

NJORD tiesu prakses jaunumi: Senāts pieņēmis spriedumu lietā par bosinga pazīmēm darba tiesiskajās attiecībās

2023. gada 29. jūnija spriedumā lietā Nr. SKC-261/2023 Latvijas Republikas Senāta Civillietu departaments vērtējis jautājumu par bosinga pazīmēm darba tiesiskajās attiecībās. Pamatlietā darbiniece, uzņēmuma vadītāja cēlusi prasību pret savu darba devēju par darba devējas rīcības un rīkojuma atzīšanu par prettiesisku, vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpuma (bosinga) un nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma konstatēšanu, morālā kaitējuma atlīdzības un darba algas piedziņu. Paralēli tiesvedībai pamatlietā pušu starpā norisinājušās vairākas citas tiesvedības, tostarp, kuru ietvaros tikusi noraidīta darba devējas prasība par darba līguma izbeigšanu un apmierināta darbinieces pretprasība daļā par atstādināšanas rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu, darbinieces atjaunošanu darbā, pienākuma uzlikšanu darba devējai nodrošināt darbiniecei taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, kā arī tādus darba organizācijas apstākļus, lai darbiniece varētu izpildīt viņai noteikto darbu, kā arī par darba devējas rīkojuma par dīkstāves noteikšanu atzīšanu par spēkā neesošu, nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma atzīšanu un morālā kaitējuma atlīdzības kompensāciju.

Tā kā darbinieces arodbiedrība nedeva piekrišanu darba līguma uzteikšanai ar prasītāju, darba devējai likvidējot darba vietu, darba devēja cēla tiesā prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, un ar apgabaltiesas spriedumu prasība tikusi apmierināta, izbeidzot darba tiesiskās attiecības. Ņemot vērā apgabaltiesas spriedumu, prasītāja cēlusi prasību tiesā par atbildētājas rīcības atzīšanu par prettiesisku un rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu, atbildētājas pieļautā vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpuma (bosinga), nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpuma konstatēšanu un darba algas un morālā kaitējuma kompensācijas piedziņu.

Kā galvenās uz bosingu norādošās pazīmes prasībā minēta prasītājas nepielaišana pie darba, laikā, kai tai bijusi noteikta obligātās veselības pārbaudes iziešana, pēc tam – darba drošības instruktažas neiziešana, pēc kuras prasītāja nosūtīta ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā, pretēji tās gribai. Savukārt, pēc atvaļinājuma prasītājai netika nodrošināta tāda biroja durvju atvēršanas caurlaide kā citiem darbiniekiem, sākotnēji vispār neizsniedzot caurlaidi, tad – tikai ar laika ierobežojumu, kā arī nenodrošinot datoru, kā arī piekļuvi informācijai un saziņa ar uzņēmumu.

Ar pirmās instances tiesas spriedumu prasība tikusi apmierināta daļēji – par prettiesisku atzīta atbildētājas rīcība, nepielaižot prasītāju pie darba, rīkojums par atvaļinājuma noteikšanu atzīts par spēkā neesošu, no atbildētājas prasītājas labā piedzīta darba alga un morālā kaitējuma kompensācija (mazākā apmērā, kā prasītāja lūgusi prasībā). Izskatot lietu apelācijas sūdzības ietvaros, apgabaltiesa prasību noraidījusi, secinot, ka atbildētāja īstenojusi amatu optimizāciju, kuras ietvaros uzņēmumā tikušas likvidētas vairākas darbavietas, tostarp, arī prasītājas darbavieta.

Savukārt, Senāts, izskatot lietu kasācijas sūdzības ietvaros nonācis pie secinājuma, ka spriedums atceļams, norādot, ka Civilprocesa likuma 432. panta piektā daļa prasa motivēt attieksmi pret pirmās instances tiesas spriedumu, tādēļ ir svarīgi minēt, kādēļ augstākas instances tiesa nepiekrīt zemākas instances tiesas spriedumā norādītajai argumentācijai. Senāts atsauca uz pacta sunt servanda principu, minot, ka gadījumā, ja darba devējs atsauca uz Darba likuma izņēmuma gadījumiem, saskaņā ar kuriem darbinieku var nenodarbināt (dīkstāve, atstādināšana, u.c.), šādā gadījumā darba devējam ir pienākums pierādīt minēto apstākļu iestāšanos.

Darba devēja īstenota psiholoģiskā terora jeb bosinga vai mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, jo pret vienu darbinieku darba devējs pauž sliktāku attieksmi nekā pret citiem darbiniekiem, kas kvalificējams kā Darba likuma 7. panta pirmās daļas un 28. panta otrās daļas pārkāpums. Tādēļ šādā gadījumā pēc analogijas piemērojams Darba likuma 29. panta astotās daļas regulējums, un darbiniekam pienākas līdzīga aizsardzība kā darbiniekam, pret kuru pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips. Mobings un bosings var izpausties, tostarp, arī kā ilgstoša darbinieka nenodarbināšana, kā sekas ir darbinieka atsvešināšanās no kolektīva un profesionālo iemaņu samazināšanās un iespējama paša darbinieka aiziešanas motivēšana.

Lietā Senāts nonāk pie secinājuma, ka apelācijas instances tiesa, prasību noraidot, nav norādījusi un vērtējusi, kādēļ tā nav pievienojusies pirmās instances tiesas secinājumiem par darba devēja mobinga konstatāciju un prettiesisku darbinieces atstādināšanu, it īpaši, ņemot vērā, ka prasības pieteikumam pievienoti vairāki prasītājas argumentāciju apstiprinoši pierādījumi, ko apelācijas instances tiesa nav ņēmusi vērā. Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesa ir nepareizi piemērojusi Darba likuma 28. panta otro daļu, 51. panta otro daļu, 74. panta pirmo un otro daļu, kā arī nav veikusi vispusīgu lietas apstākļu noskaidrošanu un pierādījumu novērtējumu, kas ir par pamatu sprieduma atcelšanai un lietas nodošanai jaunai izskatīšanai apelācijas instancē.