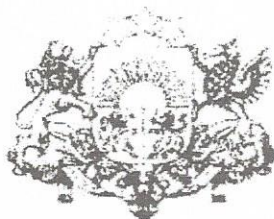


NORAKSTS



Lieta nr.C20 2558 14
2015.g.

Spriedums
Latvijas Republikas vārdā
2015.gada 22.oktobrī

Liepājas tiesa: tiesnese A.Pomerance
ar sekretāri A.Grēberi

piedaloties prasītāja Pāvilostas novada domes pilnvarotām pārstāvēm A.Ozolai,
I.Švarcbahai
 piedaloties atbildētājam un pretprasības cēlājam _____, zv.advokātei I.Kibelko

Izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu Pāvilostas novada pašvaldības prasībā
pret _____ par darba tiesisko attiecību izbeigšanu un
pretprasībā par morālā kaitējuma piedziņu.

Tiesas sēdē tiesa

konstatēja:

Prasītājs Pāvilostas novada dome 2014.gada 5.septembrī cēlusi Liepājas tiesā
prasību pret _____ par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc 2012.gada
31.janvārī noslēgtā darba līguma nr.PNP/4-5/12/9.

Prasība pamatota uz Darba likuma 3., 30.pantu un 101.panta piekto daļu,
likuma "Par pašvaldībām" 14.panta otrās daļa 6.punktu, Civillikuma 1.pantu,
Civilprocesa likuma 1.pantu, 130.pantu.

Prasības pieteikumā norādīts, ka 2012.gada 31.janvārī Pāvilostas novada
pašvaldība noslēdza ar _____ Darba līgumu Nr.PNP/4-5/12/9, lai turpinātu
darbu par Sakas pagasta pārvaldes vadītāju.

2013.gada 25.jūlijā Pāvilostas novada dome pieņēma lēmumu „Par kopīgas
Pāvilostas pilsētas un Sakas pagasta pārvaldes izveidošanu” (protokols Nr.3., 3§), ar
kuru nolēma izveidot kopīgu Pāvilostas pilsētas un Sakas pagasta pārvaldi, uzdot
Pāvilostas novada pašvaldības administrācijai ar lēmuma pieņemšanas brīdi veikt
Sakas pagasta pārvaldes Funkcijas un atcelt no amata Sakas pagasta pārvaldes
vadītāju

No 2013.gada 12.jūlija līdz 2014.gada 12.janvārim atbildētājam bija darba
nespējas periods.

2014.gada 10.janvārī atbildētāja informēja, ka ir piešķirta 2.grupas invaliditāte
ar termiņu no 09.01.2014. līdz 01.01.2015.

No 2014.gada 14.janvāra līdz 2014.gada 11.februārim atbildētājam bija
atvaļinājums.

No 2014.gada 15.janvāra līdz 2014.gada 14.maijam atbildētājam bija darba
nespējas periods.

No 2014.gada 15.maija līdz 2014.gada 11.jūnijam atbildētājam pagarināja
atvaļinājumu, kas sakrita ar iepriekš minēto darbnespējas periodu.

2014.gada 18.jūnijā atbildētāja bija atvaļinājumā.

2014.gada 21.maijā atbildētāja iesniedza iesniegumu ar lūgumu izskatīt jautājumu par vietas turpmākajām darba attiecībām ar Pāvilostas novada pašvaldību, vienlaicīgi informējot par savu 2.grupas invaliditāti.

Pāvilostas novada pašvaldība, izskatot jautājumu par darba attiecību turpināšanu ar atbildētāju:

1) sniedza atbildētājam informāciju par divām vakancēm - Pāvilostas vidusskolas direktors, informācijas tehnoloģiju speciālists (11.06.2014. Vēstule Nr. PNP/3-10./14/692), savukārt atbildētāja norādīja, ka šīs vakances neatbilst viņas izglītībai,

2) informēja atbildētāju par vakanci uz 2014.gada 10.jūliju - labiekārtošanas strādnieks (10.07.2014. Vēstule Nr. PNP/3-10./14/804), un pēc atbildētājas pieprasījuma nosūtīja uz Obligātās veselības pārbaudi, kurā tika konstatēts, ka atbildētājas veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam,

3) veica visaptverošu savu struktūrvienību, t.sk. kapitālsabiedrību aptauju par brīvu darba vietu esamību (12.06.2014. Nr. PNP/3-10./14/ "Par vakanci darbiniekam"), uz kuru saņēma atbildes par to, ka šobrīd brīvu darba vietu nav (izņemot augstākminēto amatu - labiekārtošanas strādnieks),

4) konstatējot, ka Pāvilostas novada pašvaldībā nav atbildētājas profesionālajai kvalifikācijai un vēlmēm atbilstošas darba vietas, piedāvāja atbildētājam noslēgt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 114.pantu, no kuras atbildētāja atteicās,

5) piedalījās sociālajā dialogā ar atbildētāju un Valsts darba inspekciju, bet tā visa rezultātā netika panākta nekāda savstarpēja vienošanās un atbildētāja saskaņā ar 07.07.2014. rīkojumu Nr. 126-p "Par atrašanos piespiedu dīkstāvē, jo Pāvilostas novada pašvaldībai nav iespēju atbildētāju nodarbināt ar darbu".

Saskaņā ar Darba likuma 30.pantu, kas nosaka, ka individuāli tiesību strīdi starp darbinieku un darba devēju, ja tie nav izšķirti uzņēmumā, izšķirami tiesā. 2014.gada 25.jūlijā atbildētājam tika nosūtīta vēstule Nr. PNP/3-10./14/850 "Par darba attiecībām ar Pāvilostas novada pašvaldību" ar kuru atbildētāja tika informēta, ka Pāvilostas novada pašvaldība sniegs tiesā prasību viena mēneša laikā no vēstules nosūtīšanas dienas, saskaņā ar Paziņošanas likuma prasībām.

Saskaņā ar Darba likuma 101.panta piekto daļu, izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, kas nav minēti 101.panta pirmajā daļā, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas pamatojoties uz ticamības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem nejauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.

Pāvilostas novada pašvaldība uzskata, ka atbildētāja ļaunprātīgi izmanto savu invaliditātes statusu, apzinoties, ka saskaņā ar Darba likuma noteikumiem viņai, kā 2.grupas invalīdam aizliegts uzteikt darba līgumu darbinieku samazināšanas gadījumā, kas atbilst faktiskai situācijai.

Atbildētājam esot piespiedu dīkstāvē, prasītājam saskaņā ar Darba likuma 74.panta otro un trešo daļu, ir jāmaksā atbildētājam darba samaksa. Ņemot vērā, ka atbildētājas nodarbināšana pārredzamā laika posmā nav iespējama, piespiedu dīkstāve var ievilkties uz nenoteiktu laiku.

Saskaņā ar likuma Par pašvaldībām 14.panta otrās daļas 6.punktu, lai izpildītu savas funkcijas, pašvaldībām likumā noteiktajā kārtībā ir pienākums atbilstoši

apstiprinātajam pašvaldības budžetam racionāli un lietderīgi izlietot pašvaldības finanšu līdzekļus.

Darba devējam darba tiesisko attiecību ietvaros nav jāveic sociālā funkcija, bet saskaņā ar darba līgumu jānodarbina darbinieks darba līgumā noteiktajā amatā. Ir izveidojusies absurda faktiskā situācija, jo atbildētājas darba līgumā noteiktais amats- , faktiski nepastāv, kā arī vairāk nepastāv pati iestāde - ar augstākminēto 2013.gada 25.jūlijā Pāvilostas novada domes lēmumu "Par kopīgas Pāvilostas pilsētas un Sakas pagasta pārvaldes izveidošanu" (protokols Nr.3., 3 §) Sakas pagasta pārvalde ir apvienota ar Pāvilostas novada pašvaldību.

Darba likuma 3.pants nosaka darbinieka definīciju - darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

Konkrētajā situācijā darba devējam nav iespējams turpināt darba līgumā noteikto darbu, kā arī nav iespējams noteikt citu darbu darba devēja vadībā.

sniegusi paskaidrojumus Civilprocesa likuma 148.panta kārtībā, kuros norādījusi, ka prasību neatzīst.

Prasītājs ir cēlis prasību pamatojoties uz Darba likuma 101.panta piekto daļu, lūdzot izbeigt 2012.gada 31.janvārī noslēgto darba līgumu.

Kā argumentu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, kas neļauj turpināt daba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, prasītājs norāda uz faktu, ka atbildētāja ļaunprātīgi izmanto savu invaliditātes statusu, ka apzinoties, ka saskaņā ar Darba likuma noteikumiem kā 2.grupas invalīdam aizliegts uzteikt darba līgumu darbinieku samazināšanas gadījumā.

Prasītāja ieskatā atbildētāja vainojama, ka kļuvusi par otrās grupas invalīdi (onkoloģiska saslimšana) un, ka Darba likums liedz darba devējam invalīdu atļaut no darba pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta.

Ja pie šādiem apstākļiem atbildētāja rīkojusies pretēji labiem tikumiem, tad darba devējam ir iespēja uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, nerakstot prasības pieteikumu, negaidot tiesas spriedumu, bet izsniegt darba līguma uzteikumu.

Ņemot vērā minēto faktu, ka atbildētāja ir otrās grupas invalīde, tas nav uzskatāms par svarīgu iemeslu darba līguma izbeigšanai, līdz ar to prasītājam nav pamats prasības celšanai tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Prasītājs prasībā nav norādījis, kādas normatīvo aktu un morāles normas atbildētāja gan darbā, vai ārpus darba pieļāvusi.

Prasītāja norāde prasības pieteikumā, ka, izskatot jautājumu par darba attiecību turpināšanu, ir meklējis vakances, ir vērtējamas kritiski. 1.- par atbildētājas invaliditāti darba devējam kļūva zināms 2014.gada 10.janvārī. Šajā laikā darba devējs ir izveidojis jaunu darba vietu ar konkrētu amatu, kurš netika piedāvāts. 2.- kāpēc tikai 2014.gada jūnijā darba devējs sāka interesēties par vakancēm un norādīja pieprasījumus, vai ir vakance darbiniekam ar šādu kvalifikāciju: biroja vadītājs-referents, ceturtās kategorijas pavāre. Tā kā Pāvilostas pašvaldības iestādēs strādā daudzi darbinieki, kuru kvalifikācija neatbilst ieņemamajam amatam, nav saprotams, kāpēc neuzdeva jautājumu, vai iestādē ir vakance, bet jau norādot konkrēti uz darbinieka kvalifikāciju zinot, ka šajā iestādē, kā piemēram bibliotēkā nekad nav strādājis pavārs un šāds amats šajā iestādē nekad nav bijis.

Faktiski, lūdzot izbeigt darba tiesiskās attiecības tāpēc, ka atbildētāja ir otrās grupas invalīde, viņa tiek diskriminēta Darba likuma 29.panta izpratnē.

2017.aprīlī cēlusi pretprasību par morālā kaitējuma piedziņu 10 000 EUR apjomā.

Kopš 2011.gada prasītājs pret atbildētāju ir pielietojis psiholoģisko teroru, ir diskriminējis.

Uzskata, ka prasītājs ilgstošu laika periodu izdarījis psiholoģisku spiedienu, lai mudinātu atbildētāju piekrist darba līguma izbeigšanai. Iestādē veikti tādi organizatoriskie pasākumi, lai realizētu stratēģisko mērķi – atbildētāju „izestu” no darba.

2011.gadā Pāvilostas novada domei lūdza izvērtēt darba atlīdzību un pielīdzināt to Vērgales pagasta vadītājas atlīdzībai.

Bez jebkāda darba pienākumu, darba apjoma un kvalitātes izvērtējuma, tika atstāta iepriekšējā darba samaksa.

Jau 2011.gada 15.marta atbildē prasītājs domes priekšsēdētāja personā, atbildētāju informēja par iespējamo Sakas pagasta - pārvades likvidāciju bez jebkāda tiesiska pamatojuma. Minētais liecina par to, ka atbildētājas štata vietas likvidācija tādējādi tika plānota jau ilgstošu laika periodu, jo atbildētāja atļāvās darba devējam pieprasīt palielināt darba algu kā visiem citiem darbiniekiem, izteikusi neapmierinātību, ka netiek apmaksāts darba telefons, nesamērīgi tiek noteikts degvielas limits utt., ka vēlēšanu laikā palīdzējusi opozīcijas partijai vēlēšanu kampaņas laikā.

2013.gada 20.jūnija intervijā laikraksta „Kurzemes Vārds” žurnālistei I.Šķietniecei Pāvilostas novada domes priekšsēdētājs paziņoja, ka „Sakā pārvaldnieks ir uz papīra, bet dabā nestrādā”. Domes priekšsēdētāja apgalvojumi bija nepatiesi, jo neatbilda faktiskajiem apstākļiem. Atbildētāja tajā laikā Sakas pagasta pārvaldē pildīja savus tiešos darba pienākumus un darbs nebija apstājies. Minētais tikai vēlreiz apliecina, ka darba devējs turpināja īstenot psiholoģisko teroru ar nolūku, lai viņa pamestu darbu, aizskarot kā personu, godu un cieņu.

2013.gada 25.jūlijā Pāvilostas novada dome pieņēma lēmumu (protokols 3., 3&) “Par kopīgas Pāvilostas pilsētas un Sakas pagasta pārvaldes izveidošanu”. Uz lēmuma pieņemšanas brīdi atbildētājai jau bija darbnespējas lapa, jo, iespējams, prasītāja nelabvēlīga attieksme pret viņu bija arī viens no iemesliem, kāpēc pasliktinājās veselības stāvoklis.

Neskatoties uz to, ka atbildētāji bija darbnespējas lapa, 2013.gada 5.augustā prasītājs bija sagatavojis Uzteikumu Nr. PNP/3-8./13/845, kuru saņēmusi 2013.gada 7.augustā, ka tiek uzteikts darba līgums pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta, jo tiek likvidēta Sakas pagasta pārvaldes vadītāja štata vieta norādot, ka šobrīd neesot citu darba vietu, kuru piedāvāt. Minētais tikai apliecina prasītāja nodomu „tikt vajā” no atbildētājas, kas pamatojas uz prasītāja personīgajām antipātijām pret atbildētāju.

Atbildētāja iesniedza 2013.gada 3.septembrī Liepājas tiesā prasību par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā necesošu un atjaunošanu darbā un 2014.gada 10.janvārī pirms tiesas sēdes atbildētāja tika iepazīstināta ar paziņojumu par 2013.gada 5.augusta darba līguma uzteikuma atsaukumu un šādu pat paziņojumu prasītājs bija nosūtījis arī tiesai.

2014.gada 8.janvārī atbildētājai tika piešķirta otrās grupas invaliditāte, par ko nekavējoties tika paziņots darba devējam. 2014.gada 10.janvārī tiesas sēdē atbildētāja prasību atsauca.

Nepamatots bija prasītāja apgalvojums, kā nav bijušas vakances, kuras piedāvāt. Šāda situācija, ka tieši uz uzteikuma izsniegšanas brīdi 5.augustu nebija vakances, tika radīta tīšām, lai nebūtu kāda no jaunizveidotajiem amatiem jāpiedāvā atbildētājai. Tā 2013.gada 25.jūlijā pieņēma izpilddirektoru, 2013.gada 29.augustā

sabiedrisko attiecību speciālisti, bet jau pēc vēlēšanām tika apsolīta Vērgales pagasta pārvaldē pārvaldnieka vieta. 2013.gada 29.augustā deputāti apmierināja vēlēšanos un viņš kļuva par Vērgales pagasta pārvaldnieku, bet speciāli iepriekšējai pārvaldniecei tika izveidota jauna amata vieta - lietvede, kura saņem pārvaldnieka iepriekšējo atalgojumu samazinot to tikai par 20 EUR, bet pārvaldnieks turpināja saņemt domes priekšsēdētāja vietnieka amata algu.

Iepriekš norādītie fakti liecina, ka darba devējs ilgstošu laika periodu pārkāpa atšķirīgas attieksmes aizliegumu, kas nenoliedzami psiholoģiski ievaino un izraisa atbildētājam smagus pārdzīvojumus ņemot vērā vēl to, faktu, ka viņa slimība ar diagnozi - vēzis, kas cilvēkam jau tā rada psiholoģiskus pārdzīvojumus.

Prasītājs realizējis pret viņu mobingu, kas ir vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums, jo no darba devēja puses netika nodrošināti taisnīgi darba apstākļi.

Par diskrimināciju invaliditātes dēļ liecina šādi fakti:

2014.gada 12.jūnijā, pēc atvaļinājuma izmantošanas, atbildētājam bija jāierodas darbā. Viņa ieradās Pāvilostas novada domē un domes priekšsēdētājs sākotnēji piedāvāja parakstīt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc Darba likuma 114.panta. Tā kā viņa atteicās vienošanos parakstīt, domes priekšsēdētājs pateica, lai dodas mājās. Tā kā viņai bija darba diena, atbildētāja devās nevis mājās, bet uz Sakas pagasta pārvaldi un gaidīja domes priekšsēdētāja tālruni, rīkojumus par darba pildīšanu. Ap pulkst.15-iem pazvanīja domes priekšsēdētājs uz mobilo telefonu un pateica, ka 2014.gada 13.jūnijā jāierodas Pāvilostas novada domē pulkst.8:00. Atbildētāja pakļāvās darba devēja mutiskajam rīkojumam un ieradās Pāvilostas novada domē, bet nekādus darba uzdevumus viņai nelika pildīt, bet pateica, ka visas 8 stundas jāatrodas Pāvilostas novada domes ēkas gaitenī, "vari sēdēt vai stāvēt".

Ar šādu rīcību prasītājs radīja atbildētājam nelabvēlīgus apstākļus, parādot savu attieksmi pret darbinieku- invalīdu, nodarot, morālas ciešanas, kas neapšaubāmi liecina par to, ka atbildētāja tiek diskriminēta invaliditātes dēļ.

Svarīgs apstāklis, kas pārkāpj vienlīdzības principu (Darba likuma 7.pants), tāpat diskriminācijas aizliegumu- ka atbildētājam netika dota iespēja citu darbinieku prombūtnes laikā viņus aizvietot, bet citiem darbiniekiem šāda iespēja tika nodrošināta.

Prasītājs, zinot, ka atbildētājam kā invalīdam ir ierobežota, fiziska slodze, piedāvāja labiekārtošanas darbinieka amatu, par to liecina Obligātās veselības kartē norādītie kaitīgie darba vides apstākļi. Minētais liecina par prasītāja ļaunu nodomu, diskriminējot atbildētājas invaliditāti un atklāti ņirgājoties par to, radot atbildētājam morālas ciešanas. Ar šādu darbību prasītājs izdara personas aizskaršanu, kas ir pieskaitāms pie diskriminācijas paveida, kad notiek cilvēka pakļaušana tādai nevēlamai rīcībai, kuras mērķis vai rezultāts ir cilvēka cieņas aizskaršana, iebiedējošās, pazemojošās vai aizskarošās vides radīšana. Minētais norāda uz prasītāja rīsu diskrimināciju invaliditātes dēļ, radot atbildētājam morālas ciešanas un pazemojumu, kas būtiski pasliktina atbildētājas darba tiesiskās attiecības, kas ar likumdošanu kategoriski ir aizliegtas. Nevis invalīds jāpiemēro darbam, bet gan darba devējam jāradā darba apstākļi invalīdam.

Kā redzams no arodslimību ārsta atzinuma, tad atbildētājas veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam - labiekārtošanas strādnieka amatam.

Rīkojumus, saskaņā ar kuriem darba devējs ir noteicis dīkstāvi un tiesības neierasties darba vietā, ir noteicis izmaksāt noteikto darba samaksu.

Ar 2014. gada 1.februāri visiem pašvaldības darbiniekiem tika palielināta darba alga par 7%, tikai atbildētāji vienīgai palika darba alga iepriekšējā līmenī. Minētais liecina par darba devēja negodprātīgu rīcību pret invalīdu, diskriminējot atbildētāju.

Prasītāja arguments prasības pieteikumā, ka atbildētāja ļaunprātīgi izmanto savu invaliditātes statusu viennozīmīgi norāda uz to, ka viņa tiek diskriminēta invaliditātes dēļ, izsakot savu apgalvojumu aizskarošā, pazemojošā formā vēršoties pret atbildētāja veselību, psiholoģiski ievainojot atbildētāju un izraisot smagus pārdzīvojumus, ņemot vērā vēl prasītāja patiesos motīvus izbeigt darba tiesiskās attiecības.

2015.gada 28.aprīlī papildinājusi pretprasību norādot, ka 2015.gada 2.februārī prasītājs atbildētājam piedāvāja klientu apkalpošanas speciālista darbu Vērgales pagasta muzejā ar 0,5 darba slodzi - 20 stundas nedēļā, darba laika uzskaites forma summētā, darba alga mēnesī 180,00 EUR.

2015.gada 27.februārī noslēgta vienošanās pie 2012.gada 31.janvāra darba līguma Nr.PNP/4-5/12/9 un saskaņā ar minēto vienošanos, darba samaksa bruto tika noteikta 185,00 EUR, summētais darba laiks un 20 stundu darba nedēļa. Ierodoties darbā muzeja direktore atbildētājam pateica, ka viņai esot atsūtīts Pāvilstas novada domes lēmums kurā norādīts, ka atbildētājam jāstrādā 5 dienas nedēļā, kas faktiski ir pretrunā ar noslēgto Vienošanos.

Lai pārliecinātos par minēto, atbildētāja Pāvilstas novada domes mājas lapā noklausījies audio ierakstu un konstatējusi, ka Pāvilstas novada domes priekšsēdētājs turpina pret atbildētāju psiholoģisko teroru, pazemojot atbildētāju un aizskarot viņas cieņu, nodarot morālas ciešanas, izraisot emocionālus pārdzīvojumus. Pāvilstas novada domes priekšsēdētāja nievājošos izteicienus par atbildētāju var noklausīties jebkurš cilvēks, jo Pāvilstas novada domes sēdes audio ieraksti ir publiski pieejami.

2015.gada 18.martā atbildētāja uzrakstīja iesniegumu Pāvilstas novada domes deputātiem un lūdzu sniegt skaidrojumu pēc kāda darba laika viņai jāstrādā, t.i. vai jāstrādā kā noteikts Vienošānās: summētais darba laiks 20 stundas nedēļā vai 5 dienas nedēļā, kā tas ir 2015.gada 29.janvāra Pāvilstas novada domes lēmumā.

2015.gada 15.aprīlī uz iesniegumu atbildi sniedza vienpersoniski Pāvilstas novada priekšsēdētājs norādot, ka Vienošānās ir noteikts summētais darba laiks un 20 stundas darba nedēļa, bet piedāvāja precizēt Vienošanos un noteikt fiksētu darba dienu skaitu nedēļā - 5 dienas.

Faktiski prasītājs rīkojas prettiesiski, nosakot darba nedēļas ilgumu piecu dienu darba nedēļu (Darba likuma 132.panta pirmā daļa), bet tajā pat laikā arī ietverot Vienošānās summēto darba laiku, kuru nosaka tad, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu (Darba likuma 140.panta pirmā daļa). Saskaņā ar minēto tiesību normu, prasītāja pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus ir jāiepazīstina darbinieku ar darba grafiku.

Minētās prasītāja darbības liecina par to, lai atkal atbildētājam sagādātu neērtības, iespējams tas tiek darīts ar mērķi, lai viņa atteiktos no minētā darba un radītu stresa situāciju, kas arī ir uzskatāms par psiholoģisko teroru.

Par to, ka prasītājs pēc pretprasības iesniegšanu turpina pret atbildētāju psiholoģisko teroru liecina sekojoši fakti:

2014.gada 10.decembrī prasītājs izdeva Rīkojumu Nr.277-p "Par atsaukšanu no dīkstāves", ar kuru atbildētāja tika iepazīstināta 2014.gada 11.decembrī pulkst.8:05. Darba devējs uzlika par pienākumu trīs stundu laikā sagatavot attīstības,

lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības un saimniecisko jautājumu sēdi lēmuma projektus par nēģu zvejas rīku limita sadalījumu 2015.gadam un par zvejas rīku limita sadalījumu 2015.gadam pašpatēriņa un rūpnieciskai zvejai atbilstoši Ministru kabineta 30.11.2009. noteikumiem Nr.1374 un MK noteikumiem Nr.1375, kā arī piedalīties minētajā komitejas sēdē sniegt ziņojumu par sagatavotajiem lēmuma projektiem. Tik īsā laika periodā sagatavot kvalitatīvus lēmuma projektus un sniegt ziņojumu, ja atbildētāja netika pat nodrošināta ar atbilstošu tehniku (portatīvais dators bija bez "peles"), nebija iespējams.

To, ka Pāvilostas novada dome turpina atbildētāju pazemot liecina izteikumi 2015.gada 29.janvāra Pāvilostas novada domes sēdē sakot "Kāpec mēs nepiedāvājam jaunatnes lietu speciālisti, konsultējoties ar citu novada vadītājiem, projektiem ir vajadzīga angļu valoda, lietderīgi tur, diez vai organizācija pastāvētu"

Neticēša- diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas viena dzimuma personām, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamato tā ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

Pazemot atbildētāju un aizskarot viņas cieņu, tika nodarītas morālas ciešanas, izraisot emocionālus pārdzīvojumus. Tādējādi darba devējs ir nodarījis morālu kaitējumu arī Darba likuma 29.panta astotās daļas izpratnē.

Prasītājs ir nodarījis atbildētāji ievērojamu tiesību aizskārumu, kā rezultātā radīts smags morālais kaitējums un tas dod tiesības atbildētājai prasīt pienācīgu apmierinājumu no prasītāja, ko atbildētāja novērtē 10 000 EUR apmērā.

Preprasības pieteikums pamatots uz Darba likuma 7., 9., 28., 29.pantu, Civillikuma 1635.pantu un Latvijas Republikas Satversmi.

~~no Pāvilostas novada Dome~~ sniegusi paskaidrojums par preprasību norādot, ka kā ~~noteikums ir Darba likuma 31.panta pirmo daļu~~, visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks laiks. Līdz ar to uz atbildētājas preprasībā minētajiem 2011.gada notikumiem ir iestājies noilgums.

Preteji atbildētājas izteiktajam apgalvojumam par pielietoto psiholoģisko teroru un diskrimināciju, 2012.gada 31.janvārī Pāvilostas novada pašvaldība bez viltus, maldības un spaidiem noslēdza ar Darba līgumu uz nenoteiktu laiku ar kuru atbildētāja turpināja darbu pie darba devēja par Sakas pagasta pārvaldes vadītāju.

Atbildētājas preprasības pielikumos pievienotais raksts "Darbu sāk, iespējams, pēdējā dome vadība", kas publicēts laikraksta "Kurzemes Vārds" 7.lpp, kuru sarakstījusi Ize Šķietniece, nav vērtējams kā pierādījums atbildētājas augstākminētajiem apgalvojumiem, jo rakstā nav diskriminēta

kā persona, bet tajā ir izteikts viedoklis par Sakas pārvaldnieka darba kvalitāti, par ko lietā nav strīda, turklāt nav zināms, cik precīzi ir pierakstīts citāts.

Preteji atbildētājas izteiktajam apgalvojumam, ka viņas štata vietas likvidācija tikusi ilgstoši plānota, no lietā pievienotajiem dokumentiem ir konstatējams, ka Pāvilostas novada pašvaldība ilgstoši ir vērtējusi Sakas pagasta pārvaldes lietderību (15.03.2011. Pāvilostas novada pašvaldības vēstule Nr.PNP/3-10/11/1097 "Par iesnieguma izvērtēšanu").

Preteji Atbildētājās izteiktajam apgalvojumam, ka Sakas pagasta pārvalde tika likvidēta tikai tādēļ, lai likvidētu pārvaldnieka amata vietu, faktiski Sakas pagasta pārvalde tika likvidēta, pamatojoties uz likumā "Par pašvaldībām" noteikto pienākumu racionāli un lietderīgi izlietot pašvaldības finanšu līdzekļus, saskaņā ar

Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas 11.07.2013 atzinumu Nr.13.18-le/6295 "Par Pāvilostas pilsētas un Sakas pagasta pārvalžu apvienošanu". Lēmumu par pārvalžu apvienošanu dome pieņēma ņemot vērā faktisko situāciju saistībā ar iedzīvotāju skaitu Sakas pagastā, īpaši Sakas pagasta pārvaldes tiešā tuvumā, pagasta pārvaldes noslogotību, kas redzama statistiskos pārskatos par saņemtiem un nosūtītiem dokumentiem, kā arī par sagatavotajiem rīkojumu dokumentiem, Pāvilostas pilsētas ģeogrāfisko atrašanās vietu attiecībā pret Sakas pagastu - attālums no Sakas pagasta pārvaldes līdz Pāvilostas novada pašvaldības administrācijas ēkai ir aptuveni 4 km. Faktiski Pāvilostas pilsēta atrodas pašā pagasta centrā.

Atbildētājas apgalvojums, ka ar 2014.gada 1.februāri visiem pašvaldības darbiniekiem tika palielināta darba alga, bet viņai palika iepriekšējā līmenī, nenorāda ne uz darba devēja negodprātīgu rīcību pret invalīdu, ne arī uz diskrimināciju, bet gan uz to, ka palielināt darba algu amatam, kas ir likvidēts, ir absurdi.

Prasītājs pilnībā noraida atbildētājas apgalvojumu, ka pret atbildētāju ir veikta atšķirīga attieksme un diskriminācija. Pret atbildētāju nav pieļauta atšķirīga attieksme Darba likuma 7.panta izpratnē, kā arī atbildētāja nav tikusi diskriminēta Darba likuma 29.panta izpratnē. Bet tieši pretēji, prasītājs vienmēr pret atbildētāju ir izturējies ar cieņu un ņemot vērā atbildētājas izteikto gribu turpināt darba tiesiskās attiecības, ir nodrošinājis atbildētājai maksimālu informāciju par visām iespējamām vakancēm, tai skaitā arī par Lauku atbalsta dienesta izsludināto vakanci Pāvilostas novadā.

Atbildētāja nav iesniegusi pierādījumus, kas pamatotu un pierādītu pretprasībā izteiktos apgalvojumus. Līdz ar to nav pamata uzskatīt, ka prasītāja būtu veikusi kādu neatļautu darbību, kas būtu radījusi atbildētājas nemantisko tiesību vai nemantisko labumu aizskārumu, vai jebkādu garantēto cilvēktiesību aizskārumu, kas varētu radīt atbildētājai fiziskas vai garīgas ciešanas. Vienlaicīgi, nav konstatējami un nav pierādīti atšķirīgas attieksmes, tostarp diskriminācijas aizlieguma pārkāpumi no prasītājas puses.

Lūdz tiesu atzīt atbildētājas pretprasību par nepamatotu un noraidīt.

Prasītāja pilnvarotās pārstāves Anda Ozola un Irīna Švarcbaha tiesas sēdē prasību par atbrīvošanu no darba neuzturēja un paskaidroja, ka puses panākušas vienosanos par darba attiecību turpināšanu Vērgales bibliotēkā.

Papildus norādīja, ka pretprasību neatzīst uz paskaidrojumā minētiem pamatiem, kā arī papildus paskaidroja, ka pretēji izteiktai argumentācijai par psiholoģisko teroru un nevienlīdzīgu attieksmi 2012.gada 31.janvārī paaugstināta amatā, situācijā, kura izveidojās likvidējot Sakas pārvaldi un amata vietu, pašvaldība informējusi viņu par vakancēm, aptaujājusi kapitālsabiedrības par vakancēm, par labiekārtošanas strādnieka vietu informējusi atbildētāju nevis piedāvājusi viņai minēto darbu. Bija izveidojusies situācija, ka darba vieta likvidēta, citas nav, pašvaldība nespējama nodrošināt citu darba vietu, no sava budžeta izmaksāja par neesošu darba vietu (diktāves atlīdzību, jo nespēja atrisināt situāciju. Diskriminācija nepastāv, pārvaldes apvienošanai bija objektīvi cēloņi, kuri nav saistāmi ar diskrimināciju. Avīzes rakstā nav minēts

vārds. Tika runāts par darba apjomu. Nav konstatētas neatļautas darbības no pašvaldības puses, kuras izraisījušas negatīvas sekas konkrētai personai. Faktiski uz šo brīdi veselība ir uzlabojusies (no 2.grupas uz 3.grupu), ir nodrošināts darbs. Lietā iesniegtie dokumenti nepierāda, ka sākotnēji veselība pasliktinājusies pašvaldības rīcības rezultātā, jo uz 2013.gada 1.jūliju jau bija konstatēta onkoloģiska saslimšana. Pretprasības cēlāja pozīciju morālā kaitējuma prasībā celta uz pieņēmumiem un subjektīvās situācijas interpretāciju.

Valsts Darba inspekcijas lēmumā konstatētais darba vietas nenodrošināšana, sēdēšana gaitenī- definēts, kā maznozīmīgs pārkāpums no darba devēja puses. Prakses apkopojumā minēts, ka maznozīmīgs pārkāpums nerada tiesības uz morālā kaitējuma atlīdzību. Turklāt divreiz nevar sodīt.

Naudas balvas darbiniekiem par 2014.gadu bija noteiktas pamatojoties uz darba sasniegumiem, bet atbildētāja 2014.gadā darbu neveica – strādājusi tikai vienu dienu.

Iepriekšējā tiesvedība nav arguments, jo pašvaldība prasību ir atsaukusi.

Pretpasības cēlāja tiesas sēdē pretpasību uzturēja un papildus paskaidroja, ka pret viņu vērsts mobings. 2011.gadā lūgusi viņai palielināt darba algu, bet jautājums nav apspriests, 2014.gadā pašvaldības darbiniekiem palielināta darba alga par 7% , izņemot viņai, Sakas pagasta pārvalde likvidēta, bet domes sēdē Vērgales pārvaldnieka vietu ieņēmis (nevis viņa), darbs viņai uzteikts darba nespējas laikā, bet kļūdu pašvaldība labojusi tikai pēc tam, kad viņa cēlusi tiesā prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, viņai nav piedāvātas vakances (sabiedrisko attiecību speciālista vakance). Viņa diskriminēta. Viņa ieradies pēc atvaļinājuma darbā 2014.gada 12.jūnijā un 13.jūnijā astoņas stundas nosēdējusi gaitenī, viņai nav piedāvāts darbs, nav nodrošināta darba vieta, viņai piedāvāta labiekārtošanas strādnieka vietu, bet pašvaldība apzinājās un zināja, ka viņai noteikta 2.grupas invaliditāte, minēto darbu viņa nav varējusi veikt. Tā bijusi netiešā diskriminācija. 2015.gada 2.februārī viņai piedāvāts speciālista darbs bibliotēkā, parakstījusi vienošanos, bet pēc tam viņai pateikts, ka jāievēro cits darba režīms (netiešā diskriminācija).

Noklausījusies pušu sniegtos paskaidrojumus, advokāta argumentus un pārbaudījusi rakstveida pierādījumus, tiesa atzīst, ka tiesvedība Pāvilostas pašvaldības ~~darbinieku sabiedrisko attiecību izbeigšanu ar~~ ir izbeidzama, bet ~~netiešā diskriminācija par morālā kaitējumu apjoma ziņā ir~~ apmierināma daļēji.

AT senāta 2012.gada 6.jūnija spriedumā lietā nr.SK-684, 2013.gada 3.maija spriedumā lietā nr.SK-1548, 2013.gada 8.maija spriedumā nr.SK-1482 norādījis, ka pierādīšanas pienākuma pāreju atbildētājam diskriminācijas lietās, proti, ka pierādīšanas pienākums uzlikts darba devējam, darbiniekam jānorāda tikai uz faktiem vai apstākļiem, kas var liecināt par varbūtēju diskrimināciju. Tādejādi prasītājam nav jāpierāda diskriminācijas fakts.

Lietā nav strīda par to, ka pušu savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibinātas ar 2012.gada 31.janvāra Darba līgumu nr.PNP-4-5/12/9, kas ir iepriekšējo darba tiesisko attiecību turpinājums. Saskaņā ar līguma 3.1.1 punktu ``

turpinā darbu Pāvilostas novada pašvaldībā par Sakas pagasta pārvaldes vadītāju``.

norādīja uz faktu, ka 2011.gadā viņa lūgusi Pāvilostas novada domei izvērtēt viņas darba atlīdzību un pielīdzināt to Vērgales pārvaldes vadītājas atlīdzībai. Bez izvērtējuma viņas darba atlīdzība tikusi atstāta iepriekšējā apjomā.

Pašvaldības pilnvarotā pārstāve tiesas sēdē faktu, ka Vērgales vadītājai bijusi lielāka amata atlīdzība, jautājums nav vērtēts attiecīgā institūcijā, bet ir sniegta atbilde, nenoliedza, bet norādīja, ka attiecībā par minēto iestāties noilgums.

AT Senāta 2007.gada 14.februāra spriedumā tās lietā nr.SK-62 (par noilgumu darba algas un morālā kaitējuma prasījumos) noteicis, ka gadījumā, ja noilgums iestāties tikai kādā prasības daļā, bet pārējā prasības noilgums nav iestāties, tad uz šo Darba likuma 31.panta noteikumi nav attiecināmi.

Darba likuma 31.pantā pirmajā daļā noteikts, ka visi prasījumi, kuri izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš.

Pretprasība tiesā celta tikai 2014.gada 7.aprīlī. No minētā secināms, ka minētais periods (2011.gads) nav skatāms minētās pretprasības kontekstā.

Pretprasības cēlāja norādījusi, ka pašvaldības darbība attiecībā pret viņu (diskriminācija, psiholoģiskais terors) tikusi vērsta nolūkā atbrīvoties no viņas, kā darbinieces.

Tiesa konstatē, ka 2013.gada 25.jūlijā Pāvilostas novada dome pieņēmusi lēmumu (protokols nr.3.,3.§) par Pāvilostas pilsētas un Sakas pagasta pārvaldes izveidošanu, un atbilstoši 3.3 punktam nolēmusi atcelt no amata Sakas pagasta pārvaldes vadītāju un sagatavot uzteikumu pēc viņas darba nespējas perioda beigām. Lēmums pieņemts pamatojoties uz likuma "Par pašvaldībām" 21.panta pirmās daļas 6.un 9.punktiem un 69.¹ panta trešo daļu.

Darba likuma 101.panta 1.daļas 9.punkts nosaka, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, gadījumā, ja tiek samazināts darbinieku skaits.

Darba likuma 104.panta 1.daļā noteikts, ka darbinieku skaita samazināšana ir tāds darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieku uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

AT Senāta Civillietu departamenta 2008.gada 16.aprīļa spriedumā lietā nr.SKC-145, norādīts, ka tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt darba devēja saimniecisko un organizatorisko pasākumu veikšanas nepieciešamību un lietderību, jo šo jautājumu izlemšana ietilpst darba devēja kompetencē. Tiesa atzīst, ka prasītājam notikušas strukturālas, saimnieciskas un organizatoriskas izmaiņas un šo pasākumu rezultātā likvidēta atbildētājas darba vieta, taču šo izmaiņu lietderība, proti, pamatojums, kāpēc bija jāsamazina darbinieku skaits un kāpēc nolemts likvidēt tieši konkrēto darba vietu, tiesai nav jāpārbauda.

AT Senāts 2011.gada 19.janvāra spriedumā tās lietā nr.SKC-473/2011, norādījis, ka Tiesas kompetencē neietilpst lietderības apsvērumu pārbaude par to, kādā veidā organizējama pašvaldības funkciju izpilde, jo iestāžu institucionālā uzbūve un tās maiņa ir pašvaldībai ar likumu noteiktā kompetence, kas vērsta uz tai doto uzdevumu efektīvu izpildi. Pašvaldība tiesīga brīvi izvēlēties, kuru no Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15.pantā noteiktajām metodēm izmantot, pārkārtot struktūru, tāpēc tiesas kompetencē nav vērtēt jautājumus par nepieciešamību likvidēt vai nelikvidēt kādu iestādi, bet gan izvērtēt vienīgi procesuālās kārtības ievērošanu. Atbildētājas izteiktam apgalvojumam, ka viņas štata vietas likvidācija tikusi ilgoši plānota (jau no 2011.gada), nav pierādījuma nozīme pretprasībā pārbaudāmo apstākļu kontekstā. Sakas pagasta pārvalde tika apvienota, pamatojoties uz likuma "Par Pašvaldībām" 14.panta otrās daļas 6.punktā un likuma „Par pašvaldību budžetiem” 28.pantā noteikto pienākumu racionāli un lietderīgi izlietot pašvaldības finanšu līdzekļus, saskaņā ar Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas 11.07.2013 atzinumu Nr.13.18-Je/6295 "Par Pāvilostas pilsētas un Sakas pagasta pārvalžu apvienošanu". Lēmumu par pārvalžu apvienošanu dome pieņēma ņemot vērā faktisko situāciju saistībā ar iedzīvotāju skaitu Sakas pagastā, īpaši Sakas pagasta pārvaldes tiešā tuvumā, pagasta pārvaldes noslogotību, kas redzama statistiskos pārskatos par saņemtiem un nosūtītiem dokumentiem, kā arī par sagatavotajiem rīkojumu

dokumenti, Pāvilostas pilsētas ģeogrāfisko atrašanās vietu attiecībā pret Sakas pagastu - attālums no Sakas pagasta pārvaldes līdz Pāvilostas novada pašvaldības administrācijas ēkai ir aptuveni 4 km.

Pamatojoties uz augstāk izklāstītajiem objektīvi faktiskajiem apstākļiem, ir konstatējams, ka Sakas pagasta pārvaldes vadītāja amats tika likvidēts objektīvi pamatoti un tas nekādā veidā nav saistīts ar atbildētājas personību (tai skaitā ar invaliditāti, kura uz to brīdi vēl nebija noteikta). Tiesa konstatē, ka Sakas pārvaldes likvidēšana ir bijis Pāvilostas novada domes kompetences jautājums un nav pamata saistīt minētā teritoriālā veidojuma likvidēšanu, štata vietas samazināšanu (likvidēšanu) ar mērķi atbrīvoties no kā Sakas pagasta pārvaldes vadītājas.

Tāpēc tiesa par nepamatotiem atzīst pretprasības cēlājas apgalvojumu, ka faktiskais Pāvilostas novada domes mērķis atbrīvoties no viņas, bijis saistīts ar prasītāju, kā politisku pretinieku, jo viņa sniegusi palīdzību dokumentu sastādīšanā kādai no politiskām partijām, un ka minētais fakts kalpojis par pamatu štata vienības likvidēšanai.

Darba likuma 9.panta 2.daļā ietverts, tā sauktais apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips, kas nozīmē, ka pierādīšanas pienākums tiek pārcelts uz darba devēju. Iepriekš izklāstītais Sakas pārvaldes likvidēšanas faktiskais pamats ir pierādīts. Personas subjektīvam viedoklim par viņas politiskās darbības iespējamām negatīvām sekām konkrētā situācijā nav nozīmes. Uz pašvaldību nav attiecināms pierādījumu iesniegšanas pienākums par personas politisko darbību.

No lietas materiāliem redzams, ka Pāvilostas novada dome 2013.gada 5.augustā sagatavojusi uzteikumu darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar un darba līgums viņai uzteikts 2013.gada 7.augustā. No lietas materiāliem redzams, ka laikā no 2013.gada 12.jūlija līdz 2014.gada 12.janvārim bija darba nespējas periods.

Darba likuma 109.panta trešā daļa nosaka, ka darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošās darba nespējas laikā, izņemot likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā noteiktos gadījumos, kā arī laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Atbilstoši minētai situācijai, atbildētājai darba nespēja bija iestājusies 2013.gada 12.jūlijā, bet uzteikums izsniegts 2013.gada 5.augustā. Tas nozīmē, ka uzteikums, ja tas nebija izteikts līdz darba nespējas iestāšanās, bija jāizsaka pēc darba nespējas izbeigšanās, kas tādejādi garantētu 1 mēneša termiņu prasības celšanai uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.

No TIS datu bāzes redzams, ka 2013.gada 3.septembrī cēlusi Liepājas tiesā prasību pret Pāvilostas novada domi, lūdzot atzīt 2013.gada 5.augusta Pāvilostas novada domes darba līguma uzteikumu par spēkā neesošu un atjaunot viņu darbā par Sakas pagasta pārvaldes vadītāju, atceļot 2013.gada 5.augusta rīkojumu nr.149-p kā prettiesisku. Pašvaldība atsauca prasību tiesā par minētā uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un Liepājas tiesa pieņēma lēmumu 2014.gada 10.janvārī tās lietā nr.C20 323013 par tiesvedības izbeigšanu.

Minēto faktu – uzteikuma sagatavošanu un izsniegšanu viņas darba nespējas laikā tiesa nevērtē, kā diskrimināciju, bet gan kā pašvaldības juridisko nekompetenci.

Nevērtējot konkrētā uzteikuma tiesiskumu, jo šis jautājums prasības atsaukšanas dēļ pēc būtības nav izskatīts, tiesa atzīst, ka uzteikuma izsniegšana pretēji likuma aizliegumam nevar pasliktināt darbinieka tiesības salīdzinājumā ar situāciju, kāda būtu izveidojusies, ja darba devējs būtu rīkojies atbilstoši likumā noteiktam.

No minētā secināms, ka tika saglabātas darba tiesiskās attiecības, tās netika pārtrauktas un viņai bija jāturpina darbs.

Situācijā, ja darba devējs būtu rīkojies atbilstoši likumam (uzteicis darba līgumu laikā, kad atbildētājam nebija darba nespēja), būtu jāvērtē iestādes vakances.

paskaidrojumā norādījusi, ka tieši uz uzteikuma brīdi nav bijušas vakances un minētā situācija radīta tīšām, lai kādu no jaunizveidotiem amatiem nebūtu jāpiedāvā viņai, proti- 2013.gada 25.jūlijā darbā pieņēma izpilddirektoru, 2013.gada 29.augustā sabiedriskos attiecību speciālisti, bet pēc vēlēšanām absolūta Vērgales pagasta pārvaldē pārvaldnieka vieta. 2013.gada 29.augusta deputāti apmierināja viņa vēlēšanos un viņš kļuva par Vērgales pagasta pārvaldnieku, bet iepriekšējai pārvaldniecei izveidota jauna amata vieta – lietvede, kura saņem iepriekšējā pārvaldnieka atalgojumu, samazinot to tikai par 20 EUR, bet pārvaldnieks turpināja saņemt domes priekšsēdētāja vietnieka amata algu. Pretprasības cēlājas ieskatā darba devējs šādā veidā pārkāpa atšķirīgas attieksmes aizliegumu.

Tiesa konstatē, ka Pāvilostas novada pašvaldības izpildu direktora un Vērgales pagasta pārvaldītāja amati ir vēlēti amati, kā rezultātā lēmums par konkrētas personas iecelšanu šajos amatos tiek pieņemts pašvaldības domes sēdē saskaņā ar likuma "Par pašvaldībām" 40.pantu, pašvaldības deputātiem balsojot atklātā balsojumā. Uz minētiem amatiem tiek izsludināts atklāts konkurss.

nebija liegtas tiesības pretendēt uz minēto amatu.

Pašvaldības pārstāvis norādīja, ka konkursiem nav pieteikusies. Tiesa konstatē, ka ilgstoši bijusi darba nespējīga un nepieteikšanās saistāma ar viņas veselības stāvokli (onkoloģiska saslimšana).

No lietā iesniegtiem materiāliem redzams, ka laika periodā no 2013.gada 12.jūlija līdz 2014.gada 12.janvārim bija darba nespējas periods, 2014.gada 10.janvārī viņai piešķirta 2.invaliditātes grupa ar termiņu no 2014.gada 9.janvāra līdz 2015.gada 1.janvārim. No 2014.gada 14.janvāra līdz 2014.gada 11.februārim atbildētāja atradās atvaļinājumā, no 2014.gada 15.janvāra līdz 2014.gada 14.maijam atbildētājam bija darba nespējas periods, no 2014.gada 15.maija līdz 2014.gada 11.jūnijam atbildētājam pagarināts atvaļinājums, kas sakrīta ar iepriekšējo darba nespējas periodu.

Tomēr tiesa konstatē, ka atsaucot 2013.gada 5.augusta uzteikumu, atbilstoši Darba likuma 124.pantam, bija atjaunojama darbā, jo bija iespējami divi strīda atrisināšanas varianti – nepamatotas prasības gadījumā atjaunošana darbā tiek noraidīta, prasību apmierinot, darba ņēmējs tiek atjaunots iepriekšējā darbā, kā to nosaka Darba likuma 124.panta 2.daļa. Konkrētā gadījumā rīkojums par atbrīvošanu no darba no darba devēja puses tika atsaukts un vajadzēja iestāties Darba likuma 124.panta 2.daļā noteiktām sekām – atjaunošanai darbā, kas nenotika.

Senāts savā līdzšinējā judikatūrā akceptējis, ka darbinieka tiesību aizskārums ir novēršams reāli (Senāta 2010.gada 29.septembra spriedums SKC-778/2010, 2012.gada 17.marta spriedums lieta nr.SKC-324-2012.).

Arī 2013.gada 29.maija Senāta Spriedumā tās lietā nr.SKC-544/2013 izteikta atziņa, ka rīkojums, kas vērsts uz to, lai nodrošinātu darba tiesisko attiecību turpināšanu ar darbinieku, piedāvājot citu darbu (iestādes likvidācijas gadījumā), nav vērtējams, kā pretējs darbinieka interesēm, un līdz ar to Darba likuma 124.panta noteikumiem.

Senators Valērijs Jonikāns atsevišķās domās minētajā civillietā norādījis, ka persona, kura atbrīvota no darba saistībā ar darba vietas likvidāciju, pie atjaunošanas

darbā ar tiesa spriedumu, ir atjaunojama iepriekšējā amatā, jo vārda jēga "atjaunot" nozīmē darba stāvokļa jeb darba līguma darbības atjaunošanu.

Konkrētā gadījumā nav bijis tiesas spriedums, bet darba devējs rīkojumu ir atsaucis, no kā secināms, ka persona bija atjaunojama iepriekšējā amatā. Minētais nav noticis, kā arī darba devējs – Pāvilostas novada pašvaldība – saistībā ar judikatūru (lieta SKC-544/2013) prasītājam citu darbu arī nav nodrošinājis.

No lietas materiāliem redzams, ka pašvaldība sniegusi informāciju par divām vakancēm – Pāvilostas vidusskolas direktora vietu un informācijas tehnoloģijas speciālista vietu, uz ko atbildējusi, ka vakances neatbilst viņas izglītībai. Pašvaldība informēja par vakanci uz 2014.gada 10.jūliju (labiekārtošanas strādnieks), nosūtīja pēc līguma viņu uz Obligāto veselības pārbaudi, kurā konstatēts, ka veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam. Pašvaldība konstatējusi, ka tajā nav profesionāli kvalifikācijai un vēlmēm atbilstošās darba vietas.

No tiesas sēdē gūtās informācijas, ko pašvaldības pārstāves nav apstrīdējušas, no 1990.-1993.gada bijusi Sakas bibliotēkas vadītāja, no 1993.gada līdz 1995.gadam bijusi Sakas kultūras nama un bibliotēkas vadītāja, no 1995.gada līdz 2004.gadam sekretāre Sakas pagasta padomē, līdz 2005.gadam ieņēmusi Dzimtsarakstu nodaļas vadītājas vietnieces amatu Sakas novada domē, no 2005.gada līdz 2009.gadam bijusi Sakas pagasta novada domes klientu apkalpošanas centra vadītāja Sakā, no 2009.gada līdz 2015.gadam Sakas pagasta pārvaldes vadītāja.

Tiesa ņem vērā, ka Pāvilostas pašvaldībā 2014.gadā bija izveidotas štata vietas, ko apliecina pašvaldības iesniegtie dokumenti, kā arī bijušas darbinieku aizvietošanas iespējas (...).

No paskaidrojumiem tiesā izriet, ka viņa tiesvedības laikā (strīda periodā) pretendējusi uz Pāvilostas novada pašvaldības kancelejas un dzimtsarakstu nodaļas vadītājas amatu (vieta vakanta), bet minētā amatā nav akceptēta.

Darba likuma 7.pantā noteikts, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem.

Darba likuma 28.panta otrā daļā noteikts, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

No darba laika uzskates tabeles redzams, ka ieradusies darbā 2014.gada 12.jūnijā.

No VDI Kurzemes reģionālās valsts darba inspekcijas pārbaudes 2014.gada 4.jūlija akta konstatējams, ka pašvaldība minētā laikā nav nodrošinājusi ar darba vietu – prasītāja darba līgumā nolīgto darba laiku 13.jūnijā nosēdējusi pašvaldības koridorā.

VDI konstatējusi, ka pašvaldība pārkāpusi Darba likuma 28.panta 2.daļu un 7.pantā noteikto tiesiskās vienlīdzības principu, proti, ka ikvienam ir tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem.

2014.gada 10.janvārī informēja pašvaldību, ka viņai piešķirta 2.invaliditātes grupa, bet 2014.gada 21.maijā iesniedza pašvaldībai lūgumu izskatīt jautājumu par viņas turpmākām darba tiesiskām attiecībām ar Pāvilostas novada pašvaldību, jo bija iestājušies sekojoši apstākļi- darba vieta likvidēta, bet darba tiesiskās attiecības ar personu nebija pārtrauktas, darba tiesiskās attiecības teorētiski turpinājās bez darba vietas nodrošinājuma, personai papildus iestājusies 2.grupas invaliditāte.

No lietas materiāliem redzams, ka pašvaldība atsaucoties uz minēto, informējusi par divām vakancēm- Pāvilostas vidusskolas direktors un informācijas tehnoloģiju speciālists, no kā 2014.gada 12.jūnijā darbaņēmēja atteikusies. Pašvaldība piedāvājusi viņai izbeigt darba tiesiskās attiecības saskaņā ar Darba likuma 114.pantu.

Pastāvot darba tiesiskām attiecībām darbiniekam ir tiesības būt nodarbinātam. Tikai pastāvot pamatotām darba devēja interesēm, uz noteiktu laiku ir pieļaujama darbinieka nenodarbināšana, taču izmaksājot viņam, vidējo izpeļu.

Darba likuma 51.panta otrajā daļā noteikts, ka darba devēja pienākums ir nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu. Ne velti V.Sinajskis uzskatījis, ka darba līguma priekšmets vispirms ir darbinieka personība.

AT Senāta 2006.gada 5.aprīļa spriedumā tās lietā nr.SKC 255 izteikta tēze, ka darbinieks ir darba tiesisko attiecību "vājākā" puse.

Tiesa ņem vērā, ka darba devējs kopš 2014.gada 10.janvāra zināja, ka noteikta 2.grupas invaliditāte (onkoloģiska saslimšana).

Saskaņā ar Eiropas Kopienas Tiesu judikatūru par invalīdu uzskatāma persona, kurai ir ierobežotas iespējas piedalīties profesionālajā dzīvē fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ, kuru dēļ persona ir salīdzinoši nelabvēlīgākā situācijā. Lai konstatētu personas aizskaršanu (diskrimināciju), nav svarīgs aizskāreņa nodoms, bet gan tas, ka aizskartā persona kādas darbības ir uztvērusi kā aizskarošas. Konkrētajā gadījumā prasītājam ir gan tiešs nodoms, gan arī reālas darbības. Diskriminācija nodarbinātības jomā nozīmē arī nelabvēlīgu darbu apstākļu radīšana invalīdam.

Darba likuma 7.panta trešajā daļā noteikts, ka -- lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principu ieviešanu attiecībā uz invalīdiem, darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu invalīdu iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstinātam amatā vai tikt nosūtītiem uz profesionālo apmācību.

Tiesa minētā saistībā ņem vērā, ka darba devējs 2014.gada 12.jūnijā bija sagatavojis vienošanos ar par darba tiesisko attiecību izbeigšanu Darba likuma 114.panta izpratnē. No minētā secināms, ka darba devējs darba tiesiskās attiecības ar turpināt nevēlējās. Vienošanās sagatavota pamatojoties uz 2014.gada 11.jūnija sniegto vēstuli nr.PNP/3-10/14/692.

izbeigt darba tiesiskās attiecības nepiekrita. Minētam sekoja darba devēja atteikums, kuru fiksējusi Valsts darba inspekcija.

No sniegtiem paskaidrojumiem izriet, ka pašvaldības vadītājs psiholoģiski iespaidojis darbaņēmēju ne tikai nenodrošinot viņai darba vietu, bet pieļāvis necienīgu rīcību sakot, ka viņa koridorā varot "sēdēt vai stāvēt". Minētais liecina par darba devēja nicinošu un nievājošu attieksmi pret darbinieku - viņa psiholoģisku iespaidošanu.

Darba devēja izdarītais psiholoģiskais spiediens, atbilstoši Satversmes 94.pantam, atzīstams par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu. Atzīstams, ka pret pielietota psiholoģiska vardarbība. Psiholoģiska iespaidošana vērtējama, kā darbinieka diskriminācija.

Tiesa nepiekrīt Pāvilostas novada domes pārstāves izteiktam viedoklim, ka uz minēto lietu puse cenšas attiecināt dubulto sodīšanu, norādot, ka Latvijas tiesību sistēmas piederībai romāņu-ģermāņu tiesību sistēmas lokam, kurā darbojas no romiešu tiesībām aizgūtais princips - ne bis in idem, tulkojumā - ne divreiz par vienu, un to pašu. Lī personu nevar sodīt divas reizes par vienu un to pašu nodarījumu par kuru viņa jau ir tikusi attaisnota vai sodīta saskaņā ar valsts likumu. VDI pieņēmusi

lēmumu par lietvedības izbeigšanu administratīvā pārkāpuma lietā, ar kuru tika izskatīts 2014.gada 18.juniņa iesniegums par iespējamiem darba tiesisko attiecību reglamentējošo tiesību normu pārkāpumiem Pāvilostas novada pašvaldībā. Uzsāktās lietvedības ietvaros tika veikta pārbaude, notika sociālais dialogs, kas starp pusēm notika 2014.gada 11.jūlijā. Tiesvedība izbeigta, domes priekšsēdētājs atbrīvots no administratīvās atbildības. Pārkāpums atzīts par maznozīmīgu. Tiesai jāievēro dubultās sodīšanas nepieļaujamības principu, konkrētajā lietā, kurā faktiskie apstākļi ir vieni un tie paši un šie apstākļi ir nešķirami saistīti laikā un telpā.

Tiesa kritiski vērtē minēto argumentu, jo atbilstoši Civilprocesa likuma 1.pantam, katrai fiziskai un juridiskai personai ir tiesības uz savu aizskarto vai apstrīdēto civilo tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību tiesā. Administratīvās lietas nr.09-VDI-121-2014-306 izbeigšana pret Pāvilostas domes priekšsēdētāju par atbilstošu darba apstākļu nodrošināšanu, ko VDI traktējusi, kā maznozīmīgu pārkāpumu, neliedz lūgt tiesu piedzīt no pašvaldības morālo kaitējumu, ja tiesa konstatē Darba likuma 7., 9., 28., 29.panta sastāva esamību. Ar civilprasību persona minētās civillietas ietvaros līdz aizsargāt savas tiesības, nevis sodīt kādu personu.

Tiesa konstatē, ka ilgstošā laika periodā pastāvot spēkā esošam darba līgumam, darba devējs nav nodrošinājis prasītāju ar darba vietu un darbu, kas radījis prasītājam morālas ciešanas, neizpratni par savu tiesisko statusu, nenoteiktību un papildus stresu.

Tiesa ņem vērā, ka pašvaldība pieņēmusi lēmumu par dīkstāvi, tomēr tā minētā gadījumā vērtējama, kā tiesiski nepamatota.

Attiecībā uz konstatētiem apstākļiem nebija piemērojams Darba likuma 57.pants, jo šajā tiesību normā tiesiskās sekas ir attiecināmas uz situāciju, kad attiecīgā iestāde un amats eksistē.

Pašvaldības pārstāve minēto faktu norādījusi, kā labas gribas žestu attiecībā pret darbinieci algas apmaksas veidā, tomēr tiesa atzīst, ka dīkstāves pārtraukšana konkrētā gadījumā un saturs liecina par psiholoģisku iespaidošanu.

No lietas materiāliem izriet, ka 2014.gada 10.decembrī pašvaldība atsaukusi no dīkstāves un uzdevusi

viņai līdz 2014.gada 11.decembrim plkst.11:00 uz Attīstības, lauksaimniecības, mezsaimniecības, zivsaimniecības un saimniecisko komitejas sēdi sagatavot lēmuma projektus par nēgu zvejas rīku limita sadalījumu 2015.gadam un par zvejas rīku limita sadalījumu 2015.gada patēriņa un rūpnieciskai zvejai. Norādīts, ka lēmuma projektus jā sagatavo atbilstoši Ministru Kabineta 2009.gada 30.novembra noteikumiem nr.1374 "Noteikumi par rūpnieciskās zvejas limitiem un to izmantošanas kārtību iekšējos ūdeņos" un MK 2009.gada 30.novembra noteikumiem nr.1375 "Noteikumi par rūpnieciskās zvejas limitiem un to izmantošanas kārtību piekraste ūdeņos". Uzdots par pienākumu piedalīties komitejas sēdē un sniegt ziņojumu. No 2014.gada 10.decembra rīkojuma nr.277-p redzams, ka

minēto rīkojumu saņēmusi tikai komitejas sēdes dienā 2014.gada 11.decembrī plkst.8.05. t.i. mazāk kā trīs stundas pirms attiecīgās komitejas sēdes, un tik īsā laikā sagatavot kvalitatīvu ziņojumu nebija iespējams. No sniegtā paskaidrojuma izriet, ka viņa netika nodrošināta arī ar atbilstošu tehniku.

Tiesa konstatē, ka no (profesijas kods 1112 31) darba līguma amata pienākuma apraksta neizriet, ka viņas darba pienākumos ietilptu zvejas limita sadalījuma ziņojuma sagatavošana.

Pašvaldības pārstāves minēto, kā psiholoģisku iespaidošānu (diskrimināciju) uzdodot par pienākumu veikt darbu ārpus darba pienākumiem, kuri noteikti amata aprakstā, nolūkā _____ i pēc savas gribas izbeigt darba tiesiskās attiecības, nav atspēkojušas.

No lietas materiāliem redzams, ka Pāvilostas novada pašvaldība šīs civillietas ietvaros 2014.gada 5.septembrī cēlusi prasību par 2012.gada 31.janvāra noslēgtā darba līguma nr.PNP/4-5/12/9 izbeigšanu ar _____ pamatojoties uz Darba likuma 101.panta piekto daļu.

Darba likuma 101.panta piektā daļā noteikts, ka izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, kas nav minēti šā panta pirmajā daļā, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds gadījums, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.

Kā argumentu darba tiesisko attiecību izbeigšanai, kas neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, pašvaldība norādījusi uz faktu, ka _____ ļaunprātīgi izmanto savu invaliditātes statusu, apzinoties, ka saskaņā ar Darba likuma noteikumiem kā 2.grupās invalīdam aizliegts uzteikt darba līgumu darbinieku samazināšanas gadījumā.

Tikumi ir cilvēka īpašības, kas viņam piemīt kā indivīdam un izpaužas ne tikai darbā, bet uzvedībā vispār. Darba tiesiskajās attiecībās tikumības apsvērumi ir būtiski svarīgi darba attiecību turpināšanai. Tikumība ir normu, principu un noteikumu sistēma, kas regulē cilvēka izturēšanos, rīcību sabiedrībā un attieksmē pret citiem cilvēkiem. Taisnīgums ir tikumības pamats. Tikai tikumības zināšanas un to pielietošana dzīvē var ierobežot zvēriskumu un padarīt cilvēku par sabiedrisku būtni. (..) Tikumi jānācas visu mūžu, vingrinoties ētikas domāšanā, godīgumā, taisnīgumā, patiesīgumā, veidojot uzvedības paradumus, iemācoties savaldīt savas kaislības un iegribas (citāts no <http://www.liis.lv/etika/temal.htm/>). Tas nozīmē, ka tikumības un taisnprātības apsvērumi vienmēr saistīti ar ētikas un morāles normām (nemantiskām vērtībām), praksē šādi svarīgi iemesli var būt, piemēram, personas reputācija, personīgās īpašības, uzvedība. (Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 8.aprīļa spriedums Lietā SKC-1219/2013. 10.lappuse).

Pašvaldība, kā darba līguma izbeigšanas pamatu tikumības un taisnprātības aspektā norādījusi _____ invaliditāti.

Konvencijas "Par personu ar invaliditāti" 2.pants diskrimināciju invaliditātes dēļ definē, kā jebkāda veida nošķiršanu, izslēgšanu vai ierobežošanu invaliditātes dēļ, kuras mērķis ir traucēt vai pilnībā nepieļaut politisko, ekonomisko, sociālo, kultūras, pilsonisko vai citu cilvēktiesību un pamatbrīvību atzīšanu, izmantošanu vai īstenošanu vienlīdzīgi ar citiem, vai kurai ir tādas sekas. Tā ietver visas diskriminācijas formas.

Darba likuma 7.pants nosaka, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselīgiem nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī netaisnīgu darba samaksu, šīs tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas- neatkarīgi no persona rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.

Darba likuma 109.panta 2.daļā noteikts, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš atzīts par invalīdu, izņemot 47.pantā 1.daļā un 101.panta 1.daļas 1.,2.,3.,4., 5.,7., un 10.punktā noteiktos gadījumus.

Konkrētā gadījumā prasības priekšmets un tā norādītais tiesiskais pamatojums vērtējams, kā vēlme jebkuriem līdzekļiem (pamatu) izbeigt darba tiesiskās attiecības

ar Ceļot prasību tiesā pret kā invalīdi, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta piekto daļu, Pāvilosta pašvaldība, saistībā ar iepriekš izklāstīto situācijas hronoloģisko gaitu, vistiešākā veidā apliecinājusi, ka vēlējusies izbeigt darba tiesiskās attiecības diskriminējot viņu un pielietojot mobingu.

norādījusi, ka par 2014.gadu Pāvilostas novada pašvaldības darbinieki saņēmuši prēmijas, bet viņai tā nav piešķirta.

Pašvaldība norādījusi, ka darbinieku prēmēšana nebija attiecināma uz jo tā notikusi izvērtējot darbinieku 2014.gada darba rezultātus, bet minētajā periodā nav strādājusi.

No lietas materiāliem redzams, ka naudas balvas piešķiršanas noteikumi apstiprināti ar 2015.gada 30.jūlija lēmumu nr.12. (protokols nr.8) – naudas balvas tiek piešķirtas un izmaksātas izvērtējot darbinieku individuālo ieguldījumu pašvaldībai svarīgos notikumos, iestādes un pašvaldības kopumā attīstībā.

AT Senāts 2010.gada 7.apriļa spriedumā SKC-91 izteicis atzinumu, ka prēmēšanas institūtam ir materialstimulējošs raksturs un atšķirībā no darba algas prēmijas nav regulāri un obligāti aprēķināmas un izmaksājamas summas, bet gan atzinība darbiniekam par labu un priekšzīmīgu darbu, tādēļ darba devējam ir tiesības lemt par izmaksājamās prēmijas apmēru.

Tiesa konstatē, ka laika periodā no 2014.gada 7.jūlija līdz 2015.gada 27.februārim Pāvilostas novada pašvaldība "turējusi" dīkstāves režīmā, izdevusi rīkojumus ar atļauju neierasties darbā. Nenodrošinot viņai darbu pašvaldībā, darba devējs liedzis viņai pretendēt arī uz darba novērtējumu prēmijas veidā.

Darba likuma 29.panta 7.daļā atklāts jēdziens "personas aizskaršana" saturs, proti personas aizskaršana šī likuma izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma. Psiholoģiska iespaidošana vērtējama, kā darbinieka diskriminācija.

Prasītāja cēlusi prasību pamatojoties arī uz Darba likuma 9.pantu.

Darba likuma 9.panta 1.daļā noteikts, ka aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentas iestādes vai amatpersonas par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darba vietā.

SDO 1958.gada konvencijā nr.111 "Pret diskrimināciju darba un nodarbošanās jomā" (Latvija to ratificējusi 1992.gada 21.janvārī) diskriminācija ir definēta, kā "jebkura šķirošana, nepieļaušana vai priekšrokas došana, ko izdara pēc kādas minētas pazīmes un kas noved pie tā, ka tiek likvidēta iespēju vienlīdzība".

Nošķirama tieša un netieša diskriminācija.

Ar tiešu diskrimināciju darba tiesībās tiek saprasta mazāk labvēlīga (sliktāka) izturēšanās pret vienu personu salīdzināmās situācijās ar citu personu aizspriedumu, stereotipu, personiskas emocionālas nepatikas dēļ tāpēc ka šī persona pieder pie noteikta dzimuma, reliģijas, rases vai kādas citas pazīmes.

Savukārt ar netiešo diskrimināciju tiek saprastas situācijas, ja acīmredzama neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ, persona, kura pieder pie noteikta dzimuma, ir noteiktā vecumā, atbalsta noteiktu reliģiju vai uzskatus un tml. atrodas nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar otru personu.

Pretprasības cēlāja pamatojusi savu prasību par morālā kaitējuma piedziņu uz Darba likuma 7., 9., 28.un 29.pantu, Civillikuma 1635.pantu, Latvijas Republikas Satversmi.

Darba likuma 29.pants nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu.

(1) Dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma.

(2) Atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma ir pieļaujama tikai tadā gadījumā, ja piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, kas ir samērīgs ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi.

(3) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā no dzimuma, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu, vai arī to, ka darbinieka piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

(4) Par diskrimināciju šā likuma izpratnē uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt.

(5) Tieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās piederību pie noteikta dzimuma ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu. Mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma, vai atvaļinājuma bērna tēvam piešķiršanas dēļ uzskatāma par tiešu diskrimināciju atkarībā no personas dzimuma.

(6) Netieša diskriminācija pastāv, ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs, vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas viena dzimuma personām, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

(7) Personas aizskaršana šā likuma izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma, tajā skaitā — seksuāla rakstura rīcībai, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.

(8) Ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

Saskaņā ar Darba likuma 7.pantu 2 daļu diskriminācija ir jebkura atšķirība, ierobežojums vai priekšrocība, kas balstās uz tādiem pamatiem, kā rase, ādas krāsa, valoda, nacionālā piederība, dzimums, sociālais vai mantiskais stāvoklis, invaliditāte, reliģiskā piederība, politiskā vai cita pārliecība, nacionālā vai sociālā izcelsme, mantiskais vai ģimenes stāvoklis, seksuālā orientācija vai citi apstākļi.

Lai konstatētu personas aizskaršanu, nav svarīgs aizskārēja nodoms, bet gan tas, ka aizskartā persona kādas darbības ir uztvērusi, kā aizskarošas (sk. Dr. jur. K. Dupate. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās, www.tiesibsargs.lv/img/content/).

Tiesa ņem vērā, ka par darbinieka diskrimināciju uzskatāma arī darbinieka psiholoģiska iespaidošana (mobings), un tas, ka saskaņā ar Darba likuma 28.panta 2.daļu, darba devēja pienākums ir nodrošināt darbiniekam taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Tiesa atzīst, ka izskatāmajā lietā atbilstoši Darba likuma 7.panta otrajai daļai, 29.panta 9.daļas skaidrojumiem, 28.panta 2.daļai, Satversmes 91.pantam, 96.pantam.

Pāvilostas novada Pašvaldības rīcība atzīstama par diskriminējošu, goda un cieņas aizskarošu.

Civillikuma 1635.pants nosaka, ka katrs tiesību aizskārums, tas ir, katra pati par sevi neatļauta darbība, kuras rezultātā nodarīts kaitējums (arī morālais kaitējums), dod tiesību cietušajam prasīt apmierinājumu no aizskārēja, ciktāl viņu par šo darbību var vainot.

Ar morālo kaitējumu jāsaprot fiziskas vai garīgas ciešanas, kas izraisītas ar neatļautas darbības rezultātā nodarītu cietušā nemantisko tiesību vai nemantisko labumu aizskārumu. Atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu nosaka tiesa pēc sava ieskata, ņemot vērā morālā kaitējuma smagumu un sekas.

Ja šā panta otrajā daļā minētā neatļautā, darbība izpaudusies kā noziedzīgs nodarījums pret personas dzīvību, veselību, tikumību, dzimumneaizskaramību, brīvību, godu, cieņu vai pret ģimeni, vai nepilngadīgo, pieņemams, ka cietušajam šādas darbības rezultātā ir nodarīts morālais kaitējums. Citos gadījumos morālais kaitējums cietušajam jāpierāda.

Satversmes 91.panta un Darba likuma 7.pants nosaka tiesisko vienlīdzību. Personības neaizskaramības tiesības (Satversmes 96.pants) ietekmē arī darba tiesiskās attiecības. Darbinieku psiholoģisko teroru aizsargā ne tikai Satversme, bet arī Darba likums. Saskaņā ar Darba likuma 28.panta 2.daļu darba devēja viens no pienākumiem, ko tas uzņemas ar darba līguma noslēgšanu, ir nodrošināt darbiniekam taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus apstākļus.

Atšķirīgas attieksmes aizliegums ir ietverts Darba, likuma 7.pantā un 29.pantā.

Mobings ir sistemātiska, mērķtiecīga rīcība jeb terors, kas tiek vērst uz konkrētu personu.

Par to liecina nevienlīdzīga attieksme, atbildētājas pazemošana, kas izraisīja psiho-emocionālas problēmas, viņas neatjaunošana darbā, citas darba vietas un amata nenodrošināšana, psiholoģiska iespaidošana nolūkā, lai persona nevēlētos turpināt darba tiesiskās attiecības, invaliditātes ignorēšana.

Civillikuma 1635.pants nosaka, ka katrs tiesību aizskārums, tas ir, katra pati par sevi neatļauta darbība, kuras rezultātā nodarīts kaitējums (arī morālais kaitējums), dod tiesību cietušajam prasīt apmierinājumu no aizskārēja, ciktāl viņu par šo darbību var vainot.

Ar morālo kaitējumu jāsaprot fiziskas vai garīgas ciešanas, kas izraisītas ar neatļautas darbības rezultātā nodarītu cietušā nemantisko tiesību vai nemantisko labumu aizskārumu. Atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu nosaka tiesa pēc sava ieskata, ņemot vērā morālā kaitējuma smagumu un sekas.

Ja šā panta otrajā daļā minētā neatļautā, darbība izpaudusies kā noziedzīgs nodarījums pret personas dzīvību, veselību, tikumību, dzimumneaizskaramību, brīvību, godu, cieņu vai pret ģimeni, vai nepilngadīgo, pieņemams, ka cietušajam šādas darbības rezultātā ir nodarīts morālais kaitējums. Citos gadījumos morālais kaitējums cietušajam jāpierāda.

Satversmes 91.panta un Darba likuma 7.pants nosaka tiesisko vienlīdzību. Personības neaizskaramības tiesības (Satversmes 96.pants) ietekmē arī darba tiesiskās attiecības. Darbinieku psiholoģisko teroru aizsargā ne tikai Satversme, bet arī Darba likums. Saskaņā ar Darba likuma 28.panta 2.daļu darba devēja viens no pienākumiem, ko tas uzņemas ar darba līguma noslēgšanu, ir nodrošināt darbiniekam taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus apstākļus. Likums paredz, ka atlīdzības apmērs jānosaka tiesai pēc sava ieskata, līdz ar ko tiesu šajā gadījumā nesaista prasītāja un atbildētāja subjektīvi noteiktās atlīdzības summas. Civillikuma 5.pantā noteikts, ka

gadījumos, kad lieta jāizšķir pēc tiesas ieskata vai atkarībā no svarīgiem iemesliem, tad tiesnesim jāspriež pēc taisnības apziņas un vispārīgiem tiesību principiem.

Taisnīgums ir morālās, tiesiskās un politiskās apziņas jēdziens, t.i., jābūtība, kas izriet no priekšstata par cilvēka būtību un viņa neatņemamajām tiesībām (Latvijas padomju enciklopēdija. 9.sējums. Rīga, Galvenā enciklopēdiju redakcija, 1987., 477.lpp.). Tādējādi taisnīgums izprotams vispirms kā atbilstība, sabalansētība starp indivīdu un sabiedrību un, ja šāda sabalansētība netiek radīta, tā atzīstama par netaisnību. Konkrētajā civilīetā tiesa izskata juridisku strīdu, un tiesas spriedumam jābūt tādā, ar kuru cietušajam ir iespējams saņemt pēc iespējas taisnīgāku apmierinājumu, jo cietušā iepriekšējā stāvokļa atjaunošana (restitutio in integrum) vairs nav iespējama.

Nemot vērā to, ka mūsdienās sabiedrības priekšstati par vērtībām ir centrēti uz to, ka lielākā vērtība ir cilvēks, tiesa uzskata, ka atlīdzībai par cilvēkam nodarītu morālo kaitējumu jābūt tik lielai, lai cietusī persona justos pēc iespējas mazāk sāpināta un spriedums radītu sabiedrībā priekšstatu par to, ka prettiesiskas darbības, kas rada kaitējumu cilvēkam, tiek nosodītas un aizskārējam ir jādod pienācīga atlīdzība par nodarīto (prevencija).

Juridiskajā literatūrā pausts viedoklis, ka morālais kaitējums nozīmē negatīvas izmaiņas cilvēka psihē, kas izpaužas cilvēka fiziskās vai garīgās ciešanās. Morālais kaitējums kā ciešanas nozīme, ka konkrētā rīcība iespaido cietušā apziņu un rada cietušajam kādu noteiktu fizisku reakciju. Pārdzīvojumu pamatā var būt bailes, kauns, pazemojums vai cits psiholoģiskā aspektā negatīvs cilvēka stāvoklis. Jebkura prettiesiska darbība vai bezdarbība var radīt dažādas pakāpes ciešanas un pilnīgi vai daļēji liegt cilvēkam psiholoģisko labsajūtu. Nosakot naudas kompensāciju par morālo kaitējumu, vērā ņemama kaitējuma esamība vai ciešanas.

Juridiskajā literatūrā izteikts arī viedoklis, ka morālais kaitējums ir prezumējams t.i. tiek pieņemts, ka konkrēts aizskārums konkrētai personai varētu izraisīt nepamatotas ciešanas (...). Mantiskos pametumu sauc par kompensāciju, sāpju naudu. (Mag.iur. Bitāns, zv.Advokāts "Latvijas Vēstnesis", publicēts "Jurista vārds" 2011.gada 18.septembris).

Tiesas nolēmuma mērķis ir dot cietušajam taisnīgu apmierinājumu, vai nu atjaunot cietušā agrāko stāvokli, t.i. dodot tam pilnīgu atlīdzinājumu, vai arī kompensējot vai kā citādi nolīdzinot (izlabojot morālo (nematisko) kaitējumu) (V.Sinaišskis, Latvijas Civiltiesību apskats, Rīga, tiesiskās informācijas centrs, 1996., 147.lpp).

Šobrīd nav precīza instrumenta cilvēka ciešanu apjoma noteikšanai. Kompensācija par pārdzīvotajām ciešanām var tikt noteikta naudas izteiksmē tikai kā savdabīga soda nauda, kuru jāmaksā kaitējuma nodarītājam par labu cietušajam un kura domāta, lai atlīdzinātu negatīvo ietekmi uz cietušā psihi un likvidētu likumpārkāpuma nodarītās sekas (Dr.habil.jur.prof.Osvalts Joksts, Latvijas policijas akadēmijas civiltiesību katedras vadītājs, "Latvijas Vēstnesis", 2005.gada 26.aprīlis, "Jurista Vārds", pielikums).

Tiesai nav šaubu par to, ka ilgstošais konflikts ar pašvaldību radīja prasītājam psiholoģiskus pārdzīvojumus, turklāt uz noteiktās 2.grupas invaliditātes diagnozes fona, taču pieprasīto kompensāciju 10 000 EUR apjomā tiesa uzskata par neadekvāti lielu. Tiesa ņem vērā, ka pašvaldība nespējama atrisināt konflikta situāciju, tās noteiktās dīkstāves periodā maksājusi darba algu. Uz patreizējo brīdi pašvaldība noslēgusi ar darba līgumu par pienākumu izpildi Vērgales bibliotēkā, sekas novērstas. Kompensācija nosakāma 1000 EUR apjomā.

Pašvaldība 2014.gada 5.septembrī cēlusi Liepājas tiesā prasību pret par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pamatojoties uz Darba likuma 101.panta piekto daļu.

Minēto prasību prasītājs tiesas sēdē neuzturēja un atbilstoši Civilprocesa likuma 223.panta pirmās daļas 4.punktam, tiesvedība šajā daļā ir izbeidzama.

Civilprocesa likuma 41.pantā noteikts, ka pusei, kuras labā taisīts spriedums, tiesa piespriež no otras puses visus tās samaksātos tiesas izdevumus.

No lietas materiāliem redzams, ka ceļot pretprasību tiesā radušies izdevumi par advokāta sniegtiem pakalpojumiem 258,25 EUR, kā arī izdevumi par liecinieka noplatināšanu 4,27 EUR, kopā 262,52 EUR.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas pirmā punkta "a" apakšpunktam, valsts nodevas apmērs apmierinot prasību 1000 EUR apjomā ir 150 EUR (15% no 1000=150 euro).

Ar lietas izskatīšanu saistīto izdevumu apmērs ir 10,57 EUR.

Nemot vērā iepriekš minēto un vadoties no Latvijas Civilprocesa 8., 41., 97., 193., 204.¹ panta, 223.panta 4.punkta, tiesa

nosprieda:

Tiesvedību Pāvilostas novada pašvaldības prasībā pret
personas kods _____ par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc 2012.gada 31.janvāra darba līguma nr.PNP/4-5/12/9, izbeigt.

Apmierināt _____ personas kods _____ pretprasību par morālā kaitējuma piedziņu un piedzīt no Pāvilostas novada pašvaldības, reģ.nr.LV90000059438 par labu _____ personas kods _____ morālo kompensāciju 1000 EUR (viens tūkstotis euro), un tiesas izdevumus 262,52 EUR (divi simti sešdesmit divi euro un piecdesmit divi centi).

Piedzīt no Pāvilostas novada pašvaldības, reģ.nr.LV90000059438, par labu valstij valsts nodevu 150 EUR (viens simts piecdesmit euro) un par labu Tiesu administrācijai 10,57 EUR (desmit euro un piecdesmit septiņi centi).

Noteikt Pāvilostas novada pašvaldībai visu piespriesto maksājumu labprātīgas nomaksa termiņu 10 (desmit) dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt divdesmit dienu laikā apelācijas kārtībā Kurzemes apgabaltiesā sūdzību iesniedzot Liepājas.

Tiesnese

/personiskais paraksts/

A.Pomerance

NORAKSTS PAREIZS

Liepājas tiesas tiesnese

Liepājā, 2015.gada 22.oktobrī



A.Pomerance