**Vienlīdzības principa darba tiesiskajās attiecībās pārkāpuma izvērtēšana**

Ja prasītājs norāda uz iespējamu mobingu darba vietā, nenorādot konkrētu diskriminācijas aizlieguma pazīmi, tiesa noskaidro, vai prasītāja norādītās darba devējas darbības veido vienlīdzības principa pārkāpumu.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2023. gada 16. februāra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C30604219, SKC-28/2023**

[ECLI:LV:AT:2023:0216.C30604219.15.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/498767.pdf)

Senāts šādā sastāvā: senatore referente Anita Čerņavska, senatore Zane Pētersone un senators Normunds Salenieks

izskatīja rakstveida procesā civillietu [pers. A] prasībā pret SIA [firma] par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku, prēmijas un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021. gada 10. marta spriedumu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] 2019. gada 27. maijā cēla tiesā prasību pret SIA [firma], kurā lūdza atzīt par spēkā neesošu darba līguma 2019. gada 29. aprīļa uzteikumu, atjaunot darbā, piedzīt atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku, prēmiju un morālā kaitējuma atlīdzību 5000 EUR.

Attiecībā uz prasījumu par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu prasības pieteikumā norādīts, ka darba tiesisko attiecību laikā atbildētāja pieļāvusi prasītājas morālu iespaidošanu un pazemošanu. Sākot ar 2018. gada [..] martu, aizskarta prasītājas cieņa un radīta pazemojoša un aizskaroša vide. Prasītāja jutusi ciešanas, bailes un uztraukumu, jutusies neaizsargāta, jo finanšu direktora, [..] vienas galvenās grāmatvedes un vairāku grāmatvežu pieņemšana darbā vedinājusi domāt, ka šo darbību mērķis ir mainīt darbinieku sastāvu. No 2019. gada sākuma bez pamata prasītājai liegta pieeja darbam nepieciešamai informācijai, no aprīļa vidus viņa nav aicināta uz sanāksmēm par grāmatvedības programmu ieviešanu. Jautājumus par iemesliem, kuru dēļ tika liegts darbs, darba devēja ignorējusi un nav atbildējusi uz jautājumiem par turpmāku darba organizāciju. Izsniedzot darba līguma uzteikumu, prasītājai dažu minūšu laikā likts atdot mobilo tālruni, atslēgas, uzņēmuma kredītkarti, automašīnas stāvvietas karti un bankas kalkulatorus, nepaskaidrojot iemeslu. Par atteikšanos ierasties pie valdes priekšsēdētāja [..] (svētku dienā) prasītāja kaunināta, bet [..]  maijā darbiniekiem paziņots par prasītājas aiziešanu no darba, un kopš tā laika vairāki darbinieki izvairījušies no komunikācijas ar viņu.

Atbildētājas rīcība radījusi morālo kaitējumu, kuru prasītāja novērtē vienas mēneša algas 5000 EUR apmērā, kas ir arī samērīga ar atbildētājas finanšu stāvokli.

Prasība pamatota ar Darba likuma 7., 9. un 29. pantu.

[2] Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa ar 2020. gada 30. jūlija spriedumu prasību apmierināja daļēji, tostarp noraidīja prasību daļā par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Tiesa atzina, ka atbildētāja nav radījusi nelabvēlīgas sekas prasītājai par likumā vai līgumā paredzēto tiesību izmantošanu darba tiesisko attiecību ietvaros (Darba likuma 9. pants). Prasītāja norādījusi uz Darba likuma 29. pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, bet nav konkretizējusi, kuru Darba likuma 29. panta devītajā daļā paredzēto pazīmi atbildētāja ir pārkāpusi. Tā kā nav pierādīts atšķirīgas attieksmes aizlieguma vai aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums, piedzīt morālā kaitējuma atlīdzību nav pamata.

[3] Rīgas apgabaltiesa, izskatījusi lietu sakarā ar atbildētājas apelācijas sūdzību un prasītājas pretapelācijas sūdzību, ar 2021. gada 10. marta spriedumu prasību noraidīja pilnīgi un piedzina no prasītājas atbildētājas labā tiesas izdevumus 2766,69 EUR.

[4] Prasītāja kasācijas sūdzībā lūdz atcelt apelācijas instances tiesas spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

[5] Ar Senāta senatoru kolēģijas 2021. gada 5. oktobra rīcības sēdes lēmumu ierosināta kasācijas tiesvedība sakarā ar prasītājas kasācijas sūdzību par apelācijas instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu un piedzīti tiesas izdevumi. Pārējā daļā spriedums stājies likumīgā spēkā.

[6] Apelācijas instances tiesas spriedums daļā, kurā ierosināta kasācijas tiesvedība, pamatots ar turpmāk minētajiem argumentiem.

[6.1] Tiesa pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma motivācijai.

[6.2] Prasītāja nav norādījusi uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām Darba likuma 9. panta izpratnē. Nav arī konkretizēts, pēc kādas Darba likuma 29. panta devītajā daļā paredzētās pazīmes prasītāja ir diskriminēta.

[6.3] Pretapelācijas sūdzībā norādītais, ka atbildētājas mērķis bijis atbrīvoties tieši no prasītājas, atbildētāja prasītāju morāli iespaidojusi un pazemojusi, un saistībā ar šiem argumentiem norādītie apstākļi apstiprina prasītājas subjektīvo attieksmi pret darba līguma uzteikumu un tā izsniegšanu saistītajiem apstākļiem, taču neliecina par morālu iespaidošanu un pazemošanu. Lietā nav ziņu un tām atbilstošu pierādījumu, ka prasītāja vērsusies pie atbildētājas ar sūdzībām vai jautājumiem par darba pienākumu veikšanai nepieciešamās informācijas nesniegšanu, liegumu izmantot datubāzes u. tml.

 [7] Prasītājas kasācijas sūdzībā sakarā ar ierosināto kasācijas tiesvedību norādīts, ka tiesa nepareizi iztulkojusi Darba likuma 7. pantu, 9. panta pirmo daļu un 29. pantu un pārkāpusi Civilprocesa likuma 5. panta sestās daļas, 97. panta un 193. panta piektās daļas noteikumus.

Prasības pieteikumā un pretapelācijas sūdzībā ir norādīts, ka atbildētājas rīcība kopš 2018. gada 1. marta būtiski ietekmējusi prasītājas privātās dzīves aspektus: tika radīta pazemojoša un aizskaroša vide; prasītājai, esot [..] grāmatvedes amatā un atbildīgai par Finanšu daļas grāmatvežu darbu, liegta pieeja darbam nepieciešamai informācijai; no aprīļa vidus viņa netika aicināta uz sanāksmēm par grāmatvedības programmu ieviešanu; valdes priekšsēdētājs un Finanšu direktors neatbildēja uz jautājumiem par turpmāku darbu sakarā ar jaunu darbinieku pieņemšanu Finanšu daļā. Minētais prasītājai radīja spriedzi, uztraukumu, bailes par turpmāku darba devēja rīcību. Tiesa nav vērtējusi prasītājas iesniegtos pierādījumus un argumentus, nav ņēmusi vērā judikatūru, bet aprobežojusies vien ar Darba likuma 9. un 29. panta normu izklāstu.

[8] SIA [firma] iesniedza rakstveida paskaidrojumus, norādot, ka sūdzība nav pamatota.

**Motīvu daļa**

[9] Pārbaudījis spriedumu Civilprocesa likuma 473. panta pirmās daļas kārtībā, Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedums daļā, ar kuru noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, ir atceļams.

[10] Lietas izskatīšanas apjomu apelācijas instances tiesā nosaka prasības pieteikums, pirmās instances tiesas spriedums un apelācijas (pretapelācijas) sūdzība.

Apelācijas instances tiesa, kā pareizi norādīts kasācijas sūdzībā, nav vispusīgi un pilnīgi pārbaudījusi prasības par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu pamatotību. Tiesa, pārkāpdama Civilprocesa likuma 97. panta un 193. panta piektās daļas noteikumus, juridisku novērtējumu tiem pierādījumiem, kas ir lietā, kā arī konkrētā strīda faktiskajiem apstākļiem un prasītājas argumentiem nav devusi. Ievērojot to, ka pārbaudāmais spriedums neatbilst iepriekšminētā likuma prasībām, Senātam nav iespējams spriest, vai tiesa materiālo tiesību normas piemērojusi pareizi.

[11] Savukārt attiecībā par tiesas argumentiem, kuri ir prasības noraidīšanas pamatā, Senāts vērš uzmanību, ka prasītāja savu morālo aizskārumu saistījusi ar faktiskajiem apstākļiem, kas viņas ieskatā liecina, ka darba devējs nav ievērojis vienlīdzības principu, jo darba tiesisko attiecību ietvaros izturējies pret viņu atšķirīgi no citiem darbiniekiem, turklāt izdarījis psiholoģisku spiedienu un veicis darbības ar mērķi atbrīvoties no darbinieka. Līdz ar to pierādīšanas priekšmetā ietilpst apstākļi, kuri apliecina vai izslēdz vienlīdzīgu vai atšķirīgu attieksmi.

[11.1] Vienlīdzības princips darba tiesiskajās attiecībās ir konkretizēts Darba likuma 7. pantā.

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

Senāts jau agrāk norādījis, ka darbinieka tiesības tikt aizsargātam pret darba devēja īstenotu diskrimināciju Darba likuma 29. panta izpratnē arī ir atvasinātas no iepriekšminētā vienlīdzības principa (sk. *Senāta paplašinātā sastāva 2017. gada 14. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-762/2017, ECLI:LV:AT:2017:1114.C31407814.1.S, 9.3.6. punktu*) un 29. pantā ietvertais diskriminācijas aizliegums ir vērsts uz Darba likuma 7. panta pirmajā daļā ietverto mērķi ikvienam nodrošināt vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem (sk. *Senāta 2017. gada 17. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-1267/2017, ECLI:LV:AT:2017:1017.C33308515.1.S, 16. punktu, 2020. gada 28. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-276/2020, ECLI:LV:AT:2020:0428.C30407917.9.S, 8.1.1. punktu*).

Mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, jo pret vienu darbinieku darba devējs attiecas sliktāk nekā pret citiem darbiniekiem, tikai šajā situācijā nav nepieciešams norādīt uz pazīmi, kas šo darbinieku atšķir no citiem darbiniekiem (kā tas būtu atšķirīgas attieksmes jeb diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā) (sk. *Senāta 2019. gada 20. augusta sprieduma lietā Nr. SKC-605/2019, ECLI:LV:AT:2019:0820.C33586617.12.S, 11.5. punktu, 2020. gada 28. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-276/2020, ECLI:LV:AT:2020:0428.C30407917.9.S, 8.1.1. punktu*).

Tādēļ, kā izriet no judikatūras, gadījumā, kad mobingu īsteno darba devējs, šādu darbību saturs ir tuvs Darba likuma 29. panta pirmās un devītās daļas aizliedzošo imperatīvo normu sastāviem un, risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu, pēc analoģijas piemērojama Darba likuma 29. panta astotā daļa (sk. *Senāta 2020. gada 28. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-276/2020, ECLI:LV:AT:2020:0428.C30407917.9.S, 8.1.1. punktu*).

Tādējādi, ievērojot minēto judikatūru un mobinga būtību, tiesai nebija pamata prasības noraidīšanai izmantot argumentus, ka prasītāja neesot norādījusi konkrētu diskriminācijas aizlieguma pazīmi. Tā vietā bija jānoskaidro, vai prasītājas norādītās darba devējas darbības veido vienlīdzības principa pārkāpumu, taču tiesa, kā jau iepriekš minēts, lietas apstākļiem un vērtējumam šādā aspektā nav pievērsusies vispār.

[11.2] Turklāt tiesa kļūdījusies pierādīšanas pienākuma sadalē, jo nav ņēmusi vērā judikatūrā nostiprināto atziņu, ka atbilstoši Darba likuma 29. panta trešajai daļai pierādīšanas pienākums par to, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums nav pārkāpts, ir darba devējam un ka mobinga gadījumos ir pamats pēc analoģijas piemērot šo apgrieztās pierādīšanas principu (sk. *Senāta 2017. gada 14. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-762/2017, ECLI:LV:AT:2017:1114.C31407814.1.S, 9.3.6. punktu, 2020. gada 28. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-276/2020, ECLI:LV:AT:2020:0428.C30407917.9.S, 9.1. punktu*).

Tas nozīmē, ka atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma lietās pierādīšanas pienākums ir darba devējam.

[12] Senāta ieskatā iepriekš izklāstīto argumentu kopums ļauj secināt, ka konstatētie trūkumi materiālo tiesību normu iztulkošanā un procesuālie pārkāpumi lietai nozīmīgo apstākļu noskaidrošanā vērtējami kā tādi, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas, tādēļ spriedums daļā, ar kuru noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu un piedzīti tiesas izdevumi, atceļams.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021. gada 10. marta spriedumu daļā, ar kuru noraidīta [pers. A] prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu un piedzīti tiesas izdevumi, un nodot lietu šajā daļā jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.