Lietas arhīva Nr. C-3187-19/1
ECLI:LV:RPPT:2019:0619.C68318719.4.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2019. gada 19.jūnijā

Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesa
šādā sastāvā: tiesnese Ž.Gaigale-Prudņikova
ar tiesas sēžu sekretāru A.Jeršovu
izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu /pers. A/ prasībā pret SIA "/pers. B/" par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu, darba algas, atvaļinājuma kompensācijas un atlaišanas pabalsta piedziņu.

Aprakstošā daļa

2019.gada 28.februārī ar precizējumiem 2019.gada 26.martā Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesā saņemts /pers. A/ prasības pieteikums pret SIA "/pers. B/" par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu, darba algas, atvaļinājuma kompensācijas un atlaišanas pabalsta piedziņu.

Saskaņā ar Darba likuma 30., 31., 101.-103.pantu, 112., 122., 124., 128.panta trešo daļu, lūdz ar tiesas spriedumu atzīt, ka darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots un ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība; ar 2019.gada 1.februāri izbeigt darba tiesiskās attiecības starp /pers. A/ un SIA "/pers. B/" saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu; piedzīt no SIA "/pers. B/" par labu prasītājam darba algu par 2019.gada janvāra mēnesi 669,60 *euro* apmērā; kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu 957,04 *euro* apmērā; atlaišanas pabalstu 711,98 *euro* apmērā, kopā 2338,62 *euro*; piedzīt no atbildētāja visus ar lietas vešanu saistītos izdevumus.

Prasības pieteikumā norādīts, ka prasītājs darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju uzsācis 2015.gada 23.decembrī, noslēdzot rakstveida darba līgumu Nr. 3, kuru parakstījušas abas slēdzējpuses. 2019.gada 30.janvārī prasītājam pēc darba maiņas beigām kļuva zināms, ka darba līgums viņam ir uzteikts. Atbildētāja paziņojusi, ka ar prasītāju darba tiesiskās attiecības izbeigtas 2018.gada 31.decembrī. Kāds ir pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai atbildētāja nav paskaidrojusi. Personiski vēršoties Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā, prasītājam kļuva zināms, ka darba tiesiskās attiecības starp prasītāju un atbildētāju tika izbeigtas 2018.gada 31.decembrī, kā atbrīvošanas pamatojumu norādot- citi gadījumi. Prasītājs norāda, ka līdz 2019.gada 30.janvārim veica savus tiešos darba pienākumus saskaņā ar darba līguma nosacījumiem sarga amatā. 2019.gada 26.janvārī atbildētāja, valdes locekles /pers. C/ civilvīra /pers. D/ personā, paziņoja prasītājam, ka prasītājs ir atlaists. Neskatoties uz to, prasītājs 2019.gada 29.janvārī uzsāka veikt savus tiešos darba pienākumus un veica tos līdz 2019.gada 30.janvārim. Pēc kā atbildētāja atkārtoti precizējusi, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju izbeigtas 2018.gada 31.decembrī. Pārrunu ceļā tika panākta mutiska vienošanās, ka atbildētājs veiks darba algas par 2019.gada janvāra mēnesi un kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu samaksu 1128,40 *euro* apmērā un šī samaksa tiks veiktas divās daļās. Pirmā samaksas diena tika noteikta 2019.gada 14.vai 15.februārī. Līdz prasības celšanai tiesā atbildētāja nav veikusi naudas summu izmaksas prasītājam. Prasītājs vērsās ar iesniegumu Valsts darba inspekcijā. 2019.gada 21.februārī prasītājs saņēma atbildi no minētās iestādes, no kuras izriet, ka ir konstatēta virkne Darba likuma normu pārkāpumu un ir pieņemts lēmums par administratīvā soda uzlikšanu SIA.

Prasītājs norāda, ka nekad un nekādā veidā no darba devēja nav saņēmis darba līguma rakstveida uzteikumu un viņam nav zināms kādi apstākļi ir bijuši par pamatu darba līguma uzteikumam. Jau šie apstākļi vien ir atsevišķs pamats atzīt, ka darba līguma uzteikums ir atzīstams par prettiesisku. Turklāt norāda, ka atbildētāja nav likvidēta un likvidācijas process uz darba līguma uzteikuma brīdi nebija uzsākts. Arī tiesiskās aizsardzības vai maksātnespējas process uzņēmumā nav uzsākts. Līdz ar to nav iespējams konstatēt, ka darba devējs būtu uzsācis kolektīvo atlaišanu. Arī šo apstākli var uzskatīt par pamatu darba līguma uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu. Prasītāja rīcībā ir informācija, ka darba devējs turpina savu uzņēmējdarbību un prasītāja vietā ir pieņemta darbā cita persona, kas liecina par to, ka uzteikuma pamatā nevarēja būt darbinieku skaita samazinājums. Ņemot vērā to, ka prasītājam nav zināms darba līguma uzteikumam pamatojums, viņam nav iespējams konstatēt vai darba devējs nav pārkāpis arī citas Darba likuma normas, kas regulē darba līguma uzteikuma procesu.

Prasītājs norāda, ka 2018.gada 31.decembrī darba devējs nekādas naudas summu izmaksas, kuras pienākas darbiniekam pie atlaišanas, nav veicis.

Atbildētāja paskaidrojumus par prasību nav iesniegusi.

Tiesas sēdē prasītāja pilnvarotais pārstāvis zvērināts advokāts Haralds Narbuts prasību uzturēja uz prasībā minētajiem pamatiem. Paskaidroja, ka prasītājs 2019.gada 29.janvārī bija vērsies VSAA, bet saņemot izziņu, konstatēja, ka darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju nav izbeigtas. 2019.gada 29., 30.janvāri prasītājs bija nostrādājis un pēc tam darba devēja paziņoja, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas. Norādīja, ka tikai 2019.gada 31.janvāra VSAA izziņa atspoguļots datums, ar kuru izbeigtas pušu darba tiesiskās attiecības, savukārt 2019.gada 28.janvāra izziņā tas nebija atspoguļots. Lūdza noteikt, kas tiesas spriedums izpildāms nekavējoties.

Atbildētāja pārstāvis uz tiesas sēdi nav ieradies, par tiesas sēdi paziņots likumā noteiktajā kārtībā.

Tiesa saskaņā ar Civilprocesa likuma 156.panta pirmo daļu nolēma uzsākt lietas izskatīšanu bez atbildētāja pārstāvja klātbūtnes un atbilstoši Civilprocesa likuma 208.[1] panta pirmajai daļai ir pamats taisīt aizmugurisku spriedumu.

Motīvu daļa

Tiesa, uzklausot prasītāja pilnvarotā pārstāvja paskaidrojumus tiesas sēdē, pārbaudot rakstveida pierādījumus, atzīst, ka prasība ir pamatota un apmierināma daļēji.

Saskaņā ar Darba likuma 28.panta pirmo daļu darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu.

Saskaņā ar Darba likuma 28.panta otro daļu ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs - maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba

apstākļus.

Saskaņā ar Darba likuma 39.pantu 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.

Darba likuma 40.panta pirmās daļas noteikumi paredz, ka darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas.

Darba likuma 28.panta trešajā daļā noteikts, ka darba līgumam piemērojami Civillikuma noteikumi, ciktāl šajā likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi.

Saskaņā ar Civillikuma 1431.pantu akta parakstīšana, vienalga, vai tas attiecas uz pašu parakstītāju vai trešo personu, uzskatāma par piekrišanu šim aktam, ja tā saturs parakstītājam bijis zināms un ja viņam tajā tiesiskā darījumā, uz kuru akts attiecas, ir personīga interese un ierunas tiesība.

Prasītājs lūdz ar tiesas spriedumu atzīt, ka darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots un ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība.

Darba likuma 101.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā {..}.

Darba likuma 102.pants noteic, ka, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Darba likuma 112.[1] panta pirmā daļa noteic, ka uzteikumu otrai pusei var izsniegt uz vietas personīgi vai piegādājot ar ziņneša, tai skaitā zvērināta tiesu izpildītāja, starpniecību, kā arī izmantojot pasta komersanta pakalpojumus. Uzteikumu otrai pusei var nosūtīt arī pa elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, ja tas noteikts darba līgumā vai darba koplīgumā.

Darba likuma 124.panta pirmā daļa noteic, ka, ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu.

Darba likuma 125.pants noteic, ka darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. {..}.

Ņemot vērā to, ka darba devēja nav pierādījusi, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, lietas izskatīšanas gaitā nav konstatēti darba līguma uzteikuma pamati, tas nav izsniegts vai nosūtīts prasītājam, darba devēja rakstveidā nav paziņojusi darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, atzīstams, ka darba devēja ir pārkāpusi darba līguma uzteikšanas kārtību un uzteikums nav tiesiski pamatots, līdz ar ko 2015.gada 23.decembra darba līguma Nr. 3 uzteikums atzīstams par spēkā neesošu.

Prasītājs lūdz ar 2019.gada 1.februāri izbeigt darba tiesiskās attiecības starp /pers. A/ un SIA "/pers. B/" saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

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.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkts noteic, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā tiek samazināts darbinieku skaits.

No Valsts darba inspekcijas 2019.gada 21.februāra vēstules *(lietas 12.-14.lapa)* izriet, ka atbildētājas valdes locekle bija sniegusi paskaidrojumus, ka SIA bija atbrīvojusi no darba visus darbiniekus un pēc tam darba tiesiskās attiecības bija nodibinātas no jauna, turklāt izriet, ka atbildētāja kā darba devēja nav spējīga maksāt darba samaksu vairāk kā 4 darbiniekiem.

No minētā izriet, ka atbildētāja vēlējusies samazināt štata vietas, pārejot no mikrouzņēmuma nodokļa maksātāja statusu uz uzņēmuma ienākuma nodokļa maksātāja statusu.

Lietā nodibināts, ka darba tiesiskās attiecības starp pusēm tika izbeigtas prettiesiski tiesai nezināmu iemelsu dēļ, līdz ar to pēc prasītāja lūguma darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeidzamas ar 2019.gada 1.februāri, saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, jo ar lietas materiālos esošajiem pierādījumiem apstiprinās apstāklis, ka prasītājs 2019.gada janvārī vēl pildījis savus darba pienākumus.

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.

Darba likuma 69.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par darba samaksas izmaksu reizi mēnesī.

Saskaņā ar Civillikuma 1587.pantu tiesīgi noslēgts līgums uzliek līdzējam pienākumu izpildīt apsolīto, un ne darījuma sevišķais smagums, ne arī vēlāk radušās izpildīšanas grūtības nedod vienai pusei tiesību atkāpties no līguma.

Saskaņā ar Civillikuma 1590.pantu katrai pusei ir pret otru prasības tiesības par līguma izpildīšanu.

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

Prasītājs lūdz piedzīt no atbildētāja darba algu par 2019.gada janvāra mēnesi 669,60 *euro* apmērā.

No lietas materiālos esošā 2015.gada 23.decembra darba līguma Nr. 3, kas noslēgts starp SIA "/pers. B/" kā darba devēju no vienas puses un /pers. A/ kā darbinieki no otras puses, redzams, ka darba devējs pieņēmis darbā darbinieku sarga amatā. Darba līguma 1.2.apakšpunkts noteic, ka darbinieks apņemas veikt noteikto darbu, pakļaujoties darba devēja noteiktajai darba kārtībai un rīkojumiem, savukārt darba devējs apņemas maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. 2.1.apakšpunkts noteic, ka darba tiesiskās attiecības tika uzsāktas ar 2015.gada 28.decembri. 2.2.apakšpunkts noteic, ka darba tiesiskās attiecības tiek nodibinātas uz nenoteiktu laiku. Darba līguma 3.3. apakšpunkts noteic, ka darbiniekam tiek noteikts nepilns summētais darba laiks. Darba līguma 5.1.apakšpunkts noteic, ka darba devējs ik mēnesi maksās darbiniekam darba algu 2,70 *euro* stundā. Minētā darba alga ir neto alga. Darba līguma 5.2.apakšpunkts noteic, ka darba samaksa tiks samaksāta vienu reizi mēnesī ne vēlāk kā līdz mēneša 15.datumam par iepriekšējo nostrādāto mēnesi{..}.

Darba likuma 140.panta pirmā daļa noteic, ka, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem var noteikt summēto darba laiku, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku. 140.panta trešā daļa noteic, ka darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods, summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis.

Prasītājs prasības pieteikumā norāda, ka 2019.gada janvārī viņš ir nostrādājis 8 maiņas (vienas maiņas ilgums 24 stundas), kas arī apstiprinās ar lietas materiālos esošo Valsts darba inspekcijas vēstuli *(lietas 12.-14.lapa)*. Ņemot vērā minēto, tiesa atzīst, ka ir pamats piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam darba samaksu par 2019.gada janvāri 518,40 *euro*.

Darba likuma 68.panta pirmā daļa noteic, ka darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Ņemot vērā minēto, tiesa atzīst, ka ir pamatots prasītāja aprēķins un ir pamatots piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai piemaksu par nostrādātajām virsstundām 43,20 *euro*.

Darba likuma 138.panta pirmā daļa noteic, ka nakts darbs ir ikviens darbs, ko veic nakts laikā vairāk nekā divas stundas. Ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 22 līdz 6. Attiecībā uz bērniem nakts laiks šā likuma izpratnē ir laikposms no pulksten 20 līdz 6.

Darba likuma 67.panta pirmā daļa noteic, ka darbinieks, kas veic nakts darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Par pamatotu tiesa atzīst prasītāja aprēķinu arī prasības daļā par darba samaksas piedziņu par nakts darbu 86,40 *euro* apmērā.

Par pamatotu tiesa atzīst prasītāja aprēķinu arī prasības daļā par darba samaksas piedziņu par darbu svētku dienā par nostrādātajām 8 stundām 21,60 *euro* apmērā.

Ņemot vērā minēto, tiesa atzīst, ka no atbildētājas par labu prasītājam ir piedzenama darba samaksa par 2019.gada janvāri 669,60 *euro.*

Prasītājs lūdz piedzīt no atbildētāja kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu 957,04 *euro.*

Darba līguma 6.1.apakšpunkts noteic, ka darbiniekam tiek piešķirts ikgadējais apmaksātais atvaļinājums 4 kalendāra nedēļas.

Neizmantotā atvaļinājuma dienu skaits-28 dienas.

Darba likuma 149.panta piektā daļa noteic, ka 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.

Pēc prasītāja aprēķina 34,18 *euro* ir dienas vidējā izpeļņa, kuru reizinot ar 28 dienām iznāk 957,04 *euro.*

Darba likuma 75.panta piektā daļa noteic, ka stundas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu. 75.panta ceturtā daļa noteic, ka dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, stundas vidējo izpeļņu reizinot ar vidējo nostrādāto stundu skaitu darba dienā, kuru aprēķina, pēdējo sešu mēnešu laikā nostrādāto stundu skaitu dalot ar kalendāra darba dienu skaitu (izņemot attaisnotu prombūtni) pēdējo sešu mēnešu laikā.

Prasītāja veiktais dienas vidējās izpeļņas 34,18 *euro* dienā aprēķins neatbilst Darba likuma 75.panta noteikumiem, lietā nav ziņu par prasītāja nostrādāto stundu skaitu pēdējo sešu kalendāra mēnešu laikā, turklāt Darba likuma 149.panta piektā daļa neuzliek par pienākumu aprēķināt vidējo izpeļņu, aprēķinot neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma apmēru, līdz ar to, ņemot vērā lietas materiālos *(lietas 31.lapa)* esošo Valsts ieņēmumu dienesta 2019.gada 1.marta izziņu Nr. 8.62.3-6/92228, prasītāja ienākumi 2018.gadā 7315,97 *euro* par 12 mēnešiem, līdz ar to par 1 mēnesi 609,66 *euro*, dienā 20,32 *euro* un par 28 dienām 568,96 *euro* pirms nodokļu nomaksas.

Līdz ar to prasība daļā par kompensācijas piedziņu par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu apmierināma daļēji 568,96 *euro* apmērā, pārējā daļā noraidāma kā nepamatota.

Prasītājs lūdz piedzīt no atbildētājas atlaišanas pabalstu 711,98 *euro* apmērā.

Darba likuma 112.panta pirmās daļas 1.punkts noteic, ka, 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.

Ņemot vērā to, ka nav zināmi apstākļi, pamatojoties uz kuriem atbildētāja ir uzteikusi darba līgumu ar prasītāju, savukārt darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz tiesas spriedumu, nav pamata piemērot Darba likuma 112.panta pirmās daļas 1.punktu, jo tas attiecas uz gadījumiem, ka darba devējs uzteic darba līgumu darbiniekiem saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktu, savukārt izskatāmajā lietā nav zināmi iemesli un darba devējas pamatojums darba līguma uzteikumam. Minētais apstiprinās arī ar Valsts darba inspekcijas 2019.gada 21.februāra vēstuli *(lietas 12.-14.lapa).*

Līdz ar to ir noraidāma prasība daļā par atlaišanas pabalsta 711,98 *euro* apmērā piedziņu no atbildētājas par labu prasītājam.

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.

Tiesa atzīst, ka no atbildētājas par labu valstij piedzenami tiesas izdevumi valsts nodeva 255, 78 *euro* (darba devēja uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu 70 *euro* un 185,78 *euro* no prasības summas (669,60 568,96)), kā arī ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 3,01 *euro,* kopā 258,79 *euro.*

Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta a), d) apakšpunkts noteic, ka ar lietas vešanu saistītie izdevumi advokāta palīdzības samaksai prasībās, kurām ir mantisks raksturs un kurās prasības summa nepārsniedz 8500 *euro*, — atlīdzināmi to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 30 procentiem no prasījumu apmierinātās daļas un prasībās, kurām nav mantiska rakstura, — to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 2850 *euro.*

Civilprocesa likuma 44.panta otrā daļa noteic, ka ar lietas vešanu saistītos izdevumus piespriež no atbildētāja par labu prasītājam, ja viņa prasījums ir apmierināts pilnīgi vai daļēji, kā arī tad, ja prasītājs neuztur savus prasījumus sakarā ar to, ka atbildētājs tos pēc prasības iesniegšanas labprātīgi apmierinājis. 44.panta ceturtā daļa noteic, ka, ja prasība ir izskatīta tikai pirmās instances tiesā, atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai nedrīkst pārsniegt 50 procentus no šā panta pirmajā daļā noteiktā maksimālā atlīdzības apmēra.

Ņemot vērā minēto, no atbildētājas par labu prasītājam piedzenami ar lietas vešanu saistītie izdevumi 1100 *euro.*

Civilprocesa likuma 195.pants noteic, ka, taisot spriedumu par naudas summas piedziņu, tiesa norāda prasītāja tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei saņemt procentus, minot arī to apmēru.

Civillikuma 1765.panta otrā un trešā daļa noteic, ka likumisko procentu apmērs par tāda naudas parāda samaksas nokavējumu, kas kā atlīdzība nolīgta līgumā par preces piegādi, par pirkumu vai pakalpojuma sniegšanu, ir astoņi procentpunkti virs procentu pamatlikmes (1765.p.3.d.) gadā, bet līguma attiecībās, kurās piedalās patērētājs, — seši procenti no simta gadā.

Procentu pamatlikme ir galējā procentu likme, ko Eiropas Centrālā banka piemērojusi savās pirms attiecīgā pusgada pirmās kalendāra dienas veiktajās pēdējās galvenajās refinansēšanas operācijās. Attiecīgā pusgada pirmajā kalendāra dienā spēkā esošo procentu pamatlikmi piemēro sešus turpmākos mēnešus.

Ņemot vērā minēto prasītājam nosakāmas tiesības saņemt no atbildētājas likumiskos 8% gadā no nesamaksātās darba samaksas summas par laiku no sprieduma spēkā stāšanās dienas līdz sprieduma izpildei.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 205. panta pirmās daļas 2.punktu pēc lietas dalībnieka lūguma tiesa spriedumā var noteikt, ka pilnīgi vai noteiktā daļā nekavējoties izpildāmi spriedumi par darba samaksas piedziņu.

Tiesa atzīst, ka ir pamats noteikt, ka tiesas spriedums izpildāms nekavējoties daļā par darba samaksas piedziņu, ievērojot prasītāja veselības stāvokli.

Rezolutīvā daļa

Ievērojot minēto un pamatojoties uz Civilprocesa likuma 8. pantu, 42. panta pirmo daļu, 97. pantu, 189. pantu, 190. pantu, 193.pantu, 205.panta pirmās daļas 2.punktu, tiesa

nosprieda:

/pers. A/ prasību apmierināt daļēji.

Atzīt 2015.gada 23.decembra darba līguma Nr. 3, kas noslēgts starp /pers. A/, personas kods /personas kods/, un SIA "/pers. B/", reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, uzteikumu par spēkā neesošu.

Izbeigt darba tiesiskās attiecības starp /pers. A/, personas kods /personas kods/, un SIA "/pers. B/", reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/ ar 2019.gada 1.februāri, saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

Piedzīt no SIA "/pers. B/", reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, par labu /pers. A/, personas kods /personas kods/, neizmaksāto darba algu 669,60 EUR par 2019.gada janvāri, kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 568,96 *euro*, ar lietas vešanu saistītos izdevumus 1100 *euro,* kopā 2338,56 *euro* (divi tūkstoši trīs simti trīsdesmit astoņi *euro* un 56 centi). Nodokļu ir atskaitāmi no kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 568,96 *euro*.

Noraidīt prasību daļā par atlaišanas pabalsta piedziņu un kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 388,08 *euro* piedziņu.

Piedzīt no SIA "/pers. B/", reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, par labu valstij valsts nodevu 255,78 *euro* un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 3,01 *euro*, kopā 258,79 *euro* (divi simti piecdesmit astoņi *euro* un 79 centi).

Noteikt /pers.A/, personas kods /personas kods/, tiesības par laiku no sprieduma spēkā stāšanās dienas līdz sprieduma izpildei saņemt no SIA "/pers. B/", reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/ , likumiskos procentus 8,00% (astoņu procentu) apmērā gadā no nesamaksātās darba samaksas summas.

Noteikt, ka spriedums daļa par darba samaksas piedziņu ir izpildāms nekavējoties.

/pers. A/ aizmugurisku spriedumu var pārsūdzēt 20 dienu laikā Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā pēc sprieduma pieejamības dienas tiesas kancelejā – 2019.gada 19.jūnija, apelācijas sūdzību iesniedzot Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesā.

SIA "/pers. B/" 20 dienu laikā no aizmuguriska sprieduma nosūtīšanas dienas ir tiesīga iesniegt Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesai pieteikumu par tiesvedības atjaunošanu un lietas izskatīšanu no jauna.

Tiesnese Ž.Gaigale- Prudņikova