**Darba uzdevumu nedošana darbiniekam bez objektīva pamata kā darba devēja bosinga pazīme**

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2023. gada 29. jūnija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C68436521, SKC-261/2023**

[ECLI:LV:AT:2023:0629.C68436521.13.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/510174.pdf)

Senāts šādā sastāvā: senatore referente Dzintra Balta, senatore Ināra Garda un senatore Kristīne Zīle

izskatīja rakstveida procesā civillietu sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2022. gada 19. oktobra spriedumu [pers. A] prasībā pret AS [firma] par darba devējas rīcības un rīkojuma atzīšanu par prettiesisku, vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpuma (bosinga) un nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma konstatēšanu, morālā kaitējuma atlīdzības un darba algas piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] strādāja AS [firma] [..] vadītājas amatā.

Papildus izskatāmajai lietai starp pusēm risinājušās vairākas citas tiesvedības.

[1.1] Ar Rīgas apgabaltiesas 2021. gada 29. marta spriedumu lietā Nr. C68369820 (stājies spēkā 2021. gada 29. aprīlī) noraidīta darba devējas prasība par darba līguma izbeigšanu un apmierināta darbinieces pretprasība daļā par atstādināšanas rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu, darbinieces atjaunošanu darbā, pienākuma uzlikšanu darba devējai nodrošināt darbiniecei taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, kā arī tādus darba organizācijas apstākļus, lai darbiniece varētu izpildīt viņai noteikto darbu. Tāpat no darba devējas par labu darbiniecei piedzīta darba samaksa 4004,61 *euro*, vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku 14 728,42 *euro*, kā arī morālā kaitējuma atlīdzība 2000 *euro*.

[1.2] Ar Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2021. gada 14. maija spriedumu lietā Nr. C68274221 (stājies spēkā 2021. gada 4. jūnijā) [pers. A] prasība pret AS [firma] apmierināta daļā par darba devējas rīkojuma par dīkstāves noteikšanu atzīšanu par spēkā neesošu, nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma atzīšanu un morālā kaitējuma atlīdzības 3060 *euro* piedziņu.

[1.3] Prasītājas amata vieta likvidēta 2021. gada 22. aprīlī, atbildētājas valdei pieņemot lēmumu par to, ka turpmāk [..] funkcijas pildīs valde.

Tā kā arodbiedrība nedeva piekrišanu darba līguma uzteikšanai ar prasītāju, darba devēja 2021. gada 2. jūlijā cēla tiesā prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Prasība pieņemta, un ierosināta civillieta Nr. C68412121. Ar Rīgas apgabaltiesas 2022. gada 6. maija spriedumu (stājies spēkā 2022. gada 1. augustā) civillietā Nr. C68412121 prasība apmierināta un izbeigtas darba tiesiskās attiecības starp AS [firma] un [pers. A].

[2] Šajā civillietā [pers. A] 2021. gada 26. jūlijā cēlusi prasību tiesā pret AS [firma] par atbildētājas rīcības atzīšanu par prettiesisku un rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu, atbildētājas pieļautā vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpuma (bosinga), nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma konstatēšanu un darba algas 2114,18 *euro* un morālā kaitējuma atlīdzības 9180 *euro* piedziņu.

Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi un pamatojums.

[2.1] Atbildētāja pieļāvusi pret prasītāju tādu attieksmi, kāda nav bijusi ne pret vienu citu darbinieku, jo tikuši piemeklēti dažādi iemesli prasītājas nenodarbināšanai:

1) pretēji tiesību normu jēgai, prasītāju nepielaida pie darba laikā, kuru atbildētāja noteica obligātās veselības pārbaudes veikšanai (no 2021. gada 4. jūnija līdz 2021. gada 29. jūnijam);

2) pēc minētās pārbaudes veikšanas kā šķērslis nodarbināšanai tika norādīta darba drošības instruktāžas neiziešana;

3) pēc instruktāžas novadīšanas atbildētāja, pretēji darbinieces gribai un Darba likuma 149. un 150. pantam, viņu norīkoja ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā no 2021. gada 29. jūnija līdz 2021. gada 19. jūlijam;

4) prasītājai netika nodrošināta tāda biroja durvju atvēršanas caurlaide kā citiem darbiniekiem (līdz 21. jūlijam tā vispār nebija izsniegta, bet no minētā datuma izsniegta ar laika ierobežojumu), kā arī nebija nodrošināta ne darbstacija, ne piekļuve informācijai, ne ierastā saziņa.

Tādējādi atbildētāja ne tikai izturējās pret prasītāju sliktāk kā pret citiem darbiniekiem, bet arī nepildīja ar tiesas spriedumu uzlikto pienākumu, radot prasītājai nelabvēlīgas sekas.

Tā kā iepriekš izskatītajās civillietās, kurās spriedumi taisīti par labu prasītājai, piespriestās morālā kaitējuma atlīdzības nebija panākušas mērķi (sodīt un novērst pārkāpumus nākotnē), prasītāja uzskata, ka no jauna nodarītais morālais kaitējums atlīdzināms lielākā apmērā, nekā iepriekš.

[2.2] Prasītāja lūgusi piedzīt darba algu par laiku, kurā viņa prettiesiski norīkota atvaļinājumā, jo izmaksāto atvaļinājuma naudu viņa atmaksājusi atbildētājai atpakaļ.

[3] Ar Rīgas pilsētas Pārdaugavas tiesas 2022. gada 14. aprīļa spriedumu prasība apmierināta daļēji: par prettiesisku atzīta atbildētājas rīcība, nepielaižot prasītāju pie darba; rīkojums par atvaļinājuma noteikšanu atzīts par spēkā neesošu; no atbildētājas prasītājas labā piedzīta darba alga 2114,18 *euro* un morālā kaitējuma atlīdzība 4000 *euro*. Pārējā daļā par morālā kaitējuma atlīdzības 5180 *euro* piedziņu prasība noraidīta.

[4] Izskatījusi lietu sakarā ar AS [firma] apelācijas sūdzību un [pers. A] pretapelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesa ar 2022. gada 19. oktobra spriedumu prasību noraidīja, pamatojoties uz šādiem argumentiem.

[4.1] AS [firma] ar valdes lēmumiem veikusi optimizāciju, palielinot valdes sastāvu un likvidējot vairākus amatus – finanšu vadītāja, galvenā grāmatveža, kvalitātes vadītāja, personāla vadītāja. Sabiedrības padomes un valdes lēmumu ekonomiskā pamatojuma kontrole nav tiesas kompetencē.

[4.2] Atbildētāja nav veikusi pret prasītāju mobingu un bosingu (arī viņu nenodarbinot).

[4.2.1] Darba devējam nav pienākuma mākslīgi radīt, uzturēt darba vietu, ja tādas vairs nav. Fakts, ka prasītājas darba spējas atbildētājai vairs nav nepieciešamas, bet Darba likuma normas paredz atlaišanas procedūru, uzliek darba devējam vienīgi saistību nodrošināt prasītājai atalgojumu pušu pielīgtajā apmērā.

Atbildētājas rīcība atzīstama par tādu, kas vērsta uz prasītājas nodarbināšanu, līdzsvarojot Darba likuma prasības ar Komerclikumā paredzētajām uzņēmēju tiesībām un uzņēmējdarbības mērķi.

Prasītājas vēlme tikt nodarbinātai, neuzliek atbildētājai pienākumu mākslīgi izdomāt prasītājai darba uzdevumus un pieņemt atbildētājai nevajadzīgu darba izpildi, ja darba vieta ir likvidēta.

[4.2.2] Nav pamatoti argumenti, ka ar ieejas kartes darbības laika ierobežošanu, neiespējamību izmantot autostāvvietas caurlaidi vai atbilstošu darba apstākļu nenodrošināšanu atbildētāja pieļāvusi atšķirīgu attieksmi pret prasītāju.

Ievērojot Darba likumu un darba laiku, kas paredzēts darba kārtības noteikumos, atbildētājai nav pienākuma nodrošināt neierobežotu piekļuvi darba telpām, turklāt ārpus darba laika. Telpās var iekļūt, izmantojot pie ieejas durvīm esošo pogu, savukārt autostāvvietas caurlaide bija pieejama pie administratīvā direktora.

[4.3] Prasītājas nenodarbināšana laikā no 2021. gada 4. jūnija līdz 2021. gada 19. jūlijam ir tiesiska.

Situācijā, kurā arodbiedrība nedeva piekrišanu prasītājas atlaišanai, pušu darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ar tiesas sprieduma spēkā stāšanās brīdi. Ja pusēm nav iespējams vienoties labprātīgi, darba devējai ir jāveic arī tādas darbības, kuras citkārt varētu šķist nelietderīgas no komercdarbības viedokļa.

[4.3.1] Pēc tam, kad spriedums par nekavējošu prasītājas atjaunošanu darbā stājās spēkā, atbildētāja 2021. gada 24. maijā informēja prasītāju par nepieciešamību veikt periodisko obligātās veselības pārbaudi, kā arī darba instruktāžu, un tad prasītāju lūgts 2021. gada 1. jūlijā ierasties darbā.

Lietā nav pierādījumu, ka prasītāja būtu atstādināta no darba.

Ministru kabineta 2009. gada 10. marta noteikumu Nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” (turpmāk – MK noteikumi Nr. 219) 19. punkts paredz pārbaudes veikšanai noteikt laiku ne mazāku par četrām nedēļām.

Atbildētāja ir ievērojusi šo noteikumu prasības un atbilstoši Darba likuma 28. panta otrajai daļai, 74. panta pirmās daļas 1. punktam un trešajai daļai izmaksājusi darba samaksu, pieņemot, ka prasītāja laikā no 2021. gada 4. jūnija līdz 2021. gada 21. jūnijam saskaņā ar atbildētājas rīkojumu veica obligāto veselības pārbaudi.

[4.3.2] Arī nosūtījums uz darba drošības instruktāžu kopsakarā ar amata vietas likvidāciju neliecina par atbildētājas īstenotu un pret prasītāju vērstu mobingu un bosingu.

[4.3.3]  Saskaņā ar Darba likuma 56. panta otro daļu darba devējs ar rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt darba kārtības noteikumus uzņēmumā.

Atbildētājas iekšējās kārtības noteikumos paredzētas darbinieka tiesības uz četru kalendāro nedēļu ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kuru piešķir laikā, par kuru vienojušies darbinieks un darba devējs.

Darbiniekam ir ne tikai tiesības uz atvaļinājumu, bet arī pienākums to izmantot. Tāpat jāņem vērā, ka prasītājai bija uzkrātas neizmantotās ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas par iepriekšējo un esošo periodu.

Prasītāja bija norādījusi, ka grib strādāt un nevēlas izmantot atvaļinājumu. Taču ir samērojamas abu pušu vēlmes un iespējas. Ja prasītājas amata vieta ir likvidēta, tiesa nevar prasīt, lai sabiedrība dod prasītājai darba uzdevumus un pieņem šai sabiedrībai nevajadzīgu uzdevumu izpildi tādēļ, ka prasītāja nevēlas izmantot atvaļinājumu.

Ņemot vērā, ka uzņēmējdarbības mērķis ir peļņas gūšana, un tiesa nevar noteikt, kā šo procesu vadīt, kā arī to, ka prasītāja nav paudusi vēlmi izmantot atvaļinājumu citā laika posmā (kurš ietilptu laikā līdz darba attiecību izbeigšanai ar spriedumu), nav konstatējams tiesisks pamats atcelt atbildētājas rīkojumu par atvaļinājuma piešķiršanu laikā no 2021. gada 29. jūnija līdz 2021. gada 19. jūlijam.

[4.4] Apstāklis, ka prasītāja pārskaitīja viņai izmaksāto atvaļinājuma naudu atbildētājai atpakaļ, nevar būt pamats, lai ar spriedumu piedzītu darba samaksu par neizmantoto atvaļinājumu (*tā tekstā*).

[4.5] Tā kā nav konstatēta atbildētājas atšķirīga attieksme pret prasītāju, tajā skaitā, vienlīdzības principa pārkāpums, kā arī nepieļaujama atbildētājas rīcība darba tiesisko attiecību īstenošanā, prasītājai nav nodarīts morālais kaitējums.

 [5] Par minēto spriedumu prasītāja iesniegusi kasācijas sūdzību, kurā lūdz to atcelt, pamatojoties uz šādiem argumentiem.

[5.1] Prasība celta tādēļ, ka atbildētāja neievēroja darba līgumu. Turklāt pēc tiesas 2021. gada 14. maija sprieduma (ar kuru dīkstāve atzīta par prettiesisku) civillietā Nr. C68274221 spēkā stāšanās atbildētāja norādīja, ka prasītāja netiks nodarbināta; atbildētāja nepildīja tiesas spriedumu civillietā Nr. C68369820, ar kuru sprieduma izpilde par atjaunošanu darbā tika noteikta nekavējoties, un nenodrošināja taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus (Darba likuma 28.panta otrā daļa).

[5.2] Tiesa ir pārkāpusi Civilprocesa likuma 97., 192. pantu, 190. panta otro daļu un 193. panta piekto daļu, jo nav pārbaudījusi prasības pamatā norādītos apstākļus, kā arī secinājumus nav pamatojusi ar pierādījumiem, kas novedis pie nepamatota sprieduma taisīšanas.

Taisot no pirmās instances tiesas atšķirīgu spriedumu, apgabaltiesa nav formulējusi savu attieksmi pret tajā norādītajiem argumentiem. Tādējādi tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 432. panta piekto daļu.

Pārkāpta arī Civilprocesa likuma 426. panta pirmā daļa, jo tiesa nav izskatījusi lietu pēc būtības sakarā ar pretapelācijas sūdzību.

[5.2.1] Laikā no 2021. gada 4. jūnija līdz 2021. gada 29. jūnijam prasītājai prettiesiski liegts strādāt, jo Darba likums, Darba aizsardzības likums un MK noteikumi Nr. 219 neparedz darba devēja tiesības nenodarbināt darbinieku (kaut arī saglabājot darba algu) visā termiņa laikā, kas noteikts obligātās veselības pārbaudes veikšanai (darbinieka attaisnota prombūtne Darba likuma 74. panta pirmās daļas 1. punkta izpratnē ir tikai laika posmā, kad darbinieks faktiski veic obligāto veselības pārbaudi). Īpaši situācijā, kad minētā pārbaude nav izieta tādu apstākļu dēļ, pie kuriem nevar vainot prasītāju, un pati atbildētāja neveic darba drošības instruktāžu (kā iemeslu norādot neizietu veselības pārbaudi), līdz ar to nepildot Darba likuma 28.panta otrajā daļā noteikto pienākumu.

Obligātās veselības pārbaudes veikšana paredzēta darbinieka interešu aizsardzībai atbilstoši Darba likuma 28. panta otrajai daļai, lai nodrošinātu darbiniekam drošus darba apstākļus. Ievērojot minēto, atbildētājas bezdarbība, savlaicīgi (vismaz četras nedēļas pirms beidzas iepriekšējās obligātās veselības pārbaudes kartes derīguma termiņš) nenosūtot prasītāju uz obligātās veselības pārbaudi, nevarēja būt pamats, lai liegtu prasītājai turpināt veikt darbu. Citiem vārdiem, atbildētāja nav tiesīga uzspiest prasītājai izmantot attaisnotu prombūtni, ja prasītājai nav šādas nepieciešamības un viņa vēlas pildīt darba pienākumus.

Pārsūdzētajā spriedumā nav veikta faktisko apstākļu pārbaude un nav sniegta atbilde, kādu apsvērumu dēļ uz lietas apstākļiem attiecināmie normatīvie akti, tostarp Ministru kabineta 2010. gada 10. augusta noteikumi Nr. 749 „Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos” interpretējami tā, ka tie, pretēji darba līgumam un spriedumam civillietā Nr. C68369820, pieļāva nenodarbināt prasītāju.

[5.2.2] Darba likuma 150. panta pirmā daļa kā vienīgo pamatu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanai paredz atvaļinājuma grafiku vai darbinieka un darba devēja vienošanos.

Darba devēja nevar pēc prasītājas ilgstošas prettiesiskas dīkstāves vienpersoniski un pretēji darbinieces gribai pieņemt lēmumu par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu.

Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana, kas ir pretēja Darba likuma 150. panta pirmajā daļā paredzētajam, saskaņā ar Darba likuma 6. panta pirmo daļu nav spēkā. Šie prasītājas argumenti pārsūdzētajā spriedumā vispār nav aplūkoti.

Tā vietā tiesa atlasījusi atsevišķus apstākļus (ka prasītāja nevēlas atvaļinājumu, bet grib strādāt, neraugoties uz to, ka viņai nav darba uzdevumu; ka prasītāja nav paudusi vēlmi izmantot atvaļinājumu citā laikā, kas būtu līdz tam, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ar spriedumu), kas derīgi tās sniegtā viedokļa apstiprināšanai.

Tiesas secinājumi ir pretēji loģikai. Prasītāja nevarēja zināt par laika posmu, kurā darba attiecības tiks izbeigtas ar spriedumu. 2021. gada 29. jūnijā, kad tika piešķirts atvaļinājums, vēl nebija celta prasība par darba līguma izbeigšanu.

Tiesa nav ņēmusi vērā, ka atbildētāja nav pierādījusi savas rīcības atbilstību likuma prasībām.

[5.3] Tiesa prasības noraidīšanu pamatojusi ar prasītājas amata vietas likvidēšanu, neraugoties uz to, ka atbildētāja šādu iemeslu nebija norādījusi ne tajā laikā, kad nenodarbināja prasītāju, ne arī iebildumos par prasību. Tiesa nav motivējusi, kādēļ apstākli par darba tiesisko attiecību izbeigšanu 2022. gada 1. augustā tā attiecina uz izskatāmo strīdu un tajā vērtējamo prasības priekšmetu un pamatu.

Darba likums ir jāievēro gan darba devējam, gan darbiniekam (sk. arī Civillikuma 1587. pantu). Nodoms izbeigt darba tiesiskās attiecības neatbrīvo ne darba devēju, ne darbinieku no darba līguma izpildes, kamēr darba tiesiskās attiecības nav izbeigtas likumā noteiktā kārtībā.

Prasītājas tiesību aizskārumu radīja nepamatotie ierobežojumi pildīt darba pienākumus, tādēļ nebija piešķirama tiesiska nozīme apstāklim, ka darba devēja izmaksājusi darba algu.

[5.4] Prasītāja norādīja uz vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpumu (bosingu) un nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu, bet spriedums nesatur nekādu argumentāciju par pierādījumiem, kas šādus pārkāpumus atspēko. Tiesa vispār nav salīdzinājusi prasītājas un citu darbinieku darba apstākļus attiecībā uz pieeju darba telpām. Secinājums par caurlaides pieejamību nav pamatots ar pierādījumiem.

[5.5] Nepareizi izšķirot strīdu daļā par atbildētājas rīkojumu par atvaļinājuma noteikšanu, tiesa nepamatoti noraidījusi prasību daļā par darba algas piedziņu, kas prasītājai pienākas sakarā ar viņai prettiesiski piešķirtu atvaļinājumu.

[6] Paskaidrojumos sakarā ar kasācijas sūdzību atbildētāja norāda, ka kasācijas sūdzība kā nepamatota ir noraidāma.

**Motīvu daļa**

[7] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz personu, kura to pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473. panta pirmā daļa, Senāts atzīst, ka spriedums ir atceļams.

[8] Izskatāmajā lietā risināmais jautājums saistīts ar lietas izskatīšanas tvērumu un pierādīšanas pienākuma sadali situācijā, kurā darbiniece lūdz noteikt morālā kaitējuma atlīdzību par darba devējas pieļautu vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpumu (bosingu) un nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu.

[9] Izskatot prasību uz tajā norādītā pamata, tiesas uzdevums ir pārbaudīt darba devējas rīcības tiesiskumu. Izvērtējot lietas faktiskos apstākļus, kā arī nosakot piemērojamās tiesību normas un sniedzot faktisko apstākļu juridisko vērtējumu, tiesai jāievēro Civilprocesa likumā noteiktā kārtība.

[9.1] Civilprocesa likuma 189. panta trešā daļa noteic, ka spriedumam jābūt likumīgam un pamatotam. Uz to, kā jāizpaužas likumībai un pamatotībai, norāda citu procesuālo normu noteikumi: atbilstoši Civilprocesa likuma 97. panta pirmajai daļai tiesa novērtē pierādījumus pēc savas iekšējās pārliecības, kas pamatota uz tiesas sēdē vispusīgi, pilnīgi un objektīvi pārbaudītiem pierādījumiem; spriedumu tiesa pamato uz apstākļiem, kas nodibināti ar pierādījumiem lietā (Civilprocesa likuma 190. panta otrā daļa); sprieduma motīvu daļā norāda lietā konstatētos faktus, pierādījumus, uz kuriem pamatoti tiesas secinājumi, un argumentus, ar kuriem noraidīti tie vai citi pierādījumi (Civilprocesa likuma 193. panta piektā daļa). No Civilprocesa likuma 193. panta piektās daļas izriet tiesas pienākums noteikt konkrētiem faktiskajiem apstākļiem piemērojamās tiesību normas un sniegt faktisko apstākļu juridisko novērtējumu.

[9.2] Civilprocesa likuma 432. panta piektā daļa prasa motivēt attieksmi pret pirmās instances tiesas spriedumu.

Senāts daudzkārt uzsvēris, ka attieksmes pret pirmās instances tiesas spriedumu norādīšana ir ne vien apelācijas instances tiesas sprieduma īpatnība, bet arī šā sprieduma svarīga sastāvdaļa, jo atzinums par zemākā instancē izšķirtā strīda atšķirīgu risinājumu vienmēr prasa pārliecinošu pamatojumu (sk., piemēram, *Senāta 2018. gada 27. jūlija sprieduma lietā Nr. SKC-158/2018, ECLI:LV:AT:2018:0727.C04392213.1.S, 8.2. punktu, 2022. gada 29. septembra sprieduma lietā Nr. SKC-813/2022, ECLI:LV:AT:2022:0929.C33417119.14.S, 9. punktu*).

Attieksmes norādīšana nevar būt deklaratīva. Tajā ir jābūt atspoguļotai skaidrai argumentācijai par citādu tiesību normu piemērošanu vai citādu pierādījumu vērtējumu. Minētajai argumentācijai jāatbilst Civilprocesa likuma 97. un 193. pantā noteiktajam.

[9.3] Senāts, piekrītot kasācijas sūdzībā izteiktajam viedoklim, atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedums minētajām likuma prasībām neatbilst.

[10] Darba likums paredz darba devēja pienākumu nodarbināt darbinieku, ja vien nav izņēmums, kad, pastāvot konkrētiem faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem, šo pienākumu var nepildīt.

[10.1] Darba likuma 28. panta otrā daļa noteic, ka 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. Savukārt saskaņā ar Darba likuma 51. panta otro daļu darba devējam ir pienākums nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu.

Ievērojot Darba likuma 28. panta trešo daļu (*darba līgumam piemērojami Civillikuma noteikumi, ciktāl šajā likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi*) vērā ņemams arī Civillikuma 1587. pantā ietvertais *pacta sunt servanda* princips, atbilstoši kuram ne darījuma sevišķais smagums, ne arī vēlāk radušās izpildīšanas grūtības nevar būt pamats darba devēja atbrīvošanai no minētā pienākuma izpildes.

Senāts vairākkārt ir norādījis, ka darba tiesisko attiecību būtība ir darba veikšana un tām jādarbojas reāli - darbiniekam jāveic darbs un darba devējam jānodrošina atbilstoši darba apstākļi (Darba likuma 3., 4., 28., 51. pants) (sk. *Senāta 2019. gada 20. februāra sprieduma lietā Nr. SKC-369/2019, ECLI:LV:AT:2019:0220.C33747916.10.S, 12. punktu, 2019. gada 28. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-1075/2019, ECLI:LV:AT:2019:1128.C29478617.7.S, 9.1 punktu*).

[10.2] Darba likumā paredzēti izņēmuma gadījumi, kuros darbinieks netiek nodarbināts, piemēram, atstādināšana no darba vai dīkstāve. Līdz ar to ir jābūt nodibinātiem apstākļiem, kas pamato, ka darba devējai objektīvi nav iespējams darbinieku nodarbināt (dīkstāve), vai arī pastāv tiesiskais pamats darbinieka atstādināšanai no darba.

Darbiniekam apstrīdot darba devējas rīcības, t.i., darbinieka nenodarbināšanas, tiesiskumu, nav pietiekami, ja tiek konstatēts, ka izmaksāta atlīdzība, jo tiesai jāpārbauda, vai ar šādu rīcību (rīkojumu) netiek pasliktināts darbinieka stāvoklis Darba likuma 6. panta pirmās daļas izpratnē. Ja uzskatītu, ka darba samaksas veikšana ir pietiekams pamats nenodarbināšanai, tiktu pieļauta nekontrolēta darba devējas rīcība, nosakot dīkstāvi vai atstādinot darbinieku no darba pēc saviem ieskatiem.

Atlīdzības izmaksāšana neatbrīvo darba devēju no pienākuma pierādīt un pamatot atstādināšanas no darba vai dīkstāves noteikšanas tiesisko pamatu.

[10.3] Darba likuma 29. panta pirmajā un devītajā daļā norādītās atšķirīgās attieksmes aizliegums ietilpst vienlīdzības principa tvērumā.

Darba devēja īstenota psiholoģiskā terora jeb bosinga/mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, jo pret vienu darbinieku darba devējs attiecas sliktāk nekā pret citiem darbiniekiem, un tas kvalificējams kā Darba likuma 7. panta pirmās daļas un 28. panta otrās daļas pārkāpums. Darbiniekam šādā situācijā pienākas līdzīga aizsardzība kā darbiniekam, pret kuru pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips, tāpēc 29. panta astotajā daļā noteiktais tiesību aizsardzības līdzeklis piemērojams pēc analoģijas (sk. *Senāta 2020. gada 28. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-276/2020, ECLI:LV:AT:2020:0428.C30407917.9.S, 8.1.1. apakšpunktu, 2019. gada 20. augusta sprieduma lietā Nr. SKC-605/2019, ECLI:LV:AT:2019:0820.C33586617.12.S, 11.5. apakšpunktu*).

Šāds darba devēja īstenotais psiholoģiskais terors ietver sistemātisku, naidīgu un neētisku komunikāciju no vienas vai vairākām personām (priekšnieks vai darba kolēģu grupa) un vērsts galvenokārt pret vienu indivīdu ar mērķi viņu atsvešināt, izstumt no kolektīva, radīt apstākļus, ka viņš darbu pamet (sk. *Senāta 2017. gada 17. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-1267/2017, ECLI:LV:AT:2017:1017.C33308515.1.S*).

Jāņem vērā, ka ilgstošas darbinieka nenodarbināšanas sekas ir viņa atsvešināšanās no kolektīva un profesionālo iemaņu samazināšanās, kas likumsakarīgi var radīt darbiniekam vēlmi izbeigt darba tiesiskās attiecības. Tāpat darba devēja rīcība, ilgstoši bez objektīva pamata un bez jebkāda ekonomiskā ieguvuma radot šķēršļus darbiniekam veikt darba pienākumus, var liecināt par nolūku negatīvi ietekmēt attiecīgo darbinieku, tostarp panākt aiziešanu no darba.

Tādējādi arī darbinieka nenodarbināšana (darba uzdevumu nedošana) var tikt atzīta par vienu no psiholoģiskā terora izpausmēm, kas rada darbinieka tiesību aizskārumu tad, ja darba devēja norādītie apstākļi nemaz nevarēja objektīvi pamatot dīkstāvi vai atstādināšanu. Tas nozīmē, ka tiesai jānoskaidro, vai prasītājas norādītās darba devējas darbības veido vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpumu.

Ja darbinieks iepriekš ir izmantojis tiesību aizsardzības līdzekļus, tiesai jāpārbauda, vai neizpildās Darba likuma 9. panta pirmās daļas tiesību normas tiesiskā sastāva pazīmes, kas liedz radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas sakarā ar to, ka darbinieks pieļaujamā veidā ir izmantojis savas tiesības.

Turklāt atbilstoši Darba likuma 29. panta trešajai daļai pierādīšanas pienākums par to, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums nav pārkāpts, noteikts darba devējai, un šis apgrieztās pierādīšanas princips piemērojams pēc analoģijas, arī vērtējot, vai nav pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips un nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums.

Apelācijas instances tiesa šādā aspektā vērtējumu nav devusi, kā arī nav ņēmusi vērā vairāku iepriekšējo tiesvedību rezultātu, kad prasītāja bija īstenojusi tiesību aizstāvību tiesā, panākot sev labvēlīgu rezultātu.

[11] Prasītāja pieteikusi prasījumu par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu un to pamatojusi ar to, ka virkne atbildētājas darbību bijušas vērstas uz vienotu prettiesisku mērķi – apzināti nenodarbināt prasītāju, tādējādi pārkāpjot vienlīdzīgu tiesību principu (bosings) un nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegumu.

[11.1] Pirmās instances tiesas spriedumā bija sniegta izvērsta argumentācija, kādu apsvērumu dēļ prasības pamatā norādītās atbildētājas darbības nav tiesiskas un tās iebildumi nav pamatoti, jo ir pieļauts vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpums, kā arī nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpums. Apelācijas instances tiesa nav motivējusi, kādēļ šie secinājumi nav pamatoti.

Judikatūrā uzsvērts, ka situācijā, kad apgabaltiesa taisījusi pirmās instances spriedumam pretēju spriedumu, būtiski, lai no sprieduma ir saprotams, kādēļ pirmās instances tiesas sniegtais apstākļu un pierādījumu vērtējums un strīda apstākļu juridiskā kvalifikācija nav pareiza un strīds izspriests atšķirīgi (sk. *Senāta 2023. gada 30. marta sprieduma lietā Nr. SKC-3/2023, ECLI:LV:AT:2023:0330.C24160116.29.S, 13.1.2. apakšpunktu*). Apelācijas instances tiesa šo uzdevumu atbilstoši Civilprocesa likuma 432. panta piektajai daļai nav izpildījusi, jo spriedumā nav nodibināts, ka pirmās instances tiesas faktisko apstākļu juridiskā kvalifikācija nav pareiza.

Apgabaltiesas izdarītie secinājumi neaptver pierādīšanas priekšmetā ietilpstošo apstākļu, kas pārbaudāmi izskatāmajā lietā (sk. *šā sprieduma 10. punktu*) vispusīgu vērtējumu, tie nav balstīti metodiskā tiesību normu interpretācijā, ir pretrunīgi un nav izdarīti atbilstoši Civilprocesa likuma priekšrakstiem. Apgabaltiesa nonākusi līdz atzinumam par darba devējas rīcības tiesiskumu, kļūdaini interpretējot materiālo tiesību normas, nepiemērojot tās normas, kas bija jāpiemēro, un piešķirot nozīmi tādiem faktiem, kas vispār nav būtiski jautājuma par vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpuma un nelabvēlīgu seku aizlieguma pārkāpuma izvērtēšanā.

[11.2] Apgabaltiesas secinājumi, ka Darba likuma normas, paredzot atlaišanas procedūru darba vietas likvidācijas gadījumā, tikai un vienīgi uzliek darba devējam saistību nodrošināt atalgojumu pušu pielīgtajā apmērā, un ka atbildētājas rīcība ir tāda, kas līdzsvaro Darba likuma prasības ar Komerclikumā paredzētajām uzņēmēja tiesībām, izteikti apgalvojuma formā un ir pretrunā ar Darba likuma 28. panta otrās daļas, 51. panta otrās daļas, Civillikuma 1587. panta prasībām.

Atsaukdamās uz Darba likuma 74. panta otro daļu, apgabaltiesa nav noskaidrojusi, kurš no likumā paredzētajiem izņēmuma gadījumiem (dīkstāve vai atstādināšana no darba) ir konstatējams izskatāmajā lietā un kādi pierādījumi pamato atbildētājas rīcības tiesiskumu, nenodrošinot prasītāju ar darbu, proti, kāds ir objektīvais pamats prasītājas nenodarbināšanai.

Kā redzams no lietas materiāliem, prasītāja 2021. gada 20. maija iesniegumā lūgusi atbildētāju informēt par laiku, kad viņa faktiski var atgriezties darbā (sk. *lietas 1. sējuma 140. lapu*), uz ko atbildētāja 2021. gada 24. maijā sniegusi atbildi, ka prasītājai līdz 2021. gada 30. jūnijam ir jāiziet periodiskā obligātās veselības pārbaude, un viņa var atgriezties atbildētājas birojā 2021. gada 1. jūlijā pulksten 8.30 un iesniegt arodārsta aizpildītu obligātās veselības pārbaudes karti. Tāpat atbildētāja informēja, ka ir likvidēta prasītājas amata vieta un lūdza sniegt ziņas par to, vai prasītāja ir arodbiedrības biedre (sk. *lietas 1. sējuma 143. lapu*).

Lietas materiāliem ir pievienota arī virkne citu dokumentu, kuru analīze tiesas spriedumā vispār nav sniegta, piemēram, atbildētājas 2021. gada 5. jūlija vēstule, kurā atbildētāja norāda uz tādu faktoru pastāvēšanu, kas liedz pielaist pie darba personu, kura nav izgājusi instruktāžu un apmācību darba aizsardzībā (sk. *lietas 1. sējuma 185.–186. lapu*).

Veicot selektīvi atlasītu pierādījumu analīzi, apgabaltiesa nav argumentējusi, kāds bija darba devējas objektīvais pamats prasītājas nenodarbināšanai.

Apgabaltiesas norādītais attaisnojums atbildētājas rīcībai (darba uzdevumu neesība prasītājas amata vietas likvidācijas dēļ) ir pretrunā ar citām atbildētājas darbībām, t.i, vienlaikus nosūtot prasītāju veikt obligāto veselības pārbaudi, drošības instruktāžu, lai turpmāk viņa varētu veikt darbu.

Līdz ar to apgabaltiesas secinājums par attiecīgā darba neesību uzņēmumā ir pieņēmums, kas nav pamatots ar pierādījumiem.

[11.3] Pārsūdzētajā spriedumā deklaratīvi un bez argumentācijas par pirmās instances tiesas veiktās tiesību normu (MK noteikumi Nr. 219, Darba aizsardzības likums, Darba likuma 28. panta otrā daļa, 74. panta pirmās daļas 1. punkts) interpretācijas nepareizību, par tiesisku atzīta atbildētājas rīcība, nenodarbinot prasītāju tādēļ, ka viņa nav izgājusi obligāto veselības pārbaudi, kā arī darba drošības instruktāžu.

Vienlaikus Senāts atzīst par pamatotu kasācijas sūdzības argumentu, ka darbinieka attaisnota prombūtne Darba likuma 74. panta pirmās daļas 1. punkta izpratnē ir tikai laika posmā, kad darbinieks faktiski veic obligāto veselības pārbaudi. Dzīvē gūtie novērojumi liecina, ka šāda pārbaude parasti neaizņem vairāk par divām stundām. Tādējādi tas, ka atbildētājas rīkojumā noteikts veikt prasītājai obligāto veselības pārbaudi no 2021. gada 4. jūnija līdz 21. jūnijam, nenozīmē, ka visā šajā laika periodā prasītājai nav jāstrādā. Tas nozīmē, ka šajā laika posmā atbildētājai bija jādod prasītājai darba uzdevumi, vienlaikus dodot iespēju arī iziet obligāto veselības pārbaudi.

[11.4] Darba likuma 150. panta pirmā daļa paredz izsmeļošu atvaļinājuma piešķiršanas pamatu uzskaitījumu, proti, darbinieka vai darba devēja vienošanās vai atvaļinājumu grafiks, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem.

Pamatodama prasītājas norīkošanu atvaļinājumā citastarp ar amata vietas likvidēšanu, apgabaltiesa nav argumentējusi, kādu apsvērumu dēļ atbildētājas rīcība, izdodot rīkojumu bez vienošanās ar prasītāju par atvaļinājuma piešķiršanu, būtu atbilstoša Darba likuma 150. panta noteikumiem un iekšējiem darba kārtības noteikumiem.

Rīkojuma tiesiskuma pamatošana ar prasītājas pienākumu izmantot atvaļinājumu situācijā, kad prasītājai bija neizmantotas atvaļinājuma dienas, izteikta apgalvojuma formā.

 Apgabaltiesa kā vienīgo tiesisko risinājumu saskatījusi norīkošanu atvaļinājumā, bet vispār nav argumentējusi, kādēļ prasītāja nevarētu izmantot tiesības saņemt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu (Darba likuma 149. panta piektā daļa). Šāds secinājums neatbilst Eiropas Savienības Tiesas praksei, saskaņā ar kuru darba devējam ir vienīgi formāli jāinformē darbinieks par tiesībām izmantot atvaļinājumu un tā neizmantošanas sekām, jo gala rezultātā tā ir darbinieka izšķiršanās, vai attiecīgās tiesības īstenot (*sal. Eiropas Savienības tiesas 2018. gada 6. novembra sprieduma lietā „Kreuziger”, C‑619/16, ECLI:EU:C:2018:872, 51. punktu*).

Turklāt atvaļinājuma institūta mērķis ir nodrošināt darbiniekam, kurš faktiski tiek nodarbināts, atpūtas periodu, saglabājot šajā laikā darba samaksu. Apgabaltiesa nav ņēmusi vērā, ka izskatāmajā lietā prasītāja jau ilgstoši nebija strādājusi atbildētājas prettiesiskas rīcības dēļ, ko apstiprina iznākums iepriekš izskatītājās lietās Nr. C68369820 un Nr. C68274221 (sk. *šā sprieduma 1.1. un 1.2. punktu*).

[11.5] Prasītājas norādīto apstākļu, kas saistīti ar darba apstākļu nenodrošināšanu (darba vieta, informācija, saziņa) un iespēju ērti piekļūt darba vietai (caurlaide, autostāvvietas izmantošana), vērtējums pārsūdzētajā spriedumā nav balstīts uz pierādījumiem, kas pamatotu atbildētājas paskaidrojumus atbilstoši Civilprocesa likuma 104. panta pirmajai daļai.

Līdz ar to Senāts secina, ka tiesa nav ievērojusi apgrieztās pierādīšanas principu, atbilstoši kuram darbiniekam ir vienīgi jānorāda uz apstākļiem, kas varētu liecināt par atšķirīgu attieksmi vai nelabvēlīgu seku radīšanu, savukārt darba devējam minētais apgalvojums ir jāatspēko, savus iebildumus pamatojot ar ticamiem pierādījumiem.

Jāpiekrīt kasācijas sūdzībā norādītajam, ka apgabaltiesa nav izvērtējusi tos apstākļus, kas veido celtās prasības pamatu, jo, piemēram, prasītājas aizskārums bija pamatots nevis ar neiespējamību iekļūt atbildētājas telpās ārpus darba laika, bet gan ar to, ka pret prasītāju bija pieļauta atšķirīga attieksme, jo pārējiem darbiniekiem bija neierobežota piekļuve darba telpām. Tāpat nav sniegts vērtējums prasītājas norādītajam par darba apstākļu nenodrošināšanu.

[12] Apkopojot sprieduma 9. – 11. punktā minētos apsvērumus, Senāts atzīst, ka tiesa ir nepareizi piemērojusi Darba likuma 28. panta otro daļu, 51. panta otro daļu, 74. panta pirmo un otro daļu, kā arī nav veikusi vispusīgu lietas apstākļu noskaidrošanu un pierādījumu novērtējumu un tādējādi pārkāpusi Civilprocesa likuma 8. panta pirmo daļu, 97. panta pirmo daļu, 193. panta piekto daļu un 432. panta piekto daļu.

 Konstatētie materiālo un procesuālo tiesību normu pārkāpumi vērtējami kā tādi, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas, tādēļ spriedums atceļams, nepievēršoties pārējo kasācijas sūdzībā norādīto apsvērumu analīzei.

[13] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 458. panta otro daļu, atceļot tiesas spriedumu, prasītājai atmaksājama drošības nauda.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474. panta 2. punktu, Senāts

**nosprieda**

Rīgas apgabaltiesas 2022. gada 19. oktobra spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā;

atmaksāt [pers. A] drošības naudu 300 *euro* (trīs simti *euro*).

Spriedums nav pārsūdzams.