ECLI:LV:RPT:2024:1008.C771440724.4.S
Lieta Nr. C771440724
Lietas arhīva Nr. C-14407-24/104

SPRIEDUMS

Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2024. gada 8. oktobrī

Rīgas pilsētas tiesa,
tiesnesis Viktors Makucevičs,
Daugavgrīvas ielā 58, Rīgā, rakstveida procesā izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret maksātnespējīgo /pers. B/ par kreditora prasījuma atzīšanu.

Aprakstošā daļa

[1] 2024. gada 6. jūnijā Rīgas pilsētas tiesā saņemts /pers. A/ prasības pieteikums pret maksātnespējīgo /pers. B/ par kreditora prasījuma atzīšanu.

Pamatojoties uz Darba likuma 59., 69. pantu, 74. panta otro daļu, 112. panta pirmās daļas 1. punktu, 128. pantu un 149. panta piekto daļu, prasītāja lūdz tiesu:

- atzīt, ka no 2023. gada 29. septembra Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas spriedumu sastādīšanas dienas līdz 2024. gada 16. aprīlim (darbinieka atbrīvošanas dienai) pastāvēja darba piespiedu kavējuma laiks (dīkstāve) darba devēja vainas dēļ;
- atzīt /pers. A/ uz atlīdzību par visu darba piespiedu kavējuma laiku no 2023. gada 2. oktobra pēc Rīgas apgabaltiesas 2023. gada 29. septembra sprieduma sastādīšanas dienas, līdz pat 2024. gada 16. aprīlim, kad izdots rīkojums Nr. /rīkojuma numurs/ Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu un piedzīt atlīdzību par visu darba piespiedu kavējuma laiku 13600 *euro* apmērā pēc nodokļu nomaksas;
- atzīt /pers. A/ tiesības uz atlaišanas pabalstu un to piedzīt 2000 *euro* apmērā pēc nodokļu nomaksas saskaņā ar Darba likuma 112. panta pirmās daļas 1. punktu;
- atzīt /pers. A/ tiesības uz kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu un to piedzīt 3644 *euro* pēc nodokļu nomaksas.

[1.1] Prasības pieteikumā norādīts, ka ar Rīgas pilsētas tiesas 2024. gada 27. februāra spriedumu lietā Nr. /lietas numurs/ir pasludināts atbildētājas maksātnespējas process.

Prasītāja ir iesniegusi kreditora prasījumu par kopējo summu (uz kreditora prasījuma iesniegšanas dienu) 50973,91 *euro* apmērā pēc nodokļu nomaksas (33045,91 *euro* pēc nodokļu nomaksas ar tiesas spriedumu piespriestās naudas summas; 12400 *euro* atlīdzība par piespiedu kavējuma laiku no 2023. gada 2. oktobra pēc Rīgas apgabaltiesas sprieduma sastādīšanas dienas līdz 2024. gada 27. martam kreditora prasījuma iesniegšanas dienai; atlaišanas pabalsts 2000 *euro* pēc nodokļu nomaksas saskaņā ar Darba likuma 112. panta pirmās daļas 1. punktu; kompensācija par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu 3528 *euro* pēc nodokļu nomaksas saskaņā ar Darba likuma 149. panta piekto daļu).

Maksātnespējas procesa administratore savā lēmumā ir atzinusi kreditora prasījumu tikai 33765,91 *euro* apmērā, ko veido galvenais prasījums – vidējā izpeļņa no 2022. gada 18. jūnija līdz 2023. gada 29. septembrim 30400 *euro*, neizmaksātā darba samaksa 2645,91 *euro*, daļēji atlaišanas pabalsts 720 *euro*.

[1.2] 2021. gada 31. maijā uzsāktas darba tiesiskās attiecības, darba alga neto, t. i., pēc nodokļu nomaksas 2000 *euro* mēnesī.

2022. gada 17. jūnijā atbildētāja izsniedza uzteikumu un rīkojumu par darba līguma pārtraukšanu.

Ar 2023. gada 29. septembra Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas spriedumu civillietā Nr. /sprieduma numurs/tika apmierināta prasība pret SIA /Nosaukums A/ par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, neizmaksātās darba samaksas un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu. Tiesvedības laikā tika konstatēts, ka dienas vidējā izpeļņa ir 100 *euro*.

Pēc sprieduma likumīgā spēkā stāšanās brīža 2024. gada 10. un 19. janvārī prasītāja vērsās pie atbildētājas ar iesniegumiem par tiesas sprieduma izpildi. Diemžēl atbildes nesagaidīja. Tādējādi nācās vērsties tiesā ar lūgumu par izpildraksta sagatavošanu. Vēršoties pie zvērināta tiesu izpildītāja, tika paziņots, ka atbildētājai ir ierosināts maksātnespējas process.

[1.3] Ievērojot minēto, prasītājai papildus tiesas spriedumā noteiktajam radusies dīkstāve darba devēja vainas dēļ, kuras apmaksa izriet no Darba likuma 74. panta otrās daļas noteikumiem. Tā turpinājās līdz pat 2024. gada 16. aprīlim, kad administratore izdeva rīkojumu Nr. /rīkojuma numurs/ Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Tādējādi nav izmaksāta darba samaksa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Nav pieļaujams, ka acīmredzami pamatoti prasījumi tiek formāli noraidīti kā strīdi par tiesībām, jo šādi rīkojoties administrators neizpilda likumā noteikto pienākumu izvērtēt kreditora prasījumu.

[1.4] No pierādījumiem nav redzams, ka prasītāja būtu tikusi atjaunota iepriekšējā darbā un darba tiesiskās attiecības būtu izbeigtas. Maksātnespējas procesa administratore savā lēmumā norāda, ka pēc sniegtās informācijas darbinieces nostrādāto stundu skaits ir 0. Nav saprotams kā darbinieks vispār var atsākt strādāt, ja darbinieks apzināti netiek atjaunots iepriekšējā darbā un nodrošināts ar darbu.

Rīgas apgabaltiesa spriedumā nav noteikusi nekavējošu sprieduma izpildi. Līdz ar to ar tiesas spriedumu uzliktais pienākums, atjaunot darbā, rodas tikai no sprieduma likumīgā spēkā stāšanās brīža, kā arī tikai no šī brīža rodas tiesības pieprasīt likumīgu sprieduma izpildi.

Maksātnespējas procesa administratore norāda, ka saskaņā ar Darba likuma 74. panta pirmās daļas noteikumiem darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Tai pašā laikā maksātnespējas procesa administratore norāda, ka prasītāja nav ieradusies darbā, par neierašanās iemesliem darba devēju nav informējusi. Atbildētāja apzināti izvairījās no jebkādas komunikācijas ar prasītāju, kā arī iespējams, pat nomaiņa juridisko adresi.

Tāpat maksātnespējas procesa administratore norāda, ka prasītāja pēdējo sešu kalendāra mēnešu laikā ir bijusi attaisnotā prombūtnē, līdz ar to nav skaidrs, vai prasītāja bija attaisnotā prombūtnē vai nebija.

Atbildētāja nav iesniegusi nevienu pierādījumu, ka būtu prasītāju atjaunojusi iepriekšējā darbā un aicinājusi pildīt darba līgumā uzņemtos

pienākumus, jo tādu nemaz nav, jo prasītāja nav saņēmusi nevienu paziņojumu. Savukārt prasītāja ir iesniegusi pierādījumus, ka pēc sprieduma likumīgā spēkā stāšanās brīža ir vairākkārt ir vērsusies pie atbildētājas, lai tiktu izpildīts tiesas spriedums un darbiniece tiktu atjaunota iepriekšējā darbā, lai varētu uzsākt darbu, bet parādniece tos apzināti un prettiesiski ir ignorējusi.

[1.5] Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Kā arī ņemot vērā, ka administratore darba tiesiskās attiecības ar prasītāju ir izbeigusi, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. un 10. punktu, tad šajā gadījumā būtu piemērojams Darba likuma 112. pantā noteiktais, ka darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu, viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadu.

[2] 2024. gada 9. septembrī saņemti maksātnespējas procesa administratores paskaidrojumi, kuros norādīts, ka prasību neatzīst.

[2.1] Judikatūrā ir atzīts, ka darba piespiedu kavējumu veido darba devēja prettiesiskas darbības, liedzot darbiniekam darbu un tiesības uz samaksu par šo darbu. Tomēr par darba piespiedu kavējumu nav uzskatāms laiks, kurā darbinieks darbu nav veicis citu no darba devēja neatkarīgu iemeslu dēļ.

Darbiniecei nekavējoties pēc sprieduma stāšanās spēkā bija jāierodas darbā un jāsāk pildīt darba pienākumi.

Saskaņā ar Darba līguma 1.2. un 2.1. punktu darbiniekam tika noteikta darba vieta, kas atrodas /adrese/ (kur no 2023. gada 11. maija ir reģistrēta arī juridiskā adrese).

Savukārt atbilstoši pušu starpā noslēgtā Darba līguma 3.6. punktam darbiniekam nav pieļaujama darba kavēšana neattaisnojošu iemeslu dēļ. Darbiniekam ir pienākums nekavējoties brīdināt tiešo darba vadītāju par kavējumu un apstākļiem, kuru dēļ darbinieks kavē darbu un nevar ierasties darbā. Darbiniekam ir jāiesniedz rakstiski paskaidrojumi vai attiecīgi dokumenti, kas izskaidro darbinieka kavējuma iemeslu.

Saskaņā ar parādnieka pārstāves sniegto informāciju ne pēc Rīgas apgabaltiesas sprieduma pasludināšanas, ne arī pēc tā spēkā stāšanās, darbiniece nav ieradusies darbā un par neierašanās iemesliem darba devēju nav informējusi.

/pers. A/ ne savā kreditora prasījumā, ne arī prasības pieteikumā nav norādījusi uz apstākļiem un pierādījumiem, kas apstiprinātu, ka viņa nav veikusi darbu attaisnojošu iemeslu dēļ un ka viņai būtu liegta strādāšanas iespēja.

[2.2] Atbilstoši Darba likuma 75. panta pirmajai daļai 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 minētā panta otrajai daļai, ja pēdējo sešu vai vairāk mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par darbu sešos kalendāra mēnešos pirms attaisnotās prombūtnes perioda sākuma.

Tādējādi /pers. A/ kreditora prasījums par atlaišanas pabalstu (neatzītajā daļā) un kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu ir pakārtots jautājumam par to, vai darbiniece pēdējo sešu mēnešu laikā pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas ir atradusies attaisnotā prombūtnē, kas konkrētajā gadījumā nav konstatējams.

[2.3] Bez tam, jāņem vērā, ka atbilstoši Maksātnespējas likuma 118. panta noteikumiem darbinieku prasījumi un ar tiem saistītie valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu un iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksājumi no maksātnespējīgā parādnieka naudas līdzekļiem ir apmierināmi prioritārā kārtībā, t. i., pirms visu pārējo kreditoru prasījumu apmierināšanas.

Pie šādiem apstākļiem administratore nav tiesīga atzīt un prioritārā kārtībā apmierināt tos pieteiktos prasījumus, par kuru esamību un pamatotību starp prasītāju un atbildētāju pastāv strīds.

[3] Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 250.^{75} panta pirmo daļu, lietas izskatīšana noteikta rakstveida procesā 2024. gada 8. oktobrī. Par lietas izskatīšanas vietu un laiku lietas dalībnieki informēti nosūtot tiesas paziņojumu 2024. gada 12. septembrī.

Motīvu daļa

[4] Pārbaudījusi un novērtējusi lietas materiālos esošos rakstveida pierādījumus, tiesa atzīst, ka prasība apmierināma daļēji.

[5] Atbilstoši Civilprocesa likuma 93. panta pirmajai daļai katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus. Prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība. Atbildētājam jāpierāda savu iebildumu pamatotība.

Savukārt Civilprocesa likuma 96. panta piektā daļa noteic, ka pusei nav jāpierāda fakti, kurus šajā likumā noteiktajā kārtībā nav apstrīdējusi otra puse.

Par lietas apstākļiem

[6] 2021. gada 31. maijā prasītāja ar atbildētāju noslēdza Darba līgumu Nr. /darba līguma numurs/, ar ko prasītāja pieņemta darbā par /amats/.

Saskaņā ar Darba līguma 1.2. un 2.1. punktu darbiniekam tika noteikta darba vieta, kas atrodas /adrese/.

Kā tas izriet no Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2023. gada 29. septembra sprieduma lietā Nr. /sprieduma numurs/, kas stājies spēkā 2024. gada 10. janvārī, 2022. gada 17. jūnijā tika uzteiktas darba tiesiskās attiecības sakarā ar prasītājas prettiesisku darbību. Taču apelācijas instances tiesa prasītāju atjaunojusi darbā, jo netika ievērota Darba likumā noteiktā atlaišanas procedūra. Atjaunojot prasītāju darbā, piedzīta vidējā izpeļņa par atstādināšanas laiku no 2023. gada 18. jūnija līdz 2023. gada 29. septembrim 30400 *euro*. Tāpat piedzīta neizmaksātā darba samaksa 2645,91 *euro*.

[7] 2024. gada 10. janvārī, kad spēkā stājās spriedums lietā Nr. /sprieduma numurs/, prasītāja vērsās pie atbildētājas ar iesniegumu e-pastā, lūdzot nodrošināt sprieduma izpildi, reizē piešķirot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ar 2024. gada 10. janvāri. Tāpat papildus lūgts izmaksāt 6900 *euro*, ko veido piespiedu kavējums no 2023. gada 2. oktobra līdz 2024. gada 10. janvārim sakarā ar lietas nosūtīšanu izskatīšanai kasācijas instancē.

Vēlreiz prasītāja vērusies pie atbildētājas 2024. gada 19. janvārī, sakarā ar to, ka nebija saņemta atbilde.

[8] Ar Rīgas pilsētas tiesas 2024. gada 27. februāra spriedumu lietā Nr. /lietas numurs/pasludināts atbildētājas maksātnespējas process.

2024. gada 27. martā prasītāja iesniedza kreditora prasījumu.

2024. gada 16. aprīlī atbildētājas maksātnespējas procesa administratore izdeva rīkojumu Nr. /rīkojuma numurs/ Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz Maksātnespējas likuma 103. panta pirmo daļu un Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. un 10. punkta noteikumiem, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar 2024. gada 16. aprīli.

Savukārt 2024. gada 17. aprīlī maksātnespējas procesa administratore pieņēma lēmumu Nr. /rīkojuma numurs/, ar kuru maksātnespējas procesa administratore ir atzinusi kreditora prasījumu par ar spriedumu piedzītajām summām un daļēji atlaišanas pabalstu 720 *euro*, jo starp pusēm pastāv strīds un prasītāja pēdējo sešu mēnešu laikā bijusi attaisnotā prombūtnē. Prasījums par atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku no 2023. gada oktobra līdz 2024. gada martam (kreditora prasījuma iesniegšanas dienai) 12400 *euro*, par kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 3528 *euro* nav atzīts, bet par atlaišanas pabalstu neatzīts daļēji, 1498,80 *euro*. Kā pamats norādīts tas, ka starp pusēm pastāv strīds, kuras puses dēļ netika veikts darbs.

[9] No atbildētājas pārstāves, kura bijusi valdes priekšsēdētāja, paskaidrojumiem maksātnespējas procesa administratorei izriet, ka pēc sprieduma stāšanās spēkā prasītāja nebija ieradusies darbā un nebija strādājusi, līdz ar to netika aprēķināta un izmaksāta darba samaksa. Par neierašanās iemesliem netika informēts.

[10] Līdz ar to pamatoti maksātnespējas procesa administratores lēmumā, tāpat Rīgas pilsētas tiesas 2024. gada 8. jūlija lēmumā lietā Nr. /lēmuma numurs/, norādīts, ka starp pusēm pastāv strīds par tiesībām. Pretēji prasības pieteikumā norādītajam, pieņemot lēmumu Nr. /administratora lēmums/,

maksātnespējas procesa administratore nav nonākusi pretrunās, bet izvērtējusi faktisko situāciju, atzīstot strīdu. Tāpat lēmumā pamatoti norādīts, ka prasītāja bija attaisnotā prombūtnē laika periodā, kamēr norisinājās tiesvedība, bet kopš sprieduma stāšanās spēkā pastāv strīds.

Par piespiedu kavējuma laiku

[11] No lietas materiāliem izriet, ka Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2023. gada 29. septembrī taisīja spriedumu lietā Nr. /sprieduma numurs/, taču atbildētāja to pārsūdzēja augstākā instancē.

Ar Senāta Rīcības sēdes lēmumu /datums/ nolemts atteikt ierosināt kasācijas tiesvedību, tādējādi spēkā stājās Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas spriedums

[11.1] Ja atbildētāja nebūtu iesniegusi kasācijas sūdzību, tas stātos spēkā.

Tādējādi lietā konstatējams, ka tieši atbildētājas rīcības dēļ apelācijas instances spriedums nestājās spēkā pēc pārsūdzības termiņa beigām, paildzinot laika posmu, kurā spriedums šajā daļā stājās spēkā, tādējādi automātiski paildzinot piespiedu kavējuma laiku. Te atzīmējams, ka pārsūdzēt tiesas spriedumus un lēmumus ir lietas dalībnieka Civilprocesa likuma 74. pantā paredzētā tiesība, tomēr tas nozīmē arī to, ka, realizējot likumā paredzētās procesuālās tiesības, lietas dalībnieks par to realizāciju uzņemas attiecīgu atbildību. To paredz dispozitivitātes princips civilprocesā.

Šajā gadījumā ņemams vērā šīs rīcības rezultāts – nebija stājies spēkā spriedums, kas paredzēja piešķirumu prasītājai, un šāda rīcība kavēja šī piešķiruma saņemšanu.

[11.2] Darba likuma 126. panta pirmā daļa noteic, 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.

No darba prettiesiski atlaistajam un iepriekšējā darbā atjaunotajam darbiniekam atbilstoši jau minētajai Darba likuma 126. panta pirmajai daļai ir izmaksājama vidēja izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Darba piespiedu kavējumu atbilstoši minētajai likuma normai veido darba devēja prettiesiskas darbības, liedzot darbiniekam darbu un tiesības uz samaksu par šo darbu (sk. *Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2018. gada 18. septembra spriedumu lietā Nr. SKC 926/2018*).

[11.3] Saskaņā ar DL 124. panta otro daļu darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu ir pamats darbinieka atjaunošanai darbā, savukārt atjaunošana darbā saskaņā ar DL 126. panta pirmo daļu ir pamats atlīdzības piedziņai par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Atlīdzība par visu darba piespiedu kavējuma laiku pilda atlīdzības funkciju darbiniekam.

Tiesības saņemt samaksu par darba piespiedu kavējumu prasītājam rodas no brīža, kad tiesa izlēmusi par viņa atjaunošanu darbā, jo likums, kas regulē darba piespiedu kavējuma apmaksu, saista to ar spriedumu par atjaunošanu darbā (DL 126. pants). Līdz ar to tiesiskās attiecības starp pusēm jautājumā par darba piespiedu kavējuma apmaksu rodas tikai ar brīdi, kad darbinieks ar tiesas spriedumu atjaunots darbā.

Prasījums par vidējās izpeļņas piedziņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku ir blakus prasība, kura atkarīga no tā, vai ir pamatota darbinieka celtā prasība par atjaunošanu darbā.

Atlīdzība par darba piespiedu kavējuma piedziņu ir vērsta uz prettiesiski atlaista darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu - lai nodrošinātu viņam nepamatoti zaudēto ienākumu pilnīgu atlīdzināšanu neatkarīgi no tā, ka darbinieks nevēlas turpināt darba attiecības ar konkrēto darba devēju. Šāda veida prasības apmierināšanai nepieciešams konstatēt, ka darba kavējumam ir piespiedu raksturs, un tas ir attaisnojams kavējums.

Jānorāda, ka kaut arī pamats atlīdzības piedziņai kā par dīkstāvi, tā par darba piespiedu kavējumu ir darba devēja vainojama, neattaisnojama rīcība attiecībā pret darba ņēmēju, darba piespiedu kavējums (DL 126. panta pirmā daļa) būtu jānosķir no dīkstāves (DL 74. panta otrā daļa), jo tie ir divi patstāvīgi savstarpēji nesaistīti tiesību institūti un to satura atklāšanai katrā konkrētajā gadījumā izmantojami atšķirīgi pierādīšanas līdzekļi.

[11.4] Nosakot periodu, par kādu tiek piedzīta vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku, tiesa vadās no darbinieka prasījumiem, tomēr ņemot vērā faktiskos apstākļus. Lai pareizi izlemtu prasību par atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējumu, tiesām ir jākonstatē, ka darba kavējumam ir bijis piespiedu raksturs (sk. *Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un zvērinātu advokātu birojs „BDO Law", 2020, 342. lpp.*).

[11.5] Izlemjot šo jautājumu, tiesa ņem vērā, vai darbinieks pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās strādājis pie cita darba devēja, vai darba devējs atsaucis savu uzteikumu, vai darba devējs pēc pirmās instances tiesas sprieduma izpildījis spriedumu u.c. (sk. *Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un zvērinātu advokātu birojs „BDO Law", 2020, 343. lpp.*).

No minētā secināms, ka atbildētājas rīcība, pārsūdzot tiesas spriedumu, nevis izpildot to, radīja nenoteiktību līdz kasācijas instances tiesas nolēmumam jautājumā par pret atbildētāju izvirzītajām prasībām (saistībā ar pušu darba tiesiskajām attiecībām), tādējādi prasītājas piespiedu kavējums turpinājās.

[11.6] Līdz ar to prasība par atlīdzības piedziņu par piespiedu darba kavējumu laika posmā no 2023. gada 2. oktobra līdz 2024. gada 10. janvārim apmierināma.

[11.7] Kā to pamatoti norāda prasītāja, apgabaltiesas spriedumā tika konstatēts, ka dienas vidējā izpeļņa ir 100 *euro*.

Līdz ar to laika posmā no 2023. gada 2. oktobra līdz 2024. gada 10. janvārim par 69 darba dienām par labu prasītājai piedzenama atlīdzība par piespiedu darba kavējumu 6900 *euro*.

[12] Prasītāja uzskata, ka piespiedu kavējuma laiks (dīkstāve) turpinājās līdz 2024. gada 16. aprīlī atbildētājas maksātnespējas procesa administratore izdeva rīkojumu Nr. /rīkojums numurs/ Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Tajā pašā laikā prasībā norādīts, ka prasītāja netika atjaunota darbā, ko apliecina Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras un Valsts ieņēmumu dienesta informācijas sistēmas izdrukas.

[12.1] Pretēji prasībā norādītajam, no lietas apstākļiem izriet, ka prasītājas atjaunošanas darbā pamats bija tiesas spriedums, kas stājās spēkā 2024. gada 10. janvārī, nevis atbildētājas faktiska darbība. Tāpat apstāklis, vai darba devējs ir veicis paziņošanu par darbinieku Valsts ieņēmumu dienestam vai Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai, nevar būt par pamatu konstatēt, ka faktiski darbinieks ir atjaunots darbā vai faktiski veic darbu.

Kā tas izriet no lietas materiāliem, tā vietā, lai faktiski ierastos darba vietā, prasītāja vērsās pie atbildētājas rakstveidā ar e-pasta starpniecību.

[12.2] Prasītāja norāda, ka atbildētāja apgabaltiesas spriedumu nepildīja, kā rezultātā tika saņemts izpildu raksts, taču šiem apstākļiem nav pievienoti pierādījumi, kā arī tam, ka pēc izpildu raksta saņemšanas tas arī tika iesniegts zvērinātam tiesu izpildītājam piespiedu izpildei, kurš būtu konstatējis, ka atbildētāja atsakās prasītāju darbā atjaunot.

Kā to norāda atbildētājas pārstāve, kura bijusi valdes priekšsēdētāja, paskaidrojumos maksātnespējas procesa administratorei - pēc sprieduma stāšanās spēkā prasītāja nebija ieradusies darbā un nebija strādājusi.

Ja prasītāja pēc sprieduma spēkā stāšanās nebūtu bijusi atjaunota darbā, tad maksātnespējas procesa administratorei nebūtu pamata pieņemt rīkojumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

[12.3] No brīža, kad darbiniekam kļuvis zināms par iespēju turpināt darba tiesiskās attiecības, bet viņš pats nav to vēlējies, darba kavējumam vairs nav piespiedu rakstura. Darba devēja dotās iespējas neizmantošana atgriezties iepriekšējā darbā un turpināt darbu ir apstāklis, kas liedz prasītāja darba

kavējumu vērtēt kā piespiedu (sk. *Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un zvērinātu advokātu birojs „BDO Law", 2020, 343. lpp.*).

Līdz ar to nevar atzīt, ka dīkstāve būtu iestājusies atbildētājas dēļ, jo lietas materiāli liecina par pretējo.

Tādējādi prasība daļā par līdz darba piespiedu kavējuma laika (dīkstāve) konstatēšanu no 2024. gada 11. janvāra 2024. gada 16. aprīlim darba devēja vainas dēļ un 6700 *euro* (13600-6900) piedziņu noraidāma kā nepamatota.

Par atlaišanas pabalstu

[13] Prasītāja lūdz atzīt tiesības uz atlaišanas pabalstu un to piedzīt 2000 *euro* apmērā pēc nodokļu nomaksas saskaņā ar Darba likuma 112. panta pirmās daļas 1. punktu.

[13.1] Darba likuma 112. panta 1. punkts noteic, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu šā likuma 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadus.

Kā to pamatoti norādīja prasītāja, Senāts jau agrāk, atsaucoties uz Eiropas Savienības Tiesas atziņām, ir norādījis, ka atlaišanas pabalsta mērķis ir veicināt darbinieka stāvokļa noregulēšanu jaunajos apstākļos, ko izsaucis nodarbinātības zaudējums, un tas veido ienākumu avotu laikā, kad darbinieks ir jauna darba meklējumos (sk. *Senāta (paplašinātā sastāvā) 2014. gada 27. marta sprieduma lietā Nr. SKC 1683/2014 20. punktu; Eiropas Savienības Tiesas 1990. gada 17. maija sprieduma lietā „Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group", C-262/88 13. punktu*; sk. arī *Darba likums ar komentāriem. Autoru kolektīvs. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 311. lpp.*).

Darba likuma 75. panta trešā daļa noteic, ka mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar mēneša vidējo darba dienu skaitu pēdējos sešos kalendāra mēnešos (saskaitot darba dienas pēdējos sešos kalendāra mēnešos un šo kopsummu dalot ar seši).

[13.2] No lietas apstākļiem izriet, ka prasītājai bija jāatgriežas darbā 2024. gada 11. janvārī, ko prasītāja neizdarīja. Iepriekš spriedumā tiesa atzina, ka prasītājai nebija iestājusies dīkstāve darba devēja vainas dēļ.

Piemēram, ja darbinieks ir pieņemts darbā 2019. gada 1. aprīlī un tiek atbrīvots no darba ar 2019. gada 9. maiju, tad vidējo izpeļņu rēķina par visu šo periodu (maija mēnesis arī tiek ņemts vērā). Šo noteikumu piemēro arī tad, ja darbinieks ir nodarbināts mazāk nekā sešus mēnešus pēc vismaz 12 mēnešu ilgas attaisnotas prombūtnes. Piemēram, kad persona atgriežas darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, nostrādā trīs mēnešus un vēlas izbeigt darba tiesiskās attiecības. Šādā gadījumā izpeļņu rēķina par tiem trīs mēnešiem, kas strādāti pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma (sk. *Darba likums ar komentāriem. Autoru kolektīvs. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 199. lpp.*).

Atbildētāja darba tiesiskās attiecības pārtrauca 2022. gada 17. jūnijā, 2023. gada 29. septembrī taisīts tiesas spriedums, kas stājies spēkā 2024. gada 10. janvārī. Līdz ar to atzīstams, ka prasītāja bija nodarbināta mazāk nekā sešus mēnešus pēc vismaz 12 mēnešu ilgas attaisnotas prombūtnes, turklāt darbā neieradās.

[13.3] Ievērojot minēto, maksātnespējas procesa administratores rīcība, atzīstot atlaišanas pabalstu spēkā esošās minimālās alga apmērā, atzīstama par pamatotu un prasība šajā daļā noraidāma.

Par kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu

[14] Prasītāja lūdz atzīt tiesības uz kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu un to piedzīt 3644 *euro* pēc nodokļu nomaksas.

[14.1] Darba likuma 149. panta pirmā daļa noteic, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas. Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Savukārt minētā panta otrā un piektā daļa noteic, ka izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu. Šādā gadījumā atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

No lietas apstākļiem izriet, ka par laika periodu no 2022. gada 17. jūnija līdz 2024. gada 10. janvārim prasītāja nevarēja izmantot atvaļinājumu atbildētājas prettiesiskas rīcības dēļ, jo uzteikums atzīts par spēkā neesošu.

[14.2] Ja darbinieks nevar izmantot plānoto atvaļinājumu sakarā ar citu atvaļinājumu (slimības atvaļinājums, grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai cits atvaļinājuma laikposms, kuru mērķis atšķiras no tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu), viņam ir tiesības izmantot ikgadējo atvaļinājumu citā laikā. EST ir konkretizējusi nepieciešamību paredzēt atvaļinājuma pārcelšanu, ja darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, nav bijusi faktiska iespēja šīs tiesības izmantot. EST uzskatīja, ka, ja ES tiesībās garantētie atvaļinājuma laikposmi pārklājas, kā arī slimības atvaļinājuma gadījumā, pārcelšana ir neizbēgama (sk. *Darba likums ar komentāriem. Autoru kolektīvs. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 400. lpp.*).

Kad darba attiecības izbeidzas, apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu faktiski vairs nav iespējams izmantot. Lai šīs neiespējamības rezultātā netiktu izslēgta jebkāda, pat finansiāla veida šo darba ņēmēja tiesību izmantošana, ir paredzēts, ka darba ņēmējam ir tiesības uz finansiālu atlīdzību neizmantota ikgadējā atvaļinājuma vietā.

Attiecībā uz tiesībām uz finansiālu atlīdzību neizmantota atvaļinājuma vietā ir paredzēti divi nosacījumi: pirmkārt, darba attiecību izbeigšanās, otrkārt, tas, ka darba ņēmējs nav izmantojis visu ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam bija tiesības šo attiecību izbeigšanās brīdī. EST jo īpaši ir noteikusi, ka tiesības uz šādu atlīdzību nevar tikt pakļautas iepriekš šajā ziņā izteikta lūguma esamībai (sk. *Darba likums ar komentāriem. Autoru kolektīvs. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 401. lpp.*).

Attiecībā uz atlīdzības apmēru, kas pienākas darbiniekam par neizmantoto atvaļinājumu, EST ir nospriedusi, ka dalībvalstīm jānodrošina, ka finansiālā atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu ir jāaprēķina tā, it kā darba ņēmējs atrastos situācijā, kas pielīdzināma tai, ja viņš šīs tiesības būtu izmantojis savu darba attiecību laikā. No tā izriet, ka darba ņēmēja parastais atalgojums, kurš jāsaglabā apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam atbilstošajā atpūtas laikā, arī ir nozīmīgs, aprēķinot finansiālo atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu, kas nav izmantots līdz darba attiecību beigām (sk. *Darba likums ar komentāriem. Autoru kolektīvs. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 402. lpp.*).

[14.3] Tādējādi atzīstams, ka par laika periodu no 2022. gada 18. jūnija līdz 2024. gada 10. janvārim prasītājai tika liegts saņemt ikgadējo atvaļinājumu, bet, tā kā darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas, kompensācija izmaksājama naudā.

Atbilstoši Darba likuma 149. pantam gadā pienākas četras kalendārās nedēļas, no kurām darba devējs apmaksā 20 darba dienas. Atbilstoši pieņemtajai praksei, viens nostrādāts mēnesis uzkrāj 1,67 atvaļinājuma dienas. Prasītāja skaitli 1,67 izmantojusi aprēķinā, taču tikai darba dienu skaitā. taču atvaļinājuma dienas tiek uzkrātas par visu mēnesi, t. sk., brīvdienām.

Tādējādi laika posmā no 2022. gada 18. jūnija līdz 2022. gada 30. jūnijam aprēķins veicams par 13 dienām, kas ir 0,72 apmaksājamas

atvaļinājuma dienas; par laika periodu no 2022. gada 1. jūlija līdz 2022. gada 31. decembrim ir skaitāms pusgads, līdz ar to divas nedēļas, kas ir 10 apmaksājamas atvaļinājuma dienas (14 dienas, no kurām 10 darba dienas un 4 brīvdienas); par 2023. gadu četras nedēļas, kas 20 apmaksājamas dienas; par periodu no 2024. gada 1. janvāra līdz 2024. gada 10. janvārim 0,54 apmaksājamas dienas. Tādējādi, saskaitot minētos apmērus kopā, sanāk 31,26 apmaksājamas darba dienas (0,72+10+20+0,54), kas ir 3126 *euro*.

[14.4] Līdz ar to prasība šajā daļā apmierināma daļēji, proti, par laika periodu no 2022. gada 18. jūnija līdz 2024. gada 10. janvārim par 3126 *euro*.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ceļot prasību, prasītāja, ievērojot Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punkta noteikumus, bija atbrīvota no tiesas izdevumu samaksas.

Savukārt atbildētājas pārstāve (maksātnespējas procesa administratore), veicot tai Maksātnespējas likumā noteiktos pienākumus maksātnespējīgā subjekta vārdā, atrodas izņēmuma stāvoklī attiecībā uz tiesas izdevumu samaksu atbilstoši Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 10. punktam.

[15.1] Līdz ar minēto tiesa atzīst, ka šajā gadījumā nepastāv pamats piedzīt no atbildētājas valsts labā nesamaksāto valsts nodevu atbilstoši apmierinātajai prasījumu daļai, un attiecīgi tiesas izdevumus šajā lietā, ievērojot Civilprocesa likuma 42. panta ceturtās daļas noteikumus, uzņemas valsts.

[15.2] Ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi lietā nav radušies.

[16] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 195. panta pirmo daļu prasītājai nosakāmas arī tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei saņemt likumiskos procentus – sešus procentus no simta gadā, no piedzītās, bet neapmaksātās parāda summas. Ievērojot Civillikuma 1763. panta 1. punktā noteikto, procentu pieaugums apstājas, kad vēl nesamaksāto procentu daudzums sasniedzis kapitāla lielumu.

[17] Atbilstoši Civilprocesa likuma 204.[1] pantam atbildētājam nosakāms 10 dienu termiņš sprieduma labprātīgai izpildei

Rezolutīvā daļa

Ievērojot minēto un pamatojoties uz Civilprocesa likuma 8., 97., 193., 195. un 204.[1] pantu, tiesa

nosprieda

apmierināt /pers. A/ prasību pret maksātnespējīgo /pers. B/ par kreditora prasījuma atzīšanu daļēji.

Atzīt, ka no 2023. gada 29. septembra Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas spriedumu sastādīšanas dienas līdz 2024. gada 10. janvārim pastāvēja darba piespiedu kavējuma laiks (dīkstāve) darba devēja vainas dēļ un piedzīt no /pers. B/, reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, par labu /pers. A/, personas kods /personas kods/, atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku 6900 *euro* (seši tūkstoši deviņi simti *euro*, 0 centi) pēc nodokļu nomaksas.

Atzīt /pers. A/, personas kods /personas kods/, tiesības uz kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu un piedzīt to no /pers. B/, reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, par labu /pers. A/, personas kods /personas kods/, 3126 *euro* (trīs tūkstoši viens simts divdesmit seši *euro*, 0 centi) apmērā pēc nodokļu nomaksas.

Samaksa veicama kontā Nr. /konta numurs/, REVOLT21.

Noraidīt prasību daļā par atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku 6700 *euro* par laika periodu no 2024. gada 11. janvāra līdz 2024. gada 16. aprīlim, par atlaišanas pabalsta atzīšanu 2000 *euro* apmērā un kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu 518 *euro* apmērā.

Atzīt /pers. A/, personas kods /personas kods/, tiesības saņemt no likumiskos sešus procentus gadā no nesamaksātās parāda summas, tas ir, 10026 *euro*.

Noteikt, ka spriedums izpildāms labprātīgi 10 (desmit) dienu laikā no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt 20 dienu laikā Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā, iesniedzot apelācijas sūdzību Rīgas pilsētas tiesā.

Tiesnesis Viktors Makucevičs