Lietas Nr.C29301820
Lietas arhīva Nr. C-0842-21/29
ECLI:LV:RLPT:2021:0416.C29301820.9.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
2021.gada 16.aprīlī

Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesa
tiesnese Anda Kraukle
ar tiesas sēdes sekretāri Sabīni Mūrnieci, Melisu Jankovsku, Eviju Pavloviču

piedaloties prasītājai /pers. A/ un atbildētājas SIA "/nosaukums/" pilnvarotajai pārstāvei /pers. E/, atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret SIA "/nosaukums/" par darba samaksas un atlaišanas pabalsta piedziņu.

Aprakstošā daļa

[1] Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā 2020.gada 29.aprīlī ar prasības pieteikumu, to vēlāk 2020.gada 7.septembrī u n 2020.gada 29.oktobrī grozot, vērsās prasītāja /pers. A/ pret atbildētāju SIA "/nosaukums/" par darba samaksas un atlaišanas pabalsta piedziņu.

Prasītāja savu prasību prasības pieteikumā un tā grozījumos pamatojusi ar šādiem argumentiem.

Pamatojoties uz 2020.gada 4.martā noslēgto darba līgumu Nr.61, prasītāja tika pieņemta darbā SIA /nosaukums/ par tehnisko sekretāri ar noteiktu darba samaksu 960 *euro* mēnesī. Darba līgums bija terminēts - uz diviem mēnešiem.

Prasītāja 2020.gada 7.aprīlī iesniegusi darba tiesisko attiecību uzteikumu saskaņā ar Darba likuma 100.panta piekto daļu, vienlaikus lūdzot darba devēju izmaksāt šī likuma 112.pantā paredzēto atlaišanas pabalstu. Prasītāja norāda, ka Darba līguma uzteikuma pamatā ir šādi svarīgi iemesli - laikā no 2020.gada 6.marta līdz 2020.gada 30.martam darba devējs pārkāpa vienlīdzības principu, atšķirīgas attieksmes aizliegumu, nosakot darba apstākļus, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, ļaunprātīgi izmantoja darba devējam piešķirto varu pār darbinieku, kā arī pakļāva prasītāju psiholoģiskam teroram (bosingam).

Prasītāja norāda, ka faktiski darbu uzsākusi 2020.gada 2.martā, bet atbildētājas valdes loceklis /pers. G/ novilcinājis darba līguma parakstīšanu. Minēto apstākli var apliecināt lieciniece /pers. H/, kā 2020.gada 2. un 3.martā no atbildētājas valdes locekļa /pers. G/ saņemtās īsziņas.

Atbildētājas valdes loceklis 2020.gada 6.martā pieprasījis prasītājai parakstīt atlūguma veidlapu, vainojot prasītāju darba kārtības pārkāpumos. Tā kā pārkāpumu nebija, prasītāja atlūgumu parakstīt atteikusies. Prasītājai no 2020.gada 9.marta līdz 2020.gada 20.martam bija darbnespēja, taču 2020.gada 18.martā prasītāja izmantojot portālu "Latvija.lv" noskaidrojusi, ka Valsts ieņēmumu dienestā saskaņā ar atbildētājas sniegtajām ziņām, prasītāja 2020.gada 4.martā gan pieņemta darbā, gan atbrīvota. Prasītāja 2019.gada 2020.gada 19.martā nosūtīju iesniegumu uz atbildētājas juridisko adresi, prasot novērst viņas tiesību pārkāpumu, uz ko atbildi nav saņēmusi, pēc kā 2020.gada 20.martā vērsās Valsts darba inspekcijā. Uzskatot, ka darba līgums ir spēkā, prasītāja pēc darbnespējas beigām 2020.gada 23.martā ieradusies darba vietā - atbildētājas birojā /adrese/, taču ēkas ārdurvis bija slēgtas un piekļūt darba vietai nebija iespējams, par ko informēja Valsts darba inspekciju un valdes locekli /pers. G/.

Prasītāja 2020.gada 23.martā saņēmusi telefona zvanu no kādas personas, kas piedāvāja noslēgt vienošanos par darba attiecību izbeigšanu. Tā kā vienoties neizdevās, prasītājai piedāvāts 2020.gada 24.martā turpināt darbu, nodrošinot piekļuvi darba vietai, kas arī tika darīts.

Prasītāja 2020.gada 30.martā iesniedza atbildētājai iesniegumu "Par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu", prasot atšķirīgas attieksmes izbeigšanu.

Pēc kā 2020.gada 7.aprīlī prasītāja, atsaucoties uz svarīgiem iemesliem, iesniedza darba tiesisko attiecību uzteikumu.

Atbildētāja prasītājai 2020.gada 16.aprīlī pārskaitīja 658,86 *euro* ar norādi algas izmaksa un visi aprēķinātie pabalsti/kompensācijas. Savukārt pēc prasības celšanas 2020.gada 26.septembrī atbildētāja pārskaitījusi prasītājai 29,77 *euro* ar norādi - alga par 2020.gada 30.martu.

Ņemot vērā minēto, prasītāja vēršas tiesā un lūdz piedzīt no atbildētājas nesaņemto darba samaksu 103,33 *euro,* atlaišanas pabalstu 960 *euro* izdevumus par medicīnas pakalpojumiem 4 *euro*, kā arī tiesāšanas izdevumus un izdevumus pierādījumu savākšanai 13,78 *euro*, kopā piedzīt 1067,33 *euro*.

Prasība pamatota ar Darba likuma 41.panta, 75. panta sesto daļu, 100.panta piekto daļu, 112.panta pirmās daļas l.punktu 128.panta pirmo un trešo daļu.

[2] Rakstveida paskaidrojumos tiesai, atbildētāja pret viņu celto prasību neatzīst, uzskata par nepamatotu un lūdz tiesu noraidīt to.

Atbildētāja norāda, ka 2020.gada 4.martā starp prasītāju un atbildētāju tika noslēgts darba līgums un prasītāja tika pieņemta darbā tehniskās sekretāres amatā. Saskaņā ar Līguma 2.6. punktu prasītājai tika noteikta darba alga 960 *euro* mēnesī.

Nav patiess apgalvojums, ka prasītāja uzsāka darba attiecības pie atbildētājas sākot ar 2020.gada 2.martu. Atbildētājs norāda, ka bija netīšām nosūtījusi prasītājai ziņas Whats up sarakstē, steigā to sūtos citai darbiniecei vārdā /vārds/, kura bija nodarbināta pie atbildētājas. Atbildētāja nolūks bija pieņemt prasītāju darbā un bija saglabājis prasītājas telefona numuru, jo bija vienojušies, ka prasītājs uzsāks darbu sākot ar 2020.gada 4.martu, sakritības dēļ gan nodarbinātās sekretāres vārds bija /vārds/ un prasītājas vārds ir /vārds/. Šajā gadījumā atbildētāja pieļāva cilvēcisku kļūdu, bez tīša nolūka.

Tāpat prasītājs pie prasības pieteikuma ir pievienojis dokumentu (2020.gada 2.marta rīkojumu Nr.02/03/Rl), kas satur sensetīvu informāciju par atbildētājas darbiniekiem un prasītāju, ir bez atbildētājas atļaujas veikusi šī dokumentu kopēšanu.

Atbildētāja norāda, ka Valsts darba inspekcija 2020. gada 30. jūnijā pieņēma lēmumu Nr.l2-VDI-121- 2020-251 par lietvedības izbeigšanu administratīvajā pārkāpuma lietā, nepiemērojot atbildētājai sodu, jo iepazīstoties ar atbildētāja sniegtajiem paskaidrojumiem, secināja, ka atbildētāja nav veikusi pārkāpumus, bet veiktie maznozīmīgie - pārkāpumi bija savlaicīgi novērsti.

Atbildētāja norāda, ka viņai nav bijis nolūks izsniegt prasītājai biroja telpu atslēgu, ņemot vērā, ka birojā ir vērtīgi dokumenti. Atbildētāja nevienam darbiniekam nav izsniegusi biroja atslēgas.

Prasītājas apgalvojums, ka atbildētāja ir atslēgusi internēta pieslēgumu un, ka prasītāja nav spējusi veikt savus darba pienākumus ir nepatiess, jo faktiski Prasītāja varēja veikt jebkurus darba pienākumus, ja pēkšņi arī būtu bijis interneta pieslēguma pārrāvums.

Attiecībā uz nepamatotu paskaidrojumu pieprasīšanu no prasītājas, atbildētāja norāda, ka darba devējam ir tiesības pieprasīt paskaidrojumus darbiniekam darba laikā.

Attiecībā uz nelikumīgu datu apstrādi, atbildētāja norāda, ka novietoja kameru savā biroja telpā, bet to nepieslēdza, jo prasītāja neparakstīja piekrišanu, ka Atbildētājs drīkst veikt filmēšanu biroja telpās. Atbildētājs uzskata, ka biroja telpas tiek uzturētas labā kārtībā un tīrībā.

Saskaņā ar detalizētu aprēķinu prasītājai tika pārskaitīta uz bankas kontu darba samaksa ieskaitot pabalsta kompensāciju 658,86 *euro*. Vadoties no visa augstākminētā var secināt, ka prasītāja ir izklāstījusi savu notikumu gaitu tendenciozi, un izmantojusi savas padziļinātās zināšanas Latvijas Republikas normatīvajos aktos sev par labu.

[3] Tiesas sēdē prasītāja uzturēja tiesā celto prasību pilnā apmērā uz tajā norādītajiem apstākļiem un pamatojuma.

Papildus norādīja, ka pirmajās dienās sagatavojusi ap 12 dokumentiem, valdes loceklis minētos dokumentus ir pārbaudījis. Ar darba aizsardzības

specialisti /pers. I/ sazinājās telefoniski 2020.gada 3.martā. Norādīja, ka gatavotie darba aizsardzības dokumenti pēcāk varētu būt pieejami būvniecības sistēmā un objektos. Ar nevienu citu darbinieku, izņemot /pers. H/, uz vietas nav tikusies. Darba vieta bija biroja telpa /adrese/. Birojā strādājusi kopā ar /pers. H/. Prasītāja 2020.gada 6.martā no rīta bija jāierodas tiesas sēdē, par ko bija brīdināts valdes loceklis, bet prombūtnes laikā viņš tika zvanījis prasītājai, jautājot par iemesliem, kāpēc prasītāja nav darbā. Atgriežoties birojā prasītāju jau sagaidīja ar atlūguma veidlapu. Pēc atteikšanās parakstīt atlūgumu, prasītājai atņemtas biroja atslēgas. Savukārt 2020.gada 9.martā šāds pats scenārijs sagaidīja /pers. H/.

Ierodoties darbā 2020.gada 23.martā, prasītāja nav tikusi iekšā, pēc kā sūtījusi e-pastu darba devējam un Valsts darba inspekcijai. Ārdurvis bijušas slēgtas. 2020.gada 6.martā strādājusi pilnu dienu no plkst.10.00 līdz 17.00. Ierodoties darbā 2020.gada 24.martā prasītāja tikusi biroja telpā. Pēc ierašanās rakstījusi paskaidrojumus, pāris dienas dots darbs skenēt dokumentus, bet 2020.gada 26. vai 27.martā tika atslēgts internets, līdz ar ko darba pienākumu veikšana nebija iespējama. Norādīja, ka bijusi SIA "/nosaukums/" piekļuve Būvniecības informācijas sistēmai un Valsts ieņēmumu dienesta elektroniskās deklarēšanas sistēmai, kurā noziņojusi par savu un /pers. H/ pieņemšanu darbā.

Atkārtoti ieradusies darbā 2020.gada 6.aprīlī, kad nav tikusi iekšā, jo bija slēgtas durvis, savukārt nākamajā dienā prasītāja ieradās ar atlūgumu.

Atšķirīgā attieksme izpaudusies nosakot atšķirīgus darba apstākļus, biroja atslēgu neizsniegšana, interneta pieslēguma un pieejamības sistēmas resursiem nenodrošināšana, paskaidrojumu pieprasīšana, psiholoģisks terors, videokameras novietošana un prasītājas novērošana, nepieņemami darba apstākļi, 2020.gada 30.martā birojā esošā atkritumu kaste.

Darba līgumu uzteica, jo tas sācis ietekmēt prasītājas veselību. Norādīja, ka /pers. H/ atslēgas ir bijušas. Uz abām bija viens atslēgu komplekts. Ar darba devēja piekrišanu atslēgas 2020.gada 2.martā nodotas prasītājai.

Atbildot uz tiesas jautājumiem norādīja, ka pēc darbnespējas, kad ieradās darbā 2020.gada 23.martā par ierašanos darba devēju neinformēja, jo nebija velēšanas, pēc no valdes locekļa saņemtajām ziņām, uzturēt ar viņu komunikāciju. Informācija par darbnespējas lapas ilgumu darba devējam bija pieejama no publiskajiem reģistriem.

Pie biroja 2020.gada 23.martā bija plkst.8.00, bet 2020.gada 27.martā telpās ielaida /pers. G/. Par to vai /pers. G/ ir ieradies var noteikt pēc tā vai ir /pers. G/ mašīna.

Atbildētājas pārstāve neatzina pret viņu celto prasību un lūdza to noraidīt, atsaucoties uz rakstveida paskaidrojumos tiesai noradītajiem argumentiem.

Papildus norādīja, ka darba līgums bija terminēts uz diviem mēnešiem bez pārbaudes laika. Tā kā līgumu sagatavoja pati prasītāja, valdes loceklis nebija pamanījis šī pārbaudes laika neesamību. Pēc prasītājas 2020.gada 4.un 5.martā veiktā darba tika konstatēts, ka veiktais darbs ir nekvalitatīvs ar kļūdām, pēc kā prasītājai tika norādīts, ka ir vairāk jācenšas. Pēc tam prasītāja saslima. Tā kā prasītāja neinformēja par darbnespējas lapu, valdes loceklis uzskatīja, ka prasītāja vairs nevēlas turpināt darbu un pārtrauca darba tiesiskās attiecības. Kad 2020.gada 23.martā saņēma e-pastu, viņam nebija skaidrs no kā tas ir. Pēc apstākļu noskaidrošanas prasītāja atkārtoti pieņemta darbā. Sadarbība starp pusēm neizveidojās, par darba tiesisko attiecību izbeigšanu vienoties neizdevās. Internets netika atslēgts, bet iespējams bija tehniskas problēmas interneta piegādē. Par miskasti norādīja, ka iespējams ir bijuši kādi nomesti papīri, bet tas ir darba process. Prasītājai bija iespēja strādāt, bet no 2020.gada 24.marta prasītāja sēdēja darba vietā, bet darba pienākumus neveica.

Norādīja, ka mobings un boisings ir jāpierāda un konkrētajos apstākļos interneta darbības traucējumi vai atslēgu neesamība par tādiem nevar tikt uzskatīta. Valdes loceklis, pēc darba tiesisko attiecību atsākšanas katru dienu ieadās, lai prasītāju ielaistu darbā.

Motīvu daļa

[4] Tiesa, noklausoties prasītājas un atbildētājas pārstāves paskaidrojumus tiesas sēdē, izvērtējusi prasībā un paskaidrojumos norādītos pušu argumentus, pārbaudījusi lietā esošos rakstveida pierādījumus, atzīst, ka **prasība**

[5] Prasītāja lūdz piedzīt no atbildētājas nesaņemto darba samaksu, atlaišanas pabalstu, izdevumus par medicīnas pakalpojumiem.

No lietā iesniegtā darba līguma Nr.61 izriet, ka prasītāja 2020.gada 4.martā tika pieņemta pie atbildētājas darbā par tehnisko sekretāri. Darba līgums tika noslēgts uz diviem mēnešiem.

Prasītāja 2020.gada 7.aprīlī uzteica darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 7., 9., 29. un 100.panta piekto daļu.

[6] Darba likuma 100.pants noteic kārtību, kādā darba tiesiskās attiecības var uzteikt darbinieks.

Saskaņā ar 100.panta pirmo daļu darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš. Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku.

Savukārt Darba likuma 100.panta piektā daļa noteic, ka darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.

Darbinieka tiesības uzteikt darba līgumu svarīga iemesla dēļ likumdevējs ir saistījis ar tādiem apstākļiem, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Tātad uzteikuma pamats ir darbinieka subjektīvs vērtējums par izveidojušos situāciju un apstākļiem, viņam nonākot pie kategoriska atzinuma, ka darba tiesisko attiecību turpināšana šo iemeslu dēļ nav iespējama. Tas ir paša darbinieka patstāvīgs lēmums sakarā ar darba devēja neattaisnojamu, prettiesisku, iespējams, - neētisku rīcību. Darbiniekam, uzteicot darba līgumu, ir jānorāda konkrēti apstākļi, kas bijuši šāda lēmuma pieņemšanas pamatā (*skat. Augstākās tiesas 2012.gada 7.marta sprieduma lietā Nr.SKC-562/2012 (C35077710) 7.1.punktu, 2015.gada 20.janvāra spriedumu lietā Nr.SKC-1793/2015 (C17078813) 11.punktu, 2017.gada 6.aprīļa sprieduma lietā Nr.SKC308/2017 8.punktu*).

Prasītāja savā darba uzteikumā ir norādījusi uz šādiem iemesliem, kas viņas ieskatā liedz turpināt darba tiesiskās attiecības.

Prasītājai netika izsniegtas darba telpu atslēgas. Atbildētāja pieļāva atšķirīgas attieksmi attiecībā pret prasītāju, nenodrošinot kopš 2020.gada 26.marta viņu darba vietā ar interneta resursiem, kādēļ prasītājai vairāki dokumenti bija jāraksta no jauna un nevarēja izmantot iepriekšējās dokumentu sagataves. Prasītājai laika periodā no 2020.gada 24.marta līdz 30.martam bija jāraksta vairāki paskaidrojumi atbildētājai – par to, no kurienes prasītāja ir saņēmusi piekļuves iespējas EDS, kāpēc tika nokavēts darbs 2020.gada 6.martā, nav iesniegts dokuments par obligātās veselības pārbaudes iziešanu, iemeslus, kādēļ prasītāja atsakās parakstīt amata aprakstu. Prasītāja norāda, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanas apstāklis ir arī kameras uzstādīšana darba telpās un darba apstākļi – nekārtība un netīrība.

[7] Par darba apstākļiem tiesas sēdē liecināja lieciniece /pers. H/, norādot, ka bijusi darba tiesiskajās attiecībās ar atbildētāju laika periodā no 2020.gada 19.februāra līdz 2020.gada 3.martam. Darba līgums ar liecinieci tika noslēgts tikai dienā, kad lieciniece izbeidza darba tiesiskās attiecības. Lieciniecei pirmajā daba dienā tika izsniegtas ofisa atslēgas, bet kad darbu uzsāka prasītāja, atslēgas tika izsniegtas viņai. Darba telpas atradās ēkā, kurā bija izvietotas arī citu komersantu darba telpas. Darba telpām bija viens atslēgu komplekts. Darba telpa bija aprīkota ar diviem datoriem. Ēkas ārdurvis

bija ar atslēgu, kas automātiski slēdzās ciet. Vairāk par trīs personām birojā vienlaikus nebija. Katram darbiniekam bija savs dators. Darbam nepieciešamā informācija un darba paraugi atradās datu mākonī. Nodarbinātības laikā interneta problēmas bija vienu dienu uz pāris stundām. Ar darba apstākļiem viss bija kārtībā.

Atbildētāja lietā noliedz, ka būtu prasītājai prasījusi paskaidrojumus par prasības pieteikumā norādītajiem apstākļiem.

Lietas materiāliem ir pievienoti prasītājas pašrocīgi rakstīti paskaidrojumi par neierašanos darbā 2020.gada 23.martā, par obligātās veselības pārbaudi, par atteikumu parakstīt darba aprakstu.

Lietas materiāliem ir pievienota arī biroja telpu fotogrāfija.

Tiesa no lietai pievienotajiem rakstveida pierādījumiem, liecinieces liecības un pušu paskaidrojumiem secina, ka nav konstatējami tādi apstākļi kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļāva turpināt darba tiesiskās attiecības prasītājai ar atbildētāju.

Nenoliedzami starp pusēm pastāvēja konfliktējošas attiecības – atbildētāja tiesas sēdē norādīja uz nepietiekamo darba kvalitāti, savukārt prasītāja izteica atbildētājai pārmetumus par nepietiekamu darba apstākļu nodrošināšanu.

Tomēr apstākļi, ka netika nodrošināta iespēja izsniegt prasītājai savu atslēgu komplektu, lai iekļūtu biroja telpās, paskaidrojumu pieprasīšana par Obligātās veselības pārbaudes neveikšanu un amata paraksta neparakstīšanu, biroja telpu stāvoklis kā arī telpu videonovērošanas iekārtu uzstādīšana nevar tikt kvalificēti, kā svarīgi darba likuma 100.panta piektās daļas tvērumā, lai darbinieks – prasītāja - nevarētu turpināt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju.

[8] Tiesa, vērtējot uzteikumā minētos apstākļus, nekonstatē arī atšķirīgas attieksmes pārkāpumu.

Darba likuma 29.panta pirmajā daļā ir nostiprināts aizliegums darba devējam pieļaut atšķirīgu attieksmi.

Darba likuma 7.pantā ir nostiprināts vienlīdzības princips darba tiesiskajās attiecībās, saskaņā ar kuru ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, ka arī uz taisnīgu darba samaksu. Vienlīdzības princips ir nodrošināms bez jebkādas diskriminācijas – personas rases, ādas krāsas, vecuma, dzimuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Vienlīdzības un diskriminācijas aizlieguma princips ir vispārējie tiesību principi un, lai noskaidrotu šo principu jēgu un būtību, ir ņemamas vērā Satversmes tiesas atziņas, konkretizējot šo principu būtību.

Vienlīdzības princips pieļauj un pat prasa atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras atrodas atšķirīgos apstākļos, kā arī pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras atrodas vienādos apstākļos, ja tai ir objektīvs un saprātīgs pamats (*skat. Satversmes tiesas 2001.gada 3.aprīļa sprieduma lietā Nr.2000-07-0409 secinājumu daļas 1.punktu un 2005.gada 13.maija sprieduma lietā Nr.2004-18-0106 secinājumu daļas 13. punktu*).

Diskriminācijas aizliegums ir vienlīdzības principā ietverts palīgelements, kas noteiktās situācijās šo principu precizē un palīdz to piemērot konkrētās situācijās (*skat. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskajā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 74. lpp.*).

Diskriminācijas aizlieguma mērķis ir izskaust nevienlīdzīgu attieksmi, ja tā balstīta uz kādu nepieļaujamu kritēriju, piemēram, rasi, tautību vai dzimumu (*sk., piemēram, Satversmes tiesas 2008. gada 29. decembra sprieduma lietā Nr. 2008-37-03 6. punktu*). Aizliegto kritēriju katalogs atspoguļo sabiedrības izšķiršanos par to, kādas atšķirības starp tās locekļiem nav pieļaujamas kā atšķirīgas attieksmes pamats. Ja atšķirīgā attieksme balstīta uz kādu no kritērijiem, kas ietverti aizliegto kritēriju katalogā, tās attaisnojums vai nu vispār nav iespējams, vai arī ir iespējams tikai izņēmuma gadījumā (*turpat - 104. lpp.*). Diskriminācijas aizlieguma principa būtība ir šāda: novērst iespēju, ka demokrātiskā un tiesiskā valstī, pamatojoties uz kādu nepieļaujamu kritēriju, tiktu ierobežotas personas pamattiesības (*skat. Satversmes tiesas 2005.gada 14.septembra sprieduma lietā Nr.2005-02-0106 9.3.punktu*).

Šāda, uz kādu no aizliegtajiem kritērijiem balstīta atšķirīga attieksme rada tā saukto tiešo diskrimināciju. Atsevišķos gadījumos atšķirīga attieksme var balstīties uz neitrālu kritēriju, bet faktiski skart kādu noteiktu cilvēku grupu, uz kuru šis neitrālais kritērijs tipiskā veidā attiecas, radot tā saukto netiešo diskrimināciju (*skat. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskajā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 105. lpp.*).

Arī Eiropas Savienības Tiesa atzīst, ka diskriminācija var izpausties netieši. Netiešā diskriminācija ir konstatējama tad, kad acīm redzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda neizdevīgākā stāvoklī pēc kādas pazīmes identificējamu indivīdu grupu, ja vien šis noteikums, kritērijs vai prakse nav attaisnojami ar objektīviem faktoriem, kas neizriet no aizliegtajiem kritērijiem (*Eiropas Savienības Tiesas 2006.gada 3.oktobra sprieduma lietā Nr.C-17/05 30. un 31. punktu*).

Arī apstāklis, ka prasītājai darba perioda beigās netika nodrošinātas iespēja izmantot internetu darba vietā un darbu bija jāveic bez tā, ir uzskatāms par darba pienākumu traucējošu faktoru, kas risināms darba devējam, nevis tādu, lai atzīstu, ka šādā veidā prasītāja ir nolikta nevienlīdzīgā situācijā ar citiem darbiniekiem. Vēl jo vairāk arī lieciniece norādīja, ka interneta pārrāvums esot bijis arī iepriekš.

Atbildētāja nenoliedza tiesas sēdē, ka biroja telpās tika uzstādītas kameras, tomēr norādīja, ka filmēšana nav notikusi, jo pret to iebildusi prasītāja. Tiesa norāda, ka biroja telpu aprīkošana ar kameru, drošības nodrošināšanai, ir mūsdienās ieraksta prakse. Lai arī konkrētajā lietā nav iesniegti pierādījumi, ka atbildētājas darba telpas tika filmētas, tomēr šis apstāklis pats par sevi neliecina darba devēja atšķirīgu attieksmi.

Uzteikumā norādītajos apstākļos tiesa nesaskata ne vienlīdzības, ne diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu.

Apkopojot nodibinātos apstākļus, tiesa atzīst, ka prasītājas uzteikuma pamatā norādītie apstākļi nav atzīstami par tādiem, kas atzīstami par svarīgiem, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, nepieļāva turpināt darba tiesiskās attiecības prasītājai ar atbildētāju.

Līdz ar to prasība daļā par atlaišanas pabalsta piedziņu nav pamatota un ir noraidāma.

[9] Vērtējot prasību daļā par darba samaksas piedziņu 133,10 *euro* apmērā, tiesa konstatē šādus apstākļus.

[9.1] Darba likuma 59.pants noteic, ka darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

Saskaņā ar Darba likuma 69.panta pirmo daļu darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par darba samaksu reizi mēnesī. Saskaņā ar Darba likuma 70.pantu darba samaksu aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.

Lietā ir strīds par to, vai prasītājai pienākas darba samaksa par 2020.gada 2. un 3.martu.

Lietā nav strīda par to, ka darba līgums ir noslēgts 2020.gada 4.marta, tomēr prasītāja norāda, ka jau pirms darba tiesisko attiecību nodibināšanas viņa divas dienas ir tikusi nodarbināta.

Tiesas sēdē lieciniece /pers. H/ liecināja, ka prasītājā gan 2., gan 3.martā strādāja. Šāda informāciju lieciniece sniedza arī Valsts darba inspekcijai 2020.gada 26.augustā.

Lietai ir pievienotas izdrukas no sarakstes starp prasītāju un atbildētājas valdes locekli. Atbildētājas pārstāve norādīja, ka šī informācija tika kļūdaini nosūtīta prasītājai, domājot to sūtīt lieciniecei /pers. H/. Vienlaikus tiesas sēdē lieciniece norādīja, ka nekad šādas ziņas nav saņēmusi no atbildētājas valdes locekļa.

Darba likuma 28.panta pirmā daļa noteic, ka darba devēja un darbinieka savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu.

Atbilstoši Darba likuma 39.pantam darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Tātad darba tiesiskās attiecības raksturo noteikts darbiniekam veicamais darbs, samaksa par veicamo darbu un darbinieka pakļaušanās darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Saskaņā ar Darba likuma 40.panta pirmo daļu darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas. Panta sestā daļa noteic, ka darba devējam ir pienākums gādāt par darba līguma noslēgšanu rakstveidā un veikt noslēgto darba līgumu uzskaiti.

Likums ir noteicis noteiktu formu darba līguma noformēšanai, kā arī uzlicis to par pienākumu darba devējam.

Darba likuma 41.panta pirmā daļa noteic, ja, noslēdzot darba līgumu, nav ievērota tā rakstveida forma, darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā. Šai nolūkā darbinieks var izmantot jebkurus pierādījumus, kas attiecas uz darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un šo attiecību saturu. Panta otrā daļa paredz, ja darbinieks un darba devējs vai vismaz viena no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgtos pienākumus, rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam.

Ņemot vērā nodibinātos apstākļus, tiesa atzīst, ka 2020.gada 2. un 3.martā starp prasītāju un atbildētāju pastāvēja darba tiesiskās attiecības un par šīm dienām prasītājai pienākas darba samaksa.

[9.2] Saskaņā ar Darba likuma 59.pantu darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

Augstākā tiesa ir atzinusi, ka atbilstoši Darba likuma 59.pantam darba samaksa ir atlīdzība par darbu, kas nozīmē tiesības uz darba algu darba līgumā paredzētā darba izpildes gadījumā (*skat. Augstākās tiesas 2014.gada 4.marta sprieduma lietā SKC 1106/2014 14.1.punktu*).

Lietā ir strīds par darba samaksu 2020.gada 23.martā. Prasītāja atzīst, ka šajā dienā neveica darba pienākumus, jo nespēja iekļūt atbildētājas telpās. Savukārt atbildētājas pārstāvis norāda, ka pati prasītāja divas nedēļas netika informējusi atbildētāju par to, cik ilgi turpināsies darbnespēja, turklāt atbildētājs uzskatīja, ka pati prasītāja vairs nevēlas turpināt darbtiesiskās attiecības.

Tiesa novērtējot šo apstākli atzīst, ka prasītāja 2020.gada 23.martā neveica savus darba pienākumus. Nevar atzīt par pamatotu apgalvojumu, ka prasītāja šos pienākumus neveica tieši atbildētāja vainas dēļ, jo ir vispārpieņemta prakse darbiniekam informēt darba devēju par darbnespējas beigām. Vēl jo vairāk situācijā, kad darba devēja telpās atradās tikai darba vieta prasītājai un valdes loceklim.

Saskaņā ar atbildētājas darbinieku darbnespējas lapu datiem prasītāja 2020.gada 31.martā iestājās darbnespēja un tika izsniegta A lapa. Atbilstoši darba laika uzskaites tabelei prasītājai 2020.gada 30.martā ir reģistrēts, ka viņai ir izsniegta darbnespējas lapa. Tāpēc saskaņā ar darba laika uzskaiti atbildētāja nav reģistrējusi prasītājas nodarbinātību šajā dienā un izmaksājusi atlīdzību par darbu.

[9.3] Prasītāja ir norādījusi, ka viņai nav aprēķināta darba samaksa par pēdējo dienu 2020.gada 7.aprīli, jo šajā dienā nav uzskaitīts viņas nostrādātais laiks.

Lai arī prasītāja uzteikumu atbildētājai nosūtīja 2020.gada 7.aprīlī, lietā nav gūts apstiprinājums faktam, ka šajā dienā prasītāja ir strādājusi.

Apkopojot norādīto, tiesa secina, ka prasītājai nav samaksāta darba atlīdzība par 2020.gada 2., 3. un 30.martu.

Saskaņā ar atbildētājas aprēķinu prasītājas vidējā izpeļņa 2020.gada martā bija 43,63 *euro*. Līdz ar to nesamaksātā darba samaksas daļa par 2020.gada martu ir 130,89 *euro*.

Tiesa atzīst, ka šajā daļā prasība ir pamatota un no atbildētājas piedzenama prasītājas labā darba samaksa 130,89 *euro* apmērā, pārējā daļā prasība par darba samaksas piedziņu nav pamatota un ir noraidāma.

Tiesai nav pienākums pašai veikt precīzu grāmatvedības aprēķinu par konkrētām summām – to, cik liela summa darbiniekam pienākas kā atlīdzība pēc nodokļu nomaksas, cik lielas ir nodokļos maksājamās summas, kuram pastāv pienākums veikt nodokļu samaksu u.tml. Ja tiesa ir atzinusi par pamatotu darbinieka prasījumu par darba samaksas piedziņu un spriedumā nav ietvērusi norādi, ka no piedzenamās summas ieturami nodokļi, tad jautājums par nodokļu nomaksu risināms tiesas sprieduma izpildes kārtībā (*skat. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 13.janvāra spriedumu lietā Nr.SKC-283/2010 9.punktu*).

Tā kā tiesai nav pienākuma rēķināt no darba samaksas ieturamos nodokļus un nodevas, tad atbildētājai uzliekams par pienākumu nomaksāt likumā noteiktos nodokļus no neizmaksātās darba samaksas, ņemot vērā, ka izpildot spriedumu par darba samaksas izmaksu darbiniekam, darba devējam rodas pienākums veikt arī attiecīgos nodokļu maksājumus. Šis pienākums noteikts likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" 15.panta otrajā daļā un likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 21.panta pirmajā un otrajā daļā.

[10] Prasītāja lūdz piedzīt no atbildētājas 4 *euro* kā izdevumus par medicīnas pakalpojumiem.

Prasītāja norāda, ka viņai šie izdevumi par medicīnu radās pēc 2020.gada 30.marta un ir saistīti ar iemesliem, kādēļ prasītāja uzteica darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju.

Saskaņā ar Darba likuma 29.panta astoto daļu, 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.

Tā kā tiesa spriedumā nekonstatēja atšķirīgas attieksmes pārkāpumu no atbildētājas puses, tad prasība par šādu izdevumu atlīdzināšanu nav pamatota un ir noraidāma.

[11] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 42.panta pirmo daļu tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos proporcionāli apmierinātajai prasījuma daļai. Saskaņā ar panta otro daļu, ja prasību noraida, atstāj bez izskatīšanas vai ja prasītājs atsakās no prasības, tiesas izdevumi, kas nav samaksāti iepriekš, piespriežami no prasītāja valsts ienākumos. Taču, ja prasītājs neuztur savus prasījumus, jo atbildētājs tos pēc prasības iesniegšanas labprātīgi apmierinājis, tiesas izdevumus valsts ienākumos piedzen no atbildētāja.

Ņemot vērā to, ka prasītāja no tiesas izdevumu samaksas bija atbrīvota, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu, no atbildētājas par labu valstij ir piedzenama valsts nodeva saskaņā ar Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 1.punkta "a" apakšpunktu 70 *euro* apmērā un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 8,36 *euro* (lietas 3.lapa).

Prasītāja lūdz atlīdzināt viņai izdevumus saistībā ar šo tiesvedību, kas ir vēstuļu sūtīšanas izmaksas, prasības pieteikuma un tā pielikumu sagatavošana.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 33.panta trešo daļu ar lietas vešanu saistītie izdevumi ir izdevumi par advokāta palīdzību, ierašanos uz tiesas sēdēm, pierādījumu savākšanu, valsts nodrošināto juridisko palīdzību un tulka palīdzību tiesas sēdē. Šajos izdevumos neietilpst personas izdevumi par procesuālo

dokumentu sagatavošanu, kas neaptver juridisko palīdzību, un nosūtīšanu. Prasītājas prasība par tiesāšanās izdevumu piedziņu ir noraidāma kā nepamatota.

Civilprocesa likuma 195.pants noteic, ka, taisot spriedumu par naudas summas piedziņu, tiesa tā rezolutīvajā daļā norāda prasītāja tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai) saņemt procentus, minot to apmēru.

Tiesa atzīst, ka saskaņā ar Civillikuma 1765.pantu prasītājai nosakāmas tiesības par laiku no sprieduma spēkā stāšanās dienas līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai) saņemt no atbildētājas 6% gadā no nesamaksātās parāda summas.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1]pantu, taisot spriedumu par naudas summas piedziņu, par mantas atdošanu natūrā, par personu un mantas izlikšanu no telpām un par tiesāšanās izdevumu piedziņu, tiesa nosaka termiņu sprieduma labprātīgai izpildei, izņemot gadījumus, kad spriedums izpildāms nekavējoties.

Tiesa atzīst, ka spriedums atbildētājai labprātīgi izpildāms 10 dienu laikā no sprieduma likumīgā spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 42.panta pirmo daļu, 97., 190., 193., 204.[1]pantu pantu, tiesa

nosprieda

prasību apmierināt daļēji.

Piedzīt no SIA "/nosaukums/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, par labu /pers. A/, personas kods /personas kods/, darba samaksu 130,89 *euro* apmērā, SIA "/nosaukums/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, ieturot un veicot likumā noteiktos nodokļu un nodevu maksājumus no piedzītās summas.

Noteikt /pers. A/, personas kods /personas kods/, tiesības saņemt no SIA "/nosaukums/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai) likumiskos sešus procentus gadā no pamatparāda summas, ievērojot, ka procentu pieaugums apstājas sasniedzot kapitāla lielumu.

Piedzītās summas samaksa veicama /pers. A/, personas kods /personas kods/, norēķinu kontā /numurs/.

Noraidīt prasību daļā par nesaņemto darba samaksu 2,21 *euro*, atlaišanas pabalsta 960 *euro* apmērā, medicīnas pakalpojumu 4 euro un tiesāšanās izdevumu 7,57 *euro* piedziņu no SIA "/nosaukums/" par labu /pers. A/.

Piedzīt no SIA "/nosaukums/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, par labu valstij:

valsts nodevu 70 *euro*, kas iemaksājama – saņēmējs: Valsts kase, reģistrācijas Nr.90000050138, Konta Nr.LV55TREL1060190911200, Saņēmēja iestāde: Valsts kase, BIC kods: TRELLV22, Iemaksas mērķis: Valsts nodeva tiesu iestādē – lieta Nr.C-0842-20;

ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 8,36 *euro*, kas iemaksājami - saņēmējs: Tiesu administrācija, NMR 90001672316, kontā Nr.LV51TREL2190458019000, saņēmēja banka: Valsts kase, kods TRELLV22, iemaksas mērķis: 21499 - ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi lietā Nr. C-0842-20.

Ar tiesas izdevumu samaksu apliecinoši dokumenti nekavējoties iesniedzami Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā Rīgā, Lomonosova ielā 10.

Noteikt SIA "/nosaukums/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, termiņu sprieduma labprātīgai izpildei – 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijai 20 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas, iesniedzot apelācijas sūdzību Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā.

Datums, kad spriedums ir pieejams tiesas kancelejā, uzskatāms par sprieduma pasludināšanas datumu.

Spriedums pieejams tiesas kancelejā 2021.gada 16.aprīlī.

Tiesnese A.Kraukle