**1. Psiholoģiskā terora darbavietā jeb mobinga kvalifikācija**

Darba devēja īstenota psiholoģiskā terora jeb mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, un tas kvalificējams kā Darba likuma 7.panta pirmās daļas un 28.panta otrās daļas pārkāpums. Risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu, pēc analoģijas piemērojama Darba likuma 29.panta astotā daļa, tikai šajā situācijā nav nepieciešams norādīt uz pazīmi, kas šo darbinieku atšķir no citiem darbiniekiem, kā tas būtu diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā.

Pret darbinieku vērsta mobinga ilgums ir jāvērtē kopsakarā ar citām psiholoģiskā terora pazīmēm, jo īpaši darbību raksturu, mērķi un sistemātiskumu. Ilguma kā psiholoģiskā terora pazīmes būtība nav noteiktā laika nogrieznī, bet gan ir tajā, ka psiholoģisko teroru veido darbību kopums ar vienotu mērķi, nevis viena vai vairākas atsevišķas epizodes. Jo biežākas un sistemātiskākas ir kaitnieciskās darbības, jo īsāks laika posms var būt nepieciešams, lai mobingu konstatētu, un otrādi.

**2. Darbinieka un darba devēja sarunas ieraksts kā pierādījums darbinieka tiesību aizskārumam**

Atsevišķos gadījumos var būt pieļaujama darbinieka sarunas ar darba devēju ierakstīšana, neinformējot par to darba devēju, un šī ieraksta izmantošana tiesā par pierādījumu darbinieka aizskarto tiesību aizsardzībai. Izsverot, vai konkrētās lietas apstākļos priekšroka dodama darba devēja tiesībām uz privāto dzīvi vai darbinieka tiesībām, tiesai jāvērtē, kādos apstākļos sarunas ierakstīšana notikusi; kādiem nolūkiem tā ierakstīta; kāds bija sarunas ietvars; kā ieraksts tiek izmantots; vai pastāvēja citi iespējami pierādījumi, kas tikpat efektīvi varētu pierādīt konkrētā pārkāpuma esību; un vai nav notikusi ierakstītās personas pārlieka provocēšana.

**3. Ārvalstu tiesu nolēmumu izmantošana Latvijas tiesas nolēmuma pamatošanai**

Ārvalsts tiesu nolēmumu atziņas nav uzskatāmas par tiesību pamatavotu Latvijas tiesību sistēmā. Tāpēc, atsaucoties uz šādu nolēmumu, spriedumā jānorāda tiesību salīdzinošās analīzes metodoloģijā balstītu tā izmantošanas pamatojumu.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2020.gada 28.aprīļa**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C30407917, SKC-276/2020**

[ECLI:LV:AT:2020:0428.C30407917.9.S](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TEMPLATEEDIT&task=new&tasktwo=newtemplfromoriginal&fileid=68534788)

Senāts šādā sastāvā:

senatore referente Zane Pētersone,

senatore Vanda Cīrule,

senatore Mārīte Zāģere

izskatīja rakstveida procesā civillietu sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 24.maija spriedumu [..] inspekcijas prasībā pret [pers. A] par darba ņēmēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatojuma maiņu un [pers. A] pretprasībā pret [..] inspekciju par atlaišanas pabalsta un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [..] inspekcija (turpmāk – arī inspekcija) 2017.gada 13.janvārī cēla tiesā prasību pret [pers. A] ar darba ņēmēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatojuma maiņu, kurā lūdza:

1) atzīt par spēkā neesošu [pers. A] uzteikumu daļā, kurā kā darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats norādīta Darba likuma 100.panta piektā daļa;

2) atzīt, ka inspekcijas un [pers. A] darba līguma izbeigšanas pamats ir Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkts;

3) piedzīt no [pers. A] [..] inspekcijas labā tiesas izdevumus.

Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi.

[1.1] Valsts [..] inspekcija un [pers. A] 1998.gada 3.augustā noslēdza darba līgumu, saskaņā ar kuru atbildētāja ieņēma dažādus amatus, tostarp no 2001.gada 25.maija līdz 2007.gada 30.septembrim bija Lietvedības daļas vadītāja.

Valsts [..] inspekcija 2007.gada 1.oktobrī tika reorganizēta, un atbildētāja no 2007.gada 1.oktobra turpināja darba tiesiskās attiecības [..] inspekcijā, ieņemot dažādus amatus, tostarp no 2009.gada 19.janvāra līdz 2016.gada novembrim bija Administrācijas Lietvedības nodaļas vadītāja, bet no 2016.gada novembra līdz 2016.gada 30.decembrim – Resursu vadības departamenta Dokumentu pārvaldības nodaļas vadītāja.

[1.2] Atbildētājai no 2016.gada 6.decembra līdz 19.decembrim bija pārejoša darbnespēja, bet no 2016.gada 20.decembra līdz 30.decembrim viņa atradās ikgadējā atvaļinājumā.

[1.3] [..] inspekcija 2016.gada 30.decembrī saņēma no atbildētājas iesniegumu par darba līguma izbeigšanu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu.

[1.4] Atbildētājas norādītais darba līguma uzteikuma pamats nav uzskatāms par svarīgu apstākli Darba likuma 100.panta piektās daļas izpratnē, tas nepierāda pret atbildētāju vērstu mobingu. Prasītāja neatzīst, ka attiecībā pret atbildētāju būtu pārkāpusi atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pieļāvusi diskrimināciju vai nevienlīdzīgu attieksmi, rīkojusies negodprātīgi vai prettiesiski. Atbildētājas apgalvojumu pamatā, iespējams, ir personiska nepatika pret darba devējas rīkojumiem, izpildāmajiem darbiem un ar tiem saistītie konflikti, taču minētais nav atzīstams par apstākli, kas neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Prasītāja pirms 2016.gada 30.decembra nebija plānojusi izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju, jo atbildētājas darbs to pilnībā apmierināja.

Tādēļ par darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu varētu būt Darba likuma 100.panta pirmā daļa. Tomēr, tā kā atbildētāja ir zaudējusi darba devējas uzticību un, prasītājas ieskatā, turpmāka sadarbība ar atbildētāju vairs nav iespējama, darba tiesiskās attiecības izbeidzamas, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

[1.5] [..] inspekcija 2016.gada 30.decembrī izdeva rīkojumu, ar kuru izbeidza pušu darba tiesiskās attiecības, izmaksāja algu un kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu. Atlaišanas pabalsts iepriekšminēto apstākļu dēļ netika izmaksāts.

[2] [Pers. A] cēla tiesā pretprasību, lūdzot piedzīt no [..] inspekcijas atlaišanas pabalstu atbilstoši Darba likuma 100.panta piektajai daļai un morālā kaitējuma atlīdzību par vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu saskaņā ar Darba likuma 29.panta astoto daļu, atlīdzības apmēru nosakot pēc tiesas ieskata, vēlams – 1000 *euro*.

Pretprasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi.

[2.1] [Pers. A] no 2015.gada 29.jūnija līdz 2016.gada 13.novembrim bija bērna kopšanas atvaļinājumā.

Darba tiesiskās attiecības izbeigtas 2016.gada 30.decembrī, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu, jo [..] inspekcijas vadība laikā no [pers. A] atgriešanās darbā līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai pielietoja pret viņu mobingu un bosingu, lai atbrīvotos kā no nevēlamas darbinieces, pārkāpjot Darba likuma 29.pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizliegumu, kas atbilst uzteikumā norādītajam darba līguma izbeigšanas pamatam.

[2.1.1] [Pers. A], 2016.gada 14.novembrī ierodoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, devās uz savu darba vietu – Dokumentu pārvaldības nodaļu, kur saņēma informāciju, ka viņai jāierodas Personāla un darba aizsardzības nodaļā. Tur ierodoties, [pers. A] parakstīja grozījumus savā darba līgumā sakarā ar nodaļas nosaukuma maiņu, iepazinās ar grozījumiem Darba iekšējās kārtības noteikumos un amata aprakstā. Nekādus citus norādījumus nesaņemdama, [pers. A] atgriezās darba vietā, kur darbiniece, kura atbildētāju aizvietoja prombūtnes laikā, informēja par aktuālajiem darba jautājumiem un vadības sanāksmi šajā dienā plkst. 13.00.

Vadības sanāksmē atbildētāja satika struktūrvienību vadītājus un citus darbiniekus, tostarp tādus, kuri viņai nebija pazīstami. Ar tiešo darba vadītāju viņa sanāksmes laikā netika iepazīstināta. Tā vietā inspekcijas vadītāja [pers. B] sanāksmes beigās [pers. A] jautāja, kas viņa ir un vai ir runājusi ar tiešo darba vadītāju. Uz otro jautājumu saņemot noliedzošu atbildi, [pers. B] prasīja, vai atbildētāja gaida, ka Resursu vadības departamenta vadītāja ieradīsies pie viņas. [pers. A] jutās pazemota par šādu inspekcijas vadītājas attieksmi pret viņu darba kolēģu klātbūtnē.

[2.1.2] Atbildētāja nākamajā dienā darba e-pastā saņēma ziņu no Resursu vadības departamenta vadītājas [pers. C], kura, kā vēlāk izrādījās, bija piedalījusies iepriekšējās dienas sanāksmē, ka līdz plkst. 15.00 departamenta pārvaldes vecākajai referentei jānosūta informācija par plānoto vizīti pie departamenta vadītājas. [Pers. A] e-pastā atbildēja departamenta vadītājai, ka var ierasties jebkurā viņai pieņemamā brīdī, uz ko saņēma atbildi, lai ievēro iepriekšējā e-pasta vēstulē noteikto un sūta informāciju vecākajai referentei. Atbildētāja šos norādījumus izpildīja.

Ar šādu rīcību [Pers. A] darīts zināms, ka komunikācija klātienē nav iespējama, tai jānotiek elektroniski. Šāds komunikācijas stils nav pieņemams, un arī līdz bērna kopšanas atvaļinājumam tāds nebija ierasts.

[2.1.3] [Pers. A] 2016.gada 16.novembrī plkst. 15.00 ieradās pie departamenta vadītājas, kura viņai pārmeta darba atsākšanas neatbilstošo stilu un darīja zināmu, ka [..] inspekcijas vadītāja uzdevusi [pers. A] informēt, ka nevēlas ar viņu sadarboties. Jautājot iemeslu, tas netika paskaidrots, iesakot to prasīt inspekcijas vadītājai. Pēc tikšanās, kas ilga apmēram divas minūtes, atbildētāja jutās emocionāli pazemota un nevajadzīga kā darbiniece, lai arī [..] inspekcijā strādājusi vairāk nekā 18 gadus, izpelnoties kolēģu un vadības atzinību. Atbildētājai radās sajūta, ka tiek gaidīts viņas atlūgums.

[2.1.4] [Pers. A] 2016.gada 16.novembrī e-pastā saņēma informāciju no inspekcijas vadītājas, ka viņa pagalmā novietojusi automašīnu, pārkāpjot noteikto kārtību (nesaņemot atļauju), un ka viņai no 16.novembra ir aizliegts novietot automašīnu inspekcijai iedalītajās stāvvietās. Lai gan atbildētāja izpildīja šo rīkojumu un pārvietoja automašīnu, šajā pašā dienā viņa saņēma vēstuli ar lūgumu sniegt paskaidrojumu, kādēļ rīkojums nav izpildīts. [Pers. A] 2016.gada 17.novembrī iesniedza paskaidrojumu, ka stāvvieta nepieciešama, jo ir trīs bērni, kuri jāved uz skolu un bērnudārzu; pirms bērna kopšanas atvaļinājuma viņai caurlaide bija izsniegta; vienmēr pārliecinājās, vai pagalmā ir brīvas vietas un automašīna nevienam netraucē; jau pirmajā dienā sazinājās ar Transporta resursu un kārtības pārvaldības nodaļas vadītāju par caurlaides iegūšanas kārtību; vadītājas rīkojumu izpildīja, automašīnu pārvietoja un savu automašīnu inspekcijas pagalmā vairs nenovietoja.

[Pers. A] 2016.gada 21.novembrī iesniedza departamenta vadītājai rakstisku lūgumu par caurlaides izsniegšanu, kas netika saskaņots, jo stāvvietas esot aizņemtas. Tā kā faktiski bija brīvas stāvvietas, atbildētāja 2016.gada 24.novembrī iesniedza atkārtotu iesniegumu, kā arī lūdza informēt par kritērijiem, pēc kādiem tiek vērtēta caurlaides piešķiršana darbiniekiem. Iesniegums netika izskatīts līdz 9.decembrim, kad inspekcijas vadītāja uzrakstīja rezolūciju sagatavot atbildes vēstuli par iesnieguma noraidīšanu.

Atbildētāja bija vienīgā departamenta struktūrvienības vadītāja, kurai tika liegts novietot savu automašīnu inspekcijas teritorijā.

[2.1.5] [Pers. A] 2016.gada 14.novembrī atbilstoši noteiktajai kārtībai nosūtīja struktūrvienību vadītājiem rīkojuma „Par dokumentu atvasinājumu pareizības apliecināšanu” projektu. Nākamajā dienā tika saņemta departamenta vadītājas e-pasta vēstule par rīkojuma saskaņošanu ar labojumu, proti, dokumenta projektā bija iekrāsots viens vārds, bet izdarāmais labojums nebija saprotams. Atbildētājai bija jānosūta divas e-pasta vēstules, līdz viņai tika izskaidrota labojuma būtība. Kad tas tika projektā iestrādāts, dokumenta saskaņošana turpinājās līdz 22.novembrim, nepārtraukti mainot rīkojuma pamatojuma daļu, bet neizskatot rīkojumu pēc būtības. Rīkojuma projekts tika saskaņots tikai tad, kad [pers. A] lūdza rīkojuma nesaskaņošanas gadījumā iebildumus noformēt atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem.

[2.1.6] [Pers. A] 2016.gada 21. un 22.novembrī pieteicās vizītē pie inspekcijas vadītājas, lai noskaidrotu iemeslu, kādēļ vadītāja nevēlas ar viņu sadarboties, bet abas reizes vizīte tika atteikta. Tikai 23.novembrī tikšanās notika, un tā ilga apmēram trīs minūtes, kuru laikā inspekcijas vadītāja apstiprināja, ka nevēlas ar [pers. A] sadarboties, par iemeslu minot veidu, kā viņa atsākusi darba gaitas, un pacēla balsi, izsakot pārmetumus, tomēr sarunas beigās noliedza, ka būtu uzdevusi departamenta vadītājai nodot informāciju par nevēlēšanos sadarboties.

[2.1.7] Saņemot [pers. A] 2016.gada 22.novembra iesniegumu „Par spiedoga izgatavošanu”, viņai uzdots pamatot, kādēļ spiedogs nepieciešams. Atbildētāja nav pieredzējusi, ka struktūrvienības vadītājam šāds pamatojums tiktu prasīts, jo ir skaidrs, ka vadītājs vizē dokumentus un konkrētā nodaļa apliecina inspekcijas dokumentu atvasinājumu pareizību, tādēļ spiedogs nepieciešams amata pienākumu izpildei. Pēc pamatojuma sniegšanas departamenta vadītāja nodeva iesniegumu izpildei Materiālo resursu un saimnieciskā nodrošinājuma nodaļai, rezolūcijā norādot: „Finanšu līdzekļu taupīšanas nolūkā lūdzu izgatavot tikai spiedoga gumiju, kuru nomainīt vecajam spiedogam.”

Nevienam citam vadītājam agrāk netika pieprasīts spiedoga nepieciešamības pamatojums un izdarīta šāda veida rezolūcija, kas liecina par nevienlīdzīgu un diskriminējošu attieksmi pret [pers. A].

[2.1.8] Atbildētāja no 2016.gada 1.decembra līdz 12.decembrim atradās atvaļinājumā, bet 2016.gada 3.decembrī saslima viņas dēls. 6.decembrī tika apmeklēts ārsts, kurš izsniedza darbnespējas lapu un noteica vizīti 8.decembrī, kurā, savukārt, nākamo vizīti noteica 14.decembrī. [Pers. A] 2016.gada 9.decembrī informēja inspekcijas Personāla nodaļu par darbnespējas lapu un saņēma atbildi, ka par darbnespēju bija jāziņo nekavējoties un ka ikgadējais atvaļinājums pagarinās.

2016.gada 30.decembrī atgriežoties darbā pēc atvaļinājuma, [pers. A] saņēma inspekcijas vēstuli, kurā tika informēta par 2011.gada 3.oktobra noteikumu Nr. 12 „Darba kārtības iekšējie noteikumi” pārkāpumu un pienākumu līdz tās pašas dienas plkst. 12.00 iesniegt paskaidrojumu. Lai arī atbildētāja nebija pārkāpusi minētos noteikumus, ko viņa arī norādīja savos paskaidrojumos, tomēr 2016.gada 30.decembrī saņēma rīkojumu „Par piezīmi [pers. A]”.

[2.2] Visi iepriekšminētie apstākļi liecina par nevienlīdzīgu un netaisnīgu attieksmi pret atbildētāju kā ilggadēju darbinieci, radot nepatiesu priekšstatu kolēģiem par [pers. A] un viņai morālu kaitējumu, kas izraisīja stresu, ietekmēja veselību un ģimeni. Līdzīgā veidā [..] inspekcija ir atbrīvojusies arī no vairākiem citiem darbiniekiem. Gan šo kolēģu, gan personīgā pieredze lika saprast, ka atbildētājas strādāšana inspekcijā būs neiespējama un tiks darīts viss, lai panāktu viņas aiziešanu no darba. Līdz ar to [pers. A] neredzēja citu iespēju, kā izbeigt darba līgumu uz Darba likuma 100.panta piektās daļas pamata. Savukārt prasītājas apgalvojums, ka [pers. A] vēlējās uzsākt citas darba tiesiskās attiecības, neiztur kritiku un aizskar viņas godu un cieņu, jo tas ir mazāk apmaksāts darbs.

[2.3] Psiholoģiskais terors (mobings) darbavietā ir uzskatāms par darbinieka veselībai un drošībai kaitīgu darba apstākli (Darba likuma 28.panta otrās daļas neievērošana), un šāda darbinieka psiholoģiska ietekmēšana ir uzskatāma par vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpšanu.

Psiholoģiskais terors pret [pers. A] izpaudās kā pastāvīga viņas kritizēšana, kontaktēšanās noliegums, nesarunāšanās ar darbinieci, apiešanās ar viņu kā ar „tukšu vietu”, nepamatota sodīšana. Šīm darbībām bija regulārs raksturs, tās bija sistemātiskas, ar mērķi psiholoģiski ietekmēt atbildētāju. Ietekmēšana sākās pirmajā dienā pēc atgriešanās no prombūtnes un turpinājās līdz pēdējai darba dienai. Tādēļ darba devējas rīcība bija pretēja taisnprātības un tikumības apsvērumiem, kas bija pamats uzteikt darbu pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas un saņemt atlaišanas pabalstu. Tāpat atbildētājai saskaņā ar Darba likuma 29.panta astoto daļu ir tiesības uz morālā kaitējuma atlīdzību.

[2.4] Pretprasība pamatota ar Latvijas Republikas Satversmes 92., 94., 95.pantu, Darba likuma 9.pantu, 28.panta otro daļu, 29.panta astoto daļu, 100.panta piekto daļu un Civillikuma 1635.pantu.

[3] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2018.gada 19.oktobra spriedumu prasība un pretprasība noraidītas.

[Pers. A] iesniedza apelācijas sūdzību par minēto spriedumu, pārsūdzot to daļā, ar kuru noraidīta viņas pretprasība. Daļā, ar kuru noraidīta [..] inspekcijas prasība, spriedums kā nepārsūdzēts stājies spēkā.

Spriedums pretprasības noraidītajā daļā pamatots ar turpmāk norādītajiem motīviem.

[3.1] [Pers. A] darba līguma uzteikumu pamatojusi ar Darba likuma 100.panta piekto daļu. Minētā norma paredz, 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.

[3.2] [Pers. A] uzteikumā un pretprasībā norādītie apstākļi ir viņas subjektīvi pieņēmumi un neliecina par darba devējas nevienlīdzīgu attieksmi un psiholoģisko teroru, kas varētu būt Darba likuma 100.panta piektajā daļā noteiktais darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats.

[3.2.1] Tiesas sēdē noklausoties [..] inspekcijas vadības 2016.gada 14.novembra sanāksmes audioierakstu, konstatējams, ka vadītāja [pers. A] uzdeva viņas pretprasībā norādītos jautājumus, taču tie uzdoti normālā, nevis uzbrūkošā tonī, tie ir vienkārši un saprotami jautājumi, kuru saturā nebija nekā aizskaroša, un šāda [pers. B] rīcība neliecina par bosinga vai psiholoģiskā terora pazīmēm.

[3.2.2] Attiecībā uz pieteikumu vizītei pie vadītājas norādāms, ka kārtību, kādā notiek saziņa darbinieku starpā, nosaka darba devējs, un atbildētāja to var nepieņemt, taču nav pamata šo iedibināto kārtību uztvert kā pret viņu īpaši vērstu attieksmi.

[3.2.3] [Pers. A] iesniegusi tiesā disku ar mobilajā telefonā pašas slepeni veiktu [..] inspekcijas vadītājas un departamenta vadītājas sarunas audioierakstu. Tā kā ieraksts izdarīts nelegāli un nav veikta ieraksta ekspertīze, lai noteiktu, kura balss kurai sarunas dalībniecei pieder, tam nav pierādījuma nozīmes lietā.

[3.2.4] Attiecībā uz automašīnas novietošanu [..] inspekcijas ēkas pagalmā darba devēja, atbildot uz [pers. A] iesniegumu, izskaidrojusi viņai, ka inspekcija drīkst izmantot tikai 19 stāvvietas, taču faktiski izmanto 24 stāvvietas, un lūgumu par caurlaides izsniegšanu noraidījusi, paziņodama, ka lūgums tiks izskatīts atkārtoti, kad kāda no stāvvietām atbrīvosies.

[..] inspekcijai nav pienākuma ierādīt stāvvietu nevienam darbiniekam, tāpēc nevar tikt pārkāpts vienlīdzības princips situācijā, kad stāvvietu skaits ir mazāks nekā inspekcijas darbinieku skaits. [..] inspekcijas vadītāja ir tiesīga izlemt dienesta stāvvietas izmantošanas kārtību, ar ko atbildētājai jārēķinās, nepaļaujoties uz to, ka pēc pirmā pieprasījuma tiks atļauts novietot savu automašīnu stāvvietā, pretējā gadījumā novērtējot atteikumu kā personīgu vēršanos pret sevi.

[3.2.5] Atbildētājas norādītais par 2016.gada 14.novembra rīkojuma saskaņošanu ar tajā veiktajiem labojumiem neliecina par psiholoģisko teroru darbavietā, bet tā ir ierasta prakse gadījumos, kad darbiniekam nav saprotams, kādi labojumi dokumentā izdarāmi.

[3.2.6] Tiesas sēdē apstiprinājumu neguva atbildētājas apgalvojumi par departamenta vadītājas it kā sacīto, ka inspekcijas vadītāja nevēlas sadarboties ar [pers. A]. Lietā nav pierādījumu viņas sarunām nedz ar [pers. C], nedz ar [pers. B].

[3.2.7] Par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu neliecina arī atbildētājas viedoklis par spiedoga izgatavošanas apstākļiem, jo tāds tika izgatavots, nomainot spiedoga gumiju. Darba devēja kā valsts iestāde rīkojās, pamatojoties uz finanšu līdzekļu taupības principu. Nav diskriminācijas tajā, ka [pers. A] tika prasīts iesniegums ar pamatojumu spiedoga izgatavošanai, jo lūgums tika apmierināts.

[3.2.6] 2016.gada 30.decembrī piemēroto disciplinārsodu – piezīmi – [pers. A] likumā noteiktajā kārtībā nav pārsūdzējusi, līdz ar to secināms, ka tas uzlikts pamatoti un atbildētāja ir pārkāpusi Darba kārtības noteikumus.

[3.3] Iepriekšminētais liecina, ka atbildētājas izpratne par psiholoģisko teroru un atšķirīgo attieksmi ir tikai viņas subjektīva uztvere un pieņēmumi, kas, iespējams, radušies tā brīža emocionālā vai psiholoģiskā stāvokļa ietekmē, bet par ko nav vainojama darba devēja.

[3.4] Saskaņā ar literatūrā norādīto pastāv divi psiholoģiskā terora veidi: darbinieku īstenots psiholoģiskais terors – mobings – un darba devēja vadības īstenots psiholoģiskais terors – bosings. Atbildētāja norādījusi, ka pret viņu īstenots mobings un bosings, bet pārmetumi izteikti tikai pret inspekcijas vadītāju [pers. B], kura it kā nevēlējās kopā ar viņu strādāt, taču kura nevarēja īstenot bosingu un mobingu vienlaikus.

[3.5] Mobings ir psihiska agresija pret personu, tā ilgst vismaz dažus mēnešus un regulāri atkārtojas. Ar mobingu tiek saistīti darbinieka izpausmes brīvības, sociālo attiecību, sociālā stāvokļa, darba situāciju kvalitātes un [..] apdraudējumi. Tādējādi psiholoģiskais terors izpaužas kā naidīga, neētiska attieksme pret darbinieku, turklāt tā pausta bieži un ilgstoši.

[Pers. A] kopš atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma nostrādāja tikai 13 dienas, līdz ar to neapstiprinās priekšnoteikums psiholoģiskā terora konstatēšanai, proti, ka psiholoģiska rakstura uzbrukumi bijuši ilgstoši.

[3.6] Lietā nav konstatēts, ka darba devēja būtu nostādījusi [pers. A] sliktākā situācijā nekā citus darbiniekus un ka pret viņu īstenotā darba devējas darbība vai bezdarbība būtu balstīta uz kādu no Darba likumā norādītajām atšķirīgas attieksmes pazīmēm. Atbildētāja nav pamatojusi, kuras no inspekcijā strādājošajām personām salīdzinājumā ar viņu ir izpelnījušās labvēlīgāku attieksmi no darba devējas un pēc kuras diskriminācijas aizlieguma pazīmes viņa tikusi diskriminēta.

Lai gan darba devējai ir pienākums pierādīt, ka diskriminācija nav notikusi, tomēr darbiniekam ir jānorāda un jāpierāda konkrētie apstākļi, kurus viņš uzskata par diskriminējošiem.

[3.7] Nekonstatējot diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, nav pamata morālā kaitējuma atlīdzības piedziņai saskaņā ar Darba likuma 29.panta astoto daļu. Tāpat nav pierādīts, ka atbildētājai nodarīts morālais kaitējums Civillikuma 1635.panta izpratnē.

[3.8] Nav konstatējams [pers. A] goda un cieņas aizskārums sakarā ar inspekcijas prasībā norādīto, jo pieteikumā izteikts prasītājas subjektīvs viedoklis par darbinieces uzteikuma iemeslu, kas nav pakļaujams patiesības pārbaudei.

[4] Izskatījusi lietu sakarā ar [pers. A] apelācijas sūdzību par minēto spriedumu daļā par pretprasības noraidīšanu, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2019.gada 24.maija spriedumu pretprasību noraidīja.

Apgabaltiesa pievienojusies pirmās instances tiesas sprieduma motīviem un papildus norādījusi šādus argumentus.

[4.1] [Pers. A] apstrīd tiesas secinājumus par to, ka viņai psiholoģiska rakstura uzbrukumi darbavietā bija jāpacieš ilgstoši.

Pirmās instances tiesas secinājums pamatots ar tiesību teorijā atzīto, ka mobings ir psihiska agresija pret personu, kas ilgst vismaz dažus mēnešus un regulāri atkārtojas. Nav pamatota apelācijas sūdzībā ietvertā atsauce uz starptautiskās tiesas prakses atziņu par psiholoģisko teroru noteiktā īsā laika posmā, jo atbildētāja ārvalsts spriedumu citējusi nepilnīgi, sagrozot tā jēgu. Norādot, ka pastāvīgu grūtību sagādāšana darbā (ieriebšana) ir psiholoģiskais terors, ja šīs darbības norisinājušās noteiktā īsā laika posmā, atbildētāja ir noklusējusi ārvalsts spriedumā secināto, ka deviņi gadījumi trīs gadu laikā neatbilst sistemātiskuma izpratnei (sk. *LAG Bremen 3 SA 78232/03*). Līdz ar to nav atspēkots tiesību teorijā atzītais, ka psiholoģiskā terora obligāts priekšnoteikums ir tā ilgstošais raksturs, kas izskatāmajā gadījumā neapstiprinās, jo 13 darba dienas nekādos apstākļos nevar tikt vērtētas kā ilgstošs laika periods.

[4.2] Apelācijas instances tiesā apstiprinājumu neguva [pers. A] apgalvojums, ka viņas diskriminācija izpaudās kā aizliegums novietot personīgo automašīnu inspekcijas teritorijā, lai gan citu nodaļu vadītājiem šāda iespēja tika nodrošināta.

Neviens [..] inspekcijas iekšējais normatīvais akts neregulē kārtību, kādā darbiniekiem tiek izsniegtas caurlaides personīgo automašīnu novietošanai šīs iestādes ēkas pagalmā. Tātad iekšējie normatīvie akti neparedz inspekcijas pienākumu nodrošināt nodaļu vadītājus ar caurlaidēm personīgo automašīnu novietošanai stāvvietā, un šā jautājuma risināšana ir iestādes vadītāja kompetencē.

Atbilstoši 2011.gada 14.novembra līguma par nekustamā īpašuma apsaimniekošanu 5.2.2.punktam prasītāja bija tiesīga izmantot 19 autostāvvietas, bet [..] inspekcijas darbinieku skaits būtiski pārsniedza 200. Tātad caurlaižu izsniegšanas iespēja bija ierobežota.

Loģiski, ka atbildētājas ilgstošās prombūtnes laikā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma piešķirtā caurlaide netika saglabāta. Tādējādi atbildētājai nebija pamata paļauties, ka pēc atgriešanās darbā caurlaide viņai nekavējoši tiks atjaunota, jo to būtu iespējams izdarīt, vienīgi pārdalot jau izsniegtās caurlaides [pers. A] labā. [..] inspekcijas autostāvvietas primāri ir domātas darba autotransportam, un tikai tad, ja ir brīvas vietas, tās tiek nodotas darbinieku personīgo automašīnu novietošanai. Līdz ar to nav saskatāma atbildētājas diskriminācija situācijā, kad pēc atgriešanās darbā pēc ilgstošas prombūtnes viņai netika nodrošināta iespēja novietot personīgo automašīnu inspekcijas teritorijā.

[Pers. A] iesniegtās fotogrāfijas, kurās redzama [..] inspekcijas autostāvvieta, nepierāda viņas iebildumus par stāvvietas it kā nelielo noslodzi, jo no tām nav redzams laiks, cikos fotogrāfijas uzņemtas, un tikai viena fotogrāfija izdarīta 2016.gada 16.novembrī, bet pārējās uzņemtas 2017.gada martā, aprīlī un maijā, kad darba tiesiskās attiecības jau bija izbeigtas.

Tātad autostāvvieta atbildētājai netika piešķirta objektīvu iemeslu dēļ, līdz ar to darba devējas rīcību nevar vērtēt kā atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

[4.3] Nav pamata pārvērtēt pirmās instances tiesas atzīto, ka [pers. A] iesniegtajā diskā fiksētais ar viņas mobilo telefonu veiktais atbildētājas, [pers. C] un [pers. B] sarunu ieraksts ir izdarīts nelegāli, līdz ar to atbilstoši Civilprocesa likuma 95.panta pirmajai daļai tas nav pieļaujams kā pierādījums. Minētās personas nav lietas dalībnieces, un tiesai nav iesniegti pierādījumi, ka ieraksts būtu izdarīts ar šo personu piekrišanu. Tiesai nav saistošs Valsts policijas pārstāvja viedoklis, uz kuru atsaukusies apelācijas sūdzības iesniedzēja, ka personai ir tiesības ierakstīt savas sarunas, lai tās izmantotu kā pierādījumus.

[4.4] [Pers. A] diskriminācija nav saskatāma arī apstāklī, ka viņai prasīts pamatojums spiedoga izgatavošanai, jo rezultātā lūgums apmierināts bez iebildumiem. Konkrētā situācija nepierāda psiholoģisko teroru, bet liecina par iestādes rūpīgu attieksmi pret finanšu līdzekļu izlietojumu, kā to pamatoti novērtējusi pirmās instances tiesa.

[4.5] Ievērojot minēto, [pers. A] norādītais par psiholoģisko teroru un darba devējas atšķirīgo attieksmi pret viņu kā darbinieci (astoņi pretprasībā norādītie iemesli) ir viņas subjektīvi pieņēmumi, kas saistīti notikušā sakāpinātu uztveri, un par tiem nav vainojama darba devēja.

[4.6] Lai konstatētu darba devēja diskriminējošu attieksmi pret darbinieku, jākonstatē šādas diskriminācijas pazīmes:

1) darba devēja nelabvēlīgu seku radīšana kādam no darbiniekiem salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem;

2) nevienlīdzīga attieksme pret darbiniekiem tiek īstenota, pamatojoties uz kādas sensitīvas pazīmes, piemēram, dzimuma, rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citu apstākļu pamata;

3) atšķirīgas attieksmes rezultātā personai iestājas nelabvēlīgas sekas.

[Pers. A] nav pamatojusi, kuras no inspekcijā strādājošajām personām it kā izpelnījušās labvēlīgāku attieksmi no darba devējas nekā viņa un uz kuras diskriminācijas aizlieguma pazīmes pamata viņa it kā ir tikusi diskriminēta.

Lai arī lietās par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumiem pierādīšanas pienākums gulstas uz darba devēju, tiesu praksē ir izteiktas atziņas, kas nostiprina izņēmumu no apgrieztās pierādīšanas pienākuma gadījumos, kad darba devējam ir jāpierāda negatīvus faktus. Proti, negatīva fakta pierādīšanas gadījumā pierādīšanas nastas uzlikšana tikai darba devējai tiesas ieskatā ir nesamērīga un pārkāpj principu *negativae non probantus*.

[4.7] Nekonstatējot atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, nav pamata morālā kaitējuma atlīdzības piedziņai saskaņā ar Darba likuma 29.panta astoto daļu, un nav pierādīts arī atbildētājai nodarītais morālais kaitējums Civillikuma 1635.panta izpratnē.

[5] [Pers. A] iesniedza kasācijas sūdzību par minēto spriedumu, lūdzot to atcelt un norādot šādus argumentus.

[5.1] Tiesa nav vērtējusi atbildētājas iesniegtos pierādījumus un argumentus attiecībā uz katru no situācijām, bet ir kļūdaini pieņēmusi par pamatotu [..] inspekcijas apgalvojumu, ka tās esot [pers. A] iedomas.

[5.1.1] Attiecībā uz pieteikšanos vizītē pie departamenta vadītājas nav vērtēta lietas materiāliem pievienotā e-pasta sarakste, no kuras redzama darba devējas attieksme un fakts, ka tikai trešajā dienā pēc atgriešanās darbā atbildētājai noteikta vizīte pie tiešās darba vadītājas, kura arī atklāti paziņoja, ka inspekcijas vadītāja nevēlas vairs sadarboties ar [pers. A]. Darba devēja nav iesniegusi pierādījumus tam, ka šāda attieksme vai pieteikšanās kārtība noteikta visiem inspekcijas darbiniekiem, proti, attieksme pret visiem ir bijusi vienāda.

[5.1.2] Izdarot secinājumus par autostāvvietu, tiesa nav vērtējusi apstākli, ka [pers. A] 2015.gadā tika izsniegta caurlaide, kura nebija anulēta līdz pat darba attiecību izbeigšanas brīdim, kā arī šajā sakarā notikušo e-pasta saraksti. [..] inspekcijas vadītāja 2016.gada 16.novembrī rakstīja [pers. A], ka viņa pārkāpusi automašīnu novietošanas ēkas pagalmā kārtību, taču lietas izskatīšanas laikā darba devēja nav iesniegusi pierādījumus par to, kāda bijusi šī automašīnu novietošanas kārtība, jo tādas nemaz nav, kā arī par to, ka citiem inspekcijas darbiniekiem, tieši tāpat kā [pers. A], tika atteikts novietot savu automašīnu prasītājas teritorijā.

Nav vērtēta izziņa no Ceļu satiksmes drošības direkcijas, ka automašīna ar reģistrācijas Nr. FV75 jau 2016.gada maijā bija noņemta no [..] inspekcijas uzskaites un pārreģistrēta fiziskas personas īpašumā. Šī automašīna it kā atradās tieši tajā vietā, kur savu automašīnu vienmēr bija novietojusi [pers. A], bet, kā redzams no iesniegtajiem fotoattēliem, stāvvietā Nr. 11 nestāv neviena cita automašīna, turklāt stāvvieta ir pustukša.

[5.1.3] Par rīkojuma saskaņošanu nav vērtēta pušu e-pasta sarakste, no kuras redzams, ka 2016.gada 11.novembrī nosūtītais rīkojuma projekts tika saskaņots tikai pēc septiņām dienām, turklāt tikai tādēļ, ka [pers. A] lūdza konkrēti norādīt, kādi tieši ir iebildumi attiecībā uz sagatavoto rīkojuma projektu. Darba devēja nav iesniegusi nevienu pierādījumu tam, ka arī attiecībā uz citiem darbiniekiem rīkojuma projekta nesaskaņošana varēja ilgt septiņas dienas viena nebūtiska vārda dēļ, kas tikai apliecina darba devējas attieksmi pret atbildētāju.

[5.1.4] Savukārt [pers. A] iesniegtais uzteikums tika nekavējoties pieņemts un akceptēts. Atbildētāja jau pirmajā darba dienā pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma saprata, ka no viņas vēlas atbrīvoties, tādēļ, atrodoties [..] inspekcijas vadītājas kabinetā, tika veikts audioieraksts, kas apstiprina to, ka inspekcijas vadītāja nevēlas turpmāk sadarboties ar [pers. A]. Tiesa atzina, ka šāds audioieraksts veikts nelikumīgi, taču analogā situācijā [..] inspekcijas veikto vadības sanāksmes audioierakstu pirmās instances tiesa ņēma vērā kā pierādījumu.

[5.1.5] Spiedoga izgatavošanas sakarā tiesa nav vērtējusi izrakstu no *DocLogix* sistēmas un divu citu darbinieku pieteikumus par spiedoga izgatavošanu, kuriem netiek prasīts nekāds pamatojums. Darba devēja nav iesniegusi pierādījumus par pretējo. [..] inspekcija norādīja, ka spiedoga gumija tika pasūtīta taupības nolūkos, taču pret to [pers. A] nav nekādu pretenziju. Runa ir par to, ka vienīgi atbildētājai prasīts pamatojums spiedoga izgatavošanai, kas liecina par [..] inspekcijas diskriminējošo attieksmi pret viņu.

[5.1.6] Sakarā ar piezīmes izteikšanu nav vērtēta e-pasta sarakste, no kuras redzama absurda prasība darbiniecei, esot atvaļinājumā, bērna slimības laikā (kad nav zināms, cik ilgi bērns slimos) rakstīt iesniegumu par kaut kādu nākotnes datumu, kad atvaļinājumu pārcels.

Nav būtiski, ka [pers. A] disciplinārsodu nav pārsūdzējusi, jo, tā kā bija psiholoģiski sagrauta, tad to vairs nespēja. [..] inspekcija nav iesniegusi pierādījumus, kas pierādītu vienādu attieksmi pret darbiniekiem, proti, ka tiek piemērota piezīme darbiniekam pēc 18 bez neviena aizrādījuma vai disciplinārsoda nostrādātiem gadiem, kurš tikko atgriezies darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma.

[5.2] Atbildētāja nepiekrīt argumentam, ka, viņai nostrādājot tikai 13 dienas, neapstiprinās priekšnoteikums psiholoģiskā terora konstatēšanai, ka [pers. A] psiholoģiska rakstura uzbrukumi bija jāpacieš ilgstoši. Viņa nav apgalvojusi, ka psiholoģiska rakstura uzbrukumus darbavietā pacieta ilgstoši. Tieši pretēji, atbildētāja iesniedza paskaidrojumus par katras dienas notikumiem, kuri liecina, ka tik īsā laika periodā kopš atgriešanās darbā pēc ilgstošas prombūtnes (kuras laikā nomainījās [..] inspekcijas vadība, kas atbrīvojās no sev nevēlamiem cilvēkiem, amatos ieliekot „savus” cilvēkus) pret viņu tika vērsts psiholoģiskais terors ar mērķi panākt, lai [pers. A] aiziet no sava darba.

Psiholoģiskais terors izpaudās kā pastāvīga kritika darbā, kontaktēšanās noliegums, nesarunāšanās ar darbinieku (padoto), apiešanās ar darbinieku kā ar „tukšu vietu”, darbinieka nepamatota sodīšana.

Tiesa nav ņēmusi vērā starptautiskās tiesas atziņu, ka pastāvīgu grūtību sagādāšana darbā (ieriebšana) ir psiholoģiskais terors, ja šīs darbības norisinājušās noteiktā īsā laika posmā, ar nosacījumu, ka darbības bijušas sistemātiskas.

Tiesa nav vērtējusi faktu, ka [pers. A] psiholoģisko ietekmēšanu izjuta jau no pirmās darba dienas, kad atgriezās no bērna kopšanas atvaļinājuma, visā 13 dienu periodā, līdz, uzzinot par grūtniecības iestāšanos, šādu prasītājas izturēšanos vairs nespēja izturēt ne fiziski, ne psiholoģiski un uzteica darbu. Tiesas ieskatā, lai atzītu pret [pers. A] īstenotu nevienlīdzīgu attieksmi, viņai bosings bija jācieš vairāku mēnešu garumā, kas nav pamatoti. Katrs tāds gadījums ir individuāls un attiecīgi individuāli vērtējams.

[5.3] Tiesa neizskaidroja [pers. A], ka, lai pierādītu savu apgalvojumu pamatotību, viņai ir jāsniedz citu darbinieku uzvārdi, salīdzinājumā ar kuriem viņa tiek diskriminēta. Visi nodaļu vadītāji (kuriem ir līdzvērtīgs amats ar atbildētāju) un pat darbiniece, kura strādāja tikai uz pusslodzi, varēja novietot savas privātās automašīnas [..] inspekcijas stāvvietā (kasācijas sūdzībā norādīti konkrētu darbinieku uzvārdi un amati), bet [pers. A] šādu atļauju, būdama līdzvērtīgā nodaļas vadītājas amatā, nesaņēma.

[5.4] Nav pamatots tiesas secinājums par sarunu audioieraksta nepieļaujamību. Nepietiek izdarīt abstraktu konstatējumu, ka notikusi personas sarunu prettiesiska ierakstīšana, bet gan jāvērtē konkrētie apstākļi. Arī no Latvijas Republikas Tiesībsarga 2015.gada ziņojuma izriet, ka sarunu ierakstīšana bez personas piekrišanas pati par sevi, nevērtējot konkrēto situāciju, nevarētu tikt uzskatīta par tiesību uz privāto dzīvi pārkāpumu. Ziņojumā secināts, ka darbinieka sarunas ar darba devēju slepena ierakstīšana, neinformējot darba devēju par to, lai šo ierakstu vēlāk izmantotu kā pierādījumu, vēršoties Valsts darba inspekcijā vai tiesā darbinieka tiesību aizsardzības nodrošināšanai, atsevišķos gadījumos ir attaisnojama. Atbildētājai nav saprotams, kā tiesiskā valstī viena institūcija (tiesa) norāda, ka slepeni ierakstītu sarunu nevar izmantot kā pierādījumu (lai gan to pierāda arī citi lietā esošie pierādījumi), savukārt Latvijas Republikas Tiesībsargs apgalvo pretējo.

[6] [..] inspekcija iesniedza rakstveida paskaidrojumus, norādot, ka kasācijas sūdzība nav pamatota.

**Motīvu daļa**

[7] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedums atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā.

[8] Senāts piekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējai, ka tiesa nepareizi iztulkojusi un piemērojusi Darba likuma 7.panta pirmās, otrās daļas un 28.panta otrās daļas normas kopsakarā ar Darba likuma 29.panta astotās daļas normu, kā arī kļūdaini noteikusi mobinga jeb psiholoģiskā terora darbavietā būtību un pazīmes.

[8.1] Pretprasības pamatā norādītie apstākļi to kopumā, [pers. A] ieskatā, atbilst mobingam jeb psiholoģiskajam teroram darbavietā, kas konkrētajā gadījumā izpaudies kā vienlīdzīgas attieksmes principa, darba devēja pienākuma nodrošināt darbinieka veselībai drošus un nekaitīgus darba apstākļus, kā arī atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums.

[8.1.1] Latvijas Republikas Satversmes 91.pantā atklātais vienlīdzības princips (*visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā; cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas*) darba tiesisko attiecību jomā ir konkretizēts Darba likuma 7.pantā. Saskaņā ar Darba likuma 7.panta pirmo daļu ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, un atbilstoši šā panta otrajai daļai, kā arī 28.panta otrajai daļai darba devējam ir pienākums šīs tiesības nodrošināt bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas.

No Darba likuma 29.panta pirmās un devītās daļas izriet, ka darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, tostarp nosakot darba apstākļus, ir aizliegta atšķirīga attieksme pret darbinieku pēc kādas speciālas pazīmes. Ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu (Darba likuma 29.panta astotā daļa).

Senāts jau agrāk norādījis, ka darbinieka tiesības tikt aizsargātam pret darba devēja īstenotu diskrimināciju Darba likuma 29.panta izpratnē arī ir atvasinātas no iepriekšminētā vienlīdzības principa (sk. *Augstākās tiesas Civillietu departamenta (paplašinātā sastāvā) 2017.gada 14.novembra sprieduma lietā Nr. SKC‑762/2017 (C31407814) 9.3.6.punktu*) un 29.pantā ietvertais diskriminācijas aizliegums ir vērsts uz Darba likuma 7.panta pirmajā daļā ietverto mērķi ikvienam nodrošināt vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem (sk. *Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 17.oktobra sprieduma lietā Nr. SKC‑1267/2017 (C33308515) 16.punktu*).

Mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, jo pret vienu darbinieku darba devējs attiecas sliktāk nekā pret citiem darbiniekiem, tikai šajā situācijā nav nepieciešams norādīt uz pazīmi, kas šo darbinieku atšķir no citiem darbiniekiem (kā tas būtu atšķirīgas attieksmes jeb diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā) (sk. *Senāta Civillietu departamenta 2019.gada 20.augusta sprieduma lietā Nr. SKC-605/2019 (C33586617) 11.5.punktu*).

Tādēļ, kā izriet no judikatūras, gadījumā, kad mobingu īsteno darba devējs (tas redzams no prasības pieteikumā atspoguļotajiem apstākļiem arī izskatāmajā lietā), šādu darbību saturs ir tuvs Darba likuma 29.panta pirmās un devītās daļas aizliedzošo imperatīvo normu sastāviem un, risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu, pēc analoģijas piemērojama Darba likuma 29.panta astotā daļa (sk. *Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 6.aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-308/2017 (C32231614) 9.punktu, 2017.gada 17.oktobra sprieduma lietā Nr. SKC‑1267/2017 (C33308515) 16.punktu, Senāta Civillietu departamenta 2019.gada 20.augusta sprieduma lietā Nr. SKC-605/2019 (C33586617) 11.5.punktu*).

Situāciju, kad mobingu īstenojušās personas attieksme pret upuri padarījusi viņa atrašanos darbavietā par neciešamu, ir pamats kvalificēt kā svarīgu iemeslu Darba likuma 100.panta piektās daļas izpratnē (sk. *Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 6.aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-308/2017 (C32231614) 9.punktu*).

[8.1.2] Lai gan termins „mobings” jeb psiholoģiskais terors *expressis verbis* likumā nav minēts, tiesību normas ir jāskata to sistēmā un kopsakarā ar tādiem tiesību avotiem kā judikatūra un tiesību zinātne. Tiesa, izskatot [pers. A] prasību, iepriekšminētās judikatūras atziņas nav ņēmusi vērā, Darba likuma 7.panta pirmo daļu un 28.panta otro daļu vispār nav piemērojusi, savukārt 29.pantu piemērojusi tieši, nevis pēc analoģijas. Proti, ievērojot minēto Senāta judikatūru un mobinga būtību, tiesai nebija pamata pretprasības noraidīšanai izmantot argumentu, ka atbildētāja neesot norādījusi konkrētu diskriminācijas aizlieguma pazīmi.

[8.1.3] Tā vietā tiesai bija jānoskaidro, vai [pers. A] norādītās darba devējas darbības atbilst vienlīdzības principa pārkāpumam, un, lai to izdarītu, jāveic secīgs izvērtējums:

1) vai kāds prasītājas darbinieks (darbinieki) atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos ar atbildētāju;

2) ja tāds darbinieks (darbinieki) ir, vai ar konkrētajām atbildētājas pretprasībā minētajām darba devējas darbībām ir pieļauta atšķirīga attieksme pret [pers. A];

3) ja attieksme ir atšķirīga, vai tai ir pamatots un objektīvs attaisnojums un vai ir ievērots samērīgums starp sasniedzamo mērķi un izmantotajiem līdzekļiem (*sk. Senāta Civillietu departamenta 2019.gada 20.augusta sprieduma lietā Nr. SKC-605/2019 (C33586617) 11.4.punktu, sal. Satversmes tiesas 2010.gada 2.februāra sprieduma lietā Nr. 2009-46-01 7.punktu*).

Ja, veicot šādu izvērtējumu, tiek konstatēts, ka pret [pers. A] salīdzinājumā ar darbiniekiem, kas atrodas ar viņu vienādos apstākļos, ir pieļauts vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpums bez pietiekama pamatojuma, tad ir pamats izspriest prasījumus par atlaišanas pabalsta un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

[8.1.4] Tiesa atzinusi par tiesisku darba devējas rīcību vairākās epizodēs (pieteikšanās vizītē pie tiešās vadītājas, spiedoga izgatavošana, rīkojuma projekta saskaņošana) tikai ar vispārīgu secinājumu, ka tāda ir ierastā prakse, kuru nosaka darba devēja, un ka darba devējas rīcībai var atrast likumīgu attaisnojumu.

Taču Senāts norāda, ka, lai noteiktu, vai pret darbinieku īstenota atšķirīga attieksme, nav nozīmes tam, vai darba devējam bija formālas likumīgas tiesības tā rīkoties, bet gan tam, vai šādas prasības ir izvirzītas arī citiem darbiniekiem salīdzināmos apstākļos.

[8.2] Tiesa kļūdījusies ne tikai uz lietas apstākļiem attiecināmo un mobingam jeb psiholoģiskajam teroram piemērojamo tiesību normu atrašanā, bet arī tā būtības izpratnē un pazīmju kvalifikācijā.

[8.2.1] Tiesa, atsaucoties uz tiesību doktrīnu (*Neimanis Jānis. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti // Jurista Vārds, 19.10.2004., Nr. 40(345)*), vispārīgi pareizi atzinusi, ka mobings ir psiholoģiskais terors – psihiska agresija pret personu, kas izpaužas kā naidīga, neētiska attieksme pret darbinieku, turklāt tā pausta bieži un ilgstoši. Uzbrukumus vienmēr vieno vienota naidīga sistēma. Ar psiholoģisko teroru saistīti darbinieka izpausmes brīvības, sociālo attiecību, sociālā stāvokļa, darba situāciju kvalitātes un [..] apdraudējumi.

Psiholoģiskā terora izpausmes var būt ļoti dažādas, tostarp minētajā tiesību doktrīnā atzītas tādas [pers. A] norādītās darbības kā pastāvīga kritika darbā, kontaktēšanās noliegums, nesarunāšanās ar darbinieku, apiešanās ar viņu kā ar „tukšu vietu”, nepamatota sodīšana u.c.

Tomēr nav pareizi turpmākie tiesas secinājumi.

[8.2.2] Tiesa nepamatoti pārmetusi atbildētājai atsaukšanos gan uz mobingu, gan bosingu, pretprasības noraidīšanai izmantojot argumentu, ka [pers. B] kā [..] inspekcijas vadītāja nevarēja īstenot bosingu un mobingu vienlaikus.

Lai gan tiesas minētajā publikācijā tiešām norādīts, ka darbinieku īstenotu psiholoģisko teroru sauc par mobingu un darba devēja vadības īstenotu psiholoģisko teroru – par bosingu, tomēr tiesa nav ņēmusi vērā, ka dalījums bosingā un mobingā ir vairāk teorētiska rakstura, bet galvenā būtība ir tajā, ka darba vietā pret darbinieku tiek izmantots psiholoģiskais terors. Proti, abos gadījumos tas tik un tā ir psiholoģiskais terors, nevis divi dažādi institūti, un bosings pēc būtības ir mobinga jeb psiholoģiskā terora paveids. Tiesa uz publikāciju atsaukusies, izņemot no tās konteksta atsevišķu fragmentu, nevis iepazīstoties ar publikāciju kopumā, jo tas tieši norādīts minētajā publikācijā, ka „uzņēmumos (iestādēs) veidojas mobinga variants – bosings”. Arī Senāts, atsaucoties uz tiesību doktrīnu, skaidrojis, ka mobings ir psiholoģisks uzbrukums vienam konkrētam darbiniekam no vadītāja vai darba kolēģu puses; mobingu īsteno viens vai vairāki kolēģi, arī vadītājs; ja vajātājs ir vadītājs, to bieži sauc par bosingu (sk. *Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 6.aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-308/2017 (C32231614) 9.punktu*).

Līdz ar to gadījumā, kad psiholoģisko teroru īstenojis vadošais personāls, to var saukt gan par mobingu, gan bosingu, un lietas izšķiršanā nav būtiski, ar kādu terminu atbildētāja apzīmējusi pret sevi vērsto darba devējas rīcību, kura, viņasprāt, bija psiholoģiskais terors.

[8.2.3] Īpaši būtiski, ka tiesa, pārbaudot mobinga jeb psiholoģiskā terora esību un atsaucoties uz tiesību doktrīnā norādīto par mobinga jēdzienu, nepamatoti ņēmusi vērā tikai vienu tā iespējamo pazīmi – ilgumu, ignorējot mobingam piemītošās pārējās pazīmes un neaplūkojot tās savstarpējā sakarā.

Lai gan tiesa vispārīgi pareizi uzskatījusi, ka psiholoģiskā terora gadījumā vērtējams tā ilgums, tomēr nav pamatota tiesas atziņa, ka psiholoģiskajam teroram obligāti jāilgst vismaz dažus mēnešus un ka 13 darba dienas nekādos apstākļos tam neatbilst.

Psiholoģiskā terora ilgums ir jāvērtē kopsakarā ar citām psiholoģiskā terora pazīmēm, jo īpaši darbību raksturu, mērķi un sistemātiskumu. Ilguma kā psiholoģiskā terora pazīmes būtība nav noteiktā laika nogrieznī, bet gan ir tajā, ka psiholoģisko teroru veido darbību kopums ar vienotu mērķi, nevis viena vai vairākas atsevišķas epizodes. Parasti, lai pret darbinieku īstenotu un darbinieks konstatētu vienotu naidīgu darbību sistēmu (kas galvenokārt vērsta pret indivīdu ar mērķi viņu atsvešināt, izstumt no kolektīva, radīt apstākļus, ka viņš darbu pamet), to var būt grūti izdarīt pāris dienās vai nedēļās un būs nepieciešams ilgāks laika posms, piemēram, vairāki mēneši, tomēr tas ir atkarīgs no epizožu intensitātes. Jo biežākas un sistemātiskākas ir kaitnieciskās darbības, jo īsāks laika posms nepieciešams, lai mobingu konstatētu, un otrādi.

[Pers. A] norādītajos apstākļos, kad terorizējošās darbības sākās pirmajā dienā pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma un turpinājās līdz darba uzteikumam, nereti pa vairākām dažādām epizodēm dienā, proti, tām bijusi ļoti augsta intensitāte, pretēji tiesas pieņēmumam nav izslēgta iespēja mobingu konstatēt arī 13 dienu laikā. Tiesa atzinusi, ka atbildētāja norādījusi uz astoņām dažādām mobinga izpausmēm, taču spriedumā nav vērtējuma epizožu skaita un nostrādāto dienu attiecībai. Turklāt atzīstot, ka [pers. A] nostrādāja tikai 13 dienas kopš atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, tiesa nav devusi juridisku novērtējumu pretprasībā norādītajiem apstākļiem par darba devējas rīcību pret atbildētāju atvaļinājuma un darbnespējas laikā 2016.gada decembrī, kā arī to, ka viņa bija uzzinājusi par grūtniecības iestāšanos, kas varēja būt pamudinājums pret sevi vērsto psiholoģisko teroru un ar to saistīto [..] kaitējumu pārtraukt pēc iespējas ātrāk. Tāpat spriedumā nav juridiska vērtējuma [pers. A] minētajam, ka pret viņu vērstajām darbībām bija regulārs raksturs, tās bija sistemātiskas, ar mērķi viņu psiholoģiski ietekmēt, lai panāktu viņas aiziešanu no darba.

Mobinga noteikšanai ir svarīgi vērtēt arī to, vai darba devēja rīcība, kas, darbinieka ieskatā, kvalificējama kā psiholoģiskais terors, saistīta ar kādu vienu notikumu vai tēmu, kura risinājusies ilgāku laiku, vai arī terora izpausmes bijušas dažādas, piemēram, kur vien iespējams darbiniekam situāciju padarīt sarežģītāku, kas var liecināt par kopējo atmosfēru un darba devēja vadības nodomu.

[8.2.4] [Pers. A] argumentu par to, ka pastāvīgu grūtību sagādāšana darbā (ieriebšana) ir psiholoģiskais terors, ja šīs darbības norisinājušās noteiktā īsā laika posmā, apgabaltiesa noraidījusi, norādot uz ārvalsts spriedumā (*LAG Bremen 3 SA 78232/03*) secināto, ka deviņi gadījumi trīs gadu laikā neatbilst sistemātiskuma izpratnei.

Pirmkārt, par tiesas paviršo attieksmi pret tiesu prakses piemēra izmantošanu sprieduma motivēšanai liecina apstāklis, ka tiesa pat nav norādījusi, uz kādas starptautiskas vai citas valsts tiesas spriedumā ietvertu atziņu atsaukusies. Senāts konstatē, ka minēto spriedumu taisījusi citas valsts tiesa – Darba lietu tiesa Brēmenē, līdz ar to Latvijas tiesai vispār nebija pamata uz to tieši atsaukties, tajā paustās atziņas Latvijā nav saistošas. Proti, citu valstu tiesiskais regulējums, risinot atsevišķus jautājumus Latvijas tiesību sistēmā, nevar tikt piemērots tieši, izņemot likumā norādītos gadījumus. Vispārīgi Latvijas tiesai nav liegts izmantot kādu ārvalsts tiesas spriedumu, taču tiesa nevar atsaukties uz to kā pamatavotu, un tādā gadījumā spriedumā jābūt īpašam pamatojumam, kā un kādēļ šādā spriedumā izteiktās atziņas var būt noderīgas konkrēta jautājuma izpratnei un kādēļ salīdzinošā tiesību analīze ir vietā.

Otrkārt, tiesa sajaukusi divas dažādas pazīmes, proti, ilgumu un sistemātiskumu.

[9] Senāts piekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējai, ka apgabaltiesa kļūdījusies pierādīšanas pienākuma sadalē, jo, pareizi atzīstot, ka atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma lietās pierādīšanas pienākums ir darba devējai, tomēr atbrīvojusi [..] inspekciju no šī pienākuma, nepamatoti atsaukdamās uz neiespējamību pierādīt negatīvus faktus.

[9.1] Civilprocesa likuma 193.panta piektās daļas prasībām par sprieduma pienācīgu motivēšanu neatbilst tāda sprieduma pamatošana ar tiesu praksi, kā to darījusi apgabaltiesa. Proti, apelācijas instances tiesa norādījusi, ka tiesu praksē ir izteiktas atziņas, kas nostiprina izņēmumu no apgrieztās pierādīšanas pienākuma gadījumos, kad darba devējam ir jāpierāda negatīvus faktus. Tomēr apgabaltiesa nav identificējusi nedz nolēmumus, kuros šāda atziņa pausta, nedz arī apstākļus, uz kādiem tā attiecināta, kā arī trūkst vērtējuma, ka apstākļi ir salīdzināmi.

Tiesa pēc būtības nav ņēmusi vērā Senāta judikatūrā nostiprināto atziņu, ka atbilstoši Darba likuma 29.panta trešajai daļai pierādīšanas pienākums par to, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums nav pārkāpts, ir darba devējai un ka mobinga gadījumos ir pamats pēc analoģijas piemērot šo apgrieztās pierādīšanas principu (sk. *Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 6.aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-308/2017 (C32231614) 9.punktu, 2017.gada 14.novembra sprieduma (paplašinātā sastāvā) lietā Nr. SKC‑762/2017 (C31407814) 9.3.6.punktu*).

[9.2] Nav arī saprotams, par kādiem negatīviem faktiem apgabaltiesa runā, jo tie spriedumā nav identificēti. Turklāt darba devējai ir jāpierāda pozitīvi fakti – ka šāda attieksme, pieteikšanās kārtība pie vadītāja, dokumentu projektu saskaņošana u.tml. bija visiem [..] inspekcijas darbiniekiem, kas atradās ar [pers. A] salīdzināmā situācijā, proti, ka attieksme pret visiem ir bijusi vienāda. Tāpat situācijā ar automašīnu novietošanu (tiesa konstatējusi, ka visiem darbiniekiem autostāvvietu nepietiek), darba devējai ir pienākums pierādīt objektīvu, nevis subjektīvu kritēriju ievērošanu šādu papildu labumu piešķiršanā darbiniekiem. Tiesa vispār nav vērtējusi [pers. A] argumentu, ka atšķirīgā attieksme izpaudās tajā, ka viņa bija vienīgā nodaļas vadītāja, kurai tika liegta tieši tāda pati iespēja, kāda tika nodrošināta citiem viņas līmeņa vadītājiem un pat darbiniekiem, kas nebija vadītāji vai strādāja uz pusslodzi.

Vispārīgi noteiktos apstākļos var būt pareizs apgabaltiesas atzinums, ka personai, atgriežoties darbā pēc ilgstošas prombūtnes, nav pietiekama pamata paļāvībai, ka caurlaide nekavējoši tiks atjaunota, jo pa šo laiku var būt mainījušies apstākļi, caurlaižu piešķiršanas kārtība, caurlaides atjaunošanas vai piešķiršanas procedūra var prasīt kādu laiku vai procedūras u.tml. Taču no sprieduma nav redzams, ka atteikuma pamatā bija kāds objektīvs iemesls, kura iestāšanos tiesa būtu nodibinājusi ar pierādījumiem lietā. Par objektīvu iemeslu nevar atzīt tiesas uzskatu, ka, tā kā neviens [..] inspekcijas iekšējais normatīvais akts neregulē kārtību, kādā darbiniekiem tiek izsniegtas caurlaides personīgo automašīnu novietošanai šīs iestādes ēkas pagalmā, iestādes vadītājs šo jautājumu var lemt pēc saviem ieskatiem, respektīvi, patvaļīgi, valsts institūcijas labumus piešķirot personām pēc savas vēlēšanās, nevis ievērojot taisnīgus kritērijus un iespēju robežās vienlīdzības principu pret darbiniekiem, kuri atrodas salīdzināmos apstākļos.

Vienlaikus norādāms, ka personai pēc atgriešanās darbā no bērna kopšanas atvaļinājuma bez nopietna un objektīva iemesla nav pasliktināmi darba apstākļi, kādi tie bija pirms tam, t.i., tikai tādēļ, ka persona bijusi šādā prombūtnē. Atbilstoši Darba likuma 29.panta piektās daļas otrajam teikumam mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma [..] piešķiršanas dēļ uzskatāma par tiešu diskrimināciju atkarībā no personas dzimuma.

[10] Piekrītot kasācijas sūdzības iesniedzējas viedoklim, Senāts turpmāk norādīto apsvērumu dēļ atzīst, ka apelācijas instances secinājums par pretprasības nepamatotību izdarīts bez pietiekama iemesla arī tādēļ, ka tiesa, pārkāpdama Civilprocesa likuma 97.panta, 189.panta trešās daļas, 190.panta, 193.panta piektās daļas un 432.panta piektās daļas noteikumus, nav devusi pienācīgu vērtējumu tiem pierādījumiem, kas ir lietā, kā arī strīda faktiskajiem apstākļiem un atbildētājas argumentiem.

[10.1] Civilprocesa likuma 432.panta otrā daļa paredz, ka apelācijas instances tiesa spriedumu taisa un sastāda šā likuma 189.-198.pantā noteiktajā kārtībā, ievērojot šajā pantā norādītās īpatnības. Civilprocesa likuma 189.panta trešā daļa noteic, ka spriedumam jābūt likumīgam un pamatotam. Proti, taisot spriedumu, tiesa vadās pēc materiālo un procesuālo tiesību normām (190.panta pirmā daļa) un to pamato uz apstākļiem, kas nodibināti ar pierādījumiem lietā (190.panta otrā daļa).

Civilprocesa likuma 430.panta otrā daļa paredz apelācijas instances tiesas pienākumu, pārbaudot un vērtējot pierādījumus, ievērot šā likuma trešās sadaļas noteikumus. Civilprocesa likuma trešajā sadaļā ietilpstošā 97.panta pirmā daļa noteic, ka tiesa novērtē pierādījumus pēc savas iekšējās pārliecības, kas pamatota ar tiesas sēdē vispusīgi, pilnīgi un objektīvi pārbaudītiem pierādījumiem, vadoties no tiesiskās apziņas, kas balstīta uz loģikas likumiem, zinātnes atziņām un dzīvē gūtiem novērojumiem. Šā panta trešajā daļā ietverts noteikums, ka tiesai spriedumā jānorāda, kādēļ tā vienam pierādījumam devusi priekšroku salīdzinājumā ar citu pierādījumu un atzinusi vienus faktus par pierādītiem, bet citus – par nepierādītiem.

Minētās normas nosaka tiesai pienākumu pārbaudīt un novērtēt visus pierādījumus, kurus tā pieņēmusi, kā arī izvirza tiesai vairākas prasības, kas jāievēro, lai pareizi novērtētu lietā esošos pierādījumus. Pirmkārt, pierādījumi jāvērtē to kopumā, nevis izolēti. Otrkārt, vienlaikus jāvērtē pierādījumu saturs un forma. Treškārt, jānosaka pierādījumu nozīmība saistībā ar lietā konstatētajiem apstākļiem un faktiem. Ceturtkārt, jāiedziļinās katra pierādījuma būtībā, salīdzinot to ar citiem, un gadījumā, ja konstatētas pretrunas, jānorāda pamatojums, kādēļ vienam pierādījumam dota priekšroka.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 193.panta piektajai daļai, sprieduma motīvu daļā jāatspoguļo tiesas nodibinātie faktiskie apstākļi, pierādījumu, uz kuriem balstīts atzinums par lietā konstatētajiem faktiem, izvērtējums, kā arī tie apsvērumi, kuru dēļ noraidīti tie vai citi lietas dalībnieku iesniegtie pierādījumi, un konstatēto strīda apstākļu juridiskā kvalifikācija.

[10.3] Iepriekšminētais pienākums pierādījumus un apstākļus vērtēt kopumā ir jo īpaši nozīmīgs mobinga gadījumā, kad psiholoģiskā terora atzīšanai jākonstatē vienota naidīga sistēma.

Vērtējot iespējamās emocionālās vardarbības izpausmju atsevišķus faktus atrauti vienu no otra, nav iespējams izdarīt objektīvus secinājumus par darba devējas iespējamo īstenoto psiholoģisko spiedienu un emocionālās vardarbības pielietošanu pret personu. Tiesas uzdevums, pārbaudot argumentus par emocionālo vardarbību, ir pievērst uzmanību situācijas izvērtēšanai visaptverošā veidā. Turklāt tiesas pieeja nedrīkst būt formāla no procesuālās vai materiāltiesiskās atbilstības viedokļa, jo tiesas mērķis šādā lietā ir ne tikai iestādes atsevišķu darbību tiesiskuma pārbaude, bet arī psiholoģiskās ietekmes identificējošo pazīmju kopuma pārbaude (*sal. Senāta Administratīvo lietu departamenta 2012.gada 23.novembra sprieduma lietā Nr. SKA-150/2012 (A42607608) 10.punktu, 2019.gada 3.jūlija sprieduma lietā Nr. SKA-474/2019 (A420287716) 9.punktu*).

Uz tiesas pienākumu iespējama mobinga gadījumos vērtēt darbinieka minētos apstākļus kopumā norādīts arī Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 17.oktobra sprieduma lietā Nr. SKC‑1267/2017 (C33308515) 11. un 12.punktā.

Salīdzinājumam, Eiropas Savienības Vispārējā tiesa attiecībā uz mobingu Eiropas Savienības civildienestā lēmusi, ka psiholoģiskas vardarbības konstatējums izriet no rīcības veidu kopuma un principā to nevar veikt, pamatojoties tikai uz vienas rīcības konstatējumu. [..] Tomēr prasīt to, lai „psiholoģiskas vardarbības” kvalifikācija būtu atkarīga no identiskas vai tā paša veida rīcības atkārtošanās laikā, būtu pretrunā šā procesa, kas norisinās laikā, jēdzienam. Proti, šajā procesā psiholoģisku vardarbību pēc definīcijas var izraisīt viena darbinieka dažādu veidu rīcības pret citu darbinieku kopums, un, aplūkojot katru rīcības gadījumu atsevišķi, šāda rīcība pati par sevi ne vienmēr būtu uzskatāma par psiholoģisku vardarbību, bet, vērtējot to vispārēji un attiecīgā kontekstā, tostarp ņemot vērā to kumulāciju laikā, to varētu uzskatīt par tādu, kas objektīvi ir skārusi šī cita darbinieka pašcieņu un pašapziņu, pret kuru attiecīgā rīcība ir vērsta (sk. *Eiropas Savienības* *Vispārējās tiesas 2018.gada 13.jūlija sprieduma lietā „SQ/EIB”, T‑377/17,* [*ECLI:EU:T:2018:478*](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=77D1DE520612655ED7BAF42BF93FF7C6?text=&docid=204011&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2089305)*, 89., 92., 93.punktu*).

Mobinga gadījumos īpaši liela nozīme ir dzīves pieredzē un likumsakarībās balstītai pierādījumu rūpīgai izvērtēšanai to kopsakarā un loģiskā secībā izdarīta gala slēdziena formulēšanai.

Pārbaudāmajā spriedumā trūkst strīda apstākļu pienācīgas juridiskās kvalifikācijas, kas būtu balstīta uz pierādījumu pilnīgu, vispusīgu, loģisku un objektīvu vērtējumu to kopsakarā. Tiesa pierādījumus vērtējusi formāli, atbildētājas norādītās epizodes aplūkojusi atsevišķi, nav iedziļinājusies tās veidojošo apstākļu un pušu tiesisko attiecību būtībā.

[10.4] Turklāt, kā [pers. A] pamatoti norādījusi, daudzi kasācijas sūdzībā uzskaitītie pierādījumi spriedumā nav vērtēti vispār vai arī nav vērtēti pēc būtības atbildētājas argumentu kontekstā.

[10.4.1] Senāts ir daudzkārt norādījis, ka Civilprocesa likuma 432.panta piektajā daļā atļautā pievienošanās pirmās instances tiesas sprieduma motīviem neatbrīvo apelācijas instances tiesu no pienākuma izskatīt lietu pēc būtības, sniegt atbildes uz būtiskiem apelācijas sūdzības argumentiem, norādīt pamatojumu, ja apelācijas sūdzības argumenti tiek noraidīti, un pārbaudīt, vērtēt tos pierādījumus, kuri ir būtiski lietas izspriešanai un kurus pirmās instances tiesa nepamatoti atstājusi bez ievērības (*sk., piemēram, Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014.gada 6.februāra spriedumu lietā Nr. SKC‑109/2014 (C04225008)*, 2*015.gada 3.novembra sprieduma lietā Nr. SKC-162/2015 (C26076411)* *8.5.punktu, 2018.gada 4.jūnija sprieduma lietā Nr. SKC-422/2018 (C30581816) 9.4.punktu, 2018.gada 29.jūnija sprieduma lietā Nr. SKC-161/2018 (C40077715)* *9.4.punktu, Senāta Civillietu departamenta 2020.gada 6.februāra sprieduma lietā Nr. SKC‑96/2020 (C32247717)* *10.2.punktu*)*.* Turklāt izskatāmajā lietā kopš pirmās instances tiesas sprieduma ir iesniegts un pieņemts ievērojams daudzums jaunu pierādījumu, kuri arī nav pienācīgi novērtēti.

[10.4.2] Senāts atzīst, ka pierādījumi nav novērtēti saistībā ar lietā noskaidrojamiem apstākļiem, uz kuriem jau tika norādīts šajā spriedumā, īpaši 8.1.3., 8.1.4. un 9.2.punktā. Proti, lai noteiktu, vai pret darbinieku īstenota atšķirīga attieksme, nav būtiskas nozīmes tam, vai darba devējam bija formālas likumīgas tiesības tā rīkoties, bet gan tam, vai šādas prasības ir izvirzītas arī citiem darbiniekiem salīdzināmos apstākļos.

Piemēram, attiecībā uz spiedoga izgatavošanas epizodi apelācijas sūdzībā bija norādīts, ka jautājums nav par to, ka galu galā lūgums tika apmierināts, bet gan par to, ka nevienam citam darbiniekam nekad nav ticis prasīts pamatojums darba vajadzībām nepieciešamā spiedoga izgatavošanai, tādējādi pieļaujot atšķirīgu attieksmi. Apelācijas instances tiesa uz šo argumentu pēc būtības nav atbildējusi un citiem darbiniekiem izvirzītās prasības spiedoga izgatavošanas sakarā nav vērtējusi, lai gan [pers. A] bija iesniegusi salīdzināšanai pierādījumus, kas atklāja divu citu darbinieku pieteikto lūgumu par spiedoga izgatavošanu virzības gaitu.

Pēc būtības identiskas kļūdas pieļautas arī uz citu epizožu apstākļu vērtēšanu, proti, vai darba devēja pret [pers. A] ievērojusi vienlīdzīgu tiesību principu salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem, kas atradās ar viņu vienādos apstākļos.

[10.4.3] Attiecībā uz piezīmes izteikšanu var piekrist tiesas uzskatam tiktāl, ciktāl likumā noteiktā kārtībā neapstrīdēta disciplinārsoda uzlikšanas tiesiskuma pārbaude nav šīs lietas izskatīšanas priekšmets.

Jāņem vērā judikatūrā salīdzināmos apstākļos izteiktās atziņas, ka tiesiskās vienlīdzības princips nav piemērojams, lai atsauktos uz citu personu prettiesisku rīcību. Tas nozīmē, ka citu personu nesaukšana pie disciplināratbildības nav attaisnojums atbildētājas nesodīšanai. Tajā pašā laikā, ja iestāde ar konkrētu rīcību un līdzekļiem par prettiesisku rīcību vēršas tikai pret vienu vai dažiem iestādē nodarbinātajiem, bet vienlaikus nepiemēro atbildību citiem darbiniekiem, iestādes rīcībā var tikt saskatītas pazīmes par vēršanos tieši pret konkrētu personu. Nav izslēgts, ka iestāde ar šādu rīcību vēlas panākt atbrīvošanos no konkrētas personas, vai nu pati pieņemot lēmumus, ar ko tas tiek panākts, vai radot apstākļus, kuru rezultātā persona pati aiziet no darba (*sk. Senāta Administratīvo lietu departamenta 2019.gada 3.jūlija sprieduma lietā Nr. SKC‑474/2019 (A420287716) 12.punktu*).

Līdz ar to tiesa nav atbrīvota no argumentu, apstākļu un pierādījumu vērtēšanas attiecībā uz [pers. A] izteikto piezīmi šādā kontekstā.

[10.4.4] Nav pareizs tiesas pārmetums [pers. A], ka, lai pierādītu savu apgalvojumu pamatotību, viņai bija jānosauc citu darbinieku uzvārdi, salīdzinājumā ar kuriem viņa tikusi pakļauta diskriminējošai attieksmei. No apelācijas sūdzības redzams, ka [pers. A] tajā ir salīdzināšanai norādījusi konkrētas personas (viņu amatus un uzvārdus), kurām piešķirtas tiesības savu privāto automašīnu novietot [..] inspekcijas ēkas pagalmā. Tostarp nosaukti citu nodaļu vadītāji, kuru darba situācijas varētu būt salīdzināmas arī citu epizožu sakarā. Attiecībā uz spiedoga izgatavošanu, kā jau minēts, atbildētāja bija nosaukusi konkrētus darbiniekus, kuriem nebija izvirzītas tādas prasības kā viņai, un iesniegusi par to viņai pieejamos pierādījumus. Savukārt attiecībā uz citām epizodēm, kā arī uz visām epizodēm kopumā [pers. A] bija norādījusi, ka līdzīgas prasības vai attieksme nebija ne pret vienu citu darbinieku (proti, visiem darbiniekiem) un ka šāda informācija par salīdzināšanai izmantojamiem darbiniekiem ir tieši darba devējas rīcībā. Viņa arī bija lūgusi šajā sakarā izprasīt konkrētu informāciju un pierādījumus no darba devējas (*sk. lietas 1.sējuma 177.-178.lapu*), un tiesa šo lūgumu apmierināja (*sk. lietas 1.sējuma 180.lapu*). Spriedumā nav rodama atbilde tam, vai un kā darba devēja šo pierādījumu iesniegšanas pienākumu izpildījusi.

[11] Senāts piekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējas argumentiem, kuros apstrīdēts tiesas uzskats, ka atbildētājas ar mobilo tālruni veiktie audioieraksti, kuros fiksētas sarunas ar darba devējas vadītājām, ir nepieļaujami pierādījumi, jo sarunas ierakstītas, viņām nezinot.

[11.1] Šādā situācijā pastāv divas konfliktējošas tiesības – darba devējas vadītāju tiesības uz privāto dzīvi, tostarp datu aizsardzību, un darbinieces tiesības uz savu tiesību (vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgi, droši un veselībai nekaitīgi darba apstākļi) aizsardzību.

Tiesas pienākums ir novērtēt, kurām tiesībām konkrētās lietas apstākļos ir dodama priekšroka, kas, taisot pārsūdzēto spriedumu, nav izdarīts. Lai šo pienākumu izpildītu, jāvērtē visi apstākļi, kuriem var būt nozīme, piemēram:

1) kādos apstākļos sarunas ierakstīšana notikusi (vai personai bijusi saprātīga paļaušanās uz privātumu);

2) kādiem nolūkiem personas sarunas ierakstītas (vai bija leģitīms mērķis un ievērots samērīgums);

3) kāds bija sarunas ietvars (vai nav pārkāptas personas tiesības uz dziļi personisku privātās dzīves detaļu aizsardzību, izpaužot tās plašam sabiedrības lokam);

4) kā ieraksts tiek izmantots (kādu interešu aizsardzībai tas lietots);

5) vai pastāvēja citi iespējami pierādījumi, kas tikpat efektīvi varētu pierādīt konkrētā pārkāpuma esību;

6) vai nav notikusi ierakstītās personas pārlieka provocēšana.

Senāts vērš uzmanību uz to, ka psiholoģiskais terors darbavietā ir tā joma, kurā darbiniekam tiešām var būt grūti vai reizēm pat neiespējami iegūt citus pierādījumus darba devēja īstenota mobinga pierādīšanai kā slepus izdarītus audio vai video ierakstus, īpaši, ja mobings izpaudies vārdos vai žestos. Līdz ar to atsevišķos gadījumos var būt attaisnojama un pieļaujama darbinieka sarunas ar darba devēju ierakstīšana, neinformējot par to darba devēju, un šī ieraksta izmantošana tiesā par pierādījumu darbinieka aizskarto tiesību aizsardzībai.

Arī Eiropas Cilvēktiesību tiesa norādījusi, ka, lai gan pierādījumu pieļaujamība pamatā ir nacionālo tiesību aspekts, jautājums par to, vai tādu pierādījumu izmantošana, kas iegūti, pārkāpjot Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 8.pantu vai nacionālās tiesības, padara par prettiesisku un pretēju šīs konvencijas 6.panta prasībām visu tiesas procesu, ir jānosaka, ņemot vērtā visus lietas apstākļus, tostarp pārbaudot, vai ir ievērotas personas tiesības un kāda ir attiecīgo pierādījumu kvalitāte un nozīmīgums. Īpaši jāpārbauda, vai personai bija dota iespēja apstrīdēt pierādījumu patiesumu un iebilst pret to izmantošanu. Papildus jāņem vērā ierakstu kvalitāte un tas, vai apstākļi, kādos tie iegūti, rada šaubas par to ticamību un precizitāti (sk. *Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2019.gada 17.oktobra sprieduma (Lielā palāta) apvienotajā lietā „López Ribalda and Others v. Spain”, iesnieguma Nr.*[*1874/13*](http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197098) *un* [*8567/13*](http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197098)*, 149., 151.punktu*).

[11.2] Apstāklim, ka vadītājas, kuru balsis, pēc [pers. A] norādītā, dzirdamas ierakstā, nav lietas dalībnieces, nav nozīmes, jo pretprasība celta tikai pret darba devēju – [..] inspekciju kā juridisku personu, un audioieraksta ticamība un saturs noskaidrojams kā jebkuram citam pierādījumam.

[11.3] Vispārīgi ir pareizs tiesas uzskats, ka ierakstā dzirdamo balsu piederība [..] inspekcijas vadītājai [pers. B] un attiecīgā departamenta direktorei [pers. C] nosakāma, izmantojot ekspertīzi, jo šāda jautājuma konstatēšanai nepieciešamas speciālas zināšanas tehnikā (Civilprocesa likuma 121.panta pirmā daļa). Turklāt par tiesu ekspertīzes pieteikšanu un sākotnējo apmaksu atbildīga ir tieši atbildētāja, jo viņa šo pierādījumu iesniegusi un vēlas izmantot. Taču tas darāms strīda gadījumā, ja otra puse ierakstu apstrīd. Tiesa spriedumā nav konstatējusi, ka [..] inspekcija noliedz ierakstā dzirdamo balsu piederību pretprasībā norādītajām personām, kas tiesai bija jānoskaidro un spriedumā jāatspoguļo.

[12] Senāta ieskatā iepriekš izklāstīto argumentu kopums ļauj secināt, ka konstatētie trūkumi materiālo tiesību normu iztulkošanā un piemērošanā, kā arī procesuālie pārkāpumi lietai nozīmīgo apstākļu noskaidrošanā, novērtēšanā un spriedumā izdarīto secinājumu pamatošanā vērtējami kā tādi, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas. Tas dod pamatu sprieduma atcelšanai.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu un 475.pantu, Senāts

**nosprieda:**

atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 24.maija spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.