Lietas Nr. C771744324
C-07729-25/69
ECLI:LV:RPT:2025:0723.C771744324.3.S

Rīgas pilsētas tiesa

SPRIEDUMS

LATVIJAS REPUBLIKAS VĀRDĀ

Rīgā 2025.gada 23.jūlijā

Rīgas pilsētas tiesa šādā sastāvā:

tiesnesis Edgars Grīvnieks

ar tiesas sēdes sekretāriem Paulu Elizabeti Priedīti, Agnesi Paegli un Nikolu Barboļinu,

ar tulkiem /Persona P/ un /Persona O/,

piedaloties prasītājam /Persona A/, prasītāja pārstāvjiem zvērinātiem advokātiem Katrīnai Eimanei un Robertam Rimšam, atbildētājas pārstāvim zvērinātam advokātam Andim Burkevicam,

atklātā tiesas sēdē Rīgā, Valērijas Seiles ielā 10, izskatīja civillietu /Persona A/ (*/Persona A/*) prasībā pret /Nosaukums B/ par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku, darba līguma izbeigšanu ar spriedumu, darba devēja rīkojuma un rīcības atzīšanu par prettiesiskām, vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpuma un nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma konstatēšanu, morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Aprakstošā daļa

[1] Rīgas pilsētas tiesā saņemts/Persona A/ (turpmāk arī – prasītājs) prasības pieteikums pret /Nosaukums B/ (turpmāk arī – atbildētāja).

[1.1] Prasības pieteikumā lūgts tiesu:

- atzīt par spēkā darba devēja uzteikumu;
- piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku;
- izbeigt starp prasītāju un atbildētāju noslēgto darba līgumu ar tiesas sprieduma datumu;
- atzīt par prettiesisku un spēkā neesošu atbildētājas rīkojumu, ar kuru prasītājs norīkots citu darba pienākumu veikšanai;
- atzīt, ka atbildētāja kā darba devēja ir pārkāpusi vienlīdzīgu tiesību principu (īstenojusi bosingu) un nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegumu, tādejādi radot prasītājam morālas un fiziskas ciešanas;
- piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam morālā kaitējuma kompensāciju 8000 *euro* apmērā;
- noteikt, ka spriedums izpildāms nekavējoties.

[1.2] Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi:

[1.2.1] Saskaņā ar 2023.gada 7.marta darba līgumu Nr.5422 (turpmāk arī – darba līgums) prasītājs strādāja pie atbildētājas par*pārtikas produktu ražošanas tehniķi*. Darba līgums bija noslēgts uz nenoteiktu laiku.

[1.2.2] Atbildētāja nodarbojas ar pārtikas krāsvielu, aromatizētāju un citu vielu ražošanu (tostarp arī pārpakošanu), kas ir atbildētājas pamatdarbība. Bez Pārtikas produktu ražošanas tehniķa darba atbildētājas pamatdarbība nav iespējama.

[1.2.3] Atbilstoši darba līgumam prasītājs darbu veica struktūrvienībā "RAŽOŠANA" /Adrese A/, saskaņā ar Amata aprakstu, kas pievienots pie darba līguma un ir neatņemama tā sastāvdaļa.

Prasītāja faktiskie darba pienākumi, kurus prasītājs saskaņā ar darba līgumu veica no darba līguma noslēgšanas dienai, līdz 2024.gada 1.oktobrim, ietvēra:

- katru darba dienu ierasties darbā plkst. 8.30, iepazīties ar attiecīgās dienas darba uzdevumu, kas norādīts iekš *Google docs* koplietotajā ražošanas plānā (turpmāk – arī ražošanas plāns);
- ja ražošanas plānā norādīta produkta ražošana, aprēķināt recepti attiecīgajam produkta apjomam;
- veikt attiecīgā produkta ražošanu, iesaiņošanu vai pārpakošanu, paraugu saskaņošanu laboratorijā, ierakstu veikšanu ražošanas dokumentos u.c. nepieciešamās ražošanas darbības;
- pēc ražošanas vai pakošanas iztīrīt iekārtas un ražošanas telpu.

[1.2.4] Kopš 2023.gada 7.marta līdz 2024.gada vasarai atbildētāja nodarbināja vienu pārtikas produktu ražošanas tehniķi, proti, prasītāju.

Savukārt 2024.gada vasarā uz divām dienām nedēļā pārtikas produktu ražošanas tehniķa amatā tika pieņemts vēl viens darbinieks /Persona D/.

[1.2.5] 2024.gada 1.oktobrī, pēc nostrādātās darba dienas, atbildētājas valdes loceklis /Persona B/ paziņoja prasītājam, ka atbildētāja veicot darbinieku skaita samazināšanu, un uzlika uz galda prasītājam parakstīšanai Vienošanās, kurās paredzēta pušu starpā pastāvošo darba attiecību izbeigšana nekavējoties (turpmāk arī – Vienošanās). Prasītājs dokumentu neparakstīja un devās mājās.

[1.2.6] 2024.gada 2.oktobrī prasītājs ieradās darbā un darba dienas sākumā informēja*/Persona B/*, ka, saskaņā ar Darba likumu, ja notiek darbinieku skaita samazināšana, tad prasītājam ir tiesības uz iepriekšēju viena mēneša uzteikumu. */Persona B/* uzlika uz galda šādu uzteikumu, kas pamatots ar darbinieku skaita samazināšanu, un teica, ka prasītājam jāparaksta vienošanās vai uzteikums. Vienlaikus */Persona B/* prasītājam teicis: " (..) *ja tu paliec uz vēl vienu mēnesi, tad Tu tīrīsi. Ja es būtu Tu, es ņemtu bezdarbnieka pabalstu* (..). Tādējādi */Persona B/*licis noprast prasītājam, ka, izvēloties parakstīt uzteikumu, prasītājs ražošanā nestrādās.

[1.2.7] 2024.gada 2.oktobrī prasītājs parakstīja uzteikumu, pēc kā pārģērbies darbam ražošanā. Taču, kad prasītājs darba vietā, pie sava galda, ražošanas vadītājs /Persona C/ (saimniecības pārzinis) prasītājam pateicis, ka ražošanā strādāšot citi kolēģi, nevis prasītājs. Tā vietā prasītājam dotas norādes iet ārā un tīrīt bruģa starpas no zāles un sūnām.

Prasītājs darbu paveicis, taču pusdienlaikā lūdzis grāmatvedei izsniegt prasītājam rakstisku rīkojumu par norīkošanu citā darbā. Šādu rīkojumu prasītājs nav saņēmis.

[1.2.8] 2024.gada 3.oktobrī prasītājs ieradies darbā un /Persona C/ (saimniecības pārzinis) prasītājam devis norādes turpināt iet ārā un tīrīt bruģa starpas no zāles un sūnām, un izgriezt sausus augus, kas aug cauri sētai. Uzdevumu veikšanai abas dienas prasītājs pavadījis ārpus telpām, kad temperatūra bija nokritusi līdz +8-11 C grādiem. Augstākminētās darbības no darba devēja puses prasītājs uztvēris kā mērķi prasītāju sodīt un pazemot dēļ tā, ka prasītājs nav pakļāvies darba devēja gribai parakstīt Vienošanos par Darba līguma izbeigšanu.

Gan 2024.gada 1.oktobrī, gan 2.oktobrī ražošanas plānā bijusi ieplānota ražošana ar konkrētiem uzdevumiem divām nedēļām uz priekšu.

[1.2.9] 2024.gada 4.oktobrī prasītājs iesniedzis atbildētājai sūdzību un lūdzis atjaunot prasītāju ražošanas darbam, kuram prasītājs tika nolīgts un kuru pastāvīgi veica uzņēmuma iekštelpās kā Pārtikas produktu ražošanas tehniķis un izsniegt rakstisku rīkojumu, ar kuru prasītājs tika norīkots darīt citu darbu. Atbildētāja 2024.gada 4.oktobrī par sūdzības saņemšanu neparakstījās, līdz ar to sūdzība atbildētājai tika nosūtīta uz elektronisko pastu.

[1.2.10] 2024.gada 4. oktobrī prasītājam likts strādāt gan ārā (tīrīt bruģi un sausos krūmus), gan marķēt vīna pudeles*/Persona B/*piederošajā uzņēmumā /Nosaukums I/ (iepriekšējais nosaukums /Nosaukums H/), reģistrācijas. Nr. /Nosaukums G/, akcīzes preču noliktavā, kas atrodas uzņēmuma teritorijā – /Adrese A/.

[1.2.11] 2024.gada 7.oktobrī prasītājs saņēmis ar atpakaļejošu datumu (2024.gada 2.oktobri) datētu rīkojumu, kurā norādīts, “sakarā ar ražošanas apjoma samazināšanos” prasītājs nodrošināms ar citu (darba līgumā neparedzētu darbu veikšanu, norīkojot saimniecības pārzini /Persona C/ prasītāja darba uzdevumu nodrošināšanai.

Parakstoties uz rīkojuma prasītājs mutiski informējis grāmatvedi un saimniecības pārzini, ka rīkojumam nepiekrīt. Uz to saimniecības pārzinis atbildējis, ka priekšnieks (*/Persona B/*) ir tas, kurš nosaka, kurš ko dara, tāpēc, ka viņam pieder uzņēmums un ka prasītājs saskaņā ar priekšnieka norādījumiem ražošanā nestrādāšot.

[1.2.12] Visu pārējo laiku, līdz 2024.gada 31.oktobrim, lai gan ražošanas plānā bija paredzēts arī turpmāks ražošanas un iesaiņošanas/ pārpakošanas darbs, prasītājam joprojām nav ļauts strādāt ražošanā, bet gan likts darīt darbus ārpus telpām-– vākt lapas, griezt žogu ar trimmeri, griezt koku zarus, vākt koku zarus un dedzināt tos. Minētos darbus prasītājam nācies darīt nepiemērotos apavos, prasītājs arī nav ticis instruēts par darba drošību, dārznieka aprīkojuma (šķēres, elektro trimmeris) izmantošanu. Pārsvarā visu laiku darba laiku prasītājam nācies pavadīt ārā un aukstumā.

Pēdējās oktobra dienas darba devējs licis prasītājam visu dienu dedzināt nozāģētos koku zarus.

Prasītājam pašam nācies domāt par savu darba apģērbu, kas uzlicis prasītājam papildus materiālu slogu.

Katra darba diena kopš 2024.gada 2.oktobra, mēneša garumā, līdz prasības pieteikuma iesniegšanas dienai bijusi prasītājam pazemojoša, prasījusi papildus morālos resursus, lai sevi piespiestu iet uz darbu, radījusi prasītājam pastāvīgu, ilgstošu un hronisku stresu un miega traucējumus. Prasītājs nav varējis gulēt, izjutis nepiemērotu fizisko slodzi un negatīvu ietekmi uz ķermeni, locītavām, nevarēju atpūsties, jo atrados stresa stāvoklī arī darba dienu vakaros un brīvdienās, kas ir pārvērties hroniskā nogurumā un miega traucējumos). Prasītājs juties pazemots, izstumts un nošķirts no kolektīva, kuri atradās iekštelpās. Prasītājs uztvēris, ka tiek noniecināta prasītāja personība, spējas un prasītājs kā cilvēks.

[1.2.13] 2024.gada 21.oktobrī prasītājs iesniedza atbildētājai atkārtotu sūdzību, kurā tostarp pieprasīja atbildēt uz iepriekšējo sūdzību un nodrošināt prasītājam ražošanas darbu iekštelpās atbilstoši pārtikas produktu tehniķa pienākumiem.

Atbildētājas grāmatvede atteicās pieņemt prasītāja 2024.gada 21.oktobra sūdzību, atteicās nodot to atbildētājas valdes loceklim, abus prasītāja iesniegtās sūdzības eksemplārus atdeva prasītājam. Līdz ar to prasītājs sūdzību nosūtīja atbildētājai uz elektronisko pastu.

Vienlaikus par sūdzībā norādītajiem apstākļiem prasītājs arī iesniedza sūdzību Valsts darba inspekcijai.

[1.2.14] Prasītājs uzskata, ka uzteikums ir prettiesisks un atzīstams par spēkā neesošu, jo tas pēc savas būtības nav objektīvs un pamatots, noformēts kā darbinieku skaita samazināšana tikai izskata pēc, kā arī tādēļ, ka nav ievērota Darba likumā noteiktā procedūra darbinieku skaita samazināšanai (nav veikta reāla amata likvidācija, nav veikta darbinieku izvērtēšana, darbinieks nav informēts par izvērtēšanu, nav piedāvāts cits darbs uzņēmumā un nav paziņots, ka darbinieku nav iespējams nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā). Līdz ar to uzteikumam nav tiesiska pamatojuma, tas ir atzīstams par prettiesisku un spēkā neesošu, kā rezultātā iestājies piespiedu kavējums un piedzenama vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku kopš 2024.gada 2.novembra un darba līgums izbeidzams ar tiesas spriedumu, jo darba devēja prettiesiskas rīcības un attieksmes dēļ prasītājam nav iespējams turpināt darba tiesiskās attiecības uzņēmumā, saglabājot godu un cieņu.

Uzteikumā nav norādīts, ka ir veikts izvērtējums atbilstoši Darba likuma 108.pantam, nav norādīts, kāds ir bijis izvērtēšanas rezultāts, nedz arī piedāvāts cits darbs (vai atzīts, ka nav iespējams piedāvāt citu darbu) atbilstoši Darba likuma 101.panta ceturtajai daļai.

Atbildētāja nodarbojas ar pārtikas krāsvielu, aromatizētāju un citu vielu ražošanu, kas ir atbildētājas pamatdarbība un nav iespējama bezpārtikas produktu ražošanas tehniķa darba, kura veikšanai bija nolīgts prasītājs.

Cilvēks, kurš veica tādu pašu darbu ar identiskiem pienākumiem (/Persona D/) atbildētājas darba kolektīvam pievienojās nesen, uz nepilnu slodzi. /Persona D/ pirms prasītāja atlaišanas mutiski informējis prasītāju, ka darba devējs viņam ir piedāvājis pastāvīgu darbu uz pilnu slodzi.

Prasītāja ieskatā darbinieku skaita samazināšana, likvidējot attiecīgo amatu, veikta tikai izskata pēc, lai prasītāju atbrīvotu no amata un viņa vietā pieņemtu darbā citu, jaunāku darbinieku, iespējams, ar zemāku darba samaksu. Prasītāja ieskatā prasītājs ir bijis “neērts darbinieks” darba devējam, jo zināja savas tiesības, un nepakļāvās darba devēja spiedienam. Proti, atbildētājas uzņēmumā tiek sagaidīts, ka bez saskaņošanas ar darbiniekiem tiek strādātas virsstundas, par kurām netiek saņemta atlīdzība Darba likumā noteiktajā kārtībā (tā vietā darbinieki var paņemt brīvu laiku, kas līdzvērtīgs nostrādātajām stundām). Minētais tiek darīts bez atsevišķas vienošanās starp darbinieku un Darba devēju.

Darba devējs arī piekopj praksi solīt veselības apdrošināšanu, algojot jaunus darbiniekus, bet faktiski velk laiku, lai veselības apdrošināšanu nepiešķirtu. Prasītājam, stājoties darba tiesiskajās attiecībās ar darba devēju, tika solīta veselības apdrošināšana pēc pusgada rezultātu izvērtējuma. Prasītājs vienmēr ir veicis darbu pēc labākās sirdsapziņas, pilnībā izpildījis darba uzdevumus un pusgada darba rezultātu vērtējumā vienmēr saņēmis pozitīvu novērtējumu. Solījums piešķirt veselības apdrošināšanu katru reizi tika atlikts un kopš Darba līguma noslēgšanas līdz pat šim brīdim veselības apdrošināšana Prasītājam netika piešķirta. Darba devēja uzņēmumā ir nodarbināti darbinieki, kuriem ir veselības apdrošināšana, bet Prasītājam šādas apdrošināšanas nav pēc vairāk nekā pusotra gada, kas arī norāda uz atšķirīgu attieksmi pret saviem darbiniekiem.

Prasītājam nav pamata uzskatīt, ka Pārtikas produktu ražošanas tehniķa amats faktiski likvidēts un līdz ar to būtu veikti saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi, kas paredzēti Darba likuma 104.pantā.

Prasītājam nav pamats uzskatīts, ka amats faktiski likvidēts, jo ražošana notiek tādā pašā apjomā.

To, ka uzteikums noformēts kā darbinieku skaita samazināšana izskata pēc, apliecina arī ražošanas plāns, kur fiksēta ražošanas apjoma informācija dažādos laika posmos – salīdzinājumam gan ievērojamu laika periodu pirms uzteikuma, kad prasītājs bija vienīgais pārtikas ražošanas tehniķis pie darba devēja, gan laikā, kad pieņemts darbā papildus darbinieks pārtikas produktu ražošanas tehniķis, gan laika periodā īsi pirms uzteikuma, gan pēc uzteikuma oktobrī, kad prasītājs ražošanā netika pielaists un piespiedu kārtā strādāja ārpus telpām. Kā apliecina ražošanas plāns - darba noslodze ir līdzīga. Prasītājam nav bijis nevienas darba dienas, kad nav bijis ko darīt – vēl jo vairāk katra darba diena ir bijusi pilnībā noslogota ar ražošanu no darba laika sākuma 8:30 līdz pat darba laika beigām plkst. 17:00, izņemot pusdienlaiku. Kad divas dienas nedēļā ražošanas amata pienākumus, papildus prasītājam, pildīja arī /Persona D/, tad abiem darbiniekiem bija pilnas dienas noslodze ražošanas darbā.

[1.2.15] Atbildētāja nav vērsusies pie prasītāja, lai objektīvi izvērtētu prasītāja priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības, nav pat izvērtējusi iespēju piedāvāt prasītājam darbu uz samazinātu slodzi.

[1.2.16] Darba devēja rīcība saistībā ar prasītāja atteikšanos parakstīt abpusēju vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, liedzot strādāt savu darbu un tā vietā liekot piespiedu kārtā visu mēnesi no 2024.gada 2.oktobra līdz pat 2024.gada 31.oktobrim (un visdrīzāk – 1.novembrim, kas paredzēta kā pēdējā darba diena) strādāt sētnieka/ dārznieka darbu ārpus telpām izolēti no pārējiem darbiniekiem nelabvēlīgos apstākļos, ir prettiesiska - tā ne tikai pārkāpj aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, bet arī ir pazemojoša, godu un cieņu aizskaroša, radījusi fiziskas un morālas ciešanas, kā arī veselības traucējumus, tajā skaitā pārkāpjot vienlīdzīgu tiesību principu, kas atbilst bosinga kvalifikācijai. Aprakstītās darbības atbilst Darba likuma 29.panta astotajai daļai, kas dod tiesības prasīt morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Prasītājs uzskata, ka darba devēja rīkojums par prasītāja nodarbināšanu citā darbā ir atbildētājas valdes locekļa /Persona B/ atriebība par prasītāja atteikšanos parakstīt vienošanos par darba līguma izbeigšanu. Prasītājs uzskata, ka tika norīkots citā darbā ar mērķi izstumt prasītāju no kolektīva un panākt, ka viņš aiziet no darba pats.

[1.2.17] Rīkojums par prasītāja norīkošanu pamatots ar Darba likuma 57.pantu, kas paredz, ka neparedzēta darba veikšana atļauta tikai, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā vai dīkstāves gadījumā. ‘

Tomēr, saskaņā ar ražošanas plānu, atbildētājas uzņēmumā nav dīkstāves, it īpaši darbā, kas veicams pārtikas produktu ražošanas tehniķim jeb prasītājam. Darba devējam arī nebija radušies nepārvaramas varas apstākļi, kas traucētu parasto darba gaitu – pavisam noteikti par tādiem nevar uzskatīt uz ceļa sabirušās lapas vai caur žogu izaugušos zarus. Arī zaru dedzināšanu nevar uzskatīt par ārkārtēju apstākļu izraisītu seku novēršanu.

Rīkojumā nav minēts neviens no Darba likuma 57.panta pirmajā daļā minētajiem iemesliem, kad prasītāju drīkstētu norīkot citā darbā – nav arī norādīts kādā darbā prasītājs norīkojams.

Rīkojuma datums (2024.gada 2.oktobris) norāda uz to, ka Darba devējs ar nodomu norīkojis prasītāju darīt citu darbu tieši pēc uzteikuma, kas datēts ar 2024.gada 1.oktobrī, bet faktiski izsniegts prasītājam un parakstīts no prasītāja puses 2024.gada 2.oktobrī.

Brīdī, kad prasītājs gribēja nofotogrāfēt rīkojumu, jo viņam netika izsniegta kopija, grāmatvede uz viņu kliedza un lamājās krievu valodā.

Kad prasītājs iebilda pret viņa norīkošanu sētnieka/ dārznieka darbam un iedeva sūdzību saimniecības pārzinim, saimniecības pārzinis uz viņu kliedza un lamājās, nometa sūdzību zemē (pēc kā prasītājs sāka audio ierakstu savu tiesību aizstāvībai) un teica, ka uz viņu likumi neattiecas – lēmumus pieņemot nevis viņš, bet gan priekšnieks (darba devēja valdes loceklis /Persona B/), jo viņam piederot kompānija, teica, ka prasītājs viņam “besījot”, tāpēc viņš sūdzību met zemē, un lai prasītājs iet vākt zarus.

[1.3] Prasības pieteikuma juridiskajā pamatojumā norādītas šādas tiesību normas: Satversmes 106.pants, Civillikuma 1587.pants, Darba likuma 3., 4.pants, 7.panta pirmā daļa, 9.pants, 28.panta otrā un trešā daļa, 29.pants, 51.panta otrā daļa, 57.panta pirmā daļa, 94.panta otrā daļa, 101.panta pirmās daļas 9.punkts, 101.panta ceturtā daļa, 102., 104., 108., 124.pants, 126.panta pirmā daļa, Civilprocesa likuma 112.pants.

[2] Lietā saņemti atbildētājas rakstveida paskaidrojumi, kuros norādīts, ka atbildētāja celto prasību neatzīst, uzskata to par juridiski un faktiski nepamatotu.

Atbildētājas rakstveida paskaidrojumos norādīti šādi argumenti:

[2.1] Atbildētāja atbilstoši Darba likuma 108. panta pirmajai daļai ir izvērtējusi abu ražošanas tehniķu, no kuriem viens, /Persona D/, tika nodarbināts un nepilnu laiku, priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Prasītāja novērtējums bija zemāks, tāpēc darba attiecības tika izbeigtas ar prasītāju.

[2.2] Atbildētāja apliecina, ka uzteikuma izsniegšanas datumā – 2024. gada 2. oktobrī – atbildētājai nebija iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Saskaņā ar atbildētājas sniegto informāciju iemesli darbinieku skaita samazināšanai bija ārkārtīgi grūts 2024. gads atbildētājai, apgrozījuma kritums bija vairāk nekā 50% salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu. Sakarā ar šo delikāto situāciju nācās šķirties no trīs darbiniekiem, lai ietaupītu atbildētājas finanšu resursus (*/Persona N/ (ražošanas tehniķins, /Persona M/ (kvalitātes vadītāja) un /Persona L/ (laboratorijas darbiniece*). Želatīna cenas bija viszemākās, tika iegādāts 40 tonnu krājums, kas nozīmē 160 000 *euro*ieguldījumu, lai paredzētu atveseļošanos. Tika prognozēts, ka 2024. gadam vajadzētu noslēgties ar negatīvu rezultātu aptuveni 100 000*euro* apmērā.

2024. gada 13. septembrī atbildētājas valde analizēja kritisko situāciju atbildētājas uzņēmumā. Preču pārdošana – želatīns un glikozes sīrupi – sāka cenu kritumu virs 50% 2024. gadā. Tas ietekmēja atbildētājas 2024.

gada budžetu, tādējādi samazinot to no 4 miljoniem līdz 3,2 miljoniem. Iekšējā garšu un krāsu izstrāde un ražošana bija paredzēta, lai kompensētu preču pārdošanas kritumu. Vispārējā tirgus lejupslīdes tendence atlika 2024. gadā plānoto jaunu pārdošanas apjomu attīstību. Pārdošanas budžets 2024.gadam tika plānots tikai par 50%, salīdzinot ar sākotnējo. Ārkārtas tirgus situācijas un neskaidrās perspektīvas dēļ valde nolēma samazināt personāla izmaksas, likvidējot iepriekš minētos amatus 2024. gada septembrī, un izbeidzot darba attiecības ar šajos amatos nodarbinātajiem darbiniekiem.

[2.3] Pat ja Darba likuma 57. panta pirmās daļas otrais teikums būtu tulkojams tā, kā to norādījis Prasītājs, šis apstāklis pats par sevi nedod tiesības Prasītājam pieprasīt kādu atlīdzību par it kā nodarītu morālo kaitējumu. Ne katrs darba devēja, iespējams, pieļauts tiesību aktu pārkāpums (piemēram, prettiesisks darba līguma uzteikums), dod tiesības darbiniekam prasīt kompensāciju par šādā veidā it kā nodarītu morālo kaitējumu.

Atbildētāja kategoriski nepiekrīt, ka jebkāds tā darbinieks būtu pieļāvis tādu rīcību kā mobingu, bosingu u.tml. attiecībā pret prasītāju. Komunikācija ar prasītāju vienmēr notikusi cieņpilni un ievērojot vispārpieņemtos uzvedības un ētikas standartus. Prasītāja prasības pieteikumā minētie it kā nepieņemamie un viņu aizskarošie notikumi vai nu vispār nav notikuši, vai prasītājs tos traktējis no sava subjektīvā skatpunkta.

[3] Tiesas sēdē prasītāja pārstāvji zvērināti advokāti Katrīna Eimane un Roberts Rimša uzturēja prasību pilnā apmērā, uz prasības pieteikumā norādītajiem pamatiem.

[4] Prasītājs tiesas sēdē papildus papaskaidroja, ka 2024.gada 1.oktobrī, aptuveni 30 minūtes pirms darba laika beigām prasītājs ticis iesaukts atbildētājas konferenču telpā. Prasītājs nevarēja iedomāties, kāds varētu būt iemesls, pieļāva iespēju, ka viņam beidzot ir piešķirta iepriekš pieprasītā veselības apdrošināšana.

Prasītājs uzstāja uz veselības apdrošināšanu, jo veicamais darbs ir saistīts ar kaitīgām ķīmiskajām vielām. Prasītājs uzņēmumā bija vienīgais, kurš strādāja ar kaitīgajām ķimikālijām, prasītājam darba procesā nācās celt smagumus līdz 30 kilogramiem, dažkārt prasītājam bija jāpārvieto 50, 60 un pat 100 kilogramus smagi katli. Tā kā prasītājs darīja bīstamu darbu, tad prasītājs vēlējās saņemt atbildi, vai viņš saņems veselības apdrošināšanu.

Prasītāja iepriekšējais novērtējums, kurš veikts vairāk kā pirms gada, bija labs, prasītājam bija piešķirts novērtējums aptuveni 80 procenti, taču netika piešķirta veselības apdrošināšana. Prasītājs gaidīja savu otro novērtēšanu, prasīja par to gan grāmatvedei /Persona E/, gan /Persona C/, gan atbildētājas valdes loceklim /Persona G/ (šeit un turpmāk – atbildētājas valdes loceklis /Persona B/).

Prasītājam tika solīts, ka otrā novērtēšana būs, taču otrā novērtēšana tā arī nekad nenotika.

2024.gada augusta beigās, septembra sākumā /Persona D/ jautāja prasītājam, cik prasītājs nopelna. Kad prasītājs vaicāja, kāpēc /Persona D/ grib to zināt, tad /Persona D/ atbildēja, ka /Persona C/ ir teicis, ka /Persona D/ var nākt un strādāt uz pilnu laiku.

Sarunā, kas notika 2024.gada 1.oktobrī 30 minūtes pirms darba laika beigām, piedalījās atbildētājas valdes loceklis /Persona G/ un personāla vadītāja /Persona E/. /Persona G/ informēja, ka ražošanas apjomu samazināšanās dēļ prasītājs esot jāatlaiž. /Persona G/ piedāvāja prasītājam noslēgt savstarpējo vienošanos, ar kuru prasītājs būtu kļuvis par bezdarbinieku jau pēc pusstundas. /Persona G/ mēģināja pierunāt prasītāju parakstīt vienošanos, skaidroja prasītājam, ka tāda ir kārtība šajā uzņēmumā un grāmatvede /Persona E/ palīdzēšot prasītājam pieteikties bezdarbnieku pabalstam. Prasītājs piedāvāto vienošanos parakstīt atteicās.

Nākošajā dienā prasītājs teica /Persona G/, ka saskaņā ar Darba likumu prasītājam ir tiesības saņemt uzteikumu 30 dienas iepriekš. /Persona G/ teica prasītājam, ka labi, bet tādā gadījumā prasītājs turpmāk veiks tīrīšanas darbus. /Persona G/ prasītāja norādīja, ka, parakstot abpusējo vienošanos, prasītājs būtu labākā pozīcijā, jo varētu saņemt pabalstu. Prasītājs joprojām atteicās parakstīt abpusējo vienošanos. Tad prasītājam tika uzrādīts uzteikums, ko prasītājs parakstīja.

Pēc tam prasītājs pārģērbās un nogāja lejā uz biroju, kur /Persona C/ prasītājam teica, ka prasītājs ražošanā vairs nestrādās, ka ražošanā strādās citi kolēģi. /Persona C/ parādīja prasītājam, kādi darbi turpmāk jāveic:

piemēram, trīs līdz četru metru augstumā tīrīt putekļus noliktavas konstruktīvajiem elementiem, taču sākumā esot jādara darbi dārzā. Prasītājs tika izvadāts pa uzņēmuma teritoriju un dārzu. /Persona C/ prasītājam teica, ka vispirms ir jāizdara darbi ārā dārzā un tikai pēc tam var iet iekšā.

Prasītājs ar /Persona C/, pirms katras darba dienas izrunāja, kādi darbi ir veicami ārā.

Iepriekš darba attiecību laikā prasītājs remonta darbus nebija veicis. Teritorijas uzkopšanas darbus iekštelpās un āra telpās iepriekš veica /Persona C/. Savukārt, sākot ar 2024.gada oktobri /Persona C/ strādāja pie ražošanas.

Sākot ar 2024.gada 2.oktobri prasītājs sāka strādāt dārzā: bija šokēts un jutās pazemots. Prasītājs redzēja, ko kolēģi skatās uz prasītāju caur virtuves logu.

2024.gada 4.oktobrī (piektdienā) prasītājs iesniedza sūdzību grāmatvedei /Persona E/ un pieprasīja uzrādīt rīkojumu par prasītāja norīkošanu citu darbu veikšanai. Grāmatvede sūdzību neparakstīja, teica, ka pārbaudīšot, vai viņai ir tiesības šo sūdzību parakstīt.

2024.gada 7.oktobrī (pirmdienā) grāmatvede /Persona E/ teica prasītājam, ka rīkojums esot gatavs, taču kaut kas esot neskaidrs ar prasītāja vārdu, ka grāmatvede ir parakstījusi prasītāja iesniegto sūdzību, savukārt prasītājs parakstīja rīkojumu par norīkošanu citā darbā ar piemetinājumu “nepiekrītu”, pie paraksta norādīja faktisko iepazīšanās datumu, 2024.gada 7.oktobri. Pēc tam prasītājs gribēja nofotografēt dokumentu, pēc kā grāmatvede /Persona E/ sāka lamāties krievu valodā.

Nedēļas laikā prasītājs atbildi uz sūdzību nebija saņēmis. 2024.gada 21.oktobrī prasītājs iesniedza atbildētājai otro sūdzību, iebilda pret viņam uzdotajiem darbiem un pieprasīja atjaunot iepriekšējā amatā. Grāmatvede /Persona E/ prasītāja iesniegto sūdzību atteicās pieņemt, kļuva emocionāla, norādīja, ka viņai tā ir grūta situācija, lika prasītājam justies gluži kā prasītājs būtu izdarījis kaut ko citu. Prasītājs devās pie /Persona G/, kura arī atteicās parakstīties par dokumenta saņemšanu. Prasītājs lūdza nodot sūdzību /Persona G/, taču /Persona I/ atteicās. Tad prasītājs atstāja savu sūdzību /Persona I/ uz galda. Pēc dažām stundām prasītājs sūdzību atrada uz sava galda.

Tādējādi prasītājs saprata, ka viņa sūdzības tiek ignorētas, līdz ar to prasītājs nolēma sūdzību nosūtīt elektroniski un ar Latvijas Pasta starpniecību.

Darba kolēģa pamudināts, prasītājs iesniedza sūdzību Valsts darba inspekcijai, sūdzībā norādīja, ka prasītājs vēlas atgriezties iepriekšējā darbā, taču prasītāja iesniegtās sūdzības tiek ignorētas.

Pēdējais mēnesis, strādājot ārā, prasītājam sagādāja lielu stresu. Prasītājs jutās izstumts, bija kolēģi, kuri pēc prasītāja norīkošanas darbiem pagalmā ar prasītāju vairs nerunāja, bija arī kolēģi, kuri prasītāju atbalstīja. Prasītājs negribēja tajā laikā iet pie ārsta, lai prasītājam netiktu samazināta alga. Pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, prasītājs devās pie ārsta, lai saņemtu zāles. Prasītājam bija attīstījušies miega traucējumi, prasītājs nevarēja gulēt.

Darba attiecību laikā atbildētājas valdes loceklis /Persona G/ bija pieprasījis prasītājam strādāt virsstundas, ja tas nepieciešams darba pabeigšanai. Atbildētājas uzņēmuma politika ir uzstrādātās virsstundas neuzskaitīt, bet piešķirt darbiniekam brīvu kādu citu laiku. Līdz ar to prasītājam nācās strādāt virsstundas, kas netika apmaksātas. /Persona D/ bija teicis prasītājam, ka viņam nav problēmu strādāt virsstundas.

Pretēji atbildētājas norādītajam, arī pēc norīkošanas citā darbā prasītājam tika saglabāta pilna pieeja visām atbildētājas uzņēmuma telpām, visiem atbildētājas uzņēmuma failiem. Noliktavai, kurā prasītājs bija norīkots veikt darbu, ir iespējams piekļūt tikai caur ražošanas telpām. Par to, ka prasītājam esot bijusi ierobežota piekļuve, prasītājs uzzināja tikai šajā tiesvedībā.

[5] Atbildētājas pārstāvis zvērināts advokāts Andis Burkevics tiesas sēdē prasību neatzina, uzturēja lietā iesniegtos atbildētājas rakstveida paskaidrojumus.

Papildus tiesas sēdē paskaidroja, ka atbildētājas ieskatā, uzteikums ir tiesisks un pamatots, mobinga pazīmes vai citas psiholoģiskā terora pazīmes nav saskatāmas.

Lietā iesniegtie pierādījumi apliecina, ka prasītāja uzteikuma pamatā bija ekonomiski un organizatoriski apstākļi. 2024.gada sezonā bija jābūt apjomam 5 līdz 6 tūkstoši kilogrami, kas netika sasniegts nevienā mēnesī.

Nav strīda par faktu, ka atbildētājas uzņēmumā 2024.gada vasarā strādāja divi ražošanas tehniķi, viens no tiem, proti, prasītājs tika atlaists 2024.gada oktobrī darbinieku skaita samazināšanas rezultātā.

Lēmums par amata vietas likvidāciju bija darba devēja kompetence, tas pamatots ar ekonomiskiem un organizatoriskiem apstākļiem, šo iemeslu dēļ no atbildētājas uzņēmuma tika atlaisti kopumā trīs darbinieki, ne tikai prasītājs.

Atbildētājas uzņēmums ir relatīvi neliels, tajā ir tikai 13 darbinieki, līdz ar to no atbildētājas nevar tikt pieprasīts, lai tiktu ievērotas visas standarta izvērtēšanas. Atbildētājai nav juridiskā departamenta, tā nemācēja juridiski korekti atbildēt uz prasītāja sūdzībām.

Prasītājs tika atlaists, jo strādāja lēnāk par otru darbinieku /Persona C/. Šādu atbildētājas vadības vērtējumu nav pamata apšaubīt, tā izdarīšana ir tikai atbildētājas prerogatīva. Atbildētājas vadība abus ir redzējusi ikdienas darbā un var objektīvi salīdzināt abu sniegtos darba rezultātus. Arī Valsts darba inspekcija atbildētājas rīcībā pārkāpumus nav konstatējusi.

Tas, ka atbildētājas valdes loceklis piedāvāja prasītājam izbeigt darba līgumu ar vienošanos – tā ir normāla prakse un nav uzskatāms par spiediena izdarīšanu uz prasītāju.

Atbildētāja arī nepiekrīt, ka prasītāja norīkošana saimnieciskos darbos būtu uzskatāma par prasītāja pazemošanu. Prasītājam bija izvēle, strādāt iekšā vai ārā.

Atbildētāja arī uzskata par nepamatotu prasību daļā par morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu. Uzskata, ka prasītājs ir tīši provocējis tiešo vadītāju /Persona C/, lai saņemtu emocionālu atbildi, to ierakstītu skaņu ierakstā un iesniegtu kā pierādījumu tiesai. Prasītāja norādītā morālā kaitējuma kompensācija nav samērīga, tās apmērs neatbilst tiesu praksei.

Atbildētāja vērš uzmanību, ka pie darba attiecību izbeigšanas prasītājam tika izmaksāts atlaišanas pabalsts 1039 *euro* apmērā, kas, atbilstoši tiesu praksē izteiktajām atziņām būtu ieskaitāms piedzenamajā summā gadījumā, ja prasība tiktu apmierināta.

[6] Tiesas sēdē, brīdinot pēc Krimināllikuma 300. un 302.panta, tika nopratināti liecinieki /Persona D/, /Persona C/,*/Persona B/*un /Persona E/.

[6.1] /Persona D/ tiesas sēdē liecināja, ka laikā no 2024.gada jūnija sākuma līdz 2025.marta beigām ir strādājis pie atbildētājas par ražošanas tehniķi, prasītāju liecinieks pazīst kā darba kolēģi. Par vakanci pie atbildētājas liecinieku informēja ražošanas vadītāja /Persona C/) sieva, kura ir lieciniekam bijusi darba devēja iepriekšējā darba vietā "/Nosaukums F/. Viņa lieciniekam piedāvāja pamēģināt pastrādāt pie atbildētājas par darbinieku ražošanā. Liecinieks piekrita, bet ar nosacījumu, ka strādās tikai pusslodzi, jo tobrīd jau bija nodarbināts lidostā Rīga par aviācijas drošības inspektoru.

Sākotnēji lieciniekam pēc darba līguma pie atbildētājas bija nepilna laika darbs, iespējams, ka 40 stundas. Liecinieks strādāja pie ražošanas kopā ar prasītāju. Darba pienākumos liecinieku apmācīja /Persona C/ un prasītājs.

Kamēr strādāja, liecinieks nemanīja sevišķas domstarpības starp /Persona C/ un prasītāju.

Aptuveni 2024.gada septembrī lieciniekam tika piedāvāts strādāt pilnu slodzi ar iespējām laika gaitā pārņemt daļu /Persona C/ darbiem ražošanas vadīšanā, jo atbildētājas uzņēmums aug. Pēc neilgām pārdomām liecinieks piekrita.

2024.gada oktobrī prasītājs informēja liecinieku, ka tiek atlaists. Lieciniekam prasītāja atlaišana bija pārsteigums, jo viņš bija domājis, ka strādās ražošanā ar kopā ar prasītāju.

Liecinieks prasītāju var raksturot kā labu darbinieku, prasītājam pie atbildētājas uzņēmumā bija lielāka pieredze nekā lieciniekam.

2024.gada oktobra sākumā liecinieks pēc paša vēlēšanās uzrakstīja atlūgumu lidostā Rīga, jo nevarēja darbu apvienot ar pilnas slodzes darbu pie atbildētājas. Pēc atlūguma uzrakstīšanas liecinieks lidostā Rīga nostrādāja vēl mēnesi – līdz oktobra beigām. Šajā laikā, 2024.gada oktobrī liecinieks varēja nostrādāt vienu līdz divas dienas nedēļā. Pilnas slodzes darbu liecinieks uzsāka tikai 2024.gada 1.novembrī.

Kopā ar liecinieku 2024.gada oktobrī ražošanā strādāja ražošanas vadītājs /Persona C/ (/Persona C/). Kad liecinieka nebija, tad strādāja tikai /Persona C/. Lieciniekam zināms, ka 2024.gada oktobrī prasītājam bija piemēroti "saimniecības darbi", kas faktiski nozīmē sētnieka pienākumus. Pamatā prasītājs šajā laikā darbojās ārā, piemēram, vāca lapas, dedzināja zarus. Liecinieks pieļauj, ka prasītājam 2024.gada oktobrī netika uzticēti pienākumi pie ražošanas, jo uzņēmuma vadītājs (/Persona G/) baidījās no sabotāžas.

Iespējams, ka 2024.gada rudenī lieciniekam tika dotas iepazīties lapas par viņa novērtēšanu.

2025.gada janvārī no atbildētājas bija pieprasījums lieciniekam vēlreiz atsūtīt savu CV, jo atbildētājai vajagot atjaunot par darbinieku informāciju.

Liecinieka darbu atbildētājas uzņēmumā reglamentēja ražošanas plāni, par atbildētājas uzņēmuma finansiālo situāciju lieciniekam nav zināms.

Liecinieks aizgāja no darba pie atbildētājas pēc paša vēlēšanās, jo uzskata, ka atbildētājas vadītājs (/Persona G/) neciena darba kultūru, nerespektē darba plānu, cenšas*kaut kur iespraukties*ar viņam nepieciešamajiem darbiem. Līdz 2025.gada martam liecinieks lielākoties strādāja viens pats. Liecinieka ieskatā, pie atbildētājas darba bija daudz, taču darba laikā varēja paspēt visu izdarīt.

Liecinieka pēdējā darba diena pie atbildētājas bija 2025.gada 28.marts.

[6.2] Liecinieks /Persona C/ tiesas sēdē liecināja, ka strādā pie atbildētājas par saimniecības pārzini un ražošanas vadītāju, tādējādi liecinieks bija prasītāja darba vadītājs. Lieciniekam ar prasītāju ir no darba attiecībām izrietošas attiecības.

/Persona D/ tika pieņemts kā papildus darbinieks, jo jau 2024.gada sākumā tika konstatēts, ka viens cilvēks nevar veikt visu darba apjomu ražošanā. Līdz ar to liecinieks izteica priekšlikumu, ka, iespējams, var pieņemt ražošanā papildus darbinieku uz pusslodzi (jo pilna laika slodzi atbildētāja otram darbiniekam ražošanā nevarēja nodrošināt). Tādējādi darbā tika pieņemts /Persona D/.

Darbu atbildētājas uzņēmumā liecinieks atrada pēc darba sludinājuma, lieciniekam par darbu deva ziņu "liecinieka paziņas, kas pazīst /Persona D/", šī paziņa nebija liecinieka sieva. Pie darba pārrunām /Persona D/ sūtīja atbildētājai CV, vai vēlāk /Persona D/ sūtīja atbildētājai CV, lieciniekam nav zināms.

Prasītājam un /Persona D/ bija tādi paši darba pienākumi. Lai neievilktu laiku, darba pienākumus ir jāspēj veikt ātri. Liecinieks ir vērtējis prasītāja un /Persona D/ darba kvalitāti kā ražošanas tehniķiem un secināja, ka Edgars bija efektīvāks, ko varētu raksturot, piemēram, darba laikā (no 09.00 līdz 17.00) Edgars varēja saražot trīs lietas, bet prasītājs tikai divas lietas. /Persona D/ uzreiz spēja sagatavot trīs receptes un iet strādāt. Prasītājs turpretī izdrukāja vienu recepti, tad vēl līdzināja un pārliecinājās, līdz ar to darbam veltīja ilgāku laiku. Tādējādi sanāca, ka liecinieks procesus varēja veikt ātrāk.

Prasītāju liecinieks var raksturot kā kārtīgu strādnieku, kurš laicīgi nāca uz darbu un laicīgi gāja projām, strādāja normāli. Bija tā, ka prasītājs darba dienā nebija paspējis izpildīt plānu un, beidzoties darba laikam, aizgājis mājās, nākošajā dienā lieciniekam pateicis, ka nav paspējis. Lieciniekam pieeja darbam ir tāda, ka viņš būtu palicis

pēc darba un pabeidzis darbu, neatkarīgi no tā vai viņam par to samaksās. Virsstundu uzskate pie atbildētājas formāli veikta netiek, taču liecinieks savā prātā atceras, kurš darbinieks ir bijis centīgs un to novērtē. Darbinieki arī var pierakstīt uz lapiņas, cik daudz viņi ir palikuši ilgāk. Attiecīgi, ja prasītājs būtu palicis ilgāk un pabeidzis darbu, tad viņš būtu varējis paņemt brīvu laiku kādā citā dienā.

Lēmums par prasītāja atlaišanu no darba bija atbildētājas vadības lēmums, ražošanā darba apjoms īpaši mainījies nebija. Iespējams, ka 2024.gada rudenī darba apjoms bija nedaudz mierīgāks. Ražošanas darbu apjoms ir atkarīgs no plānošanas nodaļas un tā cik daudz iespējams pārdot.

Precīzi prasītāja atlaišanas iemesli lieciniekam nav zināmi, taču liecinieks uzskata, ka prasītājs tika atlaists, jo bija mazāk efektīvs darbinieks. Liecinieka ieskatā, darbam ražošanā pietika ar vienu efektīvu darbinieku – /Persona D/.

Liecinieks ir pildījis prasītāja un /Persona D/ vērtējumus, kas datēti ar 2024.gada 6.septembri, jo no atbildētājas uzņēmuma vadības puses bija prasība dokumentēt novērtējumu. /Persona D/ un prasītāja darba vērtējums bija izrunāts un saskaņots ar vadību (/Persona G/), novērtējums sagatavots uz parauga, ka ņemts no liecinieka iepriekšējās darba vietas.

Lēmums par prasītāja nepielaišanu pie darba ražošanā bija atbildētājas vadības lēmums.

2024.gada oktobrī prasītājam no atbildētājas uzņēmuma vadības tika pateikts, ka prasītājs vairs kā ražošanas tehniķis pie atbildētājas vairs pie ražošanas nestrādās un, ka prasītājs turpmāk ir jānodrošina ar darbiem saimniecībā. Liecinieks šo uzņēmuma vadības rīkojumu izpildīja. Liecinieks izveda prasītāju cauri atbildētājas pagalmam un noliktavai, norādīja darbus, kuri prasītājam turpmāk būs jāveic.

Prasītājam tika norādīti divi darbu veidi, proti, darbi, kas saistās ar teritoriju, kā arī iekšdarbi, kurus var nākt veikt tad, ja ārā ir slikts laiks. Prasītājs pats varēja izvēlēties, kādus darbus veiks, liecinieks prasītājam klāt nestāvēja. Nepieciešamība veikt darbus saimniecībā radās tāpēc, ka šos darbus parasti veic liecinieks, kuram vajadzēja pievērsties darbam pie ražošanas. Āra darbus pie atbildētājas ir strādājuši tikai liecinieks un prasītājs.

Lieciniekam saimniecības darbos tika piedāvāts izmantot darbam ražošanā izsniegtos apavus, jo tie ir piemēroti arī darbam āra apstākļos. Lieciniekam tika izsniegts arī darba apģērbs priekš saimniecības darbiem. Papildus priekš prasītāja nekas iegādāts netika.

Liecinieks parādīja prasītājam kā rīkoties ar dārza šķērēm, neatceras, vai prasītājs viņam ir vaicājis instrukcijas darbam ar saimniecības darbiem paredzēto tehnisko aprīkojumu.

[6.3] */Persona B/*tiesas sēdē liecināja, ka ir atbildētājas valdes loceklis, ir parakstījis ar prasītāju noslēgto darba līgumu, faktiski prasītājs strādāja tiešā vadītāja /Persona C/ vadībā.

Liecinieks 2007.gadā, tieši pirms finansiālās krīzes, dibinājis atbildētājas uzņēmumu, atbildētāja ir augsto tehnoloģiju uzņēmums, Latvijā ražo krāsvielas un aromātvielas pārtikas nozarei.

2024.gadā atbildētāja negaidīti sastapās ar ļoti sliktu finansiālo situāciju, uzņēmumā krasi samazinājās apgrozījums. 2023.gadā atbildētājas apgrozījums bija 3,3 miljoni, 2024.gadā apgrozījums nokritās līdz 1,9 miljoniem. Atbildētāja sastapās ar ļoti neveiksmīgu situāciju: būtiskiem faktoriem: cenu kritums tādām precēm kā želatīnam, glikozes sīrupam, stabilzatoriem pārtikas ražošanai cenas samazinājās. Vienlaicīgi, klienta lēmuma dēļ, tika apturēta stratēģiski svarīgu projektu realizēšana. Situācijas rezultātā atbildētāja noslēdza gadu ar 135 000*euro* zaudējumiem. Šai situācijai sekoja līdzi arī atbildētājas valde Francijā, kas pieprasīja samazināt izmaksas.

2024.gada sākumā bija paredzēts, ka ražošanas apjomi palielināsies, attiecīgi atbildētājai tika palielināts budžets un*CV online*tika publicēts darba sludinājums. 2024.gada maijā, kas tika pieņemts /Persona D/, bija cerība, ka sezona izdosies. Izrādījās, ka 2024.gada vasaras mēnešiem paredzētais ražošanas apjoms 4000 līdz 5000 kilogramu mēnesī samazinājās līdz 2000 kilogramiem. Šo faktoru rezultātā atbildētāja pieņēma lēmumu samazināt ražošanas jaudu un izmaksas.

Vienošanos ar /Persona D/ par darba uzsākšanu tika noslēgta 2024.gadā, kad atbildētāja prognozēja pārdošanas apgrozījuma pieaugumu.

/Persona D/ CV liecinieks saņēma no /Persona C/.

Izmaksu samazināšanas ietvaros atbildētāja likvidēja pavisam trīs amata vietas: vienu ražošanā, vienu laboratorijā un vienu kvalitātes pārvaldībā, kā arī tika veikta citu amata vietu pārstrukturēšana.

Lēmums par amata vietu samazināšanu atbildētājas uzņēmumā tika pieņemts 2024.gada augustā, finansiālu apstākļu spiests, pēc Francijas mātes kompānijas Uzraudzības padomes norādījuma par izmaksu samazināšanu. Liecinieks tālāk pieņēma lēmumu par konkrētu amata vietu likvidēšanu atbildētājas uzņēmumā.

2024.gada augustā atbildētājas uzņēmumā nebija informācijas, cik ļoti samazināsies apjoms. Ražošanā bija divas amata vietas – viena pilna laika, otra nepilna laika.

Liecinieks *pie kafijas tases*informēja /Persona C/ par nepieciešamību samazināt vienu amata vietu un lūdza objektīvi izvērtēt abu ražošanā nodarbināto personu sniegumu. Lēmumu atlaist tieši prasītāju liecinieks pieņēma pēc vadītāja /Persona C/ veiktā vērtējuma, kurš parādīja, ka prasītājs no diviem darbiniekiem ir vājākais darbinieks. Vērtēšanas laikā /Persona D/ jau bija izturējis pārbaudes laiku, kas ļāva atbildētājai objektīvi novērtēt viņa sniegumu. Vēl viens faktors bija tas, ka prasītāja amata vieta bija uz pilnu laiku, bet atbildētājai nebija precīzi zināms, kādā apmērā būs iespējams nodrošināt darbu ražošanā, līdz ar to /Persona D/ amata vieta bija elastīgāka. Tā kā /Persona D/ tajā brīdī bija vēl cits darbs un viņš varēja strādāt nepilnu laiku, tad attiecībā ar /Persona D/ atbildētājai bija lielāka rīcības brīvība – saglabāt mazu slodzi vai pēc vajadzības to palielināt.

Prasītājam nepilna laika darba vieta netika piedāvāta, jo pēc sarunas ar /Persona C/ liecinieks saprata, ka šāds variants nestrādās.

Liecinieks lūdza personāla vadītāju /Persona E/ noorganizēt tikšanos ar prasītāju. Tikšanās laikā liecinieks izstāstīja prasītāja par kritisko situāciju atbildētājas uzņēmumā un nepieciešamību samazināt darbinieku skaitu uzņēmumā, un, ka diemžēl bija jāizvēlas prasītāja amata vieta.

Liecinieku sarūgtina prasītāja iesniegtajā sūdzībā norādītais liecinieku ļoti ka liecinieks esot teicis prasītājam, ka, lai prasītājs paraksta vienošanos, saņem palīdzību no valsts iestādēm, bet pretējā gadījumā prasītājs veikšot tikai tīrīšanas darbus. Atbildētājas uzņēmuma vadītājs tāda veida valodu nelieto. Liecinieks atceras, ka bija piedāvājis prasītājam palīdzību vērsties attiecīgajās valsts iestādēs, kā arī personīgi bija informējis prasītāju, ka viņam nebūs piekļuve ražošanai, lai prasītājam nebūtu piekļuve sensitīvai informācijai. Liecinieks šajā nozarē strādā jau 20 gadus un ir ieguvis negatīvu pieredzi. Piemēram, 2012.gadā no darba tika atbrīvots darbinieks, kurš no datora izdzēsa receptes. Turklāt liecinieka tiešais vadītājs prasītāju bija raksturojis kā darbinieku, kuram ir problēmas ar motivāciju. Liecinieka ieskatā, šis apstāklis palielināja risku, ka prasītājs darbu ražošanā turpmāk varētu veikt nekvalitatīvi. Līdz ar to prasītājs tika norīkots darbam, kur varēja nodarīt mazāku kaitējumu.

2024.gada oktobrī tomēr tika saprasts, ka ar /Persona D/ nepilno darba laiku ražošanas pozīciju nav iespējams nosegt, līdz ar to /Persona D/ tika piedāvāts pilna laika darbs.

Pie darba attiecību nodibināšanas darbiniekiem liek parakstīt vienošanos par konfidencialitātes ievērošanu. Saņemot darba uzdevumu, darbinieks ražošanā saņem recepti, kuru darbiniekam fiziski ir iespējams nofotografēt. Turklāt, saņemot piekļuvi datoram, lai izdrukātu dienas darbu, darbinieks saņem piekļuvi visām receptēm. Katras receptes vērtība ir no diviem līdz divdesmit tūkstošiem, kas ir ļoti nozīmīgs kapitāls. Līdz ar to personai, kura varētu izpaust šo informāciju, ir nepieciešams ierobežot piekļuvi. Atbildētājas industrijas standarts ir tāds, ka no darba atbrīvotiem darbiniekiem nav piekļuves sensitīvai informācijai.

Liecinieks lūdza /Persona C/ nodrošināt prasītāju ar saimnieciska rakstura darbiem, kas atbilst prasītāja amata aprakstam. Faktiski tie bija tāda paša līmeņa darbi, prasītājs jau iepriekš bija palīdzējis /Persona C/ tos veikt.

/Persona D/ tika nodarbināts ražošanā līdz darba līguma beigām, taču situācija ar /Persona D/ bija būtiski savādāka. /Persona D/ aizgāja no darba pēc paša vēlēšanās, bez negatīvām emocijām pret atbildētāju, teica lieciniekam, ka aiziet no atbildētājas personisku iemeslu dēļ, jo citur ir atradis labāku darbu, sūdzējās lieciniekam par to, ka ražošanas process nav sakārtots un rada lieciniekam stresu. Liecinieks šo jautājumu izrunāja ar /Persona C/, kurš teica, ka ar /Persona D/ viss ir kārtībā, ka viņam var uzticēties.

Tā kā prasītāja amata apraksts pieļāva veikt blakus darbus, tad liecinieks teica prasītājam, ka turpmākos darba uzdevumus prasītājam dos saimniecības darbu vadītājs.

Prasītājam nebija uzņēmuma apmaksāta veselības apdrošināšana, jo tādas piešķiršana nav obligāta. Atbildētājas uzņēmumā veselības apdrošināšana tiek piešķirts kā bonuss sešiem darbiniekiem.

Uz prasītāja iesniegtajām sūdzībām atbildēts netika, jo atbildētāja ir mazs uzņēmums, bez pietiekamas kapacitātes atbildes sniegšanai, atbildes sniegšanai bija īss laiks, liecinieks atradās ārvalstī, personāla vadītājs bija jauns un nepārvaldīja valsts valodu, personāla tiešais vadītājs nebija jurists. Pēc liecinieka atgriešanās, bija jau iesaistīta Darba inspekcija. Sūdzībā norādītos jautājumus ar prasītāju izrunāja tiešais vadītājs.

Pēc tam, kad /Persona D/ aizgāja no darba atbildētājas uzņēmumā, atbildētājai radās steidzama nepieciešamība pēc darbinieka ražošanā, kurš jau zina darbu. Līdz ar to liecinieks, pirms publiski izsludināt jaunu vakanci, nosūtīja vēstuli prasītājam, lai aicinātu prasītāju atpakaļ vecajā darbā tāpēc, ka prasītājs zināja darbu un konkrētajā brīdī bija labākais variants.

[6.4] Lieciniece /Persona E/ tiesas sēdē liecināja, ka laikā no 2024.gada 19.augusta līdz 2025.gada februāra sākumam strādāja pie atbildētājas par galveno (vienīgo) grāmatvedi. Tā kā atbildētāja ir mazs uzņēmums, tad liecinieces pienākumos ietilpa arī darbs ar personāla dokumentiem.

Lieciniece pēc atbildētājas valdes locekļa (/Persona G/) norādījuma ir sagatavojusi rīkojumu par prasītāja norīkošanu citā darbā. Šis rīkojums nebija iepriekš sagatavots, taču pēc prasītāja pieprasījuma lieciniece rīkojumu sagatavoja. Prasītājs vēlējās šo rīkojumu nofotografēt. Lieciniece atbildēja prasītājam, ka dokumentu nofotografēt var, taču tad ir jāaizklāj dokumentā redzamais /Persona C/ personas kods, jo prasītājam to nevar izpaust. Lieciniecei nebija zināms, kādam mērķim prasītājam dokuments ir nepieciešams. Lieciniece aizgriezās, lai paņemtu līmlapiņu, kad lieciniece ar līmlapiņu griezās atpakaļ, prasītājs bija pārāk tuvu, un lieciniece no izbīļa iekliedzās. Vairāk nav bijis tādu gadījumu, kad lieciniece uz prasītāju būtu pacēlusi balsi.

Ar prasītāju lieciniecei ir normālas, cilvēciskas, koleģiālas attiecības. Atbildētāja ir mazs uzņēmums, laikā, kad lieciniece strādāja, uzņēmumā bija aptuveni 15 darbinieki, visi viens otru pazīst. Kolēģi ir savstarpēji draudzīgi, darba vietā tika rīkoti kopīgi pasākumi, kuros piedalījās visi darbinieki, arī prasītājs. Uz pasākumu, kas iekrita prasītāja pēdējā darba dienā, prasītājs neatnāca, lai gan tika saukts.

Prasītāja iesniegtās sūdzības lieciniece atteicās pieņemt, jo nevarēja saprast, kādēļ prasītājs tās viņai nes. Lieciniece nebija sekretāre un piedāvāja prasītājam nodot dokumentu rokās tieši valdes loceklim.

Lieciniece ir gatavojusi arī savstarpējās vienošanās par darba attiecību pārtraukšanu projektu, kā arī uzteikumu. Dokumentu tekstu lieciniece saskaņoja ar atbildētājas valdes locekli (/Persona G/). Lieciniece neorientējas atbildētājas uzņēmuma ražošanas procesos, viņai nav zināms, kādas strukturālas izmaiņas atbildētājas uzņēmumā ir plānotas. Iemesli, kuru dēļ prasītājs tika norīkots citā darbā, lieciniecei nav zināmi.

Lieciniece atceras, ka atbildētājas uzņēmumā kopā tika likvidētas trīs amata vietas. Ražošanas tehniķi atbildētājas uzņēmumā bija divi, viena no amata vietām bija uz nepilnu laiku, 12 stundas nedēļā. Likvidēta tika prasītāja amata vieta, tātad teorētiski vajadzēja palikt otra ražošanas tehniķa (nepilnajai slodzei). No kolēģiem lieciniece dzirdējusi, ka /Persona D/ strādā ātrāk un ar lielāku atbildību. Tas, vai pirms atlaišanas notikusi darbinieku izvērtēšana, lieciniecei nav zināms.

Motīvu daļa

[7] Izvērtējusi pušu argumentus, pārbaudījusi lietas materiālus, uzklausījusi pušu pārstāvju paskaidrojumus un liecinieku liecības, tiesa atzīst, ka prasība ir apmierināma daļā.

[7.1] No lietas materiāliem redzams un lietā starp pusēm nepastāv strīds par faktu, ka 2023.gada 7.martā (līgumā kļūdaini norādīts 2022.gads) starp prasītāju un atbildētāju tika noslēgts darba līgums Nr.5422 (turpmāk arī – darba līgums). Saskaņā ar darba līgumu prasītājs pieņemts darbā pie atbildētājas par*pārtikas produktu ražošanas tehniķi*.

Starp pusēm nav strīda par faktu, ka no darba līguma izrietošās darba attiecības starp pusēm nodibinātas uz nenoteiktu laiku.

[7.2] No lietas materiāliem redzams, ka 2024.gada 1.oktobrī atbildētāja sagatavojusi uzteikumu par darba līguma izbeigšanu uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta pamata (darbinieku skaita samazināšana amata vietas likvidācija).

Prasītājs ar minētā uzteikuma saturu iepazīstināts 2024.gada 2.oktobrī, par ko parakstījies uzteikumā.

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

2024.gada 31.oktobrī prasītājs elektroniskā pasta sūtījumā nosūtījis tiesai prasības pieteikumu, kurā tostarp iekļauts prasījums par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Tādējādi secināms, ka prasītājs ir ievērojis Darba likuma 122.pantā paredzēto viena mēneša termiņu prasības celšanai.

Šādos apstākļos ir pamats pievērsties prasītāja celtās prasības izskatīšanai pēc būtības.

[7.4] Tiesa atzīst, ka uzteikums ir atzīstams par spēkā neesošu.

[7.4.1] Atbilstoši Darba likuma 125.panta pirmajai daļai, darba devējam (konkrētajā gadījumā – atbildētājai) ir pienākums pierādīt, ka darba devēja uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.

No lietas materiāliem pievienotā paziņojuma par darba līguma uzteikumu secināms, ka atbildētāja darba līgumu uzteikusi pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, kas noteic, 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: (..) *9) tiek samazināts darbinieku skaits.*

[7.4.2] 2024.gada 1.oktobra paziņojumā par darba līguma uzteikumu (turpmāk arī – uzteikums) norādīts, ka ar prasītāju noslēgtais darba līgums tiek uzteikts (..)*sakarā ar iesāktajām strukturālajām izmaiņām un izmaksu samazinājumu, kā arī darbinieku skaita samazināšanu* (..).

[7.4.3] Darba likuma 104.pants noteic, ka *darbinieku skaita samazināšana ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.*

Tiesa secina, ka darba līguma uzteikums ir tiešā veidā saistīts ar atbildētājas vadības viedokli par prasītāja personiskajām spējām.

[7.4.4] Lietā noskaidrots, ka līdz 2024.gada jūnijam atbildētājas uzņēmumā bija tikai viena*pārtikas produktu ražošanas tehniķa* amata vieta un to aizņēma prasītājs, kurš šajā amatā strādāja jau kopš 2023.gada 7.marta. Ņemot vērā, ka darba apjoms ražošanā bija pārāk liels vienam darbiniekam, atbildētāja uz nepilnu laiku (aptuveni ceturtā daļa no slodzes) pieņēma papildus darbinieku /Persona D/.

No prasītāja paskaidrojumiem un prasītāja tiešā vadītāja /Persona C/ tiesas sēdē sniegtajām liecībām izriet, ka 2024.gada sākumā atbildētājas uzņēmumā ražošanā bija tik daudz darba, ka viens cilvēks vairs nevarēja tikt galā ar darba apjomu. Tādējādi atbildētājas uzņēmuma ražošanā tika izsludināta vēl viena*pārtikas produktu ražošanas tehniķa* amata vieta – uz nepilnu slodzi.

No /Persona D/ tiesas sēdē sniegtajām liecībām izriet, ka par vakanci viņu informējusi /Persona C/ sieva, kura /Persona D/ ir bijusi darba devēja viņa iepriekšējā darba vietā. /Persona D/ tobrīd jau bijis pilna laika darbs lidostā Rīga, taču, lai piepelnītos, viņš piekritis papildus vienu līdz divas dienas nedēļā pastrādāt arī pie atbildētājas. Tādējādi /Persona D/ pie atbildētājas strādājis papildus darbā uz nepilnu laiku 40 stundas mēnesī.

Tādējādi atbildētājas uzņēmuma ražošanā turpmāk bija divas *pārtikas produktu ražošanas tehniķa* amata vietas. Prasītāja amata vieta (uz pilnu laiku) un /Persona D/ amata vieta (uz nepilnu laiku).

[7.4.5] /Persona D/ tiesas sēdē liecināja, ka darbu pie atbildētājas viņš uzsāka jūnija sākumā.

Atbildētājas valdes loceklis /Persona B/tiesas sēdē liecināja, ka 2024.gada augustā viņš pieņēmis lēmumu likvidēt uzņēmumā vienu*pārtikas produktu ražošanas tehniķa* amata vietu.

Tiesa secina, ka */Persona B/*par vienas amata vietas likvidēšanu aptuveni sakrīt ar laiku, kad tuvojās noslēgumam /Persona D/ pārbaudes laiks.

[7.4.6] No tiesas sēdē nopratināto liecinieku liecībām izriet, ka prasītājs no darba atlaists, jo ticis uzskatīts par sliktāku, mazāk efektīvu darbinieku.

*/Persona B/*tiesas sēdē liecināja, ka “pie kafijas tases” bija informējis ražošanas un saimniecības vadītāju /Persona F/data-original-text="Didzi Cifersonu" data-tag-name="Person" class="anon">/Persona C/ par vienas amata vietas likvidāciju un lūdzis objektīvi novērtēt abus ražošanā nodarbinātos darbiniekus: prasītāju un /Persona D/. /Persona C/ sniedzis vērtējumu, ka prasītājs no abiem ir vājākais darbinieks. Tāpat būtisks faktors esot bijis tas, ka /Persona D/ bija pieņemts tikai uz nepilnu laiku, kas ļāvis atbildētājai būt elastīgākai attiecībā uz /Persona D/ nodrošināšanu ar darba laiku (varēja nenodrošināt ar pilnas slodzes darbu).

/Persona C/ tiesas sēdē liecināja, ka prasītāju varot raksturot, kā kārtīgu strādnieku, kurš laicīgi nācis uz darbu un laicīgi gājis projām, strādāja normāli. Tomēr darba pienākumu izpildē /Persona D/ bijis efektīvāks: spējis sagatavot vairāk receptes, ātrāk nodrošināt ražošanas procesus. Turpretī prasītājs ievērojis darba laiku arī tad, ja dienas darbs nav pabeigts. Lai gan atbildētājas uzņēmumā virsstundu uzskaite veikta netiek, tomēr /Persona C/ savā prātā atceroties un (atzinīgi) novērtējot tos darbiniekus, kuri ir palikuši pēc darba laika, lai darbu pabeigtu. Šiem darbiniekiem (virsstundās nostrādātais) tiekot kompensēts ar brīvu laiku kādā citā dienā.

/Persona D/ tiesas sēdē liecināja, ka viņam subjektīvi esot grūti sevi darba pienākumu izpildē salīdzināt ar prasītāju. Kopumā prasītāju varot raksturot kā labu darbinieku, ar salīdzinoši lielāku darba pieredzi.

Izvērtējot iepriekšminētās liecības, tiesa secina, ka prasītāja atlaišanas pamatā ir darba devēja subjektīvs viedoklis par prasītāju kā sliktāku darbinieku, salīdzinājumā ar /Persona D/ (lēnāks, mazāk efektīvs, nevēlas strādāt neuzskaitītas virsstundas). Šāds uzteikuma pamatojums ir pretrunā Darba likuma 104.pantā noteiktajam, ka *darbinieku skaita samazināšana ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām* (..).

Arī juridiskajā literatūrā ir izteikts viedoklis, ka “ (..) *būtiski konstatēt nepieciešamību likvidēt konkrēto amatu, nevis atlaist konkrētu darbinieku. Ja tiesa konstatēs, ka darbavieta nav likvidēta, tad tā var atzīt, ka nav iestājušies apstākļi, lai piemērotu tiesību normu par darbinieku skaita samazināšanu. Minētais ir vērtējams, nošķirot atlaišanu, pamatojoties uz darbinieka uzvedību vai viņa spējām, no neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā*. (..)” (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības Darba likums ar komentāriem, Rīga, 2020, 291.lp. pieejams/Tīmekļvietne A/).

[7.4.7] Lietā noskaidrotie apstākļi arīdzan dod pamatu secinājumam, ka prasītāja aizņemtās *pārtikas produktu ražošanas tehniķa* pilna laika amata vietas likvidācija atbildētājas uzņēmumā ir bijusi fiktīva.

/Persona B/(atbildētājas valdes loceklis) un /Persona E/ (tajā brīdī strādāja pie atbildētājas par grāmatvedi) tiesas sēdē liecināja, ka atbildētājas uzņēmumā bija divas*pārtikas produktu ražošanas tehniķa*amata vietas: viena uz pilnu laiku (ko ieņēma prasītājs), otra uz nepilnu laiku (to ieņēma /Persona D/). Abi liecināja, ka likvidēta tika amata vieta uz pilnu laiku (prasītāja amata vieta).

Vienlaikus lietā noskaidrotie apstākļi dod pamatu secinājumam, ka atbildētājas vadībai nebija nodoma faktiski likvidēt uzņēmumā *pārtikas produktu ražošanas tehniķa* pilna laika amata vietu. Šāda likvidācija ir notikusi formāli, ar mērķi atlaist prasītāju, prasītājam veicamos darba pienākumus ražošanā deleģējot /Persona D/ caur slodzes palielināšanu.

Lietā noskaidrotie apstākļi dod pamatu secinājumam, ka atbildētājas uzņēmuma ražošanā bija pietiekoši darba vismaz vienam *pārtikas produktu ražošanas tehniķim* uz pilnu laiku. Tas cita starpā izriet no /Persona D/ tiesas sēdē liecinātā, ka jau 2024.gada septembrī viņš bija saņēmis piedāvājumu pāriet uz pilna laika slodzi. Vienlaikus tas arī nonāk pretrunā*/Persona B/*liecinātajam, ka /Persona D/ pilna laika darbs ticis piedāvāts tikai 2024.gada oktobrī.

Tiesa par ticamākām izskata /Persona D/ liecības, jo viņam vairs nav nekādas saistības ne ar vienu no pusēm, pie atbildētājas viņš vairs nestrādā. Savukārt*/Persona B/* ir atbildētājas valdes loceklis un pēc paša norādītā arī dibinātājs – tādējādi ir ticams, ka viņš varētu būt ieinteresēts lietas iznākumā.

Konstatējot, ka uzteikums par prasītāja atlaišanu sastādīts 2024.gada oktobrī, bet /Persona D/ pilna laika darbs piedāvāts jau 2024.gada septembrī, ir pamats secinājumam, ka uzteikums ir sagatavots tikai tad, kas atbildētājas vadība bija saņēmusi /Persona D/ piekrišanu pāriet darbā uz pilnu slodzi. Tas dod pamatu secinājumam, ka uzteikums sagatavots, lai prasītāju darba pienākumos aizstātu ar /Persona D/.

Lietā noskaidrots, ka 2024.gada oktobrī, kad /Persona D/ vēl nevārēja uzsākt pilnas slodzes darbu, bet prasītājs pie darba ražošanā netika pielaists, darbu ražošanā veica ražošanas vadītājs /Persona C/.

No lietā saņemtās Valsts ieņēmumu dienesta informācijas redzams, ka, sākot ar 2024.gada novembri, tas ir, uzreiz pēc prasītāja atlaišanas ievērojami palielinājās /Persona D/ atalgojums un nostrādātās stundas.

Izvērtējot minētos apstākļus savstarpējā to kopsakarā, tiesa secina, ka atbildētājas vadība apzinājās, ka nepieciešamība pēc *pārtikas produktu ražošanas tehniķa* uz pilnu laiku atbildētājas uzņēmumā nav zudusi. Atbildētājas vadības lēmums par *pārtikas produktu ražošanas tehniķa* pilna laika amata vietas likvidāciju ir pamatots ar vēlēšanos atlaist prasītāju, kurš tajā laikā bija nodarbināts uz pilnu slodzi, viņa vietā nodarbinot /Persona D/.

Tiesa uzskata, ka šāda *pārtikas produktu ražošanas tehniķa* pilna laika amata vietas likvidācija ir vērtējama kā fiktīva, proti, veikta izskata pēc, lai radītu juridisku iemeslu prasītāja atlaišanai, aizstājot viņu ar citu darbinieku.

[7.4.8] Judikatūrā izteikta atziņa, ka Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktā paredzētajā gadījumā darba devējam ir jāpierāda, ka prasītāja amata vietas likvidēšana ir neatliekams atbildētājas interesēm atbilstošs risinājums, kas nekādā veidā nav saistīts ar prasītāja personu (*skatīt Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2016.gada 9.jūnija sprieduma lietā Nr. SKC- 1817/2016 [11] punktu*).

Tiesa secina, ka atbilstoši lietā noskaidrotajiem apstākļiem, prasītājs ir ticis atlaists, jo piekrišanu pāriet uz pilnu slodzi bija izteicis tobrīd uz nepilnu laiku (ceturto daļu slodzes) nodarbinātais /Persona D/, kuru atbildētājas vadība uzskatīja par labāku un efektīvāku darbinieku nekā prasītājs. Secīgi, lai prasītāju atlaistu no darba, prasītāja ieņemtā amata vieta formāli likvidēta, taču uzreiz pēc prasītāja atlaišanas uz pilnu laiku nodarbināts /Persona D/, kurš tādējādi faktiski pārņēma prasītāja darba pienākumus.

Šādos apstākļos izdarīts uzteikums ir prettiesisks un atzīstams par spēkā neesošu neatkarīgi no tā vai ir pamatots atbildētājas viedoklis, ka /Persona D/ darba pienākumus veic ātrāk un efektīvāk. Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktā paredzētais atlaišanas pamats nedrīkst būt saistīts ar vēlmi atlaist konkrēto darbinieku.

Līdz ar to uzteikums atzīstams par spēkā neesošu.

[7.5] Atbilstoši Darba likuma 126.panta pirmajai daļai, *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*. (..)

Darba likuma 75.panta pirmā daļa noteic, ka *visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar šo likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī no prēmijām.*

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

Prasītāja, atbilstoši atbildētājas grāmatvedības datiem, ir sagatavojusi aprēķinu par prasītāja vidējo izpeļņu. No tā izriet, ka prasītāja vidējā mēneša izpeļņa bija 71,70 *euro* un vidējā mēneša izpeļņa bija 1541,55 *euro*

Atbildētāja šos prasītājas aprēķinus nav apstrīdējusi.

Lietā noskaidrots, ka prasītājs bija atlaists no darba ar 2024.gada 2.novembri. Līdz ar to prasītāja darba piespiedu kavējums ir laika posms no 2024.gada 2.novembra līdz 2025.gada 23.jūlijam (sprieduma sastādīšanas diena).

Attiecīgi, par laiku no 2024.gada 2.novembra līdz 2024.gada 30.novembrim prasītāja vidējā izpeļņa bija 1 362,30*euro*, laikā no 2024.gada decembra līdz jūnijam 1541,55*euro*mēnesī. Tādējādi prasītāja vidējā izpeļņa par laiku no 2024.gada 2.novembra līdz 2025.gada 31.maijam bija 12 153,15*euro*.

2025.gada jūlijā ir 17 darba dienas. Līdz ar to prasītāja vidējās izpeļņas apmērs par 2025.gada jūliju (17 darba dienām) ir 1218,90 *euro* (*71,70 reiz 17*).

Tādējādi prasītāja vidējās izpeļņas apmērs par periodu no 2024.gada 2.novembra līdz 2025.gada 23.jūlijam ir 13 372,05*euro* (*1362,30 euro 2024.gada novembrī, 1541,55 euro 2024.gada decembrī, 1541,55 euro, 2025.gada janvārī 1541,55 euro, 2025.gada februārī 1541,55 euro, 2025.gada martā 1541,55 euro, 2025.gada aprīlī 1541,55 euro, 2025.gada maijā 1541,55 euro, 2025.gada jūnijā 1541,55 euro, 2025.gada jūlijā 1218,90 euro*).

Atbildētājas pārstāvis tiesas sēdē paskaidroja, ka pie darba attiecību izbeigšanas prasītājam tika izmaksāts atlaišanas pabalsts 1039 *euro* apmērā. Prasītāja puse šādu faktu nav apstrīdējusi.

Tiesa atzīst, ka prasītāja labā piedzenamās vidējās izpeļņas apmērs ir samazināms par prasītājam izmaksātā atlaišanas pabalsta 1039 *euro* apmēru.

Līdz ar to no atbildētājas par labu prasītājam piedzenama vidējā izpeļņa **12 333,05 *euro*** (prasītāja vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku 13 372,05 *euro* mīnus prasītājam izmaksātais atlaišanas pabalsts 1039 *euro*).

[7.6] Ņemot vērā prasības pieteikumā izteikto lūgumu, no darba līguma izrietošās tiesiskās attiecības izbeidzamas ar spriedumu.

[7.7] Vienlaikus tiesa atzīst, ka atbildētājas rīcībā pret prasītāju ir konstatējams vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpums un nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu. Rīkojums, ar kuru prasītājs 2024.gada oktobrī norīkots darba līgumā neparedzētu darbu veikšanai, ir atzīstams par spēkā neesošu.

[7.7.1] Atbilstoši Darba likuma 9.panta pirmajai daļai *aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.*

Atbilstoši Darba likuma 9.panta otrajai daļai, *ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.*

[7.7.2] Tiesa secina, ka prasītājam par to, ka viņš ir izmantojis savas likumā paredzētās tiesības neparakstīt atbildētājas piedāvāto vienošanos par darba līguma izbeigšanu ir tikušas piemērotas negatīvas sekas, proti, prasītājs vairs nav pielaists pie līdz tam veiktajiem darba pienākumiem ražošanā un pretēji viņa gribai norīkots darba līgumā neparedzētam darbam saimniecībā.

[7.7.3] Lietā noskaidrots, ka pēc darba līguma uzteikšanas prasītājs iepriekšējam darbam ražošanā vairs netika pielaists. No 2024.gada 2.oktobra prasītājam tiešais vadītājs /Persona C/ pēc atbildētājas valdes locekļa /Persona B/norādījumiem uzdeva prasītājam strādāt darbus pie āra teritorijas apkošanas (pagalmā) un noliktavā. Šos darbus prasītājs veica līdz pat darba līguma izbeigšanas dienai.

Prasītājs uzskata, ka darba līgumā neparedzētu darbu veikšanai ir ticis norīkots, lai viņu sodītu par parakstīt atbildētājas valdes locekļa /Persona B/ piedāvāto vienošanos par darba līguma abpusējo izbeigšanu. Prasītājs tiesas sēdē paskaidroja, ka */Persona B/*prasītājam teicis, ka gadījumā neparakstīs vienošanos un paliks vēl mēnesi, tad prasītājs veiks tīrīšanas darbus.

/Persona C/ tiesas sēdē liecināja, ka saimniecības darbi prasītājam tika uzdoti pēc atbildētājas valdes locekļa /Persona B/norādījuma, ka prasītājs pie ražošanas vairs nestrādās un ir jānodrošina ar saimniecības darbiem. Attiecīgi, prasītājam tika norādīti divi darbu veidi, proti, darbi, kas saistās ar teritoriju, kā arī iekšdarbi, kurus var nākt veikt tad, ja ārā ir slikts laiks.

*/Persona B/*tiesas sēdē liecināja, ka prasītājs nav pielaists pie ražošanas, lai izslēgtu risku, ka prasītājs pēc tam, kad ir uzzinājis par atlaišanu piekļūst pie atbildētājas uzņēmumam piederošas sensitīvas informācijas (receptēm un tamlīdzīgi). Atbildētājas industrijas standarts esot tāds, ka no darba atbrīvotiem darbiniekiem nav piekļuves sensitīvai informācijai. /Persona D/ atļauts strādāt ražošanā līdz darba attiecību izbeigšanas, jo /Persona D/ aizgājis no darba pats pēc savas vēlēšanās un arī ražošanas vadītājam /Persona C/ par /Persona D/ šaubas nav bijušas.

[7.7.4] Izvērtējot minētās liecinieku liecības, tiesa secina, ka prasītājs nav pielaists pie darba ražošanā tāpēc, ka ir izmantojis savas tiesības neparakstīt vienošanos par darba līguma izbeigšanu. Tādējādi secināms, ka prasītāja nepielaišana pie darba ražošanā un tam sekojoša norīkošana pie saimniecības darbā ir tiešā cēloniskajā sakarā ar prasītāja likumīgo tiesību izmantošanu.

[7.7.5] Tiesa kritiski vērtē atbildētājas valdes locekļa /Persona B/ liecības, ka prasītājs pie darba ražošanā nav ticis pielaists ar mērķi pasargāt atbildētāju no iespējamā kaitējuma, ko varētu radīt prasītāja piekļuve sensitīvai informācijai.

Atbildētājas rakstiskajā rīkojumā norādītais iemesls prasītāja norīkošanai citā darbā ir *ražošanas apjoma samazināšanās*.

Prasītājs tiesas sēdē paskaidroja, ka arī pēc norīkošanas darbā saimniecībā, prasītājam joprojām bijusi nodrošināta piekļuve visām atbildētājas telpām.

Izvērtējot lietas apstākļus, tiesa par ticamu neuzskata nevienu no atbildētājas norādītajiem pamatiem prasītāja norīkošanai citā darbā. Apgalvojums par darba apjoma samazināšanos acīmredzami neatbilst patiesībai, jo pēc prasītāja nepielaišanas pie darba viņa vietā ar ražošanā bija spiests strādāt tiešais vadītājs /Persona C/.

Savukārt, ja atlaista darbinieka turpmāka nepielaišana pie sensitīvas informācijas būtu atbildētājas uzņēmuma standarts, kā to norāda */Persona B/*, tad atbildētājai atbildētāja šādu pamatojumu būtu norādījusi rakstiskajā rīkojumā par prasītāja norīkošanu citā darbā.

Turklāt lietā noskaidrots, ka 2025.gada 21.martā atbildētājas valdes loceklis /Persona B/ prasītājam ir nosūtījis elektroniskā pasta vēstuli, kurā prasītājs aicināts atgriezties pie atbildētājas uzņēmumā tajā pašā darbā.

Tiesa secina, ka šāds aicinājums prasītājam atgriezties iepriekšējā darbā norāda, ka atbildētājai nav šaubu, ka prasītājam joprojām var tikt uzticēti pienākumi ražošanā, kas sevī ietver arī piekļuvi atbildētājas sensitīvai informācijai. Savukārt atbildētājas argumenti par nepieciešamību prasītāju nepielaist pie darba pienākumu veikšanas ir savstarpēji pretrunīgi un tiek mainīti, un ir pretrunā vēlākai atbildētājas rīcībai, uzaicinot prasītāju atgriezties darbā.

Šādas pretrunas nevar izskaidrot tikai ar paskaidrojumiem, ka atbildētāja ir mazs uzņēmums un tai nav juridiskās daļas.

Atbildētājas paskaidrojumus par nepieciešamību prasītāju nepielaist pie darba pienākumu veikšanu tiesa uzskata par nepamatotiem.

[7.7.6] Tiesa nepiekrīt atbildētājas viedoklim, ka prasītāja norīkošanu saimniecības darbos nevarot uzskatīt par negatīvu seku radīšanu prasītājam.

Judikatūrā atzīts, ka jēdziens nelabvēlīgās sekas aptver darbinieka tiesiskā vai faktiskā stāvokļa jebkāda veida pasliktināšanu, kuru radījis darba devējs (..) (*sk. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Zvērinātu advokātu birojs "BDO LAW". Darba likums ar komentāriem. 34.lpp. Rīga. 2020.g.*).

Tiesai nav šaubu, ka prasītāja norīkošana darbiem saimniecībā varēja prasītājam radīt prasītāja norādītās sekas: pazemojumu kolēģu acīs, kuri pa logu redzēja kā prasītājs strādā dārzā, atstumtības sajūtu, atsevišķu kolēģu novēršanās.

Lai gan tiesa uzskata, ka teritorijas uzkopšanas un citu līdzīgu darbu veikšana pati par sevi nav pazemojoša, tomēr konkrētajā situācijā, kad šie darbi prasītājam uzdoti pretēji viņa gribai, ko apstiprina prasītāja iesniegtās sūdzības, tiesa secina, ka tas var tikt interpretēts arī kā negatīvu seku radīšana par prasītāja tiesību izlietošanu (atteikšanos parakstīt vienošanos par darba līguma izbeigšanu).

Šādos apstākļos attiecībā pret prasītāju ir konstatēts vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpums un nelabvēlīgu seku radīšanas pārkāpums.

[7.7.7] Atbilstoši Darba likuma 29.panta astotajai daļai, *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.*

Nosakot prasītājai pienākošās morālā kaitējuma atlīdzības apmēru tiesa atzīst, ka taisnīgs un samērīgs morālā kaitējuma atlīdzības apmērs šajā lietā atbilst prasītāja vidējai izpeļņai par vienu mēnesi.

Judikatūrā atzīts, ka, nosakot atlīdzinājuma apmēru salīdzināmos apstākļos atlīdzinājumam jābūt līdzīgam un kā kritērijs apmēra noteikšanai ir ņemami vērā tiesas spriedumi citās lietās, kas veido vienveidīgu tiesu praksi (sk. Augstākās tiesas Senāta 2013. gada 31. oktobra spriedums lietā Nr. SKC - 452/2013).

Vienlaikus tiesa ņem vērā, ka faktiski katra situācija, kurā tiek pārkāpts Darba likuma 9. pantā nostiprinātais aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, ir atšķirīga un vērtējama individuāli, vēršot uzmanību uz aizskāruma smagumu un raksturu.

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2022.gada 28.janvāra spriedumā civillietā Nr.C30381721 (arhīva Nr. CA-0095-22/36), kur apgabaltiesa vērtēja darbiniekam pienākošās darba atlīdzības apmēru par darba devēja pieļautu pārkāpumu, kas izpaudās kā nelabvēlīgu seku radīšanas darbiniekam izdodot darbiniekam tiesiski un faktiski nepamatotu uzteikumu, nostādot darbinieku nevienlīdzīgā faktiskajā situācijā ar citiem darbiniekiem. Minētajā civillietā Rīgas apgabaltiesa atzina, k*aloģiski un pamatoti ir, darbiniekam radītu nelabvēlīgu seku, kas rezultējušās ar uzteikuma izsniegšanu, iestāšanās gadījumā, morālā kaitējuma atlīdzības apmēru noteikt samērojot to ar darba līgumā noteikto ikmēneša darba samaksas apmēru. Šāds atlīdzinājuma apmērs atzīstams par taisnīgu un samērīgu ar pušu tiesiskajām interesēm un atbildētājas rīcību, kā arī ļauj cerēt, ka atbildētāja nākotnē atturēsies no rīcības, kas ir pretrunā ar Darba likuma normām* (apgabaltiesas sprieduma motīvu daļas [11.4] punkts). Ar Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2023.gada 22.novembra spriedumu civillietā Nr. SKC-103/2023 apgabaltiesas spriedums daļā par noteikto morālā kaitējuma piedziņu atstāts negrozīts.

Arī Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2021.gada 14.maija spriedumā civillietā Nr.C68274221 (arhīva Nr. C-2742-21/13) izteikts līdzīgs secinājums, ka situācijā, kurā darba devējs liedz darbiniekam tiesības uz darbu, sodot darbinieku par tiesību izmantošanu, no darba devēja piedzenama morālā kaitējuma atlīdzība, kas atbilst vienas darbinieka mēnešalgas apmēram (sprieduma [12.3] punkts, spriedums stājies spēkā 2021.gada 4.jūnijā).

Rīgas pilsētas tiesas 2024.gada 16.janvāra spriedumā (civillieta Nr.C771432423) par uzteikumu, kas izdots pārkāpjot nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegumu un pārkāpjot vienlīdzīgas attieksmes principu, tika noteikta morālā kaitējuma atlīdzība vienas darbinieka vidējās mēneša izpeļņas apmērā. Spriedums netika pārsūdzēts un stājās spēkā 2024.gada 6.februārī).

Arī Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2024.gada 19.decembra spriedumā (lietas Nr. C770825224) par pamatotu un samērīgu konstatētajam tiesību aizskārumam (negatīvu seku radīšana darbiniekam par likumīgo tiesību izlietošanu, sūdzību iesniegšanu) ir atzīta morālā kaitējuma summa prasītāja vidējās izpeļņas apmērā par vienu mēnesi. Ar Augstākās tiesas Senāta 2025.gada 18.marta rīcības sēdes lēmumu nolemts atteikt ierosināt kasācijas tiesvedību un apgabaltiesas spriedums stājies spēkā.

Tiesa pievienojas minētajām tiesu praksē izteiktajām atziņām un secina, ka taisnīgs un atbilstošs morālā kaitējuma atlīdzinājums prasītājai par nelabvēlīgo seku radīšanu – prettiesisko atlaišanu no darba – atbilst prasītāja vidējai izpeļņai par vienu mēnesi, tas ir, **1541,55 *euro***.

Pārējā daļā prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu ir noraidāma.

[7.8] Par tiesāšanās izdevumu piedziņu prasītāja labā.

Ņemot vērā, ka prasība tiek daļēji apmierināta, no atbildētājas par labu prasītājam, proporcionāli apmierinātajai prasības daļai, saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.pantu ir piedzenami tiesāšanās izdevumi.

No lietas materiāliem izriet, ka prasītājam par zvērināta advokāta palīdzību šajā lietā ir radušies izdevumi zvērināta advokāta atlīdzības samaksai 1425,38 *euro* apmērā (zvērinātu advokātu biroja rēķins Nr. KL251213).

Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas "e" apakšpunkts noteic, ka atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai prasībās, kurām nav mantiska rakstura, un lietās, kuras tiesa atzinusi par sarežģītām, — to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 4275 *euro*.

Tiesa secina, ka konkrētā lieta ir atzīstama par sarežģītu: tajā vērtējami ar darba tiesiskajām attiecībām saistīti sarežģīti juridiski jautājumi (nelabvēlīgu seku radīšana, mobings), notikušas ilgstošas tiesas sēdes, uzklausīti vairāki liecinieki.

Līdz ar to ar lietas vešanu saistītajiem izdevumiem šajā lietā piemērojams Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta "e" apakšpunkts.

Civilprocesa likuma 44.panta ceturtā daļa noteic: ja prasība ir izskatīta tikai pirmās instances tiesā, atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai nedrīkst pārsniegt 50 procentus no šā panta pirmajā daļā noteiktā maksimālā atlīdzības apmēra.

Līdz ar to, atbilstoši Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta "e" apakšpunktam un 44.panta ceturtajai daļai, maksimālais ar lietas vešanu saistīto izdevumu apmērs pirmās instances tiesā šajā lietā ir 2137,50 *euro* (4275 dalīts ar divi).

Tiesa secina, ka prasītāja advokāta izdevumu apmērs atbilst Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta "e" apmēram un ir samērīgs. Arī atbildētāja iebildumus pret prasītāja izdevumu apmēru zvērināta advokāta palīdzībai: nav izteikusi.

Līdz ar to tiesa atzīst, ka no atbildētājas par labu prasītājam piedzenami izdevumi zvērināta advokāta palīdzības samaksai **1425,38 *euro*.**

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

Kasācijas instances tiesas judikatūrā atzīts, ka Civilprocesa likuma 195.pantam ir imperatīvs raksturs un saskaņā ar to tiesa pati (*ex officio*), neatkarīgi no prasījumā izteiktajiem lūgumiem, noteic prasītājam tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei saņemt procentus uz likuma pamata (Civillikuma 1759.pants), kuru apmērs noteikts Civillikuma 1765.pantā *(*sk. Senāta 2007.gada 4.aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC -87/2007, Senāta 2010.gada 13.oktobra lēmumu lietā Nr.SPC -166/2010, Civillietu departamenta 2016.gada 29.janvāra spriedums lietā Nr. C28283311, SKC-1331/2016*).*

Līdz ar to tiesa atzīst, ka prasītājam, saskaņā ar Civilprocesa likuma 195.pantu, nosakāmas tiesības saņemt Civillikuma 1765.panta pirmajā daļā paredzētos likumiskos procentus no prasītāja labā piedzītās summas.

[8] Par nesamaksāto tiesas izdevumu piedziņu valsts labā.

Civilprocesa likuma 42.panta pirmā daļa nosaka, ka *tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos proporcionāli apmierinātajai prasījuma daļai.*

Ņemot vērā, ka prasītājs, ceļot prasību, bija atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos uz Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punkta pamata, no atbildētājas par labu valstij, proporcionāli apmierinātajai prasības daļai, piedzenama valsts nodeva.

Tiesa secina, ka par apmierināto nemantisko prasījumu par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un ar to saistīto prasījumu par darba attiecību izbeigšanu ar spriedumu atbilstoši Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 4.punktam redakcijā uz prasības pieteikuma iesniegšanas brīdi būtu bijis jāmaksā 70 *euro*, šobrīd, atbilstoši Civilprocesa likuma 3.pielikumam: 300 *euro*.

Savukārt par apmierināto prasījumu par vidējās izpeļņas 12 333,05 *euro* piedziņu un morālā kaitējuma atlīdzības 1541,55 *euro*, kopā 13 874,60 *euro* piedziņu, atbilstoši Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 1.puunkta "c" apakšpunktam būtu bijis jāmaksā 736,34 *euro*. Šobrīd, atbilstoši Civilprocesa likuma 3.pielikumam 550 *euro*.

Ņemot vērā, ka Civilprocesa likuma Pārejas noteikumi nenoteic vai nesamaksāto tiesas izdevumu piedziņai valsts labā piemērojams regulējums, kas bija spēkā uz prasības pieteikuma iesniegšanas brīdī jeb arī aktuālā

redakcija, tiesa atzīst, ka tiesas izdevumi no atbildētājas valsts labā piedzenami saskaņā ar to regulējumu, kurš ir labvēlīgāks privātpersonai (atbildētājai).

Tādējādi valsts nodeva par nemantisko prasījumu valsts labā ir piedzenama atbilstoši Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 4.punktam, kas bija spēkā prasības celšanas brīdī: 70 *euro*. Savukārt valsts nodeva par mantisko piedziņas prasījumu piedzenama 550 *euro* apmērā, saskaņā ar šobrīd spēkā esošo Civilprocesa likuma 3.pielikumu. Tādējādi pavisam kopā no atbildētājas par labu valstij piedzenama valsts nodeva **620 *euro***.

[9] Tiesas sēdē noskaidrots, ka prasītājs neuztur prasības pieteikumā izteikto lūgumu par sprieduma nekavējošo izpildi.

Tādējādi, saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1] pantu, atbildētājai nosakāms sprieduma labprātīgas izpildes termiņš 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 189.-195., 199. pantu, 204.[1] pantu, tiesa

nosprieda

prasību apmierināt daļēji.

Atzīt par spēkā neesošu no tā izdošanas brīža /Nosaukums B/, reģistrācijas Nr./Nosaukums A/, 2024.gada 1.oktobra uzteikumu darba līgumam Nr. 5422, kurš noslēgts starp*/Persona A/*, personas kods /Personas kods A/, un /Nosaukums B/, reģistrācijas Nr./Nosaukums A/.

Izbeigt ar tiesas spriedumu darba tiesiskās attiecības, kas nodibinātas ar darba līgumu Nr. 5422 starp /Nosaukums B/, reģistrācijas Nr./Nosaukums A/, kā darba devēju un*/Persona A/*, personas kods /Personas kods A/, kā darbinieku.

Piedzīt no /Nosaukums B/, reģistrācijas Nr./Nosaukums A/, par labu*/Persona A/*, personas kods /Personas kods A/, par darba piespiedu kavējuma laiku no 2024.gada 2.novembra līdz 2025.gada 23.jūlijam vidējo izpeļņu**12 333,05 *euro*** (divpadsmit tūkstoši trīs simti trīsdesmit trīs *euro* un 5 centi), nosakot, ka darba devējam ir jāveic iedzīvotāju ienākuma nodokļa un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu maksājumi par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Atzīt vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpumu (mobingu) un nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu /Nosaukums B/, reģistrācijas Nr./Nosaukums A/, darbībās pret*/Persona A/*, personas kods /Personas kods A/, un piedzīt no /Nosaukums B/, reģistrācijas Nr./Nosaukums A/, par labu*/Persona A/*, personas kods /Personas kods A/, morālā kaitējuma atlīdzību**1541,55 *euro*** (viens tūkstotis pieci simti četrdesmit viens *euro* un 55 centi).

Piedzīt no /Nosaukums B/, reģistrācijas Nr./Nosaukums A/, par labu*/Persona A/*, personas kods /Personas kods A/, ar lietas vešanu saistītos izdevumus advokāta palīdzības samaksai**1425,38 *euro*** (viens tūkstotis četri simti divdesmit pieci *euro* un 38 centi).

Par labu prasītājam piedzīto summu samaksa veicama prasītāja (*/Persona A/*) kontā /IBAN B/ (Swedbank AS).

Atzīt */Persona A/*, personas kods /Personas kods A/, tiesības saņemt no /Nosaukums B/, reģistrācijas Nr./Nosaukums A/, likumiskos 6% (sešus procentus) gadā no kopējās ar spriedumu prasītāja labā piedzītās nesamaksātās summas par laiku no šī sprieduma labprātīgas izpildes termiņa beigām līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai), ievērojot Civillikuma 1763.pantā noteikto, ka procentu pieaugums apstājas, sasniedzot piedzītās summas lielumu.

Noraidīt */Persona A/* prasību daļā par morālā kaitējuma atlīdzības 6458,45 *euro* piedziņu.

Piedzīt no /Nosaukums B/, reģistrācijas Nr./Nosaukums A/, par labu valstij valsts nodevu **620 *euro*** (seši simti divdesmit *euro*), kas iemaksājama – saņēmējs: Valsts kase, reģistrācijas Nr. 90000050138, Konta Nr./IBAN A/, Saņēmēja iestāde: Valsts kase, BIC kods: TRELLV22, Iemaksas mērķis: Valsts nodeva tiesu iestādē – civillietā Nr. C771744324.

Noteikt /Nosaukums B/, reģistrācijas Nr./Nosaukums A/, termiņu sprieduma labprātīgai izpildei 10 (desmit) dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas. Izskaidrot, ka šajā termiņā Rīgas pilsētas tiesā iesniedzami dokumenti, kas apstiprina tiesas izdevumu samaksu valstij.

Spriedumu var pārsūdzēt 20 dienu laikā Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijai no sprieduma sastādīšanas dienas (2025.gada 23.jūlija), apelācijas sūdzību iesniedzot Rīgas pilsētas tiesā.

Tiesnesis *(elektroniskais paraksts)* Edgars Grīvnieks