Lietas Nr. C33248514
Lietas arhīva Nr. CA-2919-14/12

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

2014.gada 19.novembrī

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese Anna Mihailova
tiesnese Madara Ābele
un tiesnesis Gvido Ungurs
ar sekretāri Eviju Jurkevicu,
piedaloties prasītāja /pers. A/ pilnvarotajiem pārstāvjiem – zvērinātam advokātam /pers. B/ un zvērinātai advokātei /pers. C/, un atbildētājas /Nosaukums A/pilnvarotajam pārstāvim zvērinātam advokātam /pers. D/,
izskatīja atklātā tiesas sēdē 2014.gada 5.novembrī Rīgā, Brīvības bulvārī 34, civillietu /pers. A/ prasībā pret /Nosaukums A/par 2013.gada 6.decembra rīkojuma un 2014.gada 4.aprīļa rīkojuma atzīšanu par nepamatotu, piespiedu darba kavējuma piedziņu un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu, sakarā /pers. A/ apelācijas sūdzību par Rīgas rajona tiesas 2014.gada 20.jūnija spriedumu.

Aprakstošā daļa

2014.gada 3.janvārī /pers. A/ (turpmāk arī - prasītājs, darbinieks) Rīgas rajona tiesā cēla prasību pret /Nosaukums A/par 2013.gada 6.decembra rīkojuma un 2014.gada 4.aprīļa rīkojuma atzīšanu par nepamatotu, piespiedu darba kavējuma piedziņu un atlīdzību par morālo kaitējumu piedziņu, kurā saskaņā ar Darba likuma 30.pantu, 58.panta ceturto daļu un saskaņā ar 2014.gada 21.marta, 2014.gada 15.aprīļa, 2014.gada 11.jūnija prasības pieteikuma papildinājumiem un precizējumiem prasītājs lūdz:

1. Atzīt par darba devēja - atbildētājas vainas dēļ nepamatotu 2013.gada 6.decembra Rīkojumu Nr.PD-R-13/337 un tajā noteikto prasītāja atstādināšanu no darba;

2. Piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam vidējo izpeļņu par piespiedu darba kavējuma laiku no 2013.gada 6.decembra līdz 2014.gada 6.martam 3974,24 *euro*;

3. Atzīt par darba devēja - atbildētājas vainas dēļ nepamatotu 2014.gada 4.aprīļa Rīkojumu Nr.PD-R-14134 un tajā noteikto prasītāja atstādināšanu no darba;

4. Atjaunot prasītāju darbā;

5. Piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam vidējo izpeļņu par piespiedu darba kavējuma laiku no 2014.gada 8.aprīļa līdz 2014.gada 11.jūnijam 2896,48 *euro*;

6. Noteikt tiesību prasītājam saņemt no atbildētājas vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu 67,36 *euro* apmērā par katru darba dienu laikā no 2014.gada 11.maija līdz prasītāja faktiskai atjaunošanai darbā;

7. Pamatojoties uz Darba likuma 127.panta pirmo daļu un Civilprocesa likuma 205.panta pirmās daļas 2. un 3.punktu, noteikt, ka tiesas spriedums par prasītāja atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kopsummā 6870,72 *euro*, izpildāms nekavējoties;

8. konstatēt, ka atbildētāja ir pieļāvusi nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu un piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam atlīdzību par morālo kaitējumu 8487,36 *euro* apmērā;

9. Piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam ar lietas vešanu saistītos izdevumus 2000 *euro* apmērā (1.sēj., lietas 4.-5., 25.-26., 166.-171., 191.-193.lapa).

2014.gada 10.februārī un 2014.gada 9.maijā tiesā saņemti atbildētājas paskaidrojumi, kuros norādīts, ka atbildētāja prasību uzskata par nepamatotu un pilnībā noraidāmu (1.sēj., lietas 10.-15., 184.-189.lapa).

Ar Rīgas rajona tiesas 2014.gada 20.jūnija spriedumu /pers. A/ prasība pret /Nosaukums A/par 2013.gada 6.decembra rīkojuma un 2014.gada 4.aprīļa rīkojuma atzīšanu par nepamatotu, piespiedu darba kavējuma piedziņu un atlīdzību par morālo kaitējumu piedziņu noraidīta.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka lietā nav strīda, ka 2012.gada 20.jūlijā starp prasītāju /pers. A/ kā darbinieku un atbildētāju /Nosaukums A/noslēgts darba līgums Nr.PD-DL-12/164, saskaņā ar kuru darbinieks stājas darbā un darba devējs pieņem viņu darbā amatā: Analītiķis Drošības departamenta Analītiskajā nodaļā.

No lietas materiāliem izriet, ka atbildētāja 2013.gada 6.decembrī izdeva rīkojumu Nr.PD-R-13/337, kur noteikts, ka, pamatojoties uz /datums/ārkārtas sēdes valdes lēmumu Nr.1 (protokols Nr.52), sakarā ar iespējamu nesankcionētu /Nosaukums A/stacionāro tālruņu sarunu ierakstīšanu

un noklausīšanos, Drošības departamenta Analītiskās nodaļas analītiķi /pers. A/ (personas kods /personas kods/) atstādināt no darba (aizliegts atrasties darba vietā un veikt darbu) uz dienesta izmeklēšanas laiku, bet ne ilgāk par trim mēnešiem, par šo laiku neizmaksājot darba samaksu. Darbiniekam pēc darba devēja uzaicinājuma atļauts ierasties darba vietā, lai sniegtu paskaidrojumus. Pamatojums: Darba likuma 58.panta pirmā un trešā daļa.

No lietas materiāliem pievienotā atbildētājas 2014.gada 24.janvāra dienesta izmeklēšanas komisijas ziņojuma Nr.1, izriet, ka sarunu ierakstīšana un noklausīšanās tika veikta pārkāpjot tiesību normatīvajos aktos noteikto kārtību, bija nesankcionēta un pretlikumīga, un Drošības departamenta darbinieku – Drošības departamenta direktora /pers. E/, Drošības departamenta Analītiskās nodaļas vadītāja /pers. F/ un Drošības departamenta Analītiskās nodaļas analītiķa /pers. A/ rīcībā ir konstatēti normatīvo aktu pārkāpumi. Komisija, pamatojoties uz šajā ziņojumā konstatētajiem pārkāpumiem, ierosina saskaņā ar Darba likumu un Disciplinārsodu atbildības procedūru – PD 1307 P valdei uzdot augstākstāvošajiem vadītājiem, kuru darbinieku rīcībā ir konstatēti pārkāpumi, izvērtēt un pieņemt attiecīgu lēmumu Darba likumā noteiktajā kārtībā.

Tāpat pirmās instances tiesa konstatējusi, ka lietas materiāliem pievienota atbildētāja sarunu ierakstu sistēmas analīze, no kuras izriet, ka prasītājam ir bijusi pieeja zvanu ierakstiem atbilstoši piekļuve visu Agent grupas zvanu – meklēšana, noklausīšanās, saglabāšana ārpus sistēmas, izsūtīšana pa e-pastu, piezīmju pievienošana.

Lietā nav strīda, ka atbildētāja 2012.gadā veikusi iepirkumu, kā rezultātā iegādājusies /nosaukums/ierakstu sistēmu, atbilstoši veiktajai cenu aptaujai /aptaujas nosaukums/.

No lietas materiāliem izriet, ka ieraksti veikti laika periodā no 2012.gada 1.oktobra līdz 2013.gada 5.decembrim plkst.16:46. Tāpat lietā no pušu paskaidrojumiem izriet, ka nav strīda par faktu, ka prasītājam bija iespēja noklausīties ierakstus. Prasītājs atsaucas uz viņam darba devēja piešķirto pieeju minēto darbību veikšanai darba datorā, un faktu, ka prasītājs pats pastāvīgi nav varējis pieslēgt telefonus ierakstu sistēmai, bet to ir veicis IT departaments. No lietas materiāliem izriet, ka neviens no atbildētāja darbiniekiem nav devis piekrišanu viņu sarunu ierakstīšanai un noklausīšanai un/vai, kā arī nav devuši atļauju slēptai videonovērošanai.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka starp pusēm pastāv strīds, vai atstādināšana atbilst Darba likuma 58.panta prasībām, kura pirmā daļa noteic, ka atstādināšana no darba ir ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu. Savukārt Darba likuma 58.panta trešā daļa noteic, ka darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba, ja šis darbinieks, veicot darbu vai arī atrodoties darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm. Darba likuma 58.panta piektā daļa noteic, ka aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumus.

Pirmās instances tiesa atzinusi, ka, atbilstoši Darba likuma 58.pantam, darba devējam jānorāda uz faktisko un tiesisko pamatu, kas skar atstādināšanu. Darba devējs kā faktisko pamatojumu norādījis faktu, ka ir konstatēta iespējama nesankcionēta stacionāro tālruņu sarunu ierakstīšana un noklausīšanās. Juridiskais pamatojums norādīts Darba likuma 58.panta pirmā un trešā daļa.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka Darba likuma 58.panta trešā daļa noteic, darba devēja tiesības uz laiku atstādināt darbinieku, ja minētais skar darba devēja vai trešo personu pamatotas intereses. Minētajā gadījumā trešās personas ir atbildētājas darbinieki.

Atbilstoši Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 8.panta pirmajai daļai, ikvienam ir tiesības uz savu privāto un ģimenes dzīvi, korespondences noslēpumu un dzīvokļa neaizskaramību. Panta otrā daļa noteic, ka valsts institūcijas nedrīkst traucēt nevienam baudīt šīs tiesības, izņemot gadījumos, kas paredzēti likumā un ir nepieciešami demokrātiskā sabiedrībā, lai aizstāvētu valsts un sabiedriskās drošības vai valsts ekonomiskās labklājības intereses, lai nepieļautu nekārtības vai noziegumus, lai aizsargātu veselību vai tikumību, vai lai aizstāvētu citu tiesības un brīvības. Tādējādi Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 8.panta otrā daļa paredz, ka ar publisko varu apveltītas institūcijas iejaukšanās indivīda privātajā dzīvē un indivīda korespondences neaizskaramības pārkāpšana pieļaujama vienīgi saskaņā ar likumu. Tas nozīmē nevien atbilstību nacionālajiem tiesību aktiem, bet attiecas arī uz to kvalitāti un atbilstību tiesiskas valsts principiem. Nacionālajiem tiesību aktiem jābūt pietiekami skaidriem, lai pilsoņi saņemtu adekvātu un pietiekamu informāciju par apstākļiem, kādos ar publisko varu apveltītās institūcijas ir tiesīgas izmantot šādus slepenus līdzekļus. Latvijas Republikas Satversmes 96.pants noteic, ka ikvienam ir tiesības uz privātās dzīves, mājokļa un korespondences neaizskaramību. Pirmās instances tiesa atzinusi, ka konkrētās lietas ietvaros trešo personu pamatotās intereses izriet no Cilvēktiesību un pamatbrīvību konvencijas un Satversmē noteiktā, kas skar personu tiesības uz privāto un ģimenes dzīvi un korespondences neaizskaramību.

Prasītāja pārstāvju viedoklis, ka stacionārajos darba telefonos veiktās sarunas nav uzskatāms par personas privāto dzīvi, pirmās instances tiesa noraidījusi kā nepamatotu, jo likums aizsargā personas tiesības kā tādas, un līdzekļi, ar kādiem tas tiek realizēts ir pakārtoti, proti, arī stacionāros darba telefonos var tiks pārraidīta personas privāto dzīvi skaroša sensitīva informācija un dati.

Pirmās instances tiesa atsaukusies uz spriedumu Eiropas Cilvēktiesību tiesas lietā Halforda pret Apvienoto Karalisti 1997.gada 25.jūnijā (Lietas būtība: telefona sarunu noklausīšanās policijas iekšējā telekomunikāciju sistēmā un publiskajā telekomunikāciju tīklā), kurā ir lemts jautājums par Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 8.panta saturu, norādīts, ka Eiropas Cilvēktiesību tiesa uzskatīja, ka no iepriekšējiem tiesu spriedumiem ir skaidrs, ka gan no darba vietas, gan no mājām izdarītās telefona sarunas iekļaujas 8.panta pirmās daļas jēdzienos "privātā dzīve" un "korespondence". Nav pierādījumu tam, ka Halforda kā Mersisaidas policijas vietējās telekomunikāciju sistēmas lietotāja būtu brīdināta par to, ka telefona sarunas, kas izdarītas šajā sistēmā, būtu pārtveramas. Tiesa uzskatīja, ka viņa varēja rēķināties ar šo telefona sarunu konfidencialitāti.

Papildus pirmās instances tiesa ņēmusi vērā, ka lidosta ir paaugstināta riska objekts un drošības nodrošināšanas nolūkā būtu iespējams piemērot stingrākus preventīvus pasākumus, uz kuriem atsaucas arī prasītājs, tomēr tam būtu jābūt īstenotam, atbilstoši valstī noteiktajam normatīvajam regulējumam, kas ir saistošs ikvienam, tai skaitā prasītājam.

Pirmās instances tiesa ir atsaukusies uz Fizisko personu datu apstrādes likuma 7.pantu, kurā ir noteikti gadījumi, kad ir atļauta personas datu apstrāde un šī paša likuma 11.pantu, kurā ir noteikts, kad sensitīvo personas datu apstrāde ir aizliegta un noteikti izņēmuma gadījumi. Pirmās instances

tiesas ieskatā, lai saprastu vai sarunu ierakstu veikšana un to analīze ir notikusi atbilstoši minētājām Fizisko personu datu aizsardzības likuma normām, ir nepieciešams noskaidrot, kādiem mērķiem tiek lietots tālrunis, vai sarunas var saturēt fizisko personu sensitīvos datus, kuru apstrādi ierobežo norādītā likuma regulējums, vai ir kāds cits pamatojums datu subjekta neinformēšanai par sarunas ierakstu.

Pirmās instances tiesas ieskatā nav pamatota prasītāja pārstāvju atsaukšanās uz Fizisko personu datu aizsardzības likuma prasībām, minot, ka lidostā nav attiecīgais datu pārzinis, jo pirmās instances tiesas ieskatā, neskatoties uz šāda pārstāvja esamību vai neesamību kapitālsabiedrībā, jebkurai personai Latvijas Republikā ir jāievēro Fiziskās personas datu aizsardzības likuma normas attiecībā uz datu apstrādi.

Lietā nav strīda, ka atbildētāja būtu izstrādājusi savus papildus normatīvajos aktos noteiktajam savus iekšējos kārtības noteikumus, kā būtu veicama telefonu sakaru ierakstīšana.

Pirmās instances tiesa norādījusi, ka minētās lietas ietvaros tiesas kompetencē nav noteikt prasītāja vainu minēto darbību veikšanā, bet ir jākonstatē, vai pie atstādināšanas ir pastāvējis, kāds no Darba likuma 58.pantā noteiktajiem gadījumiem, un vai neatstādināšana var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Pirmās instances tiesas ieskatā, ņemot vērā, ka tika konstatēta sarunu ierakstīšana un noklausīšanās ilgākā laika periodā, kas skar darba devēja un trešās personas pamatotās intereses attiecībā uz privāto un ģimenes dzīvi, kā arī korespondenci, darba devējam, uzzinot par šādiem apstākļiem, atbilstoši iepriekš minētajām tiesību normām, bija jāizvērtē vai ar minētajām darbībām netiek aizskartas personas konstitucionālās tiesības un netiek pakļauta nesamērīga iejaukšanās personu dzīvē (šajā gadījumā atbildētājas darbinieku), proti, vai netiek pārkāpta Latvijas Republikas Satversme un nenotiek prettiesiska iejaukšanās personu privātajā dzīvē.

Tāpat pirmās instances tiesa uzskatījusi, ka darba devējs neatsaucas, kā norāda prasītāja pārstāvji, uz iespējamu interešu aizskārumu, bet gan no lietā iesniegtajiem pierādījumiem secināms, ka darba devēja un trešo personu intereses ir aizskartas, nevis iespējams ir aizskartas. Jautājums par iespējamību attiecas uz katra darbinieka rīcību un tās izvērtējumu minētajos konstatējos apstākļos, proti, vai prasītājs sarunas ir klausījies sava amata pienākumu ietvaros vai pārkāpjot tos, izmantojot sev piešķirto pieeju darba datorā, ko piešķīris IT departaments.

Turklāt tiesa no pušu paskaidrojumiem lietā un IT departamenta drošības rokasgrāmatas pirmās instances tiesa secinājusi, ka IT departaments nepieņem un nepieņēma patstāvīgus lēmumus par telefona pieslēgšanu ierakstu sistēmai, minētās darbības tika veiktas, pamatojoties uz Drošības departamenta darbinieku norādēm vai ierosinājumiem. Tātad pirmās instances tiesa konstatējusi, ka par darba devēja un trešo personu interešu aizskārumu lietā ir iesniegti pierādījumi, kuros konstatēts kādas personas un kādos laikos ir noklausītas, kā arī kurām personām ir bijusi pieejas darba datoros, lai minētās darbības veiktu, ko apstiprina 2014.gada 24.janvāra ziņojuma 1.8.-1.10.punkti un /Nosaukums A/sarunu ierakstu sistēmas analīze.

Tāpat minētās lietas ietvaros svarīgi konstatēt interešu aizskāruma samērīgumu ar preventīvajiem līdzekļiem.

Pirmās instances tiesa pievienojusies prasītāja norādītajam, ka spriedumā lietā SKC-891, uzsvēris, ka par atstādināšanas no darba laiku darbinieks nesaņem darba algu, līdz ar to pēc būtības tiek atstāts bez iztikas līdzekļiem. Tāpēc likumā noteikts šādas atstādināšanas laika ierobežojums. Ņemot vērā arī Senāta norādīto apsvērumu, ka atstādināšana no darba ir ļoti nopietns darbinieka tiesību ierobežojums un darbinieks un viņa apgādājamie būtībā tiek atstāti bez iztikas līdzekļiem, secināms, ka atstādināšanas piemērošanas iespējai jābūt ierobežotai ne tikai laika ziņā, bet arī citos aspektos, tostarp atstādināšanai jābūt pamatotai un tai jābūt samērīgai ar konkrētiem faktiskajiem apstākļiem un darbinieka atstādināšana no darba nedrīkst būt par darba devēja pašmērķi vai sodošu reakciju uz kādu darbinieka it kā pieļautu pārkāpumu (kam Darba likuma paredzēti citi mehānismi, piemēram, disciplinārsods). Vienlaikus pirmās instances tiesa norādījusi, ka iejaukšanās personu privātās dzīves neaizskaramībā, ko aizsargā Latvijas Republikas Satversme, ir ļoti nopietns iespējams personu tiesību aizskārums. Tādējādi visi iepriekš minētie apstākļi ir vērtējami kopsakarā un ņemot vērā samērīguma principu.

No lietas materiāliem pievienotā Analītiķa amata apraksta 2.punkta pirmās instances tiesa konstatējusi, ka amata mērķis ir veikt nepieciešamos pasākumus Analītiskās nodaļas darba nodrošināšanai saskaņā ar saistošo normatīvo aktu prasībām. Nodrošināt dokumentu un informācijas aizsardzības drošības pasākumus. Tādējādi prasītājam kā Drošības departamenta darbiniekam bija jāzina par atbilstošiem normatīvajiem aktiem, kas reglamentē minētos jautājumus par datu apstrādi un telefonu ierakstu apstrādāšanu, tai skaitā noklausīšanos, lai arī šādas darbības prasītājs būtu veicis ar viņam piešķirto pieeju datorā. Tāpat amata mērķis nosaka to izpildi atbilstoši normatīvo aktu prasībām.

Tāpat tiesa pirmās instances tiesas ieskatā, lai saprastu vai sarunu ierakstu veikšana un to analīze ir notikusi atbilstoši minētajam Satversmes pantam un Fizisko personu datu aizsardzības likuma normām, ir nepieciešams noskaidrot, kādiem mērķiem tiek lietots tālrunis, vai sarunas var saturēt fizisko personu sensitīvus datus, kuru apstrādi ierobežo norādītā likuma regulējums, vai ir kāds cits pamatojums datu subjekta neinformēšanai par sarunas ierakstu.

Prasītājs nav norādījis ārējos normatīvos aktus, kas pamato sarunu ierakstu noklausīšanos un analīzi bez darbinieku informēšanas par sarunu ierakstu. Atsaukšanās uz viņam noteiktajām pilnvarām amata aprakstā, tiesa uzskata, ka jāskata vienlaikus ar pienākumu jebkuru no amata aprakstā norādītajiem uzdevumiem izpildīt atbilstoši spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem. No lietā iesniegtajiem pierādījumiem, neizriet, ka darba devējs būtu bijis informēts par konstatēto sarunu ierakstu un analīzi laika periodā no 2012.gada 1.oktobra 10:28 līdz 2013.gada 5.decembrim plkst.16:46, vai ka atbildētāja valde būtu devusi rīkojumu šādu darbību veikšanai. Ņemot vērā, ka lietā nepastāv strīds, ka sarunas tika ierakstītas un analizētas prasītāja noteiktiem tālruņu numuriem, pirmās instances tiesa atzinusi, ka atbildētājai, lai izvērtētu prasītāja rīcības tiesiskumu, bija nepieciešams laiks.

Prasītājs norāda, ka atbildētāja zināja par ierakstu sistēmas /nosaukums/ iepirkšanu. Atbildētāja neapstrīd, ka lēmumu par /nosaukums/ sistēmas iepirkšanu pieņēma valdes sēdē, un par tās iepirkšanu tika rīkots publisks iepirkums.

Lietas izskatīšanas laikā pirmās instances tiesa konstatēja, ka /Nosaukums A/nav konkrēti reglamentēts, kura ir tā amatpersona, kura pieņem lēmumu par iepirktās sistēmas izmantošanas kārtību. Prasītājs norāda, ka ierakstu sistēmu uzstādīja un konfigurēja IT departaments, tai skaitā arī nodrošināja aplikāciju sistēmas pieejai Analītiskās nodaļas darbinieka datorā. Savukārt, atbildētājs norāda, ka IT departaments to darīja pēc prasītāja darbinieka norādījumiem. Tāpat lietā nav gūti pierādījumi, ka būtu izdots kādas tiesībsargājošas institūcijas dokuments par nepieciešamību noklausīties

sabiedrības darbinieku telefonus. Tāpat lietā nav gūti pierādījumi, ka atbildētājs būtu izdevis kādu aktu vai pieņēmis kādu lēmumu par noteiktu telefonu noklausīšanos. Pirmās instances tiesas ieskatā sistēmas uzstādīšana vēl nav pamats tās izmantošanai pretēji normatīvajā regulējumā noteiktajam. Līdz ar to apstāklis, ka darba devējs zināja par ierakstu sistēmas iepirkšanu, neierobežo darba devēju piemērot savam darbiniekam atstādināšanu no darba pienākumu pildīšanas, ja saņem informāciju par ierakstu sistēma tiek izmantota pretēji normatīvajiem aktiem.

Prasītājs norāda, ka atstādināšana ir bijusi nesamērīga, jo tika nolemts pārtraukt ierakstu sistēmas darbību. Atbildētāja norādīja, ka atstādināšana bija nepieciešama, jo nebija zināms, kur ir nonākusi uzkrātā informācija un kā tā varētu tikt izmantota. Pirmās instances tiesa uzskatījusi atbildētājas argumentu par pamatotu, jo tiesā netika gūti pierādījumi par to, cik ilgi tiek glabāta saņemtā informācija par sarunu saturu un kādiem nolūkiem tiek izmantota. Apstāklis, ka ierakstu sistēmas darbība bija apturēta, tomēr neizslēdz iespējamo trešo personu interešu aizskārumu.

Prasītājs norāda, ka atbildētājs nav prasījis prasītājam paskaidrojumu. Atbildētājs norāda, ka likums neparedz paskaidrojumu pieprasīšanu. Atsaucoties uz Darba likuma 58.pantu, kur darba devējam nav uzlikts pienākums noskaidrot darbinieka viedokli pirms lēmuma par atstādināšanu pieņemšanas., pirmās instances tiesa piekritusi darba devēja viedoklim, ka darbinieka atstādināšana no darba ir steidzams un preventīvs pasākums iespējamā apdraudējuma novēršanai un paskaidrojuma pieprasīšana pirms atstādināšanas iznīcinātu pašas atstādināšanas mērķi.

Ņemot vērā minēto, pirmās instances tiesa secinājusi, ka darba devējam, saņemot informāciju par sarunu noklausīšanos, bija pamats piemērot Darba likuma 58.pantā piešķirto tiesību – darbinieka atstādināšanu no pienākumu izpildes, un uzskatījusi, ka darba devēja 2013.gada 6.decembra rīkojums nav atzīstams par spēkā neesošu, un tas atbilsti Darba likuma 58.panta prasībām.

Prasītājs apstrīd darba devēja izdoto 2014.gada 4.aprīļa rīkojumu Nr.PD –R-14/134 un tajā noteikto /pers. A/ atstādināšanu no darba, kā arī lūdz konstatēt, ka atbildētāja ir pieļāvusi nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu, lūdzot piedzīt morālo kaitējumu.

No lietas materiāliem redzams, ka darba devējs 2014.gada 4.martā izdevis rīkojumu Nr.PD-R-14/72, saskaņā ar kuru ir pārtraukta atstādināšana no darba ar 2014.gada 5.martu (atstādināšanas pēdējā diena), un no 2014.gada 6.marta ir noteikta dīkstāve, saglabājot darba samaksu. Savukārt 2014.gada 4.aprīlī darba devējs izdevis rīkojumu Nr.PD-R-14/134, no kura redzams, ka 2014.gada 26.februārī pieņemts lēmums uzteikt darba līgumu /pers. A/ atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.puntkam – darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību, 2014.gada 6.martā saņemta arodbiedrības /Nosaukums B/ nepiekrišana darba līguma uzteikumam arodbiedrības biedram – /pers. A/, 2014.gada 3.aprīlī /Nosaukums A/ir iesniegusi prasības pieteikumu Rīgas rajona tiesā par darba līguma izbeigšanu ar /pers. A/, /pers. A/ atrašanās darba vietā un pienākumu veikšana var kaitēt darba devēja un trešo personu pamatotām interesēm. Drošības departamenta Analītiskās nodaļas analītiķi /pers. A/ no 2014.gada 8.aprīļa atstādināt no darba (aizliegts atrasties darba vietā un veikt darbu) līdz tiesas sprieduma stāšanos spēkā, par šo laiku neizmaksājot darba samaksu. Ar 2014.gada 8.aprīli atcelt 2014.gada 4.marta rīkojuma Nr.PD-R-14/72 2.punktu.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka minētais 2014.gada 4.aprīļa darba devēja rīkojums Nr.PD-R-14/134 izriet un ir saistīts ar 2013.gada 6.decembra rīkojumu par atstādināšanu, neskatoties uz faktu, ka darba devējs uz brīdi bija noteicis darbiniekam dīkstāvi. 2014.gada 4.aprīļa rīkojumā norādīti fakti, kas izriet arī no pirmreizējās atstādināšanas attiecībā uz darba devēja un trešo personu pamatotām interesēm.

Kā jau iepriekš pirmās instances tiesa norādījusi, tā uzskata prasītāja viedokli, ka atslēdzot ieraksta sistēmas, tika novērsts iespējams trešo personu interešu aizskārums, par nepamatotu, jo lietas gaitā neizdevās noskaidrot par ieraksta rezultātā minētās informācijas tālāko esamību un rīcību ar to. Pie minētās situācijas darbinieka neatstādināšana vēl joprojām var kaitēt darba devēja vai trešo personu interesēm.

Prasītājs atsaucas uz Darba likuma 58.pantā minēto termiņa ierobežojumu – 3 mēneši, kā arī uz faktu, ka rīkojumā noteikts, ka darbinieks atstādināts uz dienesta izmeklēšanas laiku vai ne ilgāk kā uz trīs mēnešiem. No minētā 2014.gada 24.janvāra dienesta izmeklēšanas komisijas ziņojuma Nr.1, izriet, ka komisija, pamatojoties uz šajā ziņojumā konstatētajiem pārkāpumiem, ierosina saskaņā ar Darba likumu un Disciplinārsodu atbildības procedūru – PD 1307 P valdei uzdot augstākstāvošajiem vadītājiem, kuru darbinieku rīcībā ir konstatēti pārkāpumi, izvērtēt un pieņemt attiecīgu lēmumu Darba likumā noteiktajā kārtībā. Tādējādi pirmās instances tiesa secinājusi, lai arī atbildētāja ir norādījusi savu slēdzienu un izdarījusi secinājumus, dienesta izmeklēšana uz 2014.gada 24.janvāri nevar tikt uzskatīta par pabeigtu, jo gala lēmums attiecībā uz darbinieku netika pieņemts. Tiesas ieskatā pamatots ir atbildētājas viedoklis, ka dienesta izmeklēšana tiek pabeigta ar lēmumu par disciplinārsodu, kas konkrētā gadījumā bija darba līguma uzteikums.

No pušu paskaidrojumiem izriet, ka 2014.gada 27.februārī prasītājs ir sniedzis informāciju par sastāvēšanu arodbiedrībā /Nosaukums B/. Lietas gaitā netika konstatēts, kad prasītājs ir kļuvis par arodbiedrības biedru, jo pušu pārstāvji nebija informēti par minēto datumu. Lietā nav strīda, ka atbildētājs 2014.gada 27.feburārī vērsies pie arodbiedrības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, savukārt arodbiedrība nav devusi savu piekrišanu. Tādējādi atbilstoši Darba likuma 110.panta ceturtajai daļai, konkrētā gadījumā atbildētājam ir ceļama tiesā prasība pret prasītāju par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Ņemot vērā minēto pirmās instances tiesa secinājusi, ka no atbildētājas neatkarīgu iemeslu dēļ, darba devējam nebija iespējams uzteikt darba līgumu un pārtraukt atstādināšanu, proti, lai atbilstoši Darba likuma normām uzteiktu darba līgumu ar arodbiedrības biedru.

Pirmās instances tiesa par nepamatotu atzinusi prasītāja viedokli, ka pret prasītāju būtu konstatējams nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpums, pamatojoties uz faktu, ka prasītājs ir arodbiedrības biedrs, jo 2013.gada 6.decembrī, kad tika pieņemts rīkojums par atstādināšanu darba devēja rīcībā nebija informācija par faktu, ka prasītājs būtu arodbiedrības biedrs, kā arī šādi pierādījumi netika iesniegti tiesā. Savukārt 2014.gada 4.aprīļa atstādināšana tika veikta, pamatojoties uz konstatēto 2013.gada 6.decembrī, jo apstākļi nav mainījušies arī uz lietas izskatīšanas dienu, nevis pamatojoties uz faktu, ka prasītājs ir arodbiedrības biedrs. Darba devējam fakts par darbinieka sastāvēšanu arodbiedrībā ir obligāti konstatējams atbilstoši Darba likuma normām, jo tas maina darba līguma uzteikuma kārtību un nosacījumus. Tādējādi pie minētajiem apstākļiem pirmās instances tiesa nevar atzīt, ka atbildētāja būtu radījusi prasītājam nelabvēlīgas sekas, pamatojoties uz faktu, ka viņš ir arodbiedrības biedrs, gluži pretēji darba devējs ir īstenojis savus pienākumus atbilstoši Darba likumā noteiktajam pret arodbiedrības biedru, ceļot prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Pirmās instances tiesa pievienojusies Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 23.janvāra spriedumā lietā Nr.SKC-103/2013 minētajam, ka Senāts piekrīt atbildētājas kasācijas sūdzībā norādītajam, ka atstādināšanas mērķis ir ne tikai novērst iespējamo

kaitējumu darbinieka vai trešās personas drošībai un veselībai vai darba devēja vai trešās personas pamatotām interesēm, bet arī darba devējam dot iespēju atstādināšanas terminā veikt dienesta pārbaudi un ja pastāv attiecīgs pamats, arī uzteikt darba līgumu. Atbilstoši Darba likuma 58.panta piektās daļas jēgai darba devējam gan dienesta pārbaude veicama, gan lēmums par darba līguma uzteikumu jāpieņem trīs mēnešu laikā, tādā veidā nepieļaujot ilgstošu darbinieka atstāšanu bez darba samaksas un iztikas līdzekļiem. Darba likuma 58.panta trešajā daļā uzskaitītajos gadījumos, kad darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba, saistībā ar šā panta piekto dalu ir ietverts pozitīvs tiesiskais regulējums (aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem), taču atbilstoši tā jēgai un mērķim šis regulējums izskatāmajam gadījumam nav piemērojams, jo nav ņemta vērā tā īpatnība, ka darba devējai objektīvi nav iespējams trīs mēnešu laikā izbeigt darba līgumu ar darbinieku arodbiedrības biedru, ja arodbiedrība darba līguma uzteikumam nav piekritusi, un tādā gadījumā darba devējam jāceļ prasība tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Ja piemērotu Darba likuma 58.panta piekto dalu, iztulkojot to gramatiski, nāktos atzīt, ka darba devējai pēc triju mēnešu atstādināšanas termina notecējuma būtu jāatjauno darbinieks, kurš rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību, un jāļauj šādam darbiniekam pildīt darba pienākumus, izmaksājot viņam darba algu. Senāts piekrīt kasācijas sūdzības argumentam, ka Darba likuma 58.panta piektās daļas gramatiskā piemērošana šādā situācija ir pretēja tās jēgai, jo ar to tiek aizskarta darba devējas pamatotā interese nepieļaut darbinieka atrašanos darba vietā un darba pienākumu veikšanu konkrētajā gadījumā, kad konstatēts, ka tas var kaitēt darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm, un darba devēja no tās gribas neatkarīgu apstākļu dēļ nespēj minētajā tiesību normā noteiktajā atstādināšanas terminā izbeigt darba tiesiskās attiecības. Darba likuma 58.panta piektajā daļā ietvertais tiesiskais regulējums, kā uzskata Senāts, ir par plašu un neaptver tādu tiesiski nozīmīgu gadījumu, kad darba devējs ir spiests celt prasību tiesā sakarā ar to, ka arodbiedrība nedod piekrišanu uzticību zaudējuša darbinieka atlaišanai, un tādā gadījumā uzticību zaudējušā darbinieka likumā noteikto atstādināšanas terminu objektīvo apstākļu dēļ nav iespējams ievērot, proti, konstatējams aizklāts likuma robs. Situācijā, kad sakarā ar darbinieka atstādināšanas pamatā esošajiem apstākļiem celta prasība par darba līguma izbeigšanu, Senāta ieskatā, tiesai bija jāsašaurina Darba likuma 58.panta piektās daļas vārdiskais tvērums, neattiecinot to uz šādu situāciju, ierobežojot šīs normas piemērošanas jomu teleoloģiskās redukcijas ceļā.

Pirmās instances tiesa norādījusi, ka tiesību doktrīnā atzīts, ka teleoloģiskā redukcija (..) pamatojas uz taisnīguma principu; tikai šeit ir runa (..) par nepieciešamību ,,atšķirīgus gadījumus izšķirt atšķirīgi". Citiem vārdiem, teleoloģiskās redukcijas priekšnoteikums ir secinājums, ka noteikts likumā regulēts dzīves gadījums tiesiskā novērtējuma ziņā tik būtiski atšķiras no pārējiem ,,patiesi domātajiem" dzīves gadījumiem, ka vienlīdzīga attieksme pret visiem šiem gadījumiem būtu ,,objektīvi neattaisnojama un patvaļīga" (sk. Juridiskās metodes pamati. 11 soļi tiesību normu piemērošanā: Rakstu krājums/ Dr.habil. iur., profesora Edgara Meļķiša zinātniskā redakcijā. Rīga: Latvijas Universitāte, 2003.,166.lpp.). Tādējādi teleoloģiskās redukcijas tiesiskais pamats atrodas taisnīguma prasībā atšķirīgo nevērtēt vienādi, t.i., pamanīt un diferencēt atšķirīgas lietas.

Lietā nav strīda, ka /Nosaukums A/ir valsts nozīmes stratēģiska objekta iestāde, kuras pamatā ir drošības jautājumi. Tādējādi var secināt, ka lidostas pamatdarbības īstenošana ir cieši saistīta ar drošības jautājumiem. Drošības departamenta Nolikuma 3.punkts noteic departamenta funkcijas un uzdevumus (lietas lapa 16), tā ietvaros nodrošināt civilās aviācijas drošības pasākumu plānošanu, uzraudzīt un kontrolēt civilās aviācijas drošības prasību izpildi un citi ar drošību saistīti uzdevumi. Līdz ar to Drošības departamenta ikviena darbinieka rīcībai, kā tas izriet arī no prasītāja amata apraksta, ir jāatbilst normatīvo aktu prasībām.

Tādējādi, vadoties no konkrētās lietas apstākļiem, kas saistīti ar darba devēja drošības jautājumiem, kad uzticību zaudējis viens no Drošības departamenta darbiniekiem, ko vērtēs citas prasības ietvaros tiesa, kā arī citu personu pamatoto interešu konstatēto aizskaršanu, pirmās instances tiesa atzina, ka konkrētās lietas ietvaros ir piemērojami stingrāki preventīvie pasākumi arī attiecībā uz darbinieku atstādināšanu, kas vērtējams kā atšķirīgs gadījums no citiem prasītāju pārstāvju minētajiem Augstākās tiesas Senāta spriedumos analizētajiem gadījumiem (2009.gada 14.oktobra Augstākās Tiesas Senāta spriedums Nr.SKC-891, atstādinās darbinieks bārmenis viesnīcas ,,Radison SAS Daugava", lai nodrošinātos pret iespējamām nelikumīgām darbībām bārā, savukārt 2010.gada 27.oktobra Augstākās Tiesas Senāta spriedums Nr.816/2010 darbinieks pārdevējs-konsultants atstādināts attiecībā par veselības pārbaudi).

Pirmās instances tiesa minētās lietas ietvaros iepriekš konstatējusi, ka darba devējam objektīvi nav bijis iespējams trīs mēnešu laikā izbeigt darba līgumu ar darbinieku arodbiedrības biedru, ja arodbiedrība darba līguma uzteikumam nav piekritusi, un tādā gadījumā darba devējam jāceļ prasība tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Ņemot vērā minēto, pirmās instances tiesa atzinusi, ka prasība daļā par rīkojumu atzīšanu par spēkā neesošiem un prasība daļā par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu ir noraidāma.

Darba likuma 58.panta ceturtā daļa noteic, 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.

Tiesību doktrīnā atzīts, ja izrādās, ka atstādināšana bijusi nepamatota, darba devējam ir jāizmaksā vidējā izpeļņa, taču tas nav jādara visos gadījumos, bet gan tad, ja darba devējs atstādināšanu izdarījis saskaņā ar Darba likuma 58.panta trešo daļu (Ingus Gailums. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata C daļa (28.-99.pants). Rīga, Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība., 2002, 102.lpp.).

Konkrētajā gadījumā darba devēja rīkojumi par atstādināšanu no darba saskaņā ar Darba likuma 58.panta trešo daļu nav atzīti par nepamatotiem, tātad nav konstatēts šī panta ceturtajā daļā noteiktais tiesiskais sastāvs, tādējādi darba devējam nav pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par atstādināšanas laiku.

Pie šādiem apstākļiem pirmās instances tiesa atzinusi, ka prasītāja prasība pret atbildētāju ir noraidāma (1.sēj., lietas 213.-240.lapa).

Par Rīgas rajona tiesas 2014.gada 20.jūnija spriedumu apelācijas sūdzību 2014.gada 25.jūlijā tiesā iesniedza prasītāja pārstāvis, norādot, ka prasītājs minēto spriedumu pārsūdz pilnā apmērā, lūdz atcelt Rīgas rajona tiesas 2014.gada 20.jūnija spriedumu un apmierināt prasību.

Apelācijas sūdzībā norādīts, ka prasītāja ieskatā 2013.gada 6.decembra Rīkojums un uz tā pamata veiktā prasītāja atstādināšana no darba ir atzīstama par nepamatotu. Rīkojuma pamatojumā izdarīta atsauce uz 05.12.2013. /Nosaukums A/ārkārtas valdes sēdes lēmumu Nr.1 (protokols Nr.52),

bet minētais valdes lēmums Rīkojumam nav pievienots un prasītājs netika ar to iepazīstināts, kā arī tas prasītājam netika izsniegts līdz pat brīdim, kad pēc prasītāja lūguma to izprasīja tiesa. Līdz ar to atbildētāja ierobežoja prasītāja iespējas pilnvērtīgi aizstāvēt savas tiesības un tikt pienācīgi informētam par atstādināšanas pamatā esošajiem apstākļiem. Tāpat Rīkojumā nav norādīts, kādu konkrētu personu kādām konkrētām interesēm prasītāja neatstādināšana no darba varētu kaitēt un kādā veidā, līdz ar ko atbildētāja, izmantojot Darba likuma 58.panta trešajā daļā paredzēto iespēju atstādināt prasītāju no darba, nav konstatējusi un analizējusi faktus, kas apliecinātu, ka prasītāja neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Prasītājs ir atsaucies uz judikatūru, proti Augstākās tiesas Senāta 14.10.2009. spriedumu lietā SKC- 891, kurā norādīts, ka atstādināšana no darba ir ļoti nopietns darbinieka tiesību ierobežojums un tai jābūt pamatotai un samērīgai ar konkrētiem faktiskajiem apstākļiem, kā arī un darbinieka atstādināšana no darba nedrīkst būt par darba devēja pašmērķi vai sodošu reakciju uz kādu darbinieka it kā pieļautu pārkāpumu. Tāpat prasītājs atsaucies uz Senāta spriedumu lietā SKC-816/2010, kurā atzīts, ka atstādināšana no darba nav disciplinārsods par kādu konkrētu pārbaudītu un pierādītu darbinieka pārkāpumu, bet gan ir darba devējam atvēlēts preventīvs līdzeklis iespējamu interešu apdraudējumu novēršanai, kas nenozīmē, ka darba devējam ir neierobežotas tiesības darbinieka atstādināšanai no darba, atsaucoties vien uz varbūtību, kas pamatota ar subjektīviem darba devēja apsvērumiem. Tāpat judikatūrā ir atzīts par nepamatotu viedoklis, ka pietiekams pamats darbinieka atstādināšanai esot iespējamība jeb varbūtība, ka darbinieka neatstādināšana varētu kaitēt paša darbinieka drošībai un veselībai, darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm, kas darba devējam nav jāpierāda. Tātad, prasītāja ieskatā, izmantojot Darba likuma 58.panta trešajā daļā paredzētās tiesības atstādināt darbinieku no darba, darba devējam rodas pienākums nevis tikai izteikt subjektīvus pieņēmumus un varbūtības, bet pierādīt un pamatot, ka tieši darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt paša darbinieka vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm, un atstādināšana no darba ir bijis vissamērīgākais rīcības variants, ko konkrētajā gadījumā atbildētāja nav vērtējusi un 6.decembra Rīkojumā nav norādījusi.

Apelatora ieskatā pirmās instances tiesa spriedumā nekorekti atsaukusies uz Civilprocesa likuma 93.pantu, un nav ņēmusi vērā Darba likumā kā speciālajā normatīvajā aktā paredzētos īpašos noteikumus un apgriezto pierādīšanas pienākumu.?

Tas, ka atbildētāja prasītāja atstādināšanu no darba mēģina attaisnot ar 2014.gada 24.janvāra dienesta izmeklēšanas komisijas Ziņojumā Nr, 1 dienesta izmeklēšanas komisijas konstatēto, ka prasītājs, izmantojot darba devēja IT nodaļas nodrošināto aplikāciju un pieeju serverim, darba pienākumu ietvaros ir veicis Atbildētāja stacionāro telefonsarunu ierakstu satura kontroli, neattaisno prasītāja atstādināšanu no darba Darba likuma 58.panta trešās daļas izpratnē. Ja Atbildētājs uzskata, ka Prasītājs pieļāvis kādus pārkāpumus, Atbildētājam ir tiesības normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā lemt par disciplinārsoda piemērošanu, bet atstādināšana no darba nevar kalpot kā sods.

Apelācijas sūdzībā norādīts, ka pirmās instances tiesa nepareizi interpretējusi un piemērojusi Darba likuma 58.panta noteikumus, spriedumā atzīstot, ka darba devējs „kā faktisko pamatojumu norādījis faktu, ka ir konstatēta iespējama nesankcionēta stacionāro tālruņu sarunu ierakstīšana un noklausīšanās", lai gan vienīgais iespējamais faktiskais pamats darbinieka atstādināšanai no darba Darba likuma 58.panta izpratnē ir apstākļi un tos apstiprinoši pierādījumi, kas liecina, ka darbinieka neatstādināšana no darba radīs būtisku kaitējumu darba devēja vai trešo personu interesēm, ko var novērst tikai atstādinot darbinieku no darba.

Pirmās instances tiesa spriedumā būtībā apstiprinājusi, ka atstādināšana no darba tās ieskatā ir pieļaujama kā darbinieka sodīšana par kādu darbinieka pagātnē, iespējams, izdarītu un konstatētu darba devēja vai trešo personu interešu aizskārumu, bet pirmās instances tiesa spriedumā nav konstatējusi pienācīgu prasītāja atstādināšanas no darba faktisko pamatojumu, ko pati pirmās instances tiesa atzinusi par nepieciešamu. Vēl jo vairāk, pirmās instances tiesa šādā kontekstā nav pienācīgi izvērtējusi apstākli, ka no lietas materiālos esošā 2013.gada 5.decembra valdes sēdes protokola, uz kuru pamatots arī 6.decembra Rīkojums par prasītāja atstādināšanu no darba, redzams, ka vienlaikus ar lēmumu par atstādināšanu 1.2.punktā valde nolēmusi „uzdot Informācijas tehnoloģiju departamenta direktoram /pers. G/ nekavējoties pārtraukt /nosaukums/darbību". Tādējādi, apstākļos, kad ir tehniski izslēgta iespēja turpināt /nosaukums/ sistēmas izmantošanu, bet dienesta izmeklēšana tiek veikta par pagātnē notikušiem notikumiem, un lietā neesot nevienam pierādījumam par to, kādu personu kādām interesēm un kā Prasītājs varētu turpināt kaitēt neatstādināšanas gadījumā, nepastāv Darba likuma 58.panta trešajā daļā paredzētais pamats Prasītāja atstādināšanai no darba un tā atzīstama par nepamatotu.

Pirmās instances tiesa pirmkārt, nav paskaidrojusi, kādu trešo personu intereses un kādā veidā prasītājs neatstādināšanas gadījumā varētu aizskart un kādi pierādījumi to apstiprina. Otrkārt, pirmās instances tiesa acīmredzami nav izpratusi ierakstīto telefona sarunu satura kontroles veikšanas būtību, proti, ka ierakstītā informācija glabājas pašas atbildētājas serverī, tāpēc prasītāja atstādināšanu no darba nevar pamatot apsvērumi par ierakstītās informācijas glabāšanas ilgumu. Treškārt, pirmās instances tiesa ignorējusi no Atbildētāja iesniegtā Ziņojuma Nr. 1 izrietošo faktu, ka prasītājs nav kopējis atbildētājas serverī ierakstīto informāciju vai veicis līdzīgas darbības. Ceturtkārt, pirmās instances tiesa nav ņēmusi vērā to, ka tiesas sēdē atbildētājas pārstāvji atbildēja noliedzoši uz prasītāja pārstāvja jautājumu, vai ir kādi pierādījumi tam, ka prasītājs, darba pienākumu ietvaros veicot atbildētāja serverī ierakstīto telefona sarunu satura kontroli, būtu šo informāciju neatjauti izpaudis vai citādi izmantojis ārpus darba pienākumiem un pretēji darba devēja interesēm. Tādējādi, pirmās instances tiesas secinājums, ka arī pēc /nosaukums/ sistēmas darbības atslēgšanas 2013.gada 5.decembrī Prasītāja neatstādināšanas gadījumā pastāvot apdraudējums trešo personu interesēm, ir tikai pirmās instances tiesas pieņēmums, kas nav apstiprināts ar lietā esošiem pierādījumiem.

Prasītāja ieskatā Ziņojums Nr. 1 ir vērtējams kritiski, jo apšaubāma ir dienesta izmeklēšanas komisijas sastāva objektivitāte, jo telefonsarunu ierakstu satura kontrole tiešā veidā skāra vismaz trīs dienesta izmeklēšanas komisijas locekļus - /pers. H/, /pers. I/ un /pers. J/, savukārt dienesta izmeklēšanas komisijas loceklis - IT departamenta direktors /pers. G/- ir vistiešākajā veidā ieinteresēts, lai pārmetumi par informācijas sistēmu izmantošanu (tostarp Ziņojumā Nr. 1 minēto /nosaukums/, kas ir IT sistēma) netiktu izvirzīti viņa vadītajam IT departamentam, kas ir tieši atbildīgs par IT sistēmu izmantošanu un tās likumību lidostā. Šie apstākļi liek apšaubīt un kritiski vērtēt Ziņojuma Nr. 1 kā pierādījuma objektivitāti un ticamību, ko pirmās instances tiesa nav vērtējusi un ir pieņēmusi Ziņojumu Nr.1 kā pilnībā objektīvu un ticamu pierādījumu un Spriedumā atkārtojusi tajā izdarītos secinājumus.

Attiecībā uz Ziņojuma Nr. 1 saturu atstādināšanas no darba nepamatotības kontekstā ir būtiski uzsvērt, ka 6.decembra Rīkojumā un arī Ziņojumā Nr. 1 lietotās tādas frāzes kā „telefona sarunu ierakstīšana un noklausīšanās" un tamlīdzīgi, rada nepareizu priekšstatu par prasītāja faktiski veikto darbību saturu. Analītiskās nodaļas darbiniekiem, arī prasītājam, nekad nav bijusi tehniska iespēja veikt /Nosaukums A/darbinieku telefona sarunu noklausīšanos on-line režīmā vai šo sarunu ierakstīšanu. Telefona sarunu ierakstu satura kontrolei arī netiek izmantota kāda īpaša un specifiska ierīce. Atbildētājas vadība publiskā iepirkuma procedūras ietvaros 2012.gada vasarā noslēdza līgumu ar SIA /Nosaukums C/ par sarunu ierakstu sistēmas, kas ir IT sistēma, ieviešanu, uzturēšanu un apkalpošanu.

Prasītāja darba pienākumu ietvaros veiktās darbības praktiski izpaudās kā viņa darba datorā uzstādītās piekļuves izmantošana Atbildētāja serverī esošo elektronisko datu kontrolei, ko serverī bita apkopojis un ierakstījis Atbildētājs tā IT departamenta darbinieku personā. Prasītājam nebija nekāda iemesla un pamata uzskatīt, ka pieeja sistēmai un tajā esošajai ierakstītajai informācijai, ko prasītājam nodrošināja atbildētājas IT departaments savas kompetences ietvaros un saskaņā ar atbildētājas iekšējos normatīvajos aktos noteikto kārtību, varētu būt kaut kādā veidā nelikumīga, un šāda jautājuma vērtēšana vispār neietilpst prasītāja kompetencē un amata pienākumos. Lietas materiālos esošā IT drošības rokasgrāmata IT 1323 R (piemēram, punkti 5.6., 5.7.1., 6.3.) nepārprotami nosaka, ka Lidostas darbiniekiem viņu darba datoros tiek nodrošināta tikai tāda piekļuve informācijas sistēmām un tikai tādā apjomā, kāda nepieciešama darba pienākumu veikšanai. IT drošības rokasgrāmatas 9.2.1.1.punkts turklāt paredz, ka Lidostas informācijas sistēmu lietotāju datoros tiek uzstādīta tikai darba pienākumu veikšanai nepieciešamā programmatūra, un programmas uzstādīšanu veic Informācijas tehnoloģiju departamenta darbinieki vai ārpakalpojumu sniedzēju darbinieki, savukārt 9.2.1.2.punkts nosaka, ja programmatūra satur Lidostas komercdarbības veikšanai nevajadzīgas funkcijas, to uzstādīšana, ja iespējams, ir jābloķē.

Prasītājs savu darba pienākumu ietvaros, pamatojoties uz Analītiskās nodaļas rīcībā esošo informāciju un veikto risku invertējumu, norādīja IT departamentam, ka varētu būt lietderīgi iegūt papildus informāciju veicot no konkrēta tālruņa veikto telefona sarunu satura kontroli, taču IT departaments nav pakļauts nedz Prasītājam, nedz Drošības departamenta Analītiskajai nodaļai un Prasītājam nav iespēju dot IT departamentam kādus saistošus norādījumus. Tādējādi, IT departaments, tostarp pēc Prasītāja ierosinājuma, patstāvīgi izvērtēja katru konkrēto situāciju un pieņēma lēmumu par viena vai otra tālruņa sarunu ierakstīšanu un apkopošanu serverī, tostarp IT departamenta darbinieku pienākums bija nodrošināt šī procesa likumību. Pirmās instances tiesa arī Sprieduma nav norādījusi nevienu konkrētu IT drošības rokasgrāmatas punktu, no kura izrietot tiesas secinājums, ka IT departaments nepieņemot patstāvīgus lēmumus.

No lietas materiālos esošās Atbildētāja apstiprinātās IT drošības rokasgrāmatas IT 1323 R redzams, ka par informācijas sistēmu (tātad arī /nosaukums/ sistēmas) izmantošanu, tās drošību un likumību, atbild Lidostas vadība un informācija sistēmas pārzinis. Prasītājs nav nedz Lidostas vadības pārstāvis, nedz konkrētās informācija sistēmas pārzinis, un nav arī sistēmas pārzinis vai fizisko personu datu aizsardzības speciālists Fizisko personu datu aizsardzības likuma izpratnē. Apelators norāda, ka personas datu aizsardzības procesa organizēšana un atbildība par personas datu apstrādes procesa veikšanai nepieciešamo priekšnoteikumu izpildi neietilpst prasītāja darba pienākumos.

Bez tam pirmās instances tiesa nepamatoti Spriedumā atzinusi, ka prasītāja darba pienākumu ietvaros veikta telefona sarunu ierakstu satura kontrole pārkāpjot Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 8.pantu un Latvijas Republikas Satversmes 96.pantu, kā arī uz Eiropas Cilvēktiesību tiesas sprieduma atziņām. Atbildētājas apstiprināto lietas materiālos esošo Darba kārtības noteikumu 12.7.2.punkts nosaka, ka darba aprīkojums (tātad, arī stacionārie telefoni) jālieto tikai darba pienākumu veikšanai, un nedz atbildētājai, nedz tās darbiniekiem nav pamata atsaukties uz privātuma aizskārumu tikai darba vajadzībām izmantojama stacionārā tālruņa kontekstā. Bez tam, Darba kārtības noteikumu 12.6.3.punkts paredz, un Atbildētāja darbinieki par to attiecīgi ir informēti, ka darba devējam ir tiesības elektroniski kontrolēt elektronisko resursu izmantošanu, un arī Atbildētāja serverī apkopotie telefona sarunu ieraksti, kuru satura kontroli darba pienākumu ietvaros veica Prasītājs, ir elektroniskie resursi.

Ņemot vērā minēto apelators secina, ka atbildētāja nav pierādījusi prasītāja atstādināšanas pamatotību Darba likuma 58.panta trešās daļas izpratnē - nav pierādījusi, ka 6.decembra Rīkojumā norādītie atstādināšanu pamatojošie pagātnē notikušie notikumi ir tādi, kas nākotnē radītu nopietnu apdraudējumu kādas personas konkrētām interesēm, ko iespējams novērst tikai atstādinot prasītāju no darba, kā arī nav vērtējusi prasītāja atstādināšanas no darba (un attiecīgi ilgstošas atstāšanas bez iztikas līdzekļiem) samērīgumu ar konkrētajiem apstākļiem un citus alternatīvus un darbinieku mazāk ierobežojošus risinājumus nepieciešamā mērķa sasniegšanai.

Attiecībā uz 2014.gada 4.aprīļa Rīkojumu Nr. PD-R-14/134 un tajā veikto atkārtoto prasītāja atstādināšanu no darba, ko arī prasītājs uzskata par nepamatotu un ir apstrīdējis, prasītājs, papildus jau iepriekš attiecībā uz 6.decembra Rīkojumu izklāstītajiem argumentiem, kuri vienlīdz attiecināmi arī uz 4.aprīļa Rīkojumu, vēlas uzsvērt sekojošo. Arī izdodot 4.aprīļa Rīkojumu, atbildētāja pārkāpa Darba likuma 58.panta trešo daļu, proti, 4.aprīļa Rīkojumā nav ietverts nekāds objektīvs pamatojums prasītāja atstādināšanai no darba, bet gan ietverta tikai vispārīga deklaratīva frāze un atbildētājas subjektīvs pieņēmums, proti, „/pers. A/ atrašanās darba vietā un pienākumu veikšana var kaitēt darba devēja un trešo personu pamatotām interesēm", nav norādīts, tieši kādu personu, kādām konkrētām interesēm un kādā veidā prasītāja neatstādināšana no darba neizbēgami kaitētu un, izsniedzot 4.aprīļa Rīkojumu prasītājam, netika sniegts nekāds skaidrojums par šī Rīkojuma tiesisko un faktisko pamatu.

Tāpat, izdodot minēto rīkojumu, nav vērtēta prasītāja atstādināšanas no darba nepieciešamība, lietderība un samērīgums konkrētajos faktiskajos apstākļos. Turklāt pirmās instances tiesa nav vērtējusi atbildētājas rīcību – prasītāja atjaunošanu darbā ar 2014.gada 5.martu un dīkstāves noteikšanu, ņemot vērā, ka prasītājs ir arodbiedrības biedrs. Savukārt pēc mēneša – 2014.gada 4.aprīlī – atbildētāja izdeva rīkojumu, no jauna prasītāju atstādinot no darba. Pirmās instances tiesa nav sniegusi savu vērtējumu atbildētājas 2014.gada 4.marta rīkojumam par atstādināšanas pārtraukšanu, tā tiesiskajai nozīmei un ietekmei uz turpmākas atstādināšanas veikšanu ar 2014.gada 4.aprīļa rīkojumu. Tāpat nav vērtēts atbildētājas pārstāvja /pers. K/ 2014.gada 15.aprīļa tiesas sēdē paskaidroto, ka 2014.gada 4.aprīļa rīkojums ir neatkarīgs un patstāvīgs rīkojums, ko nav pamata vērtēt viena procesa ietvaros kopsakarā ar 2013.gada 6.decembra rīkojumu.

Apelatora ieskatā pirmās instances tiesa nepamatoti atsaukusies uz Senāta spriedumu lietā Nr.SKC-103/2013, jo tas neatceļ visas pārējās Senāta judikatūrā izteiktās atziņas, arī to, ka atstādināšana no darba nevar būt darba devēja pašmērķis vai sods, bet tā pieļaujama tikai, ja lietā ir apstiprināts ar pierādījumiem, ka darbinieka neatstādināšana kaitēs kādu personu pamatotām interesēm. Bez tam, minētajā Senāta spriedumā atzīts, ka noteiktos

specifiskos apstākļos ir pieļaujams turpināt darbinieka atstādināšanu no darba, pārsniedzot Darba likumā paredzēto trīs mēnešu termiņu, kurpretī konkrētajā lietā ir nozīmīgi ņemt vērā atbildētājas 2014.gada 4.martā ar rīkojumu noteikto atstādināšanas pārtraukšanu un faktu, ka 4.aprīļa Rīkojums par atkārtotu atstādināšanu izdots mēnesi vēlāk.

Apelatora ieskatā, ņemot vērā gan iepriekš attiecībā uz 6.decembra Rīkojumu izklāstītos argumentus, kas vienlīdz attiecināmi uz 4.aprīļa Rīkojumu, gan augšminētos papildus argumentus attiecībā uz 4.aprīļa Rīkojumu, Prasītāja atstādināšana no darba ar 4.aprīļa Rīkojumu arī atzīstama par nepamatotu un neatbilstošu Darba likuma 58.panta trešās daļas noteikumiem un Prasītājs atjaunojams darbā, ka arī no Atbildētāja par labu Prasītājam piedzenama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Turklāt, no 4.aprīļa Rīkojuma satura secināms, ka tā izdošana rupji pārkāpj Darba likuma 9.panta pirmajā daļā noteikto nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegumu, jo no 4.aprīļa Rīkojuma satura izriet, ka tas izdots tāpēc, ka Prasītājs ir arodbiedrības /Nosaukums B/ biedrs, un arodbiedrība nav devusi atbildētājai piekrišanu prasītāja darba līguma uzteikumam. Tādējādi atbildētāja faktiski soda prasītāju par to, ka prasītājs savu tiesību un interešu aizsardzību ir uzticējis arī arodbiedrībai.

Prasītāja prasījums par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu ir saistīts ar 4.aprīļa Rīkojumu par Prasītāja atstādināšanu no darba, nevis ar atbildētājas celto prasību par darba attiecību izbeigšanu. Konkrētajā gadījumā, uzzinot, ka darbinieks ir darbinieku arodbiedrības /Nosaukums B/ biedrs un arodbiedrība nepiekrīt prasītāja darba līguma uzteikšanai, atbildētāja nolēma sodīt prasītāju, atkārtoti atstādinot prasītāju no darba ar 4.aprīļa Rīkojumu un atstājot bez ienākumiem, lai gan pirms tam jau 4.martā pati atbildētāja bija pārtraukusi atstādināšanu un atsākusi maksāt prasītājam darba samaksu. Šī atbildētājas rīcība Prasītāja ieskatā ir vērtējama ka nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpums.

Attiecīgi, atbilstoši Darba likuma 29.panta astotās daļas noteikumiem, ja tiek pārkāpts aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu, kuras apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata. Kā norādīts 2014.gada 15.aprīļa Prasības pieteikuma papildinājumos, Prasītāja ieskatā taisnīgs morālā kaitējuma kompensācijas apmērs būtu Prasītāja sešu mēnešu vidējā izpeļņa jeb EUR 8,487.36 (1.sēj., lietas 242.-257.lapa).

2014.gada 9.septembrī Rīgas apgabaltiesā saņemti atbildētājas paskaidrojumi, kuros norādīts, ka atbildētāja uzskata prasītāja apelācijas sūdzību par noraidāmu, savukārt pirmās instances tiesas spriedumu – par likumīgu un tiesiski pamatotu. Atbildētāja norāda, ka uztur lietā iepriekš sniegtos paskaidrojumus un papildus norāda sekojošo.

Prasītājs apelācijas sūdzības 3.lpp. norāda, ka Rīgas rajona tiesa esot pārkāpusi apgriezto pierādīšanas pienākumu, kas noteikts Darba likuma 125. pantā, ko prasītājs saista ar to, ka atbildētāja esot viņa atstādināšanu pamatojusi tikai ar 24.01.2014 atbildētājas Dienesta izmeklēšanas komisijas Ziņojumu Nr. 1, un nav pierādījusi, ka ar prasītāja rīcību ir aizskartas viņas kā darba devējas vai konkrētu trešo personu likumiskās intereses, un šādā kontekstā atstādināšana no darba esot izprotama kā sods, kas ir prettiesiski.

Pirmkārt ir jāuzsver, ka apgrieztās pierādīšanas princips nav izprotams tādējādi, ka darba devējam - atbildētājai, būtu pienākums pierādīt katru un jebkādu prasītāja izvirzītu pieņēmumu vai apgalvojumu nepamatotību, kas būtu absurdi pēc būtības. Likumdevējs Darba likuma 125. pantā ir noteicis, ka darba devējam ir pienākums pierādīt to, ka: darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai; atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības. Atstādināšanas no darba kontekstā darba devējam ir pienākums pierādīt, ka savu tiesību tas ir izmantojis pamatoti, atbilstoši Darba likuma 58. panta trešajā daļā noteiktajam, kas konkrētajā gadījumā bija - [..] darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm. Kā redzams no citētās likuma normas, likumdevējs ir noteicis darba devēja pienākumu pierādīt ticamā varbūtības pakāpē iespējamību („var kaitēt"), nevis konkrētu darbību („kaitē").

Otrkārt jānorāda, ka Ziņojums ir tikai faktu apkopojums jeb dienesta izmeklēšanas pirmais etaps, kas nenoslēdz dienesta izmeklēšanu kā procesu, kā tas ir norādīts atbildētājas iekšējā dokumentā - Disciplinārās atbildības procedūra, kā arī Ziņojuma pielikumā ir konkrētu personu (kuru telefonsarunas noklausījās prasītājs) iesniegumi, kuros šīs personas norāda, ka tās nav devušas savu piekrišanu to telefonsarunu noklausīšanai, tomēr to telefonsarunas tika noklausītas. Vēl jo vairāk, tika noklausītas ne tikai šīs iesniegumos minētās personas, bet arī personas, ar kurām tika veiktas sarunas pa telefonu, līdz ar ko noklausīto personu loks faktiski ir divkāršojams.

Treškārt, apdraudējums darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm ir konstatējams ar telefonsarunu noklausīšanās faktu, kuru neapstrīd arī pats prasītājs. Proti, nav strīda, ka atbildētāja ir īpašs valsts nozīmes stratēģisks objekts, kuras darbības ietvaros notiek dažādas informācijas cirkulācija, tai skaitā, gan valsts noslēpumu saturošas, gan komercnoslēpumu saturošas, gan citādas - privāta un publiska rakstura informācijas aprite. Ņemot vērā to, ka prasītājs ir noklausījies dažādu atbildētājas darbinieku telefonsarunas, un, ņemot vērā to, ka šie darbinieki ir gan dažādu struktūrvienību vadītāji, gan citāda līmeņa darbinieki, kuriem attiecīgi atšķiras arī informācijas pielaides, secināms, ka prasītājs ir ieguvis informāciju, kura ir ar ierobežotu pieejamību, respektīvi, prasītājam pašam nebija pielaides komercnoslēpumu saturošai un citādi aizsargājamai informācijai, taču viņš šo informāciju ieguva noklausoties telefonsarunas. Prasītāja vienīgais uzdevums telefonsarunu noklausīšanās procesā, bija to iegaumēt vai citādi fiksēt un nodot to savam tiešajam priekšniekam /pers. F/, kurš arī deva attiecīgus norādījumus IT departamentam, kuru konkrēti telefona numuru un uz cik ilgu laiku pievienot sarunu noklausīšanās funkcijas izmantošanai. No minētā izriet, ka šobrīd prasītāja un citu personu rīcībā ir informācija, kura var tikt izmantota vai jau tiek izmantota, lai nodarītu kaitējumu Atbildētājai komercjomā vai citādā veidā, un šajā sakarā apdraudējums darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm joprojām pastāv.

Turklāt atbildētāja norāda, ka prasītāja atstādināšana no darba uz dienesta izmeklēšanas laiku bija nepieciešama arī tādēļ, lai prasītājs, zinot, kuru konkrētu personu telefonsarunas viņš ir noklausījies, dienesta izmeklēšanas laikā neveiktu pretdarbības izmeklēšanai - neietekmētu noklausītās personas, neslēptu pēdas u.tml. Tam apstāklim, ka tehniskā iespēja turpināt noklausīties telefonsarunas tika izbeigta pēc 06.12.2013, kad atbildētājas valde uzzināja par šādām veiktajām darbībām vairāk nekā pusotra gada garumā, nenovērš un neizslēdz apdraudējumu darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm iepriekš minēto iemeslu dēļ. Atbildētājas ieskatā, atbildētāja ir pilnībā pierādījusi ar tās paskaidrojumiem un lietas materiāliem

prasītāja atstādināšanas no darba faktisko un tiesisko pamatu, kas konstatēts spriedumā.

Atbildētājas ieskatā pēc faktiskās situācijas, kāda tā bija uz 2013.gada 05.decembri, atbildētājas valde pamatoti izmantoja savu kā darba devēja tiesību atstādināt no darba prasītāju. Likums atbildētājas ieskatā neuzliek par pienākumu pirms darbinieka atstādināšanas no darba pieprasīt darbinieka paskaidrojumu par iespējamo pārkāpumu, un pirms atstādināšanas veikt kādas darbības situācijas vērtējumam vai iespējamo zaudējumu/kaitējuma novērtējumam, jo tas nozīmētu, ka atstādināšana ir sods par izvērtēto darbību.

Atsaucoties uz judikatūru, atbildētāja norāda, ka Darba likuma 58.panta trešās daļas mērķis ir nepieļaut situācijas, kad darbinieks, veicot darbu, var nodarīt kaitējumu sev vai trešajām personām, tādējādi ļaujot darba devējam ātri reaģēt uz šīm situācijām. Atstādināšana no darba nav pašmērķis, bet instruments iespējamo kaitīgo seku novēršanai.

Apelācijas sūdzībā prasītājs vērš kritiku pret Ziņojumā norādīto un arī uzskata, ka pie situācijas, kas ir bijusi viņa atstādināšanas no darba pamatā, ir vainojams tikai un vienīgi Atbildētājas IT departaments, Atbildētājas vadība un citas personas, jo prasītājs jau tikai izpildījis kā darbinieks viņam dotus priekšniecības norādījumus, izmantojot šim nolūkam IT departamenta nodrošinātu tehnisku iespēju, un viņam neesot bijušas un nevajadzēja būt nekādām domām par viņa veikto darbību tiesiskumu, jo par to esot atbildīgas citas personas, bet konkrēti - viņa darba devējs.

Atbildētāja piebilst, ka Prasītājam ir jāzina likumi un likumu nezināšana neatbrīvo no atbildības. Prasītājam bija jāapzinās, ka ilgstoši veiktā personu datu apstrāde, bez Fizisko personu datu aizsardzības likumā noteikto priekšnosacījumu izpildes, ir nelikumīga. Atbildētājs nav ziņojis atbildētājas vadībai vai vērsies pie tās citādi, par iespējami prettiesiskiem viņa priekšnieka dotiem rīkojumiem, no kā secināms, ka viņš ir apzinājies savas rīcības prettiesiskumu un turpinājis to. Tehniskas iespējas izmantošana pretēji tiesību aktos noteiktajam ir prettiesiska, un tehniskās iespējas devējam/nodrošinātājam nav jānes atbildība par tehniskās iespējas izmantošanu prettiesiskām darbībām, vēl jo vairāk - pati tehniskā iespēja kā tāda nav nelikumīga, tās izmantošana ir tiesiski iespējama, ja vien ir ievēroti visi tiesiskie priekšnoteikumi. Ar savu rīcību, noklausoties atbildētājas darbinieku telefonsarunas bez tiesiska tam pamatojuma, kas konstatēta dienesta izmeklēšanā, prasītājs ir pārkāpis virkni tam saistošu dokumentu (2.sēj., lietas 3.-7.lapa).

Prasītāja pilnvarotā pārstāve zvērināta advokāte Sigita Kravale tiesas sēdē apelācijas sūdzību un prasību uzturēja.

Papildus paskaidroja, ka no prasības precizējumiem ir redzams, ka no 2014.gada 8.aprīļa līdz tiesas sēdes dienai prasītājs ir strādājis un guvis ienākumus. Prasītājs veica informācijas analīzi un apstrādi, apspriedā to ar tiešo priekšnieku, nezina vai tas bija rakstveidā vai mutiski. Telefona sarunas apkopoja IT departaments, prasītājs izteica ierosinājumus, kuru personu sarunas nepieciešams analizēt. Lēmumu par sarunu ierakstīšanu nepieņēma prasītājs, turklāt viņš nevar dot rīkojumus citām lidostas struktūrām, tai skaitā, IT departamentam.

Prasītāja pilnvarotais pārstāvis zvērināts advokāts Indriķis Liepa tiesas sēdē apelācijas sūdzību un prasību uzturēja.

Atbildētājas pilnvarotais pārstāvis zvērināts advokāts Jānis Vilders tiesas sēdē apelācijas sūdzību un prasību neatzina.

Papildus paskaidroja, ka noklausīšanās iekārtas pieprasījums nebija saskaņots ar atbildētājas valdi, un nāca no Drošības dienesta Analītiskās nodaļas. Atstādināšanās lēmums tika pieņemts, izvērtējot izdarīto kaitējumu. Ņemot vērā, ka atstādināšanas perioda trīs mēnešu periods drīz tiktu sasniegts, atbildētāja atjaunoja prasītāju darbā, un šajā laikā uzzināja par judikatūru, kas atbilda konkrētās lietas apstākļiem – nav iespējams 3 mēnešu laikā izmeklēt pārkāpumu un pieņemt lēmumu par darbinieka atlaišanu, turklāt tam iebilda arodbiedrība, atsaucoties uz Senāta spriedumu lietā Nr.SKC-103/2013 likuma normu tulkojumu un, ņemot vērā, ka atstādināšanas faktiskie apstākļi nebija mainījušies, atbildētāja izdeva rīkojumu, ar ko tika turpināta prasītāja atstādināšana. Pieņemot 2013.gada 6.decembra rīkojumu, atbildētājas valde ir vērtējusi ilgstošo pārkāpumu un no tā izrietošo prasītāja negodprātīgo rīcību.

Motīvu daļa

Civillietu tiesas kolēģija, noklausījusies prasītāja pārstāvju un atbildētājas pārstāvja paskaidrojumus, izvērtējusi apelācijas sūdzības argumentus, pārbaudījusi un novērtējusi lietai pievienotos rakstveida pierādījumus, atzīst, ka prasība ir pamatota un apmierināma daļēji.

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, un nepārbauda pirmās instances tiesas konstatētos faktus, ja tie nav apstrīdēti apelācijas sūdzībā.

Lietā nav strīda par sekojošiem faktiem.

No lietas materiāliem redzams ka 2012.gada 20.jūlijā tika noslēgts darba līgums Nr.PD-DL-12/164 starp /Nosaukums A/un /pers. A/, kurā puses vienojušās, ka /pers. A/ pildīs Analītiķa pienākumus Drošības departamenta Analītiskajā nodaļā uz nenoteiktu laiku (1.sējums, lietas 16.lapa).

2013.gada 6.decembrī darba devēja izdeva rīkojumu Nr. PD-R-13/337 saskaņā ar kuru nolēma atstādināt prasītāju no darba uz izmeklēšanas laiku, bet ne ilgāk par trim mēnešiem, par šo laiku neizmaksājot darba samaksu. Prasītājs tika atstādināts sakarā iespējamu nesankcionētu /Nosaukums A/stacionāro tālruņu sarunu ierakstīšanu un noklausīšanos. Rīkojums pamatots ar Darba likuma 58.panta pirmo un trešo daļu (1.sējums, lietas 6.lapa).

Prasītājs lūdz atzīt minēto rīkojumu par spēkā neesošu un piedzīt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Darba likuma 58.panta trešā daļa nosaka, ka darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba, ja šis darbinieks, veicot darbu vai arī atrodoties darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Kā norādīts 2011.gada Senāta tiesu prakses apkopojumā lietās par individuālajiem darba strīdiem – "Saistībā ar šīs normas interpretāciju Senāts ir atzinis: tas, ka atstādināšana no darba nav disciplinārsods par kādu konkrētu pārbaudītu un pierādītu darbinieka pārkāpumu, bet gan ir darba devējam

atvēlēts preventīvs līdzeklis iespējamu interešu apdraudējumu novēršanai, nenozīmē, ka darba devējam ir neierobežotas tiesības darbinieka atstādināšanai no darba, atsaucoties vien uz varbūtību, kas pamatota ar subjektīviem darba devēja apsvērumiem. Senāts par nepamatotu atzīst kasācijas sūdzībā pausto viedokli, ka pietiekams pamats darbinieka atstādināšanai ir iespējamība jeb varbūtība, ka darbinieka neatstādināšana varētu kaitēt paša darbinieka drošībai un veselībai, darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm, kas darba devējam nav jāpierāda. Atbilstoši Darba likuma 58.panta pirmās daļas noteikumiem par darbinieka atstādināšanu darba devējam jāizdod rakstisks rīkojums. Savukārt, darbinieks ir tiesīgs šo rīkojumu likumā noteiktā kārtībā apstrīdēt tiesā. Civiltiesiskajā strīdā pusēm ir pretējas intereses un viedokļi, un katra puse cenšas pārliecināt tiesu par noteiktu tiesisko attiecību un juridiski nozīmīgu faktu esamību vai neesamību. To var panākt ar pierādījumiem un pierādīšanu (Lūcis, Aivars. Prasības tiesvedībā un pierādījumi. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2003,62.lpp.). Civilprocesa likuma 93.panta pirmā daļa noteic katras puses pienākumu pierādīt faktus, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus. Prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība, bet atbildētājam jāpierāda savu iebildumu pamatotība. Tātad, ja darbinieks, apstrīdēdams darba devēja izdotā rīkojuma par atstādināšanu no darba tiesiskumu un pamatotību, cēlis tiesā prasību, tad darba devējam ir pienākums ar likumīgiem līdzekļiem pierādīt, ka rīkojums ir tiesisks un ka darba devējam bija objektīvs un pamatots iemesls darbinieka atstādināšanai no darba." *(SKC-816/2010.gads)*.

Lietā nav strīda, ka prasītājs, veicot darbu vai arī atrodoties darba vietā, nav bijis alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī

Līdz ar to šajā lietā, atstādināšana var tikt atzīta par pamatotu tikai un vienīgi pie apstākļiem, ja darba devēja var pierādīt, ka darbinieka neatstādināšana no darba varēja kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm.

Tādējādi, izskatot strīdu par atstādināšanas tiesiskumu, tiesas pienākums nav vērtēt prasītāja, iespējams, pieļautā pārkāpuma raksturu, apstākļus, kādos tas izdarīts un lemt par to, vai pārkāpums atzīstams par būtisku, bet gan konstatēt, vai darbinieka neatstādināšana no darba varēja kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm.

Turklāt, Civillietu tiesas kolēģijas ieskatā, minētajam apdraudējumam bija jābūt konstatētam uz rīkojuma izsniegšanas brīdi. Līdz ar to ir vērtējami tikai tie apstākļi, kas bija zināmi uz rīkojuma izdošanas dienu.

Kā atbildētājas pārstāvis norādīja tiesas sēdē, prasītāja neatstādināšana no darba varēja apdraudēt dienesta izmeklēšanu un trešo personu intereses, kas attiecībā pret trešajām personām izpaustos kā datu izpaušana, tāpat iespējamais kaitējums izpaudās ilgstošā negodprātīgā prasītāja rīcībā.

Neraugoties uz atbildētājas pārstāvja norādītajiem argumentiem par iespējamiem apdraudējumiem dienesta izmeklēšanas veikšanai, ne no lietā esošajiem rakstveida pierādījumiem, ne no pārstāvju sniegtajiem paskaidrojumiem tiesas sēdē, nav konstatējams, kādas prasītāja darbības liecina par dienesta izmeklēšanas apdraudēšanu, kā arī kā no prasītāja puses šāda apdraudēšana varēja izpausties.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst par pamatotu atbildētājas norādīto, ka, atbilstoši Darba likuma 58.panta trešās daļas nosacījumiem, darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba, tomēr Civillietu tiesas kolēģija norāda, ka izdodot šādu rīkojumu, darba devējam ir jābūt spējīgam konkrēti formulēt, kā darbinieka neatstādināšana varēja kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm.

No Ārkārtas Valdes sēdes protokola Nr.53 izraksta (1.sējums, lietas 28.lapa) redzams, ka valde vienbalsīgi nolēmj, pamatojoties uz Informācijas departamenta 2013.gada 5.decembra ziņojumu par iespējamu nesankcionētu /Nosaukums A/ stacionāro tālruņu sarunu ierakstīšanu un noklausīšanos, un iespējamu amata pilnvaru pārsniegšanu, uz dienesta pārbaudes laiku atstādināt no amata pienākumu pildīšanas [..] Drošības departamenta Analītiskās nodaļas analītiķi /pers. A/ [..], kā arī uzdot Informācijas tehnoloģiju departamenta direktoram /pers. G/ nekavējoties pārtraukt /nosaukums/ sistēmas darbību.

Savukārt no IT departamenta IT uzturēšanas nodaļas vadītāja /pers. L/ 2013.gada 5.decembra ziņojuma redzams (1.sējums, lietas 41.-42.lapas), ka kopš 2012.gada novembra, pamatojoties uz Drošības departamenta Analītiskās nodaļas analītiķa /pers. A/ pieprasījumiem telefonu sarunu ieraksta sistēmā tiek uzstādīti vai noņemti numuri, kuriem notiek sarunu ierakstīšana. Turklāt no minētā ziņojuma redzams, ka ziņojuma sastādītājam nav informācijas par to, vai ierakstītā informācija tika izmantota tālāk.

No minētajiem dokumentiem, kas pamato 2013.gada 6.decembra rīkojumu par /pers. A/ atstādināšanu ir redzams, ka, iespējams, pabeidzot dienesta izmeklēšanu, tiks konstatēti pārkāpumi, tomēr šie dokumenti nenorāda uz tādiem apstākļiem, kas liecinātu par to, ka darbinieka neatstādināšana var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm.

No Ārkārtas Valdes sēdes protokola Nr.53 izraksta (1.sējums, lietas 28.lapa) redzams, ka 2013.gada 5.decembrī tika uzdots nekavējoši pārtraukt /nosaukums/ sistēmas darbību, tādējādi jau uz rīkojuma izdošanas dienu bija zināms, ka turpināt stacionāro tālruņu noklausīšanos vairs nav iespējams.

Savukārt ziņu par noklausīto darbinieku datu iespējamu izpaušanu lietas materiālos nav. Bez tam, pat ja konstatētu, ka šādi dati iespējams ir izplatīti, tad nav saprotams, kā atstādināšana no darba varētu atturēt prasītāju šos jau iegūtos datus turpināt izplatīt.

Tāpat par nepamatotu Civillietu tiesas kolēģija uzskata atbildētājas paskaidrojumos norādīto, ka par apdraudējumu bija atzīstams informācijas trūkums, kur palikusi noklausītā un ierakstītā informācija.

Kā redzams no Darba likuma 58.panta, likumdevējs nav noteicis konkrētu termiņu, kurā darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba pienākumu pildīšanas, nosakot tikai atstādināšanas termiņu. Līdz ar to darba devējam bija visas iespējas iegūt vairāk informācijas par noklausītajām un ierakstītajām telefonsarunām, lai varētu pārliecināties, ka prasītāja neatstādināšana no darba var radīt kaitējumu darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm. Turklāt no lietas materiāliem redzams, ka jau 2013.gada 13.decembrī, proti, nedēļu pēc rīkojuma par atstādināšanu izdošanas, tika konstatēts, ka prasītājs sarunu ierakstu kopijas nav saglabājis datorā vai kopējis uz citiem datu nesējiem. Tādējādi, Civillietu tiesas kolēģijas ieskatā, iepriekš minētais izslēdz iespējamību, ka neatstādinot prasītāju no darba, viņš varētu izplatīt sarunu ierakstīšanas rezultātā iegūtās ziņas par darbiniekiem.

Neraugoties uz to, ka pirmās instances tiesa spriedumā ir norādījusi, ka darba devējai ir bijis pamats piemērot Darba likuma 58.pantā piešķirto tiesību – darbinieka atstādināšanu, spriedumā nav norādīts kā apdraudējums ir izpaudies un kā neatstādināšana no amata varēja turpināt apdraudēt

Darba likuma 58.panta trešajā daļā noteikto personu loku.

Par nepamatotu Civillietu tiesas kolēģija atzīst atbildētājas atsaukšanos uz 2013.gada 23.janvāra Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts spriedumu lietā SKC – 103/2013, jo tajā nav vērtēti analoģiski faktiski un tiesiskie apstākļi. Minētajā spriedumā Senāts vērtējumu ir devis tikai un vienīgi Darba likuma 58.pantā norādītajam atstādināšanas termiņam, proti, vērtējot, vai pieļaujama atkārtota atstādināšana, nevērtējot atstādināšanas tiesiskumu. Turklāt minētajā spriedumā nepārprotami ir norādīts, ka [..] Darba likuma 58.panta piektās daļas gramatiskā piemērošana šādā situācijā ir pretēja tās jēgai, jo ar to tiek aizskarta darba devēja pamatotā interese nepieļaut darbinieka atrašanos darba vietā un darba pienākumu veikšanu konkrētajā gadījumā, kad konstatēts, ka tas var kaitēt darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm [..], proti, arī spriedumā, uz kuru ir atsaukusies atbildētāja, ir norādīts, ka darbinieka atstādināšana pieļaujama tikai gadījumā, *kad konstatēts*, *ka tas var kaitēt darba devējas vei trešo personu pamatotām interesēm*, kas konkrētās lietas ietvaros uz rīkojuma izdošanas brīdi netika konstatēts.

Vērtējot atbildētājas pārstāvja norādīto argumentu, ka prasītāja apdraudējums trešo personu pamatotām interesēm izpaudies, kā ilgstoša negodprātīga rīcība, pārkāpjot iekšējos normatīvos aktus, tādā veidā kaitējot darba devējai, Civillietu tiesas kolēģijas ieskatā atzīstams par nepamatotu, jo kā jau tika minēts, izšķirot konkrēto strīdu bija svarīgi konstatēt, ka uz rīkojuma par atstādināšanu izdošanas brīdi bija konstatējams reāls apdraudējums darba devējas vai trešo personu interesēm. Savukārt uzskatot, ka darbinieks ir rīkojies negodprātīgi, darba devējas tiesības ir uzteikt darba līgumu, nevis atstādināt darbinieku.

Tāpat par nepamatotu ir atzīstams atbildētājas pārstāvja norādītais tiesas sēdē, ka prasītāja iepriekšējā darba vieta Iekšlietu ministrijas struktūrvienībā pati par sevi norāda uz to, ka viņš apzināti ilgstoši ir veicis negodprātīgas darbības, jo šāds apgalvojums nav guvis apstiprinājumu ar tiesas sēdē pārbaudītajiem rakstveida pierādījumiem. Turklāt, ja atbildētāja darbības prasītājas prāt ir bijušas negodprātīgas, tas ir pamats darba līguma uzteikumam, nevis darbinieka atstādināšanai.

Civillietu tiesas kolēģija piekrīt atbildētājas paskaidrojumos norādītajam, ka rīkojumā par /pers. A/ atstādināšanu ir norādīti apstākļi, kas ir bijuši par pamata viņa atstādināšanai. Tomēr no minētajiem apstākļiem nav secināms, ka tiem pastāvot, turklāt iespējamības formā, neatstādinot /pers. A/ no darba, tiktu apdraudētas darba devējas vai trešo personu intereses.

Arī Augstākās tiesas Senāts atzinis, ka gadījumā, ja darbinieks, apstrīdēdams darba devēja izdotā rīkojuma par atstādināšanu no darba tiesiskumu un pamatotību, cēlis prasību tiesā, tad darba devējam ir pienākums ar likumīgiem līdzekļiem pierādīt, ka rīkojums ir tiesisks un, ka darba devējam bija objektīvs un pamatots iemesls darbinieka atstādināšanai no darba *(Augstākās tiesas Senāta 2010.gada spriedums lietā SKC-816/2010)*.

Tomēr, izvērtējot atbildētājas pārstāvju sniegtos paskaidrojumus (gan lietas materiālos esošos rakstveida paskaidrojumus, gan arī tiesas sēdē sniegtos paskaidrojumus), Civillietu tiesas kolēģija secina, ka atbildētāja nav pierādījusi, ka rīkojums par /pers. A/ atstādināšanu ir tiesisks un, ka darba devējam bija objektīvs un pamatots iemesls darbinieka atstādināšanai no darba.

Par nepamatotu Civillietu tiesas kolēģija atzīst pirmās instances tiesas konstatēto, ka par darba devēja un trešo personu interešu aizskārumu lietā ir iesniegti pierādījumi, kuros konstatēts kādas personas un kādos laikos ir noklausītas, kā arī kurām personām ir bijusi pieejas darba datoros, lai minētās darbības veiktu, ko apstiprina 2014.gada 24.janvāra ziņojuma 1.8.-1.10.punkti (lietas 114.-119. lapas) un/Nosaukums A/sarunu ierakstu sistēmas analīze (lietas 140.-151.lapas), jo ne no minētajiem ziņojumiem, ne arī atbildētājas pārstāvju sniegtajiem paskaidrojumiem nav saprotams, kā ir izpaudies šo personu apdraudējums. Turklāt atbilstoši Fizisko personu datu apstrādes likumam un Satversmei tiek garantētas tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību, bet konkrētajā gadījumā, atbilstoši Darba kārtības noteikumu (lietas 52.-67.lapas) 7.1.16.punktam, darbinieka pienākums ir [..] darba laiku izmantot tiešo pienākumu veikšanai, savukārt noteikumu 12.7.2.punkts nosaka, ka darba aprīkojums jālieto tikai darba pienākumu veikšanai. Līdz ar to uz 2013.gada 6.decembri nebija izdarāms viennozīmīgs secinājums, ka noticis trešo personu aizskārums.

Turklāt nav saprotams, kā šis apdraudējums varēja turpināties pēc 2013.gada 6.decembra, jo jau no 2013.gada 5.decembra, par ko lietā nav strīda, iekārta, ar kuru tika veiktas sarunu ierakstīšanas un noklausīšanās, tika atslēgta.

Ņemot vērā, ka nav konstatējams objektīvs un pamatots iemesls prasītāja atstādināšanai no darba, Civillietu tiesas kolēģija secina, ka darbinieka atstādināšana no darba ir notikusi nepamatoti, līdz ar to 2013.gada 6.decembra rīkojums Nr. PD-R-13/337 ir atzīstams par nepamatotu.

Kā redzams no lietas materiāliem, 2014.gada 4.martā atbildētāja izdevusi rīkojumu Nr.PD-R-14/72 (lietas 172.lapa), saskaņā ar kuru /pers. A/ tika pārtraukta atstādināšana no darba, un no 2014.gada 6.marta tika noteikta dīkstāve, saglabājot darba samaksu.

Ar 2014.gada 4.aprīļa rīkojumu Nr.PD-R-14/134 (lietas 173.lapa) /pers. A/ no 2014.gada 8.aprīļa atstādināts no darba līdz tiesas sprieduma stāšanās spēkā brīdim, neizmaksājot darba samaksu par šo periodu.

No minētajiem rīkojumiem Civillietu tiesas kolēģija secina, ka darbinieks /pers. A/ atkārtoti tika atstādināts no darba. Minēto faktu neapstrīdēja arī atbildētājas pārstāvis.

Civillietu tiesas kolēģija konstatē, ka 2014.gada 27.marta rīkojumā prasītāja atstādināšanai no darba norādītais pamats - atrašanās darba vietā un pienākumu veikšana var kaitēt darba devēja un trešo personu pamatotām interesēm - ir tas pats, kas /pers. A/ pirmreizējai atstādināšanai ar 2013.gada 6.decembra rīkojumu. Tāpat lietā nav iesniegti pierādījumi, kas apstiprinātu, ka 2014.gada 27.marta atstādināšanas pamatā būtu citi faktiskie apstākļi, nekā tie bija 2013.gada 6.decembrī. Arī atbildētājas pārstāvis tiesas sēdē paskaidroja, ka 2014.gada 27.marta rīkojuma izdošanas pamats saistīts ar tiem pašiem faktiskajiem apstākļiem, kas tika konstatēti jau 2013.gada 6.decembrī. Atkārtoti atstādinot prasītāju no darba tika ņemta vērā judikatūra, un tieši, Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 23.janvāra spriedums SKC-103/2013.

Kā jau minēts iepriekš, vērtējot 2013.gada 6.decembra rīkojuma tiesiskumu, Civillietu tiesas kolēģija, nav konstatējusi konkrētas vai iespējamas prasītāja darbības, kas varētu liecināt par to, ka viņa atrašanās darbā un darba pienākumu veikšana varētu kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm.

Arī pirmās instancēs tiesa nav konstatējusi šādus apstākļus un nav konkrēti norādījusi, kā /pers. A/ neatstādināšana no darba varētu apdraudēt Darba likuma 58.panta trešajā daļā noteikto personu loku.

Civillietu tiesas kolēģijas ieskatā būtisks ir apstāklis, ka atbildētāja 2014.gada 4.martā atjaunojusi prasītāju darbā un no 2014.gada 6.marta noteikusi viņam dīkstāvi, saglabājot viņam darba samaksu, nebija saskatījusi /pers. A/ darbībās iespējamu Darba likuma 58.panta trešajā daļā noteikto personu loka apdraudējumu. Tādējādi darba devēja jau 2014.gada 4.martā atzinusi, ka prasītājam nav šķēršļu veikt darba līgumā paredzētos amata pienākumus. Pretējā gadījumā prasītājam netiktu saglabāta darba samaksu, jo atbilstoši Darba likuma 74.panta otrajā daļā noteiktajam par dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ, darbinieks atlīdzību nesaņem.

Tāpat par nepamatotu Civillietu tiesas kolēģija uzskata atbildētājas paskaidrojumos atsauci uz Augstākās tiesas Senāta spriedumu civillietā Nr. SKC-103/2013, jo pirmām kārtām, tajā ir atšķirīgi lietas faktiskie apstākļi – izskatāmajā lietā bija strīds par prasītāja atstādināšanas tiesiskumu ilgāk par Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteikto termiņu situācijā, kad jau likumīgā spēkā bija stājies Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas spriedums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ar kuru atzīts, ka prasītājs rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devējas uzticību un šajā sakarā izbeigts darba līgums. Savukārt konkrētajā gadījumā, atbildētāja darbinieku ir atstādinājusi atkārtoti. Turklāt arī Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departaments 2014.gada 30.septembra spriedumā Nr.SKC-2562/2014 ir norādījis, ka atsaukšanās uz 2013.gada 23.janvāra spriedumu lietā Nr.SKC-103/2013 nav pieļaujama, ja pastāv atšķirīgi tiesiskie apstākļi. Otrkārt, konkrētajā lietā, izdodot 2014.gada 4.aprīļa rīkojumu par darbiniek atstādināšanu, atbildētāja prasītāju faktiski atstādināja atkārtoti, kas Darba likuma 58.pantā vispār nav paredzēts.

Ņemot vērā to, ka nav konstatējams objektīvs un pamatots iemesls prasītāja atkārtotai atstādināšanai no darba, proti, nav apstiprināts ar pierādījumiem, ka /pers. A/ neatstādināšana kaitēs darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm, Civillietu tiesas kolēģija secina, ka viņa atkārtota atstādināšana no darba notikusi nepamatoti, līdz ar to darba devējas 2014.gada 4.aprīļa rīkojums atzīstams par nepamatotu.

Pastāvot šādiem apstākļiem Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka pirmās instances tiesa spriedumā nav pietiekami izvērtējusi prasītāja atstādināšanas no darba faktiskos apstākļus, kas novedis pie nepareiza secinājuma izdarīšanas. Apelācijas instances tiesas ieskatā aizdomas vien par iespējamu apdraudējumu darba devējas un trešo personu interesēm nav pietiekams pamats darbinieka atstādināšanai no darba.

Atbilstoši Darba likuma 58.panta ceturtajai daļai, 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.

Ņemot vērā, ka prasītāja atstādināšana no darba nav bijusi pamatota, tad prasītājam ir tiesības saņemt vidējo izpeļņu par laika periodu no 2013.gada 6.decembra līdz 2014.gada 6.martam 3974,24 euro apmērā (59 dienas x 67,36 *euro* dienā) un no 2014.gada 8.aprīļa līdz 2014.gada 5.novembrim 8237,54 euro apmērā (146 dienas x 67,36 = 9834,56 *euro*), pirms valstī noteikto nodokļu samaksas. Ņemot vērā, ka pats prasītājs savos prasības pieteikuma precizējumos ir norādījis, ka laika periodā no 2014.gada 8.aprīļa ir guvis ienākumus 1597,02 *euro* apmērā, un tiesai nav pamata apšaubīt, ka prasītājs ir guvis ienākumus šajā laika periodā, šī summa ir atskaitāma no vidējās izpeļņas. Tādējādi no atbildētājas par labu prasītajam par periodu no 2014.gada 8.aprīļa līdz 2014.gada 5.novembrim ir piedzenama vidējā izpeļņa 8237,54 *euro* (9834,56 – 1597,02 = 8237,54 *euro*). Minētās summas aprēķinātas ņemot par pamatu prasītāja vidējo dienas izpeļņu 67,36 *euro* apmērā (lietas 27.lapa).

Prasītājs lūdz noteikt nekavējošu sprieduma izpildi.

Ņemot vērā, ka prasītājs laikā, kamēr ir atstādināts no darba, gūst ienākumus, Civillietu tiesas kolēģija secina, ka nav pamata noteikt nekavējošu sprieduma izpildi.

Prasītājs lūdz piedzīt no/Nosaukums A/atlīdzību par morālo kaitējumu 8487,36 apmērā. Prasītājs minēto prasījumu pamatojis ar Darba likuma 29.panta astoto daļu.

Darba likuma 29.panta astotajā daļā noteikts, ka gadījumā, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

Ievērojot minēto, lai nodibinātu atšķirīgas attieksmes aizliegumu vai aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, tiesai jākonstatē salīdzināma situācija, kad darba tiesību jomā kāds konkrēts darbinieks tiek diskriminēts attiecībā pret kādu citu darbinieku pēc likumā noteiktajiem kritērijiem un jākonstatē darbiniekam nelabvēlīgu seku iestāšanos, kam jābūt cēloņsakarībā ar darba devēja prettiesisko, vainojamo rīcību.

Darba likuma 110.panta ceturtā daļa nosaka, ka gadījumā, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.

Šajā gadījumā darba devēja ir izmantojusi savas likumā paredzētās tiesības, kas apelācijas instances tiesas ieskatā nav atzīstams par Darba likuma 29.panta astotajā daļā norādīto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu. Turklāt arī prasītājs citus apstākļus, kas norādītu uz atšķirīgu attieksmi, kā vien savu piederību arodbiedrībai nav norādījis. Līdz ar to Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka šajā daļā prasība ir noraidāma.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 42.panta tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos proporcionāli apmierinātajai prasījuma daļai. Ņemot vērā minēto un pamatojoties uz Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 1.punkta c) apakšpunktu no atbildētājas par labu valstij piedzenama valsts nodeva 682,43 *euro* apmērā.

Tāpat prasītājs lūdz piedzīt ar lietas vešanu saistītos izdevumus EUR 2000 apmērā.

No lietas materiāliem pievienotā 2014.gada 8.aprīļa rēķina (1.sējums, lietas 172.lapa) un 2014.gada 14.aprīļa kvīts (1.sējums, lietas 178.lapa), 2014.gada 3.novembra rēķina un 2014.gada 4.novembra konta pārskata (2.sējums, lietas 18.lapa) izriet, ka prasītājs ir samaksājis Zvērinātu advokātu birojam 3000 *euro* par juridiskās palīdzības sniegšanu.

Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas b) punkts nosaka, ka ar lietas vešanu saistītie izdevumi ir atlīdzināmi šādos apmēros: atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai prasībās, kurām ir mantisks raksturs un kurās prasības summa ir no 8501 *euro* līdz 57000 *euro*, — to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 2850 *euro*.

Ņemot vērā, ka prasība ir apmierināta par vidējās izpeļņas piedziņu 12211,78 *euro* apmērā, tad maksimālā atlīdzība par ar lietas vešanu saistīto

izdevumu piedziņu ir 2850 *euro* apmērā.

Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka nav pamata piemērot Civilprocesa likuma 44.pantā noteikto tiesību samazināt atlīdzināmos izdevumus par juridiskās palīdzības saņemšanu, jo lieta ir atzīstama par sarežģītu, līdz ar to prasītājam bija nepieciešama advokāta palīdzību. Tādējādi atzīstams par samērīgu, taisnīgu un lietas sarežģītības pakāpei atbilstošu, piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam ar lietas vešanu saistītos uzdevumus 2850 *euro* apmērā.

Civilprocesa likuma 204.[1] pants nosaka, ka taisot spriedumu par naudas summas piedziņu un par tiesāšanās izdevumu piedziņu, tiesa nosaka termiņu sprieduma labprātīgai izpildei 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz minēto un saskaņā ar Civilprocesa likuma 39., 41., 97., 189.-193., 195., 204.[1], 430., 432.-434.pantu, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda:

daļēji apmierināt /pers. A/ prasību pret /Nosaukums A/ par 2013.gada 6.decembra rīkojuma un 2014.gada 4.aprīļa rīkojuma atzīšanu par nepamatotu, par vidējās izpeļņas par piespiedu darba kavējuma piedziņu un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu.

Atzīt par nepamatotu 2013.gada 6.decembra rīkojumu Nr.PD-R-13/337 par /pers. A/ atstādināšanu no darba.

Atzīt par nepamatotu 2014.gada 4.aprīļa rīkojumu Nr.PD-R-14/134 par /pers. A/ atstādināšanu no darba.

Piedzīt no /Nosaukums A/", reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, par labu /pers. A/, personas kods /personas kods/, vidējo izpeļņu par laika periodu no 2013.gada 6.decembra līdz 2014.gada 6.martam 3974,24 *euro* (trīs tūkstoši deviņi simti septiņdesmit četri *euro* un divdesmit četri *centi*) apmēra (samaksa norādīta pirms valstī noteikto nodokļu samaksas un no tās ir ieturami valstī noteiktie nodokļi) un vidējo izpeļņu par laika periodu no 2014.gada 8.aprīļa līdz 2014.gada 5.novembrim 8237,54 *euro* (astoņi tūkstoši divi simti trīsdesmit septiņi *euro* un piecdesmit četri *centi*) apmēra (samaksa norādīta pirms valstī noteikto nodokļu samaksas un no tās ir ieturami valstī noteiktie nodokļi), kopā piedzenot 12211,78 *euro* (divpadsmit tūkstoši divi simti vienpadsmit *euro* un septiņdesmit astoņi *centi*), summa norādīta pirms valstī noteikto nodokļu samaksas un no tās ir ieturami valstī noteiktie nodokļi.

Prasību daļā par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu un atlīdzības piedziņu 8487,36 *euro* (astoņi tūkstoši četri simti astoņdesmit septiņi *euro* un trīsdesmit seši *centi*) apmērā par morālo kaitējumu noraidīt.

Piedzīt no /Nosaukums A/, reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, par labu /pers. A/, personas kods /personas kods/, ar lietas vešanu saistītos izdevumus 2850 *euro* (divi tūkstoši astoņi simti piecdesmit *euro*) apmērā.

Piedzīt no /Nosaukums A/", reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, par labu valstij valsts nodevu 682,43 (seši simti astoņdesmit divi *euro* un četrdesmit trīs *centi*) apmērā.

Valsts nodevas un ar lietas izskatīšanu saistīto izdevumu piedziņu valsts labā, maksājumus apliecinoši dokumenti iesniedzami Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas kancelejā.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamentā 30 dienu laikā no pilna sprieduma pieejamības dienas, kasācijas sūdzību iesniedzot Rīgas apgabaltiesā.

Pilns sprieduma teksts pieejams no 2014.gada 16.decembra.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese **Anna Mihailova**

Tiesnese **Madara Ābele**

Tiesnesis **Gvido Ungurs**