Lietas arhīva Nr. C-2808-20/40
ECLI:LV:ZRT:2020:1008.C73280820.4.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Ogrē 2020.gada 8.oktobrī

Zemgales rajona tiesa:
tiesnese N. Zavadska,
ar tiesas sēdes sekretāri S. Sināti,
piedaloties prasītājai /pers. A/,
atbildētājas pārstāvei /pers. B/,
atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret SIA /Nosaukums A/ par pretlikumīgu darba līguma izbeigšanas kārtību, pabalstu, dīkstāves un morālās kompensācijas piedziņu.

Aprakstošā daļa

[1] Prasītāja /pers. A/ 2020.gada 23.janvārī cēla tiesā prasību pret SIA /Nosaukums A/ par pretlikumīgu darba līguma izbeigšanas kārtību, pabalstu, dīkstāves un morālās kompensācijas piedziņu.

[1.1] Prasības pieteikumā norādīts, ka 2017.gada 17.augustā starp prasītāju un atbildētāju noslēgts darba līgums Nr. 107, saskaņā ar kuru prasītāja bija nodarbināta pie atbildētājas par galveno grāmatvedi.

No 2018.gada 7.marta līdz 2018.gada jūlijam prasītāja atradās darbnespējā, kuras laikā pēc atbildētājas lūguma tika uzrakstīts iesniegums par bērnu kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu ar precīzu bērna kopšanas atvaļinājuma beigu datumu.

Prasītāja, saskaņā ar darba likuma 156.panta piekto daļu, 2019.gada 20.septembrī, četrus mēnešus pirms bērna kopšanas atvaļinājuma beigām, elektroniski informēja atbildētāju un 2019.gada 1.oktobrī rakstiski atbildētājas biroju, par vēlēšanos atgriezties darbā ar 2019.gada 19.novembri, jo objektīvu apstākļu dēļ bija zudis pamats turpmākai bērna kopšanai.

Sarunas laikā ar atbildētāju noskaidrojās, ka vairākus mēnešus pirms tam uzņēmuma vadībai bija zināms, ka nenodrošinās prasītāju ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu. Atbildētāja skaidroja, ka var piedāvāt tikai divas iespējas: vienoties par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu vai grozīt darba līgumu uz zemāku amatu un zemāku atalgojumu, iespējams ar nepilnu darba laiku. Vienlaikus prasītāja saņēma no atbildētājas vēstuli ar atteikumu par bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšanu ar 2019.gada 18.novembri un lūgumu izmantot bērna kopšanas atvaļinājum pilnā apmērā. Prasītāja uzskata, ka darba devējs pārkāpis Darba likuma 156.panta otro un piekto daļu. Atbildētājai bija vismaz divi mēneši, lai veiktu saimnieciska, organizatoriska un finansiāla rakstura pasākumus, lai nodrošinātu prasītājai līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un noteikumiem.

[1.2] Prasītāja norāda, ka 2019.gada 4.novembrī saņēma no darba devēja vēstuli ar lūgumu iesniegt kvalifikācijas apliecinošus dokumentus, lai pārliecinātos par prasītājas atbilstību darba līgumā nolīgtajam amatam – galvenais grāmatvedis. Slēdzot darba līgumu, atbildētāja nebija pieprasījusi šo dokumentu, kā arī nebija nodrošinājusi darba līgumā paredzēto atbildētājas pienākumu celt darbinieka kvalifikāciju. Pieprasot no prasītājas kvalifikācijas apliecinošus dokumentus, vairāk kā divus gadus pēc darba tiesisko attiecību nodibināšanas, saskatāms Darba likuma 94.panta pārkāpums – nelabvēlīgu seku radīšana tikai tādēļ, ka darbinieks izmanto savas likumā paredzētās tiesības, proti, vēlas atgriezties darbā un veikt tos pašus darba pienākumus.

Tāpat arī minētais fakts būtu vērtējams kontekstā ar darba likuma 29.panta noteikumiem, kas nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu. Prasītāja uzskata, ka nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu ir vērojama atšķirīga attieksme un diskriminācija dzimuma dēļ, proti, prasītāja ir sieviete – māte, kura vēlas pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu.

Tādējādi atbildētāja pārkāpj Darba likuma 94.panta pirmo, trešo un piekto daļu. Atbildētājas rīcība un darbības likušas izjust psiholoģisku un fizisku diskomfortu un vainas sajūtu par to, ka prasītāja ir sieviete – bērna māte, kura vēlas realizēt savas darba likumā paredzētās tiesības, tādēļ saskaņā ar darba likuma 94.panta astoto daļu, prasītāja lūdz vērtēt morālā kaitējuma apmēru, kuru prasītāja novērtējusi 15 000 *euro* apmērā.

[1.3] Atbildētājas spiediena rezultātā prasītāja piekrita izskatīt darba devējas sagatavoto vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. 2019.gada 12.novembrī atbildētāja elektroniski atsūtīja vienošanās dokumentu, taču prasītāja nepiekrita šādai vienošanai. Vienošanās bija nekorekta un darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinoša. Vienošanās tika uzrādītas tikai uzkrātās 16,69 atvaļinājuma dienas, taču nebija uzrādītas summas, nebija iekļauts neizmantotais 3 dienu papildatvaļinājums, kas prasītājai pienākas saskaņā ar darba likuma 151.panta pirmo, trešo, piekto daļu un netika piedāvāta kompensācija viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

2019.gada 13.novembrī prasītāja bija ieradusies pie darba devēja, lai vienotos par darba līguma pārtraukšanas nosacījumiem, taču vienošanās netika panākta. Tikšanās laikā prasītāja lūgusi darba devēja atļauju strādā pie cita darba devēja vismaz to laiku, kamēr darba devējam atrastos līdzvērtīgs darbs. Taču atbildētāja mutiski noraidīja gan šo lūgumu, gan atkārtoti iespēju pārskatīt atbildētājas sagatavoto vienošanās variantu.

2019.gada 13.novembrī atbildētāja atsūtīja prasītājai ierakstītu vēstuli, noliedzot prasītājas uzkrāto ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu un norādīja, ka likums neparedz savstarpējā vienošanās iekļaut jebkādu papildus kompensāciju vai atlaišanas pabalstu, un atkārtoti pieprasīja uzrādīt izglītības dokumentus, lai varētu izvērtēt prasītājas kvalifikāciju.

Prasītāja norāda, ka atbildētāja realizēja atšķirīgu attieksmi pret prasītāju, kura atradās bērna kopšanas atvaļinājumā, jo iegādājoties darbiniekiem apdrošināšanas polisi 2019.gadam, prasītājai tā tika atteikta.

[1.4] Atbildētāja nebija izpildījusi prasītājas lūgumus un Darba likumā noteiktos pienākumus, kā rezultātā prasītāja pieņēma lēmumu nodot klātienē pret parakstu atbildētājai iesniegumu par darba līguma uzteikumu saskaņā ar Darba likuma 100.panta piekto daļu. Prasītāja nebija fiziski un psiholoģiski spējīga cīnīties par atbildētājas interesi pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju jebkurā veidā. Atbildētāja izvairījās pildīt saistības pret darbinieku, lai nebūtu jāizmaksā darba līgumā nolīgtā darba alga, vidējā izpeļņa par dīkstāves laiku vai atlaišanas pabalsts. Šāda atbildētājas vilcināšana liedza prasītājai pieņemt citu uzņēmumu piedāvātās darba iespējas, jo juridiski prasītāja joprojām bija darba tiesiskajās attiecībās ar atbildētāju.

2019.gada 2.decembrī prasītāja saņēma no atbildētājas vēstuli, kurā tika sniegta atbilde, ka atbildētāja pieņem uzteikumu, ievērojot viena mēneša uzteikuma termiņu. Atbildētāja ignorēja prasītājas uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 100.panta piekto daļu un pēc savas iniciatīvas pieņēma to kā uzteikumu pēc Darba likuma 100.panta pirmās daļas. Taču prasītāja nekad nav vēlējusies uzteikt darba līgumu pēc darba likuma 100.panta pirmās daļas, gluži pretēji, prasītāja vēlējusies atgriezties darbā līdz brīdim, kad psiholoģiskā spiediena un nevienlīdzīgās attieksmes dēļ bija spiesta izmantot Darba likuma 100.panta piektajā daļā paredzētās tiesības.

Atšķirīgas attieksmes un radīto nelabvēlīgo seku izjušana prasītājai radījusi morālo kaitējumu, fizisko kaitējumu un garīgas ciešanas, ietekmējusi prasītājas karjeru un otrās grūtniecības norisi. Papildus finansiāli ietekmējusi otrās maternitātes un otrā bērna kopšanas pabalsta aprēķinus, kā arī nelabvēlīgās sekas karjeras izaugsmē prasītāja varētu izjust nākotnē, kad potenciālie darba devēji interesēsies par iepriekšējo darba tiesisko attiecību izbeigšanas iemesliem.

[1.5] Prasītāja, pamatojoties uz Latvijas Republikas Satversmes 8.nodaļas 91., 92., 95., 107.pantu, Civillikuma 3.nodaļas 1.apakšnodaļas 1635.pantu, Darba likuma 1.nodaļas 6., 7.panta pirmo un piekto daļu, 9.pantu, 9.nodaļas 29.panta 1., 3., 5., 8.pantu, 10.nodaļas 33.panta trešo daļu, 35.panta pirmo un otro daļu, 19.nodaļas 75.pantu, 24.nodaļas 94., 96.panta pirmo daļu, 26.nodaļas 100.panta piekto daļu, 101.panta pirmās daļas 6., 9.punktu, 112.panta otro daļu, 29.nodaļas 122.pantu, 30.nodaļas 128.pantu, 35.nodaļas 151.panta pirmo, trešo un piekto daļu, lūdz tiesu atzīt darba tiesisko attiecību uzteikuma kārtību pēc Darba likuma 100.panta pirmās daļas par pretlikumīgu, atzīt darba tiesisko attiecību uzteikuma kārtību pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas par spēkā neesošu, piedzīt atlīdzību par 3 uzkrātajām ikgadējā papildatvaļinājuma dienām 350,19 *euro* bruto, piedzīt atlīdzību (atlaišanas pabalstu) viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā 2509,70 *euro* bruto, piedzīt kompensāciju par 26 darba dienu dīkstāvi un ienākumu negūšanu no 2019.gada 19.novembra līdz 2019.gada 27.decembrim 3034,98 *euro* apmērā, piedzīt atlīdzību par nodarīto morālo kaitējumu par nelabvēlīgu seku radīšanu un atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu 15 000 *euro* bruto apmērā, kas atbilst aptuveni sešu mēnešu prasītāja vidējās izpeļņas apmēram.

[2] Atbildētāja rakstveida paskaidrojumos norāda, ka prasību neatzīst.

[2.1] Paskaidrojumos norādīts, ka prasītāja, 2018.gada 24.jūnijā, valdes loceklei iesniedza iesniegumu, lūdzot piešķirt bērna kopšanas atvaļinājumu no 2018.gada 25.jūlija uz pusotru gadu. Atbildētāja piešķīra prasītājai bērna kopšanas atvaļinājumu no 2018.gada 25.jūlija līdz 2020.gada 24.janvārim.

[2.2] 2019.gada 1.oktobrī prasītāja iesniedza iesniegumu, lūdzot pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu ar 2019.gada 18.novembri un vēlmi atgriezties darbā ar 2019.gada 19.novembri. Atbildētāja, 2019.gada 30.oktobrī, rakstiski prasītājai sniedza atbildi, noraidot bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšanu pirms rīkojumā noteiktā termiņa, jo iesniegumā nebija norādīts apstāklis, kura dēļ zudis pamats turpmākai bērna kopšanai. Kā arī lūdza prasītāju ievērot piešķirtā atvaļinājuma termiņu un atgriezties darbā noteiktajā termiņā.

[2.3] Neiztur kritiku prasītājas norādītais par nelabvēlīgu seku radīšanu, lūdzot prasītājai iesniegt kvalifikāciju apliecinošus dokumentus. Atbildētāja paskaidro, ka ņemot vērā to, ka tika izsludināts likumprojekts „Grozījumi par grāmatvedību", kurā tika noteikts, ka ārpakalpojumu grāmatveža darbība atļauta, ja tam ir izsniegta ārpakalpojuma grāmatveža licence, turklāt grāmatveža kvalifikācijai jāatbilst vismaz ceturtā līmeņa profesionālajai grāmatvedības, ekonomikas, vadības vai finanšu jomā, ko apliecina diploms vai apliecība. Iepazīstoties ar prasītājas personas kartīti un personas lietu, konstatēts, ka prasītājai nav informācijas par galvenā grāmatveža amatam atbilstošu izglītību vai kvalifikāciju. Tikai šā iemesla dēļ tika lūgts iesniegt kvalifikāciju apliecinošus dokumentus.

[2.4] Atbildētāja sagatavoja vienošanās projektu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, kuru 2019.gada 12.novembrī elektroniski nosūtīja prasītājai. Tika saņemta prasītājas atbilde, ka vienošanās projektam nepiekrīt un pielikumā bija pievienots vienošanās teksts par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pusēm vienojoties. Atbildētāja tam nevarēja piekrist, jo tajā bija iekļauta atlīdzība par neizmantoto ikgadējo papildatvaļinājumu. Tā kā prasītājai bija piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums, tad ikgadējais apmaksātais atvaļinājums un papildatvaļinājums par šo laiku nepienācās, līdz ar to nepienācās arī kompensācija. Prasītājas vienošanās projektā bija iekļauts pabalsts viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, taču Darba likums noteic, ka tikai darba devējam uzteicot darba līgumu noteiktos gadījumos, jāmaksā atlaišanas pabalsts un noteikts tā apmērs.

[2.5] Paskaidrojumos norādīts, ka 2019.gada 28.novembrī atbildētāja saņēmusi prasītājas iesniegumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 100.panta piekto daļu, bet neminot nevienu iemeslu, kura dēļ darba tiesiskās attiecības izbeidzamas nekavējoties. Līdz ar to atbildētāja informēja prasītāju, ka uzteikums pieņemts un darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, bet, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta pirmo daļu, jo viņa nav norādījusi svarīgu iemeslu darba līguma uzteikšanai.

Atbildētāja paskaidro, ka atbrīvojot prasītāju, pamatojoties uz Darba likuma piektās daļas pamata, atbildētāja faktiski atzītu, ka rīkojusies prettiesiski un radījusi prasītājai tādus apstākļus, kas ir pretrunā ar tikumības un taisnprātības apsvērumiem. Bez tam atbildētājai būtu pienākums izmaksāt prasītājai noteikto atlaišanas pabalstu. Līdz ar to atbildētāja pieņēma lēmumu pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju no dienas, kad abu pušu darba attiecības būtu izbeigušās saskaņā ar darbinieka uzteikumu parastā kārtībā.

Atbildētāja detalizēti prasītājai izklāstīja papildatvaļinājuma piešķiršanas kārtību, kā arī norādīja, ka papildatvaļinājumi neuzkrājas, jo tie jāizmanto līdz nākamajam ikgadējam atvaļinājumam. Kā arī par bērna kopšanas atvaļinājuma laiku nepienākas ikgadējais apmaksātais atvaļinājums un papildatvaļinājums, un līdz ar to prasība izmaksāt kompensāciju par trīs uzkrātām ikgadējā papildatvaļinājuma dienām ir nepamatota un noraidāma. Atbildētāja noraida prasītājas apgalvojumu, ka viņai radīts morāls un fizisks kaitējums, garīgas ciešanas un atbildētājs ietekmējis prasītājas karjeru un otro grūtniecību.

[3] 2020.gada 8.septembrī saņemta prasītājas atsauksme par atbildētājas paskaidrojumiem, kurā norādīts, ka paskaidrojumiem nepiekrīt. Prasītāja norāda, ka 2019.gada 20.septembrī atbildētāja tika informēta par prasītājas nodomu atgriezties darbā. Atbildētāja savos paskaidrojumos minēja, ka prasītājas iesniegumā nebija norādīts bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšanas apstāklis. Taču saskaņā ar Valsts darba inspekcijas konsultāciju, likumdošana neparedz norādīt iesniegumā bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšanas apstākli. Prasītāja uzskata, ka jautājumi par darbinieka profesionālajām spējām bija risināmi, atgriežoties prasītājai darbā. Prasītāja norāda, ka atrodoties piespiedu dīkstāvē, kā pagaidu risinājumu lūgusi atbildētājai atļauju pastrādāt pie cita darba devēja uz noteiktu laiku, bet atbildētāja šo lūgumu kategoriski noraidījusi. Prasītāja, meklējot jaunu darba vietu, izjutusi nelabvēlīgas sekas, jo intervijās tika uzdoti jautājumi par iepriekšējo darba vietu un aiziešanas iemesliem, līdz ar to izjutusi morālu un fizisku kaitējumu un garīgas ciešanas.

[4] 2020.gada 8.septembrī saņemti papildus paskaidrojumi no atbildētājas, kuros minēts, ka prasītāja norāda, ka tās darba samaksas kopsumma par sešiem mēnešiem pirms attaisnotās prombūtnes bija 11 206,55 *euro*, kas atbilst patiesībai. Taču, aprēķinot vienas dienas un mēneša vidējo izpeļņu, prasītāja nav ņēmusi vērā, ka vidējā izpeļņā neieskaita slimības un atvaļinājuma naudas.

[5] Prasītāja tiesas sēdē prasību uzturēja daļēji, samazinot morālā kaitējuma apmēru no 10 000 *euro* uz 5000 *euro*. Papildus paskaidroja, ka pirmā papildatvaļinājuma diena par pirmo darba gadu netika izmantota, jo atradusies darbnespējā. Par otro darba gadu papildatvaļinājuma diena netika izmantota, jo atradusies bērna kopšanas atvaļinājumā. Un trešā papildatvaļinājuma diena sanākusi tad, kad prasītāja vēlējusies jau atgriezties ātrāk darbā. Prasītāja norādīja, ka darba devējs nevēlējās, lai viņa ātrāk atgrieztos darbā, to pamatojot ar uzņēmuma reorganizāciju. Darba devēja likusi gaidīt plānoto termiņu – 2020.gada 24.janvāri. No darba devēja puses tika piedāvāti divi varianti – piekrist darba līguma grozījumiem par citu amatu ar zemāku

atalgojumu vai aiziet no darba. Piedāvājumu izteikusi jaunā valdes locekle /pers. D/. Atšķirīgā attieksme no darba devēja puses izpaudusies ar to, ka netika nodrošināts līdzvērtīgs darbs kāds tas bijis pirms bērna kopšanas atvaļinājuma, kā arī darba devējs uzdevis jautājumu, kur paliks bērns, kad tas slimos. Prasītāja paskaidro, ka vienošanos ar atbildētāju nav varējusi panākt, līdz ar to, 2019.gada 28.novembrī, uzteikusi darba līgumu. Prasītājas iesniegtais uzteikums no darba devējas puses tika parakstīts vienas dienas laikā. Prasītāja norāda, ka atbildētāja vilcinājusi laiku vienu mēnesi, par cik vienpersoniski, pēc sava prāta, noformējusi citu izbeigšanas pamatu. Prasītāja skaidroja, ka atradusies dīkstāvē, jo darba devēja nav piekritusi dot atļauju prasītājai uz laiku strādāt citā vietā. Vienīgie prasītājas ienākumi bijuši 11 *euro* apmērā no valsts. Prasītāja norādīja, ka atlaišanas pabalsts pienākas, jo uzteikums no viņas tika panākts piespiedu kārtā nevis pēc pašas vēlēšanās. Kā arī prasītāja bija savu uzteikumu pamatojusi uz Darba likuma 100.panta piekto daļu, bet darba devēja vienpersoniski mainījusi Darba likuma pantu uz 100.panta pirmo daļu. Prasītāja norāda, ka viņai darba atsākšana bijusi svarīga, jo nebija iztikas līdzekļu un vēlējusies atsākt savu karjeru. Prasītāja norādīja, ka centusies atrast kompromisu, bet atbildētājas puse bijusi noraidoša.

[5.1] Atbildētājas pārstāve tiesas sēdē prasību neatzina un uzskatīja par noraidāmu. Paskaidroja, ka 2017.gada 17.augustā noslēgts darba līgums ar /pers. A/, amats galvenā grāmatvede, samaksa bruto 2301,68 *euro*. Nepiekrīt prasītājas norādītajam, ka viņa netika informēta par to, ka bērna kopšanas atvaļinājumu var dalīt pa daļām. Pati prasītāja uzrakstīja iesniegumu, lūdzot piešķirt bērna kopšanas atvaļinājumu no 2018.gada 25.jūlija līdz 2020.gada 24.janvārim. Darba devējs bija rēķinājies uz šo prasītājas norādīto termiņu, tāpēc atteica prasītājai ātrāku atgriešanos darbā. Atbildētājas pārstāve norādīja, ka prasītāja izteikusies, ka vēlas strādāt papildu darbu, bet darba līguma 4.6. punktā minēts, ka darbiniekam jāsaņem rakstiska piekrišana. Prasītāja iesniegumu netika iesniegusi un tāpēc nav saņēmusi piekrišanu par papildu darbu. Bija vairāki mēģinājumi noslēgt vienošanos. Prasītāja iesniegusi atbildētājai savu vienošanās tekstu, bet atbildētāja tam nav varējusi piekrist, jo prasītāja bija lūgusi kompensācijas. Atbildētājas pārstāve paskaidroja, ka izglītības dokumenti lūgti, jo jaunā valdes locekle, baudot personas kartiņas, konstatējusi, ka prasītājai nav pievienoti izglītības dokumenti. Atbildētājas pārstāve norādīja, ka prasītāja kļūdījusies vidējās izpeļņas aprēķinā. Prasītāja nav ņēmusi vērā to, ka, aprēķinot vidējo izpeļņu neieskaita slimības naudas un atvaļinājumu naudas. Atbildētājas pārstāve norādīja, ka vidējā izpeļņa ir 1766,09 *euro,* līdz ar to prasības pieteikumā, lūgumu daļā 3., 4., 5. punkts aprēķināti nepareizi. Prasītāja uzteikusi darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu, bet nebija norādījusi nevienu apstākli, kāpēc darba tiesiskās attiecības būtu izbeidzamas nekavējoties. Atbildētāja bija informējusi prasītāju, ka uzteikums tiek pieņemts, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta pirmo daļu, jo nebija norādīti svarīgi iemesli līguma izbeigšanai. Atbildētājas pārstāve uzsvēra, ka prasītāja varēja precizēt savu uzteikumu, bet to nedarīja. Darba līguma uzteikumā norādītajiem apstākļiem jābūt argumentētiem, pretējā gadījumā tie neveido pamatu uzteikumam pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas. Prasītājas argumenti par atšķirīgu attieksmi atbildētājai nav saprotami. Atbildētājas pārstāve apstiprināja, ka nepiekrita, lai prasītāja atgrieztos ātrāk darbā. Darba likumā nav paredzēts, ka darba devējam obligāti būtu jāpiekāpjas un jāņem darbinieks atpakaļ darbā ātrāk, kā arī to nenosaka neviena norma. Atbildētājai nebija pretenziju, ja prasītāja atgrieztos darbā iepriekš noteiktajā termiņā. Atbildētājas pārstāve norādīja, ka prasībai nepiekrīt. Atbildētāja tiesiski mainījusi Darba likuma pantu uzteikumā, atšķirīga attieksme pret prasītāju netika pierādīta, līdz ar to atbildētājai nepienākas maksāt kompensācijas.

Motīvu daļa

[6] Noklausījusies lietas dalībnieku paskaidrojumus, pārbaudījusi un novērtējusi lietā esošos pierādījumus, tiesa atzīst, ka prasība ir pamatota un apmierināma daļēji.

[7] Lietā konstatēts, ka 2017.gada 17.augustā starp pusēm noslēgts darba līgums, saskaņā ar kuru /pers. A/ pieņemta darbā pie atbildētājas par galveno grāmatvedi (līguma 2.1.punkts) ar noteikto mēnešalgu pirms nodokļu nomaksas 2301,68 *euro* (līguma 6.2.1.punkts) *(lietas 8.-11.lapa).*

No 2018.gada 7.marta līdz 2018.gada 15.maijam un no 2018.gada 16.maija līdz 2018.gada 24.jūlijam prasītāja atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā *(lietas 12.?13., 14.-15.lapa).* Savukārt 2018.gada 25.jūnijā darba devējs izdeva rīkojumu, saskaņā ar kuru prasītājai piešķirts bērnu kopšanas atvaļinājums no 2018.gada 25.jūlija līdz 2020.gada 24.janvārim (ieskaitot) *(lietas 50.lapa).*

[8] Darba likuma 156.panta piektā daļa noteic, ka bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšana pirms piešķirtā atvaļinājuma termiņa beigām īstenojama darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajā kārtībā vai, pamatojoties uz darba devēja un darbinieka vienošanos. Darbiniekam ir tiesības atgriezties darbā, paziņojot par to darba devējam ne mazāk kā divas nedēļas iepriekš, ja objektīvu apstākļu dēļ zudis pamats turpmākai bērna kopšanai.

Prasītāja 2019.gada 1.oktobrī ir paziņojusi darba devējam par vēlēšanos atgriezties darbā ar 2019.gada 19.novembri *(lietas 51.lapa)*, jo objektīvu apstākļu dēļ zudis pamats turpmākai bērna kopšanai, proti, prasītājas pusotru gadu vecais bērns pavadīja pilnu laiku privātajā pirmsskolas izglītības iestādē un prasītāja vēlējās atgriezties darbā, lai turpinātu karjeru.

No lietā iesniegtās darba devējas atbildes *(lietas 16.lapa)* izriet, ka darba devējs paziņojis prasītājai, ka uzņēmumā veikto būtisko saimniecisko, organizatorisko un finansiālā rakstura pasākumu dēļ, bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšana ar 2019.gada 18.novembri nav iespējama un prasītājai lūgts izmantot piešķirto bērna kopšanas atvaļinājumu saskaņā ar 2018.gada 25.jūnija rīkojumu.

No prasītājas paskaidrojumiem izriet, ka viņa vēlējusies atgriezties savā iepriekšējā amatā, ar iepriekšējo darba samaksu. Atbildētāja paskaidroja, ka uzņēmumā veikti saimnieciska rakstura pasākumi, un prasītājas amats – galvenā grāmatvede kā tāds ir likvidēts, bet prasītājai netiktu liegta iespēja atgriezties līdzīgā vai līdzvērtīgā darbā ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

Tiesa neapšauba darba devējas tiesības veikt strukturālās reformas un citus pasākumus iestādes darba efektivizācijai un optimizēšanai, tostarp likvidēt amatus un samazināt darbinieku skaitu, taču, veicot šādus pasākumus, darba devējam jāievēro likumā noteiktās garantijas.

Tātad, ja tiek likvidēta tāda darbinieka amata vieta, kurš atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, un tādēļ darba devējam nav iespēja saglabāt iepriekšējo darbu, minētā norma uzliek darba devējam pienākumu nodrošināt darbinieku ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem. No minētās normas jēgas neizriet, ka pantā noteiktais pienākums nodrošināt darbinieku ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu būtu atkarīgs no darba devēja iespējām. Darba likuma 156.panta ceturtajā daļā ietverta imperatīva norma un darba devēja atkāpšanās no tajā noteiktā pienākuma nav pieļaujama.

Tiesa konstatē, ka lietā faktiski strīds nav par to, vai darba devēja pārkāpusi Darba likuma 156.panta ceturto daļu, nenodrošinot darbinieku ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem pēc darbinieka atgriešanās no bērnu kopšanas atvaļinājuma. Konkrētajā gadījumā starp pusēm pastāv strīds par prasītājas iespēju atgriezties darbā pirms piešķirtā bērnu kopšanas atvaļinājuma termiņa beigām un, kas būtu saskaņojams ar darba devēju atbilstoši Darba likuma 156.panta piektajai daļai.

Darba likuma 156.panta piektajā daļā ir noteiktas darbinieka tiesības atgriezties darbā pirms piešķirtā atvaļinājuma termiņa beigām, taču tās būtu īstenojams darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajā kārtībā, vai pamatojoties uz darba devēja un darbinieka vienošanos. Konkrētajā gadījumā šādas iespējas nav atrunātas darba līgumā vai koplīgumā un vienošanās ar darba devēju nebija panākta. Tiesas ieskatā prasītājas norādītais pamatojums – bērna atrašanās privātajā pirmsskolas izglītības iestādē, nav uzskatāms par objektīvu apstākli, kura dēļ ir pietiekams pamats atzīt, ka zudis pamats turpmākai bērna kopšanai un darba devēja pārkāpusi Darba likuma 156.panta piekto daļu.

[9] No pušu paskaidrojumiem izriet, par cik puses nevarēja vienoties par prasītājas atgriešanos darbā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma termiņa

beigām, 2019.gada 13.novembrī sastādīta vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz Darba likuma 114.pantu. Taču darba attiecības netika izbeigtas un minētā vienošanās netika parakstīta, jo starp pusēm radās strīds par izmaksājamām naudas summām *(lietas 18.-22.lapa)*.

Lietā nav strīda, ka 2019.gada 28.novembrī darba devējs saņēmis no darbinieka rakstveida uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 100.panta piekto daļu. Minētajā uzteikumā nav norādīti apstākļi, kas bija par pamatu šādam darbinieka lēmumam *(lietas 23.lapa)*.

No prasītājas sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka par pamatu tam, ka viņa uzteica darba līgumu pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, bijusi darba devēja psiholoģiskais spiediens un nevienlīdzīgā attieksme.

[9.1] Darba likuma 100.panta piektā daļa noteic ka darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

Darbinieka uzteikums, kas pamatots ar Darba likuma 100.panta piekto daļu, stājās spēkā iesniegšanas brīdī un darba devējam tas jāpieņem kā obligāts akts neatkarīgi no uzteikumā norādītā iemesla. Ņemot vērā, ka darbinieka rakstveida uzteikums nav saistīts ar kādu likumā noteiktu termiņu, tas stājās spēkā nekavējoties pēc tā iesniegšanas, un ir atzīstams – darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigušās. Tā kā Darba likums neparedz darba devējam tiesības vienpusēji grozīt darbinieka uzteikuma pamatojumu, ne darba devēja rezolūcija, ne arī vēlāk izdots rīkojums nevar atcelt vai grozīt darbinieka uzteikumu *(sk. Augstākās tiesas 2017.gada 6.aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC?308/2017)*.

[9.2] Tiesa atzīst, ka atbildētājai nebija nekāda tiesiska pamata grozīt darbinieka uzteikumu un uzteikt darba līgumu pēc Darba likuma 100.panta pirmās daļas. Darba likuma 100.pantā ir noteiktas darbinieka tiesības uzteikt darba līgumu, nevis darba devēja. Darbinieka uzteikums pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas bija saistošs darba devējam, stājās spēkā nekavējoties un izbeidza darba tiesiskās attiecības nekavējoties. Tas, vai darbinieks godprātīgi vai negodprātīgi izmantojis tiesības nekavējošai darba līguma izbeigšanai un vai viņa subjektīvais vērtējums par izveidojušos situāciju ir izrādījies atbilstošs vai neatbilstošs Darba likuma 100.panta piektās daļas sastāva pazīmēm, nevar ietekmēt izpratni par šīs tiesību normas piemērošanas apstākļiem un mērķi, kas ir vērsts uz darbinieka sociālo tiesību, arī viņa veselības, cieņas un goda aizsardzību.

Līdz ar ko SIA /Nosaukums A/ 2019.gada 28.novembra uzteikums par darba tiesisko attiecību uzteikumu /pers. A/ pēc Darba likuma 100.panta pirmās daļas nevar tikt atzīts par spēkā esošu, jo darba devējam bija saistošs /pers. A/ 2019.gada 28.novembra uzteikums pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, kas stājās spēkā nekavējoties un izbeidza darba tiesiskās attiecības nekavējoties.

[10] 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. (..). Darbinieks, uzsakot darba līgumu atbilstoši šā likuma 100.panta piektās daļas noteikumiem, var celt tiesā prasību par atlaišanas pabalsta piedziņu viena mēneša laikā no atlaišanas dienas, ja darba devējs apstrīd darbinieka norādīto svarīgo iemeslu un nav viņam izmaksājis atlaišanas pabalstu šā likuma 112. pantā noteiktajā apmērā.

Jautājums par darbinieka uzteikuma pamatotību pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas tiesai jāizvērtē arī tad, kad, neesot attiecīgai darba devēja prasībai, darbinieks cēlis prasību par atlaišanas pabalsta piedziņu. (*Sk. Augstākās tiesas (paplašinātā sastāvā) 2016.gada 8.decembra sprieduma lietā Nr. SKC-2672/2016 (C20293115) 14.punktu)*.

[10.1] Lietā konstatēts, ka atbildētāja nepiekrīt prasītājas uzteikuma pamatojumam pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, secīgi arī nepiekrīt, ka prasītājai būtu izmaksājams atlaišanas pabalsts.

Prasītāja, kā svarīgu iemeslu, kura dēļ nolēmusi uzteikt darba līgumu ar darba devēju pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, norādījusi uz psiholoģisko spiedienu un nevienlīdzīgo attieksmi no darba devēja puses. Proti, prasītāja nebija vairs psiholoģiski un fiziski spējīga cīnīties pret atbildētājas interesi pārtraukt darba tiesiskās attiecības jebkura veidā, vienlaikus izvairoties no likumdošanā paredzētās atbildības un pienākumiem. Atbildētāja nevēlējās pildīt Darba likuma 156.panta noteikumus un izvairījās pildīt savus pienākumus pret darbinieku, lai nebūtu jāizmaksā darba līgumā noteiktā darba alga, vidējā izpeļņa par dīkstāves laiku un atlaišanas pabalsts. Prasītāja vēlējusies pēc iespējas ātrāk atgriezties profesionālajā vidē un iekļauties darba tirgū, kas ir būtiski kvalifikācijas saglabāšanai, taču darba devēja liedza iespēju atgriezties darbā un neļāva dibināt darba tiesiskās attiecības ar citu darba devēju.

Darba devējas rīcību prasītāja ir saistījusi vienlaikus gan ar vienlīdzības tiesību pārkāpumu, gan ar atšķirīgas attieksmes pārkāpumu, gan ar nelabvēlīgo seku radīšanas aizliegumu. Lūdzot konstatēt atšķirīgas attieksmes aizlieguma un vienlīdzības principa pārkāpumu, t.sk. diskriminācijas pārkāpumu, prasītāja norādījusi, ka atšķirīga attieksme izpaudusies kā darba devējas pieprasījums iesniegt kvalifikāciju apliecinošu dokumentu vairāk kā divus gadus pēc darba tiesisko attiecību nodibināšanas, kā atbildētājas nevēlēšanos pildīt Darba likuma 156.panta noteikumus, jo viņa ir sieviete – māte. Vienlaikus prasītāja uzskatījusi, ka atbildētājas vilcināšanās un izvairīšanās no likumā paredzētās atbildības un savu pienākumu pildīšanas, radījusi atšķirīgas attieksmes un nelabvēlīgu seku radīšanas pārkāpumu.

Atbildētāja šī uzteikuma pamatojumu neatzīst, norādot, ka gluži pretēji pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām darba devēja vēlējusies nodrošināt darbiniecei līdzvērtīgu darbu un atbildētāja nav pārkāpusi Darba likuma 156.panta piekto daļu. Paskaidroja, ka darba devējs nav pārkāpis atšķirīgas attieksmes principu vai radījis kādas nelabvēlīgas sekas prasītājai. Uzņēmumā strādā 13 sievietes, kurām ir bērni pirmsskolas vecumā un divas no tām atradās bērnu kopšanas atvaļinājumā. Pret atbildētāju nekad nav pastāvējusi ne tieša, ne netieša diskriminācija pēc dzimuma un, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, kvalifikācijas paaugstināšanu, atbildētāja nekad nav izmantojusi atšķirīgu attieksmi un diskriminējusi prasītāju kā sievieti – māti, kurai ir īpašas prasības attiecībā uz vēlmi pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu.

[10.2] Izvērtējot pušu argumentus par atšķirīgo attieksmi un nelabvēlīgo seku radīšanu, tiesa atzīst, ka prasītājas apgalvojums lietas izskatīšanas gaitā apstiprinājumu nav guvis. Proti, tiesa nekonstatē, ka darba devējs būtu pārkāpis kādu no Darba likuma 7., 9. vai 29.panta noteiktajiem pienākumiem.

Lietā nav strīda, ka prasītāja un atbildētāja nevarēja panākt vienošanās par prasītājas bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšanu pirms piešķirtā atvaļinājuma termiņa beigām. Puses nevarēja arī vienoties par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu pēc Darba likuma 114.panta, jo prasītājas ieskatā viņai pienākas samaksa par trīs neizmantotajām papildatvaļinājuma dienām un prasītajai netika piedāvāta kompensācija viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, kas pienāktos, ja darba devējs izbeigtu līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6. vai 9.punktu.

Tas apstāklis, ka puses nevarēja vienoties par prasītājas atgriešanos darbā vai darba tiesisko attiecību izbeigšanu nav pietiekams pamats tam, lai atzītu, ka darba devējs ir pieļāvis kādu no Darba likuma 9. vai 29.pantā noteiktajiem aizliegumiem, vai diskriminējis prasītāju kā sievieti – māti.

No atbildētājas paskaidrojumiem izriet, ka saskaņā ar izmaiņām likumdošanā bija nepieciešams izvērtēt prasītājas kvalifikāciju un iepriekš personas kartiņā nebija iesniegti šādi dokumenti.

Šāds darba devējas lūgums iesniegt kvalifikāciju apliecinošus dokumentus nav uzskatāms par atšķirīgas attieksmes pārkāpumu. Tas apstāklis, ka šis jautājums būtu risināms pēc darbinieka atgriešanās darbā, pats par sevi nav vērtējams kā atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums, kas jebkādā veidā diskriminētu prasītāju. Tāpat arī tiesa nekonstatē, ka šo dokumentu pieprasīšana bija ar mērķi radīt prasītājai nelabvēlīgas sekas.

Tāpat no atbildētājas pārstāves paskaidrojumiem izriet, ka pie atbildētājas uz 2019.gada 27.decembri bija nodarbinātas 13 sievietes, tai skaitā divas no tām atradās bērnu kopšanas atvaļinājumā, un trijām darbiniecēm bija mazgadīgi bērni vecumā līdz 14 gadiem. Tādējādi nav pamata uzskatīt, ka pret prasītāju tikusi vērsta jebkāda diskriminācija saistībā ar to, ka viņa ir sieviete.

Bez tam tiesa nekonstatē, ka izglītības dokumenta pieprasīšana, vai nepiekrišana prasītājas atgriešanai darbā pirms bērnu kopšanas atvaļinājuma termiņa beigām ir radījusi atšķirīgo attieksmi salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem un šis pārkāpums bija vērsts tieši tikai un vienīgi pret prasītāju.

[10.3] Ņemot vērā minēto, tiesa nekonstatē tādus apstākļus, kas būtu par pamatu atzīt atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu vai tādu psiholoģiskās spriedzes radīšanu prasītājai, kuras dēļ tā bija spiesta uzteikt darba līgumu tikumības un taisnprātības apsvērumu dēļ.

Konkrētajā gadījumā tas apstāklis, ka darba devēja un darbinieks pārrunu ceļā nevarēja panākt vienošanās par darbinieka atgriešanos darbā pirms beidzies bērna kopšanas atvaļinājums atbilstoši Darba likuma 156.panta trešajai daļai neietilpst Darba likuma 100.panta piektās daļas tvērumā un nevar tikt uzskatīts kā pamats darbinieka uzteikumam svarīga iemesla dēļ.

Prasītājas apgalvojums par atšķirīgās attieksmes pārkāpumu no atbildētājas puses nav apstiprinājies, citus pierādījumus, kas pamato prasītājas apgalvojumu par svarīgiem iemesliem darba līguma uzteikumam, prasītāja nav iesniegusi. Līdz ar to prasītājas prasība par atlaišanas pabalstu nav pamatota un noraidāma.

[11] Prasītāja lūdz piedzīt no atbildētājas atlīdzību par nodarīto morālo kaitējumu par nelabvēlīgo seku radīšanu un atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Darba likuma 29.panta astotā daļa noteic, ka tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu darbiniekam ir tad, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas.

Atšķirīgās attieksmes aizliegums ir daļa no vienlīdzības principa, tikai konkretizēts kontekstā ar objektīvi atšķirīgu pazīmi, kura, izņemot noteiktus gadījumus, nedrīkst veidot pamatu atšķirīgai attieksmei. Vienlīdzīgu tiesību princips nostiprināts Darba likuma 7.pantā.

Tiesa nav konstatējusi apstākļus, kas varētu liecināt par darba devēja pieļautajiem pārkāpumiem Darba likuma 29.panta izpratnē (sk. sprieduma [10].punktu).

Turklāt prasītājas apgalvojums par viņai nodarīto morālo, fizisko kaitējumu vai garīgajām ciešanām nav pierādīts. Prasītājas apgalvojums, ka viņa izjutusi nelabvēlīgas sekas intervijas laikā, meklējot citu darbu, ir vērtējamas kritiski. Nav saprotams kādas nelabvēlīgas sekas prasītāja varēja izjust pie apstākļa, kad darba līgums ar iepriekšējo darba devēju ir izbeigts jebkurā gadījumā pēc darbinieka uzteikuma. Prasītāja nav arī pierādījusi, ka aiziešana no darba ir ietekmējusi prasītājas karjeru un kā šī iemesla dēļ prasītājai nākotnē tiks liegtas iespējas pretendēt uz augsta līmeņa amatiem.

Tāpat ar prasītājas lietā iesniegtajiem pierādījumiem nav guvis apstiprinājumu fakts, ka atbildētāja ir radījusi prasītājai morālu kaitējumu, fizisku kaitējumu un garīgās ciešanas, kas ietekmējušas prasītājas karjeru un otrās grūtniecības norisi.

Ņemot vērā iepriekš norādīto, prasība par morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu ir noraidāma.

[12] Prasītāja lūdz piedzīt no atbildētajās atlīdzību par 26 darba dienu dīkstāvi no 2019.gada 19.novembra līdz 2019.gada 27.decembrim 3034,98 *euro*.

Darba likuma 74.panta otrā daļa noteic, ka darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību arī tad, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dīkstāve). Par dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ, viņš par to atlīdzību nesaņem.

No minētās likuma normas izriet, ka dīkstāvei atbilst situācijas, kad darba devējs nenodarbina tādu darbinieku, kuram nav šķēršļu veikt darba līgumā paredzētos amata pienākumus un kurš vēlējies to darīt, - pēc būtības tas nozīmē darba devēja neattaisnojamu vai vainojamu rīcību (*sk. Senāta 2012.gada 23.maija sprieduma lietā Nr. SKC-766 (C28330110) 13.punktu, 2012.gada 31.augusta sprieduma lietā Nr. SKC?1030 (C30396110) 8.1.punktu; 2012.gada 26.oktobra sprieduma lietā Nr.SKC-1003/2012 (C29526111) 8.punktu; 2019.gada 20.februāra sprieduma lietā Nr.SKC – 369/2019 ((ECLI:LV:AT:2019:0220.C33747916.10.S 12.) 12.1.punktu).*

Ar dīkstāvi jāsaprot situācija, kurā darbinieks ir gatavs veikt darba pienākumus, bet darba devējs tādu vai citādu apsvērumu dēļ to nenodrošina - nenodarbina vai neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības *(sk. I.Gailums. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata, C daļa (28.- 99. pants). Otrais papildinātais izdevums. Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība. Rīga, 2003, 133.lpp.; Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte". Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Rīga, 2010, 151.lpp.).*

Tiesa konstatē, ka konkrētajā gadījumā prasītāja dīkstāvi saista ar darba devēja atteikumu atgriezties darbā ar 2019.gada 19.novembri un darba devēja nepiekrišanu noslēgt darba līgumu ar citu darba devēju uz to laiku, kamēr darba devējam atrastos līdzvērtīgs darbs, ko nodrošināt prasītājai.

[12.1] No lietā iesniegtajām Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras un Valsts ieņēmuma dienesta sniegtajā ziņām *(lietas 83.-85., 88.-89.lapa)* izriet, ka kopš 2019.gada 29.novembra līdz 2019.gada 31.decembrim prasītājai bija nodibinātas darba tiesiskās attiecības ar Ogres novada attīstības fonds O divi nodibinājums. Kā redzams no lietā iesniegtajiem dokumentiem par šo laika periodu par prasītāju veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas.

No lietas materiāliem redzams, ka prasītāja atradās bērna kopšanas atvaļinājumā un neveica nekādu darbu pie darba devēja, par kuru tai varētu rasties pienākums saņemt atlīdzību.

Prasītāja atradusies bērnu kopšanas atvaļinājumā un šajā laikā veiktās pārrunas par iespēju atgriezties darbā un iespēju turpināt darbu līdzvērtīgajā amatā, nav atzīstama par dīkstāvi. Tas apstāklis, ka darbinieks ar darba devēju nevarēja vienoties par datumu ar kuru darbinieks atgriezīsies darbā un veicamajiem pienākumiem, nevar uzskatīt par tādiem, kas viennozīmīgi dod pamatu uzskatīt, ka darba devējs nav nodarbinājis tādu darbinieku, kuram nebija šķēršļu veikt darba līgumā paredzētos amata pienākumus.

Līdz ar to tiesai nav nekāda pamata atzīt, ka prasītāja atradusies piespiedi dīkstāvē, kas dotu pamatu viņai saņemt kompensāciju.

[13] Prasītāja lūdz piedzīt no atbildētājas neizmaksāto atlīdzību par trijām uzkrātajam ikgadējā papildatvaļinājuma dienām 350,19 *euro* pirms nodokļu nomaksas. Prasītājas prasība šajā daļā pamatota ar Darba likuma 151.panta pirmo, trešo un piekto daļu.

[13.1] Saskaņā ar Darba likuma 151.panta pirmo daļu ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu piešķir: 1) darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, — trīs darba dienas; 2) darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, — ne mazāk kā trīs darba dienas; 3) darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, — ne mazāk par vienu darba dienu. Minētā panta trešā daļa noteic, ka ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu pārceļ vai pagarina darbinieka pārejošas darbnespējas gadījumā. Saskaņā ar šī panta ceturto daļu ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu par kārtējo gadu piešķir un to izmanto līdz nākamā gada ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam.

Darba likuma 152.pants noteic, ka laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ieskaita laiku, kad darbinieks bijis faktiski nodarbināts pie attiecīgā darba devēja, un laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, ieskaitot: 1) pārejošas darbnespējas laiku; 2) grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiku; 3) īslaicīgas prombūtnes laiku; 4) darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā; 5) šā likuma 155.pantā minēto atvaļinājuma laiku. Šā panta pirmajā daļā minētajā laikā neieskaita bērna kopšanas atvaļinājuma laiku (..).

Ja ar darbinieku tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības un viņš nav izmantojis ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu, darbiniekam pienākas kompensācija par neizmantoto ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu.

Atšķirībā no ikgadējā neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas, kas pienākas par visiem darba periodiem, kad atvaļinājums nav izmantots *(Darba*

likuma 149.panta piektā daļa), neizmantotā papildatvaļinājuma kompensācijai ir piemērojams Darba likuma 31.panta pirmās daļas regulējums – visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš.

Tas nozīmē, ka uz papildatvaļinājuma pieprasīšanu un kompensāciju ir attiecināms divu gadu noilguma termiņš.

[13.2] No lietas materiāliem pievienotās bērna dzimšanas apliecības kopijas izriet, ka prasītājas aprūpē strīdus periodā bija viens bērns līdz 14 gadu vecumam *(Darba likuma 151.panta pirmās daļas 3.punkts).* Lietā nav konstatēts, ka darba koplīgumā vai darba līgumā ir noteikti citi gadījumi, kad darbiniekam piešķirams ikgadējais papildatvaļinājums.

No lietā iesniegtās bērna dzimšanas apliecības izriet, ka prasītājai tiesības saņemt šādu papildatvaļinājumu iestājās sākot no 2018.gada 19.maijā.

Periods par kuru prasītājai pienākas ikgadējais atvaļinājums ir no 2018.gada 17.augusta līdz 2019.gada 16.augustam.

No 2018.gada 16.maija līdz 2018.gada 24.jūlijam prasītāja atradās dzemdību atvaļinājumā, ko apstiprina lietā iesniegtā darbnespējas lapa *(lietas 13.lapa)* un šis laiks dod prasītājai tiesības uz papildatvaļinājumu. Savukārt 2018.gada 25.jūnijā prasītājai piešķirts bērnu kopšanas atvaļinājums no 2018.gada 25.jūlija līdz 2020.gada 24.janvārim (ieskaitot), tad darbiniekam nerodas tiesības arī uz papildatvaļinājumu.

Tiesa ņem vērā, ka papildatvaļinājums attiecas uz darbinieka individuālo darba gadu, un tas tiek skaitīts no darba tiesisko attiecību sākuma katram individuāli.

Tādejādi tiesa atzīst, ka prasītājai ir uzkrājusies viena papildatvaļinājuma diena par 2018.gadu, kura atbildētājam būtu jākompensē, izbeidzoties darba tiesiskajām attiecībām atbilstoši Darba likuma 151.panta piektajai daļai, jo darbiniekam bija darba attiecības un šo darba attiecību laikā darbinieka aprūpē bija bērns vecumā līdz 14 gadiem.

[13.3] Darba likuma 75.panta pirmā daļa noteic, 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. Minētā panta ceturtā daļa noteic, ka dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, stundas vidējo izpeļņu reizinot ar vidējo nostrādāto stundu skaitu darba dienā, kuru aprēķina, pēdējo sešu mēnešu laikā nostrādāto stundu skaitu dalot ar kalendāra darba dienu skaitu (izņemot attaisnotu prombūtni) pēdējo sešu mēnešu laikā. Nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu šā likuma 74.panta pirmajā un sestajā daļā minētajos gadījumos.

Savukārt saskaņā ar Darba likuma 75.panta astoto daļu par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vai apmaksātā papildatvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vai stundas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu vai stundu skaitu atvaļinājuma laikā.

No atbildētājas lietā iesniegtā aprēķina izriet, ka prasītājas bruto darba samaksa par sešiem kalendāra mēnešiem pirms attaisnotās prombūtnes, t.sk. slimības nauda 157,56 *euro* un atvaļinājuma nauda 210,08 *euro,* bijusi 11 206,55 *euro* (par ko strīda nav) un nostrādāto dienu skaits ir 97 dienas (*lietas 113.-115.lapa).* Tātad dienas vidējā izpeļņa ir 115,53 *euro* (11 206,55 *euro*:97 darba dienām).

[13.4] Līdz ar to no atbildētājas par labu prasītājai piedzenama atlīdzība par vienu papildatvaļinājuma dienu 115,53 *euro* apmērā.

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

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos atbrīvoti prasītāji prasībās par darba samaksas piedziņu un citiem darbinieku prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām vai ir ar tām saistīti, tādējādi tie ir piedzenami no atbildētājas.

[14.1] Konkrētajā gadījumā, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 4.punktu, par prasījumu atzīt darba tiesisko attiecību uzteikumu par pretlikumīgu un atzīt darba tiesisko attiecību uzteikumu par spēkā esošu maksājama valsts nodeva 70 *euro* apmērā. Savukārt atbilstoši Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 1.punkta "c" apakšpunktam par prasījumiem piedzīt atlīdzības un morālā kaitējuma kompensāciju maksājama valsts nodeva 640,99 *euro* apmērā.

[14.2] Tiesa atzinusi, ka prasība ir apmierināma daļēji, proti, 1,06 % no pieteiktās prasības summas, līdz ar ko no atbildētāja par labu valstij piedzenami tiesas izdevumi proporcionāli apmierinātajai daļai, proti, valsts nodeva 140 *euro* apmērā *(Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 1.punkta "a" apakšpunkts un minētās normas 34.panta pirmās daļas 4.punkts),* kā arī ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 2,97 *euro* apmērā, ko veido izdevumi par prasības pieteikuma, paziņojuma nosūtīšanu, kā arī izdevumi, kas saistīti ar tiesas pavēstu nosūtīšanu *(Civilprocesa likuma 39.panta pirmās daļas 5.punkts)*.

[15] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1] panta pirmo daļu tiesa noteic atbildētājai termiņu sprieduma labprātīgai izpildei – desmit dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 8., 44., 93., 96., 97., 193., 204.[1] pantu, tiesa

nosprieda:

/pers. A/ prasību par pretlikumīgu darba līguma izbeigšanas kārtību, pabalstu, dīkstāves un morālās kompensācijas piedziņu apmierināt daļēji.

Atzīt darba tiesisko attiecību uzteikuma kārtību pēc Darba likuma 100.panta pirmās daļas par pretlikumīgu.

Atzīt darba tiesisko attiecību uzteikuma kārtību pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas par spēkā esošu.

Piedzīt no SIA /Nosaukums A/, reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/, par labu /pers. A/, personas kods /personas kods/, atlīdzību par 1 (vienu) uzkrāto papildatvaļinājuma dienu 115,53 *euro* (viens simts piecpadsmit *euro*, 53 centi).

Noraidīt /pers. A/ prasību pret SIA /Nosaukums A/ par atlīdzības (atlaišanas pabalsta) viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā 2509,70 *euro* piedziņu.

Noraidīt /pers. A/ prasību pret SIA /Nosaukums A/ par kompensācijas par 26 darba dienu dīkstāvi un ienākumu negūšanu no 2019.gada 19.novembra līdz 2019.gada 27.decembrim 3034,98 *euro* piedziņu;

Noraidīt /pers. A/ prasību pret SIA /Nosaukums A/ par atlīdzības par morālā kaitējuma 5000 *euro* piedziņu.

Piedzīt no SIA /Nosaukums A/, reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/, par labu valstij valsts nodevu 140 *euro* (viens simts četrdesmit *euro*) apmērā.

Valsts nodevas samaksa veicama: Valsts kase, reģ. Nr. 90000050138, BIC kods TRELLV22, kontā Nr. LV55TREL1060190911200.

Piedzīt no SIA /Nosaukums A/, reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/, par labu valstij ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 2,97 *euro* (divi *euro* un 97 centi).

Ar lietas izskatīšanu saistīto izdevumu samaksa veicama: Tiesu administrācija, reģ. Nr. 90001672316, BIC kods TRELLV22, kontā Nr.

LV51TREL2190458019000.

Dokumenti, kas apliecina valsts nodevas un ar lietas izskatīšanu saistīto izdevumu samaksu, iesniedzami tiesas kancelejā vai atsūtams pa pastu Zemgales rajona tiesas (Ogrē) kancelejai Brīvības ielā 6, Ogrē, LV-5001.

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

Spriedumu var pārsūdzēt Zemgales apgabaltiesā Aizkraukles tiesu namā apelācijas kārtībā 20 dienu laikā no sprieduma sastādīšanas dienas – 2020.gada 8.okrobra, apelācijas sūdzību iesniedzot Zemgales rajona tiesā (Ogrē).

Tiesnese N. Zavadska