbildētājs iesniedzis pretprasību, kurā lūgts uzlikt pienākumu prasītājai izmaksāt atbildētājam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku līdz sprieduma spēkā stāšanās brīdim un piedzīt no prasītājas par labu atbildētājam morālā kaitējuma kompensāciju 3000 *euro* apmērā.

Pretprasība pamatota ar Civillikuma 1.pantu, 1635.pantu., Darba likuma 6.panta pirmo daļu, 7., 29.pantu, 58.panta ceturto un piekto daļu, un tajā norādīti šādi apstākļi.

[2.1] 2022.gada 30.maijā tika izdots rīkojums Nr.5-4/340 "Par darbinieka atstādināšanu no amata pienākumu veikšanas", ar kuru atbildētājs pēc pārejošas darbnespējas beigām līdz turpmākam rīkojumam tika atstādināts no amata pienākumu veikšanas, nosakot pagaidu aizliegumu atrasties darba vietā un veikt amata pienākumus, par atstādināšanas laiku nesaglabājot darba algu, uzskatot, ka darbinieks var kaitēt darba devēja interesēm.

Ar rīkojuma saturu atbildētājs iepazīstināts 2022.gada 16.novembrī. Atbildētājs rīkojumam nepiekrīt.

2022.gada 28.novembrī atbildētājs vērsās ar iesniegumu, kurā prasītājai lūdza izskaidrot atstādināšanas rīkojuma tiesisko pamatojumu. Tiesisks un ar pierādījumiem pamatots skaidrojums atbildētājam sniegts netika.

Ar 2023.gada 9.februāra rīkojumu Nr.5-4/107 "Par darbinieka atstādināšanu no amata pienākumu veikšanas", kas stājās spēkā 2023.gada 16.februārī, prasītāja atkārtoti atstādināja atbildētāju no 2023.gada 16.februāra līdz brīdim, kad spēkā stāsies galīgs nolēmums šajā civillietā, nosakot atbildētājam pagaidu aizliegumu atrasties darba vietā un veikt amata pienākumus, par atstādināšanas laiku nesaglabājot darba algu.

Pretprasībā norādīts, ka rīkojums izdots pretēji Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteiktajam, kas aizliedz atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem un šāda rīcība pasliktina atbildētāja stāvokli.

[2.2] Atstādināt darbinieku pieļaujams tikai par faktiem, kas nodrošina pietiekamu pamatu uzskatīt, ka neatstādināšanas gadījumā var rasties kaitējums darbinieka vai trešo personu drošībai un veselībai vai citām darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm. Darbinieka atstādināšanas pamatā jābūt objektīviem apstākļiem, nevis darba devēja subjektīvam uzskatam. Atstādināšana ir pieļaujama tikai par faktiem, kas nodrošina pietiekamu pamatu uzskatīt, ka neatstādināšanas gadījumā var rasties kaitējums darba devēja pamatotām interesēm.

Konkrētajā gadījumā atbildētāja datorā konstatētā informācija nevarēja nodarīt kaitējumu prasītājai.

Rīkojumā Nr.5-4/340 "Par darbinieka atstādināšanu no amata pienākumu veikšanas" prasītāja nav minējusi pierādījumus, ka atbildētājam bija vēlme radīt kaitējumu. Kā arī rīkojumā netika paskaidroti iemesli, darba atstādināšanas pamati un zināmi pierādāmi apstākļi.

Saskaņā ar Darba likuma 90.panta otro daļu pirms disciplinārā soda piemērošanas darba devējam ir pienākums rakstveidā iepazīstināt darbinieku ar pārkāpuma būtību, kā arī pienākums pieprasīt rakstveida paskaidrojumus par izdarīto pārkāpumu. Atbilstoši Darba likuma 58.panta pirmajai daļai, darba devējam ir pienākums darbinieka atstādināšanas rīkojumā norādīt atstādināšanas iemeslu, lai darbinieks varētu saprast, kādēļ ierobežotas viņa tiesības, un termiņu, kā arī lai darbinieks varētu meklēt citus ienākumu avotus.

[2.3] 2022.gada 12.maija atbildētāja elektroniskā pasta sūtījumā norādīts, ka SIA "CR-Apsaimniekošana" pārstāvis /pers. B/ bija praktikants laikā, kad atbildētājs pildīja /darba vieta B/ galvenā būvinženiera amata pienākumus. /pers. B/ pildīja atbildētāja uzdevumus, kā arī viņam bijusi piekļuve prasītājas dokumentiem, tostarp tiem, kurus gatavoja atbildētājs.

Lai pierādītu, ka atbildētāja datorā atrastie dokumenti var radīt kaitējumus, prasītājai ir nepieciešams pamatot un pierādīt atbildētāja tiešu rīcību un to nosūtīšanu trešajām personām. Atbildētājs nav parakstījis citu uzņēmumu prasītājai iesūtītos dokumentus. Turklāt elektronisko dokumentu datņu rekvizīti ir manuāli koriģējami failu saglabāšanas laikā.

Prasītāja nav minējusi konkrētus faktus un pierādījumus, ka informācija, kura tiek glabāta atbildētāja datorā var radīt kaitējumu prasītājas interesēm. Darbinieka prettiesiskai rīcībai ir jābūt saistītai ar darbinieka pienākumu izpildi. Atbildētājs pildot darba pienākumus ir tiesīgs zināt un pieprasīt atbilstošu informāciju par atstādināšanas pamatiem.

[2.4] Saskaņā ar Darba likuma 102.pantu darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā un jānorāda uz konkrētiem detalizētiem faktiskajiem apstākļiem, kas atbilst un veido šo uzteikumu tiesisko pamatu, tostarp, jādod

darbinieka rīcības objektīvs izvērtējums un pamatojums.

Saskaņā ar Darba likuma 102.pantu darba devējam, uzsakot līgumu pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, ir jānorāda darbinieka pārkāpumu, tādējādi norādot arī, kāds tikums ticis pārkāpts. No Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkta tiesību normas arī izriet, ka uzteikuma pamatojums var būt tikai tāda darbinieka rīcība, kas saistīta ar darba pienākumu izpildi.

Prasītājas apgalvojums, ka atbildētāja rīcība ir pretēja labiem tikumiem neatbilst Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktam, jo darba devēja aizdomas nevar tikt uzskatītas par pierādījumu labu tikumu pārkāpumam, darba devējam ir pienākums pamatot ar darbinieka konkrētu rīcību, kas liedz turpināt darba tiesiskās attiecības.

[2.5] Prasītāja nav sniegusi atbilstošus paskaidrojumus un faktiskos apstākļus par darbinieka atstādināšanas iemesliem. Saskaņā ar Darba likuma 58.panta ceturto daļu, ja darba devējs nav saglabājis darba samaksu un atstādināšana atzīta par nepamatotu, darba devējam jāizmaksā darbiniekam vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī jāatlīdzina ar atstādināšanu radītie zaudējumi. Nepamatotas atstādināšanas gadījumā darbiniekam jānodrošina nepamatoti zaudēto ienākumu pilnīga atlīdzināšana.

Saskaņā ar Darba likuma 58.panta piekto daļu, darbinieku aizliegts atstādināt no darba ilgāk par trīs mēnešiem. Darba devējam lēmums par darba līguma uzteikumu jāpieņem trīs mēnešu laikā, nepieļaujot ilgstošu darbinieka atstāšanu bez darba samaksas un iztikas līdzekļiem. Līdz ar to prasītājas rīkojumā par atbildētāja atstādināšanu noteiktais pagaidu aizliegums atbildētājam atrasties darba vietā un veikt darba pienākums, nav atbilstošs. Prasītājai rīkojumā bija konkrēti jānorāda termiņi, līdz kuram laika periodam atbildētājs tiek atstādināts no darba pienākumiem.

[2.6] Saskaņā ar Darba likuma 7.panta pirmo daļu ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, un atbilstoši šā panta otrajai daļai, kā arī 28.panta otrajai daļai darba devējam ir pienākums šīs tiesības nodrošināt bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas.

Atbildētājs uzskata, ka prasītāja ir aizskārusi atbildētāja pamattiesības un saskaņā ar Civillikuma 1635.pantu, Darba likuma 7.panta pirmo daļu un 29.panta astoto daļu prasītājs lūdz tiesu piedzīt no prasītājas par labu atbildētājam morālā kaitējuma kompensāciju 3000 *euro* apmērā.

[2.7] Saskaņā ar Darba likuma 75.pantu, ja pēdējo sešu vai vairāk mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par darbu sešos kalendāra mēnešos pirms attaisnotās prombūtnes perioda sākuma.

Atbildētāja sešu mēnešu pirms prombūtnes periods ir laika posms no 2022.gada janvāra līdz 2022.gada jūnijam. Atbildētājs atstādināts no amata pienākuma pildīšanas kopš 2022.gada 16.novembra. Tādējādi darba devējam ir pienākums izmaksāt vidējo izpeļņu līdz 2023.gada 28.februārim 6810,16 *euro* apmērā.

[3] Ar Rīgas pilsētas tiesas 2023.gada 28.jūnija spriedumu prasība apmierināta, bet pretprasība noraidīta.

Spriedums pamatots ar turpmāk norādītajiem motīviem.

[3.1] Konstatēts, ka lietā nav strīda par faktu, ka 2012.gada 7.jūnijā starp prasītāju un atbildētāju tika noslēgts darba līgums, ar kuru atbildētājs tika pieņemts darbā par /darba vieta A/ Inženiertehniskās daļas tehniskās informācijas tāmētāju. Darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku, ar pārbaudes laiku trīs mēneši.

Starp pusēm nepastāv strīds par faktu, ka pārbaudes laiku atbildētājs izturēja un darba attiecības starp pusēm tika turpinātas uz nenoteiktu laiku.

Saskaņā ar 2018.gada 22.janvāra grozījumiem darba līgumā atbildētājs pārcelts darbā Tehniskās pārvaldes Konstruktīvo elementu nodaļas vadītāja amatā, attiecīgi mainot darba līgumā noteikto atbildētāja darba vietu un atalgojumu.

Ar 2020.gada 4.augusta grozījumiem darba līgumā atbildētājs pārcelts darbā Pakalpojumu nodrošināšanas pārvaldes Inženiertehniskās nodaļas Konstruktīvo elementu daļas vadītāja amatā, attiecīgi mainot atbildētāja amata aprakstu un darba laiku.

[3.2] Darba likuma 101.panta trešā daļa noteic, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai laiku, kad viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Starp pusēm pastāv strīds par to, vai prasītāja ir pieļāvusi Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktā termiņa nokavējumu.

Tiesa atzinusi, ka prasītāja minēto termiņu ir ievērojusi. Tiesa atsaukusies uz Augstākās tiesas judikatūrā atzīto, ka gadījumos, kad pārkāpumiem bijis ilgstošs raksturs, par to atklāšanas laiku var atzīt arī citu dienu, kas var būt diena, kad sastādīts slēdziens, kurā konstatēts pārkāpums.

Secināts, ka ar vārdu "slēdziens" saprotams atzinums, kas izsecināts no faktiem un nevis fakta konstatējums pats par sevi.

2022.gada 25.aprīļa prasītājas Iekšējā audita nodaļas ziņojumā ir konstatēti fakti par iespējamām atbildētāja darbībām, sastādot dokumentus cita komersanta SIA "CR Apsaimniekošana" interesēs. No ziņojumā norādītā izriet, ka tajā konstatētie apstākļi nodoti izvērtēšanai prasītājas Juridiskajai pārvaldei.

No prasītājas 2022.gada 20.maija uzteikuma izriet, ka pēc prasītājas Iekšējā audita ziņojuma sastādīšanas tika veiktas vēl vairākas darbības, kurām bija nozīme jautājuma par konstatēto pārkāpumu izvērtēšanā.

Tādējādi secināts, ka pēc Iekšējā audita ziņojuma sastādīšanas prasītāja veica vēl virkni citu darbību, t.sk. iegūti papildu pierādījumi un pieprasīti paskaidrojumi, kam bija būtiska nozīme, lai prasītāja izdarītu galīgo slēdzienu par atbildētāja pieļautiem pārkāpumiem.

Tiesa secinājusi, ka 2022.gada 20.maija uzteikumā prasītāja nepārprotami ir izteikusi gribu izbeigt darba attiecības ar atbildētāju, šajā dokumentā ir ietverts atbildētāja konstatēto darbību secīgs uzskaitījums un izvērtējums, kā arī ņemti vērā atbildētāja sniegtie rakstveida paskaidrojumi, kuru pieprasīšana atbilstoši Darba likumam bija obligāts prasītājas pienākums.

Līdz ar to tiesa uzskatījusi, ka prasītāja Darba likuma 101.panta trešajā daļā paredzēto termiņu ir ievērojusi, jo viena mēneša termiņā prasītāja ir izteikusi nepārprotamu gribu izbeigt darba attiecības, sastādot 2022.gada 20.maija uzteikumu.

Lietā starp pusēm nepastāv strīds par faktu, ka laikā no 2022.gada 20.maija līdz 2022.gada 15.novembrim atbildētājs atradās darbnespējā. Tādējādi minētais laika posms nav ieskaitāms Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktā termiņa tecējumā.

Ņemot vērā Darba likuma 110.pantā noteikto, prasītāja 2022.gada 17.novembrī lūdza /arodbiedrības/ piekrišanu ar atbildētāju noslēgtā darba līguma uzteikšanai.

2022.gada 28.novembrī /arodbiedrība/ sniedza prasītājai atbildi, ka arodbiedrība nepiekrīt ar atbildētāju noslēgtā darba līguma uzteikumam.

Konstatēts, ka prasītāja /arodbiedrības/ piekrišanu ir lūgusi 2022.gada 17.novembrī, kas ir nākamā diena pēc atbildētāja atgriešanās no ilgstošās darbnespējas.

Ievērojot minēto, nav šaubu, ka prasītāja Darba likuma 101.panta trešajā daļā paredzētajā termiņā ir vērsusies pie /arodbiedrības/ ar lūgumu sniegt piekrišanu darba līguma izbeigšanai ar atbildētāju.

Tādējādi secināts, ka prasītāja Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktajā termiņā bija veikusi visas objektīvi iespējamās darbības ar atbildētāju noslēgtā darba līguma izbeigšanai.

Tā kā arodbiedrība Darba likuma 101.panta trešajā daļā paredzētajā termiņā nepiekrita darba līguma uzteikumam, tad no arodbiedrības atteikuma brīža sāka tecēt viena mēneša termiņš prasības par darba līguma izbeigšanu celšanai atbilstoši Darba likuma 110.panta ceturtajai daļai.

Likumdevējs Darba likuma 122.pantā ir piešķīris darbiniekam mēnesi laika prasības par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu celšanai.

Līdz ar to ir loģiski, ka gadījumos, kad arodbiedrība atsakās sniegt piekrišanu darba līguma izbeigšanai, Darba likuma 110.panta ceturtā daļa darba devējam piešķir mēnesi laika iepazīties ar arodbiedrības atteikuma pamatiem un izlemt jautājumu par vēršanos tiesā.

Atbildētāja norādītie apstākļi, ka daļa no prasības pieteikumā norādītajiem dokumentiem sastādīti ilgāk kā divpadsmit mēnešus pirms prasības celšanas nav pamats secinājuma par Darba likuma 101.panta trešajā daļā paredzētā termiņa neievērošanu, jo prasības pieteikumā norādītie apstākļi raksturo vienu, turpinātu pārkāpumu – atbildētāja rīcību komersanta SIA "CR Apsaimniekošana" interesēs.

Minētajos apstākļos secināts, ka darba līgumu lūgts izbeigt par ilgstošu pārkāpumu, kas turpināts arī 2022.gada 28.martā, un ko raksturo prasības pieteikumā norādītās epizodes.

[3.3] Vērtējot celto prasību pēc būtības, tiesa norādījusi turpmāk minēto.

[3.3.1] Prasītāja celto prasību par darba līguma izbeigšanu ir pamatojusi ar konstatētajiem apstākļiem, ka prasītājai tika iesniegti SIA "CR Apsaimniekošana" elektroniskie dokumenti, kuru informācijas veidnēs norādīts, ka dokumentus sastādījis atbildētājs, proti SIA "CR Apsaimniekošana" 2020.gada 2.septembra, 2021.gada 23.februāra, 2021.gada 11.marta, 2021.gada 5.maija, 2021.gada 3.jūnija, 2021.gada 17.jūnija, 2021.gada 25.augusta, 2021.gada 21.oktobra, 2022.gada 28.marta iesniegumi.

Turklāt vairākos minēto elektronisko dokumentu rekvizītos atbildētājs norādīts arī kā pēdējais labotājs, t.i. persona, kura pēdējā veikusi dokumentos izmaiņas.

Veicot atbildētāja darba datora kontroli, tajā konstatēta ar SIA "CR Apsaimniekošana" saistīta dokumenta datne.

Izvērtējot minētos apstākļus un atbildētāja paskaidrojumus, prasītāja ir secinājusi, ka atbildētājs, paralēli darba attiecībām, rīkojies ar prasītāju konkurējošās sabiedrības SIA "CR Apsaimniekošana", kura laika posmā no 2019.gada 20.marta ir pārņēmusi no prasītājas apsaimniekošanā vairākas dzīvojamās mājas, interesēs.

Atbildētājs savukārt rakstveida paskaidrojumos un tiesas sēdē uzturēja viedokli, ka prasītāja nav pierādījusi faktu, ka tieši atbildētājs sastādīja minētos SIA "CR Apsaimniekošana" dokumentus. Atbildētājs pieļauj, ka prasītājas sastādītos dokumentus pie prasītāja datora varēja sastādīt SIA "CR Apsaimniekošana" valdes loceklis /pers. B/, kurš kādu laiku bija atbildētāja uzraudzībā nozīmēts praktikants.

Tiesa secinājusi, ka lietā ir iesniegti kopā deviņi SIA "CR Apsaimniekošana" elektroniskie dokumenti, kurus elektroniski parakstījis SIA "CR Apsaimniekošana" valdes loceklis /pers. B/ laika posmā no 2020.gada 2.septembra līdz 2022.gada 28.martam.

Pārbaudot minēto dokumentu informācijas veidnes (*File – Propreties*), secināts, ka to sagatavotājs norādīts atbildētājs, kurš vairākos gadījumos minēts arī kā dokumentu pēdējais labotājs.

Tiesas sēdē, pušu klātbūtnē, tiesai veicot izmēģinājumu, tika konstatēts, ka pēc elektroniskā dokumenta parakstīšanas tā saturu, autoru un pēdējo labotāju izmainīt vairs nav iespējams.

Lietā nav strīda, ka SIA "CR Apsaimniekošana" iesniedza prasītājai jau elektroniski parakstītus dokumentus.

Tādējādi, tiesas ieskatā, nav šaubu, ka prasītājai pēc saņemšanas nebija iespējams veikt izmaiņas elektroniskajos dokumentos, tostarp prasītāja nevarēja mainīt norādīto autoru vai pēdējo labotāju. Informācija par atbildētāju kā dokumentu autoru un pēdējo labotāju bija norādīta līdz elektronisko dokumentu parakstīšanai un iesniegšanai prasītājai.

Lietā nav noskaidroti ticami fakti, ka SIA "CR Apsaimniekošana" varētu būt bijusi interese tīšuprāt mainīt dokumentu rekvizītus, norādot nepatiesu informāciju par atbildētāju kā dokumentu sagatavotāju.

Tādējādi atzīts, ka atbildētāja paskaidrojumi, ka teorētiski līdz dokumenta elektroniskai parakstīšanai pastāv iespēja mainīt rekvizītos dokumenta autoru, nav ticams izskaidrojums, kādēļ atbildētājs tiek uzrādīts kā autors SIA "CR Apsaimniekošana" elektroniskajiem dokumentiem, kuru rekvizītus pēc parakstīšanas labot vairs nav iespējams.

Tāpat atzīts, ka ticamu izskaidrojumu nesniedz arī atbildētāja tiesas sēdē norādītie apstākļi, ka elektroniskos dokumentus pie atbildētāja datora sagatavojis SIA "CR Apsaimniekošana" valdes loceklis /pers. B/, kurš iepriekš bija atbildētāja uzraudzībā norīkots praktikants.

Ņemot vērā dzīvē gūtos novērojumus, tiesa konstatējusi, ka tiešām ir iespējamas situācijas, kad dokuments tiek sastādīts uz parauga, kura kā sākotnējais autors (*Author*) norādīta cita persona, tomēr 2021.gada 23.februāra, 2021.gada 4.maija, 2021.gada 17.jūnija, 2021.gada 25.augusta, 2021.gada 21.oktobra, 2022.gada 28.marta elektronisko dokumentu rekvizītos atbildētājs norādīts arī kā pēdējais labotājs (*Last Modified by*), t.i. persona, kura pirms elektroniskās parakstīšanas veikusi dokumentu saturā labojumus.

Tiesa atzinusi, ka lietā nav pierādījumi, ka /pers. B/ visu šo laiku bijis norīkots praksē pie atbildētāja. Turklāt, ja atbildētājs ilgstošā laika posmā un nekontrolējot atļāvis konkurējoša komersanta SIA "CR Apsaimniekošana" valdes loceklim piekļūt savam darba datoram, tad minētais, tiesas ieskatā, arīdzan neliecina par atbildētāja pienācīgu attieksmi pret darba devēja sniegtajiem resursiem.

Izvērtējot minētos apstākļus, tiesa par ticamu uzskatījusi, ka prasības pieteikumā norādītos SIA "CR Apsaimniekošana" dokumentus (to projektus) ir sastādījis tieši atbildētājs.

Uz šāda izskaidrojuma ticamību netieši norāda arī tiesvedības gaitā konstatētais fakts, ka atbildētājs un SIA "CR Apsaimniekošana" valdes loceklis /pers. B/ abi ir valdes locekļi SIA "CR Uzkopšana". Minētais dod pamatu secinājumam, ka starp atbildētāju un SIA "CR Apsaimniekošana" valdes locekli /pers. B/ pastāv saistība, kas pārsniedz praktikanta un prakses vadītāja attiecības.

[3.3.2] Izvērtējot lietas apstākļus, tiesa uzskatījusi, ka konstatētā atbildētāja rīcība, paralēli darba attiecībām ar prasītāju sastādot dokumentus komersanta SIA "CR Apsaimniekošana" interesēs, ir pretēja labiem tikumiem un nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Tiesa secinājusi, ka viena no darba tiesībās pastāvošām morāles vērtībām ir darbinieka pienākumos būt lojālam pret darba devēju un nepieļaut situācijas, kad darbinieks nonāk interešu konfliktā, paralēli darba attiecībām cita komersanta labā veic darbības, kas var skart darba devēja intereses.

Lietā noskaidrotie apstākļi dod pamatu secinājumam, ka atbildētājs ir sastādījis projektus dokumentiem, kurus SIA "CR Apsaimniekošana" iesniedza prasītājai. No dokumentu satura acīmredzami izriet, ka SIA "CR Apsaimniekošana" ir savstarpēji pretējas intereses, piemēram, 2022.gada 28.marta brīdinājumā, 2021.gada 21.oktobra vēstulē un 2021.gada 4.maija vēstulē, kuru pēdējais labotājs ir atbildētājs, SIA "CR Apsaimniekošana" brīdina prasītāju par iespējamu vēršanos tiesā; 2021.gada 25.augusta vēstulē, kuras pēdējais labotājs ir atbildētājs, SIA "CR Apsaimniekošana" brīdina prasītāju par iespējamu vēršanos prokuratūrā; 2021.gada 17.jūnija vēstulē, kuras pēdējais labotājs ir atbildētājs, SIA "CR Apsaimniekošana" atgādina prasītājai par normatīvajos aktos paredzēto pienākumu izpildi.

Tiesas ieskatā, minētajos apstākļos ir konstatējams tiešs atbildētāja interešu konflikts, jo atbildētājs ir darba attiecībās ar prasītāju, kurai adresēti sagatavotie dokumenti. Tam, cik tiesiski pamatotas pēc būtības ir SIA "CR Apsaimniekošana" izvirzītās pretenzijas prasītājai, šajā lietā nav būtiskas nozīmes. Svarīgs ir fakts, ka darbiniekam ir pienākums būt lojālam pret darba devēju. Ar lojalitātes pienākumu nav savienojama situācija, kurā darbinieks paralēli darba attiecībām, neinformējot darba devēju, cita komersanta labā veic darbības, kas skar darba devēja intereses.

Attiecībā uz atbildētāja pārstāvja tiesas sēdē izteikto viedokli, ka atbildētāja rīcība, brīvajā laikā sniedzot pakalpojumu citam komersantam, nav tieši aizliegta darba līgumā un nav pretēja labiem tikumiem, tiesa norādījusi, ka jau fakts vien, ka atbildētājs nebija informējis prasītāju par sadarbības

faktu ar SIA "CR Apsaimniekošana", turklāt šos apstākļus noliedza arī tiesas sēdē, dod pamatu secinājumam, ka atbildētājs nav ieinteresēts atklāt prasītājai visus faktus, kas skar atbildētāja sadarbību ar SIA "CR Apsaimniekošana".

Apkopjot minēto, tiesa atzinusi par ticamu, ka atbildētājs, esot darba attiecībās ar prasītāju, neinformējot darba devēju, ir sastādījis dokumentu projektu komersanta SIA "CR Apsaimniekošana" interesēs. Šajā situācijā ir saskatāma pretruna labiem tikumiem – gan ņemot vērā, faktu, ka atbildētājs par šo savu sadarbību nav informējis prasītāju, gan arī to, ka atbildētāja sastādītie dokumenti attiecas uz jautājumiem, kas skar arī prasītāja intereses.

Tiesa uzskatījusi, ka minētie apstākļi norāda uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktā paredzēto pamatu darba līguma izbeigšanai.

[3.4] Vienlaikus tiesa atzinusi, ka atbildētāja pretprasība par darba devēja rīkojuma par atstādināšanu atzīšanu par prettiesisku, vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu ir noraidāma.

[3.4.1] Konstatēts, ka prasītāja ar 2022.gada 22.maija rīkojumu atstādināja atbildētāju no darba pienākumu veikšanas, nesaglabājot atbildētājam darba algu, pamatojoties uz to, ka darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt darba devēja pamatotām interesēm, t.i. atbildētājs var izmantot prasītājas rīcībā esošo informāciju un resursus cita komersanta interesēs.

Savukārt ar 2023.gada 9.februāra rīkojumu prasītāja atstādināja atbildētāju no darba pienākumu veikšanas, nesaglabājot darba algu, līdz galīgā nolēmuma spēkā stāšanās brīdim šajā civillietā.

Ņemot vērā lietā konstatētos apstākļus par atbildētāja rīcību, interešu konflikta apstākļos slepeni sastādot dokumentus cita komersanta interesēs, tiesa uzskatījusi, ka prasītājai bija pamats šaubām, ka atbildētājs konkurējoša komersanta interesēs varētu izmantot arī citus prasītājas resursus, tai skaitā prasītājas informācijas sistēmu.

Ievērojot minēto, tiesa uzskatījusi, ka prasītājai pastāvēja Darba likuma 58.panta trešajā daļā paredzētais pamats atbildētāja atstādināšanai, jo, pastāvot atbildētāja sadarbībai ar citu komersantu, atbildētāja neatstādināšana varētu kaitēt prasītājas pamatotām interesēm – t.i., atbildētājs paralēli darba pienākumiem varētu izmantot prasītājas resursus arī prasītājas iespējamā konkurenta interesēs un tādējādi kaitējot prasītājai.

Šādos apstākļos tiesa atzinusi, ka prasītājas rīkojumi par atbildētāja atstādināšanu no darba atzīstami par tiesiskiem un pamatotiem, jo atstādināšana bija nepieciešama prasītājas tiesību nodrošināšanai.

[3.4.2] Tā kā atbildētājs rīkojies pretēji labiem tikumiem un no darba atstādināts pamatoti, tad nav pamata konstatēt atšķirīgu attieksmi, vienlīdzības principa pārkāpumu vai citu prettiesisku rīcību, kas atbilstoši Civillikuma 1635.pantam un Darba likuma speciālajām normām varētu būt pamats piedzīt atbildētāja labā atlīdzību par morālā kaitējuma kompensāciju.

[4] /pers. A/ iesniedzis apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas tiesas 2023.gada 28.jūnija spriedumu, pārsūdzot to pilnā apjomā un lūdzot prasību noraidīt, bet pretprasību apmierināt.

Apelācijas sūdzība pamatota ar turpmāk norādītajiem argumentiem.

[4.1] Tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 101.panta trešo daļu, kas noteic termiņu darba līguma uzteikšanai ar darbinieku.

Tiesa ar vārdiem "slēdziens" sapratusi atzinumu, kas izsecināts no kādiem faktiem, nevis paša fakta konstatāciju.

Atbildētājs šādai tiesību normu interpretācijai nepiekrīt un norāda, ka Darba likuma 101.panta trešajā daļā nav norādīts, ka darba devējam būtu jādod laiks izdarīt kādu galēju slēdzienu vai secinājumu par iespējama pārkāpuma izdarīšanu. Tiesību normā ir noteikts, ka ir jākonstatē pārkāpuma atklāšanās dienā, t.i., vienkāršs fakts, ka konkrētā datumā ir noticis kāds incidents. Ar tiesas piemēroto likuma interpretāciju tiek nepamatoti paplašināta tiesību norma.

Konkrētajā gadījumā 2022.gada 25.aprīlī prasītājas Iekšējā audita nodaļa sastādīja ziņojumu, kurā ir konstatēti fakti par iespējamām atbildētāja darbībām, sastādot dokumentus cita komersanta SIA "CR-Apsaimniekošana" interesēs. Tātad prasītājai pavisam noteikti jau 2022.gada 25.aprīlī bija zināms un tā bija informēta par iespējamo pārkāpumu.

Atbildētāja ieskatā, ir skaidrs, ka prasītājas Juridiskā pārvalde vairs nenodarbojās ar potenciāla pārkāpuma konstatēšanu jeb atklāšanu, bet gan uzsāka jau uzteikuma procedūru. Līdz ar to par pārkāpuma atklāšanas brīdi ir uzskatāms 2022.gada 25.aprīlis.

Tiesību normā ietvertais viena mēneša uzteikuma termiņš attiecībā uz norādītajiem pārkāpumiem ir prekluzi?vs termiņš – tas nav atjaunojams, līdz ar to, ja darba devējs neuzsaka darba līgumu likuma? noteiktajā termiņa?, tiesības uzteikt darba līgumu attiecībā uz konstatēto darbinieka pārkāpumu izbeidzas.

Attiecībā uz Darba likuma 110.panta un 101.panta trešās daļas mijiedarbību tiesu praksē ir atzīts, ka Darba likuma 110.panta ceturtā daļa nedarbojas autonomi. Minētajā likuma normā noteiktā procedūra var tikt realizēta tad, ja darba devējs pirms tam ir izpildījis Darba likuma 101.pantā noteiktās prasības. Darba likuma 110.panta ceturtās daļas mērķis nav attaisnot darba devēja iepriekš pieļautās neizdarības, lai panāktu darbinieka – arodbiedrības biedra, atlaišanu tiesas ceļā pretēji Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktajai kārtībai.

Prasītājai pārkāpums tapa zināms 2022.gada 25.aprīlī. Pēc tam atbildētājs atradās pārejošā darbnespējā no 2022.gada 19.maija un darbā atgriezās 2022.gada 16.novembrī. Līdz ar to 2022.gada 21.novembris bija datums, līdz kuram prasītājai bija jāveic visas nepieciešamās darbības, tai skaitā jāsaņem arodbiedrības atļauja uzteikuma veikšanai vai attiecīgi arodbiedrības piekrišana vai nepiekrišana uzteikumam.

[4.2] Šajā lietā nav pietiekamu pierādījumu, kas pamatotu faktu, ka darbinieks ir veicis kādas darbības konkurējošā uzņēmuma interesēs. Nav šaubu, ka starp atbildētāju un konkurējošo uzņēmumu nav bijušas darba attiecības. Tāpat lietā nav pierādījumi, ka atbildētājs būtu saņēmis jebkādu maksājumu no konkurējošā uzņēmuma vai kā citādi darbojies pie cita komersanta. Atbildētājs nav parakstījis nevienu dokumentu, kas būtiski ietekmētu prasītājas komercdarbību, kā arī jebkādus citus dokumentus.

Tiesa konstatējusi, ka lietā atrodas elektroniskie pierādījumi, kuri satur informāciju par pēdējo labotāju un autoru. Atbildētājs norāda, ka dokumenta rekvizītu sadaļā autors vai sagatavotājs nav tīšuprāt vai ļaunprātīgi jāmaina, bet tas var saglabāties automātiski. Ja kāda persona sagatavo iesniegumu vai jebkādu citu dokumentu tam par pamatu izmantojot citas personas iepriekš gatavotu dokumentu kā paraugu, tad iepriekšējā dokumenta autors var tikt saglabāts.

[4.3] Darba līgums paredz, ka darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar citu darba devēju tikai ar darba devēja piekrišanu. Tātad prasītāja ir izvēlējusies ierobežot tikai citas darba attiecības.

No Darba likuma 91.panta izriet darba devēja tiesības ierobežot ne tikai darba attiecības, bet arī citas dažāda veida darbības formas, piemēram, saimniecisko darbību u.tml.

Secīgi, pat ja tiek pieņemts, ka prasītājai ir pietiekami pierādījumi, lai pierādītu, ka atbildētājs veica kādas darbības pie cita darba devēja, tad pats prasītājs šādu iespēju darbiniekiem bija atļāvis, lai arī likuma ietvaros to varēja liegt vai vismaz uzlikt par pienākumu par šādu darbību paziņot darba devējam.

Fakts, ka atbildētāja saistība ar kādu komersantu parādās vai neparādās kādā publiskā reģistrā ir maznozīmīgs. Atbildētājs prasītāju jeb savu darba devēju bija informējis par amatu biedrībā "Preiļu nami", jo atbildētājs slēdza darba līgumu un par šādu faktu atbildētajam ir pienākums informēt darba devēju atbilstoši darba līguma 4.2.5.punktam. Proti, atbildētājs izpildīja no darba līguma izrietošo pienākumu.

Savukārt ar SIA "CR-Apsaimniekošana" atbildētājs nekad nav bijis darba attiecībās, tādēļ nekāda paziņošana darba devējam par to nav bijusi

nepieciešama.

[4.4] Atbildētājs uzskata, ka tika atstādināts nepamatoti, jo uzteikums, ar ko tiek izbeigtas darba attiecības, ir nepamatots iepriekš minēto apstākļu dēļ. Līdz ar to darba devējam ir jāizmaksā vidējā izpeļņa par attiecīgo periodu.

[5] /darba devējs/ paskaidrojumos par apelācijas sūdzību norādījusi, ka atbildētāja argumenti nav pamatoti un apelācijas sūdzība ir noraidāma kā nepamatota.

[6] Saskaņā ar Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 10.panta pirmo daļu (*redakcijā uz 2023.gada 21.augustu*) Civillietu tiesas kolēģija lietas izskatīšanu nozīmējusi rakstveida procesā, jo konkrētajā gadījumā ir iespējams nodrošināt lietas dalībnieku procesuālo tiesību ievērošanu un tiesa nav atzinusi par nepieciešamu lietu iztiesāt tiesas sēdē.

Lietā ir iesniegti pietiekoši pierādījumi, kā arī lietas dalībnieku paskaidrojumi, kuros ir skaidri un saprotami pausta attieksme pret lietas faktiskajiem apstākļiem un to juridisko novērtējumu. Civillietu tiesas kolēģija ņēmusi vērā, ka lieta pirmās instances tiesā ir izskatīta mutvārdu procesā, savukārt apelācijas instances tiesā nav nepieciešams noskaidrot papildu apstākļus, kuriem varētu būt nozīme strīda izlemšanā.

Par lietas izskatīšanu rakstveida procesā lietas dalībnieki informēti Civilprocesa likumā noteiktajā kārtībā.

**Motīvu daļa**

Pārbaudījusi lietas materiālus un novērtējusi apelācijas sūdzības motīvus, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasība ir apmierināma, bet pretprasība ir noraidāma šādu motīvu dēļ.

[7] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426.panta pirmo daļu un 430.panta trešo daļu apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajā sūdzībā, atkārtoti nepārbaudot tos faktus un apstākļus, kas nav apstrīdēti apelācijas sūdzībā.

Atbildētājs pārsūdzējis Rīgas pilsētas tiesas 2023.gada 28.jūnija spriedumu pilnā apjomā, tādējādi Civillietu tiesas kolēģija skata lietu pēc būtības pilnā apjomā.

[8] 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 zemākas instances tiesas sprieduma argumentācijai. Šādā gadījumā šā likuma 193.panta piektajā daļā noteiktos apsvērumus sprieduma motīvu daļā var nenorādīt.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pārsūdzētajā spriedumā ietvertais pamatojums attiecībā par celto prasību par darba līguma izbeigšanu ir pareizs un pilnībā pietiekams, un atbilstoši Civilprocesa likuma 432.panta piektajai daļai Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas spriedumā paustajai argumentācijai, to neatkārtojot.

Pirmās instances tiesas spriedumā ir norādīti lietā konstatētie faktiskie apstākļi, pierādījumi, uz kuriem pamatoti tiesas secinājumi, kā arī dots lietas apstākļu juridiskais novērtējums. Civillietu tiesas kolēģija konstatē, ka apelācijas sūdzībā norādītie argumenti (gan par darbinieka pārkāpumu pēc būtības, gan par Darba likuma 101.panta trešajā daļā noteiktā termiņa ievērošanu) ir jau vispusīgi izvērtēti pirmās instances tiesas spriedumā un Civillietu tiesas kolēģija tiem pilnībā pievienojas. Savukārt tas, ka atbildētājs nepiekrīt pirmās instances tiesas sniegtajam pierādījumu vērtējumam, pats par sevi neliecina par lietas nepareizu izspriešanu.

Savukārt attiecībā uz apelācijas sūdzībā norādīto argumentu, ka prasītāja nav izsniegusi atbildētājam darba līguma uzteikuma projektu vai paziņojusi atbildētājam, ka vēlas uzteikt darba līgumu, nav juridiskas nozīmes izskatāmajā strīdā. Konkrētajā gadījumā darba devējs ir cēlis prasību par darba līguma izbeigšanu tiesas ceļā atbilstoši Darba likuma 110.panta trešajai daļai, jo arodbiedrība nav piekritusi darba līguma uzteikšanai. Tikai tajā gadījumā, ja arodbiedrība piekristu darba līguma uzteikšanai ar darbinieku, darba devējam būtu pamats izsniegt darbiniekam uzteikumu, jo Darba likuma 110.panta ceturtā daļa noteic, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana.

[9] Savukārt, izvērtējot atbildētāja celto pretprasību lietā, Civillietu tiesas kolēģija norāda turpmāk minēto.

Civilprocesa likuma 432.panta otrā daļa paredz, ka apelācijas instances tiesa spriedumu taisa un sastāda šā likuma 189.-198.pantā noteiktajā kārtībā, ievērojot šajā pantā norādītās īpatnības. Atbilstoši Civilprocesa likuma 192.pantam un 426.panta otrajai daļai apelācijas instances tiesa taisa spriedumu par prasībā noteikto prasības priekšmetu un uz prasībā norādītā pamata, nepārsniedzot prasījuma robežas.

No minētajām tiesību normām izriet, ka lietas izskatīšanas robežas apelācijas instances tiesā nosaka: 1) prasības pieteikums; 2) pirmās instances tiesas spriedums; 3) apelācijas sūdzība; tātad primāri prasības pieteikumā norādītais prasības priekšmets un pamats *(sk. Augstākās tiesas 2017.gada 21.jūnija sprieduma lietā Nr.SKC-191/2017 (C13041111) 13.1.punktu).*

Prasības priekšmets civilprocesuālo tiesību izpratnē ir prasītāja materiāltiesiskais prasījums, kura pamatotību pārbauda tiesa, izskatot lietu pēc būtības. Ar prasības priekšmetu saprot arī to tiesisko stāvokli, uz ko šis prasījums ir vērsts, tas ir, uz zināma tiesiskā stāvokļa pastāvēšanas atzīšanu, zināmas rīcības uzlikšanu atbildētājam vai zināmu tiesisko attiecību grozīšanu vai izbeigšanu *(sk. Kalniņš E., Privāttiesību teorija un prakse. Rakti privāttiesībās. Rīga: Tiesu nama aģentūra, 2005, 291., 295.-296.lpp.).*

Atbildētāja pretprasības pieteikums atrodas lietas materiālu 1.sējumā, 120.-123.lapā. No šī pieteikuma nepārprotami ir redzams, ka lūgumu daļā atbildētājs no savas puses ir pieteicis tiesai divus prasījumus: 1) uzlikt prasītājai pienākumu izmaksāt atbildētājam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku; 2) piedzīt no prasītājas morālā kaitējuma kompensāciju 3000 *euro* apmērā par nelikumīgu atstādināšanu. Papildus tam lūgts noraidīt celto prasību par darba līguma izbeigšanu, taču tas nav vērtējams kā prasījums Civilprocesa likuma 192.panta izpratnē.

No minētā nepārprotami konstatējams, ka pretprasības priekšmets ir vidējās izpeļņas un morālā kaitējuma kompensācijas piedziņa. Citi prasījumi tiesai pretprasībā nav izteikti.

Kaut arī pretprasības pieteikumā (faktisko apstākļu un juridisko apsvērumu sadaļā) ir norādīts uz apstākļiem saistībā ar atbildētāja kā darbinieka atstādināšanu no amata pienākuma veikšanas, tomēr lūgumi tiesai attiecībā uz atbildētāja atstādināšanu pretprasībā nav izteikti.

Šādos apstākļos, ņemot vērā celtās pretprasības robežas – tajā izteiktos lūgumus, Civillietu tiesas kolēģija nekonstatē pamatu vērtēt darbinieka atstādināšanas tiesiskumu, jo šāds prasījums tiesai šajā lietā vispār nav bijis pieteikts.

[10] Vērtējot pretprasību daļā, kurā lūgts piedzīt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku, Civillietu tiesas kolēģija norāda, ka saskaņā ar Darba likuma 58.panta ceturto daļu, ja darbinieka atstādināšana no darba ir bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus.

No minētās normas izriet, ka vidējās izpeļņas piedziņas pamats ir darbinieka nepamatota atstādināšana darba devēja vainas dēļ. Taču, neesot

pieteiktam attiecīgam prasījumam par nepamatotu atstādināšanu, pats par sevi prasījums par vidējās izpeļņas piedziņu nav pamatots, tālab – noraidāms.

[11] Savukārt attiecībā par pretprasību daļā, kurā lūgts piedzīt no prasītājas morālā kaitējuma kompensāciju 3000 *euro* apmērā par nelikumīgu atstādināšanu, Civillietu tiesas kolēģija konstatē turpmāk minēto.

Saskaņā ar Darba likuma 7.panta pirmo un otro daļu ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Minētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

No Darba likuma 29. panta pirmās un devītās daļas izriet, ka darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā ir aizliegta atšķirīga attieksme pret darbinieku pēc kādas speciālas pazīmes. Ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu (Darba likuma 29.panta astotā daļa).

Taču no pretprasības Civillietu tiesas kolēģija secina, ka atbildētājs savu morālo aizskārumu saistījis ar to, ka, viņa ieskatā, darba devējs ir prettiesiski atstādinājis viņu no amata pienākuma veikšanas, proti, bez pietiekama pamata (darba devējs nav pierādījis, ka darbinieka neatstādināšana varēja nodarīt kaitējumu darba devējam), turklāt atbildētājs ticis atstādināts ilgāk par trim mēnešiem, ko aizliedz Darba likuma 58.panta piektā daļa. Tajā pašā laikā atbildētājs šādu darba devēja rīcību pretprasībā nav saistījis ar kādiem apstākļiem, kas attiecas uz vienlīdzības principa pārkāpumu. Pretprasībā arī nav norādīts, ka darba devējs, atstādinot darbinieku, būtu izturējies kaut kā atšķirīgi no citiem darbiniekiem. Ievērojot minēto, Civillietu tiesas kolēģijas ieskatā, nav pamata konstatēt atšķirīgu attieksmi vai vienlīdzības principa pārkāpumu Darba likuma 7. un 29.panta izpratnē.

Vienlaikus Civillietu tiesas kolēģija arī nesaskata pamatu piedzīt no darba devēja morālā kaitējuma kompensāciju uz Civillikuma 1635.panta pamata, kas paredz, ka katrs tiesību aizskārums, tas ir, katra pati par sevi neatļauta darbība, kuras rezultātā nodarīts kaitējums (arī morālais kaitējums), dod tiesību cietušajam prasīt apmierinājumu no aizskārēja, ciktāl viņu par šo darbību var vainot.

No Civillikuma 1635.panta otrajā daļā dotās morālā kaitējuma jēdziena definīcijas secināms, ka lai varētu runāt par morālo kaitējumu šīs normas izpratnē, ir nepieciešams konstatēt, pirmkārt, neatļautu darbību, otrkārt, ar šo neatļauto darbību aizskartu cietušās personas nemantisko tiesību (piemēram, kādu no cilvēka pamattiesībām) vai nemantisko labumu (piemēram, veselību, reputāciju). Turklāt likumdevējs Civillikuma 1635.panta trešajā daļā ir paredzējis to noziedzīgo nodarījumu uzskatījumu, kuros cietušās personas ir atbrīvotas no morālā kaitējuma esamības fakta pierādīšanas nastas, bet visos pārējos gadījumos cietušajai personai ir jāpierāda, ka attiecīgā tiesību aizskāruma gadījumā tai ir iestājušās nelabvēlīgās sekas – morālais kaitējums *(sk. Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 27.septembra spriedumu lietā Nr.SKC-309/2012).*

Taču lietā nav pamata konstatēt nedz neatļautu darbību, nedz atbildētājam nodarīto morālo kaitējumu.

Pirmkārt, Civillietu tiesas kolēģija norāda, ka Darba likums paredz darba devējam tiesības uz laiku atstādināt darbinieku no darba (58.pants), līdz ar to pati par sevi šāda atstādināšana nav neatļauta darbība Civillikuma 1635.panta izpratnē. Otrkārt, kā jau Civillietu tiesas kolēģija to norādīja, neesot pieteiktam attiecīgam prasījumam par nepamatotu darbinieka atstādināšanu, tiesai nav pamata vērtēt šādas atstādināšanas tiesiskumu no Darba likuma aspekta. Savukārt attiecībā par morālo kaitējumu Civillietu tiesas kolēģija konstatē, ka pretprasībā pat nav norādīts, kādā veidā šāds kaitējums atbildētājam ir izpaudies.

Apkopojot minēto, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pretprasība ir nepamatota un noraidāma pilnīgi.

[12] Ņemot vērā iepriekš minēto, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa, vērtējot darba devēja celto prasību par darba līguma izbeigšanu, ir pareizi novērtējusi lietas faktiskos apstākļus un prasību pamatoti apmierinājusi. Savukārt, vērtējot atbildētāja pretprasību, pirmās instances tiesa ir pārkāpusi prasījuma robežas un izspriedusi prasījumu par darba devēja rīkojuma par atstādināšanu atzīšanu par prettiesisku, neesot pieteiktam šādam prasījumam. Tādējādi pirmās instances tiesas spriedums ir grozāms.

[13] Civilprocesa likuma 41.panta pirmā daļa noteic, ka pusei, kuras labā taisīts spriedums, tiesa piespriež no otras puses visus tās samaksātos tiesas izdevumus. (..).

Ņemot vērā, ka prasība par darba līguma izbeigšanu tiek apmierināta, no atbildētāja par labu prasītājai piedzenama par prasības pieteikuma iesniegšanu samaksātā valsts nodeva 70 *euro*.

Ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi kopā šajā lietā radušies 8,22 *euro* apmērā (1.sējums, 1.lapa).

Ņemot vērā, ka atbildētājs saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu ir atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos, tad nesamaksātos izdevumus atbilstoši Civilprocesa likuma 42.pantam uzņemas valsts.

[14] Civilprocesa likuma 195. pants noteic, ka taisot spriedumu par naudas summas piedziņu, tiesa tā rezolutīvajā daļā norāda prasījuma veidu un piedzenamo summu, atsevišķi uzrādot galveno parādu un procentus, laiku, par kādu procenti piespriesti, prasītāja tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai) saņemt procentus, minot arī to apmēru, kā arī kredītiestādes nosaukumu un konta numuru, kurā veicama samaksa, ja tāds norādīts prasības pieteikumā.

Atbilstoši Augstākās tiesas Civillietu departamenta atziņām likumiskie procenti, uz kuriem tiesības tiesas spriedumā atbilstoši Civilprocesa likuma 195. pantam, būtu aprēķināmi par sprieduma izpildes nokavējumu, tātad, par laiku pēc sprieduma labprātīgās izpildes termiņa beigām (sk. 2016.gada 29.janvāra lēmumā lietā Nr. SKC-1331/2016).

Lietas dalībniekam, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 195. panta pirmo daļu, pienākas procenti par pamatparādu un par citiem apmierinātajiem blakus prasījumiem, kā arī piedzītajiem tiesāšanās izdevumiem (sk.2021.gada 15.decembra Senāta Civillietu departamenta senatoru kopsapulces lēmumu).

Līdz ar to prasītājai nosakāmas tiesības saņemt likumiskos sešus procentus gadā no piedzītās valsts nodevas summas par laiku no šī sprieduma labprātīgas izpildes termiņa beigām līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai).

[15] Civilprocesa likuma 204.[1] panta pirmā daļa noteic, ka, taisot spriedumu par (..) par tiesāšanās izdevumu piedziņu, tiesa nosaka termiņu sprieduma labprātīgai izpildei, izņemot gadījumus, kad spriedums izpildāms nekavējoties.

Līdz ar to nosakāms 10 (desmit) dienu termiņš sprieduma labprātīgai izpildei.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 432. un 434.pantu, Civillietu tiesas kolēģija

**nosprieda**

Prasību apmierināt.

Izbeigt starp /darba devējs/, reģistrācijas /reģ. Nr./, un /pers. A/, personas kods /personas kods/, 2012.gada 7.jūnijā noslēgto darba līgumu Nr.1636 ar vēlākiem tā grozījumiem un izbeigt darba tiesiskās attiecības starp /darba devējs/ un /pers. A/ uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkta pamata.

Noraidīt /pers. A/ pretprasību pret /darba devējs/ par vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku un morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu.

Piedzīt no /pers. A/, personas kods /personas kods/, par labu /darba devējs/, reģistrācijas /reģ. Nr./, valsts nodevu 70 *euro* (septiņdesmit *euro*). Samaksa veicama kontā /konta numurs/ (Luminor Bank AS Latvijas filiāle).

Noteikt /darba devējs/, reģistrācijas /reģ. Nr./, tiesības saņemt no /pers. A/, personas kods /personas kods/, likumiskos 6% gadā no piedzītās un nesamaksātās valsts nodevas par laiku no šī sprieduma labprātīgas izpildes termiņa beigām līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai), ievērojot Civillikuma 1763.pantā noteikto, ka procentu pieaugums apstājas, sasniedzot piedzītās summas lielumu.

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

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā 30 (trīsdesmit) dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas Augstākās tiesas Civillietu departamentā, kasācijas sūdzību iesniedzot Rīgas apgabaltiesā un iemaksājot Augstākās tiesas depozīta kontā drošības naudu 300 *euro* apmērā.

Tiesnese referente A.Grāvīte

Tiesnese M.Bebriša

Tiesnese G.Freimane