**1. Mobings darbavietā**

Mobings ir psiholoģiskais terors, kas 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.

**2. Morālā kaitējuma prezumpcija mobinga darbavietā gadījumā**

Ja darba devējs pret darbinieku veic mobingu, šādu darbību saturs ir tuvs Darba likuma 9.panta pirmās daļas un 29.panta pirmās un devītās daļas aizliedzošo imperatīvo normu sastāviem. Risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu darba devēja īstenota mobinga gadījumā, pēc analoģijas ir piemērojama Darba likuma 29.panta astotā daļa, neuzliekot darbiniekam pienākumu pierādīt morālā kaitējuma esamību atbilstoši Civillikuma 1635. pantam.

**Latvijas Republikas Augstākā tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2017.gada 17.oktobra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr.C33308515, SKC-1267/2017**

ECLI:LV:AT:2017:1017.C33308515.1.S

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesas sēdes priekšsēdētājs tiesnesis referents Valerijans Jonikāns

tiesnese Ināra Garda

tiesnesis Aigars Strupišs

ar sekretāri Ievu Biti un tulku Olgu Petrovu,

piedaloties prasītājam [pers. A], atbildētājas AS „Air Baltic Corporation” pārstāvjiem zvērinātiem advokātiem Jānim Kubilim un Jūlijai Jerņevai,

atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu sakarā ar prasītāja [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 18.janvāra spriedumu [pers. A] prasībā pret AS „Air Baltic Corporation” par darba devēja rīkojumu atzīšanu par prettiesiskiem un spēkā neesošiem, darba devēja realizētā mobinga konstatēšanu, morālā kaitējuma kompensācijas un darba samaksas piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

1. Saskaņā ar 2008.gada 14.aprīļa darba līgumu [pers. A] pieņemts darbā AS „Air Baltic Corporation” par tehniķi.
2. [Pers. A] 2015.gada 18.maijā cēlis tiesā prasību pret AS „Air Baltic Corporation”, kurā, pamatojoties uz Satversmes 91., 92., 94.pantu, Civillikuma 1.pantu, Darba likuma 7., 9., 28., 29., 94.pantu, lūdzis atzīt AS „Air Baltic Corporation” realizētā mobinga faktu attiecībā pret prasītāju un uzlikt pienākumu to izbeigt, atzīt par prettiesisku un spēkā neesošu 2014.gada 14.jūlija rīkojumu „Par darba kārtību dīkstāves laikā”, 2015.gada 13.aprīļa un 2015.gada 5.maija rīkojumu „Par [pers. A] rājienu”, piedzīt neizmaksāto darba samaksu, kas ieturēta, pamatojoties uz 2015.gada 5.maija rīkojumu, un piedzīt kompensāciju 700 000 EUR par morālo kaitējumu.

Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi.

[2.1] Savu darbu prasītājs veica godprātīgi un vienlaikus ieguva pilota licenci. Taču saskāries ar atšķirīgu attieksmi no darba devējas puses, nosakot darba algu un liedzot profesionālo izaugsmi kompānijā. Tiklīdz izteicis neapmierinātību, nekavējoties atstādināts no amata.

Ar Rīgas rajona tiesas 2012.gada 17.jūlija spriedumu civillietā C33463511 2011.gada 16.septembra rīkojums par atstādināšanu ir atzīts par spēkā neesošu.

[2.2] Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesa ar 2012.gada 3.oktobra spriedumu civillietā C31516111 ir atcēlusi citu rīkojumu - par noteikto piespiedu dīkstāvi.

[2.3] 2014.gada 19.februārī prasītājs vērsās Valsts darba inspekcijā. Pēc Valsts darba inspekcijas darbībām 2014.gada 14.jūlijā atbildētāja izdeva rīkojumu „Par darba kārtību dīkstāves laikā”. Rīkojumā ir norādīts, ka faktiskā dīkstāve ir izveidojusies darbinieku skaita samazināšanas rezultātā.

Prasītājam par dīkstāvi nekas nav zināms, jo citiem kolēģiem – tehniķiem, kuri bija pakļauti darbinieku skaita samazināšanai, dīkstāve nekad nav iestājusies.

Tādējādi atbildētāja bez faktiska un tiesiska pamata turpina atstādināšanas laiku, izdodot jaunu rīkojumu par dīkstāvi un piespiežot prasītāju atrasties telpā, kur viņš ir viens un nav nodarbošanās. Prasītājs konstatējis strauju veselības pasliktināšanos. Pieļauj, ka telpā, kurā viņš ir spiests atrasties katru darba dienu, ir kāds alergēns, iespējams, putekļi, kas izraisījuši veselības traucējumus.

[2.4] Darba devēja atsakās prasītāju nodarbināt, vienlaikus atsakās dot atļauju prasītājam slēgt darba līgumu ar citu darba devēju.

Atbildētāja ir radījusi situāciju, kurā prasītājs ir zaudējis gaisa kuģa tehniskās apkopes licenci, jo viņš nestrādā specialitātē kopš 2011.gada 16.septembra, bet licences derīguma termiņš beidzās 2014.gada 8.jūnijā. Prasītājs ir zaudējis kvalifikāciju un konkurētspēju aviācijas nozarē, jo nav tiesīgs veikt gaisa kuģu tehnisko apkopi.

[2.5] AS „Air Baltic Corporation” vairākkārt ir lūgusi piekrišanu arodbiedrībai prasītāja darba līguma uzteikumam, bet arodbiedrība piekrišanu nav devusi.

Ar Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2012.gada 17.jūlija *(norādīts kļūdains datums, patiesībā - 3.oktobra spriedums)* spriedumu civillietā Nr.C31516111 ir noraidīta darba devējas prasība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2014.gada 23.aprīļa spriedumu minētajā lietā ir konstatēts, ka prasītājam ir radītas nelabvēlīgas sekas darba tiesisko attiecību ietvaros, un piedzīta morālā kaitējuma kompensācija 5000 EUR.

[2.6] Darba devēja 2015.gada 13.aprīlī izdevusi rīkojumu „Par [pers. A] rājienu”, ar kuru [pers. A] izteikts rājiens par konfidenciālas informācijas izpaušanu un personas datu publiskošanu publiskā interneta vietnē, tādējādi pārkāpjot Darba līguma 2.1.10.un 2.1.3.punktu un Personāla rokasgrāmatas 1.8.punktu.

Atbildētāja jau 2010.gadā ir izplatījusi uzņēmuma darbinieku datus, tajā skaitā prasītāja vārdu, uzvārdu, personas kodu, dzīvesvietas adresi un pases kopijā esošo informāciju. Nav iespējams izkontrolēt, kas un kādā veidā šo informāciju ir lietojis.

Savukārt ar darba devējas 2015.gada 5.maija rīkojumu „Par [pers. A] rājienu” prasītājam izteikts rājiens par neattaisnotiem darba kavējumiem 2015.gada 2., 3. un 4.februārī, 2015.gada 11.un 13.martā.

Abi rājieni ir balstīti uz faktiem, kas neatbilst patiesībai, jo prasītājs neko nav pārkāpis un telpā, kurā ir norīkots sēdēt, ierodas precīzi katru darba dienu. Darba devēja nolēmusi neizmaksāt darba samaksu par tām dienām, kurās prasītājs neesot ieradies darbā.

[2.7] Pret [pers. A] tiek vērsts darba devējas mobings. Viņam ir nācies uzklausīt kolēģu jautājumus, ko tādu prasītājs esot izdarījis, kas graujot visu uzņēmumu, kā arī prasītāja pārstāve ir saņēmusi aizrādījumu, ka aizstāvot „nepareizo” [pers. A]. Atbildētājas darbiniece [pers. B] rakstveidā informēja visus kompānijas darbiniekus, ka tādi darbinieki kā prasītājs radot zaudējumus.

Atbildētāja dara visu iespējamo, lai prasītājs justos slikti un viņam nebūtu iespējas veikt darbu. Tas rada prasītajam stresu, kas ir pretēji Darba likuma 28.pantā noteiktajam darba devēja pienākumam nodrošināt taisnīgus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Mobings izpaudās atbildētājas varas ļaunprātīgā izmantošanā, ignorējot prasītāja tiesības uz profesionālo apmācību un izaugsmi, pastāvīgi apdraudot prasītāja nodarbinātību un aizskarot cieņu, vēršoties pret prasītāja profesionālajām spējām, ignorējot darba līguma noteikumus un nepildot tiesas spriedumu, turpinot vajāšanu un uzliekot disciplinārsodus par neesošiem pārkāpumiem. Darba devēja ir noteikusi prasītāja izstumšanu no kolektīva, kas izpaužas liegumā iekļūt darba vietā un turpinās 3 gadus un 8 mēnešus.

1. Ar Rīgas rajona tiesas 2016.gada 13.jūlija spriedumu prasība apmierināta daļēji.

Tiesa nospriedusi atzīt par prettiesisku un spēkā neesošu 2014.gada 14.jūlija rīkojumu „Par darba kārtību dīkstāves laikā” un 2015.gada 5.maija rīkojuma „Par [pers. A] rājienu” nosaukumu „Par [pers. A] rājienu” un 1.punktu, ar kuru [pers. A] ir izteikts rājiens, atzīt, ka AS „Air Baltic Corporation” realizē mobingu attiecībā pret [pers. A], un piedzīt no AS „Air Baltic Corporation” par labu [pers. A] kompensāciju 30 000 EUR par nodarīto morālo kaitējumu.

Pārējā daļā prasība noraidīta.

[4] Izskatot lietu apelācijas kārtībā, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2017.gada 18.janvāra spriedumu prasību noraidījusi un piedzinusi no [pers. A] par labu AS „Air Baltic Corporation” tiesas izdevumus 1373,52 EUR.

Spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[4.1] AS „Air Baltic Corporation” 2014.gada 14.jūlijā izdevusi rīkojumu „Par darba kārtību dīkstāves laikā”, kurā norādīts, ka faktiskā dīkstāve ir izveidojusies darbinieku skaita samazināšanas rezultātā Tehniskajā departamentā, tajā skaitā, 2011.gadā veiktā darbinieku skaita samazināšana un 2013.gadā veiktā darbinieku skaita samazināšana, sakarā ar gaisa kuģu F50 lidojumu operāciju pilnīgu izbeigšanu, abos gadījumos prasītājs ir bijis samazināmo darbinieku skaitā.

Minētie apstākļi apstiprinās ar pierādījumiem lietā.

Atbildētāja lūgusi Latvijas aviācijas arodbiedrību federācijai piekrišanu izbeigt darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, savukārt arodbiedrība piekrišanu nav devusi.

Līdz ar to secināms, ka darba apjoms uzņēmumā ir samazinājies sakarā ar Fokker 50 tipa gaisa kuģu operāciju izbeigšanu. Darbinieku skaits ir samazināts, taču tā kā notiek tiesvedība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prasītāju un atbildētājai nav brīvu tehniķu vakanču, tad attiecībā uz prasītāju ir saskatāmas faktiskās dīkstāves pazīmes.

Tādējādi, pretēji pirmās instances tiesas secinātajam, atzīstams, ka atbildētāja pamatoti izdevusi 2014.gada 14.jūlija rīkojumu „Par darba kārtību dīkstāves laikā”.

[4.2] Tā kā nekādus pierādījumus tam, ka prasītājs ir atradies savā darba vietā, viņš nav iesniedzis ne pirmās instances tiesā, ne arī apelācijas instances tiesā, par pierādītu atzīstams atbildētājas apgalvojums, ka prasītājs nav bijis savā darba vietā 2015.gada 2., 3., 4.februārī un 11. un 13.martā. Atbildētāja, piemērojot prasītājam disciplinārsodu - rājienu, ir ievērojusi Darba likuma 90.pantā noteikto rājiena izteikšanas kārtību un tas nav uzskatāms par pārmērīgu sodu darbiniekam par neattaisnotu neierašanos darbā piecas darba dienas.

[4.3] Darba devēja 2015.gada 13.aprīlī izdeva rīkojumu „Par [pers. A] rājienu”, kurā norādīts, ka prasītājs interneta vietnē http://tehnics.pro/BT/ bija publicējis no AS „Air Baltic Corporation” pārstāvjiem saņemtos dokumentus, kas saturēja konfidenciālu informāciju, tajā skaitā kompānijas darbinieku personas datus.

Atbildētāja ar tiesu izpildītājas 2016.gada 7.jūlijā sastādīto aktu par to, ka prasītājs ir veicis apmaksu ar bankas karti no sava bankas konta par domēna vārda iegādi, kurā tika publicēta visa personas datu un konfidenciālā informācija, un liecinieku liecībām ir pierādījis, ka prasītājs ir ievietojis personīgas dabas informāciju interneta vietnē [http://tehnics.pro/BT/,](http://tehnics.pro/BT/) izplatot fizisko personu datus bez šo personu piekrišanas un dažāda citāda rakstura darba devējas sagatavotu informāciju prasītājam.

Atzīstams, ka prasītājs ir pārkāpis 2008.gada 14.aprīļa darba līguma 2.1.10.punktā un rokasgrāmatas 1.8.punktā noteikto, līdz ar to darba devējam bija pamats sodīt prasītāju par šādu datu publiskošanu.

[4.4] Prasība par realizētā mobinga fakta atzīšanu, pienākuma uzlikšanu to izbeigt un kompensācijas 700 000 euro apmērā piedziņu par morālo kaitējumu ir noraidāma, jo:

* prasītājam iestājusies faktiskā dīkstāve un tāpēc pamatots ir darba devējas 2014.gada 14.jūlija rīkojums „Par darba kārtību dīkstāves laikā”;
* atbildētāja pamatoti izdevusi 2015.gada 13.aprīļa rīkojumu „Par [pers. A] rājienu” un 2015.gada 5.maija rīkojumu „Par [pers. A] rājienu”;
* darba līguma 1.4.punktā puses vienojušās, ka „darbinieka darba vieta ir Rīga un/vai Rīgas rajons. Darbinieks piekrīt, ka darbinieku var nodarbināt dažādās darba vietās pēc darba devēja ieskata un konsultēšanās ar darbinieku. Tā var būt gan pagaidu, gan pastāvīga darba vieta”. Darba devējai ir tiesības norādīt darbiniekam konkrētu vietu (kabinetu) uzņēmumā, kurā darbiniekam ir jāveic savi pienākumi, ņemot vērā dažādus apstākļus – telpu noslodzi, aprīkojumu, lietderības apsvērumus u.tml. Līdz ar to nav pamatots apelācijas sūdzības arguments, ka prasītāja darba vieta neatrodas Helio ēkā, jo viņš ir pieņemts darbā par tehniķi, bet savā darba vietā tehniskajā zonā prasītājs iekļūt nevar; nepamatots ir arī apelācijas sūdzības arguments, ka atbildētājas darbību rezultātā (nenodarbinot viņu), prasītājs ir zaudējis kvalifikāciju un konkurētspēju darba tirgū aviācijas nozarē.

Puses 2008.gada 14.aprīļa darba līguma 2.2.punktā vienojušās, ka „darbinieks ir tiesīgs noslēgt darba līgumu vai strādāt pie cita darba devēja, tikai rakstiski to saskaņojot ar darba devēju”. Prasītājs divas reizes vērsies pie darba devējas ar lūgumu saskaņot plānoto darba vietu pie cita darba devēja, bet atbildētāja abas reizes atteikusi saskaņojumu, norādot, ka prasītājs savos iesniegumos nav minējis plānotā darba devēja nosaukumu, amata nosaukumu un plānoto darba laiku, līdz ar to atbildētāja šobrīd saskaņojumu izsniegt nevar un lūgusi atbilstoši darba līgumam iesniegt precizētu iesniegumu par atļauju stāties darba tiesiskajās attiecībās pie cita darba devēja. Pie apstākļiem, kad prasītājam darba vietā ir iestājusies faktiskā dīkstāve un nav iespējams praktiski strādāt gaisa kuģu tehniķa amatā un atbilstoši darba līguma 2.2.punktā minētajam iesniegumā par atļauju stāties darba tiesiskajās attiecībās pie cita darba devēja, nenorādot plānotā darba devēja nosaukumu, amata nosaukumu un plānoto darba laiku, pats prasītājs ir pieļāvis negatīvās sekas, kas viņam radušās, zaudējot tiesības izmantot „Gaisa kuģa tehniskās apkopes licenci” un tātad zaudējot kvalifikāciju un konkurētspēju darba tirgū aviācijas nozarē.

[5] Kasācijas sūdzībā prasītājs [pers. A] lūdz apelācijas instances tiesas spriedumu atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Kasācijas sūdzība pamatota ar šādiem argumentiem.

[5.1] Tiesa, izskatot lietu, pārsniegusi kompetences robežas, jo savu viedokli spriedumā pamatojusi, analizējot apstākļus, kuri nav noskaidroti un kuriem nav nozīmes lietā.

Tiesa nav paskaidrojusi, kāpēc atbildētājas 2011.gada 12.jūlijā un 2013.gada 22.augusta lēmumi, uz kuriem tā atsauksies, būtu jāņem vērā, izvērtējot tādu rīkojumu, kas izdots ilgu laiku pēc šiem lēmumiem – 2014.gada 14.jūlija rīkojumu „Par darba kārtību dīkstāves laikā”.

Nav arī saprotams, kāpēc atbildētāja drīkstēja ignorēt Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2012.gada 3.oktobra spriedumu lietā Nr.C31516111, kas stājās spēkā brīdī, kad uzņēmumā darbinieku skaita samazināšana nenotika.

Tiesa nav vērtējusi prasītāja pārstāves norādi uz Civillikuma 1587.pantu, kas atbildētājai ir saistošs, pamatojoties uz Darba likuma 28.panta trešo daļu, un uzliek par pienākumu darba devējam izpildīt tiesiski noslēgta darba līguma noteikumus.

Pretēji tiesas secinātajam, prasītāja darba līguma uzteikums nekad nav eksistējis, jo arodbiedrība nav piekritusi darba līguma uzteikumam.

Tiesa nav ņēmusi vērā, ka ar 2014.gada 14.jūlija rīkojumu „Par darba kārtību dīkstāves laikā” atbildētāja faktiski turpina prasītāja atstādināšanu no darba, kas noteikta ar 2011.gada 16.septembra rīkojumu, lai gan ar tiesas spriedumu ir atzīts, ka prasītāja atstādināšanai nebija ne tiesiska, ka faktiska pamata. Atbildētāja šo tiesas spriedumu neizpildīja, jo pēc sprieduma stāšanās likumīgā spēkā nav nodrošinājusi prasītājam tādus darba apstākļus un pienākumus, kādi ir pielīgti noslēgtajā darba līgumā.

[5.2] Tiesa nav piemērojusi Civilprocesa likuma 96.panta otrās daļas noteikumus, jo ir ignorējusi Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2014.gada 23.aprīļa spriedumā lietā Nr.C31516111 konstatēto, ka prasītājam ir radītas nelabvēlīgas sekas darba tiesisko attiecību ietvaros, ka atbildētāja nav izpildījusi Rīgas rajona tiesas 2012.gada 17.jūlija un Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2012.gada 3.oktobra spriedumus, kas vērsti uz [pers. A] darba tiesisko attiecību pārtraukšanas novēršanu, faktiski atteikusies prasītāju nodarbināt.

[5.3] Tiesa pārkāpusi arī Civilprocesa likuma 97.panta trešo daļu, jo nav sniegusi argumentāciju, kādēļ devusi priekšroku atbildētājas apgalvojumiem par prasītājam noteikto „faktisko dīkstāvi” un atzinusi tos par pierādītiem, kā arī vispār nav vērtējusi atbildētājas rīcību, nepildot spēkā esošu tiesas spriedumu, tādējādi ignorējot Civilprocesa likuma 203.panta piekto daļu.

[5.4] Noraidot prasību par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, tiesa pretēji Civilprocesa likuma 97.pantam nav vērtējusi visus lietas apstākļus.

Par mobingu atzīstama tāda rīcība, kas tiek raksturota kā nelabvēlīgas sekas ilgstošā laika posmā, un mobinga fakta konstatēšanai ir nepieciešams vērtēt visus apstākļus, kas saistīti ar radušos darba strīdu starp pusēm jau no 2011.gada 16.septembra lēmuma par prasītāja atstādināšanu no darba pieņemšanas.

Tiesa nav noskaidrojusi mobinga definīciju un prasītāja norādīto, ka mobings ir psiholoģisks uzbrukums vienam konkrētam darbiniekam no vadītāja vai darba kolēģu puses, kas var beigties ar izvēlētā upura pilnīgu izolāciju, traumēšanu, darbinieka telpas novietošana ļoti tālu no kolēģiem, apiešanās ar darbinieku kā „tukšu vietu”, neviena darba uzdevuma nedošana.

Tiesa vien vērtējusi jēdzienu „darba vieta” kopsakarā ar prasītāja darba līgumā noteikto darba vietu. Lietā ir neskaitāmi pierādījumi darba devēja neobjektīvajai, nevienlīdzīgajai un netaisnīgajai attieksmei pret prasītāju.

Tiesas spriedumu nepildīšana, atteikums dot prasītājam atļauju slēgt darba līgumu ar citu darba devēju, vienlaikus nenodarbinot viņu un tādējādi apzināti radot situāciju, kad prasītājs ir zaudējis Gaisa kuģa tehniskās apkopes licenci, norāda uz nepārprotamu darba devēja nodomu radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas, nepanesamus darba apstākļus, lai darbinieks pats vēlētos izbeigt darba tiesiskās attiecības.

Konkrētajā lietā ir piemērojams apgrieztās pierādīšanas pienākums, uz ko norādīts Augstākās tiesas Senāta spriedumā lietā Nr. SKC-941/2012. Nesniedzot darba devēja veikto darbību izvērtējumu no Darba likuma 9.pantā noteiktā aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas aspekta, tiesa ir pārkāpusi Civilprocesa likuma 97.pantu un 193.panta piekto daļu.

[5.5] Tiesa nav piemērojusi Satversmes 91., 94. un 106.pantu, Darba likuma 7.panta pirmo un otro daļu, 28.panta otro daļu un Civillikuma 1.pantu.

[6] Paskaidrojumos sakarā ar kasācijas sūdzību AS „Air Baltic Corporation” lūgusi sūdzību noraidīt kā nepamatotu, jo tiesa nav pieļāvusi prasītāja norādītos procesuālo tiesību normu pārkāpumus un ir pareizi piemērojusi attiecīgās materiālo tiesību normas.

[7] Ar Augstākās tiesas tiesnešu kolēģijas 2017.gada 25.maija rīcības sēdes lēmumu atteikts ierosināt kasācijas tiesvedību sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 18.janvāra spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība par darba devēja 2015.gada 13.aprīļa rīkojuma „Par [pers. A] rājienu” un 2015.gada 5.maija rīkojuma „Par [pers. A] rājienu” atzīšanu par prettiesiskiem un spēkā neesošiem.

Pārējā daļā kasācijas tiesvedība ierosināta.

[8] Tiesas sēdē prasītājs uzturēja iesniegto kasācijas sūdzību pēc tajā norādītajiem motīviem, lūdzot tiesas spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai.

Atbildētājas pārstāvji kasācijas sūdzību atzina par nepamatotu un tiesas spriedumu lūdza atstāt negrozītu.

**Motīvu daļa**

[9]Izskatījis lietu, Civillietu departaments nāca pie atziņas, ka tiesas spriedums kasācijas tiesvedības ierosinātajā apjomā ir atceļams, un lieta šajā daļā ir nododama jaunai izskatīšanai.

[10] Lai gan Darba likumā nav dota mobinga definīcija, atbildētājas apelācijas sūdzībā nav celti iebildumi pirmās instances tiesas spriedumā sniegtajam mobinga formulējumam, to raksturojot kā psiholoģisku teroru, kas ietver sevī sistemātisku, naidīgu un neētisku attieksmi no vienas vai vairākām personām un vērsts galvenokārt pret vienu indivīdu. Kā mobinga izpausmes veidi norādīti: kliegšana, pazemošana, profesionālo spēju vai personīgo īpašību noniecināšana, kas var izpausties kā vienas personas vai vairāku personu kopīgās darbībās, kā arī citi veidi, kas paši par sevi varbūt nav prettiesiski, bet to kopsakarībā norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu darbiniekam. Mobinga konstatēšanai ir nepieciešams, lai darbībām, kas vērstas pret darbinieku, nebūtu vienreizējs raksturs, bet tās atkārtotos vai turpinātos kādā laika periodā *(pirmās instances tiesas sprieduma 14.punkts).*

Līdzīgs mobinga formulējums atrodams arī apelācijas instances tiesas sprieduma motīvu daļā.

Šāds mobinga kā psiholoģiskās vardarbības izpausmes raksturojums dots arī ārvalstu tiesību zinātnieku darbos *(skat. 2012.gada februāra ziņojums „Mobings darba vietā” N. Mickeviča, LBAS 2012, 5., 6., 13.lpp.)* un nostiprināts vairāku Eiropas valstu likumos *(skat. turpat, 13., 14.lpp.).*

Apelācijas instances tiesas spriedumā atspoguļots arī prasītāja prasības pieteikumā ietvertais attiecībā pret viņu piemērotā mobinga saturs, proti, mobings izpaudās atbildētājas varas ļaunprātīgā izmantošanā, ignorējot prasītāja tiesības uz profesionālo apmācību un izaugsmi, pastāvīgi apdraudot prasītāja nodarbinātību un aizskarot cieņu, vēršoties pret prasītāja profesionālajām spējām, ignorējot darba līguma noteikumus un nepildot tiesas spriedumu, turpinot vajāšanu un uzliekot disciplinārsodus par neesošiem pārkāpumiem, kā arī darba devēja ir veikusi prasītāja izstumšanu no kolektīva, kas izpaužas liegumā iekļūt darba vietā.

Pēc būtības, kā atzīst Civillietu departaments, prasības pieteikumā aprakstītās pazīmes to kopumā teorētiski atbilst mobinga jēdzienam, kas konkrētajā gadījumā atbilstoši prasītāja norādītajam ir izpaudies kā Darba likuma 7.panta pirmajā daļā *(Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu)* noteikto vienlīdzīgo tiesību principa pārkāpums, tā arī Darba likuma 28.panta otrās daļas pārkāpums par darba devēja pienākumu atbilstoši darba līgumā noteiktajam maksāt noteikto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

[11] Civilprocesa likuma 193.panta piektā daļa, kura noteic, ka sprieduma motīvu daļā norāda lietā konstatētos faktus, pierādījumus, uz kuriem pamatoti tiesas secinājumi, un argumentus, ar kuriem noraidīti tie vai citi pierādījumi, kā arī normatīvos aktus, pēc kuriem tiesa vadījusies, un konstatēto lietas apstākļu juridisko novērtējumu, nozīmē to, ka tiesas konstatētie faktiskie apstākļi, veicot to juridisko analīzi, ir jāietver kādas konkrētas tiesību normas sastāvā.

Juridiskajā literatūrā atzīts, ka „(..) tiesa še vispirms konstatē, vai prāvnieku (galvenā kārtā prasītāja) uzdotie apstākļi, uz kuriem pamatoti pusu prasījumi, izrādījušies par patiesiem un kādas juridiskas sekas likums saista ar noskaidrotiem apstākļiem.” (*sk. Bukovskis V. Civīlprocesa mācības grāmata, Rīga: autora izdevums, 1933, 431.lpp.*).

Mūsdienu tiesību doktrīnā, runājot par tiesību normu piemērošanas loģisko shēmu un subsumpciju kā metodi, uzsvērts, ka „Subsumpcija ir izšķiramā dzīves gadījuma juridiski nozīmīgo apstākļu (faktiskā sastāva) detalizēta izvērtēšana, pamatojoties uz tiesību normas sastāva pazīmēm, lai noskaidrotu, vai faktiskais sastāvs ir viens no normas sastāva gadījumiem.” (*sk. Juridiskās metodes pamati. 11 soļi tiesību normu piemērošanā. Rakstu krājums Dr.hab.iur. profesora Edgara Meļķiša zinātniskā redakcijā. Rīga: Latvijas Universitāte, 2003, 26.lpp.*).

Civillietu departaments atzīst, ka, izskatot lietu, tiesa nav noskaidrojusi strīda izšķiršanai nepieciešamos faktiskos apstākļus, kas savukārt bija izdarāms, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 97.panta pirmo daļu, tiesai novērtējot pierādījumus, uz ko pamatoti norādīts prasītāja kasācijas sūdzībā.

Tiesa nav noskaidrojusi, vai prasītāja norādītie apstākļi to kopumā, izslēdzot viņa norādi par nepamatotu disciplinārsodu uzlikšanu 2015.gadā, neveido pamatu secinājumam par vienlīdzīgu tiesību pārkāpumu un tādējādi realizētu mobingu no darba devēja puses.

[12] Izvērtējumu tam, vai konkrētajā gadījumā nav konstatējama mobinga situācija, apelācijas instances tiesa balstījusi: 1) uz 2015.gadā uzliktajiem disciplinārsodiem, par kuru pamatotību vairs nav strīda; 2) uz 2014.gada 14.jūlija rīkojumu „Par darba kārtību dīkstāves laikā”; 3) uz apstākli par prasītājam noteikto darba vietu un 4) darba devējas atteikumu dot piekrišanu darbam pie cita darba devēja.

Civillietu departaments atzīst, ka minētie četri pamati tikai fragmentāri un nepilnīgi raksturo tās attiecības, kādas bija izveidojušās starp prasītāju un atbildētāju laikā kopš 2011.gada 16.septembra.

Pretēji pirmās instances tiesas spriedumā veiktajai pierādījumu analīzei, apelācijas instances tiesas spriedumā, Civillietu departamenta ieskatā, nav noskaidrots un analizēts galvenais – darba devējas atteikums nodarbināt prasītāju kopš 2011.gada 16.septembra, kā rezultātā atbilstoši pirmās instances tiesas secinātajam prasītājs ir zaudējis tiesības izmantot „Gaisa kuģa tehniskās apkopes licenci” un tātad ir zaudējis kvalifikāciju un konkurētspēju darba tirgū aviācijas nozarē; darba vietas ierādīšana vienam tukšā telpā, kur nav iespējams tikties ar darba kolēģiem, kas prasītājam radījusi garīgas ciešanas un nemantisko tiesību aizskārumu, arī mantiska rakstura zaudējumus, jo viņam maksāta darba samaksa tikai no pamatalgas bez iespējas saņemt piemaksas *(pirmās instances tiesas sprieduma 14.7.punkts).*

Norāde apelācijas instances tiesas spriedumā, ka pirmās instances tiesa, daļēji apmierinot prasību, nav objektīvi izvērtējusi visus lietas apstākļus un pierādījumus lietā, patiesībā ir attiecināma uz pašu apelācijas instances tiesu.

[13] Apelācijas instances tiesa sprieduma motīvu daļā pamatoti ir norādījusi, ka atbilstoši 2008.gada 14.aprīlī noslēgtajam darba līgumam prasītājs ir pieņemts darbā AS „Air Baltic Corporation” par tehniķi. Apelācijas instances tiesa arī atzinusi, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju nav izbeigtas un prasītājs turpina strādāt pie atbildētājas. Taču tiesa vēlamo kļūdaini ir pasniegusi kā esošo un uz šī pamata, iespējams, strīda izšķiršanai nav noteikusi pareizo virzienu.

Prasītājs ir paskaidrojis, un to apliecināja kasācijas instances tiesā, ka kopš 2011.gada 16.septembra viņam darbs netiek dots. Atbildētāja to nav apstrīdējusi.

Darbiniekam kā aktīvai un radošai personai svarīgākais nav darba tiesisko attiecību pastāvēšanas fakts pats par sevi, bet uz šo attiecību pamata nodrošināts darbs savu spēju un prasmju realizēšanai. Pastāvot spēkā esošam darba līgumam, darba devējai bija jāizpilda Darba likumā un darba līgumā ietvertie darba devējas pienākumi, turklāt nevis formāli, bet pēc būtības.

Minētā sakarā ir kļūdaini apelācijas instances tiesas motīvi par prasītāja nodrošināšanu ar darba vietu/telpām, jo nav strīda, ka tāda darba vieta, kurā viņš varētu veikt darba līgumā noteiktos tehniķa pienākumus, prasītājam kopš 2011.gada 16.septembra nav bijusi nodrošināta.

1. Risinot jautājumu par darba devējas rīcības tiesiskumu, ārpus apelācijas instances tiesas uzmanības loka ir palikuši vairāki būtiski lietā nozīmīgi apstākļi, kas izsaukuši Civilprocesa likuma 97.panta un 193.panta piektās daļas pārkāpumu.

[14.1] Jau minētais fakts, ka kopš 2011.gada 16.septembra prasītājs netiek nodrošināts ar darbu.

[14.2] Ar Rīgas rajona tiesas 2012.gada 17.jūlija spriedumu par prettiesisku atzīts AS „Air Baltic Corporation” 2011.gada 16.septembra rīkojums „Par [pers. A] atstādināšanu no amata”.

Neskatoties uz to, ka AS „Air Baltic Corporation” šo tiesas spriedumu nepārsūdzēja un tas stājās spēkā, prasītājam netika nodrošināta darba līgumā noteiktā darba izpilde.

[14.3] Ar Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2012.gada 3.oktobra spriedumu atcelts AS „Air Baltic Corporation” 2011.gada 16.decembra rīkojums „Par [pers. A] dīkstāves laiku”. Ar šo pašu spriedumu noraidīta AS „Air Baltic Corporation” prasība izbeigt darba tiesiskās attiecības ar [pers. A] pēc Darba likuma 101.panta piektās daļas. Lai gan spriedumu AS „Air Baltic Corporation” nepārsūdzēja, ar darbu [pers. A] nodrošināts netika.

[14.4] Kā izriet no lietas materiāliem, laikā pēc Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2012.gada 3.oktobra sprieduma stāšanās spēkā daļā, ar kuru noraidīta AS „Air Baltic Corporation” prasība izbeigt darba tiesiskās attiecības ar [pers. A] pēc Darba likuma 101.panta piektās daļas un apmierināta [pers. A] pretprasība par AS „Air Baltic Corporation” 2011.gada 16.decembra rīkojuma atcelšanu, lai gan [pers. A] netika nodrošināts ar darbu, AS „Air Baltic Corporation” neveica nekādas tiesiska rakstura darbības darba strīda atrisināšanai. Tikai pēc 10 mēnešiem, t.i., 2013.gada 22.augustā pieņemts lēmums par neautorizēta tehniķa [pers. A] amata vietas likvidēšanu. Tiesa nav skaidrojusi un atbildētāja nav sniegusi paskaidrojumus, kāpēc līdz 2013.gada 22.augustam prasītājs netika nodarbināts darba līgumā paredzētajā amatā.

[14.5] Apelācijas instances tiesas spriedumā un atbildētājas paskaidrojumos ir norāde uz to, ka [pers. A] amata vieta ir samazināta/likvidēta divreiz: 2011.gada 12.jūlijā un 2013.gada 22.augustā, kas rada loģisku pretrunu. Ja amata vieta bija samazināta 2011.gada 12.jūlijā un lietā nav pierādījumu, ka šāds lēmums ir atcelts vai grozīts, un prasītājam turklāt bija liegts pildīt darba līgumā paredzēto amatu, nav saprotams kā neesošu amata vietu varēja samazināt/likvidēt vēlreiz.

Tiesa nav pievērsusi uzmanību darba devējas nekonsekvencei, vispirms lūdzot arodbiedrībai piekrišanu sešu darbinieku, tajā skaitā [pers. A], atlaišanai sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, bet kad tika saņemts arodbiedrības 2011.gada 7.septembra atteikums *(sk. lietas 1.sēj.21., 22.lpp.)*, prasība tiesā netika celta. Prasītāja paskaidrojumos šajā sakarā norādīts, ka neviens no darbiniekiem, izņemot viņu, no darba nav ticis atstādināts vai atradies dīkstāvē, bet visi pieci turpinājuši strādāt *(sk. lietas 2.sēj., 50.lpp.)*. Arī tas var norādīt uz vienlīdzības pārkāpumu.

1. Apelācijas instances tiesas spriedumā ir akceptēta atbildētājas pozīcija par to, ka [pers. A] amata vietas likvidēšana 2013.gada 22.augustā pamatojas uz Fokker 50 tipa gaisa kuģu operāciju izbeigšanu (AS „Air Baltic Corporation” Augstākās vadības 2013.gada 2.jūlija lēmums). Uz to uzmanību vērsa arī atbildētājas pārstāvji kasācijas instances tiesas sēdē. Savukārt [pers. A], tam iebilstot, paskaidroja, ka viņš veica darbu Boeing tipa gaisa kuģu apkopē, un uz to vairākkārt norādīts jau tiesvedības gaitā.

Atbilstoši darba līgumam [pers. A] ir pieņemts darbā par tehniķi bez norādes uz konkrētas markas gaisa kuģu apkopi.

Tā kā tiesas secinājumiem nav atbilstošas argumentācijas un spriedumā nav atsauces uz konkrētiem pierādījumiem par to, ka [pers. A] veica darbu Fokker 50 gaisa kuģu apkopē, spriedums ir atceļams arī daļā, ar kuru noraidīta prasība par AS „Air Baltic Corporation” 2014.gada 14.jūlija rīkojuma „Par darba kārtību dīkstāves laikā” atzīšanu par prettiesisku un spēkā neesošu, kam pamatā ir fakts par gaisa kuģu F50 lidojumu operāciju pilnīgu izbeigšanu.

1. Tā kā Darba likumā nav regulējuma ar mobingu saistītajiem jautājumiem, tajā skaitā atlīdzības noteikšanai par morālo kaitējumu realizētā mobinga dēļ, Civillietu departaments uzskata par nepieciešamu šajā sakarā izteikt savus apsvērumus.

Darba likumā noteiktais aizliegums radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas, kad viņš pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības (Darba likuma 9.pants), diskriminācijas aizliegums (Darba likuma 29.pants) ir vērsts uz jau norādīto Darba likuma 7.panta pirmajā daļā ietverto mērķi ikvienam nodrošināt vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.

Gadījumā, kad mobingu realizē darba devējs, kā tas izriet no prasības pieteikumā atspoguļotajiem apstākļiem izskatāmajā lietā, šādu darbību saturs ir tuvs Darba likuma 9.panta pirmās daļas un 29.panta pirmās un devītās daļas aizliedzošo imperatīvo normu sastāviem. Risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu darba devēja īstenota mobinga gadījumā, pēc analoģijas ir piemērojama Darba likuma 29.panta astotā daļa, neuzliekot darbiniekam pienākumu pierādīt morālā kaitējuma esamību atbilstoši Civillikuma 1635.pantam *(skat. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014.gada 23.decembra spriedumu civillietā Nr. SKC-1755/2014 (C27129113), 2016.gada 13.aprīļa spriedumu civillietā Nr. SKC-1068/2016 (C33496513))*.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu, Augstākā tiesa

**nosprieda**

Atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 18.janvāra spriedumu daļā, ar kuru noraidīta [pers. A] prasība pret AS „Air Baltic Corporation” par darba devēja realizēta mobinga konstatēšanu, pienākuma uzlikšanu izbeigt mobingu, atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu un AS „Air Baltic Corporation” 2014.gada 14.jūlija rīkojuma „Par darba kārtību dīkstāves laikā” atzīšanu par prettiesisku un spēkā neesošu, kā arī daļā, ar kuru no [pers. A] AS „Air Baltic Corporation” labā piedzīti tiesas izdevumi, un lietu šajā daļā nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Pārējā daļā tiesas spriedumu atstāt negrozītu, bet iesniegto kasācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.