Lietas Nr. C33270714
Lietas arhīva Nr. /lietas arhīva numurs/

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Rīgā, 2014.gada 12.jūnijā

Rīgas rajona tiesa

tiesnese Elita Stivriņa

ar sekretāri Sanitu Skuču,

piedaloties prasītājam /pers. A/, prasītāja pārstāvei /pers. B/,

atbildētāja pārstāvei zvērinātai advokātei Natālija Sproģei,

atklātā tiesas sēdē 2014.gada 29.maijā izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret SIA „LEAX Baltix" par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējumu piedziņu un morālā kaitējuma atlīdzību.

Aprakstošā daļa

[1] 2014.gada 31.janvārī /pers. A/ iesniedza tiesā prasības pieteikumu pret SIA „LEAX Baltix" par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējumu piedziņu un morālā kaitējuma atlīdzību.

Prasības pieteikumā norāda, ka starp pusēm pastāvēja darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz 2004.gada 18.oktobra Darba līgumu Nr.47.

Norāda, ka 2013.gada 13.decembrī tika saņemts atbildētāja uzteikums – 2013.gada 13.decembra rīkojums Nr.219/2013.

Prasītājs norāda, ka ievērojot Satversmes 92.pantā garantētās cilvēktiesības un Darba likuma 123.pantu, ir nepieciešams atjaunot Darba likuma 122.pantā noteikto prasības termiņu, lai tiktu novērstas atbildētāja prettiesiskās darbības sekas.

Atbildētājs uzteikumu ir pamatojis ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, kas nosaka, ka darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu. Prasītājam nav saprotams, kāda ir bijusī šī rīcība, kas atbildētājam lika tā domāt.

Prasītājs norāda, ka nekādu paskaidrojumu atbildētājs prasītājam netika prasījis, apstākļi netika skaidroti un uz tiem nav arī norādes uzteikumā, līdz ar to atbildētājs savu uzteikumu pat nepamatoja, kā to paredz likums, un uz šo jautājumu viņš varētu sniegt atbildi tiesai. Norāda, ka prasītājs godprātīgi veicis savus darba pienākumus, pildot norunāto, un šāda atbildētāja aizmuguriska un prettiesiska rīcība ir klaji aizskaroša.

Norāda, ka prasītājam netika dots Darba likuma 103.panta pirmās daļas 2.punktā noteiktais 10 dienu termiņš. Atbildētājs ierakstījis uzteikumā algas izmaksu par periodu līdz 23.decembrim, gan tāpat algas grāmatiņā ierakstīja, ka attiecību pārtraukšana ir ar 23.decembri. Taču faktiski darbs tika zaudēts acumirklī. Atbildētājs neizmaksāja prasītājam pienākošos darba kārtības un ražošanas bonusu, lai gan ar savu darbu to bija nopelnījis.

Prasītājs norāda, ka darbs bija vienīgais ienākumu avots, un tā zaudēšanas rezultātā ir zaudēti būtiski kopējie ģimenes ienākumi, jo prasītājs ir ģimenes galvenais uzturētājs. Prasītāju ģimenē ir divi nepilngadīgi bērni, kuri ir uzturami un skolojami. Pamatojoties uz to, ka atbildētājs darba tiesiskās attiecības uzteica pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkta, prasītājam ir liegtas iespējas uzreiz saņemt bezdarbnieka pabalstu, jo pastāvošajā situācijā ir jāgaida trīs mēneši, respektīvi, pabalstu būs iespējams saņemt tikai no 2014.gada 28.marta.

Saskaņā ar Darba likuma 75.pantu prasītāja vidējā mēneša alga 6 mēnešu periodā pirms atlaišanas bija Ls 1062,39 jeb EUR 1511,64 mēnesī. Vidējā izpeļņa par 9 darba dienām 2013.gada decembra mēnesī (EUR 755,82) summēta ar vidējo izpeļņu par 18 darba dienām 2014.gada janvāra mēnesī (EUR 1236,80). Kopā laika posmā no 2013.gada 13.decembra līdz 2014.gada 27.janvārim (līdz prasības pieteikuma iesniegšanas dienai) vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējumu sastāda EUR 1992,62.

Pamatojoties uz Darba likuma 122., 123., 124.pantu, 126.panta pirmo daļu, 127.panta pirmo daļu, Civilprocesa likuma 1., 43.panta pirmās daļas 1.punktu, 128., 129.pantu, 205.panta pirmās daļas 2. un 3.punktu, lūdz tiesu atjaunot prasības termiņu un pieņemt prasību; atzīt atbildētāja uzteikumu par spēkā neesošu; atjaunot prasītāju darbā pie atbildētāja; piedzīt no atbildētāja par labu

prasītājam vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu no 2013.gada 13.decembra līdz atjaunošanai darbā EUR 1992,62; piedzīt no atbildētāja par labu prasītājam atlīdzību par morālo kaitējumu EUR 20 000; noteikt, ka spriedums daļā par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par visu darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu izpildāms nekavējoties.

[2] 2014.gada 13.martā tiesā saņemts atbildētāja SIA „LEAX Baltix" paskaidrojums, kurā norāda, ka prasību neatzīst pilnībā, jo uzskata to par nepamatotu. Norāda, ka darba tiesiskās attiecības starp SIA ,,LEAX Baltix" kā darba devēju un /pers. A/ kā darba ņēmēju pastāvēja kopš 2004.gada 18.oktobra uz Darba līguma Nr.47 pamata.

Darbinieks tika pieņemts darbā darba devēja uzņēmumā par metālapstrādes iekārtu operatoru un viņa uzdevums, saskaņā ar 2004.gada 18.oktobrī noslēgto Darba līgumu Nr.47, bija veikt darbu ar programvadības un universālajām virpošanas, frēzēšanas un citām metālapstrādes iekārtām, kā arī veikt citas palīgoperācijas.

Prasītāja darba prasmes, profesionālās iemaņas atbilda viņam uzticētajam darbam, taču viņa uzvedība kolektīvā un attieksme pret darba biedriem pēdējā laikā kļuva nepieļaujama un pat citu uzņēmuma darbinieku veselību un dzīvību apdraudoša.

Prasītājs necienīgi izturējās pret saviem darba biedriem, tādējādi pārkāpjot sabiedrībā vispārpieņemtos (nerakstītos) morāles normu un uzvedības principus. Bieži agresīvi iejaucās citu kolēģu privātajās sarunās, aizvainoja cilvēku pašcieņu, morāli ietekmēja viņus ar savu pārākumu, agresīvi uzstājot uz sava taisnīguma u.tml. Uzņēmuma darbinieki bieži sūdzējās struktūrvienību un tiešajiem darba vadītājiem.

Prasītājs, periodiski izraisot savstarpējus konfliktus kolektīvā, psiholoģiski nelabvēlīgi ietekmēja darbiniekus. Kā rezultātā citi uzņēmuma darbinieki atbildētāja klātbūtnē jutušies apdraudēti un pie šādiem apstākļiem nav vēlējušies ar uzņēmumu turpināt darba tiesiskās attiecības, kas, nenoliedzami, uzņēmumam varēja radīt zaudējumus.

Prasītājs vairākkārtīgi ne tikai morāli, bet arī fiziski ietekmēja savus kolēģus, izturoties pret viņiem fiziski vardarbīgi. Šāda rīcība nav pieļaujama ne tikai saskaņā ar sabiedrībā vispārpieņemtajām tradīcijām, uzvedības un morāles normām, bet šāda pret personu vērsta fiziska vardarbība ir nosodāma arī saskaņā ar attiecīgām Krimināllikuma normām. Veiktās pārrunas ar prasītāju situāciju nemainīja, bet izveidojušās situācijas ilgstoša turpināšanās varēja turpmāk nopietni apdraudēt uzņēmuma imidžu un tieši vai netieši radīt uzņēmumam zaudējumus.

Atbildētājas SIA ,,LEAX Baltix" uzņēmuma darbs ir saistīts ar ražošanas tehnoloģijām automobiļu rūpniecības, komerciālā transporta un lauksaimniecības tehnikas, celtniecības un citās ražošanas un pakalpojumu sniegšanas jomās. Uzņēmums aizņem pietiekoši lielu tirgus segmentu, līdz ar ko rūpējās par savu prestižu. Tāpēc viens no uzņēmuma primārajiem uzdevumiem ir nodrošināt uzņēmuma darbiniekam veselībai nekaitīgus un drošus darba apstākļus.

Turklāt, ievērojot Darba likuma 7.pantu, uzņēmuma vadības izpratnē vienlīdzīgas tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem jānodrošina ikvienam uzņēmuma darbiniekam.

Piemērojot Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, otro daļu, 102.pantu un 103.panta pirmās daļas 2.punktu, 2013.gada 13.decembrī Darba devējs ir nodomājis uzteikt ar prasītāju noslēgto darba līgumu Nr.47, līdz ar ko prasītājam tika lūgts sniegt paskaidrojumu. Sniegt paskaidrojumu prasītājs atteicās, par ko 2013.gada 13.decembrī tika sastādīts akts, kuru parakstīja SIA ,,LEAX Baltix" personāla vadītājs /pers. E/, pamatdarbības struktūrvienības vadītāja vietnieks /pers. F/.

Izvērtējot prasītāja izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, ka arī viņa personiskās īpašības, 2013.gada 13.decembrī tika izdots rīkojums Nr.219/2013 par metālapstrādes darbgaldu operatora atlaišanu no darba saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, t.i. pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, jo prasītājs, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Darba devējs, uzteicot darba līgumu, faktiski ir ievērojis Darba likuma 103.panta pirmās daļas 2.punkta paredzēto termiņu, jo ar SIA ,,LEAX Baltix" 2013.gada 13.decembra rīkojumu Nr.219/2013 tika noteikts - izmaksāt prasītājam darba algu par laika periodu līdz 2013.gada 23.decembrim, t.i., ievērojot Darba likuma 103.panta pirmās daļas 2.punkta paredzēto 10 dienu termiņu.

2013.gada 13.decembrī, uzteicot darba līgumu, SIA ,,LEAX Baltix" personāla vadītājs /pers. E/ izskaidroja prasītājam apstākļus, kas bija darba līguma uzteikuma pamatā. Ievērojot Darba likuma 102.panta prasības, par šo faktu tika sastādīts rakstveida protokols, kurā tika norādīti darba līguma uzteikšanas apstākļi un pamatojums, un ka prasītājs par tiem tika informēts. Prasītājs atteicās parakstīt protokolu, par ko protokolā tika veikts attiecīgais ieraksts.

Atbildētājs norāda, ka darba devēja SIA ,,LEAX Baltix" uzteikums ir tiesiski pamatots un noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība faktiski nav pārkāpta, līdz ar ko Darba likuma 124.panta kārtībā atzīt darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu un atjaunot darbinieku darbā nav nekāda faktiska un tiesiska pamata.

Kā rezultātā nav arī nekāda pamata atlīdzības noteikšanai prasītājam par darba piespiedu kavējumu un morālo kaitējumu, jo tāds faktiski nav noticis.

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 38., 93., 97., 74., 104., 105., 111., 148., 193.pantu, lūdz tiesu prasītāja prasības pieteikumu noraidīt kā nepamatotu pilnā apmērā.

[3] 2014.gada 31.martā tiesas sēdē ir pieņemti prasības pieteikuma papildinājumi, kuros prasītājs lūdz piedzīt darba samaksu par darba piespiedu kavējumu EUR 4702,88 apmērā.

[4] 2014.gada 29.maija tiesas sēdē ir pieņemti prasības pieteikuma papildinājumi, kuros prasītājs lūdz piedzīt darba samaksu par darba piespiedu kavējumu EUR 7654,12 apmērā..

[5] Tiesas sēdē prasītāja pārstāve norādīja, ka prasība tiek uzturēta pilnā apmērā, kā arī lūdza tiesu pievienot pie lietas materiāliem prasības pieteikuma grozījumus, kuri noformēti kā lūgums. Paskaidroja, ka 2013.gada 13.decembrī, atnākot uz darbu, prasītājs negaidīti saņēma darba devēja uzteikumu. Atbildētājs savu uzteikumu prasītājam nepamatoja, kā to paredz likums. Atbildētājs nav ievērojis Darba likuma 103.panta pirmās daļas 2.punktu. Prasītājam netika dotas pēc likuma pienākošās 10 dienas. Uzteikums ir bijis negaidīts, iepriekš nav saņemti aizrādījumi. Attiecības ar vadību bija normālas. Lūdz atjaunot termiņu, jo uzteikums ir bijis pirms Ziemassvētkiem un bija daudz brīvdienas. No 2014.gada 10.janvāra līdz 17.janvārim prasītājs bija saslimis. Prasītāja pārstāve norādīja, ka nevar pateikt, kad iesaistījās prasības pieteikuma sagatavošanā, neatceras vai tas bija decembrī vai janvārī. Atbildētājs nepamatoti atsaucas uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, apvaino prasītāju, kā arī ietekmē prasītāja tālākās darba iespējas, veidojot citiem darba devējiem nepareizu priekšstatu par prasītāja darba prasmēm un personīgajām īpašībām. Tādēļ prasītājam pienākas morālā kompensācija prasības pieteikumā norādītajā apmērā.

[6] Atbildētāja pārstāve tiesas sēdē prasību neatzina. Paskaidroja, ka neapstrīd, ka puses bijušas darba tiesiskajās attiecībās. Darbinieka prasmes atbilda darbiniekam uzticētajam darbam, taču uzvedība kolektīvā un attieksme pret darba biedriem bija kļuvusi nepieļaujama. Prasītājs necienīgi izturējās pret darba kolēģiem. Bieži iejaucās darba kolēģu sarunās, aizvainoja citu pašcieņu. Uzskata, ka pārkāpumi ir saistīti ar darba pienākumu izpildi. Prasītājs tika brīdināts par savu uzvedību, jo darbā prasītājs izraisīja konfliktus un darbinieki nav vēlējušies turpināt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju.Incidents notika 2013.gada 12.decembrī starp /pers. H/ un /pers. I/. 2013.gada 13.decembrī prasītājs ieradās darbā. Plkst.14:15 notika sapulce. Ir konstatēts, ka prasītāja rīcība neatbilst labiem tikumiem. Darba līguma izbeigšanas pamatojums ir norādīts rīkojumā. Likumā nav noteikts, cik detalizētam jābūt apstākļu norādījumam. Prasītājam sapulcē ir darīti zināmi tie apstākļi, kas ir bijuši uzteikuma pamatā. Prasītājam pirms uzteikuma ir prasīts paskaidrojums, bet viņš atteicās no paskaidrojuma sniegšanas. Darba devējs ir izvērtējis prasītāja agresīvo un amorālo uzvedību. Uzvedība kļuva neciešama 2013.gadā.Darba devēja uzteikums ir pierādīts ar lietā esošajiem pierādījumiem un liecinieku liecībām. Darba devēja uzteikuma kārtības jautājumi ir ietverti Darba likuma 26.nodaļas pantos. Darba devēja uzteikums tika izteikts rakstveidā. Norāda, ka prasītāja morālā kaitējuma apmērs ir nepamatots.

[7] Liecinieks/pers. J/ tiesas sēdē liecināja, ka ar prasītāju bija darba kolēģi. Liecinieks maiņu pieņem un nodot plkst.14:00. Atceras to dienu, kad prasītājs tika atlaist. Par prasītāja atlaišanu uzzināja vēlāk. Dienā, kad /pers. A/ tika atlaists, /pers. A/ ieradās darbā laikā, apmēram plkst:14:10 - 14:15. Maiņas nodošana aizņem 10-15 minūtes. Ar /pers. A/ bija ļoti labas attiecības, konfliktu nebija. Nav dzirdējis, ka citiem darbiniekiem būtu konflikti ar /pers. A/.

[8] Lieciniece/pers. K/ tiesas sēdē liecināja, ka prasītāju pazīst no 2006.gada. Dzirdēja no kolēģiem, ka /pers. A/ ir palaidis rokas. Neatceras, kad tas bija, bet tas notika pēc brokastīm. Ir vērsusies pie /pers. A/ pēc palīdzības, ja kaut kas notika ar darba galdu. Neatceras kurā datumā tas notika. Lieciniecei radās problēma, kuru novērst palīdzēja /pers. A/. Tajā laikā /pers. A/ zvanīja tālrunis un viņš teica, ka tūlīt pabeigs un aizies.

[9] Liecinieks/pers. L/ tiesas sēdē liecināja, ka zina, ka /pers. A/ ir atlaists. Viņu atlaida pēc liecinieka sūdzības. Prasītājs sauca "Eu /pers. M/ panāc šurp". Liecinieks teica, ka neies, jo nav laika. Prasītājs atkārtoja vēlreiz un lietoja necenzētus vārdus. Liecinieks piegāja pie prasītāja, viņš bez visādiem ievadiem sagrāba aiz krāgas, purinot pierāva pie paletes un norādīja - tur nav noņemti asumi no detaļām. Tad atvilka roku, tā kā gatavotos sist, bet neiesita. Liecinieks izrāvās un aizgāja un piezvanīja priekšniekam /pers. E/ un visu izstāstīja. Liecinieks bija sabijies, ka sitīs. Baidījās, ka nokritīs, jo tur ir metāla galdi un uz grīdas ir metāla skaidas. Pēc incidenta sasitumi nav palikuši. Vēl viens gadījums bija ļoti sen. Bieži no prasītāja puses ir izskanējis – dabūsi pa purnu. Viņš bieži runāja necenzētiem vārdiem, piedraudēja ar sišanu pa seju par sīkumiem. Piemēram, ja liecinieks no prasītāja darba galda paņēma ierīci, aizmirsa aiznest atpakaļ, prasītājs atskrēja, psihojot paņēma un aizskrēja atpakaļ. Citos gadījumos nav darījis zināmu priekšniecībai par prasītāja uzvedību. Uzrakstīja iesniegumu priekšniekam nākamajā dienā pēc starpgadījuma, jo to pieprasīja. Neatceras, ka būtu izteicis /pers. E/ viedokli, ka būs spiests iet prom, ja paliek /pers. A/.

[10] Liecinieks/pers. N/ tiesas sēdē liecināja, ka ir darba attiecībās ar SIA "LEAX Baltix", jo personāla daļas vadītājs. /pers. P/ paziņoja, ka pret viņu ir pielietots spēks. No /pers. R/ iesnieguma secināja, ka tas ir pamats darba attiecību pārtraukšanai. Šāda uzvedība nav savienojama ar darba attiecībām. Lēmumu par atlaišanu pieņēma administrācija: /pers. F/ un liecinieks (/pers. E/), konsultējoties ar /pers. S/. Uzteikumu koriģēja liecinieks (/pers. E/), bet neatceras vai tajā ir norādīti darba uzteikuma apstākļi. Bija norādīts pants. Norādīja, prasītāja personas lietā nav rakstisku brīdinājumu vai aizrādījumu, tai skaitā par darba kvalitāti.
/pers. A/ tika uzaicināts uz līderu telpu, uzaicinājumu nodeva /pers. T/. Tas notika dienas vidū. /pers. U/, kādēļ ir uzaicināts uz līdera telpu. Aicināja /pers.F/ uz līderu telpu, lai uzteiktu darbu. Kad prasītājs atnāca, liecinieks viņam izteica, ka vēlas pārtraukt darba attiecības un prasīja sniegt paskaidrojumu uz /pers. P/ iesniegumu. Prasītājs paskaidrojumu nesniedza. /pers. A/ parakstīja rīkojumu un aizgāja. Prasītājam tika uzrādīts viens pats rīkojums, viss pārējais izteikts mutiski. Saruna notika 10 minūtes. Pirmais, kad /pers. A/ atnāca, liecinieks (/pers. E/) pateica, ka uzsaka darbu uz cilvēku iesniegumu pamata par fizisku cilvēku ietekmēšanu. Nav pieļaujams pielietot fizisku spēku. Par sarunu līderu telpā sastādīja protokolu, ja gadījumā cilvēks atsakās no visa. Atzīme uz protokola apliecina,

to, ka prasītājs atteicās parakstīt protokolu. Neatceras, kad deva parakstīt protokolu. Ir bijušas ilgstošas pārrunas 2008.gadā, kad bija sadursme ar maiņas vadītāju. Tad atgadījums ar /pers. I/. Pēc tam atklājās, ka vēl bija gadījums ar /uzvārds/. Kad izbeidza darba tiesiskās attiecības ar /pers. A/ atklājās, ka vēl bija tāds moments. Daži darbinieki pateica – ko mums darīt, ja jūs paturat /pers. A/. Šo viedokli pateica /pers. P/.

Motīvu daļa

[11] Noklausoties pušu paskaidrojumus un liecinieku liecības tiesas sēdē, iepazīstoties ar lietas materiāliem un novērtējot lietas izskatīšanas gaitā gūtos pierādījumus, tiesa uzskata, ka prasība ir noraidāma.

Lietā nav strīda, ka starp prasītāju /pers. A/ un atbildētāju SIA "LEAX Baltix" pastāvēja darba tiesiskās attiecības. Minēto apliecina 2004.gada 18.oktobra Darba līgums Nr.47, saskaņā ar kuru prasītājs ir pieņemts darbā par metālapstrādes iekārtu operatoru (l.l.22-24).

Minētais darba līgums 2013.gada 13.decembrī prasītājam ir uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta 3.punktu. Lietā pastāv strīds par minētā uzteikuma tiesiskumu un pamatotību.

[12] Lietā nav strīda, ka prasītājs ir nokavējis Darba likuma 122.pantā noteikto viena mēneša termiņu prasības celšanai par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā.

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*.

Saskaņā ar Darba likuma 16.panta pirmo daļu *termiņš sākas datumā vai tā notikuma iestāšanās dienā, kas nosaka šā termiņa sākumu.*

No minētajām tiesību normām izriet, ka prasības celšanas termiņš sāk tecēt tajā dienā, kad darbinieks saņēmis darba līguma uzteikumu vai ticis atlaists no darba.

Tiesa konstatē, ka darba devējs 2013.gada 13.decembrī ir izdevis rīkojumu Nr.219/2013 "Par atbrīvošanu no darba", saskaņā ar kuru prasītājs /pers. A/ ir atbrīvots no darba. Lietā nav strīda, ka nekāds cits dokuments, kas līdzinātos darba līguma uzteikumam, nav pieņemts. Atbildētājs tiesas sēdē apliecināja, ka minēto rīkojumu uzskata par darba līguma uzteikumu. Prasītājs minēto neapstrīdēja.

Tiesa uzskata, ka kaut arī 2013.gada 13.decembra dokuments, kurš paredz atbrīvot prasītāju no darba, ir nodēvēts par rīkojumu, tas satur darba līguma uzteikuma pazīmes, jo tajā ir norādīts darba attiecību pārtraukšanas pamats - 101.panta 3.punkts un darba attiecību pārtraukšanas brīdis 2013.gada 13.decembris.

Lietā nav strīda, ka darba devēja uzteikumu prasītājs ir saņēmis 2013.gada 13.decembrī, kas ir pierādīts prasītāja parakstu uz 2013.gada 13.decembra rīkojuma.

Ņemot vērā Darba likuma 16.panta pirmajā daļā noteikto termiņa aprēķināšanas principu, atzīstams, ka prasība bija iesniedzama tiesā līdz 2014.gada 12.janvārim (ieskaitot), kas bija darbadiena (ceturtdiena). Prasība tiesā ir iesniegta 2014.gada 30.janvārī (pasta zīmogs).

[13] Prasītājs lūdz tiesu atjaunot termiņu prasības celšanai, jo 2014.gada 10.janvārī tika atvērta Darbnespējas lapa A un 2014.gada 18.janvārī jau bija jāstājas darbā, tādēļ prasība tiesā celta tikai 2014.gada 31.janvārī. Turklāt norāda, ka viņš tika atbrīvots no darba pirms Ziemassvētkiem un bija daudz brīvdienu.

Darba likuma 123.panta pirmā daļa nosaka, *ja darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ nokavējis šā likuma 122.pantā noteikto prasības termiņu, tiesa var atjaunot šo termiņu, pamatojoties uz darbinieka pieteikumu*.

Tiesa konstatē, ka 2013.gadā bija svētku dienas no 2013.gada 24.decembra līdz 26.decembrim (ieskaitot) un no 2013.gada 31.decembra līdz 1.janvārim (ieskaitot). 2013.gada 23.decembrī un 30.decembrī bija brīvdienas, savukārt 2013.gada 28.decembrī bija noteikta darba diena. Tiesa secina, ka šajā laika periodā bija 6 brīvas dienas, kuras pārsniedza parastā mēnesī esošo brīvdienu skaitu. Tomēr minēto apstākli tiesa neuzskata par pamatu prasības pieteikuma iesniegšanas termiņa atjaunošanai, sekojošu apsvērumu dēļ.

Tiesa uzskata, ka likumdevējs nosakot prasības celšanas termiņu - viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas ir ņēmis vērā, ka šī mēneša laikā var būt gan brīvdienas gan svētku dienas, pretējā gadījumā prasības celšanas termiņš būtu izteikts darba dienās. Tas nozīmē, ka brīvdienu esamība vai neesamība laika periodā, kas ir dots prasības pieteikuma iesniegšanai, pats par sevi nevar būt attaisnojums prasības iesniegšanas nokavējumam. Prasītājs nav norādījis uz apstākļiem, kas viņam liedza brīvdienās gatavot prasības pieteikumu un iesniegt to tiesā līdz 2014.gada 12.janvārim, izņemot to, ka prasītājam uzteikums ir bijis pārsteigums. Tomēr arī pārsteigumu tiesa neuzskata par attaisnojumu prasības pieteikuma iesniegšanas kavējumam, jo darba devēja uzteikums ir pret darbinieku vērsts līdzeklis ar nolūku atbrīvot darbinieku no darba un tas pēc savas būtības nevar būt saistīts ar pozitīvu emociju sniegšanu darbiniekam. Likumdevējs nosakot viena mēneša termiņu nepārprotami ir ņēmis vērā uzteikuma negatīvo raksturu, jo šai lietu kategorijai ir paredzējis apgriezto pierādīšanas pienākumu, kas nozīmē, ka nevis darbiniekam ir jāpierāda uzteikuma nepamatotība, bet gan darba devējam ir jāpierāda uzteikuma pamatotība. Darbiniekam tikai savlaicīgi ir jāiesniedz tiesā prasības pieteikums, par kuru pat nav jāmaksā valsts nodeva.

Līdz ar to tiesa nesaskata iespēju attaisnot prasības pieteikuma iesniegšanas kavējumu ar lielo brīvdienu skaitu 2013.gada decembrī un 2014.gada janvārī un ar prasītāja pārsteigumu par darba devēja uzteikumu.

Prasītājs prasības pieteikuma nokavējumu pamatoto arī ar slimību. Ar Darbnespējas lapu A ir pierādīts, ka prasītājam bija izsniegta darbnespējas lapa no 2014.gada 10.janvāra līdz 2014.gada 17.janvārim. Tomēr tiesa arī šo pierādījumu neuzskata par pietiekamu pamatu prasības pieteikuma iesniegšanas termiņa atjaunošanai sekojošu apsvērumu dēļ.

Tiesa atzīst, ka ar Darbnespējas lapu ir pierādīts, ka prasītājs ir bijis darba nespējīgs no 2014.gada 10.janvāra līdz 2014.gada 17.janvārim. Tomēr minētais nepierāda, ka prasītājs nav varējis izmantot šo laika periodu prasības pieteikuma sagatavošanai. Kā tiesas sēdē apliecināja prasītājs, viņš bija saaukstējies. Tiesai nav pamata uzskatam, ka saslimšana bija tik smaga, ka liedza prasītājam nodarboties ar prasības pieteikuma sagatavošanu. Darba nespēja ir sākusies 2014.gada 10.janvārī, kad līdz prasības pieteikuma iesniegšanas termiņa beigām bija palikušas tikai divas dienas. Lietā nav gūti pierādījumi, kā tieši slimība kavēja prasības pieteikuma iesniegšanu.

Turklāt kā tiesas sēdē apliecināja prasītāja pārstāve, viņa ir iesaistījusies prasītāja darba jautājumu risināšanā "uzreiz", vēlāk precizējot, ka neatceras, kad ir iesaistījusies, vai tas ir noticis decembrī vai janvārī, tomēr nenoliedzot, ka palīdzējusi prasītājam darba jautājuma risināja meklējumos. Līdz ar to paša prasītāja slimība nenorāda, ka arī viņa pārstāvis nav bijis spējīgs gatavot prasības pieteikumu.

Tā kā lietā nav gūti pierādījumi, kas attaisnotu prasītāja kavējumu prasības pieteikuma iesniegšanā, tiesa secina, ka pieteikums par prasības pieteikuma iesniegšanas termiņa atjaunošanu ir noraidāms.

Pie apstākļiem, ka Darba likuma 122.pantā ir noteikts prekluzīvs termiņš prasības celšanai un tiesa nav atzinusi par pamatotu minētā termiņa nokavējumu, tiesai šī termiņa notecējums jāņem vērā un tas ir patstāvīgs pamats prasības noraidīšanai pat tādā gadījumā, ja darba devēja uzteikums pats par sevi būtu nepamatots.

[14] Prasītājs norāda, ka atbildētāja uzteikums ir prettiesisks un nepamatots.

Ar 2013.gada 13.decembra Rīkojumu Nr.219/2013 ir pierādīts, ka prasītājs /pers. A/ ir atbrīvots no darba ar 2013.gada 13.decembri saskaņā ar Darba likuma 101.panta 3.punktu (l..l.11).

Darba likuma 125.pants nosaka, ka *darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Citos gadījumos, kad darbinieks cēlis prasību par atjaunošanu darbā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības*.

Tā kā prasītājs ir cēlis prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā, tad darba devēja pienākums ir pierādīt, ka uzteikums ir bijis pamatots un tas atbilda darba līguma uzteikšanas kārtībai.

[14.1] Atbildētājs norāda, ka prasītāja uzvedība ir nepieļaujama un apdraud citu uzņēmuma darbinieku veselību un dzīvību, tādēļ uzteikums esot pamatots.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktā noteikts, ka *darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, šādos gadījumos (..) darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu*.

No minētās tiesību normas izriet, ka darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Ar liecinieka /pers. AA/, /pers. AB/, /pers. P/ liecībām ir pierādīts, ka 2013.gada 12.decembrī notika konflikts starp prasītāju un liecinieku /pers. P/. Ar liecinieka /pers. P/ liecību ir pierādīts, ka liecinieks ir gājis cauri ceham, kad viņu pasaucis prasītājs un neuzsākot sarunu sagrābis aiz krāgas un purinot pierāva pie paletes un norādīja, ka tur nav noņemti asumi no detaļām. Tad atvilka roku, tā kā gatavotos sist, bet neiesita. Liecinieks bija sabijies, ka sitīs, jo baidījās, ka nokritīs, jo tur ir metāla galdi un uz grīdas ir metāla skaidas.

Tiesa konstatē, ka konflikts notika darba telpās un darba laikā, kā arī veicot darba pienākumus. Lai atzītu, ka prasītāja rīcība ir bijusi pretēja labiem tikumiem un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu, tiesai ir jākonstatē, ka šāda rīcība nav raksturīga un reglamentēta darba devēja noteikto darba pienākumu izpildei.

Lietā nav strīda, ka prasītājs bija pieņemts darba par metālapstrādes iekārtu operatoru, tas ir strādāja pie darba galda. No liecinieka /pers. AA/ liecībām izriet, ka prasītājs un liecinieks strādāja pie vienā darba galda tikai dažādās maiņās.

Lietā netika gūti pierādījumi, ka prasītāja darba pienākumos ietilptu citu darbinieku darba kvalitātes pārbaude vai apmācīšana. No minētā secināms, ka prasītājam nebija pamata aizrādīt lieciniekam /pers. P/ par nepienācīgi izpildītu darbu. Tomēr tiesa atzīst, ka šāda aizrādīšana nevarētu kalpot par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu ar darbinieku, ja tā tiktu izdarīta atbilstoši vispār pieņemtām uzvedības un morāles normām. To, ka prasītājs ir aizskāris liecinieku /pers. P/ aiz drēbēm un izdarījis žestu, kas varēja liecināt par vēlmi sist, nevar uzskatīt par normālu komunikāciju starp viena uzņēmuma darbiniekiem. Tiesa atzīst, ka lieciniekam bija pamats nobīties no prasītāja rīcības, jo kā norādīja liecinieks, prasītājs viņu vienu reizi iemeta miskastē, arī citos gadījumos ir bijis

nesavaldīgs, agresīvs, bļāvis, ar necenzētiem vārdiem piedraudēja sist pa seju, ir pagrūdis. Kaut arī, kā norādīja liecinieks /pers. P/, minētais konflikts ir bijis sen, tiesa atzīst to par prasītāju raksturojošu faktoru.

Tiesa secina, ka lietā ir gūti pierādījumi, ka prasītāja rīcība ir bijusi pretēja tai, kuru varētu uzskatīt par normālu darbinieku komunikāciju, līdz ar to atzīstams, ka darba devējam bija pamats uzteikt darba līgumu prasītājam pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkta pamata.

[14.2] Lai izvērtētu, vai prasītāju ir pamats atjaunot darbā, tiesai ir jākonstatē vai darba devēja uzteikums atbilda Darba likumā noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.

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

Tiesa konstatē, ka Darba likuma 101.panta trešā daļa nav pārkāpta, jo uzteikums ir izsniegts nākamajā dienā pēc konflikta, kas pēc atbildētāja norādes ir uzteikuma pamatā.

[14.2.2]Darba likuma 102.pantā ir noteikts, ka *uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā*.

Tiesa konstatē, ka rīkojumā, kuru darba devējs uzskata par uzteikumu nav norādīti apstākļi, kas ir bijuši uzteikuma pamatā. Kaut arī ar liecinieka /pers. E/ liecību ir pierādīts, ka prasītājam ir izklāstīti apstākļi par konfliktu ar liecinieku /pers. P/, tomēr tiesas ieskatā minētais nav pietiekams, lai uzskatītu, ka darba devējs ir izpildījis Darba likuma 102.pantā noteikto pienākumu rakstveidā paziņot darbiniekam par apstākļiem, kas ir bijuši darba līguma uzteikuma pamatā.

Turklāt tiesai ir pamats neticēt liecinieka /pers. E/ apgalvojumam, ka prasītājs ir iepazīstināts ar 2013.gada 13.decembrī līderu telpā notikušās sapulces protokolu sekojošu apsvērumu dēļ.

Tiesa konstatē, ka uz 2013.gada 13.decembra sapulces protokolā ir izdarīta atzīme, ka /pers. A/ atteicās parakstīt. Tiesas sēdē liecinieks nevarēja paskaidrot, kad ir devis prasītājam parakstīt protokolu un kādā veidā tas prasītājam ir uzrādīts. To, ka minētais protokols nav uzrādīts prasītājam pierāda pretruna liecinieka teiktajā un apstāklī, ka pēc sarunas līdera telpā prasītājam ir izsniegts rīkojums par atbrīvošanu no darba, ko prasītājs neapstrīd. Tā kā protokola pēdējā punktā norādīts – "sagatavot rīkojumu 13.12.2013. par /pers. A/ atbrīvošanu no darba", bet tiesas sēdē liecinieks apliecināja, ka prasītājam tika izsniegts rīkojums un viņš aizgāja no sapulces telpas, tad tiesai ir pamats uzskatam, ka sapulces protokolā norādītais neatbilst reālai situācijai, jo rīkojumu nevarēja sagatavot un parakstīt pirms sapulcē nolemtā. Līdz ar to tiesa uzskata 2013.gada 13.decembra sapulces protokols nepierāda ne sapulces notikšanu, ne arī sarunu un faktu atbilstību.

Tā kā tiesa atzina, ka protokols neatspoguļo patiesos apstākļus, kas notika līderu telpā, tad atzīstams, ka prasītājam nav rakstiskā formā uzrādīti uzteikuma apstākļi.

[14.2.3]Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteikts, ja *darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, viņam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu.*

Liecinieks /pers. E/ norādīja, ka prasītājam ir lūgts sniegt paskaidrojumu, bet viņš to atteicies darīt. 2013.gada 13.decembra aktā, ko parakstījis personāla vadītājs /pers. E/ un Pamatdarbības struktūrvienības vadītāja vietnieks /pers. F/, ir norādīts, ka /pers. A/ atsakās sniegt paskaidrojumu. Tiesa minēto neuzskata par pietiekamu pierādījumu Darba likuma 101.panta otrajā daļā noteiktā pienākuma - pieprasīt darbinieka paskaidrojumu, izpildei, jo prasītājam netika dots laiks paskaidrojumu sniegšanai un uzreiz izsniegts uzteikums.

[14.2.4]Darba likuma 103.panta pirmās daļas 2.punktā ir noteikts, *ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks uzteikuma termiņš, darba devējam, uzteicot darba līgumu, jāievēro šādi termiņi 10 dienas — ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101.panta pirmās daļas 1., 3., 5., 7. vai 11.punktā noteiktajos gadījumos*.

No minētās tiesību normas izriet, ka darba devējs ir tiesīgs uzteikt darbiniekam darba līgumu uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkta pamata 10 dienas pirms darba tiesisko attiecību pārtraukšanas.

Lietā nav strīda, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigtas, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkta pamata.

No 2013.gada 13.decembra Rīkojuma Nr.219/2013 "Par atbrīvošanu no darba" ir redzams, ka prasītājs ir atbrīvots no darba ar rīkojuma izdošanas dienu 2013.gada 13.decembri. Vienlaikus darba devējs ir noteicis, ka darba alga ir izmaksājama līdz 2013.gada

23.decembrim.

Tiesa uzskata, ka darba devējs ir pārkāpis Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punktā noteikto nosacījumu, jo ir atbrīvojis darbinieku no darba, neievērojot 10 dienu darba līguma uzteikuma termiņu. Tas, ka darba devējs ir darbiniekam izmaksājis darba algu vēl par 10 dienām pēc darbinieka atbrīvošanas, neatbilst Darba likumā noteiktajam principam, ka samaksa ir veicama par darbu jeb par dīkstāvi vai piespiedu darba kavējumu. Samaksu darbiniekam pēc viņa atbrīvošanas, ja tas nav bijis parāds par iepriekšējo periodu nevar atzīt par darba samaksu. Darba likumā paredzēts tāds institūts kā atstādināšana, ko var izmantot darba devējs, kurš vēlas nepieļaut darbinieka atrašanos darba vietā pēc uzteikuma izsniegšanas. Tiesa uzskata, ka Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punktā noteikto nosacījumu pārkāpšana nevar tikt attaisnota pat tādā gadījumā, ja darba devējs ir izmaksājis darbiniekam darba algu par tām 10 dienām, kas ir paredzētas darba līguma uzteikumam.

[15] Tiesa, izvērtējot visu iepriekš minēto atzīst, ka darba devējs ir pārkāpis darba līguma uzteikšanas kārtību, jo nav ievērots darba līguma uzteikšanas termiņš, darbiniekam nav prasīts paskaidrojums par apstākļiem, uz kuriem tiek balstīts darba līguma uzteikums, un 2013.gada 13.decembra rīkojumā nav norādes uz apstākļiem, kas bijuši uzteikuma pamatā, turklāt rakstiskā formā prasītājam nav izskaidroti viņa atbrīvošanas apstākļi. Tiesa secina, ka minētais varētu būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošanai darbā, tomēr ņemot vērā, ka prasītājs ir pārkāpis prasības par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā iesniegšanas termiņu, tiesa atzīst, ka prasība daļā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā ir noraidāma.

[16] Prasītājs lūdz tiesu piedzīt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu no 2013.gada 23.decembra līdz 2014.gada 29.maijam.

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

Prasītājs neapstrīd, ka atbildētājs ir izmaksājis prasītājam darba samaksu līdz 2013.gada 23.decembrim. Tā kā tiesa atzina, ka prasība par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darba ir noraidāma, tad tiesai nav pamata apmierināt prasību par vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējumu pēc 2013.gada 23.decembra.

[17] Prasītājs lūdz piedzīt morālo kaitējumu EUR 20 000.

No prasības pieteikuma izriet, ka prasītājs uzskata, ka morālais aizskārums no atbildētāja puses ir radies tādēļ, ka uzteikums ir balstīts uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu. Prasītājs uzskata, ka atlaišanas pamats – rīcība pretēji labiem tikumiem, kas nesavienojama ar darba turpināšanu – bez eksistējoša pamata ir vienkārši prasītāja pazemošana un noniecināšana.

Savu prasījumu prasītājs pamato ar Latvijas republikas Satversmes 95.pantā noteikto – *Valsts aizsargā cilvēka godu un cieņu. Spīdzināšana, citāda cietsirdīga vai cieņu pazemojoša izturēšanās pret cilvēka godu un cieņu ir aizliegta*.

Tiesa uzskata, ka prasītājam ir pamats atsaukties uz Latvijas Republikas Satversmē noteikto goda un cieņas aizsardzību tādā gadījumā, ja speciālajās tiesību normās nav tiesiskā regulējuma pušu strīdam.

Lietā nav strīda, ka prasījums par morālā kaitējuma atlīdzību izriet no darba tiesiskajām attiecībām. Līdz ar to morālā kaitējuma esamība izvērtējama no Darba likumā ietvertā regulējuma.

Darba likuma 29.panta astotajā daļa ir noteikts, *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*.

Tiesas ieskatā, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu tikai tādā gadījumā, ja darba devējs ir pieļāvis atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu un pārkāpis aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas. Ja darbinieks norādītu uz šādu apstākļu esamību, tad atbilstoši Darba likuma 29.panta trešajā daļā noteiktajam, darba devējam būtu pienākums pierādīt, kā šāds pārkāpums nav pieļauts.

Prasītājs nav norādījis uz atšķirīgas attieksmes aizlieguma vai aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu. Līdz ar to tiesai nav pamata uzskatam, ka darba devējs ir pieļāvis Darba likuma noteiktā aizlieguma pārkāpumu.

Tiesa uzskata, ka nav atzīstams par prettiesisku rīcību tas, ka atbildētājs ir izmantojis savas tiesības pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju. Arī tas, ka darba devējs ir vēlējies pārtraukt darba tiesiskās attiecības uz tā pamata, ka atbildētāja rīcība, atbildētāja prāt, ir bijusi pretēja labiem tikumiem, kas nesavienojama ar darba turpināšanu, pats par sevi nav pamats uzskatam, ka darba devējam tādēļ varētu rasties pienākums izmaksāt darbiniekam morālo kaitējumu. Pat tad, ja tiesa atzītu atbildētāja uzteikumu par prettiesisku un nepamatotu, atbildētājam nebūtu pamats prasīt morālā kaitējuma atlīdzību, ja netiktu norādīts uz Darba likumā noteikto aizliegumu pārkāpumu.

Tiesa secina, ka prasība daļā par morālā kaitējuma piedziņu ir noraidāma.

[18] Pie šādiem apstākļiem tiesai nav pamata atzīt uzteikumu par spēkā neesošu, nav pamats atjaunot darbā, kā arī nav pamat piedzīt darba samaksu par piespiedu darba kavējumu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu. Prasība ir noraidāma.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 8., 93., 97., 193., 194.pantu, tiesa

n o s p r i e d a

noraidīt /pers. A/ prasību pret SIA "LEAX Baltix" par prasības iesniegšanas termiņa atjaunošanu, uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu un morālā kaitējuma atlīdzību.

Spriedumu var pārsūdzēt Rīgas apgabaltiesā apelācijas kārtībā 20 dienu laikā no pilna sprieduma sastādīšanas dienas, sūdzību iesniedzot Rīgas rajona tiesā.

Pilns spriedums sastādīts 2014.gada 3.jūlijā

Tiesnese