Lietas Nr. C37039817
Lietas arhīva Nr. C-0398-17/3

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Tukumā, 2017.gada 1.martā

Tukuma rajona tiesa
tiesnese K.Vanaga,
ar tiesas sēdes sekretāri D.Jēkabsoni,
piedaloties prasītājai /pers. A/,
atbildētājas pārstāvei, prokūristam /pers. B/,
atklātā tiesas sēdē, 2017.gada 15.februārī, izskatīja civillietu, /pers. A/ prasībā pret SIA "/nosaukums/" par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un kompensācijas par darba piespiedu kavējumu piedziņu.

Aprakstošā daļa

2017.gada 13.janvārī Tukuma rajona tiesā saņemta /pers. A/ (turpmāk tekstā prasītāja) prasība pret SIA "/nosaukums/" (turpmāk tekstā atbildētāja) par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un kompensācijas par darba piespiedu kavējumu piedziņu. Prasībā norādīts, ka no 2016.gada 4.novembra uz rakstiska darba līguma pamata, prasītāja strādāju pie atbildētājas par apģērbu pārbaudītāju. Darba līgumā noteikts pārbaudes termiņš. 2016.gada 16.decembrī, prasītājas darba laikā, kad viņa veica darba pienākumus, mazgāja apģērbus, pie prasītājas pienāca darba devēja pārstāve un paziņoja, ka steidzami nepieciešams parakstīt vienošanos par darba aizsardzību. Neizlasot iedoto dokumentu, prasītāja to parakstīja, jo viens eksemplārs tika atstāts viņai. Prasītāja neiedomājās, ka tas varētu būt kas cits, jo tad tiktu izsaukta pie administrācijas. Prasītāja norāda, ka konkrētajā laikā veica darbu, kas prasa uzmanību. Mājās prasītāja pārlasīja dokumentu un konstatēja, ka tā ir Vienošanās par darba attiecību izbeigšanu, saskaņā ar kuru prasītāja tiek atbrīvota no darba pēc Darba likuma 47.panta pirmās daļas pārbaudes laikā, uzskatot 2016.gada 16.decembri par pēdējo darba dienu. Prasītāja norāda, ka vairāk pie darba netika pielaista un 2016.gada 20.decembrī viņai tika pārskaitīta neizmaksātā darba alga un atvaļinājuma kompensācija. Prasītāja norāda, ka darba devējs nav ievērojis darba līguma uzteikuma kārtību. Uzskata, ka vienīgais iemesls prasītājas atbrīvošanai bija tas, ka darba devējam prasītāja paziņoja par savu grūtniecību. Prasītāja ir vērsusies Valsts Darba inspekcijā, kas 2017.gada 6.janvārī sniedza atbildi un atzina, ka darba devējs ir pārkāpis likuma noteikumus, jo, pirmkārt, prasītājai pienākošā darba samaksa nav izmaksāta pēdējā darba dienā (16.decembrī), bet gan tikai 20.decembrī. Otrkārt, darba devējs nav ievērojis Darba likuma 47.panta pirmajā daļā norādīto uzteikuma termiņu, kas nosaka pienākumu darba devējam darba līgumu pārbaudes laikā uzteikt rakstveidā trīs dienas iepriekš. Prasības pieteikumā norādīts, ka nekādu rakstveida uzteikumu prasītāja nav saņēmusi, bet 16.decembrī faktiski tika maldināta, jo uzskatīja, ka paraksta darba aizsardzības dokumentu.

Prasības pieteikumā ietverta atsauce uz Darba likuma 109.pantu, norādot, ka uz prasītāju attiecas minētajā likuma normā ietvertais aizliegums, jo atbildētāja līdz darba līguma uzteikuma dienai, bija informēta par prasītājas grūtniecību. Prasītāja norāda, ka savus darba pienākumus veica labi, nekādu aizrādījumu nebija. Prasītājai ir svarīgi saglabāt darba attiecības, kas bija viņas vienīgais ienākuma avots. Atsaucoties uz Darba likuma 122.pantu, prasītāja uzskata, ka nav pārkāpusi likumā noteikto termiņu prasības celšanai. Norāda, ka, atbilstoši Darba likuma 125.pantam, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Citos gadījumos, kad darbinieks cēlis prasību par atjaunošanu darbā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības. Prasībā iekļauta atsauce uz Darba likuma 126.pantu un lūgums noteikt sprieduma izpildi nekavējoties.

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 130.pantu, Darba likuma 47.panta pirmo daļu, 109.panta pirmo daļu, 125., 126., 127.pantu, prasītāja lūdz atzīt darba devēja 2016.gada 16.decembra uzteikumu par darba līguma attiecību izbeigšanu par spēkā neesošu un atjaunot prasītāju darbā SIA "/nosaukums/" par apģērbu pārbaudītāju pēc 2016.gada 4.novembra darba līguma Nr. 463/1. Vienlaicīgi prasītāja lūdz piedzīt no atbildētājas kompensāciju par darba piespiedu kavējumu no 2016.gada 17.decembra līdz darbā atjaunošanas dienai 1,92 *euro* stundā (neto), kas uz pieteikuma sastādīšanas brīdi ir par 160 darba stundām (8 stundas dienā, 40 stundas nedēļā) jeb 307,20 *euro*, precīzu aprēķinu nosakot pēc darba devēja paskaidrojuma un grāmatvedības dokumentu saņemšanas.

2017.gada 31.janvārī tiesā saņemts atbildētājas paskaidrojums, kurā atbildētāja prasību neatzīst un norāda, ka par prasītājas grūtniecību atbildētāja uzzināja no prasības pieteikuma. Atbildētāja paskaidrojumos neapstrīd, ka darba līgums ar prasītāju noslēgts 2016.gada 4.novembrī, nosakot pārbaudes termiņu. Atbildētāja norāda, ka 2016.gada 4.novembrī prasītāja, uzsākot darbu, tika iepazīstināta ar Darba kārtības noteikumiem, kas apstiprināti saskaņā ar atbildētājas valdes sēdes 2009.gada 16.jūlija protokolu Nr.4, par ko prasītāja ir parakstījusies darba kārtības noteikumu uzskaites žurnālā. Darba kārtības noteikumu 3.16.apakšpunktā noteikts, ka, ja darbiniecei iestājas grūtniecība, nekavējoties to jāpaziņo darba devējam iesniedzot ārsta atzinumu. Atbildētāja norāda, ka paskaidrojumu sagatavošanas laikā noskaidroja, ka par grūtniecību prasītāja droši zināja jau 2016.gada 3.novembrī, tas ir, pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas. Prasītāja nav informējusi atbildētāju par grūtniecību, par to neliecināja arī prasītājas uzvedība darbā, proti, prasītāja darbanbsp;pārtraukumos smēķēja. Atbildētājai nebija un nevarēja būt zināms fakts par prasītājas grūtniecību, jo par to netika sniegta informācija. Prasītāja atsaucas uz Civilprocesa likuma 93.panta pirmo daļu, norādot, ka prasītāja nav noteiktā kārtībā informējusi atbildētāju par savu grūtniecību un prasītājas apgalvojums par to, ka atbildētājas pārstāvis ir informēts mutiski, nav patiess. Atbildētāja uzskata, ka par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu prasītāja norāda nepatiesus apstākļus. Atbildētāja nepiekrīt prasības pieteikumā norādītajam, ka 2016.gada 16.decembrī, pie prasītājas pienāca darba devēja pārstāvis un norādīja par nepieciešamību nekavējoties parakstīt vienošanos par darba aizsardzību, kā arī apstākli, ka prasītāja neizlasot parakstījusi kādu dokumentu, nav izsaukta pie administrācijas un tikai mājās iedomājusies dokumentu izlasīt. Atbildētāja norāda, ka prasītāja tika uzaicināta pie ražošanas koordinatores /pers. E/, kura prasītajai paziņoja par to, ka darba tiesiskās attiecības nebūs iespējams turpināt, jo prasītājas darba efektivitāte neatbilda uzņēmuma prasībām. Ievērojot Darba likuma 47.panta pirmo daļu, prasītājai tika paziņots, ka darba tiesiskās

attiecības tiks pārtrauktas ievērojot likumā noteikto trīs dienu uzteikuma termiņu. Prasītāja neiebilda pret uzteikumu, bet paziņoja, ka tādā gadījumā nevēlas darbu turpināt un vēlas nekavējoties doties mājās. Ražošanas koordinatore /pers. E/ nosūtīja prasītāju uz grāmatvedību/lietvedību, attiecīgo formalitāšu nokārtošanai. Arī grāmatvedībā prasītāja uzturēja lūgumu nekavējoties pārtraukt darba tiesiskās attiecības, par ko tika sastādīta vienošanās. Parakstot vienošanos, prasītājai tika lūgts atgriezt darba devēja izsniegto caurlaidi (čipu), bez kura uzņēmumā nav iespējams ienākt. Prasītāja nodeva caurlaidi, ko apliecina caurlaižu sistēmas datu reģistrs, proti, prasītāja 2016.gada 16.decembrī ieradusies darbā 7:32 un caurlaidi pēc darba nav reģistrējusi. Atbildētāja uzskata, ka prasītājas apgalvojumus, ka viņa nav sapratusi ko paraksta, neatbilst patiesībai. To var apliecināt uzņēmuma ražošanas koordinatore, lietvede un grāmatvede. To apstiprina arī caurlaižu sistēmas reģistrs, kurā redzams, ka prasītāja 2016.gada 16.decembrī nodeva caurlaidi parakstot vienošanos par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu. Prasītāja personīgi nodeva caurlaidi, tādēļ viņas apgalvojums par to, ka nezināja par darba uzteikumu, neiztur nekādu kritiku un ir pretējs vienkāršai loģikai. Atbildētāja uzskata, ka prasītāja cenšas maldināt tiesu, norādot uz apstākļiem, kuri neatbilst īstenībai. Par noslēgto vienošanos atbildētāja paskaidro sekojošo. Vienošanās par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu sastādīta, ievērojot abu pušu intereses. Prasītāja iepazinās ar vienošanās saturu un atzina to par izdevīgu sev, jo nevēlējās strādāt vēl trīs dienas. Vienošanā pausta abu pušu griba un prasītāja tiesā aizbildinās ar apstākļiem, kuri neatbilst patiesībai. Atbildētāja lūdz prasību noraidīt.

Tiesas sēdē prasītāja, /pers. A/, prasību uzturēja, paskaidroja, ka laikā, kad viņa tika pieņemta darbā, viņai bija tikai aizdomas par grūtniecību. Par grūtniecību, dažas dienas pirms uzteikuma, viņa mutiski informēja atbildētājas ražošanas vadītāju Eviju, jo bija nepieciešams atprasīties no darba, lai dotos pie ārsta. Paskaidroja, ka darba kārtības noteikumus parakstīja neizlasot, nezināja, ka rakstiski ir jāpaziņo darba devējam par grūtniecību. Paskaidroja, ka arī savu darba līgumu pilnībā nav izlasījusi, jo uzticas citām personām. Dienā pirms uzteikuma, darba organizētāja teica prasītājai, ka darbā jāierodas ap 8 un būs jāstrādā pie veļas mašīnām. Prasītāja 16.decembrī darbā ieradās ap 7:30 un strādāja pie veļas mašīnām, kur ir diezgan liels troksnis. Apmēram ap 16.40 pie viņas pienāca atbildētājas darbiniece, kuras vārdu un uzvārdu prasītāja nezin un iedeva prasītājai parakstīt dokumentu, ko prasītāja arī izdarīja. Dokumentu prasītāja neizlasot parakstīja. Tiesas sēdē paskaidroja, ka uzņēmumā pirms dažām dienām notika pārrunas par darba drošību un prasītāja parakstot dokumentu, domāja, ka parakstās par darba drošību. Prasītāja neko neprasīja darbiniecei, kas dokumentu deva parakstīt, turpināja darbu. Ar darbinieci, kas iedeva parakstīt dokumentu, nekāda saruna nenotika. Prasītāja darbu pabeidza pēc pieciem. Aizejot uz ģērbtuvi ieraudzīja, ka ir parakstījusi vienošanos par darba attiecību izbeigšanu. Prasītāja aiznesa atpakaļ caurlaidi un atdeva iepriekš dāvināto pildspalvu. Vienošanos prasītāja pilnībā izlasīja tikai mājās, pēc bērna Ziemassvētku pasākuma. Uzskata, viņas darba kvalitāti nevarēja novērtēt, jo darba laikānbsp; prasītājai tika uzticēti dažādi darbi īslaicīgos posmos. Attiecībā par atbildētājas iesniegtajiem darbinieku paskaidrojumiem norādīja, ka pie grāmatvedes, atlaišanas dienā, gāja pašā vakarā, kad ieraudzīja ģērbtuvē vienošanos, lai nodotu caurlaidi. Atbildot uz tiesas jautājumu, pauda viedokli, ka lietā nav nepieciešams uzaicināt lieciniekus, jo tie ir atbildētājas darbinieki un liecinās par labu savam darba devējam. Norādīja, ka atlaišanas dienā no darba devēja nesaņēma vienošanāsnbsp; norādīto samaksu. Tā tika pārskaitīta tika 20 datumā. Paskaidroja, ka viņai ir svarīgi tikt atjaunotai darbā, nevarēja precizēt kompensācijasnbsp; apmēru, kas atjaunošanas gadījumā būtu piedzenams no atbildētājas, lūdza piedzīt prasības pieteikumā norādīto summu.

Atbildētājas pārstāve, /pers. B/, tiesas sēdē prasību neatzina. Paskaidroja, ka uzņēmuma vadībai nebija zināms par atbildētājas grūtniecību. Atbildētāja par prasītājas grūtniecību uzzināja tikai no tiesas vēstules. Norādīja, ka uzņēmumā ir vairākas grūtnieces unnbsp; uzzinot par darbinieces grūtniecību, darbinieks tiek pārcelts citā vieglākā darbā. Atbildētāja līdz šim nevienu grūtnieci nav atlaidusi. Konkrētajā gadījumā, prasītāja tika atbrīvota no darba pārbaudes laikā, bez īpaša paskaidrojuma. Norādīja, ka par apstākļiem, kādos tika uzteikts darbs prasītājai, var sniegt liecību lieciniece, jo pārstāve konkrētajā dienā uzņēmumā neatradās. Norādīja, ka uztur rakstveida paskaidrojumus. Papildus paskaidroja, ka atsevišķs rakstveida uzteikums prasītājai netika izsniegts. Norādīja, ka tika sastādīta vienošanās, jo uzsākot pārrunas par uzteikumu, prasītāja norādīja, ka nevēlas turpināt darbu.

Lieciniece, /pers. G/, tiesas sēdē liecināja, ka ir SIA "/nosaukums/" direktore. Prasītāju pazīst, jonbsp; viņa strādāja uzņēmumā, iepriekš prasītāju nepazina. Liecināja, ka darba kārtības noteikumos ir iekļauts punkts, kas nosaka, ka darbiniekam darba devējs ir jāinformē par grūtniecību. Minētais punkts iekļauts, lai nodrošinātu grūtnieču intereses, jo darbs ir smags un grūtnieci pārceļ citā darbā. Darba attiecību laikā, par grūtniecību prasītāja nevienu nav informējusi. /pers. H/, kuru paskaidrojumos minēja prasītāja kā personu, kuru informēja par grūtniecību, ir tehnologs. Liecināja, ka sākotnēji prasītāja strādāja darbu, kas saistīts ar zeķu kontroli, bet viņas efektivitāte bija zeme un nācās viņu pārcelt uz citu operāciju. Par prasītājas darba efektivitāti tika veiktas pārrunas ar ražošanas koordinatori /pers. E/, kas norādīja, ka zemā efektivitāte varētu būt saistīta ar to, ka prasītāja bieži smēķē. Ejot laikam, prasītājas darba efektivitāte neuzlabojās un pārrunājot ar /pers. E/, tika nolemts darba attiecības ar prasītāju pārtraukt. Darba attiecību izbeigšanu ar prasītāju, lieciniece ar /pers. E/ pārrunāja dienā, kad tika parakstīta vienošanās ar prasītāju, pirms pusdienas pārtraukuma. Par minēto tika informētanbsp; grāmatvedība. Rakstisks uzteikums tajā brīdīnbsp; nebija sastādīts. Prasītāju pasauca /pers. E/ un informēja, ka tiks uzteikts darbs. Prasītāja norādīja, ka nevēlas turpināt strādāt un līdz ar to tika sastādīta Vienošanā par darba attiecību izbeigšanu, kuru prasītāja parakstīja grāmatvedībā.

Motīvu daļa

Tiesa, pārbaudījusi un izvērtējusi lietas materiālus, uzklausot pušu paskaidrojumus, liecinieka liecību tiesas sēdē atzīst, ka prasība ir noraidāma.

Lietā nav strīds par to, ka 2016.gada 4.novembrī starp prasītāju, kā darba ņēmēju un atbildētāju, kā darba devēju tika noslēgts Darba līgums Nr. 463/1 (lietas 14.-16.lapa).

Prasītāja tika pieņemta darbā par apģērbu pārbaudītāju, LRPK kods 311934, ar darba laiku 8 stundas dienā, bet ne vairāk kā 40 stundas nedēļā un ikmēneša darba samaksu 375 *euro* pirms nodokļu nomaksas.

Darba līguma 4.1.punktā noteikts, ka prasītāja tiek pieņemta darbā, nosakot 3 mēnešu pārbaudes laiku. Pie apstākļiem, kad darba līgums stājās spēkā 2016.gada 4.novembrī, prasītājai noteiktā pārbaudes laika pēdējā diena ir 2017.gada 4.februāris.

Saskaņā ar Darba likuma 46.panta pirmo daļu, noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai.

Pārbaudes laika mērķis ir dotnbsp; iespēju darba līgumanbsp; pusēm kopīginbsp; pārbaudīt, vai darbinieks atbilst veicamajam darbam. Pārbaudes laika sekas ir darba līguma uzteikums, ja vienanbsp; vai otra pusenbsp; pārbaudes laikā atzīst, ka turpmāka darba veikšana nav iespējama.

Darba likuma 47.pantā ir noteikta vienkāršota uzteikuma kārtība pārbaudes laikā, kas ietver gan saīsinātu uzteikuma termiņu – trīs dienas, gan to, ka darba devējam nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu.

Tiesu praksē ir nostiprināta atziņa, ka ņemot vērā darba devēja tiesības nenorādīt uzteikuma iemeslu, darbinieks nevar prasīt atjaunošanu darbā, ja vien šī, ar likumu piešķirtā tiesība netiek īstenota pretēji pārbaudes jēgai un mērķim, kā arī neievērojot darbinieka pamatotās intereses.

Lietā nepastāv strīds, par to, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju tika izbeigtas 2016.gada 16.decembrī, proti, pārbaudes laikā.

Lietā ir iesniegta 2016.gada 16.decembrī starp prasītāju kā darbinieku un atbildētāju kā darba devēju parakstīta vienošanās, kuras 1.punktā noteikts, ka ar prasītāju tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, kas nodibinātas 2016.gada 4.novembrī ar Darba līgumu Nr.463/1. Saskaņā ar Darba likuma 47.panta pirmo daļu, prasītāja tiek atbrīvota pārbaudes laikā ar 2016.gada 16.decembri (uzskatot šo dienu par pēdējo darba dienu).

Prasītāja savu prasījumu par atjaunošanu darbānbsp; pamato ar apstākli, ka ir grūtniece, ka 2016.gada 16.decembra vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir parakstījusi neizlasot un nesaprotot, kā arī apstākli, ka darba devējs nav ievērojis likumā noteikto trīs dienu termiņu uzteikuma izsniegšanai pirms darba attiecību izbeigšanas pārbaudes laikā.

Lietas izskatīšanas laikā, tiesā nav iegūti nekādi pierādījumi prasītājas apgalvojumam, ka 2016.gada 16.decembra vienošanos par darba attiecību izbeigšanu, viņa parakstīja ražošanas telpā pie veļas mašīnas, dokumentu neizlasot.

Atbildētāja lietā ir iesniegusi ražošanas koordinatoresnbsp; /pers. E/ paskaidrojumu, lietvedes /pers. J/ paskaidrojumu un galvenās grāmatvedes /pers. K/ paskaidrojumu (lietas 29.-31.lapa), kurus prasītāja nav apstrīdējusi likumā noteiktajā kārtībā. Paskaidrojumus apstiprina tiesas sēdē uzklausītāsnbsp; liecinieces, atbildētājas direktores /pers. G/ liecība.

No iesniegtajiem atbildētājas darbinieku paskaidrojumiem un liecinieces liecības izriet, ka darba attiecības ar prasītāju tika pārtrauktas zemās efektivitātes dēļ. Parnbsp; nodomu izbeigt darba attiecības prasītāju informēja atbildētājasnbsp; ražošanas koordinatore /pers. E/ savā darba kabinetā, iepriekš izvērtējot prasītājas darba efektivitāti ar tehnologu /pers. H/ un direktori /pers. G/. No lietvedes /pers. J/ paskaidrojuma izriet, ka dokumentu par darba attiecību pārtraukšanu, prasītāja parakstīja grāmatvedības kabinetā, saprotot dokumenta saturu un neizsakot nekādus iebildumus.

No atbildētājas darbinieku paskaidrojumiem, liecinieces liecības un 2016.gada 16.decembra vienošanās teksta, tiesa secina, ka atbildētāja darba tiesiskās attiecības uzteica prasītājai pārbaudes laikā saistībā ar prasītājas zemo darba efektivitāti, nevis saistībā ar to, ka prasītāja ir grūtniece.

Darba likuma 109.panta pirmajā daļā noteikts, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, [..], izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 101.panta pirmās daļas 1.,2.,3.,4.,5. un 10.punktā

Tā kā minētā tiesību norma nosaka izņēmumu, tad salīdzinājumā ar Darba likuma 47.pantu, tā ir uzskatāma par speciālo normu. Līdz ar to, priekšroka dodama speciālajai normai, kas atsevišķu darbinieku līgumu uzteikšanas gadījumos ierobežo darba devēja vispārējās tiesības un nosaka izņēmumus no vispārējās kārtības *(skat. Ingus Gailums. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata C (100.-129.pants) un D daļa. Rīga, Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība., 2004, 69.lpp.).*

Tomēr konkrētajā gadījumā minētā likuma norma nav piemērojama, jo prasītāja darba devēju nav informējusi par savu grūtniecību.

No prasītājas iesniegto SIA "Ginekologu prakse" medicīnas dokumentu kopijām (lietas 7-10.lapa) tiesa konstatē, ka grūtniecību ārsts prasītājai apstiprinājis 2016.gada 3.novembrī, kad pirmā apmeklējuma laikā konstatēta 8 grūtniecības nedēļa. Ārsts izdarījis atzīmi, ka pozitīvs grūtniecības tests veikts 2016.gada 15 oktobrī (lietas 10.lapa). Līdz ar to prasītājai par grūtniecību ir bijis zināms jau uzsākot darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju.

2016.gada 4.novembrī prasītāja parakstoties ir apliecinājusi, ka ir iepazinusies ar atbildētāja Darba kārtības noteikumiem (lietas 23.-25.lapa), kas paredz darbiniecei pienākumu iestājoties grūtniecībai nekavējoties to paziņot darba devējam, iesniedzot ārsta atzinumu.

Prasītāja neapstrīd ka nav paziņojusi darba devējam par grūtniecību, atbilstoši Darba kārtības noteikumiem.

Lietā nav nekādu pierādījumu, ka par grūtniecību prasītāja būtu informējusi atbildētājas tehnologu /pers. H/ vai kādu citu no atbildētājas darbiniekiem. Līdz ar to, tiesa konstatē, ka laikā, kad starp pusēm pastāvēja darba tiesiskās attiecības, kā arī laikā, kad tās tika izbeigtas, atbildētājai nebija zināms par prasītājas grūtniecību. No Darba tiesisko attiecību viedokļa, pie šādiem apstākļiem, atbildētājai nebija pamata uzskatīt prasītāju par strādājošu grūtnieci.

Tiesai nav pamata neticēt, ka atbildētāja par prasītājas grūtniecību uzzināja, kad tika uzsākts tiesvedības process.

Eiropas Padomes 1992.gada 19.oktobra Direktīvas Nr.92/85/EEK 10.pants nosaka strādājošo grūtnieču atlaišanas vispārēju aizliegumu.

Tomēr Direktīvas 92/ 85nbsp; 10.pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kas atļauj bez ierobežojumiem uzteikt darbu, ja attiecīgajai personai ir „strādājošas grūtnieces" statuss šīs Direktīvas izpratnē un ja attiecībā pret to pieņemtais lēmums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, galvenokārt, pamatots ar viņas grūtniecības stāvokli.

No Direktīvas 92/ 85nbsp; 10.panta izriet, ka atlaist grūtnieces laika posmā no viņu grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, aizliegts tad, ja ir acīmredzama atlaišanas iemesla saistība ir grūtniecību (Tiesas 2001.gada 4.oktobra spriedums lietā C-109/00 *Tele Denmark, Recueil,* I-6993.lpp., 23.punkts).

Tomēr šis Direktīvas noteiktais aizliegums nav absolūts, jo grūtnieci var atlaist ar viņas stāvokli nesaistītu iemeslu dēļ (Tiesas 1994.gada 14.jūlija spriedums lietā C-32/93 *Webb, Recueil,* I-3567.lpp.).

Tiesas ieskatā līdzīgi piemērojamas arī Darba likuma 109.panta normas.

Lietas izskatīšanas laikā tiesa nekonstatē tādus faktus vai apstākļus, kas norādītu uz to, ka prasītājai darbs uzteikts saistībā ar viņas grūtniecību. Tiesa atzīst, ka atbildētājai, nezinot par prasītājas grūtniecību, nav saistošs Darba likuma 109.pantā noteiktais aizliegums.

Tiesa konstatē, ka 2016.gada 16.decembrī pēcpusdienā atbildētājas ražošanas koordinatorenbsp; /pers. E/, izpildot direktores uzdevumu, savā kabinetā informēja prasītāju par nodomu izbeigt darba tiesiskās attiecības un tieši abpusējas vienošanās ceļā puses vienojās par darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienu, par ko arī ir sastādīta attiecīgā vienošanās, kuras tekstā iekļauts Darba likuma 47.pantā paredzētais uzteikums. Tiesas ieskatā 2016.gada 16.decembra vienošanās pēc tās jēgas sastāv no divām daļām. Pirmajā daļā, atbildētāja uzsaka darbu prasītājai, atbilstoši Darba likuma 47.panta pirmajai daļai. Savukārt otrajā daļā puses vienojas par dienu, kad tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības.

Tiesa par nepierādītiem atzīst prasītājas argumentus, ka vienošanosnbsp; viņa parakstīja neizlasot. Prasības pieteikumā norādītais, ka prasītāja vienošanos izlasījanbsp; mājās, ir pretrunā ar pašas prasītājas paskaidroto tiesas sēdē, ka vienošanos viņa izlasīja darba devēja ģērbtuvē pēc kā atdeva darba devēja lietvedei dāvināto pildspalvu un caurlaidi. Šādos apstākļos, kadnbsp; atbildētāja ir iesniegusinbsp; savu darbinieku paskaidrojumus par apstākļiem kādos parakstīta vienošanās ar prasītāju, un ievērojot prasītājas pretrunīgo apstākļu izklāstu, tiesa atzīst, ka prasītājas argumenti par vienošanās parakstīšanu nav pierādīti. Tiesai nav pamata uzskatīt, ka 2016.gada 16.decembra vienošanās būtu noslēgta prettiesiski, maldinot prasītāju par vienošanās mērķi.

Pie apstākļiem, kad tiesa nav konstatējusi, ka vienošanās starp pusēm noslēgta prettiesiski, tiesai navnbsp; pamata uzskatīt, ka atbildētāja nav ievērojusinbsp;nbsp; Darba likuma 47.pantā noteikto trīs dienu termiņu pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Tiesa atzīst, ka labprātīgi vienojoties puses var izbeigt darba tiesiskās attiecības arī dienā, kad darbiniekam tiek uzteikts darbs, ievērojot darbinieka vēlmi neturpināt darba attiecības pēc tam, kad ir kļuvusi zināma darba devēja vēlme izbeigt darba attiecības.

Pie šādiem apstākļiem, tiesa atzīst, ka prasība nav pamatota un ir noraidāma.

Pamatojoties uz Civilprocesa likumanbsp; 93.pantu, 198.-194.pantu, tiesa

nosprieda

/pers. A/ prasību noraidīt.

Spriedumu var pārsūdzēt apelācijas kārtībā Zemgales apgabaltiesā 20 dienu laikā, no pilna spriedumanbsp; sastādīšanas dienas 2017.gada 10.marta, apelācijas sūdzību iesniedzotnbsp; Tukuma rajona tiesā

Tiesnese K.Vanaga

Pilns spriedums sastādīts 2017.gada 16.martā.