Lieta Nr. C17062714;
Arhīva Nr.CA-1346/25; 2015.g.

S P R I E D U M S
LATVIJAS REPUBLIKAS vārdā

2015.gada 14.jūlijā

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģija šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētāja L.Volberga,
tiesneses G.Ozoliņa un A.Mihailova,
ar sekretāri E.Slaidiņu,
izskatīja atklātā tiesas sēdē Rīgā, Brīvības bulvārī 34,
civillietu Jūrmalas pilsētas domes prasībā pret /pers. E/ ar trešo personu Latvijas valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrību par darba līguma izbeigšanu un /pers. E/ prasībā pret Jūrmalas pilsētas domi par darba rezultātu novērtējuma atzīšanu par pretlikumīgu sakarā ar /pers. E/ apelācijas sūdzību par Jūrmalas pilsētas tiesas 2014.gada 30.decembra spriedumu un Jūrmalas pilsētas domes apelācijas sūdzību par Jūrmalas pilsētas tiesas 2015.gada 1.aprīļa spriedumu un

k o n s t a t ē j a :

[1.] Prasītājs Jūrmalas pilsētas dome – 2013.gada 27.decembrī Jūrmalas pilsētas tiesā cēlis prasību pret /pers. E/ par darba līguma izbeigšanu, lūdzot tiesu: 1) izbeigt starp Jūrmalas pilsētas domi un /pers. E/ 2003.gada 2.janvārī noslēgto darba līgumu Nr/numurs/; 2) piedzīt no /pers. E/ par labu Jūrmalas pilsētas domei valsts nodevu Ls 50,00 un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus Ls 3,30. (1.sēj., l.l. 4-7).

Prasības pieteikumā norādīts, ka 2003.gada 2.janvārī starp pusēm bija noslēgts darba līgums Nr./numurs/, saskaņā ar kuru atbildētāja tika pieņemta darbā par/amats/. Ar 2010.gada 5.februāra Vienošanos Nr./numurs/ Līgums tika grozīts un amata nosaukums jaunā redakcijā bija „Pašvaldības īpašumu tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļas referenta darbs".

Prasībā norādīts, ka 2013.gada 12.septembrī tika pieņemts reorganizācijas lēmums par pašvaldības īpašumu tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļu un pašvaldības īpašumu pārvaldīšanas nodaļu. 2013.gada 12.septembrī domē tika pieņemts lēmums par domes amatpersonu ikgadējo izvērtēšanu, un atbildētājai tika nosūtīta darbinieka novērtēšanas anketa, kur atbildētāju nodaļas vadītāja novērtēja ar 59 punktiem un domes izpilddirektora vietas izpildītāja ar 39 punktiem no 65 iespējamiem. Darba līguma izbeigšana nav saistīta ar darbinieka uzvedību vai spējām, bet ir pamatota ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Atbildētājas amats nav vadošs amats līdz ar to, atbildētāja nevar pretendēt uz pašvaldības īpašumu nodaļas vadītāja vai vadītāja vietnieka amatu. Atbildētāja nevarēja pretendēt arī uz astoņām esošo darbinieku vietām sakarā ar kvalifikācijas trūkumu. Prasītājs uzskata, ka bija tiesīgs uzteikt darba līgumu darbinieku skaita samazināšanas nolūkā.

Tā kā atbildētāja ir Latvijas valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrības biedre, prasītājs 2013.gada 14.novembrī iesniedza arodbiedrībai lūgumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar atbildētāju atbilstoši Darba likuma 110.pantam. 2013.gada 22.novembrī arodbiedrība norādīja, ka nedos piekrišanu darba līguma uzteikumam atbilstoši Darba likuma 101.panta ceturtajai daļai un 104.panta pirmajai daļai, līdz ar ko prasītājs cēlis tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu.

Prasība pamatota ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, 101.panta ceturto daļu, 104.panra pirmo daļu, 108.pantu, 110.panta ceturto daļu.

[1.1.] Par celto prasību rakstveida paskaidrojumus tiesā iesniedza atbildētāja /pers. E/ (1.sēj., l.l. 129-131), norādot, ka celto prasību neatzīst un uzskata to par pretlikumīgu.

Paskaidrojumos norādīts, ka treorganizācijas rezultātā faktiski tiek izveidotas darba vietas un struktūrvienības ar jauniem nosaukumiem. Atsaucoties uz Augstākās tiesas Senāta nolēmumiem (Nr.SKC-1106/2013) norāda, ka darba devējam ir objektīvi jāpamato reorganizācijas nepieciesāmība un patiesā esamība, kā arī tas, ka reorganizācijas rezultātā tiešām nepieciešams samazināt darbinieku skaitu. Uzskata, ka viens no galvenajiem pamatojumiem darbinieku skaita samazināšanai varētu būt finansiāli apsvērumi, budžeta ienākumu samzinājums, kas neļauj uzturēt esošo darbinieku skaitu, bet esošajā situācijā tāds pamatojums netiek norādīts.

Paskaidrojumos norādīts, ka attiecībā uz atbildētājas darba novērtējumu, atbildētāja nepiekrīt ne šī novērtējuma formai, ne saturam, ne likumīgumam.

Uzskata, ka prasītājs nav dokumentāli pierādījis, ka Jūrmalas domei būtu samazinājušies ienākumi, kas neļautu uzturēt esošo darbinieku štatu. Nevienā normatīvajā aktā, kuri regulē Jūrmalas pilsētas domes darbību un uzdevumus nevar atrast norādi un kādu jaunu uzdevumu, kurš no 2014.gada būtu domei jāsāk veikt un kura veikšanā būtu nepieciešami speciālisti ar speciālām zināšanām.

Uzskata, ka arī pieteikumā tiesai dome ir norādījusi, ka ir mainīta tikai struktūrshēma, pakļautība, pārveidotas esošās nodaļas, tātad veicamie uzdevumi un tiem nepieciešamā darbinieku kvalifikācija paliek nemainīgi, kas norāda uz to, ka darbinieku pārvietošana un jaunas prasības ir veidotas mākslīgi.

Attiecībā uz domes prasību piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam izdevumus par advokāta pakalpojumiem paskaidrots, ka nav saprotams, kāpēc domei jāšķērdē papildlīdzekļi, ja tai ir savs juristu štats.

Ņemot vērā minēto, lūdz Jūrmalas pilsētas domes pieteikumu kā pretlikumīgu un nepamatotu noraidīt.

Ar Jūrmalas pilsētas tiesas 2014.gada 9.septembra lēmumu lietā kā trešā persona pieaicināta Latvijas valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība (2.sēj., l.l. 9-10).

[1.2.] Ar Jūrmalas pilsētas tiesas 2014.gada 30.decembra spriedumu celtā prasība tika apmierināta un tiesa nosprieda: 1) izbeigt starp Jūrmalas pilsētas domi un /pers. E/ 2003.gada 2.janvārī noslēgto darba līgumu Nr./numurs/; 2) piedzīt no /pers. E/Jūrmalas pilsētas labā valsts nodevu EUR 71,14 un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus EUR 4,70.

Pirmās instances tiesa atzinusi, ka starp pusēm nav strīda, ka /pers. E/ ir darba tiesiskās attiecībās ar prasītāju un strādā par Pašvaldības īpašumu tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļas referenti uz beztermiņa Darba līguma Nr./numurs/ pamata.

No Jūrmalas pilsētas domes 2013.gada 12.septembra Lēmuma Nr.510 1.1.4.punkta satura izriet, ka dome pieņēmusi lēmumu likvidēt Pašvaldības īpašumu tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļu, izveidojot Pašvaldības īpašumu nodaļu, kurai nodot Pašvaldības īpašumu tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļas tiesības un saistības.

Spriedumā norādīts, ka atbilstoši Augstākās Tiesas Senāta skaidrojumiem tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt organizatorisku un saimniecisku pasākumu veikšanas nepieciešamību un lietderību, jo šo jautājumu izlemšana ietilpst darba devēja kompetencē.

Tomēr, izskatot prasību par darba līguma izbeigšanu, tiesas pienākumos, nevērtējot šo pasākumu lietderību, ietilpst pārbaudīt, vai uzņēmumā organizatoriski, saimnieciski, tehnoloģiski vai līdzīga rakstura pasākumi vispār notikuši.

Pirmās instances tiesa atzinusi, ka atbildētājas pārstāvis un pati atbildētāja nav cēluši iebildes par to, ka ir likvidēta Pašvaldības īpašuma tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļa, bet ir norādījuši uz to, ka atbildētāja varētu turpināt darba attiecības un strādāt jaunizveidotajā Pašvaldības īpašumu nodaļā.

Spriedumā norādīts, ka, pārbaudot Pašvaldības īpašumu nodaļai paredzētās amata vietas, konstatēts, ka nodaļā paredzēta viena nodaļas vadītāja vieta, viena vadītāja vietnieka, divas vecākā referenta un astoņas referentu amatu vietas, kopā – 12 amatu vietas.

Pirmās instances tiesa atzinusi par pamatotu prasītāja pārstāvja argumentu, ka atbildētājai nav nepieciešamās pieredzes ieņemt nodaļas vadītāja vai vietnieka amatu vietas.

Spriedumā norādīts, ka no Pašvaldības īpašumu nodaļas referenta amata apraksta izriet, ka referentam nepieciešama pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība (jurista palīga kvalifikācija) vai augstākā izglītība vadībzinātnē. Atbildētāja nenoliedza, ka viņai ir augstākā izglītība sabiedriskās ēdināšanas tehnoloģijas un organizācijas specialitātē ar inženiera-tehnologa kvalifikāciju, līdz ar to, tiesai nav pamata uzskatīt, ka atbildētāja varētu pretendēt uz Pašvaldības īpašumu nodaļas referenta amatu.

Pirmās instances tiesa no lietas materiāliem un pušu paskaidrojumiem konstatējusi, ka prasītājs ir vēlējies piedāvāt domes struktūrās citas esošas vakanses, tādejādi grozīt pastāvošo darba līgumu. Konstatēts, ka prasītājs piedāvāja atbildētājai amata vietas par lietvedi, labiekārtošanas nodaļas speciālisti, apkopēju, Aspazijas mājas centra speciālisti, no kuriem atbildētāja atteicās norādot, ka nav pieredzes strādāt par apkopēju, ka par Aspazijas mājas centra speciālisti alga ir zemāka un sastāda EUR 665,- apmērā, ka lietvede ir uz laiku. Norādot par labiekārtošanas nodaļas speciālista amata vietu, atbildētājas pārstāvis norādīja, ka nav uzticības darba devējam, tāpēc arī atbildētāja nav devusi piekrišanu.

Pirmās instances tiesa tika atzinusi, ka labiekārtošanas nodaļas darbinieka amata vieta ir uz pastāvīgu laiku un ar amata algu EUR 1116,- apmērā ik mēnesi, kas ir lielāka par atbildētājas pašreizējo darba algu EUR 1000,- apmērā, un atteikšanās motīvs „nav uzticības darba devējam" saistāms ar atbildētājas personīgu uztveri, kura uzskata, ka darba devējs nākotnē var atbrīvot arī no labiekārtošanas darbinieka amata vietas.

Tiesa atzinusi, ka šāds atteikuma iemesls nav pamatots, jo tiesa, izvērtējot apstākļus, vadās no pierādījumiem uz lietas izskatīšanas brīdi, un nekādi pierādījumi par minētās amata vietas likvidēšanu nākotnē tiesas rīcībā nav nodoti. Tiesa atzinusi, ka atbildētājas iebilde par to, ka sarunā ar darba devēju viņai ir norādīts, ka jaunais amats būs saistīts ar līgumu projektu sagatavošanu, nav pamatota, jo no labiekārtošanas speciālista Amata apraksta secināms, ka speciālista pienākums ir „kontrolēt līgumsaistību izpildi". Nav saprotams, kāpēc atteikums pieņemt vakanci saistīts ar šādu motivāciju, jo, apskatot pašreizējā atbildētājas Amata apraksta saturu, konstatēts, ka atbildētāja gatavo normatīvo aktu, nolikumu, noteikumu un citu juridisko dokumentu projektus.

Spriedumā norādīts, ka negūstot atbildētājas piekrišanu citām amata vietām un ņemot vērā, ka atbildētāja ir Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrības /LVPUFDA/ biedrs, prasītājs iesniedza arodbiedrībai 2013.gada 14.novembrī lūgumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar atbildētāju atbilstoši Darba likuma 110.pantam un 2013.gada 22.novembrī arodbiedrība LVPUFDA nedeva savu piekrišanu darba līguma izbeigšanai.

Spriedumā norādīts, ka prasītājs cēla prasību tiesā saskaņā ar Darba likuma 110.panta ceturtās daļas noteikumiem, tas ir, viena mēneša laikā no arodbiedrības atbildes saņemšanas, un pamatojis darba līguma izbeigšanu ar Darba likuma 101.panta 9.punktu, kur norādīts, 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 šādos gadījumos (...) tiek samazināts darbinieku skaits (...) un minētā panta ceturtajā daļā norādīts, ka uzteikt darba līgumu ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā .

Pirmās instances tiesa, izvērtējusi lietas apstākļus to kopsakarībā, nonākusi pie secinājuma, ka prasītājs ir piedāvājis brīvos amatus, un tiesai nav saprotama atbildētājas atteikšanās no labiekārtošanas nodaļas speciālista pastāvīgas amata vietas, kur alga būtiski pārsniedz atbildētājas pašreizējo darba samaksu. Bez tam tiesa atzinusi par nepamatotu atbildētājas atteikumu sakarā ar to, ka „nav uzticības darba devējam".

Spriedumā norādīts, ka tiesa piekrīt arodbiedrības pārstāvim, ka var notikt izmaiņas darba pienākumos un jācenšas izvērtēt piedāvātās iespējas. Ņemot vērā visu minēto, pirmās instances tiesa atzinusi, ka prasība ir pamatota un ir apmierināma.

[1.3.] Par minēto tiesas spriedumu apelācijas sūdzību iesniedza atbildētāja /pers. E/ (2.sēj., l.l. 66-67), pārsūdzot spriedumu pilnā apjomā.

Apelācijas sūdzībā norādīts, ka prasītājs pats savā prasībā (2.4.punkts) ir norādījis, ka atbilstoši Darba likuma 104.panta pirmajai daļai darba līguma uzteikums, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, "nav saistīts ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām". 2013.gada 14.novembra iesniegumā arodbiedrībai prasītājs norādījis, ka tieši balstoties uz darbinieku ikgadējās novērtēšanas rezultātiem /pers. E/ atbilstošas kvalifikācijas prasību trūkuma dēļ nav iespējams saglabāt līdzšinējo darba vietu vai nodarbināt viņu līdzīgā amatā. Tādejādi darba devējs informē arodbiedrību, ka vēlas, ievērojot Darba likuma 110.pantu, saņemt piekrišanu darba līguma uzteikšanai /pers. E/, jo, veicot darbinieku ikgadējo novērtēšanu, iegūts rezultāts, ar kādu /pers. E/ nevar saglabāt līdzšinējo darba vietu un Jūrmalas pilsētas dome nevar nodarbināt /pers. E/ līdzīgā amatā. Tā kā 2013.gada 14.novembra iesniegumā prasītājs arodbiedrībai nav norādījis, uz kuru Darba likuma 101.panta 1.daļas punktu vēlas uzteikt darba līgumu /pers. E/, arodbiedrība 2013.gada 22.novembra atbildē Nr.12/114 ir pamatojusi savu nepiekrišanu tieši ar "neobjektīvu un vienpersonisku darba rezultātu novērtējumu no izpilddirektores puses". Ņemot vērā minēto uzskata, ka ir izveidojusies situācija, kurā Jūrmalas dome kā darba devējs prasījusi arodbiedrības piekrišanu /pers. E/ darba līguma uzteikšanai uz cita pamata (vājš ikgadējas novērtēšanas rezultāts bez juridiski norādīta uzteikuma pamata), bet tiesai pieteikumā norādījusi citu uzteikuma pamatu (Darba likuma 104.panta 1.daļas 9.punktā paredzētā darbinieku skaita samazināšana).

Uzskata, ka šajā situācijā pieteikuma apmierināšana uz Darba likuma 101.panta 1.daļas 9.punkta pamata nav pamatota, jo Darba likuma 110.panta izpratnē darba līguma uzteikuma pamatam, kuram prasa piekrišanu no arodbiedrības un pamatojoties uz kuru vēršas tiesā arodbiedrības

piekrišanu nesaņemot, ir jāsakrīt. Ja šie pamati nesakrīt, izveidojas situācija, kurā arodbiedrība nav vērtējusi to darba līguma uzteikšanas pamatu, kuru darba devējs ir norādījis pieteikumā tiesai, arodbiedrības piekrišanas pieprasīšanas mehānisms ir ticis apiets un nav iestājies Darba likuma 110.panta 4.daļas priekšnoteikums prasības celšanai tiesā. Uzskata, ka līdz ar to ir konstatējams pamats celtās prasības atstāšanai bez izskatīšanas Civilprocesa likuma 219.panta pirmās.daļas 1.punktā norādīto apstākļu dēļ (likumā paredzētu ārpustiesas darbību veikšanai).

Apelācijas sūdzībā norādīts, ka situācijā, kurā Jūrmalas pilsētas dome saskatīja pamatu uzteikt /pers. E/ darba līgumu, bija izveidojusies 2013.gada 14.novembrī, jo tieši šajā datumā prasīta arodbiedrības piekrišana darba līguma uzteikšanai. Līdz ar to Jūrmalas pilsētas domes 2014.gada 30.septembra piedāvājums /pers. E/ pieņemt labāk atalgoto Pilsētsaimniecības pārvaldes Pilsētsaimniecības un labiekārtošanas nodaļas pilsētsaimniecības un labiekārtošanas nodaļas speciālista amatu neattiecas uz lietas izskatīšanu pēc būtības un ir vērtējams tikai kā atbildētāja nepieņemts prasītāja izlīguma piedāvājums.

Ņemot vērā minēto un vadoties no Civilprocesa likuma 416.panta, lūdz Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģiju noraidīt Jūrmalas pilsētas domes prasību pret /pers. E/ par 2003.gada 2.janvāra darba līguma Nr.928 izbeigšanu un piespriest no Jūrmalas pilsētas domes par labu /pers. E/ visus tiesāšanās izdevumus, tajā skaitā valsts nodevu par apelācijas sūdzību EUR 71,14 apmērā.

[1.4.] Par atbildētājas /pers. E/ apelācijas sūdzību paskaidrojumus tiesā iesniedza prasītājs – Jūrmalas pilsētas dome (2.sēj., l.l. 71-73), norādot, ka pirmās instances tiesas spriedums ir pamatots un tiesisks.

Prasītājs uzskata par nepamatotu apelācijas sūdzībā minēto norādi, ka pieprasījumā arodbiedrībā un prasībā tiesai ir minēti atšķirīgi uzteikuma pamati, jo pieprasījumā arodbiedrībai skaidri ir norādīts, ka reorganizācijas rezultātā Jūrmalas pilsētas domē notiek darbinieku skaita samazināšana. Vājš ikgadējais darba rezultātu novērtējums pats par sevi nevar būt pamats uzteikt darba tiesiskās attiecības, taču, ievērojot, ka darba tiesiskās attiecības izbeidzamas, samazinot darbinieku skaitu, tad darbinieku darba rezultātu novētējums tika ņemt vērā kā viens no pamatiem, izvērtējot, kuriem darbiniekiem ir priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Paskaidrojumos norādīts, ka gan pieprasījumā arodbiedrībai, gan pieteikumā tiesai ir norādīts, ka darba tiesisko attiecību uzteikuma pamats ir darbinieku skaita samazināšana reorganizācijas rezultātā, nevis vājš ikgadējās novērtēšanas rezultāts. Konkrētajā gadījumā darba rezultātu novērtējumam nebija nekādas juridiskas nozīmes attiecībā uz atbildētāju, jo atbildētājas kvalifikācija neatbilda jaunizveidotajām amata vietām.

Attiecībā uz atsaukšanos uz Darba likuma 110.pantu 2013.gada 14.noveambra vērtulē, prasītājs paskaidro, kaprasītājs ar to vēlējās norādīt juridisko pamatojumu, kāpēc prasītāja vērsās arodbiedrībā.

Paskaidrojumos norādīts, ka neizprotama ir arī apelācijas sūdzībā ietvertā norāde, ka 2014.gada 30.septembra piedāvājums pieņemt labāk atalgotu amata vietu neattiecas uz lietas izskatīšanu pēc būtības.

Ņemot vērā minēto un pamatojoties uz Civilprocesa likuma 423.panta pirmo daļu un 430.pantu, lūdz noraidīt /pers. E/ apelācijas sūdzību par Jūrmalas pilsētas tiesas 2014.gada 30.decembra spriedumu.

[2.] 2014.gada 23.jūlijā prasītāja /pers. E/Jūrmalas pilsētas tiesā cēlusi prasību pret Jūrmalas pilsētas domi par darba rezultātu novērtējuma atzīsānu par spēkā neesošu, lūdzot tiesu atzīt par pretlikumīgu Jūrmalas pilsētas domes 2013.gada 2.oktobrī veikto /pers. E/ darba rezultātu novērtējumu – Darbinieka novērtēšanas anketu (3.sēj., l.l. 4-7).

Prasības pieteikumā norādīts, ka no 2003.gada 2.janvāra, pamatojoties uz darba līgumu Nr.928 un 2011.gada 26.augusta Vienošanos Nr./numurs/, prasītāja strādā Jūrmalas pilsētas domē (turpmāk – atbildētājs vai darba devējs) un šobrīd ieņem Pašvaldības īpašumu tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļas referentes amatu. 2013.gada 12.septembrī darba devējs pieņēma lēmumu Nr.510 „Par Jūrmalas pilsētas domes struktūrvienību reorganizāciju". Kā apgalvo atbildētājas vadība, reorganizācijas rezultātā samazināts darbavietu skaits Jūrmalas pilsētas domē un tāpēc ne visiem darbiniekiem pietika darbavietas, bet, lai izvēlētos labākos un atbilstošākos darbiniekus jaunajiem amatiem, 2013.gada 12.septembrī atbildētāja izdeva rīkojumu „Par Jūrmalas pilsētas domes amatpersonu (darbinieku) ikgadējo novērtēšanu".

Prasītāja norāda, ka 2013.gada 2.oktobrī elektroniski saņēma atbildētājas veikto prasītājas darba novērtējumu, kas izpaudās kā no darba devēja puses aizpildīta „Darbinieka novērtēšanas anketa" (turpmāk – novērtējums, anketa), kuras rezultāti salīdzinājumā ar iepriekšējo – 2012.gadu, bija daudz sliktāki, lai gan aptuveni gada laikā prasītāja nav pieļāvusi nekādus darba disciplīnas pārkāpumus, un darba rezultāti nebija pasliktinājušies. Savukārt, ja prasītājas vērtējums būtu pasliktinājies, tad par to vajadzēja būt kādam to apliecinošam dokumentam, kas būtu likumīgs jaunā (pazeminātā) vērtējuma pamatojums. Visu atbildētājas darbinieku novērtēšana 2013.gada rudenī bijusi neargumentēta, tādējādi – nepamatota.

Prasības pieteikumā norādīts, ka 2013.gada novērtējumā prasītājas struktūrvienības vadītāja novērtēja prasītāju ar 59 punktiem (no 65 iespējamiem), bet galīgajā vērtējumā atbildētājas izpilddirektora pienākumu izpildītāja novērtēja prasītāju ar 39 punktiem. Salīdzinājumam: 2012.gadā prasītāja novērtēta ar 56 (gan tiešā vadītāja, gan galīgais vērtējums) punktiem no 65 iespējamiem, bet 2013.gada vērtējums bija par 17 punktiem zemāks (sliktāks) par iepriekšējā gada vērtējumu. Tādējādi, pamatojoties uz 2013.gada novērtējuma un Darba likuma 108.panta pirmo daļu, kā arī uz reorganizācijas rīkojumu, atbildētāja nevar piedāvāt darbu, jo prasītājas darba rezultāti ir sliktāki nekā 2012.gada vērtējumā. Situācijā, kad prasītāju novērtē pēc nesaprotamiem un nezināmiem kritērijiem, bez vērtējuma rezultātu dokumentālā pamatojuma (arī neargumentēti), darba devējs ir pārkāpis prasītājas tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem. Anketa sastāv no 13 kritērijiem/punktiem. No anketas kā tādas pēc tās nosaukuma būtības izriet, ka, veicot anketas aizpildīšanu, būtu jāuzdod jautājumi anketējamajam, un tikai no šīm atbildēm varētu atklāt anketējamās personas zināšanas, spējas un profesionālās prasmes. Veicot anketas aizpildīšanu, attiecībā uz prasītāju šāda procedūra netika ievērota. Anketā nav arī norādīts, kāda novērtējuma metodika izmantota anketā norādīto rezultātu – prasītājas spēju uz zināšanu līmeņa, konstatācijā.

Prasītāja norāda, ka pamatotas aizdomas par novērtējuma objektivitāti rada apstāklis, ka 2012.gada novērtējumā atbildētājas izpilddirektora vērtējums visos tā punktos sakrita ar prasītājas tiešās vadītājas vērtējumu, savukārt 2013.gada vērtējumā visos punktos šis galīgais vērtējums ir daudz zemāks. Anketas 1.punktā „Profesionālās zināšanas" – nav atrodami pierādījumi apstāklim, ka prasītājas profesionālo zināšanu līmenis ir krities; 2.punkts „Darba uzdevums" – tikai prasītājas tiešā priekšniece var novērot, cik centīgi prasītāja strādā, un prasītājas tiešā priekšniece to ir novērtējusi ar atzīmi 4, savukārt pazeminātais galīgais vērtējums ir pilnīgi subjektīvs un nepamatots; 3.punkts „Darba kvalitāte" - to, cik rūpīgi prasītāja veic darbu un iekļaujas termiņos, to ikdienā redz tikai prasītājas tiešā priekšniece, kura prasītāju šajā punktā ir novērtējusi ar 5, pat labāk nekā pagājušajā periodā. Izpilddirektore šajā vērtējuma punktā nevar būt pilnībā objektīva; 4.punkts „Rādītāji pie slodzes" - šā punkta formulējums prasa, lai papildus vērtējumam tiktu pievienoti kādi konkrēti rādījumi, kas apliecina slodzes un darba kvalitātes mijiedarbību, prasītājas darba rezultātu kritumu mijiedarbības dinamikas kontekstā; 5.punkts „Uztveres spējas" – šajā punktā prasītājai bija jāpiedāvā loģikas tests, pēc kura rezultātiem atbildētājas izpilddirektore objektīvi spētu pamatot prasītājas uztveres spējas, pretējā gadījumā pareizs paliek prasītājas tiešās vadītājas vērtējums 5, jo tikai prasītājas tiešā vadītāja ikdienā uzdod uzdevumus un konstatē, cik ātri prasītāja uztver darba uzdevumu būtību; 6.punkts „Darbs komandā/grupā" – ne ar kādiem pierādījumiem nepamatots galīgais vērtējums; 7.punkts „Gatavība paaugstināt kvalifikāciju" – domes izpilddirektore nezināja, vai prasītāja nevēlas mācīties. Prasītājas tiešā vadītāja to ir jautājusi, prasītāja ir apstiprinoši atbildējusi, tāpēc šajā punktā novērtēja ar 5 , kas ir objektīvi; 8.punkts „Iniciatīva" – to ikdienā redz tikai prasītājas tiešā vadītāja, kuras vērtējums šajā punktā salīdzinājumā ar iepriekšējo novērtēšanas periodu nav mainījies; 9.punkts „Spriešanas spējas" – par prasītājas spriešanas spējām var vērtēt tas cilvēks, kurš ikdienā kopā ar pēdējo strādā, bet citi (arī domes izpilddirektore) to varētu redzēt tikai no testa rezultātiem un tikai uz tā pamata izteikt savu objektīvo vērtējumu; 10.punkts „Spēja pieņemt lēmumus" un nest atbildību – to objektīvi var vērtēt

tikai prasītājas tiešā vadītāja, kuras vērtējumu 4 prasītāja neapstrīd. Prasītāja nepiekrīt domes izpilddirektores vērtējumam 2.; 11.punkts „Plānošana un sistemātika darba vietā". Pieņemot, ka prasītājas tiešā darba vieta ir darba telpa, kurā prasītājas tuvumā un kontaktā ar pēdējo, kontrolē tiešā darba vadītāja, ir absurdi, ka prasītājas netiešā priekšniece – izpilddirektore, varētu objektīvi spriest par šo vērtējuma kritēriju; 12.punkts „Disciplīna" – ko prasītāja neapstrīd; 13.punkts „Lojalitāte" – 2012.gadā prasītājas lojalitāte tika novērtēta uz 5 punktiem, bet 2013.gadā – uz 4 punktiem. Atbildētāja nav iepazīstinājusi prasītāju ar dokumentiem, kas pierādītu pēdējās darba rezultātu pasliktināšanos laika periodā starp abiem vērtējumiem, kā arī nav zināma metodika, pēc kādas šis novērtējums veikts.

Prasības pieteikumā norādīts, ka situācijā, kad vērtējums ir par pamatu prasītājas atbrīvošanai no darba, tam ir jābūt likumīgi (ievērojot civilprocesuālās normas par pierādīšanas līdzekļiem un pienākumu) pamatotam.

[2.1.] 2014.gada 28.augustā Jūrmalas pilsētas tiesā saņemti atbildētāja – Jūrmalas pilsētas domes – paskaidrojumi par celto prasību (3.sēj., l.l. 18-20), kuros atbildētāja, pamatojoties uz Civillikuma 1404.pantu, Darba likuma 122.panta pirmo daļu, Civilprocesa likuma 1., 74.panta sesto daļu, 128.panta otro daļu, 132.panta pirmās daļas 1. un 2. punktu, 134.panta otro daļu, 223.panta 1. un 2. punktu, lūdz tiesu: izbeigt tiesvedību civillietā vai, ja tiesas ieskatā tiesvedība civillieta nav izbeidzama, lūdz apvienot civillietas Nr.C17128914 un Nr.C17062714 vienā tiesvedībā.

Paskaidrojumos norādīts, ka 2013.gada 27.decembrī atbildētāja iesniedza Jūrmalas pilsētas tiesā prasības pietiekumu pret atbildētāju par 2003.gada 2.janvāra darba līguma Nr.928 izbeigšanu un ir ierosināta civillieta. Darba rezultātu novērtējums pats par sevi neaizskar un nevar aizskart prasītājas subjektīvās civilās tiesības vai likumīgās intereses. Prasība celta par fakta (rezultātā novērtējuma) atzīšanu par spēkā neesošu. Fakti paši par sevi nevar būt par apstiprinājuma priekšmetu atzīšanas prasībām. Prasības priekšmets var būt atsevišķas līguma attiecības, bet ne atsevišķie dokumenti, kas dibinās uz atsevišķām līguma attiecībām. Nepiekrīt prasības pieteikumā norādītajam, ka darbinieku rezultātu novērtējums pēc būtības un sekām pielīdzināms darba devēja uzteikumam. Būtībā prasītājas prasības pamats, ja darba rezultātu novērtējums būtu uzskatāms par darba devēja uzteikumu, ir Darba likuma 124. panta pirmā daļa. Lai secinātu, ka konkrētajā gadījumā darba tiesiskās attiecības juridiski nav izbeigušās ar darba devēja uzteikumu, šo uzteikumu pēc darbinieka pieprasījuma nepieciešams atzīt par spēkā neesošu. Tā kā darba devēja uzteikums ir tiesisks dalījums, ir jākonstatē, vai darba rezultātu novērtējumam piemīt tiesiska darījuma pazīmes. Darba rezultātu novērtējums nesatur ne darījuma priekšmetu, liedz gribas izteikumu, lai to varētu uzskatīt par tiesisku darījumu – proti, nav saskatāms uzteikuma priekšmets – darba līguma uzteikšana, kā arī darba devēja gribas izteikums pārtraukt darba tiesiskās attiecības. Darba rezultātu novērtējums satur tikai darbinieka veiktā darba novērtējumu no darba devēja puses par 2013.gadu, kas pats par sevi darbiniekam nerada un pat teorētiskā līmenī nevar radīt nekādas tiesiskās sekas.

Atbildētāja norāda, ka civiltiesību doktrīnā tāpat atzīts, ka prasījums kā personai piemītoša subjektīvā tiesība vienmēr ir vērsts pret citu konkrētu personu (tiesību subjektu). Nevar pastāvēt materiāltiesisks prasījums, kas ir abstrakts un nav vērsts pret citu personu. Prasītāja prasības pieteikumā nav norādījusi nevienu tiesību normu, kas pamatotu tās prasību un vispār būtu tās pamatā. Prasītāja norādījusi tikai uz Darba likuma 31.panta pirmo daļu, Civilprocesa likuma 28.panta devīto daļu un 43.panta pirmās daļas 1.punktu. Minētā Darba likuma norma regulē noilguma termiņu prasījumiem no darba tiesiskajām attiecībām (šī norma nesatur Prasītajai jebkādas subjektīvās tiesības), savukārt abi Civilprocesa likuma panti – attiecīgi piekritības un tiesas izdevumu jautājumus. Prasītājai nepiemīt subjektīvās prasījuma tiesības attiecībā uz Darba rezultātu novērtējuma pārsūdzēšanu. Tādējādi nav pamata izvērtēt prasītājas viedokli par pašu darba rezultātu novērtējumu, kur prasītāja par katru novērtējuma pozīciju prasības pieteikumā ir sniegusi savu vērtējumu. Pat gadījumā, ja darba rezultātu novērtējums būtu kvalificējams kā darba devēja uzteikumu Darba likuma izpratnē, saskaņā ar Darba likuma 122.panta pirmo daļu, darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Līdz ar to šis termiņš pat šāda pieņēmuma gadījumā uzskatāms par šķēršļi šādas prasības celšanai. Konkrētajā darba tiesisko attiecību strīdā vēl nepastāv darba devēja uzteikums Darba likuma izpratnē. Ievērojot apstākli, ka prasītāja ir arodbiedrības biedrs, atbildētāja 2013.gada 14.novembrī iesniedza arodbiedrībai lūgumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prasītāju. 2013.gada 22.novembrī arodbiedrība norādīja, ka nedos piekrišanu prasītājas darba līguma uzteikumam, to nemotivējot. Darba rezultātu novērtējums ir tikai sastāvdaļa no kopējā lēmuma uzteikt darbu prasītājai un tāpēc darba rezultātu novērtējums skatāms tikai kopsakarā ar darba devēja uzteikumu, kurš konkrētajā gadījumā nepastāv, bet tiek izteikts tiesai citā tiesvedībā. Turklāt, darba rezultātu novērtējums pats par sevi nemaina prasītājas un atbildētājas tiesiskās attiecības, līdz ar to šāda novērtējuma atzīšana par spēkā neesošu no juridisko attiecību viedokļa ir deklaratīva un neiespējama.

[2.2.] Ar Jūrmalas pilsētas tiesas 2015.gada 1.aprīļa spriedumu (3.sēj., l.l. 139-143) celtā prasība tika apmierināta un tiesa nosprieda atzīt par pretlikumīgu Jūrmalas pilsētas domes 2013.gada 2.oktobra /pers. E/ darba rezultātu novērtējumu – darbinieka novērtēšanas anketu, un piedzīt no Jūrmalas pilsētas domes /pers. E/ labā valats nodevu EUR 71,14.

Pirmās instances tiesa atzinusi, ka lietā pastāv strīds par to, vai atbildētājas veiktais prasītājas darbinieka novērtēšanas anketā norādītais novērtējums ir atbilstošs tajā norādītajiem faktiskajiem apstākļiem.

Spriedumā norādīts, ka atbildētāja neapstrīd prasītājas prasības pieteikumā norādīto, ka darbinieka novērtēšanas anketa elektroniski saņemta 2013.gada 2.oktobrī, savukārt 2013.gada 21.oktobra Darbinieku novērtēšanas darba grupas sēdē atbildētāja izvērtēja, cita starpā, prasītājas apstrīdēto darbinieka novērtēšanas anketu. Ņemot vērā minēto, pirmās instances tiesa atzinusi, ka tādējādi prasītāja ievēroja Darba likumā noteikto pārsūdzēšanas termiņu un konkrētajā tiesvedībā par darba novērtēšanas anketas tiesiskumu netiek saistīta ar darba tiesisko attiecību uzteikumu, kas tiek skatīts citā tiesvedībā.

Attiecībā uz atbildētājas rakstveida paskaidrojumos norādīto, ka darba rezultātu novērtējums pats par sevi neaizskar un nevar aizskart prasītājas subjektīvās civilās tiesības vai likumīgās intereses, pirmās instances tiesa atzinusi, ka tas ir pretrunā ar Jūrmalas pilsētas pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikumu redakciju, kas bija spēkā darbinieka novērtēšanas anketas aizpildīšanas laikā, nevis atbildētājas iesniegtajā 2014.gada 18.decembra redakcijā, kura 6.8.2.punkts nosaka, ka Jūrmalas pilsētas pašvaldības institūciju Darbiniekiem ar darba devēja rīkojumu, pamatojoties uz konkrētā Darbinieka novērtējumu (..), piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti var noteikt attiecīgās Jūrmalas pilsētas pašvaldības institūcijas budžeta ietvaros.

Ņemot vērā minēto, pirmās instances tiesa secinājusi, ka, veicot darbinieka novērtēšanu saskaņā ar darbinieka novērtēšanas anketā norādītajiem kritērijiem, kas neatbilst faktiskajai situācijai, darbinieks tiek ne tikai diskreditēts kā speciālists, bet tam nākotnē tiek liegtas iespējamās piemaksas, t.i., finansiālās labklājības uzlabošana. Tādējādi jebkura darba devēja darbība, kas skar darbinieka profesionālās zināšanas, prasmes un iemaņas, izdodot aktu, kas vētē darbinieku, tā padarīto darbu, tiešā veidā var radīt vai rada pēdējam sekas.

Ņemot vērā minēto, pirmās instances tiesa netika atzinusi par pamatotiem atbildētājas rakstveida paskaidrojumos norādīto, ka darba rezultātu novērtējuma atzīšana par spēkā neesošu no juridisko attiecību viedokļa ir deklaratīva un neiespējama.

Spriedumā norādīts, ja darbinieka novērtēšanas anketa būtu deklaratīva, tai nebūtu nekādu seku, pretēji esošajai situācijai. Savukārt, persona tiesīga aizsargāt savas intereses, ja tā pamatoti uzskata, ka tās tika aizskartas un tiesas prerogatīva ir vērtēt apstākļus un pierādījumus, atbilstoši pieteiktajam prasījumam.

Spriedumā norādīts, ka no lietā esošās Darbinieka novērtēšanas anketas redzams, ka 2012.gada novērtēšanā prasītāja, atbilstoši struktūrvienības vadītājas un izpilddirektora vērtējumam, saņēmusi kopējo novērtējumu 56 punktus. Savukārt 2013.gadā – no struktūrvienības vadītājas 59 punktus, no izpilddirektora pienākumu izpildītājas – 39 punktus. Prasītājas, kā atbildētājas darbinieka, novērtēšana veikta, pamatojoties uz 2013.gada 12.septembra

atbildētājas rīkojumu. Atbilstoši rīkojuma 3.punktam, prasītājas novērtēšanu veic struktūrvienības vadītājs, savukārt, vērtējot darbinieku pēc kritērija Nr.1 „Profesionālās zināšanas", jāvērtē darbinieka zināšanas un prasmes, atbilstoši Profesiju klasifikatorā attiecīgajai profesijai un profesiju standartam norādītajām pamatprasībām.

Ņemot vērā minēto, pirmās instances tiesa atzinusi, ka darbinieka novērtēšana jāveic atbilstoši tām pastāvošajām zināšanām, prasmēm un izpildītajiem darba pienākumiem, kas bija spēkā noteiktajā laika periodā, par kuru veikta novērtēšana un darbinieks – prasītāja, ieņēma attiecīgo amatu. Turklāt, vērtēšanas pamatā ir darbinieka zināšanas un prasmes kopsakarā ar ieņemamo amatu un amata aprakstā noteikto.

Spriedumā norādīts, ka no lietas materiālos esošā Darba līguma un tā grozījumiem redzams, ka prasītāja pie atbildētājas strādā kopš 2003.gada 2.janvāra, t.i., 12 gadus. Tiesa, veicot darbinieka novērtēšanas anketas 2012. un 2013.gada salīdzināšan, konstatējusi, ka darbinieka novērtējums visās sadaļās, izņemot disciplīna, ir pazemināts par vienu vai diviem punktiem.

Spriedumā norādīts, ka no 2013.gada 21.oktobra Darbinieku novērtēšanas darba grupas sēdes protokola Nr.1, 3.2. un 3.4.punkta darba grupa konstatējsui, ka (..) darbinieka pienākums ir iesniegt savu iesniegumu, kurā izskaidrots un pamatots darbinieka lūgums pārbaudīt darba devēja vērtējuma objektivitāti (..), ja darbinieka darbs pasliktinās, darba devējam ir tiesības novērtēt darbinieku zemāk (..).

No minētajiem ierakstiem darba sēdes protokolā, tiesa konstatējsui, ka darba grupa ir izvērtējusi katra darbinieka, t.sk., prasītājas apstrīdēto darbinieka novērtēšanas anketā norādīto, t.i., minētais dod pamatu secinājumam, ka atbildētāja izvērtējusi, ar to saprotot – atbildētājas iedziļināšanos prasītājas izteiktajos argumentos, to pārbaudīšanu, visus darbinieka norādītos iebildumus, kas būtu par pamatu atkārtoti noteikt citādu novērtējumu vai atstāt esošo.

Pirmās instances tiesa secinājusi, ka no minētās darba grupas sēdes protokola nav konstatējams, ka darba grupa objektīvi būtu izvērtējusi prasītājas darbinieka novērtēšanas anketas apstrīdētos argumentus, vien paudusi pamatā, kopēju viedokli par daudzu personu apstrīdētajiem novērtējumiem.

Ņemot vŗā minēto, pirmās instances tiesa atzinusi, ka darbinieku novērtēšanas anketā apstrīdētais bijusi formāla novērtējuma pārskatīšana, tādējādi selektīva. Turklāt atbildētāja pēc būtības nav apstrīdējusi prasības pieteikumā norādītos prasītājas argumentus par katru darbinieka novērtēšanas anketā samazināto vērtējumu, kas būtu par pamatu noteikt citādu vērtējumu, nekā to noteikusi izpilddirektora pienākumu izpildītāja.

Spriedumā norādīts, ka, neskatoties uz to, ka civilprocesā darbojas sacīkstes princips, attiecībā uz darba strīdiem Darba likuma 125.pants nosaka izņēmumu no tā, proti, darba devēja pierādīšanas pienākumu. Minētais izriet no principa, ka darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir vājākā vai neaizsargātā līgumslēdzēja puse, kas attiecas arī uz lietas izskatīšanu tiesā (*Eiropas Savienības tiesas 2010.gada 25.novembra spriedums (otrā palāta) lietā C-429/09 par lūgumu sniegt prejudiciālo nolēmumu*).

Pirmās instances tiesa atsaukusies uz Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2014.gada 5.decembra spriedumā (lieta Nr.SKC-2588-14) izteiktajām atziņām, ka tā kā likums neparedz noteiktu kārtību, kādā jāveic darbinieku novērtēšana vai kritērijus, pēc kuriem jāvadās, tiesai, izšķirot strīdu par uzteikuma pamatotību, nav tiesību lemt par vērtējuma atbilstību, taču tās pienākums ir konstatēt vai objektīva darbinieku novērtēšana vispār ir veikta (..) tas jāpierāda darba devējam.

Spridumā norādīts, ka darbinieka novērtēšanas anketā norādītie vērtēšanas kritēriji un piešķiramie punkti pamatoti un primāri būtu jāskata, pamatojoties uz struktūrvienības vadītāja vērtējumu, jo pieņemams, ka pēdējais ikdienas darbā pastāvīgi dod tiešus norādījumus un nepastarpināti redz prasītājas paveikto darbu un attieksmi pret to.

Pirmās instances tiesa atzinusi, ka atbildētāja nav iesniegusi nevienu pierādījumu, kas būtu par pamatu nesamērīgi samazināt darbinieka novērtēšanas anketā prasītājai piešķirtos punktus. Minēto apliecina arī 2013.gada 22.novembra Latvijas valsts iestāžu, pašvaldību uzņēmumu un finansu darbinieku arodbiedrības sniegtā atbilde uz atbildētājas 2013.gada 14.novembra iesniegumu, ar lūgumu dot piekrišanu uzteikt darba tiesiskās attiecības noteiktiem darbiniekiem, t.sk., prasītājai, uz ko saņemts arodbiedrības atteikums, jo nav ievērotas Darba likuma normas. Tāpat arodbiedrība norādījusi, ka konstatēts neobjektīvs un vienpersonisks darba rezultātu novērtējums no izpilddirektores puses.

Attiecībā uz atbildētājas rakstveida paskaidrojumos norādīto, ka darba rezultātu novērtējums ir tikai sastāvdaļa no kopējā lēmuma uzteikt darbu prasītājai, tiesa atzinusi, ka tas var liecināt par netiešu atbildētājas nodomu veikt reorganizāciju tādā veidā, lai tās rezultātā darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju turpinātu personas, kuras atbilst atbildētājas subjektīvi noteiktajiem kritērijiem amatu pienākumu pildīšanai, ko apliecina arī atbildētājas pilnvarotā pārstāvja tiesas sēdē paustais viedoklis, ka darbinieku novērtēšana ir starplēmums pēdējo iespējamai atbrīvošanai no darba tiesisko attiecību pildīšanas.

Pirmās instances tiesa no 2013.gada 7.novembra Darbinieku novērtēšanas darba grupas Sēdes protokola Nr.3 konstatējusi, ka, veicot reorganizācijas pasākumus atbildētājas iestādē, pēdējās jaunizveidotajām amata vietām noteikusi obligātu pienākumu – augstāko izglītību noteiktā nozarē, taču netika ņemti vērā tādi kritēriji kā nostrādātais laiks iestādē, iepriekš iegūtās profesionālās zināšanas un iemaņas.

Spriedumā norādīts, ka tiesa nevērtē atbildētājas iesniegto 2014.gada 30.decembra Jūrmalas pilsētas tiesas spriedumu civillietā Nr.C17062714, jo tas nav stājies likumīgā spēkā, un turklāt puses nenoliedz, ka minētā tiesvedība turpinās apelācijas instances tiesā, tādējādi 2014.gada 30.decembra sprieduma pamatā, iespējams, ir citi faktiskie un juridiskie apstākļi, ko vērtēs apelācijas instances tiesa, kas nav pieļaujami tiesvedībā par darbinieka novērtēšanas anketas atzīšanu par prettiesisku.

Pirmās instances tiesa atsaukusies uz Darba likuma 7.panta pirmās un otrās daļas, kā arī uz Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 7.punkta nosacījumiem, kā arī juridiskajā literatūrā izteiktajām atziņām, ka Satversmes 91.pantā ietverti divi principi, t.i., vienlīdzības princips (arī tiesiskās vienlīdzības princips) un diskriminācijas aizlieguma princips. (..) Tiesiskās vienlīdzības princips nozīmē, ka faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienādai, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai. (*Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Autors: Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte". 2010.gads*).

Ņemot vērā minēto pirmās instances tiesa atzinusi par pretlikumīgu atbildētājas 2013.gada 2.oktobra prasītājas darba rezultātu novērtējumu – Darbinieka novērtēšanas anketu.

[2.3.] Par pirmās instances tiesas spriedumu apelācijas sūdzību iesniedza atbildētājs – Jūrmalas pilsētas dome (3.sēj., l.l. 146-159), pārsūdzot spriedumu pilnā apmērā.

Apelācijas sūdzībā norādīts, ka nevar piekrits tam, ka prasītāja nesaista novērtējumu ar darba devēja uzteikumu, jo no prasības pieteikuma 2.lapaspuses redzams, ka "novērtējums pēc tā būtības un sekām ir pielīdzināms darba devēja uzteikumam". Uzskata, ka tiesa nav ņēmusi vērā to, ka prasības celšanas termiņa nokavējums (Darba likuma 122.panta pirmā daļa) ir patstāvīgs pamats celtās prasības noraidīšanai.

Apelators, atsaucoties uz Civilprocesa likuma 178.panta trešās daļas nosacījumiem, norādījis, ka Civilprocesa likums paredz atsevišķu kārtību rakstveida pierādījumu apstrīdēšanai, uz ko atbildētāja tika norādījusi pirmās instances tiesā, bet kam tiesa vērtējumu savā spriedumā netika devusi.

Atsaucoties uz Civilprocesa likuma 178.panta trešās daļas nosacījumiem norādīts, ka novērtējuma satura pārbaude neatbilst nevienam no šiem gadījumiem, jo lietā nepastāv strīds par novērtējuma patiesīgumu, bet gan par tā saturisko tiesiskumu. Ņemot vērā minēto, uzskata, ka /pers. E/ iebildumi par šo pierādījumu bija jāizsaka tiesvedībā par darba līguma izbeigšanu, nevis jāceļ atsevišķa prasība. Norāda, ka minēto apstiprina arī Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2011.gada 12.janvāra spriedumā lietā Nr.SKC-7/2011 izteiktās atziņas.

Apelācijas sūdzībā norādīts, ka tiesa nepamatoti ir iejaukusies darba devēja kompetencē reorganizācijas ietvaros noteikt jaunizveidoto amata vietu izvirzāmās prasības, kam nav nozīmes konkrētās lietas izskatīšanā. Uzskata, ka neviens normatīvais akts nepiešķir tiesai tiesības noteikt kritērijus, kādi izvirzāmi konkrētiem jaunizveidotiem amatiem, bet tā ir tikai darba devēja ekskluzīva kompetence.

Apelators, atsaucoties uz Jūrmalas pilsētas domes 2010.gada 4.februāra saistošajiem noteikumiem Nr.6 (Jūrmalas pilsētas pašvaldības nolikums), kas izdoti pamatojoties uz likuma „Par pašvaldībām" 21.panta pirmās daļas 1.punktu un 24.pantu (īpaši 28.punkts), kā arī Jūrmalas pilsētas domes 2013.gada 12.septembra rīkojumu Nr.1.1-14/377, norādījis, ka tieši Jūrmalas pilsētas domes izpilddirektora pienākumu izpildītājai /pers. O/ bija uzlikts pienākums veikt Jūrmalas pilsētas domes amatpersonu (darbinieku) galīgo vērtējumu jau minētajā Nolikumā un rīkojumā noteiktajā kārtībā.

Apelācijas sūdzībā norādīts, ka atbildētāja kā darba devēja maksimāli izslēdza subjektīva vērtējuma iespējamību darbinieku spēju vērtējumā, paredzot vērtējumu divās kārtās, un otrajā kārtā izpilddirektorei nebija balsstiesību.

Uzskata, ka tiesa ir iejaukusies darba devēja ekskluzīvajā prerogatīvā noteikt novērtējuma kritērijus un tā veikšanas kārtību. Norāda, ka saskaņā ar judikatūru darba devēja izvēlēto kritēriju izvēle neietilpst tiesas izvērtēšanas kompetencē. Atsaucoties uz Augstākās tiesas apkopojumu "Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem" (2010/2011), norāda, ka darba devējam ir brīva rīcības iespēja izvēlēties veidu, kā tas novērtē darbiniekus, jo likums imperatīvi neparedz noteiktu kārtību un darba devējs var pat nodot vērtēšanu citam subjektam.

Apelācijas sūdzībā norādīts, ka novērtējums atbilst Jūrmalas pilsētas domes 2011.gada 15.decembra Nolikumam Nr. 21.

Norāda, ka novērtējumam nav izšķirošas juridiskas nozīmes Domes prasībā pret /pers. E/ par darba līguma izbeigšanu, jo primāri /pers. E/ kvalifikācija neatbilda jaunizveidotajām amata vietām, ne arī jebkurām vakantajām amata vietām. Pat, ja prasītājas novētējums būtu maksimāli iespējamie 65 punkti, tas nekādi neietekmētu prasītāja tiesisko stāvokli, tajā skaitā tiesvedību par darba līguma izbeigšanu. Darba tiesisko attiecību uzteikuma pamats ir darbinieku skaita samazināšana reorganizācijas rezultātā, nevis prasītājas vājais ikgadējās novērtēšanas rezultāts.

Tāpat apelācijas sūszībā norādīts, ka novērtējums ir veikts tikai un vienīgi reorganizācijas ietvaros, nevis lai noteiktu darbiniekam pienākošās piemaksas.

Atbildētājs uzskata, ka nav nozīmes tam, cik augsts ir bijis darba rezultātu novērtējums par iepriekšējiem gadiem, jo darbinieku vērtē katru gadu un iepriekšējā gada rezultāti nedod nekādu priekšrocību atsaukties uz tiem. Pretējā gadījumā izveidotos situācija, ka darbiniekam atliek vienu gadu izcili nostrādāt un turpmāk nevarētu būt tā, ka novērtējums ir zemāks.

Uzskata,ka tiesa ir ignorējusi atbildētājas iesniegtos pierādījumus par vakanto amata vietu piedāvājumiem, kas atspēko prasītājas diskriminācijas apgalvojumu, jo tiesa nav ņēmusi vērā Domes piedāvājumus atbildētājai, kas datēti ar 2015.gada 30.septembri, 2014.gada 17.oktobri, 2014.gada 15.janvāri, 2014.gada 25.novembri, 2014.gada 28.novembri un 2014.gada 8.decembri.

Apelācijas sūdzībā norādīts, ka minētie piedāvājumi sprieduma aprakstošajā un motīvu daļā nav minēti, līdz ar to nav izvērtēts, vai un kā tas apspēko prasītājas apgalvoto diskrimināciju. Ņemot vērā minēto, uzskata, ka nav pamatotas spriedumā iekļautās norādes attiecībā uz diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu.

Apelācijas sūdzībā ir norādīts, ka Jūrmalas pilsētas tiesa ar 2014.gada 30.decembra spriedumu lietā Nr.C17062714 ir izvērtējusi Novērtējumu kā rakstveida pierādījumu un secinājusi, ka prasītājai nepiemīt nepieciešamās kvalifikācijas. Tiesa ir konstatējusi, ka atbildētājai nav tiesību pretendēt uz jaunizveidotajām amata vietām dēļ neatbilstošas profesionālās kvalifikācija, nevis zemā novērtējuma dēļ.

Turklāt apelācijas sūdzībā norādīts, ka Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa faktiski identiskā strīdā ir taisījusi nolēmumu pretēju konkrētajam spriedumam, kurā prasība par novērtējuma atzīšanu par prettiesisku, ir noraidīta.

Ņemot vērā minēto un pamatojoties uz Civillikuma 1.pantu, Civilprocesa likuma 1., 10.panta otro daļu, 74.panta otrās daļas 4.punktu, 74.panta sesto daļu, 93.panta pirmo daļu, 97.panta pirmo daļu, 110.pantu, Darba likuma 122.panta pirmo daļu, lūdz pilnībā noraidīt /pers. E/ prasību pret Jūrmalas pilsētas domi.

[3.] Ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas 2015.gada 8.jūnija lēmumu (2.sēj., l.l.) civillieta Nr.C17062714, t.i. Jūrmalas pilsētas domes prasībā pret /pers. E/ ar trešo personu Latvijas valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrību par darba līguma izbeigšanu, apvienota vienā tiesvedībā ar civillietu Nr.C17128914, t.i. /pers. E/ prasībā pret Jūrmalas pilsētas domi par darba rezultātu novērtējuma atzīšanu par nelikumīgu, piešķirot lietai kopīgu Nr.C17062714 (arhīva Nr.CA-1346-15/25).

[4.] Apelācijas instances tiesas sēdē 2015.gada 7.jūlijā prasītāja – Jūrmalas pilsētas domes – pārstāvis uz pilnvaras un ordera pamata zvērināts advokāts Jānis Kārkliņš prasību par darba līguma izbeigšanu uzturēja, bet /pers. E/ prasību par darba rezultātu novērtējuma atzīšanu par pretlikumīgu neatzina, kā arī uzturēja apelācijas sūdzību par Jūrmalas pilsētas tiesas 2015.gada 1.aprīļa spriedumu. Apstiprināja prasībā par darba līgumu izbeigšanu, paskaidrojumos par prasību par darba rezultātu novērtējuma atzīšanu par pretlikumīgu un apelācijas sūdzībā par Jūrmalas pilsētas tiesas 2015.gada 1.aprīļa spriedumu norādītos argumentus. Papildus paskaidroja, ka jaunizveidotajā nodaļā nav amata, ko pēc izglītības varētu ieņemt atbildētāja. Objektīvi nav darba vietas, ko atbildētājai varētu piedāvāt. Uzskata, ka novērtējumam nav juridiskas nozīmes, jo atbildētājai priekšrocības turpināt darbu nebija tāpēc, ka viņai ir zems novērtējums, bet gan tāpēc, ka viņai nav atbilstošas kvalifikācijas. Uzskata, ka novērtējumam būtu nozīme, ja būtu jākonkurē ar citiem darbiniekiem.

Atbildētājas/pers. E/ pārstāvis uz pilnvaras un ordera pamata zvērināts advokāts Aivars Salmgriezis prasību par darba līguma izbeigšanu neatzina un uzturēja apelācijas sūdzību par Jūrmalas pilsētas tiesas 2014.gada 30.decembra spriedumu. Prasību par darba rezultātu novērtējuma atzīšanu par pretlikumīgu /pers. E/ pārstāvis uzturēja, bet Jūrmalas pilsētas domes apelācijas sūdzību par Jūrmalas pilsētas tiesas 2015.gada 1.aprīļa spriedumu atzina par nepamatotu. /pers. E/ pārstāvis apstiprināja argumentus, kas norādīti prasībā par darba rezultātu novērtējuma atzīšanu par pretlikumīgu un paskaidrojumos par Jūrmalas pilsētas domes prasību par darba līguma izbeigšanu. Papildus paskaidroja, ka galvenā pretruna ir tā, ka 2013.gada 14.novembra vēstulē arodbiedrībai ir norādīts, ka ir veikts novērtējums, kura rezultātu dēļ atbildētāja nevar turpināt darba tiesiskās attiecības, bet prasībā norādīts cits pamats. Uzskata, ka darba devējs bija iecerējis subjektīvu un nelikumīgu pasākumu, t.i. novērtēšanu. Paskaidroja, ka pamats prasībai par novērtējumu ir Darba likuma 7.pants.

Trešās personas – Latvijas valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrības pārstāvis /pers. R/ prasību par darba līguma izbeigšanu atzina par nepamatotu. Paskaidroja, ka arodbiedrība nedeva piekrišanu, jo atbildētājai netika piedāvāta cita darba vieta. Ja būtu tāda situācija kā šobrīd, arodbiedrība dotu piekrišanu.

Motīvu daļa

[5.] Civillietu tiesu kolēģija, uzklausījusi pušu un trešās personas pārstāvju paskaidrojumus tiesas sēdē, izvērtējusi apelācijas sūdzību argumentus un lietā esošos pierādījumus, atzīst, ka Jūrmalas pilsētas domes prasība par darba līguma izbeigšanu ir pamatota un apmierināma, bet tiesvedība civillietā /pers. E/ prasībā par darba rezultātu novērtējuma atzīšanu pretlikumīgu ir izbeidzama.

Civilprocesa likuma 426.panta pirmajā daļā ir noteikts, ka apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību un pretapelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajā sūdzībās.

Tā kā atbildētāja /pers. E/Jūrmalas pilsētas tiesas 2014.gada 30.decembra spriedumu, ar kuru apmierināta Jūrmalas domes prasība par darba līguma izbeigšanu, ir pārsūdzējusi pilnā apmērā, un Jūrmalas pilsētas dome pilnā apmērā ir pārsūdzējusi Jūrmalas pilsētas tiesas 2015.gada 1.aprīļa spriedumu, ar kuru apmierināta /pers. E/ prasība par darba novērtējuma atzīšanu par pretlikumīgu, tiesu kolēģija, ņemot vērā augstākminētās likuma normas nosacījumus, atzīst, ka lieta izskatāma pēc būtības abu celto prasību pilnā apjomā.

[5.1.] Civilprocesa likuma 432.panta piektajā daļā ir noteikts, ka sprieduma motīvu daļā norāda šā likuma 193.panta piektajā daļā minētos apstākļus, kā arī motivē attieksmi pret pirmās instances tiesas spriedumu. Ja tiesa, izskatot lietu, atzīst, ka zemākās instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, tā sprieduma motīvu daļā var norādīt, ka pievienojas zemākās instances tiesas sprieduma motivācijai. Šādā gadījumā šā likuma 193.panta piektajā daļā noteiktos apsvērumus sprieduma motīvu daļā var nenorādīt.

Pamatojoties uz minēto tiesību normu, Civillietu tiesu kolēģija atzīst, ka Jūrmalas pilsētas tiesas 2014.gada 30.decembra spriedums, ar kuru apmierināta Jūrmalas pilsētas domes prasība par darba līguma izbeigšanu, ir pareizs un lietas faktiskajiem apstākļiem atbilstošs, līdz ar ko Civillietu tiesu kolēģija pievienojas šī sprieduma motivācijai un neatkārto minētos argumentus.

Tiesu kolēģija atzīst, ka lietā nav strīda par to, ka ar Jūrmalas pilsētas domes 2013.gada 12.septembra lēmumu Nr.510 tika nolemts pašvaldības darba optimizācijai veikt organizatoriska rakstura pasākumus, t.i. likvidēt Pašvaldības īpašumu tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļu, izveidojot Pašvaldības īpašumu nodaļu, kurai nodot Pašvaldības īpašumu tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļas tiesības un saistības.

Tāpat tiesu kolēģija atzīst, ka lietā nav strīda par to, ka minētās reorganizācijas rezultātā tiek izveidota Pašvaldības īpašuma nodaļa, kur ir 12 amata vietas – 1 nodaļas vadītāja vieta, 1 vadītāja vietnieka vieta, 2 vecākā referenta vietas un 8 referentu vietas.

Tiesu praksē (Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2004.gada decembra tiesu prakses apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu" un 2010/2011 gada tiesu prakses apkopojums „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem") nostiprinājusies atziņa, ka saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumu uzņēmumā veikšanas nepieciešamība un lietderības pārbaude neietilpst tiesas kompetencē.

Ņemot vērā augstākminēto, tiesu kolēģija atzīst par nepamatotiem atbildētājas /pers. E/ paskaidrojumos par prasību izbeigt darba līgumu norādītos argumentus, ka prasītājs nav iesniedzis pierādījumus, ka pamatā darbinieka skaita samazināšanai būtu finansiāli apsvērumi, piemēram, budžeta ienākumu samazinājums.

Kā tas izriet no Jūrmalas pilsētas domes 2013.gada 12.septembra lēmuma Nr.510 Jūrmlas pilsētas pašvaldības administrācijas reorganizācija tiek veikta nolūkā optimizēt administrācijas darbu, nodrošināt efektīvāku resursu izmantošanu, kā rezultātā citu pašakumu starpā tiek likvidēta Pašvaldības īpašumu tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļa, kur par referenti strādā atbildētāja /pers. E/, taču, kā tas izriet no tiesu prakses, un to pamatoti atzinusi pirmās instances tiesa, tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt šādu organizatorisku pasākumu veikšanas nepieciešamību.

Tāpat lietā nav strīda par to, ka Jūrmalas pilsētas domes darbinieku novērtēšanas darba grupa ar 2013.gada 7.novembra sēdes protokolu Nr.3 (1.sēj., l.l. 98-109), izvērtējot, kuri likvidēto darba vietu darbinieki un amatpersonas ir tiesīgi pretendēt uz jaunajām darba vietām, kuri nē, ir atzinusi, ka /pers. E/ nav tiesību pretendēt uz jaunās Pašvaldības īpašumu nodaļas vadītāja vai vadītāja vietnieka darba vietu, kā arī atzinusi, ka /pers. E/ nevar pretendēt uz divām brīvajām referenta darba vietām, jo viņai nav atbilstošas izglītības.

Tāpat tiesu kolēģija atzīst, ka lietā nav strīda par to, ka /pers. E/ ir Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrības biedre, līdz ar ko Jūrmalas pilsētas dome, atbilstoši Darba likuma 110.panta pirmās un otrās daļas nosacījumiem, 2013.gada 14.novembrī tika nosūtījusi minētajai arodbiedrībai lūgumu dot piekrišanu darba līguma uzteikumam vairākiem darbiniekiem, tajā skaitā /pers. E/ (1.sēj., l.l 123).

Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība 2013.gada 22.novembrī nosūtījusi atbildi Jūrmalas pilsētas domei (1.sēj., l.l. 124), kurā norādīts, ka arodbiedrība nedod piekrišanu darba līgumam uzteikumam šādiem darbiniekiem – /pers. S/, /pers. T/, /pers. U/, /pers. E/ un /pers. V/, jo darba devējs nav ievērojis Darba likuma 101.panta ceturto daļu un 104.panta pirmo daļu.

Darba likuma 101.panta ceturtajā daļā ir noteikts, ka uzteikt darba līgumu šā panta pirmās daļas 6., 7., 8. vai 9.punktā minēto iemeslu dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt tai pašā vai citā uzņēmumā.

Kā izriet no Jūrmalas pilsētas domes 2013.gada 14.novembra pieprasījuma arodbiedrībai, /pers. S/, /pers. T/, /pers. U/, /pers. E/ un /pers. V/ atbilstošas kvalifikācijas prasību trūkuma dēļ nav iespējams saglabāt līdzšinējās darba vietas vai nodarbināt šos darbiniekus līdzīgos amatos.

Arī no prasības pieteikuma, kas tiesā iesniegts 2013.gada 27.decembrī, izriet, ka Jūrmalas pilsētas domei nav brīvu amata vietu, uz kuru /pers. E/ būtu tiesīga pretendēt.

Tiesu kolēģijas ieskatā atbildētāja nav apstrīdējusi šo faktu, ka uz prasības celšanas brīdi Jūrmalas pilsētas domē nebija brīvas štata vietas, kas atbilstu /pers. E/ kvalifikācijai.

Ņemot vērā augstākminēto, tiesu kolēģija atzīst, ka Jūrmalas pilsētas domei bija tiesības uzteikt darba līgumu /pers. E/, atbilstoši Darba likuma 101.panta ceturtās daļas nosacījumiem.

Civillietu tiesu kolēģija atzīst par nepamatotu /pers. E/ apelācijas sūdzībā norādīto argumentu, ka Jūrmalas pilsētas dome arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikšanai ir prasījusi uz cita pamata nekā norādīts prasībā. Kā to norādījusi apelatore, no iesnieguma arodbiedrībai izriet, ka, veicot /pers. E/ darba novērtējumu, iegūts tāds rezultāts, kas liedz viņai saglabāt savu līdzšinējo darba vietu, bet prasībā norādīts, ka pamats darba līguma uzteikumam ir Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkts – tiek samazināts darbinieku skaits.

Jūrmlas pilsētas Domes 2013.gada 14.novembra vēstulē arodbiedrībai (1.sēj., l.l. 123) ir norādīts, ka Jūrmalas pilsētas dome ar 2013.gada 23.septembra vēstuli Nr.1.1.-36/4855 ir informējusi arodbiedrību par to, ka Jūrmalas pilsētas domē uzsākta reorganizācija, kas paredz neatliekamus saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumus, kas veicami atbilstoši Jūrmalas pilsētas domes 2013.gada 12.septembra lēmumam Nr.510 (Par Jūrmalas pilsētas domes struktūrvienību reorganizāciju).

Ne atbildētāja /pers. E/, ne trešā persona – Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība, nav apstrīdējuši faktu, ka šāda vēstule 2013.gada 23.septembrī tikusi nosūtīta.

No minētā izriet, ka arodbiedrība ir bijusi informēta par to, ka tiek veikta Jūrmalas pilsētas pašvaldības reorganizācija, kuras rezultātā tiek likvidētas vairākas nodaļas, tajā skaitā Pašvaldības īpašuma tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļa, kurā strādāja /pers. E/.

Savukārt jau minētās vēstules otrajā rindkopā ir norādīts, ka "lai izvērtētu, kuriem Jūrmalas pilsētas domes darbiniekiem ir priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieka skaita smazināšanas gadījumā, kā arī izvērtēt reorganizēto nodaļu darbinieku kvalifikācijas un profesionālo spēju atbilstību turpmākajai nodarbināšanai Jūrmalas pilsētas pašvaldības administrācijas reorganizācijas gaitā izveidotajās pārvaldēs un nodaļās, ar Jūrmalas pilsētas domes priekšsēdētāja 2013.gada 12.septembra rīkojumu Nr.1.1-14/376 „Par darba grupas izveidi Jūrmalas pilsētas domes darbinieku novērtēšanai" tika izveidota darba grupa."

Ņemot vērā augstākminēto, tiesu kolēģija atzīst, ka Jūrmalas pilsētas dome skaidri un nepārprotami ir informējusi arodbiedrību, ka uzņēmumā tiek veikti saimnieciski un organizatoriski pasākumi, t.i. Jūrmalas pilsētas pašvaldības reorganizācija, kuras reulztātā tiek samazināts darbinieku skaits.

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

pasākumu veikšanu uzņēmumā.

Tiesu kolēģija atzīst par nepamatotu /pers. E/ apelācijas sūdzībā minēto argumentu, ka 2013.gada 14.novembra vēstulē arodbiedrībai ir norādīts, ka darba līgumu ar atbildētāju paredzēts uzteikt novērtēšanas rezultātu dēļ, t.i. tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar darbinieka spējām.

Kā tas izriet no 2013.gada 14.novembra vēstules arodbiedrībai, darba grupa Jūrmalas pilsētas domes darbinieku novērtēšanai tika izveidota divu iemeslu dēļ: 1) lai izvērtētu, kuriem darbiniekiem ir priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā; 2) lai izvērtētu reorganizēto nodaļu darbinieku kvalifikācijas un profesionālo spēju atbilstību turpmākai nodarbināšanai.

Savukārt no Jūrmalas pilsētas domes darbinieku novērtēšanas grupas 2013.gada 7.novembra sēdes protokola Nr.3 izriet (1.sēj., l.l. 99), ka /pers. E/ nevar pretendēt uz divām brīvajām referenta vietām jaunizveidotajā Pašvaldības īpašuma nodaļā, jo viņai nav šīm amata vietām atbilstoša izglītība.

Tiesu kolēģija atzīst, ka no minētā skaidri un nepārprotami izriet, ka prasītājs vēlas uzteikt atbildētājai darba līgumu ne tā iemesla dēļ, ka viņai par 2013.gadu ir bijis zems novērtējuma rezultāts, bet gan tāpēc, ka Jūrmalas pilsētas domē reorganizācijas rezultātā notiek darbinieku skaita samazināšana, un /pers. E/ nav iespējams turpmāk nodarbināt tāpēc, ka viņai nav atbilstošas kvalifikācijas (izglītības). No minētā protokola izriet, ka kvalifikācijas neatbilstība ir konstatēta nevis zemā novērtējuma dēļ, bet gan tāpēc, ka atbildētājai nav atbilstošas izglītības.

Līdz ar to tiesu kolēģija atzīst, ka 2013.gada 14.novembra vēstulē arodbiedrībai norādītais pamats darba līguma uzteikumam /pers. E/ sakrīt ar prasības pieteikumā norādīto pamatu darba līguma izbeigšanai.

Tiesu kolēģija atzīst, ka lietā nav strīda par to, ka /pers. E/ laika posmā no 2014.gada 15.janvāra līdz 2014.gada 28.novembrim ir piedāvātas kopumā piecas amata vietas (2.sēj., l.l. 12, 15, 42, 45, 47). Konkrēti, 2014.gada 30.septembrī (2.sēj., l.l. 12) /pers. E/ piedāvāta Pilsētsaimniecības un labiekārtošanas nodaļas speciālista amata vieta ar amatalgu EUR 1116,00 mēnesī, no kuras atbildētāja /pers. E/ ir atteikusies.

Tiesu kolēģija atzīst par nepamatotu atbildētājas apelācijas sūdzībā norādīto argumentu, ka minētais piedāvājums neattiecas uz lietas izskatīšanu pēc būtības, jo pamats uzteikt darba līgumu atbildētājai bija izveidojies 2013.gada 14.novembrī.

Tiesu kolēģija, novērtējusi atbildētājas /pers. E/ paskaidrojumos par Jūrmalas pilsētas domes prasību un apelācijas sūdzībā norādītos argumentus, atzīst, ka /pers. E/ nav apstrīdējusi prasības pieteikumā norādīto faktu, ka uz prasības celšanas brīdi (2013.gada 27.decembris) darba devējam nav brīvu amata vietu, uz kuru atbildētāja būtu tiesīga pretendēt.

Tā kā arodbiedrība nav devusi piekrišanu darba līguma uzteikumam ar /pers. E/ un Jūrmalas pilsētas dome atbilstoši Darba likuma 110.panta ceturtās daļas nosacījumiem cēlusi tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu, atzīstams, ka starp pusēm joprojām turpinās darba tiesiskās attiecības. Darba tiesiskās attiecības tiktu izbeigtas tikai prasītāja prasības par darba līguma izbiegšanu apmierināšanas gadījumā.

Līdz ar to tiesu kolēģija atzīst, ka Jūrmalas pilsētas domei līdz strīda izšķiršanai saglabājas tiesības piedāvāt atbildētajai citu amata vietu, ja šāda iespēja rodas tiesvedības gaitā.

Ņemot vērā visu minēto, Civillietu tiesu kolēģija atzīst, ka Jūrmalas pilsētas domes prasība par darba līguma izbeigšanu ir pamatota un apmierināma.

[5.2.] Civillietu tiesu kolēģija, novērtējusi /pers. E/ prasībā par darba rezultātu novērtējuma atzīšanu par pretlikumīgu norādītos argumentus saistībā ar pārējiem lietas materiāliem, atzīst, ka tiesvedība minētās prasības daļā ir izbeidzama, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 223.panta 1.punktu.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 223.panta 1.punkta nosacījumiem, tiesa izbeidz tiesvedību lietā, ja lietas izskatīšana nav pakļauta tiesai.

Kā jau tiesu kolēģija to tika atzinusi, lietā nav strīda par to, ka ar Jūrmalas pilsētas domes 2013.gada 12.septembra lēmumu Nr.510 tika nolemts pašvaldības darba optimizācijai veikt organizatoriska rakstura pasākumus, tajā skaitā likvidēt Pašvaldības īpašumu tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļu, kurā strādā /pers. E/, izveidojot Pašvaldības īpašumu nodaļu, kurai nodot Pašvaldības īpašumu tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļas tiesības un saistības. Minētā lēmuma 2.3.punktā ir noteikts, ka atbilstoši reorganizācijas plānam līdz 2013.gada 1.oktobrim veicami Latvijas Republikas Darba likumā noteiktie pasākumi, lai izvērtētu, kuriem darbiniekiem ir priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā.

Tāpat nav strīda arī par to, ka Jūrmalas pilsētas domes priekšsēdētājs 2013.gada 12.septembrī izdevis Rīkojumu Nr.1.1-14/376 „Par darba grupas izveidi Jūrmalas pilsētas domes darbinieku novērtēšanai" un Rīkojumu Nr.1.1-14/377 „Par Jūrmalas pilsētas domes amatpersonu (darbinieku) ikgadējo novērtēšanu".

Tiesu kolēģija atzīst, ka lietā nav strīda arī par to, ka /pers. E/ 2013.gada 2.oktobrī elektroniski saņēmusi Darbinieka novērtēšanas anketu (3.sēj., l.l. 13), no kuras redzams, ka Pašvaldības īpašumu tiesiskās reģistrācijas un datu bāzes nodaļas vadītāja /pers. T/ viņu novērtējusi ar 59 punktiem, bet Jūrmalas pilsētas domes izpilddirektores /pers. A0/ galīgais vērtējums ir bijis 39 punkti.

Kā tas izriet no Jūrmlas pilsētas domes 2013.gada 12.septembra rīkojuma Nr.1.1-14/377, tas ir izdots pamatojoties uz „Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma" 11.panta pirmo daļu, 2010.gada 18.maija Ministru kabineta noteikumiem Nr.461„Noteikumi par Profesiju klasifikatora, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību", Jūrmalas pilsētas domes 2011.gada 15.decembra nolikumu Nr.21 „Jūrmalas pilsētas pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikums" 5.nodaļu, 12.nodaļas 12.7.punktu.

No minētajiem normatīvajiem aktiem un Jūrmalas pilsētas domes 2013.gada 12.septembra rīkojuma Nr.1.1.-14/377 izriet, ka kompetentas personas, t.i. Jūrmlas pilsētas domes struktūrvienību vadītāji sniedz vērtējumu darbinieka zināšanām un prasmēm atbilstoši Profesiju klasifikatorā attiecīgajai profesijai un profesiju standartam norādītajām prasībām, bet Jūrmalas pilsētas domes izpilddirektore veic galīgo novērtējumu atbilstoši Nolikumā Nr.21 noteiktajai kārtībai.

Tiesu kolēģija uzskata, ka prasītāja /pers. E/, lūdzot atzīt par pretlikumīgu viņas darba rezultātu novērtējumu – Darbinieka novērtēšanas anketu, faktiski ir apstrīdējusi novētēšanas jautājumos kompetentu personu atzinumu.

Tiesu kolēģijas ieskatā šāds prasījums nav pakļauts izskatīšanai tiesā sekojošu apsvērumu dēļ.

Lai izvērtētu jautājumu, vai šāds prasījums ir pakļauts tiesai, ir būtiski noskaidrot, kas jāsaprot ar jēdzienu "prasības priekšmets".

Juridiskajā literatūrā (sk. *Civilprocesa likuma komentāri. Trešais papildinātais izdevums. Autoru kolektīvs prof.K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. TNA. Rīga, 2006. 216.lpp.*) norādīts, ka prasības priekšmets ir nevis pats atbildētājam izvirzītais prasījums, bet gan tas, uz ko šis prasījums ir vērsts. Prasītāja prasījums pret atbildētāju vienmēr izriet no strīda ar atbildētāju par aizskartajām vai apstrīdētājam civilajām tiesībām vai ar likumu aizsargātajām interesem. Tātad, prasības priekšmets ir tās apstrīdētās tiesības, tiesiskās attiecības, kuras pastāv starp prasītāju un atbildētāju, kuru esamību vai neesamību prasītājs lūdz tiesu konstatēt un arī aizsargāt savas aizskartās vai apstrīdētās tiesības vai ar likumu aizsargātās intereses.

Civillietu tiesu kolēģija atzīst, ka šāds vērtējums nav uzskatāms par civiltiesiskas prasības priekšmetu, jo šāda vērtējuma pārvērēšana, t.i. atzīšana par pretlikumīgu, pati par sevi nevar būt par pamatu materiāltiesisko attiecību radīšanai, izbeigšanai vai grozīšanai.

Kā tas izriet no lietas materiāliem, Jūrmalas pilsētas domes attiecīgās amatpersonas veic darbinieka ikgadējo novērtēšanu atbilstoši normatīvajiem aktiem un 2013.gada 12.septembra rīkojumā Nr.1.1.-14/377 noteiktajai kārtībai, tātad normatīvajos aktos noteiktā kārtībā sniedz savu atzinumu par attiecīgā darbinieka zināšanām un prasmēm.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 17.nodaļas nosacījumiem, pierādīšanas līdzekļi ir pušu un trešo personu paskaidrojumi, liecinieku liecības, rakstveida pierādījumi, lietiskie pierādījumi, eksperta atzinums.

Ņemot vērā minēto, tiesu kolēģija atzīst, ka apstrīdētā novērtēšanas anketa kā rakstveida pierādījums ir viens no pierādīšanas līdzekļiem šajā

civilprocesā, ar kuru palīdzību tiesa nosaka tādu faktu esamību vai neesamību, kuriem ir nozīme lietas izspriešanā, iegūtos pierādījumus novērtējot.

Tātad, minētā novērtēšanas anketa kā rakstisks pierādījums ir pakļauts novērtēšanai atbilstoši Civilprocesa likuma 97.panta nosacījumiem.

Tiesu kolēģija atzīst, ka no Civilprocesa likuma 97.panta nosacījumiem izriet, ka nekādas procesuāli tiesiskas darbības, izņemot to novērtēšanu, attiecībā uz pierādījumiem netiek veiktas.

Ņemot vērā minēto, izdarāms secinājums, ka nav iespējams civiltiesisks prasījums prasības tiesvedības kārtībā par kāda pierādījumu atzīšanu par pretlikumīgu.

Civillietu tiesu kolēģija, izdarot minēto secinājumu, ka kompetentas personas (institūcijas) atzinums nevar būt civiltiesisks prasījums prasības tiesvedības kārtībā, vadījās pēc judikatūrā (sk. *Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2008.gada 5.marta lēmums lietā Nr.SKC-313; Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 12.janvāra spriedums lietā Nr.SKC-7 un Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015.gada 14.maija spriedums lietā Nr.SKC-2057*) izteiktajām atziņām.

Ņemot vērā visu minēto, Civillietu tiesu kolēģija atzīst, ka prasījuma priekšmets prasības tiesvedības kārtībā nevar būt kompetentas personas atzinuma, konkrētajā gadījumā vērtējuma, atzīšana par pretlikumīgu, līdz ar ko tiesai nav pamata /pers. E/ prasību par darba rezultātu novērtējuma atzīšanu par pretlikumīgu izskatīt kā pastāvīgu prasījumu.

Civillietu tiesu kolēģija, novērtējusi lietas materiālos esošo /pers. E/Darbinieka novērtēšanas anketu par 2013.gada (3.sēj., l.l. 13) kā rakstveida pierādījumu un izvērtējusi attiecībā uz minēto pierādījumu /pers. E/ izteiktos argumentus, ka vērtējums ir nepamatots un neobjektīvi zems, atzīst, ka minētajam novērtējumam nav izšķirošanas nozīmes, izšķirot strīdu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar /pers. E/ pēc Darba likuma 109.panta pirmās daļas 9.punkta nosacījumiem.

Kā jau tiesa tika atzinusi, pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar /pers. E/ ir darbinieku skaita samazināšana reorganizācijas nolūkā, līdz ar ko Jūrmalas pilsētas dome /pers. E/ nevar nodarbināt citā darbā viņas neatbilstošās kvalifikācijas dēļ, bet darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatā nav /pers. E/ vājais ikgadējās novētēšanas rezultāts.

Pie šādiem apstākļiem tiesai nav pamata vērtēt, vai /pers. E/ darba novētējums ir objektīvs un likumīgs.

Ņemot vērā visu minēto, Civillietu tiesu kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa, apmierinot /pers. E/ prasību par darba rezultātu novētējuma atzīšanu par pretlikumīgu, nav devusi pareizu juridisko novērtējumu celtajai prasībai, t.i. nepamatoti atzinusi, ka minētais prasījums ir pakļauts izskatīšanai tiesā. Savukārt Jūrmalas pilsētas domes apelācijas sūdzībā par Jūrmalas pilsētas tiesas 2015.gada 1.aprīļa spriedumu norādītos argumentus, ka tiesvedība lietā ir izbeidzama, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 223.panta 1.punktu, tiesu kolēģija, ņemot vērā jau augstākminētos argumentus, atzīst par pamatotiem.

[6.] Civilprocesa likuma 41.panta pirmajā daļā ir noteikts, ka pusei, kuras labā taisīts spriedums, tiesa piespriež no otras puses visus tās samaksātos tiesas izdevumus.

No lietas materiāliem redzams, ka prasītājs – Jūrmalas pilsētas dome, ceļot tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu, ir samaksājis valsts nodevu Ls 50,00 (EUR 71,14) un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus Ls 3,30 (EUR 4,70), kas kopā sastāda EUR 75,84 (1.sēj., l.l. 8-9).

Civillietu tiesu kolēģija, ņemot vērā Civilprocesa likuma 41.panta pirmās daļas nosacījumus, atzīst, ka minētie tiesas izdevumi Jūrmalas pilsētas domes labā ir piedzenami no atbildētājas /pers. E/.

No civillietas materiāliem Jūrmalas pilsētas domes prasībā pret /pers. E/ par darba līguma izbeigšanu izriet, ka kopējie ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi (par pavēstu un citu tiesas dokumentu piegādāšanu) šajā lietā kopumā sastāda EUR 33,51. Tā kā prasītājs – Jūrmalas pilsētas dome, ceļot tiesā prasību, samaksājis ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus EUR 4,70 apmērā, tiesu kolēģija, ņemot vērā Civilprocesa likuma 42.panta nosacījumus, atzīst, ka iepriekš nesamaksātie ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi EUR 28,81 apmērā valsts ienākumos ir piedzenami no atbildētājas /pers. E/.

Tā kā prasītāja /pers. E/ atbilstoši Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punkta nosacījumiem, bija atbrīvota no tiesas izdevumu samaksas, ceļot prasību par darba rezultātu novētējuma atzīšanu par pretlikumīgu, tiesu kolēģija atzīst, ka minētās prasības noraidīšanas gadījumos tiesas izdevumus, kas radušies saistībā ar minēto prasību, uzņemas valsts.

Civillietu tiesu kolēģija atzīst, ka saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1] panta nosacījumiem, nosakāms termiņš sprieduma labprātīgai izpildei – 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 430., 432.-434.pantiem, Civillietu tiesu kolēģija

n o s p r i e d a :

Apmierināt Jūrmalas pilsētas domes prasību par darba līguma izbeigšanu.

Izbeigt starp Jūrmalas pilsētas domi un /pers. E/ (personas kods /personas kods/) 2003.gada 2.janvārī noslēgto darba līgumu Nr. /numurs/.

Piedzīt no /pers. E/ (personas kods /personas kods/) Jūrmalas pilsētas domes labā valsts nodevu EUR 71,14 un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus EUR 4,70, kopā EUR 75,84 (septiņdesmit pieci *euro* 84 *euro centi*).

Civillietā izbeigt tiesvedību /pers. E/ prasībā pret Jūrmalas pilsētas domi par darba rezultātu novērtējuma – darbinieka novērtēšanas anketas – atzīšanu par pretlikumīgu.

Piedzīt no /pers. E/ (personas kods /personas kods/) valsts ienākumos ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus EUR 28,81 (divdesmit astoņi *euro* 81 *euro cents*), kas iemaksājami kontā Nr.LV51TREL2190458019000, saņēmējs: Tiesu administrācija, NMR 90001672316, saņēmēja banka: Valsts kase, kods TRELLV22, iemaksas mērķis: 21499 - ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi, CA-1346-15.

Noteikt /pers. E/termiņu sprieduma labprātīgai izpildei daļā par tiesas izdevumu samasku, 10 (desmit) dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas, izskaidrot, ka sprieduma labprātīgas izpildes gadījumā daļā par ar lietas izskatīšanu saistīto izdevumu samaksu valsts ienākumos, maksājumu apliecinošs dokuments ir jāiesniedz Rīgas apgabaltiesas kancelejā.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā 30 dienu laikā no pilna sprieduma sastādīšanas dienas Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamentā, kasācijas sūdzību iesniedzot Rīgas apgabaltiesā.

Pilns spriedums sastādīts 2015.gada 14.jūlijā.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja L.Volberga
Tiesneses G.Ozoliņa
A.Mihailova