Lieta Nr.C30507621
Lietas arhīva Nr.CA-2283-21/15
ECLI:LV:RAT:2021:1004.C30507621.7.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
2021.gada 4.oktobrī

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
tiesnese referente I. Ozola,
tiesneses M. Šķendere un M. Bebriša
izskatīja rakstveida procesā Rīgā, Brīvības bulvārī 34, civillietu /pers. A/ prasībā pret /pers. B/ par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu sakarā ar /pers. A/ apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2021.gada 15.jūlija spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] 2021.gada 22.aprīlī /pers. A/ cēlis Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesā prasību pret /pers. B/, kurā lūgts:
- atzīt par spēkā neesošu 2021.gada 31.marta uzteikumu;
- atjaunot /pers. A/ iepriekšējā darbā par ēkas uzraugu;
- piedzīt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu sākot no 2021.gada 30.aprīļa līdz sprieduma izpildes dienai;
- piedzīt morālo kaitējumu 2000 EUR apmērā.

Prasībā norādīti šādi apstākļi.

[1.1] 2018.gada 1.oktobrī starp pusēm noslēgts darba līgums Nr.PSM-18-74-dlī, ar kuru prasītājs pieņemts darbā /pers. B/ par ēkas uzraugu uz nenoteiktu laiku.

Pie darba līguma 2021.gada 28.janvārī un 2021.gada 26.martā noslēgtas vienošanās.

[1.2] 2021.gada 31.martā prasītājs saņēmis darba uzteikumu Nr.2, - uzteiktas darba attiecības ar 2021.gada 30.aprīli pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta, t.i., ja tiek samazināts darbinieku skaits.

[1.3] Prasītājs uzskata, ka uzteikums ir prettiesisks, kamdēļ spēkā neesošs.

Norāda, ka prasītājam nav zināms rīkojuma Nr.50-rp "Par tehnisko darbinieku štatu saraksta izmaiņām", ar kuru pamatots darba devēja uzteikums Nr.2, saturs. Prasītājs ar to nav iepazīstināts.

Par nepamatotu prasītājs uzskata darba uzteikuma pamatojumā norādīto minētā rīkojuma izdošanas mērķi – nepieciešamību sakārtot un optimizēt tehnisko darbinieku slodzes veiksmīgai darba organizēšanai, kā arī nodrošināt pašvaldības resursu efektīvu izlietojumu, jo prasītājs nav iepazīstināts ne ar vienu pamatojošu dokumentu. Prasītājs noliedz uzteikuma pamatā norādītos veiktos pasākumus – uzlaboto videonovērošanas sistēmu, apvienojot videonovērošanas posteņus, kas būtu bijusi aktuāla uz 2021.gada 31.martu un ietekmētu prasītāja darba līgumisko attiecību izbeigšanu.

[1.4] Izglītības iestādē uz 2021.gada 31.martu, ne arī 2021.gadu kopumā nav veikti saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi, turklāt ar neatliekamu raksturu, un arī tādi neatliekami pasākumi, kuri būtu pietiekami pamatoti.

Visa 2021.gada laikā izglītības iestādē nav uzlabota videonovērošanas sistēma.

2020.gada novembra mēnesī izglītības iestādē uzstādītas trīs iekšējās videonovērošanas kameras telpu iekšpusē ar mērķi kontrolēt dienas laikā apmeklētāju/skolēnu plūsmu, kam nav nekādas saistības ar prasītāja darba uzdevumu izpildi un to neietekmē.

Citi videonovērošanas uzlabošanas pasākumi izglītības iestādē kopš 2020.gada novembra nav veikti.

Tiesiskais pamats, ar kuru darba devējs pamato uzteikumu, nav atzīstams par neatliekamu un pietiekami pamatotu tehniska, organizatoriska, saimnieciska rakstura pasākumu, un nevarēja ietekmēt prasītāja darba attiecību izbeigšanu izglītības iestādē uz 2021.gada 30.aprīli.

[1.5] Uz 2021.gada 1.janvāri izglītības iestādē ir apstiprinātas 7 amata vietas – ēkas uzraugs, no kurām 2 ir nepilnas slodzes amata vietas – 0,75 un 0,25 (/pers. C/ un /pers. D/, kura ir pensionāre).

Ir 3 nakts/vakara maiņas un katrā maiņā nodarbināti 2 ēkas uzraugi (maiņa ir 12 stundas, pēc tam 2 dienas brīvas). Minētā darba kārtība neattiecas uz /pers. C/ un /pers. D/, kuri nodarbināti nepilna laika slodzē.

[1.6] Prasītājam nav zināms 2021.gada 22.marta rīkojuma Nr.51-rp, uz kuru atbildētāja atsaukusies uzteikumā, saturs, prasītājs ar to nav iepazinies.

Prasītājam nav zināms komisijas atzinums, uz kuru uzteikumā atsaucas atbildētāja.

Tikai pēc prasītāja uzstājīga pieprasījuma viņš iepazīstināts ar prasītāja izvērtējuma rezultātiem, kurus parakstījusi vienkārši /pers. E/, nevis /pers. E/ kā komisijas locekle.

Minētais dokuments nav reģistrēts pašvaldības lietvedības sistēmā un tam nav piešķirts sistēmas numurs, kas pamatoti liek apšaubīt, vai darbinieku izvērtēšana vispār ir notikusi.

Prasītājam nav zināms, kuri darbinieki ir izvērtēti, kāpēc nav ņemts vērā apstāklis, ka divi darbinieki – /pers. C/ un /pers. D/, kura ir pensionāre, veic nepilna laika slodzes darbu, un vai šie darbinieki pakļauti izvērtēšanai, konstatējot nepilnu noslodzi salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem, kuriem ir pilna noslodze.

Prasītājs uzskata, ka iestādē nav notikusi objektīva darbinieku izvērtēšana, nav ņemts vērā apstāklis, ka divas personas, no kurām viena ir pensionāre, pilda pienākumus nepilnu laiku, bet darbinieks /pers. F/ savus darba pienākumus uzsācis pildīt ievērojamu laika periodu pēc prasītāja.

[1.7] Prasītājs konstatējis pazīmes, kas varētu liecināt par neobjektīvu prasītāja izvērtēšanu nolūkā panākt darba līgumisko attiecību izbeigšanu iestādē.

Prasītājam nav izprotams, kā izpaužas nepieciešamība veikt kontroli pār prasītāja darba vadīšanu no vadības puses, ja darbs tiek izpildīts nakts stundās.

Prasītājs ne reizi nav saņēmis aizrādījumus no vadības puses par darba līgumā noteikto pienākumu neizpildi.

Izvērtējuma "4.punktā Elastīga domāšana", kas novērtēta uz "1", apliecina neobjektīvu attieksmi pret prasītāju. Minēto nevar uzskatīt par vērtēšanas kritēriju, izvērtējot ēkas uzrauga atbilstību amatam.

"3.punkts Komunikācija" ir absurds un neliecina par objektīvu izvērtējumu, ņemot vērā prasītāja darba specifiku nakts maiņās, prasītājs ar vadību komunicē ļoti reti.

"5.punkts Iniciatīva" un "6.punkts Rūpes par kārtību", precizitāti un kvalitāti norāda uz vēlmi izbeigt ar prasītāju darba attiecības nevis nodrošināt objektīvu izvērtēšanu.

Komisijas vērtējums ir nepamatots, jo nav konstatējams pamatojums izvērtējumam, secīgi, tāds izvērtējums nav objektīvs un nav ņemams vērā.

[1.8] Prasītājs uzskata, ka ir pārkāpta uzteikuma kārtība, darba attiecības ar prasītāju izbeigtas, jo viņš pieļaujamā veidā ir izlietojis savas likumā noteiktās tiesības, proti atbildētāja ir pārkāpusi Darba likuma 7., 9., 29.panta astoto daļu – radījusi prasītājam nelabvēlīgas sekas, izbeidzot ar prasītāju darba līgumu.

Norāda, ka 2021.gada 25.martā prasītājs vērsies Valsts valodas centrā ar lūgumu pārbaudīt izglītības iestādē tehnisko darbinieku valsts valodas prasmes; 2021.gada 25.martā vērsies Rīgas pašvaldības policijas Vidzemes pārvaldē ar lūgumu pārbaudīt būvniecības procesu izglītības iestādē, jo konstatējis, ka izglītības iestādē patvaļīgi izbūvēts žogs (bez dokumentācijas), skolas pagrabstāvā patvaļīgi nojaukta ķieģeļu starpsiena; 2021.gada 25.martā prasītājs vērsies Valsts kancelejā ar trauksmes cēlēja ziņojumu; 2021.gada 5.martā prasītājs vērsies pie izglītības iestādes direktores /pers. E/ ar sūdzībām par mobingu darba vidē (darba līgumā neparedzētu darbu veikšanas pienākumu izpildes sakarā, piemēram, liekot tīrīt sniegu ziemā, veikt pārrunas ar sporta laukuma apmeklētājiem, direktora vietniekam saimnieciskajos jautājumos /pers. G/ regulāri pazemojot prasītāju darba vidē, piemēram, jau 2020.gadā prasītāja kabinetā – 2.posteņa darba istabā apzināti noņemtas žalūzijas (t.i. vairāk kā gadu atpakaļ), bet šī telpa atrodas tiešā saulē, tātad siltajā laikā, sākot jau ar pavasari līdz pat vēlam rudenim, telpā nebija iespējams atrasties (bija nepanesami karsti). Uz prasītāja vairākkārtējiem lūgumiem uzlikt žalūzijas darba telpā, nav reaģēts. Visur citur žalūzijas nomainītas. Tāpat direktora vietnieks saimnieciskajos jautājumos /pers. G/ atkārtoti bez pamata kliedzis uz prasītāju. Jebkurš jautājums nevis tiek pārrunāts ar prasītāju, bet uz prasītāju kliedz, prasītāju vairākkārt pazemojis direktora vietnieks saimnieciskajos jautājumos /pers. G/.

2020.gada rudenī prasītājs bijis spiests pildīt darba pienākumus arī par otru ēkas uzraugu viņa slimības dēļ, taču prasītājam nav samaksāta darba alga par izpildītajiem darba pienākumiem citu personu slimības laikā. Šī situācija apstiprina tiesību normu pārkāpumu, kā rezultātā, aizskartas prasītāja tiesības, radīti nevienlīdzīgi apstākļi darba vidē.

Prasītājam ir radītas nelabvēlīgas sekas, pildot darba pienākumus, jo viņš izmantojis savas tiesības pieļaujamā veidā – ziņojis par būtiskiem pārkāpumiem izglītības iestādē augstākstāvošām amatpersonām.

Prasītājs uzskata, ka ir sodīts, prasītājam radītas nelabvēlīgas sekas – izbeigts darba līgums.

Prasītājam ir nodarīts morālais kaitējums 2000 EUR apmērā, radot pazemojumu, ciešanas un psiholoģisku slodzi darba vietā ilgstošā laika periodā vismaz 2020.gada laikā līdz pat 2021.gada 31.marta uzteikumam.

[2] Atbildētāja rakstveida paskaidrojumos prasību neatzīst, uzskata par nepamatotu.

Norāda, ka 2020.gada augustā /pers. B/ mainījās vadība, un 2020./2021. mācību gadā tiek aktīvi izvērtētas un pārskatītas skolas prioritātes, vajadzības un darba organizācija. Ar 2020.gada 1.novembri likvidēta ilgstoši vakantā arhivāra un laboranta slodze, štata vienību optimizācijas rezultātā ietaupītos finanšu resursus novirzot darba algu palielināšanai.

Izvērtējot skolas tehnisko darbinieku slodzes un darba apjomu, vadības sēdē nolemts veikt optimizāciju ēkas uzraugu slodzēs, tomēr ņemot vērā neskaidro situāciju saistībā ar Covid-19 krīzi, izmaiņas atliktas.

/pers. B/ līdz 2021.gada maijam bija 6 ēkas uzraugu slodzes. Skolu katru nakti un katras brīvdienas vienlaicīgi uzraudzīja 2 ēkas uzraugi. Šāda kārtība ieviesta laikā, kad uzbūvēts pamatskolas korpuss un skolai piešķirtas papildus trīs ēkas uzraugu štata vietas. Sākotnēji ēku uzraugu posteņi atradās abos skolas korpusos – sākumskolas un pamatskolas korpusā, bet turpmāk sakarā ar videonovērošanas monitoru izvietojumu, postenis no sākumskolas korpusa pārcelts uz pamatskolas korpusu. 2020/2021.mācību gadā abi ēku uzraugu posteņi atrodas vienā korpusā, vienā stāvā, viena gaiteņa abos galos.

2020.gada rudenī veikti videonovērošanas sistēmas uzlabošanas darbi skolā – atjaunotas divas videonovērošanas kameras un uzstādītas trīs jaunas videonovērošanas kameras, kā arī pārvietota darba stacija no 2.dežuranta posteņa uz 1.dežuranta posteni. Šādu uzlabojumu rezultātā videonovērošanas kamerās redzamas visas astoņas skolas ēkas ieejas un monitoros, kas izvietoti 1.dežuranta postenī pie skolas centrālās ieejas, ir redzami arī videonovērošanas skati, kas redzami 2.postenī.

Pieņemts lēmums samazināt darbinieku skaitu – ar 2021.gada 1.maiju likvidēt divas ēkas uzrauga štata vietas, bet ar 2021.gada 1.augustu vienu ēkas uzrauga vietu pārveidot par ēkas dienas dežurantu sākumskolas korpusā, kur šobrīd ēkas dežuranta nav.

Skolas darbinieku štatu saraksta izmaiņas ir saskaņotas ar Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamentu.

2021.gada 19.martā izdots /pers. B/ rīkojums Nr.50-rp "Par tehnisko darbinieku štata saraksta izmaiņām /pers. B/ ar 01.05.2021.". Tādejādi atzīstams, ka /pers. B/, pamatojoties uz darba devēja rīkojumu ir veikti pamatoti un neatliekami saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumi, kuru rezultātā reāli ir notikusi darbinieku skaita samazināšana.

/pers. B/ 2021.gada 22.martā izdeva rīkojumu Nr. 51-rp "Par komisijas izveidošanu darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtēšanai", izveidota komisija, lai izvērtētu ēkas uzraugu darbiniekus, kuri veic līdzīgus pienākumus, noteiktu darbiniekus ar augstāku kvalifikāciju, un kuriem ir labāki darba rezultāti, kas būs par priekšrocībām turpināt darba attiecības.

Darba devēja kompetence ir izstrādāt kritērijus, lai izvērtētu darbinieku priekšrocības turpināt darba attiecības.

Uzskata, ka tādi kritēriji kā elastīga domāšana, komunikācija un iniciatīva ir būtiski ēkas uzrauga darbā, jo darbs tiek veikts nakts maiņās un brīvdienās, kad skolā nav citu darbinieku. Līdz ar to ir svarīgi, ka ēkas uzraugs spēj ātri un adekvāti reaģēt nestandarta un krīzes situācijās, un regulāri komunicē ar skolas vadību, piemēram, informē par problēmām, kā to noteic amata apraksta 7.10.punkts.

2021.gada 26.martā notika komisijas sapulce, kurā izvērtēti visi ēkas uzraugi.

Minēto apstiprina komisijas protokols Nr.2, kas reģistrēts /pers. B/ lietu nomenklatūrā, bet Rīgas domes Lietvedības informācijas sistēmā reģistrēts kā pielikums /pers. B/ direktores 2021.gada 9.aprīļa rīkojumam Nr.72-rp "Par ēku uzraugu darbinieku skaita samazināšanu".

Ar 2021.gada 1.maiju darba tiesiskās attiecības izbeigtas ar diviem ēkas uzraugiem, kuri novērtējumā saņēma vismazāk punktu, tai skaitā – ar prasītāju.

Neatbilst patiesībai prasītāja norādītais, ka viņa darba stāžs ir ievērojami ilgāks kā /pers. F/, jo atšķirība ir tikai viens mēnesis.

Skolas direktore 2020./2021.gada laikā ir saņēmusi par /pers. A/ trīs dažādu darbinieku ziņojumus:

- par atteikšanos veikt skolas āra teritorijas apgaitas;
- par noteiktā darba laika neievērošanu;
- par atteikšanos skolas telpās lietot sejas masku atbilstoši epidemioloģiskās drošības noteikumiem, un divu skolas apmeklētāju ziņojumus par

agresīvu komunikācijas veidu.

Pirms darba līguma uzteikuma ir noskaidrots, vai /pers. A/ ir arodbiedrības biedrs. Darba uzteikuma saņemšanas brīdī /pers. A/ nebija darbnespējīgs, viņam nav invaliditātes. Darba uzteikums /pers. A/ izsniegts un tā būtība izskaidrota 2021.gada 31.martā skolas direktores, personāla speciālistes un direktora vietnieces izglītības jomā klātbūtnē. /pers. A/ papildus uzteikumam izsniegts izraksts no ēkas uzraugu izvērtēšanas komisijas sapulces protokola.

2021.gada 13.aprīlī /pers. A/ iesniedzis direktorei adresētu iesniegumu ar lūgumu izsniegt citu ēkas uzraugu izvērtēšanas rezultātus. Uz šo iesniegumu /pers. A/ saņēma atteikumu pamatojoties uz to, ka darbinieku izvērtēšanas rezultāti uzskatāmi par ierobežotas pieejamības informāciju un nav izsniedzami bez būtiska pamatojuma.

Par to, ka /pers. A/ ir vērsies iestādēs (Valsts valodas centrs, RPP Vidzemes pārvalde, Valsts kanceleja) ar lūgumu izvērtēt iestādes darbību, atbildētājai kļuva zināms tikai iepazīstoties ar no tiesas saņemto prasības pieteikuma norakstu.

Līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar prasītāju neviena no minētajām iestādēm nebija veikusi pārbaudes vai sazinājusies ar Mežciema pamatskolu. Tikai 2021.gada 11.maijā atbildētāja saņēma Valsts valodas centra vēstuli par pārbaudes uzsākšanu par iespējamu Valsts valodas likuma normu prasību pārkāpumu.

Sūdzību, kuru 2021.gada 5.martā /pers. A/ iesniedza skolas direktorei attiecībā par konfliktsituāciju ar direktora vietnieku administratīvi saimnieciskajā jomā /pers. G/, izskatīta pēc būtības. Ar /pers. G/ veiktas pārrunas un izteikts mutisks aizrādījums, ka paaugstināts balss tonis darba vidē nav pieņemams.

Atbildētāja neuzskata, ka žalūziju noņemšana 2.posteņa telpās būtu uzskatāms kā mobings pret konkrēto darbinieku /pers. A/, jo 2.posteņa telpā kopumā strādā trīs ēkas uzraugi, dienas dežurants un divi sporta instruktori, un neviens cits darbinieks nav izteicis neapmierinātību par žalūziju trūkumu. Tās tika noņemtas, jo bija salūzušas.

Atbildētāja neuzskata, ka lūgums notīrīt sniegu no skolas ieejas kāpnēm intensīvas snigšanas gadījumā būtu uzskatāms par mobinga vai nevienlīdzīgas attieksmes pret darbiniekiem piemēru – atsevišķos gadījumos intensīvas snigšanas gadījumā ne tikai /pers. A/, bet arī pārējiem ēkas uzraugiem lūgts no rīta notīrīt sniegu no skolas ēkas ieejas kāpnēm, lai skolas darbinieki, no rīta nākot uz darbu, neapdraudētu savu veselību, kāpjot pa apsnigušām kāpnēm. Prasītājs to darīt atteicās.

Amata apraksta 7.11.punktā prasītājam noteikts pienākums uzraudzīt ēkas teritorijā esošās materiālās vērtības un priekšmetus. Lai to varētu izdarīt, ir nepieciešams veikt apgaitas tajās teritorijas daļās, kuras nav labi pārredzamas novērošanas kamerās, kā arī reaģēt, ja apmeklētāji pārkāpj sporta laukuma lietošanas noteikumus. Prasītājs sūdzībā skolas direktorei pats ir norādījis, ka atsakās veikt apgaitas un uzskata, ka viņam tas nav jādara.

[3] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2021.gada 15.jūlija spriedumu prasība noraidīta.

[3.1] Tiesa konstatējusi, ka 2018.gada 1.oktobrī starp /pers. B/ kā darba devēju un /pers. A/ kā darbinieku noslēgts darba līgums Nr.PSM-18-74-dlī, – prasītājs pieņemts darbā par ēkas uzraugu /pers. B/ /adrese/.

Darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku. Darbinieks uzsāk darbu ar 2018.gada 3.oktobri.

[3.2] 2021.gada 31.martā prasītājam izsniegts darba līguma uzteikums Nr.2, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, jo tiek samazināts darbinieku skaits, likvidējot divas ēkas uzraugu štata vienības.

Tiesa noskaidrojusi, ka nav strīda, ka prasītājs uzteikumu ir saņēmis 2021.gada 31.martā, ar tā saturu iepazinies, ko apliecina viņa paraksts, ka, izsniedzot uzteikumu, prasītājs iepazīstināts ar viņa novērtējuma rezultātiem un viņam izsniegta novērtējuma anketas kopija.

[3.3] Darba devēja 2021.gada 31.marta uzteikums ir pamatots ar šādiem apstākļiem:

- darbinieku skaita samazināšana pamatota ar darba devēja 2021.gada 19.marta rīkojumu Nr.50-rp "Par tehnisko darbinieku štatu saraksta izmaiņām /pers. B/ ar 01.05.2021.";
- 2021.gada 19.marta rīkojums pamatots ar nepieciešamību sakārtot un optimizēt tehnisko darbinieku slodzes veiksmīgai darba organizēšanai, kā arī nodrošināt pašvaldības finanšu resursu efektīvu izlietojumu ievērojot to, ka /pers. B/ ir uzlabota videonovērošanas sistēma, apvienojot videonovērošanas posteņus;
- ar darba devēja 2021.gada 22.marta rīkojumu izveidota komisija ēkas uzraugu darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtēšanai, apstiprināti darbinieku izvērtēšanas kritēriji;
- lēmums par uzteikumu /pers. A/ pieņemts, balstoties uz komisijas atzinumu. /pers. A/ pirms uzteikuma izsniegšanas iepazīstināts ar izvērtējuma rezultātiem;
- darba devēja ir izvērtējusi iespēju ar prasītāja piekrišanu nodarbināt viņu citā darbā, konstatējot, ka tas nav iespējams;
- darbiniekam lūgts informēt darba devēju par iespējamiem apstākļiem, kas nepieļauj darba līguma uzteikumu;
- darbinieks nav arodbiedrības biedrs.

[3.4] Tiesa atzinusi, ka uzteikums satur informāciju par faktiskajiem apstākļiem kas ir uzteikuma pamatā, kā arī darba devēja veiktām darbībām pirms uzteikuma izsniegšanas. Uzteikumā ietvertais pamatojums ir skaidrs un pietiekami detalizēts, lai nepieļautu darbinieka pamatotas šaubas vai neizpratni par uzteikuma pamatojumu, kā arī nodrošinātu iespēju strīda gadījumā pārbaudīt darba devēja norādīto apstākļu esību un pamatotību.

No prasības pieteikuma tiesa secinājusi, ka prasītājam ir saprotams uzteikuma pamatojums, proti: prasītājs ir apstrīdējis gan atbildētājas veikto organizatoriska rakstura pasākumu (videonovērošanas sistēmas uzstādīšanas) ietekmi uz ēkas uzraugu darba pienākumu izpildi, veikto pasākumu neatliekamības raksturu, kā arī atbildētājas rīcības atbilstību Darba likuma 108.panta prasībām un vērtējuma neobjektivitāti attiecībā pret prasītāju.

[3.5] Tiesa noskaidrojusi, ka pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar /pers. A/ ir 2021.gada 31.marta uzteikums Nr.2, nevis /pers. B/ direktores 2021.gada 9.aprīļa rīkojums Nr.72-rp.

Līdz ar to ne šī rīkojuma saturs, ne arī tas, ka rīkojums nav izsniegts prasītājam, nekādā veidā neietekmē prasītāja tiesisko stāvokli un iespēju aizsargāt savas tiesības, ievērojot to, ka darbinieks ir tiesīgs apstrīdēt uzteikumu un prasītājs šīs tiesības ir realizējis noteiktā termiņā.

[4] Tiesa norādījusi, ka nevērtē darba devēja veiktu organizatoriska rakstura pasākumu lietderību un pamatotību, taču pārbauda, vai šādi pasākumi uzņēmumā ir veikti.

Tiesa noskaidrojusi, ka darbinieku skaita samazināšana, likvidējot 2 ēkas uzraugu štata vietas, pamatota ar mācību iestādē veiktiem tehnoloģiska rakstura uzlabojumiem – videonovērošanas kameru uzstādīšanu un videonovērošanas posteņu apvienošanu, kā rezultātā atbildētāja ir atzinusi par nepieciešamu veikt izmaiņas ēkas uzraugu darba organizācijā.

Tiesa konstatējusi, ka līdz 2021.gada 1.maijam /pers. B/ pastāvēja 6 ēkas uzraugu štata vietas, kurās nodarbināti kopumā 7 ēkas uzraugi, 2 uzraugi veic nepilnas slodzes darbu. Katrā maiņā ēkas uzraudzību nodrošināja 2 uzraugi.

[4.1] Ēkas uzraudzības veida izvēle ir darba devēja prerogatīva, proti: darba devējs pēc saviem ieskatiem organizē kārtību, kādā tiek nodrošināta ēkas uzraudzība un drošības kontrole, tam izvēloties tehnoloģiska rakstura risinājumus vai fizisku uzraudzību. Tomēr tiesa atzinusi par vispārzināmu, ka līdz ar tehnoloģisko iespēju attīstību un pieejamību dažādās jomās arvien vairāk tiek ieviesti un izmantoti dažādi tehnoloģiska rakstura risinājumi tādu uzdevumu izpildei, kuri iepriekš nodrošināti fiziska darba rezultātā. Tiesa nav apšaubījusi, ka videonovērošanas sistēmas ieviešana un uzlabošana, kura

pēc sava pielietojuma veida un iespējām ļauj nodrošināt noteiktas teritorijas attālinātu novērošanu, atstāj ietekmi uz ēkas uzrauga darba izpildi un var būt objektīvs pamats šo darbinieku darba organizācijas izmaiņām.

[4.2] Tiesa konstatējusi, ka 2020.gada rudenī mācību iestādē notikuši videonovērošanas sistēmas uzlabošanas darbi. Prasītājs prasības pieteikumā ir norādījis, ka 2020.gada rudenī skolā uzstādītas 3 iekšējās videonovērošanas kameras, bet apstrīd to uzstādīšanas ietekmi un saistību ar ēkas uzraugu darba pienākumiem.

No /pers. B/ 2020.gada 13.oktobra ziņojuma Rīgas domes Informācijas tehnoloģiju centram tiesa konstatējusi, ka atbildētāja ieplānojusi izdevumu tāmē paredzēto summu 1400 EUR apmērā izlietot videonovērošanas sistēmas remontam un papildu kameru uzstādīšanai.

2020.gada 28.oktobrī sastādīts darbu pieņemšanas – nodošanas akts, ar kuru pasūtītājs Rīgas domes Informācijas tehnoloģiju centrs ir pieņēmis no izpildītāja SIA "NOLAN" un SIA "Braslas centrs" videonovērošanas sistēmas piegādes un uzstādīšanas darbus /pers. B/.

Tādejādi tiesa nav apšaubījusi, ka /pers. B/ ēkas uzraudzībai ir ieviesti papildu tehnoloģiski risinājumi un uzlabojumi.

[4.3] Tiesa uzskatījusi, ka tas apstāklis, ka starp videonovērošanas sistēmas uzlabojumiem un darbinieku skaita samazināšanu no 2021.gada 1.maija, ir laika intervāls, nav pamats uzskatam, ka organizatoriska rakstura pasākumi (proti: darbinieku skaita samazināšana) nav tādi, kuriem ir neatliekams raksturs. Dažādu uzlabojumu ieviešana var notikt pakāpeniski un prasīt arī ilgāku laiku saistībā ar to ietekmes uz darba organizāciju novērtējumu.

Tiesa piekritusi atbildētāja argumentam, ka būtu neloģiski un nepārdomāti vispirms samazināt ēkas uzraugu skaitu un tikai tad uzlabot videonovērošanas sistēmu, vai darīt to vienlaicīgi, nevis novērtēt uzlabojumu efektivitāti un tad lemt par iespējamām izmaiņām darba organizācijā.

[4.4] Tiesa noskaidrojusi, ka 2021.gada 4.martā atbildētāja ir lūgusi Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamentu veikt izmaiņas tehnisko darbinieku štatu sarakstā, – no 1.maija likvidēt 2 ēkas uzraugu štata vienības. Izmaiņu veikšana ir pamatota ar nepieciešamību sakārtot un optimizēt tehnisko darbinieku slodzes veiksmīgai darba organizēšanai 2021./2022.mācību gadā, nodrošināt finanšu resursu efektīvu izlietojumu sakarā ar skolas nodrošinātību ar videonovērošanas kamerām.

Ar /pers. B/ direktores 2021.gada 19.marta rīkojumu Nr.50-rp "Par tehnisko darbinieku štatu saraksta izmaiņām /pers. B/ ar 01.05.2021." noteikts, ka tiek veiktas izmaiņas tehnisko darbinieku štatu sarakstā, ar 2021.gada 1.maiju likvidējot 2 ēkas uzraugu štata vienības. Rīkojumā norādīts izmaiņu pamatojums - nepieciešamība sakārtot un optimizēt tehnisko darbinieku slodzes veiksmīgai darbības organizēšanai, kā arī nodrošināt finanšu resursu efektīvu izlietojumu, ņemot vērā, ka skolā ir uzlabota videonovērošanas sistēma, apvienojot videonovērošanas posteņus.

Tiesa secinājusi, ka 2021.gada 19.marta rīkojums Nr.50-rp, nesatur kādu papildu pamatojumu vai apstākļus, kuri nebūtu norādīti uzteikumā.

Tiesa noskaidrojusi, ka ar 2021.gada 1.maiju darba tiesiskās attiecības izbeigtas ar vēl vienu ēkas uzraugu /pers. H/. No 2021.gada 9.aprīļa rīkojuma Nr.72-rp redzams, ka pamats darba līguma uzteikumam /pers. H/ ir Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkts.

No lietas materiāliem tiesa konstatējusi, ka arī pēc 2021.gada 1.maija veiktas organizatoriska rakstura izmaiņas ēkas uzraugu darbā, proti, no 2021.gada 15.jūnija /pers. B/ direktores rīkojuma Nr.140-rp redzams, ka uzteikti darba līgumi ēkas uzraugiem /pers. D/ un /pers. C/, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, sakarā ar štata vietas likvidēšanu.

Tiesa secinājusi, ka atbildētājas norādēm par organizatoriska rakstura pasākumu veikšanu, veicot izmaiņas ēkas uzraugu darba organizācijā, un darbinieku skaita samazināšanai nav formāls raksturs un šādi pasākumi ir veikti.

[4.5.] Tiesa secinājusi, ka prasītājs nav apstrīdējis atbildētāja norādīto, ka nebija iespējams prasītāju ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā.

[4.6] Tiesa noskaidrojusi, ka /pers. B/ direktore 2021.gada 22.martā izdevusi rīkojumu Nr.51-rp "Par komisijas izveidošanu darbinieku darba rezultāta un kvalifikācijas izvērtēšanai", kas pamatots ar /pers. B/ 2021.gada 19.marta rīkojumu Nr.50-rp "Par tehnisko darbinieku štatu saraksta izmaiņām /pers. B/ ar 01.05.2021.", izveidota darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtēšanas komisija 4 locekļu sastāvā nolūkā noteikt darbiniekus ar augstāku kvalifikāciju un labākiem darba rezultātiem, noteikti piemērojamie darbinieku izvērtēšanas kritēriji.

Tiesa konstatējusi, ka pirms uzteikuma izsniegšanas /pers. A/ ir iepazīstināts ar sava novērtējuma rezultātu un viņam ir izsniegta šī dokumenta kopija, un pats prasītājs ir pievienojis to prasības pieteikumam.

Tiesa secinājusi, ka /pers. A/ izvērtējums ir veikts atbilstoši kritērijiem, kas apstiprināti ar /pers. B/ 2021.gada 22.marta rīkojumu Nr. 51-rp "Par komisijas izveidošanu darbinieku darba rezultāta un kvalifikācijas izvērtēšanai" 1.pielikumu. Izvērtējuma rezultātā prasītājs ieguvis 12 punktus (profesionālā kvalifikācija – 3; darba uzdevumu izpilde – 2; komunikācija – 2; elastīga domāšana – 1; iniciatīva – 2; rūpes par kārtību, precizitāti un kvalitāti – 2).

Darbinieku novērtēšana ir darba devēja prerogatīva, un tiesa nav vērtējusi darbiniekiem noteiktā vērtējuma pamatotību, jo vērtēšanas kritērijus un procesa norisi nosaka darba devējs. Līdz ar to tiesa nav vērtējusi prasītāja argumentus par nepamatotiem vērtēšanas kritērijiem un to saistību ar ēkas uzrauga darbu.

Tiesa secinājusi, ka nav pamata uzskatam, ka darbinieku vērtēšana faktiski nebūtu notikusi, jo pamatu šādam secinājumam nerada prasītāja arguments, ka viņš nav iepazīstināts ar citu ēkas uzraugu vērtējumiem.

Tiesa uzskatījusi, ka atbildētāja iesniegtie visu ēkas uzraugu novērtējumi apliecina, ka visu uzraugu vērtēšanā ir piemēroti kritēriji, kas apstiprināti ar 2021.gada 22.marta rīkojumu Nr. 51-rp un piemēroti arī attiecībā uz prasītāju.

Prasītājs un /pers. H/, kuram arī uzteikts darba līgums saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, ir ieguvuši vienādu un zemāko punktu skaitu – 12.

Tiesa nav konstatējusi, ka prasītāja darba rezultāti būtu vienādi ar citu ēkas uzraugu darba rezultātiem, savukārt noteiktas kvalifikācijas nepieciešamība nav attiecināma uz ēkas uzrauga darbu.

No /pers. B/ 2021.gada 26.marta sapulces protokola Nr.2, tiesa konstatējusi, ka sapulce, kurā piedalījušies 4 izvērtēšanas komisijas locekļi, sasaukta nolūkā pieņemt lēmumu par darbinieku atbrīvošanu sakarā ar 2 ēkas uzraugu štata vienību likvidēšanu.

Sapulcē izvērtēti ēkas uzraugi, apsvērti gan novērtējumā iegūto punktu skaits, gan izglītība un darba stāžs, gan arī pamatojums attiecīgam novērtējumam. /pers. A/ vērtēšanā nav piedalījies skolas direktores vietnieks saimnieciskajos jautājumos /pers. G/ sakarā ar /pers. A/ iesniegto sūdzību par sadarbību ar /pers. G/. Komisija ņēmusi vērā, ka /pers. A/ atsakās veikt apgaitas skolas āra teritorijā arī pēc 2021.gada 15.martā notikušās sapulces, ir saņemtas sūdzības par prasītāja komunikācijas stilu ar skolas apmeklētājiem, par sejas maskas nelietošanu skolas telpās atbilstoši epidemioloģiskās drošības prasībām, saņemti ziņojumi par darba laika neievērošanu un neierašanos darbā bez brīdinājuma 2021.gada 28.februārī. Komisija atzinusi, ka ēkas apsargam ir svarīgi spēt ātri un adekvāti reaģēt krīzes situācijās, jo darbs tiek veikts naktīs un brīvdienās, kad skolā nav citu darbinieku, taču prasītājs uzskata, ka jāreaģē tikai situācijās, ja ir saņemts attiecīgs darba devēja rīkojums.

Tiesa secinājusi, ka atbildētāja pirms uzteikuma izsniegšanas ir novērtējusi darbiniekus atbilstoši Darba likuma 108.panta prasībām, nav pamata uzskatam, ka atbildētāja attiecīgus dokumentus būtu sastādījusi vēlāk, jau pēc uzteikuma izsniegšanas /pers. A/, tiesvedības nolūkos. Tiesa secinājusi, ka atbildētāja, iespējams ir pieļāvusi kādas nepilnības lietvedības prasību izpildē attiecībā uz dokumentu reģistrāciju, kas pats par sevi neļauj izdarīt nekādus secinājumus par uzteikuma tiesisko pamatotību/nepamatotību vai uzskatīt, ka atbildētāja nebūtu ievērojusi noteikto uzteikuma kārtību, tai skaitā nebūtu izvērtējusi priekšrocību turpināt darba tiesiskās attiecības.

[4.7] No 2021.gada 15.marta sapulces protokola Nr. 1, tiesa konstatējusi, ka sapulcē, kurā piedalījies arī prasītājs, izskatīta /pers. A/ sūdzība par /pers. G/ rīcību, liekot pildīt tādus uzdevumus, kuri neietilpst prasītāja darba pienākumos, kā laistīt apstādījumus vasarā, tīrīt sniegu ziemā, veikt pārrunas ar sporta laukuma apmeklētājiem. No sapulces protokola redzams, ka prasītājs pēc tam, kad viņam izskaidrots ēkas uzrauga amata aprakstā ietvertais amata pienākumu saturs, kas ietver arī āra apgaitas, ir atteicies tās veikt, uzskatot, ka tas viņam nav jādara un viņš darba pienākumus veic tikai skolas ēkā, atrodoties pie videonovērošanas kameru monitora, kā arī prasītājam ir saistoši tikai darba devēja rakstveida rīkojumi par darba līgumā neparedzētu darbu, kā sniega notīrīšana no ieejas kāpnēm intensīvas snigšanas gadījumā, izpildi.

No 2021.gada 15.marta sapulces protokola tiesa konstatējusi, ka sapulcē ir apspriests arī jautājums par prasītāja komunikācijas stilu, uzklausīts prasītājs, un viņam izteikts mutisks aizrādījums par komunikācijas veidu ar skolas apmeklētājiem.

No darbinieku ziņojumiem tiesa secinājusi, ka ir konstatēti gadījumi, kad prasītājs aizgājis no darba pirms noteiktā darba laika beigām, kā arī nav ieradies darbā, patvaļīgi vienojies ar citu skolas tehnisko darbinieku – strādnieku – par ēkas uzrauga pienākumu izpildi prasītāja vietā, nav informējis un nav saskaņojis to ar darba devēju.

Ievērojot minēto, tiesa norādījusi, ka nav pamata uzskatīt, ka prasītāja novērtējums būtu nepamatots un neobjektīvs, vai ka vērtēšana vispār nebūtu veikta, bet gan uzteikuma iemesls būtu atbildētājas vēlme atbrīvoties no prasītāja tā iemesla dēļ, ka prasītājs pieļaujamā veidā ir izmantojis savas tiesības.

Tiesa atzinusi, ka uzteikums ir tiesiski pamatots un atbildētāja ir ievērojusi noteikto uzteikuma kārtību.

[5] Tiesa nav konstatējusi, ka darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā iepriekš, līdz 2021.gada 25.martam, prasītājs būtu izmantojis tiesību, konstatējot iespējamu normatīvo aktu pārkāpumu, vērsties ar ziņojumiem par atbildētājas rīcību kompetentās iestādēs.

Tiesa norādījusi, ka nav pamata uzskatīt, ka atbildētājas rīcība, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, būtu saistīta ar atbildētājas radītām prasītājam nelabvēlīgām sekām, pārkāpjot Darba likuma 9.pantā noteikto aizliegumu.

[5.1] Tiesa ir vērtējusi, ka atbildētāja, atbildot uz prasītāja argumentiem par aizlieguma pārkāpumu, ir norādījusi, ka līdz pat prasības pieteikuma saņemšanai tai nemaz nebija zināms, ka prasītājs ir vērsies kompetentās iestādēs, ko apstiprina pierādījumi par prasītāja iesniegumu virzību, proti: 2021. gada 11.maijā Valsts valodas centrs informējis /pers. B/ par saņemto iesniegumu par iespējamu tehniskā personāla valsts valodas lietojuma neatbilstību normatīvo aktu prasībām un lūdzis līdz 2021.gada 1.jūnijam sniegt pārbaudei nepieciešamo informāciju; Rīgas pašvaldības policijas Vidzemes pārvalde 2021.gada 1.aprīlī /pers. A/ iesniegumu nosūtījusi izskatīšanai pēc piekritības Rīgas pilsētas būvvaldei; Valsts kanceleja 2021.gada 31.martā prasītāja trauksmes cēlēja ziņojumu pārsūtījusi atbilstoši kompetencei Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamentam.

Tiesa secinājusi, ka ne darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, ne uz uzteikuma izsniegšanas brīdi, 2021.gada 31.martu, atbildētājai nebija un nevarēja būt zināms, ka prasītājs ir vērsies kompetentās iestādēs ar ziņojumiem par iespējamiem normatīvo aktu pārkāpumiem atbildētājas darbībā, jo prasītājs minēto tiesību ir izmantojis 2021.gada 25.martā un to izskatīšana kompetentās iestādēs nebija uzsākta, kā arī šīs iestādes nebija informējušas atbildētāju par saņemtajiem iesniegumiem.

[5.2] Tiesa konstatējusi, ka 2021.gada 5.martā prasītājs iesniedzis sūdzību skolas direktorei par direktora vietnieka saimniecības jautājumos /pers. G/ attieksmi un komunikāciju ar prasītāju. Sūdzība ir izskatīta pēc būtības sanāksmē 2021.gada 15.martā, kurā piedalījies gan prasītājs, gan /pers. G/, un tās izskatīšanas rezultātā /pers. G/ izteikts mutisks aizrādījums, izskaidrots, ka paaugstināts balss tonis nav pieļaujams darba vietā, kā arī /pers. G/ atvainojies prasītājam.

No lietas materiāliem tiesa noskaidrojusi, ka 2021.gada 9.martā /pers. G/ rakstveidā paskaidrojis par prasītāja sūdzībā norādītajiem apstākļiem. Savukārt 2021.gada 19.martā atbildētāja sniegusi motivētu atbildi prasītājam.

Līdz ar to atbildētāja ir reaģējusi uz prasītāja sūdzību, nodrošinājusi tās izskatīšanu pēc būtības un sniegti secinājumi par tajā norādītajiem apstākļiem. Tas, ka prasītājs nepiekrīt sūdzības izskatīšanas rezultātiem, tai skaitā par viņa pienākumu veikt āra apgaitas un darba devēja mutvārdu rīkojumu pieļaujamību un to izpildi, neliecina par atbildētājas pieļautu tiešu vai netiešu diskrimināciju, nelabvēlīgu seku radīšanu vai prasītāja psiholoģisku ietekmēšanu.

Tiesa uzskatījusi, ka atsevišķs gadījums, kad augstāks darbinieks pieļāvis nekorektu komunikācijas veidu, runājot ar prasītāju paaugstinātā balss tonī, nav vērtējams kā mobings un nerada Darba likuma 29.pantā noteiktās sekas, jo tam nav psiholoģiskas ietekmēšanas rakstura.

[5.3] Izvērtējusi prasītāja argumentus par neciešamu darba apstākļu radīšanu, nenodrošinot žalūzijas darba kabinetā, tiesa secinājusi, ka prasītājam nav bijis kabinets, kuru izmanto tikai viņš, bet gan darba kabinetu izmanto kopumā 5 darbinieki laikā, kad pilda darba pienākumus.

Tādejādi prasītājs ir veicis darbu tieši tādos pat apstākļos, kā citi darbinieki, un nav konstatējams, ka vēl kāds būtu izteicis jebkādas sūdzības par neatbilstošiem darba apstākļiem neciešama karstuma dēļ.

Liecinieks /pers. G/ tiesas sēdē liecinājis, ka viņš ir lūdzis notīrīt skolas lieveni tikai intensīvas snigšanas gadījumā un šāda prasība izteikta arī citiem ēkas uzraugiem, kuri to ir izpildījuši. Prasītājs ir atteicies notīrīt lieveni, un turpmāk viņam tas nav uzdots.

Tiesa uzskatījusi, ka darba devējs ir tiesīgs uzdot darbiniekam izpildīt darba līgumā neparedzētu pienākumu, ja tas ir pamatots ar objektīvu nepieciešamību, un katrs šāds rīkojums nav noformējams rakstveidā, jo īpaši – ja tas attiecas uz steidzamu un iepriekš neparedzamu darbu izpildes nepieciešamību.

Prasītājs nav sodīts ne par atteikšanos tīrīt sniegu no lieveņa, ne arī par atteikšanos veikt āra apgaitas, līdz ar ko nav pamata secināt, ka atbildētājas darbības būtu bijušas vērstas uz neciešamu darba apstākļu radīšanu un prasītāja pazemošanu.

Katra darba devēja rīcība, kura darbiniekam subjektīvi rada nepatīkamas emocijas, jo tā nav patīkama vai prasa papildu piepūli, kā arī katrs darba devēja rīkojums, pat ja tas iespējami neatbilst Darba likumā noteiktajai kārtībai, nav vērtējams kā mobings darba vidē.

Ievērojot minēto, tiesa nav konstatējusi, ka atbildētāja būtu pieļāvusi atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu vai realizējusi mobingu pret prasītāju.

[6] Atbildētājs/pers. A/ iesniedzis apelācijas sūdzību par spriedumu pilnā apjomā, uzskata par nepamatotu.

[6.1] Prasītājam nav izsniegts neviens dokuments, ar kuru pamatots darba devēja uzteikums, ar tādiem dokumentiem prasītājs nav iepazīstināts.

Atbildētāja darba devēja uzteikumā Nr.2 nav norādījusi tos apstākļus, ar kuriem papildus pamatojusi uzteikumu tiesas sēdē (2021.gada 26.marta sapulces protokols, 2021.gada 9.aprīļa rīkojums Nr.72-rp).

[6.2] Tiesa nav ņēmusi vērā, ka lietā nav iesniegts Komisijas atzinums.

Uzteikumā Nr.2 norādītie apstākļi nebija pietiekami, lai prasītājs varētu pārliecināties vēl pirms vēršanās tiesā, ka iestādē notikusi visu 7 ēkas uzraugu izvērtēšana un prasītājs sasniedzis mazāko punktu skaitu.

Uzskata, ka nevar atzīt par tiesisku situāciju, kurā tikai pēc vēršanās tiesā prasītājam ir iespēja pārliecināties par to, vai visu 7 ēkas uzraugu izvērtēšana iestādē ir notikusi.

[6.3] Prasītāja individuālajā izvērtējumā nav konstatējams komisijas pamatojums, kā arī dokuments nav reģistrēts Rīgas domes Lietvedības sistēmā atbilstoši 2019.gada 17.oktobra Iekšējiem noteikumiem.

[6.4] Rīkojuma Nr.72-rp pamatojums atšķiras no apstrīdētā darba devēja uzteikuma pamatā norādītajiem apstākļiem, pamatojuma un dokumentiem. Par rīkojuma Nr.72-rp izdošanu prasītājam nebija nekas zināms, tas izdots pēc tam, kad izsniegts apstrīdētais darba devēja uzteikums.

Prasītājs uzskata par prettiesisku arī rīkojumu Nr. 72-rp, kuru apstrīdēt prasītājam liegtas tiesības.

[6.5] Nav bijusi objektīva prasītāja izvērtēšana.

[6.6] Lietā iesniegtie darbinieku ziņojumi un sūdzības tapušas laikā pēc tam, kad prasītājs bija vērsies pie atbildētājas (skolas direktores /pers. E/) par to, ka skolā fiktīvi nodarbinātas vairākas personas, ar kurām noslēgti darba līgumi, un minējis, ka savus darba pienākumus neveic apkopējs /pers. I/, apkopēja /pers. J/, mutiski informējis skolas direktori /pers. E/ (stājas amatā tikai ar jauno mācību gadu), kas, savukārt, norādīts trauksmes cēlēja ziņojumā no 2021.gada 25.marta pielikumā Valsts kancelejai.

Prasītājs informējis Valsts kanceleju arī par to, ka skolas direktora vietnieks administratīvajos jautājumos /pers. G/ izdarījis psiholoģisku spiedienu un vēlas, lai prasītājs uzraksta atlūgumu. Tieši apkopēji /pers. I/ un /pers. J/ atrodas tiešā /pers. G/ pakļautībā, tādejādi tiesai bija jāvērtē faktiskie apstākļi, kas bija izveidojušies lietā arī uz 2020.gada novembri kopsakarībā ar visiem lietas materiālos iesniegtajiem pierādījumiem.

[6.7] Prasītājs neatzīst, ka jebkad būtu novietojis savu auto neatļautā vietā, par ko 2021.gada 3.februārī iesniegts /pers. K/ ziņojums, kā arī minētie apstākļi nav saistāmi ar darba pienākumu izpildi iestādē un to neietekmē (prasītājs savus darba pienākumus veica nakts maiņā un brīvdienās).

Par 2021.gada 4.marta /pers. G/ ziņojumu, kurā norādīts, ka prasītājs 2021.gada 28.februārī nav ieradies, bet 2021.gada 1.martā savu posteni pametis plkst.06.39, prasītājs ir sniedzis paskaidrojumu, savukārt 2021.gada 4.marta maiņā prasītājs, atbilstoši savam paskaidrojumam, atradās otrajā postenī plkst.7.20. Tāpat ir vērsis uzmanību uz iestādē pieejamo videonovērošanas sistēmu, kura minēto fiksējusi.

Atbildētāja minētos apstākļus nav vērtējusi kā darba attiecību izbeigšanas pamatu 2021.gada februārī un martā, nekādi akti nav sastādīti, aizrādījumi nav izteikti.

Tiesa nepamatoti vērtējusi, ka prasītāja vērtējums ir objektīvs, jo visi apstākļi iekļauti prasītāja vērtējumā nepamatoti.

[6.8] Uzskata, ka radītas nelabvēlīgas sekas, prasītājam pieļaujamā veidā izmantojot savas tiesības, proti, ziņojot sākotnēji skolas direktorei /pers. E/, vēlāk Valsts kancelejai par iestādē pierādītiem, konstatētiem pārkāpumiem.

Pret prasītāju iestādē īstenots bosings un mobings sākot no 2020.gada novembra līdz 2021.gada 31.martam (vismaz 5 mēneši, kad prasītājam likts veikt darba līgumā neparedzētu darbu (tīrīt sniegu, divu apsardzes darbinieku vietā vienu mēnesi pildīt darba pienākumus par diviem apsargiem, par ko nesaņemt papildus samaksu, izmantojot komunikācijā ar prasītāju pazemojošu stilu (/pers. G/, kam prasītājs bija pakļauts, kas ir pierādīts ar 2021.gada 19.marta atbildi) radīti neatbilstoši darba apstākļi darba vietā (ilgstoši nav atjaunotas žalūzijas darba kabinetā) likts uzrakstīt atlūgumu 2021.gada 1.janvārī).

[6.9] Tiesa nav ņēmusi vērā tiesas sēdē nodibināto faktu, ka /pers. B/ 2020/2021.gadā notika direktoru maiņa, proti, iepriekšējai direktorei, ar kuru prasītājam bija noslēgts darba līgums, nebija pretenziju pret prasītāju. Jaunās direktores darbība bija vērsta uz darba attiecību ar prasītāju izbeigšanu un prasītājam nelabvēlīgu darba apstākļu radīšanu (pretēji Darba likuma 56.pantam, 57.pantam amata aprakstā neietilpstošu darba pienākumu uzlikšana, kas kopumā ir radījis negatīvu atmosfēru darba vidē, tajā skaitā, pazemojot prasītāju).

[6.10] Uz 2021.gada 31.martu, ne arī 2021.gadu kopumā izglītības iestādē netika veikti saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi ar neatliekamu raksturu. Prasītājs ir norādījis tiesai, ka 2021.gada laikā izglītības iestādē nav uzlabota videonovērošanas sistēma (Darba devējas uzteikums arī neizskaidro un nepamato kādā veidā iestādē ir notikusi videonovērošanas sistēmas uzlabošana, kad, kā tā saistāma ar darba līgumisko attiecību izbeigšanas laiku). Prasītājs apstrīd atbildētājas veikto pasākumu neatliekamo raksturu, ko norādījis prasības pieteikumā un kas nepareizi vērtēts pārsūdzētajā spriedumā.

[7] Ievērojot drošības pasākumus un izvērtējot apstākļus, ka lietu ir iespējams izskatīt rakstveida procesā, pamatojoties uz Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 10.pantu, 2021.gada 15.septembrī nolemts nozīmēt lietu izskatīšanai rakstveida procesā 2021.gada 29.septembrī. Par to ar 2021.gada 15.septembra tiesas paziņojumu tiesa informējusi lietas dalībniekus un izskaidrojusi viņu tiesības.

[7.1] 2021.gada 15.septembrī Rīgas apgabaltiesā saņemti atbildētāja /pers. B/ rakstveida paskaidrojumi.

2021.gada 21.septembrī minēto paskaidrojumu noraksts nosūtīts prasītājam.

[7.2] Lūgumi saistīti ar lietas iztiesāšanu un kas būtu šķērslis lietu izskatīt rakstveida procesā, tiesas noteiktajā termiņā (līdz 2021.gada 22.septembrim) nav iesniegti.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pastāv pamats sprieduma taisīšanai.

Motīvu daļa

[8] Novērtējusi lietas dalībnieku paskaidrojumus kopsakarā ar pierādījumiem lietā, apsvērusi apelācijas sūdzības argumentus, pamatojoties uz apstākļiem, kas nodibināti ar pierādījumiem lietā, Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka prasība ir pilnīgi noraidāma.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 432.panta piekto daļu, 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.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, un pievienojas pirmās instances tiesas motivācijai spriedumā.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426.panta pirmo daļu apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību /…/ tādā apjomā, kā lūgts šajā sūdzībā.

[8.1] Atbilstoši 2018.gada 1.oktobra darba līgumam Nr.PSM-18-74-dlī prasītājs pieņemts darbā par ēkas uzraugu /pers. B/.

[8.2] Darba devēja 2021.gada 31.marta uzteikums Nr.2 saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, /pers. A/ uzteikt darba līgumu, ir pamatots ar to, ka /pers. B/ ir nolēmusi likvidēt divas ēkas uzraugu amata vietas.

Uzteikumā norādīts, ka darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā.

[8.3] Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkts nosaka darba devēja tiesības uzteikt darbiniekam darba līgumu, ja tiek samazināts darbinieku skaits.

Kā to norādījis arī Augstākās tiesas Senāts 2010.gada 20.janvāra spriedumā Nr.SKC-267, uzteikumā ietvertā norāde "sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu uzņēmumā (štata vienību likvidāciju) saimniecisku un organizatorisku iemeslu dēļ" jau ir pietiekama, lai konkrētajā situācijā atzītu, ka uzteikums atbilst Darba likuma 102.panta prasībām (*Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004.*).

Saskaņā ar Darba likuma 104.panta pirmo daļu 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.

Civillietu tiesas kolēģija ņem vērā Augstākās tiesas Senāta skaidrojumu 2008.gada 16.aprīļa spriedumā lietā Nr.SKC-145/2008, ja darba līgums tiek uzteikts sakarā ar darbinieka amata likvidāciju organizatorisku un saimniecisku iemeslu dēļ, tad tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt minēto pasākumu veikšanas nepieciešamību un lietderību, jo šo jautājumu izlemšana ietilpst tikai darba devēja kompetencē. Tiesai izskatot strīdus par darba

devēja uzteikumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, ir pienākums pirmām kārtām noskaidrot, vai uzņēmumā ir veikti kādi no iepriekšminētajiem pasākumiem un kāds ir bijis to raksturs un ietekme uz attiecīgā darbinieka nodarbinātības noteikumiem. Ja tiesa konstatē, ka uzņēmumā ir veikti šāda rakstura pasākumi un to rezultātā objektīvi nav iespējams saglabāt darbinieka iepriekšējos darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus, tai jāatzīst, ka darba devēja uzteikums ir tiesiski pamatots.

[8.4] Civillietu tiesas kolēģija atzīst par pamatotu pirmās instances tiesas secināto [4.4], ka /pers. B/ kompetencē ietilpst ēkas uzraugu štata vienību likvidēšana un tā ir veikta atbilstoši Darba likuma 104.pantā noteiktajiem kritērijiem.

[8.5] Ja uzteikums pamatots uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka saimnieciskie, organizatoriskie, tehnoloģiskie vai citi līdzīga rakstura pasākumi ir bijuši neatliekami, kā arī jāizvērtē konkrētā darbinieka priekšrocības turpināt darba attiecības citā darbā.

[8.5.1] Lietā noskaidrots, ka 2020.gada augustā darba devējs pēc skolas tehnisko darbinieku slodzes un darba apjoma izvērtēšanas, ievērojot neskaidro situāciju saistībā ar Covid-19 krīzi, nolēmis optimizāciju ēkas uzraugu slodzēs atlikt. Jautājums aktualizēts 2021.gada sākumā, uzsākot gatavoties nākamajam mācību gadam.

/pers. B/ līdz 2021.gada maijam bija 6 ēkas uzraugu slodzes. Skolu katru nakti un katras brīvdienas vienlaicīgi uzraudzīja 2 ēkas uzraugi. Šāda kārtība ieviesta laikā, kad uzbūvēts pamatskolas korpuss un skolai piešķirtas papildus trīs ēkas uzraugu štata vietas. Sākotnēji ēku uzraugu posteņi atradās abos skolas korpusos – sākumskolas un pamatskolas korpusā, bet turpmāk sakarā ar videonovērošanas monitoru izvietojumu, postenis no sākumskolas korpusa pārcelts uz pamatskolas korpusu. 2020/2021.mācību gadā abi ēku uzraugu posteņi atrodas vienā korpusā, vienā stāvā, viena gaiteņa abos galos.

2020.gada rudenī veikti videonovērošanas sistēmas uzlabošanas darbi skolā – atjaunotas divas videonovērošanas kameras un uzstādītas trīs jaunas videonovērošanas kameras, kā arī pārvietota darba stacija no 2.dežuranta posteņa uz 1.dežuranta posteni. Šādu uzlabojumu rezultātā videonovērošanas kamerās redzamas visas astoņas skolas ēkas ieejas un monitoros, kas izvietoti 1.dežuranta postenī pie skolas centrālās ieejas, ir redzami arī videonovērošanas skati, kas redzami 2.postenī (atbildētāja rakstveida paskaidrojumi 1.sēj., lietas 56.lapa).

/pers. B/ 2020.gada 13.oktobra informācija Rīgas domes Informācijas tehnoloģiju centram /Par videosistēmas remontu un papildināšanu/ liecina, ka /pers. B/ ir ieplānojusi un garantē RD ITC izdevumu tāmē paredzēto summu 1400 EUR par video sistēmas remontu un papildus kameru uzstādīšanu (1.sēj. lietas 62.lapa).

No 2020.gada 28.oktobra Darbu pieņemšanas – nodošanas akta secināms, ka /pers. B/ ir nodoti un pieņemti videonovērošanas sistēmas piegādes un uzstādīšanas darbi (1.sēj. lietas 63.lapa).

Izmaiņas darba devēja štata vienību skaitā ir pamatotas ar nepieciešamību sakārtot un optimizēt tehnisko darbinieku slodzes veiksmīgai darba organizēšanai 2021/2022. mācību gadā, nodrošināt finanšu resursu efektīvu izlietojumu, ņemot vērā, ka skolā ir uzlabota videonovērošanas sistēma, apvienojot videonovērošanas posteņus (1.sēj. lietas 65.lapa).

Ievērojot minēto un pievienojoties pirmās instances tiesas secinājumiem, ka /pers. B/ ir veikta divu ēkas uzraugu amata vienību likvidācija organizatorisku un saimnieciska rakstura pasākumu dēļ, un to rezultātā objektīvi nav iespējams saglabāt darbinieka iepriekšējos darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasībā un apelācijas sūdzībā apstrīdētais darba devēja uzteikums saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu ir tiesiski pamatots.

[8.5.2] Tā kā atbildētāja ir pierādījusi tās neatliekamu saimnieciska rakstura pasākumu veikšanu, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt /pers. B/ izdarīto, Darba likuma 104.panta pirmajā daļā minēto pasākumu veikšanas nepieciešamību un lietderību, jo šo jautājumu izlemšana ietilpst tikai darba devēja kompetencē, kā uz to pamatoti ir norādījusi arī pirmās instances tiesa. Tādejādi nav pamatoti apelācijas sūdzības argumenti [6.10].

[8.6] Darba likuma 108.panta pirmajā daļā noteikts, ka darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija.

Attiecībā par šīs tiesību normas piemērošanu Augstākās tiesas Civillietu departaments ir norādījis, ka Darba likuma 108.pantā noteikto izvērtējumu nepieciešams veikt starp tiem darbiniekiem, kuri veic tādu pašu vai līdzīgu darbu [..]. (*sk. Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004. un " Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem" 2010/2011*).

[8.6.1] Lietā noskaidrots, ka ar /pers. B/ direktores 2021.gada 22.marta rīkojumu Nr.51-rp izveidota komisija, lai izvērtētu darbiniekus (kuri veic tādu pašu darbu) – ēkas uzraugus. Rīkojumā darba devējs arī noteicis ēkas uzraugu izvērtēšanas kritērijus (1.sēj. lietas 66.-69.lapa).

Darba likuma 108.panta otrajā daļā noteiktās priekšrocības palikt darbā darbiniekam ir piemērojamas attiecībā pret salīdzināmajiem darbiniekiem vienīgi tad, ja darba rezultāti un darbinieku kvalifikācija būtiski neatšķiras.

No izvērtējuma redzams, ka /pers. A/ izvērtējums atbilst kritērijiem, kas apstiprināti ar /pers. B/ 2021.gada 22.marta rīkojumu Nr. 51-rp (1.pielikums). Prasītājs ieguvis 12 punktus (profesionālā kvalifikācija – 3; darba uzdevumu izpilde – 2; komunikācija – 2; elastīga domāšana – 1; iniciatīva – 2; rūpes par kārtību, precizitāti un kvalitāti – 2).

Ar sava izvērtējuma rezultātiem prasītājs iepazīstināts, par ko parakstījies, saņemot uzteikumu.

No novērtējumu rezultātiem redzams, ka citi ēkas uzraugi vērtējumā ieguvuši šādu punktu skaitu: /pers. C/ – 18; /pers. L/ – 18; /pers. F/ – 18; /pers. D/ – 16; /pers. H/ – 12; /pers. M/ – 14.

Prasītājs un /pers. H/, kuram arī uzteikts darba līgums saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, ir ieguvuši vienādu un zemāko punktu skaitu – 12.

Tādejādi nav konstatējams, ka prasītāja darba rezultāti attiecībā pret salīdzināmajiem darbiniekiem būtu vienādi ar citu ēkas uzraugu darba rezultātiem, savukārt noteiktas kvalifikācijas nepieciešamība nav attiecināma uz ēkas uzrauga darbu.

Darba likuma 108.panta otrajā daļā noteiktās priekšrocības palikt darbā darbiniekam ir piemērojamas attiecībā pret salīdzināmajiem darbiniekiem vienīgi tad, ja darba rezultāti un darbinieku kvalifikācija būtiski neatšķiras.

Šajā strīdā būtiski ir apstākļi, ka divas ēkas uzraugu amata vietas Darba likumā noteiktajā kārtībā likvidētas.

[8.7] Civillietu tiesas kolēģijas vērtējumā nepamatoti ir apsvērumi apelācijas sūdzībā [6.1], [6.3], [6.4], jo pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar prasītāju ir apstrīdētais 2021.gada 31.marta uzteikums Nr.2, nevis /pers. B/ direktores 2021.gada 9.aprīļa rīkojums Nr.72-rp, un ne šī rīkojuma saturs, ne arī apstākļi, ka rīkojums nav izsniegts prasītājam, neietekmē prasītāja tiesisko stāvokli un iespēju aizsargāt savas tiesības, ievērojot ka darbinieks šīs tiesības ir realizējis ceļot prasību.

[8.8] Saskaņā ar Darba likuma 124.panta pirmo daļu, ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu.

Darbinieks, kurš atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas atzīts par spēkā neesošu, vai arī kā citādi pārkāpjot darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, saskaņā ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasītājam izsniegtais uzteikums ir tiesiski pamatots, nav pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, nav pamata uzteikumu atzīt par spēkā neesošu.

Noraidot prasību par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, nav pamata prasījuma par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu apmierināšanai.

[8.9] Nav pamatoti arī prasītāja apgalvojumi apelācijas sūdzībā [6.8], [6.9], ka pirmās instances tiesa nav izvērtējusi visus lietas apstākļus un pierādījumus.

Tā kā prasījums par morālo kaitējumu celts pušu darba tiesisko attiecību ietvaros, morālā kaitējuma atlīdzināšanas pienākums darba devējam var iestāties tikai atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma gadījumā un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpuma gadījumā.

Lai konstatētu aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, tiesai jākonstatē Darba likuma 9.pantā norādītais aizliegums sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

Šādi apstākļi lietā nav nodibināti, par tādu esamību neliecina ne prasībā, ne arī apelācijas sūdzībā norādītie apstākļi, ar kuriem prasītājs pamato savu prasījumu. Nekonstatējot nevienu no Darba likuma 9. un 29.pantā norādītajiem kritērijiem, kas būtu attiecināmi uz prasītāju, un šīs normas izpratnē nekonstatējot darbinieka sodīšanu un atšķirīgas attieksmes piemērošanu pret prasītāju no darba devēja puses, nav pamata atlīdzības piedziņai par nodarīto morālo kaitējumu, jo prasītāja tiesību aizskārums nav noticis.

Ar lietā noskaidrotajiem faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem neapstiprinās prasītāja subjektīvais viedoklis, ka darba devējs pieļāvis atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu vai realizējis mobingu pret prasītāju, jo ne katra darba devēja rīcība, kura darbiniekam subjektīvi rada emocijas kā nepatīkama vai prasa papildu piepūli, kā arī katrs darba devēja rīkojums, pat ja tas iespējami neatbilst Darba likumā noteiktajai kārtībai, nav vērtējams kā mobings darba vidē.

Nav konstatējams, ka darba devējs ir pieļāvis nevienlīdzīgu attieksmi un realizējis psiholoģisku teroru (mobingu), ka atbildētāja darbības vērstas uz neciešamu darba apstākļu radīšanu un prasītāja pazemošanu, rīkojies prettiesiski – uzdevis veikt darba līgumā neparedzētu darbu, ka salīdzināmos apstākļos pret citiem darbiniekiem, kuri veic tāda paša rakstura darbu, darba devēja rīcība bijusi citāda.

[9] Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa ir pareizi novērtējusi lietas apstākļus un pierādījumus lietā un taisījusi tiem atbilstošu spriedumu, pamatoti prasību pilnībā noraidījusi.

[10] Prasītājs/pers. A/ saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos ir atbrīvots.

Civilprocesa likuma 42.panta pirmā daļa nosaka, ka tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos proporcionāli apmierinātajai prasījuma daļai.

Ievērojot to, ka prasība ir noraidīta, bet prasītājs ir atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos, prasītāja nesamaksātos tiesas izdevumus uzņemas valsts.

R e z o l u t ī v ā d a ļ a

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 431. - 434.pantu, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija

n o s p r i e d a:

/pers. A/ prasību pret /pers. B/ par darba devēja 2021.gada 31.marta uzteikuma Nr.2 atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku, morālā kaitējuma atlīdzības 2000 EUR (divi tūkstoši *euro*) piedziņu- pilnīgi noraidīt.

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā Augstākās tiesas Civillietu departamentam 30 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas datuma kasācijas sūdzību iesniedzot Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā.

Tiesnese I. Ozola
Tiesnese M. Šķendere
Tiesnese M. Bebriša