Lieta Nr.C29 4813 14
C-4813/14

S P R I E D U M S
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2014.gada 23.decembrī

Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesa
tiesnese Sanita Rūtenberga,
ar tiesas sēžu sekretāri Lieni Krūmiņu,
piedaloties prasītāja pārstāvjiem /pers. A/, /pers. B/ un /pers. C/, atbildētāja pārstāvim /pers. D/ un trešās personas pārstāvei /pers. E/,
2014.gada 3.-10.decembrī izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu sabiedrības ar ierobežotu atbildību „/nosaukums/" prasībā pret /pers. G/ ar trešo personu bez patstāvīga prasījuma /nosaukums/par darba līguma izbeigšanu.

Aprakstošā daļa

2014.gada 15.janvārī Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā saņemts sabiedrības ar ierobežotu atbildību „/nosaukums/" prasības pieteikums pret /pers. G/ ar trešo personu bez patstāvīga prasījuma /nosaukums/ par darba līguma izbeigšanu.

Prasības pieteikumā norādīts, ka 2011.gada 1.augustā starp SIA /nosaukums/ un /pers. G/ noslēgts darba līgums Nr.148 MTR os, ar kuru atbildētājs tika pieņemts darbā par stropētāju (profesiju klasifikatora kods 9333 02). Darbiniekam tika noteikts nepilns summētais darba laiks, bet ne mazāk kā 120 stundas mēnesī. Atbilstoši darba līguma 4.1.apakšpunktam darbiniekam noteikta darba samaksa: 1) par pamatdarba veikšanu darba alga noteikta pēc stundas tarifa likmes bruto 3 LVL; 2) par papilddarba veikšanu – pēc stundas tarifa likmes bruto 1,80 LVL; 3) darbiniekam var tikt izmaksāta piemaksa līdz bruto 100 LVL mēnesī. Prasītāja saimnieciskā darbība 2013.gada pirmajos deviņos mēnešos cieta būtiskus zaudējumus – izdevumi pārsniedza ieņēmumus par 209734 LVL. Lai nodrošinātu normālu saimniecisko darbību, tostarp iespējami vairāk darba vietu un darbinieku regulāru un stabilu ienākumu saglabāšanu, prasītājs nolēma pārskatīt un veikt neatliekamas saimnieciska un organizatoriska rakstura izmaiņas, tostarp grozījumus līdzšinējā darbinieku samaksas sistēmā un darbinieku darba laika organizācijā, kā arī darbinieku darba laika izmantošanas efektivitātes paaugstināšanas, darbinieku kompetences pilnveidošanas, piemaksu par darbinieku kvalifikāciju piešķiršanas regulējumā. Tā kā laika periodā no 2013.gada maija līdz 2013.gada oktobrim uzņēmumā nebija darbinieku arodbiedrības un darbinieku pilnvaroto pārstāvju, konsultēšanās un komunikācija ar darbiniekiem notika pēc iespējas tiešā veidā. 2013.gada 30.septembrī prasītāja valde pieņēma lēmumu apstiprināt grozījumus darbinieku nodarbinātības noteikumos. Atbilstoši Darba likuma 62.panta ceturtajai daļai 2013.gada 1.oktobrī atbildētājam tika izsniegts paziņojums par grozījumiem cita starpā darba samaksas sistēmā ar 2013.gada 1.novembri, piedāvājot noslēgt darba līguma grozījumus un brīdinot, ka atbilstoši Darba likuma 98.panta noteikumiem darbiniekam tiks izsniegts darba līguma uzteikums gadījumā, ja atbildētājs nepiekritīs piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Ar prasītāja valdes 2013.gada 30.septembra lēmumu tika apstiprināti noteikumi par darbinieku kvalifikācijas piemaksas piešķiršanas un uzskaites kārtību un

nolikums „Par darbinieku darba kvalitātes piemaksām". Tā kā atbildētājs nepiekrita darba līguma grozījumiem, darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju ir izbeidzamas, pamatojoties uz Darba likuma 98.pantu un 101.panta pirmās daļas 9.punktu. Atbildētājs informēja prasītāju par to, ka viņš ir /nosaukums/biedrs. 2013.gada 6.decembrī prasītājs nosūtīja vēstuli arodbiedrībai, lūdzot piekrišanu /pers. G/ darba līguma uzteikumam. 2013.gada 16.decembrī prasītājs saņēma arodbiedrības vēstuli, kurā arodbiedrība nedod piekrišanu /pers. G/ darba līguma uzteikumam. Arodbiedrība nav ņēmusi vērā to, ka: 1) /pers. G/ jau sākotnēji ir nodarbināts nepilnu darba laiku; 2) darba līguma grozījumi ir nepieciešami sakarā ar prasītāja smago finansiālo stāvokli; grozījumi skar būtiskus darba samaksas organizācijas noteikumus, darba laika izmantošanas efektivitātes paaugstināšanu, darbinieku kompetences pilnveidošanu, kā arī piemaksu piešķiršanas un uzskaites kārtību un darbinieku kvalifikāciju un darba kvalitāti. Prasītājs ir pamatojis nepieciešamību veikt attiecīgas saimnieciska un organizatoriska rakstura darbības un nepieciešamību izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju, pamatojoties uz Darba likuma 98.pantu un 101.panta pirmās daļas 9.punktu – darbinieku skaita samazināšana. Prasītājs lūdz tiesu izbeigt 2011.gada 1.augustā ar atbildētāju noslēgto darba līgumu Nr.148 MTR os.

Atbildētāja pārstāvja /nosaukums/rakstveida paskaidrojumos norādīts, ka darba devējs nav tiesīgs atkāpties no darba likumā noteiktajām obligātajām prasībām jeb darbiniekam garantēto tiesību minimuma. Konkrētajā gadījumā darba līguma uzteikums ir pretrunā darbinieka tiesībām strādāt kvalifikācijai un darba spējām atbilstošā darbā. Prasītājam atbilstoši Darba likuma 11.panta pirmās daļas 2.punktam bija pienākums konsultēties ar arodbiedrību par paredzamajām izmaiņām uzņēmuma struktūrā. 2013.gada 9.decembrī arodbiedrība saņēma prasītāja vēstuli – paziņojumu par plānoto kolektīvo atlaišanu, norādot, ka pārrunas un konsultēšanās ar darbiniekiem uzsāktas 2013.gada maijā. Darbinieki informēja arodbiedrību par to, ka pirmo reizi par izmaiņām uzņēmuma darba organizācijā uzzināja, saņemot 2013.gada 1.oktobra paziņojumu. Iepazīstoties ar darbiniekiem izsniegtajiem dokumentiem, nebija iespējams konstatēt to, ka uzņēmums plāno veikt kolektīvo atlaišanu vai darbinieku skaita samazināšanu. Darbinieku ieskatā darba devējs vēlas pasliktināt viņu stāvokli, nosakot nepilnu darba laiku un samazinot darba samaksu. Darbiniekiem nav saprotams, kādi objektīvi apstākļi ir darba devēja rīcības pamatā, jo darba apjoms uzņēmumā ir palielinājies. Darba devēja sarunas ar arodbiedrību nav notikušas. Arodbiedrības konstruktīvie priekšlikumi ir izteikti darba koplīguma projektā. Lūdzot arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam, darba devējs lūgumu pamatoja ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu un to, ka atbildētājs nepiekrīt izmaiņām darba līgumā. Arodbiedrība piedāvāja uzsākt konsultācijas, lai noskaidrotu, kādi neatliekami saimnieciski, organizatoriski, tehnoloģiski vai līdzīga rakstura pasākumi uzņēmumā ir veikti. Prasītājs tam nepiekrita un vērsās ar prasību tiesā. Prasītājs nav iesniedzis pierādījumus par to, ka būtu apspriesti un veikti kādi organizatoriski pasākumi, lai samazinātu uzņēmuma izdevumus, nesamazinot darbinieku darba algu. Darbiniekam piedāvātie grozījumi ir nenoteikti, tajos ir atstātas tukšas vietas, acīmredzami paredzot pierakstījumus (grozījumu 3.punkts), tāpēc darba līguma grozījumi neatbilst likumam.

Prasītāja pārstāvji tiesas sēdē prasību uzturēja un paskaidroja, ka ilgākā laika periodā prasītāja izdevumi pārsniedza ienākumus, tāpēc tika lemti jautājumi par darba organizāciju un darba samaksu. Prasītājs pieņēma lēmumu par to, ka kravas apstrādes darbiniekiem jāpāriet no laika darba algas uz akorda darba algu. Atbildētājam 2013.gada 1.oktobrī tika izsniegts paziņojums par darba algas sistēmas maiņu, piedāvājot noslēgt darba līguma grozījumus. 2013.gada novembrī darba devējs tika informēts par arodbiedrības nodibināšanu uzņēmumā. Prasītājs vērsās arodbiedrībā, kas nedeva piekrišanu darba līguma uzteikumam. Uzņēmumā tika veikti saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumi, lai palielinātu darba efektivitāti. Līdz 2013.gada 30.septembrim uzņēmumā nebija izveidota arodbiedrība, tāpēc prasītājam nebija iespējams konsultēties ar arodbiedrību par kolektīvo atlaišanu. 2013.gada novembrī arodbiedrības piedāvātie darba koplīguma priekšlikumi nevarēja ietekmēt darbinieku atlaišanu. Darba likumā ir paredzēta akorda darba alga, tātad darba līguma grozījumi nav pretrunā ar Darba likuma normām. Atbildētājam jau bija noteikts nepilns darba laiks. Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta noteikumi ir skatāmi kopsakarā ar Darba likuma 98.pantu. Darba devējs nelikvidē amata vienības uzņēmumā, bet judikatūrā atzīts, ka ne vienmēr ir jānotiek faktiskai darbinieku skaita samazināšanai. Darbiniekam ir piedāvāts veikt stropētāja amata pienākumus arī turpmāk, piemērojot akorda darba algas nosacījumus. Prasītājam nebija iespējams piedāvāt atbildētājam vakantās grāmatveža vai celtņa operatora amata vietas, jo atbildētājs bez speciālas apmācības nevar pildīt šos amata pienākumus. Prasītājs varēja samazināt darbinieku skaitu, bet prasītājs izvēlējās mainīt darba samaksas sistēmu, lai nebūtu jāatlaiž darbiniekus. Ja darbinieki nepiekrīt parakstīt darba līguma grozījumus, darba devējam nav citas iespējas, kā uzteikt šiem darbiniekiem darba līgumu. Uzņēmums strādāja ar zaudējumiem arī vairākus iepriekšējos gadus, bet 2013.gadā tika nolemts veikt organizatoriska rakstura pasākumus, lai nebūtu jāsamazina darbinieku skaits. Amata vietas uzņēmumā netika likvidētas, un darbinieku

skaits netika samazināts.

Atbildētāja pārstāvis tiesas sēdē prasību neatzina un paskaidroja, ka darba devējs nav samazinājis darbinieku skaitu un nav likvidējis amata vietas, tātad nav piemērojami Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta noteikumi. Atbildētājam nav saprotams, kā ar darba līguma grozījumiem tiek nodrošinātas darbinieka tiesības saņemt paveiktajam darbam atbilstošu atalgojumu. Akorda darba algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts. Akorda darba algu var izmantot tikai tajos gadījumos, kad ir iespējams uzskaitīt darbinieka individuāli paveikto darbu. Prasītāja piedāvātie darba līguma grozījumi nav saistīti ar atbildētāja individuālo darbu, bet akorda darba alga tiek noteikta, pamatojoties uz komandas veikto darbu. Darba samaksas organizēšana ir darba devēja izvēle, ko ierobežo normatīvo aktu prasības un darba devēja saistības. Atbildētājam piedāvātie darba līguma grozījumi nav tiesiski.

Trešās personas pārstāve tiesas sēdē paskaidroja, ka darba samaksas sistēma tika mainīta tikai kravu apstrādes nodaļas kravu apstrādes grupas darbiniekiem, tātad atsevišķā struktūrvienībā nevis visā uzņēmumā. Prasītāja valde nav izskatījusi jautājumu par darbinieku skaita samazināšanu vai kolektīvo atlaišanu. Atbildētājam izsniegtajā paziņojumā norādīts, ka darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju tiks izbeigtas saskaņā ar Darba likuma 101.panta nosacījumiem, konkrēti nenorādot uzteikuma tiesisko pamatu. Vienošanās pie darba līguma paredz piemaksu par kvalifikāciju, bet atbildētāja kvalifikācija nav noteikta. Darba devējs ir paredzējis vienpusējas tiesības grozīt darba samaksas apmēru. Saskaņā ar Darba likuma 40.pantu darba samaksa ir būtiska darba līguma sastāvdaļa. Darbiniekam jāspēj objektīvi pārliecināties par darba samaksas apmēru, kas tiek noteikts par darba izpildi. Atbildētājam piedāvātie darba līguma grozījumi ir nesaprotami un nenoteikti, jo precīzi nenosaka darba samaksas apmēru. Atbildētājs nepiekrita darba līguma grozījumiem, jo uzskatīja, ka viņa darba samaksa tiks samazināta. Darba devēja uzteikuma pamats var būt noteikts Darba likuma 101.pantā. Prasītāja norādītais uzteikuma pamats – darbinieku skaita samazināšana – neatbilst lietas faktiskajiem apstākļiem. Kolektīvās atlaišanas ietvaros arī notiek darbinieku skaita samazināšana. Uzņēmumā tika izveidota arodbiedrība, jo darbinieki uzskatīja, ka darba devējs vēlas atbrīvoties no konkrētajiem darbiniekiem un pieņemt darbā citus cilvēkus. Arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, jo uzņēmumā nav notikusi darbinieku skaita samazināšana. Darba devējs nav ievērojis Darba likuma 125.panta prasības, neuzklausot darbiniekus, un nav pierādījis, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots. Darba devējs nav konsultējies ar arodbiedrību par darbinieku sociālajām garantijām kolektīvās atlaišanas gadījumā.

Motīvu daļa

Novērtējot lietas dalībnieku paskaidrojumus, liecinieku liecības un civillietā iesniegtos rakstveida pierādījumus, tiesa atzīst, ka celtā prasība ir noraidāma.

Liecinieks/pers. K/ tiesas sēdē liecināja, ka viņš strādā SIA /nosaukums/ par iekārtu mehāniķi. 2013.gada oktobrī-novembrī darbinieku sapulcē darba devējs paskaidroja, ka nepieciešams mainīt darba samaksas sistēmu. Pirms sapulces darbiniekiem izsniedza darba līguma grozījumus. Darbiniekiem bija iebildumi par darba līguma grozījumiem, jo tie nebija saprotami. Lieciniekam bija individuālas pārrunas ar uzņēmuma vadības pārstāvjiem, lai noskaidrotu, kādi būs viņa darba pienākumi. Pēc sarunas ar uzņēmuma vadības pārstāvjiem liecinieks parakstīja darba līguma grozījumus. Pēc vienošanās par darba līguma grozījumiem liecinieka darba alga nav būtiski mainījusies, ir nedaudz mazāka.

Liecinieks/pers. L/ tiesas sēdē liecināja, ka viņš strādā SIA /nosaukums/ par brigadieri. 2013.gada septembrī-oktobrī darbinieku sapulcē darba devējs informēja darbiniekus par darba samaksas sistēmas izmaiņām, kā arī darbinieki tika uzaicināti katrs individuāli uz pārrunām pie darba devēja. Pēc darba samaksas sistēmas izmaiņām lieciniekam ir palielinājusies darba samaksa.

Liecinieks/pers. M/ tiesas sēdē liecināja, ka viņš strādā SIA /nosaukums/ par valdes priekšsēdētāju. 2013.gada 1.oktobrī un 15.oktobrī notika darbinieku sapulces, pirms tam arī bija atsevišķas tikšanās ar darbinieku grupām. Uzņēmumā tika veikta darba laika izmantošanas analīze. Darbiniekiem tika izskaidrota nepieciešamība mainīt darba samaksas sistēmu. Ar darbiniekiem, kas nepiekrita darba līguma grozījumiem, notika individuālas pārrunas. Jaunā darba samaksas sistēma paredz uzskaitīt brigādes paveiktā darba apjomu, no kā tiek aprēķināta katra darbinieka darba samaksa.

2011.gada 1.augustā noslēgts darba līgums Nr.148 MTR os, ar kuru /pers. G/ pieņemts darbā sabiedrībā ar ierobežotu atbildību /nosaukums/ par stropētāju (iekraut un izkraut materiālus kravas mašīnās, vagonos, kuģos, u.c. saskaņā ar amata aprakstu), darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku. Darba līguma 4.1.apakšpunktā noteikts, ka

darba devējs apņemas maksāt darbiniekam pēc faktiski nostrādātā darba laika saskaņā ar darba laika uzskaites tabeli; pamatdarbs: stundas tarifa likme noteikta 3 LVL apmērā; papilddarbs: stundas tarifa likme noteikta 1,80 LVL apmērā; noteikta ikmēneša piemaksa līdz 100 LVL, ko nosaka ar darba devēja rīkojumu, ņemot vērā darba kvalitāti.

(lietas 11.-14.lapa)

2013.gada 30.septembrī SIA „/nosaukums/" valde pieņēma lēmumu veikt izmaiņas kravu apstrādes nodaļas Kravu apstrādes grupas darbinieku darba samaksas sistēmā, kas stāsies spēkā ar 2013.gada 1.novembri; apstiprināt tarifu likmes par katru darba veidu atbilstoši lēmuma 1.pielikumam; apstiprināt darbinieku kvalifikācijas piemaksas piešķiršanas un uzskaites kārtību atbilstoši lēmuma 2.pielikumam; apstiprināt nolikumu „Par darbinieku darba kvalitātes piemaksām" atbilstoši lēmuma 3.pielikumam.

(lietas 19.-21.lapa)

2013.gada 1.oktobrī /pers. G/ izsniegts darba devēja rakstveida paziņojums, kurā norādīts, ka gadījumā, ja /pers. G/ līdz 2013.gada 30.novembrim nepiekritīs darba līguma grozījumiem par izmaiņām darba samaksas sistēmā, ar viņu tiks izbeigtas darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz Darba likuma 98.panta un 101.panta nosacījumiem.

(lietas 23.lapa)

Atbildētājam piedāvātās vienošanās par darba līguma grozījumiem noteikumi paredz:

izteikt darba līguma 4.1.1.apakšpunktu šādā redakcijā: pamatalga: katras darba dienas/maiņas vienas stundas tarifa likme tiek noteikta darbinieku brigādes veikto darbu samaksas kopsummu izdalot ar kopējo brigādes nostrādāto stundu skaitu; brigādes veikto darbu samaksas kopsumma tiek noteikta atbilstoši brigādes veiktajam darbu apjomam darba dienā/maiņā, to reizinot ar darba devēja valdes apstiprinātām tarifu likmēm par katru darbu veidu;

izteikt darba līguma 4.1.2.apakšpunktu šādā redakcijā: ikmēneša piemaksa par darbinieka amata kvalifikācijas kategoriju saskaņā ar nolikumu „Par darbinieku kvalifikācijas piemaksas piešķiršanas uz uzskaites kārtību";

izteikt darba līguma 4.1.3.apakšpunktu šādā redakcijā: ikmēneša piemaksa .. līdz 150 LVL .. , vadoties no nolikuma „Par darbinieku darba kvalitātes piemaksām".

2013.gada 5.decembrī prasītājs rakstveidā lūdza /nosaukums/sniegt piekrišanu 11 darbinieku, tostarp /pers. G/, darba līguma uzteikumam, norādot, ka šie darbinieki nav piekrituši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem un darba tiesiskās attiecības ir izbeidzamas, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu. 2013.gada 13.decembra arodbiedrības rakstveida atbildē norādīts, ka arodbiedrība nepiekrīt tās biedru, tostarp /pers. G/, darba līguma uzteikumam.

(lietas 34.-43.lapa)

Saskaņā ar Darba likuma 98.panta pirmo daļu darba devējam saskaņā ar šā likuma 101.panta pirmās daļas noteikumiem ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekritīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.

Darba likuma 101.panta pirmajā daļā noteikts, 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: 9) tiek samazināts darbinieku skaits.

Darba likuma 101.panta ceturtajā daļā 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 citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Saskaņā ar Darba likuma 110.panta ceturto daļu, ja darbinieka arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, tad darba devējs viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.

Saskaņā ar Darba likuma 125.panta noteikumiem darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.

Darba tiesiskās attiecības, kas tiek dibinātas uz darba līguma pamata, ir privāttiesību joma. Darba likums piešķir darba devējam tiesības uzteikt darba līgumu darbiniekam tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieku

uzvedību vai viņa spējām, bet ir pamatoti ar organizatoriska rakstura pasākumu veikšanu. Piedāvājumam grozīt darba līgumu ir jāizriet no uzteikuma.

Darba likuma 98.panta pirmā daļa nav paredzēta kā patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats, jo tā nosaka vienīgi kārtību, kādā darba devējs, pamatojoties uz kādu no Darba likuma 101.panta pirmajā daļā paredzētajiem darba līguma uzteikuma pamatiem, var uzteikt darba līgumu, vienlaikus piedāvājot darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītiem noteikumiem. Šāds Darba likuma 98.panta tulkojums ir sniegts vairākos Augstākās tiesas Senāta nolēmumos (piemēram, Augstākās tiesas Senāta 2009.gada 20.maija spriedums lietā Nr.SKC-345, 2010.gada 10.februāra spriedums lietā Nr.SKC-309, 2010.gada 24.februāra spriedums lietā Nr.SKC-289).

Lietā nav strīda par to, ka darba devējs nav samazinājis darbinieku skaitu un nav likvidējis amata vietas. Prasītājs norāda, ka SIA „/nosaukums/" saimnieciskā darbība 2013.gada pirmajos deviņos mēnešos cieta būtiskus zaudējumus – izdevumi pārsniedza ieņēmumus par 209734 LVL, tāpēc bija nepieciešams mainīt darba samaksas sistēmu.

Augstākās tiesas Senāta 2013.gada 13.novembra spriedumā lietā Nr.SKC-2412 izteiktas atziņas par to, ka finansiālā situācija pati par sevi nerada nekādas saistošas sekas attiecībā uz darba līgumos noteikto darba samaksu; finansiālā situācija var izsaukt nepieciešamību veikt likumā pieļautos saimnieciskus, organizatoriskus, tehnoloģiskus vai līdzīga rakstura pasākumus, kam kā sekas varētu būt, piemēram, strukturāli pārveidojumi un darbinieku skaita samazināšana.

Tiesa nekonstatē, ka SIA „/nosaukums/" ir veikti saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumi ar mērķi optimizēt sabiedrības darbu un samazināt izdevumus, jo uzņēmumā netiek veikti strukturāli pārveidojumi vai darbinieku skaita samazināšana, bet ir pieņemts lēmums mainīt darba samaksas sistēmu tikai Kravu apstrādes nodaļas Kravu apstrādes grupas darbiniekiem.

Tiesa atzīst, ka darbinieka nepiekrišana darba līguma grozījumiem par darba samaksas izmaiņām nevar būt pamats uzteikumam un darba tiesisko attiecību izbeigšanai, pamatojoties uz Darba likuma 98.panta un 101.panta pirmās daļas 9.punkta nosacījumiem.

Augstākās tiesas Senāta 2010.gada 10.februāra spriedumā lietā Nr.SKC-309 norādīts, ka, izvērtējot Darba likuma 98.panta pirmajā daļā noteiktajā kārtībā izteikta darba līguma uzteikuma tiesiskumu, jāpārbauda piedāvāto darba līguma grozījumu pamatojums, jo tieši no šo grozījumu likumības un pamatotības atkarīgs uzteikuma tiesiskums.

Saskaņā ar Darba likuma 7.panta pirmo daļu ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.

Saskaņā ar Darba likuma 62.panta otrās daļas noteikumiem akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts. Tiesa secina, ka akorda algas gadījumā jānosaka katra darbinieka paveiktā darba daudzums.

Darba devējam, piemērojot akorda algas sistēmu, jeburā gadījumā saskaņā ar Darba likuma 137.panta pirmo daļu ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas. (Darba likums ar komentāriem. Autors : zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte". 2010.gads. 139.lpp.)

Liecinieks/pers. K/ tiesas sēdē liecināja, ka viņa darba samaksa ir nedaudz samazinājusies sakarā ar darba samaksas sistēmas izmaiņām. Liecinieks/pers. L/ savukārt liecināja, ka viņa darba samaksa ir palielinājusies. Liecinieks/pers. M/ tiesas sēdē liecināja, ka jaunā darba samaksas sistēma paredz uzskaitīt brigādes paveiktā darba apjomu, no kā tiek aprēķināta katra darbinieka darba samaksa.

Tiesa secina, ka prasītāja piedāvātie darba līguma grozījumi nav saistīti ar atbildētāja individuālo darbu, bet akorda alga tiek noteikta, pamatojoties uz darbinieku brigādes veikto darbu.

Darba likuma 6.panta pirmā daļa paredz, ka nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Darba likuma 6.pantā iekļautā darba tiesību principa mērķis ir darbinieka kā neaizsargātākās puses darba tiesībās tiesību un tiesisko interešu aizsardzība gadījumā, ja darba tiesības regulējošajos dokumentos ietverts noteikums pasliktina darbinieka stāvokli. (Darba likums ar komentāriem. Autors : zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte". 2010.gads. 18.lpp.)

Tā kā tiesa atzīst par nepamatotu prasības pieteikumā norādīto darba līguma izbeigšanas pamatu, kas

paredzēts Darba likuma 98.pantā un 101.panta pirmās daļas 9.punktā, netiek vērtēti prasītāja iesniegtie pierādījumi par to, ka prasītājam nav iespējas nodarbināt atbildētāju citā darbā.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 42.panta otro daļu un 39.panta pirmās daļas 5.punktu no prasītāja valsts ienākumos piedzenami iepriekš nesamaksātie ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 6,30 EUR (14,13 EUR – 7,83 EUR) atbilstoši uzziņai (lietas 2.lapa).

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 8., 93., 97., 189., 190.pantu tiesa

n o s p r i e d a :

Noraidīt sabiedrības ar ierobežotu atbildību „/nosaukums/" prasību pret /pers. G/ par darba līguma izbeigšanu.

Piedzīt no sabiedrības ar ierobežotu atbildību „/nosaukums/" ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 6,30 EUR valsts ienākumos, maksājuma dokumentu iesniedzot Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā.

Noteikt termiņu sprieduma labprātīgai izpildei – desmit dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Pilna sprieduma sagatavošanas datums ir noteikts 2015.gada 6.janvāris.

Pilns spriedums faktiski sagatavots 2015.gada 20.janvārī.

Spriedumu var pārsūdzēt 20 dienu laikā Rīgas apgabaltiesā, iesniedzot apelācijas sūdzību Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā.

Tiesnese Sanita Rūtenberga