ECLI:LV:RIRT:2023:0120.C33337422.5.S

Lietas Nr.C33337422
Lietas arhīva Nr.C-0654-23/8

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Jūrmalā 2023.gada 20.janvārī

Rīgas rajona tiesa
tiesnese Kristiāna Grosfogele
rakstveida procesā izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret /Novads/ pašvaldību par rīkojuma atzīšanu par prettiesisku un spēkā neesošu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma konstatēšanu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Aprakstošā daļa

[1] Rīgas reģiona pašvaldību darbinieku arodbiedrība, īstenojot darbinieka /pers. A/ tiesību un ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību, 2022.gada 1.martā cēla tiesā prasību pret /Novads/ pašvaldību, lūdzot tiesu:

– atzīt par prettiesisku un spēkā neesošu /Novads/ pašvaldības policijas priekšnieka /datums/rīkojumu par disciplinārsoda piemērošanu /pers. A/;

– atcelt /Novads/ pašvaldības izpilddirektora /datums/lēmumu, ar kuru nolemts neatcelt /Novads/ pašvaldības policijas priekšnieka /datums/rīkojumu;

– konstatējot atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, uzlikt par pienākumu izbeigt atšķirīgo attieksmi un piedzīt no atbildētājas /pers. A/ labā morālā kaitējuma atlīdzību 900 *euro*.

[2] Prasība un tās precizējumi pamatoti ar šādiem apsvērumiem.

[2.1] Prasītājs strādā /Novads/ pašvaldības policijā par /amats/. Darba līgums noslēgts /datums/uz nenoteiktu laiku.

[2.2] /Novads/ pašvaldības policijas priekšnieks /datums/izdeva rīkojumu par disciplinārsoda – rājiena – piemērošanu prasītājam, taču šis rīkojums ir prettiesisks, jo izdots, neievērojot Darba likuma 90.panta trešajā daļā noteikto viena mēneša termiņu kopš pārkāpuma atklāšanās dienas. Minētajā tiesību normā noteiktais termiņš nevar tikt apiets, darba devējam apturot dienesta pārbaudi.

Turklāt darbinieks nemaz nav pieļāvis pārkāpumu, par kuru disciplināri sodīts, ko tostarp apliecina apstāklis, ka kompetentā institūcija, izvērtējot notikumu, atteicās ierosināt kriminālprocesu.

[2.3] Darba devējas rīcībā konstatējams arī atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums.

Pirmkārt, tas izpaužas kā grāmatiņas „Lēmums par apstāšanās un stāvēšanas noteikumu pārkāpšanu" neizsniegšana darbiniekam, priekšniekam norādot, ka viņš pats izlemšot, kad to iedot. Šādas rīcības rezultātā darbinieks nevar pilnvērtīgi pildīt savus /amats/ pienākumus, kas noteikti amata apraksta 4.punktā.

Otrkārt, nepamatoti piemērotā disciplinārsoda rezultātā tikai /pers. A/ nav piešķirta naudas balva, kas bija paredzēta visiem darbiniekiem, kuri nostrādājuši ilgāk par pieciem gadiem. Darbinieks strādā par /amats/ septiņus gadus.

[2.4] Atbildētāja lietā ir tieši /Novads/ pašvaldība kā juridiskā persona, ar kuru noslēgts darba līgums. /Novads/ pašvaldības policija ir vienīgi pašvaldības institūcija, kas rīkojas pašvaldības vārdā, secīgi par pašvaldības policijas darbību jebkurā gadījumā ir atbildīga pašvaldība.

[2.5] Prasība pamatota ar Darba likuma 7.panta pirmo daļu 28., 29., 90., 94., 95.pantu, un Civillikuma 1.pantu.

[3] Atbildētāja savos rakstveida paskaidrojumos prasību neatzīst šādu apsvērumu dēļ.

[3.1] Pašvaldības policijas priekšnieks /datums/uzsāka dienesta pārbaudi par /pers. A/ /datums/rīcību, aizturēšanas laikā pielietojot fizisku spēku un speciālās metodes pret sievieti ar redzamām asiņojošām brūcēm, kuru pret viņas gribu bija nepieciešams nogādāt ārstniecības iestādē.

Ievērojot iespējamās cietušās /datums/iesniegumu par viņai nodarītajiem miesas bojājumiem aizturēšanas brīdī, policijas priekšnieks, izpildot savu pienākumu, /datums/apturēja dienesta pārbaudi un nosūtīja lietas materiālus Iekšlietu ministrijas Iekšējās drošības birojam, lai tiktu izvērtēts, vai pašvaldības policistu rīcībā ir konstatējamas noziedzīgā nodarījuma sastāva pazīmes.

Iekšlietu ministrijas Iekšējās drošības birojs /datums/pieņēma lēmumu par atteikšanos ierosināt kriminālprocesu, pēc kā pašvaldības policijas priekšnieks /datums/izdeva apstrīdēto rīkojumu.

Pastāvot šādam apstākļu kopumam, secināms, ka pašvaldība nav pārkāpusi Darba likuma 90.panta trešajā daļā noteikto termiņu, jo visupirms bija izvērtējams, vai darbinieka rīcībā ir saskatāmas noziedzīgā nodarījuma sastāva pazīmes un tādējādi izslēgtu dubultās sodīšanas principa aizlieguma pārkāpumu, kas izpaustos kā krimināltbildības un disciplinārtbildības iestāšanās par vienu un to pašu pārkāpumu.

Tāpat disciplinārsoda piemērošanas pieļaujamību nevar ietekmēt apstāklis, ka netika konstatēts pamats kriminālprocesa uzsākšanai, jo Iekšlietu ministrijas Iekšējās drošības birojs neizvērtē policijas darbinieku rīcības atbilstību darba kārtības noteikumiem, ētikas normu pārkāpumiem vai speciālo līdzekļu piemērošanas pārkāpumiem.

[3.2] Nav pamata papildus apstrīdēt pašvaldības policijas priekšnieka /datums/rīkojumu par disciplinārsoda piemērošanu, jo sūdzību par to ir izskatījis pašvaldības izpilddirektors, kurš īsteno kontroli pār pašvaldības policijas vadītāja rīcību.

[3.3] Konkrētajā gadījumā darba devēja ir /Novads/ pašvaldības policija, līdz ar to pašvaldība nevar būt atbildīga par atšķirīgas attieksmes īstenošanu pret /pers. A/.

Attiecīgi no Pašvaldības policijas nolikuma un normatīvā regulējuma izriet, ka darba līgumus ar pašvaldības policijas darbiniekiem slēdz pašvaldības policijas priekšnieks kā iestādes vadītājs, nevis pati pašvaldība. Ievērojot minēto, arī pašvaldības policija ir uzskatāma par patstāvīgu juridisko personu.

Tāpat jāņem vērā, ka ar /Novads/ pašvaldības /datums/lēmumu grozīts Pašvaldības policijas nolikums, tostarp paredzot, ka pašvaldības policija atzīst pašvaldības iepriekš nodibinātās darba tiesiskās attiecības un pārņem visas no darba līguma izrietošās darba devēja saistības attiecībā pret darbiniekiem, kas turpina darbu iestādē.

[3.4] Apstāklis, ka darba devējs, kura ekskluzīvā kompetencē ir noteikt darba organizāciju institūcijā, neuzdod darbiniekam veikt kādu no darba amata aprakstā ietilpstošajiem pienākumiem, nav uzskatāms par pārkāpumu.

Tāpat šāda rīcība nav saistāma ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jo nekādā veidā netiek pārkāpti noteiktie darba apstākļi vai attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma.

[4] Tiesas sēdē 2022.gada 15.novembrī, piedaloties prasītājam /pers. A/, prasītāja pārstāvei /pers. B/ un atbildētājas pārstāvei /pers. C/, lieta izskatīta pēc būtības, taču ar Rīgas rajona tiesas 2022.gada 29.decembra lēmumu nolemts atsākt lietas izskatīšanu un saskaņā ar Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 10.panta pirmo daļu skatīt lietu rakstveida procesā.

[5] Tiesas sēdēs prasītājs uzturēja prasību uz prasības pieteikumā un tā precizējumos norādītajiem pamatiem, papildus norādot uz šādiem apstākļiem.

[5.1] Prasītājs apstrīd arī pašvaldības policijas priekšnieka /datums/rīkojumu, ievērojot darba devēja uzskatu, ka, atceļot tikai augstākas amatpersonas lēmumu, tiek atcelts piemērotais disciplinārsods, taču priekšnieka rīkojumā konstatētais pārkāpums kā neapstrīdēts uzskatāms par nodibinātu.

[5.2] Nav strīda, ka /pers. A/ nebija iestājusies darbnespēja, secīgi nepastāvēja vienīgais pamats, lai pieļautu atkāpes no Darba likuma 90.panta trešajā daļā noteiktā viena mēneša termiņa.

[5.3] Pats policijas priekšnieks, apturot dienesta pārbaudi, lai nosūtītu kompetentajai institūcijai lietas materiālus pārbaudei, sasaistīja disciplinārsoda piemērošanas pieļaujamību ar noziedzīga nodarījuma sastāva esību.

[5.4] Attiecībā uz atšķirīgu attieksmi norādīja, ka prasītājs bija vienīgais darbinieks, kuram nebija grāmatiņas ar lēmumu projektiem. Agrāk attiecīgā grāmatiņa viņam vienmēr tika piešķirta, jo tā nepieciešama darba pienākumu izpildei.

Četru mēnešu laikā prasītājam tika doti divi viegli izpildāmi uzdevumi. Tas varētu ietekmēt viņa ikgadējo novērtējumu, no kā ir atkarīgas dažādas piemaksas/prēmijas, kā arī papildu brīvo dienu skaits.

Tieši atbildētājai jāpierāda, ka pastāv objektīvi pārbaudāmi apstākļi, kas rada pamatu prasītājam noteikt atšķirīgu izpildāmo darba pienākumu apjomu, kas izpaužas kā liegums piemērot sodus.

[6] Tiesas sēdē atbildētājas pārstāve neatzina prasību uz rakstveida paskaidrojumā norādītajiem pamatiem, papildus sniedzot paskaidrojumus par šādiem apstākļiem.

[6.1] Pašvaldība var būt atbildētāja vienīgi daļā par pašvaldības izpilddirektora lēmuma apstrīdēšanu.

[6.2] Darba likuma 90.panta trešās daļas viena mēneša termiņš var tikt pagarināts, ko apliecina apstāklis, ka šajā tiesību normā maksimālais noteiktais termiņš rājiena apstrīdēšanai ir 12 mēneši.

[6.3] Patrulēšana nav vienīgais darbinieka pienākums. Atteikums dot grāmatiņas ar lēmuma projektiem saistīts ar to, ka darbiniekam un priekšniekam bija atšķirīgs priekšstats par soda piemērošanas kritērijiem, kā arī darbinieks neievēroja priekšnieka rīkojumus.

Turklāt norādāms, ka pašvaldības policijas ekipāžā vienmēr pārvietojas divi darbinieki, vienam no kuriem ir attiecīgās grāmatiņas.

Motīvu daļa

[7] Noklausījusies pušu paskaidrojumus, pārbaudījusi lietas materiālus un novērtējusi lietā esošos rakstveida pierādījumus, tiesa atzīst, ka prasība daļā par rājiena atcelšanu ir apmierināma, bet daļā par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma konstatēšanu, pienākuma uzlikšanu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu – noraidāma.

[8] Visupirms lietā noskaidrojams jautājums par to, vai /Novads/ pašvaldība ir darba devēja.

[8.1] Nav šaubu, ka pašvaldības policija kā pastarpinātās pārvaldes iestāde, īstenojot institūcijas iekšējā darba organizāciju, ir tiesīga nodarbināt darbiniekus. Šāda iestādes (tās vadītāja) kompetence izriet no tiesiskā regulējuma, proti, Valsts pārvaldes iekārtas likuma 17.panta otrās daļas 4.punkta un 30.panta otrās daļas, līdz ar to nav nekāda pamata uzskatam, ka pašvaldības iestāde, nodibinot darba tiesiskās attiecības, rīkojas atvasinātas publiskas personas deleģējuma ietvaros kā pārstāve.

Tāpat secinājumu par pretējo nevar radīt apstāklis, ka pastarpinātās pārvaldes iestāde atrodas pašvaldības padotībā, jo kontroles īstenošana pār iestādes rīcības tiesiskumu nekādā veidā nav saistāma ar pārstāvības institūtu, kas izpaužas kā rīcība citas personas vārdā (atklāta vietniecība).

Kaut arī Darba likuma 4.panta pirmā daļa paredz, ka darba devējs var būt tieši juridiskā persona, nav ignorējams apstāklis, ka minētā tiesību norma pieļauj arī tiesībspējīgas personālsabiedrības, kura nav juridiskā persona, tiesības rīkoties darba devēja statusā. No minētā secīgi izriet, ka analizējamās tiesību normas izpratnē darba devējs var būt jebkurš subjekts, kurš ir apveltīts ar tiesībām nodarbināt personu, secīgi arī iestāde Darba likuma 4.panta izpratnē var būt darba devēja. Šāds secinājums izriet arī no judikatūras atziņām, Senātam juridiskās personas jēdziena noskaidrošanai tostarp piemērojot tiesību normas vēsturisko interpretāciju (*sk. Senāta 2011.gada 19.janvāra spriedums lietā Nr.473/2011*).

[8.2] Kaut arī sprieduma 8.1.apakšpunktā par pamatotu atzīts arguments, ka iestāde var būt darba devēja, vienlaikus tiesa uzsver, ka Darba likuma 4.panta pirmā daļa kā būtisku kritēriju darba devēja statusa iegūšanai paredz tieši darba līguma noslēgšanu.

Ievērojot minēto kopsakarā ar apstākli, ka /datums/darba līgums noslēgts starp /amats/ /pers. A/ un /Novads/ pašvaldību, kuras tiesībspēja un rīcībspēja kā atvasinātai publiskai personai nodarbināt darbiniekus nav apšaubāma, tiesa secina, ka Darba likuma 4.panta pirmās daļas izpratnē tieši atbildētāja ar darba līguma noslēgšanas brīdi ieguva darba devējas statusu. Citiem vārdiem, arguments, ka pašvaldības policijai hipotētiski bija tiesības nodibināt darba tiesiskās attiecības ar /amats/, nav pamats tam, lai nonāktu līdz secinājumam, ka pašvaldība, kura uzņēmusies šādas saistības ar darba līgumu, nav darba devēja.

[8.3] Ar /Novads/ pašvaldības domes /datums/lēmumu pašvaldības nolikumā ieviesti grozījumi, ka iestāde (šīs lietas kontekstā – pašvaldības policija) atzīst /Novads/ pašvaldības iepriekš nodibinātās darba tiesiskās attiecības un pārņem visas no darba līguma izrietošās darba devēja saistības attiecībā pret darbiniekiem, kas turpina darbu iestādē pēc šī nolikuma spēkā stāšanās dienas.

Tādējādi no lēmuma izriet, ka pati pašvaldība (tās orgāns – dome) ir atzinusi, ka līdz lēmuma pieņemšanas brīdim tieši pašvaldība bija darba

devēja.

Vienlaikus tiesa par nepamatotu atzīst pašvaldības argumentu, ka konkrētajā gadījumā ir notikusi uzņēmumu pāreja, jo Darba likuma 117.panta otrā daļa tieši noteic, ka valsts pārvaldes iestāžu vai pašvaldību administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana otrai iestādei nav uzskatāma par uzņēmuma pāreju.

Tādējādi apstāklis, ka pašvaldība nodevusi iestādei iepriekš pārņemtās darba devēja funkcijas, nevar radīt Darba likuma 118.panta tiesiskās sekas, proti, atvasinātā publiskā persona šādā veidā nevar pārlikt atbildību uz tās padotībā esošo iestādi par tās pieļauto prettiesisku rīcību brīdī, kamēr tā bija uzņēmusies no darba tiesiskajām attiecībām izrietošās saistības.

Šajā gadījumā pēc līdzības vienlaikus jāņem vērā Valsts pārvaldes iekārtas likuma 37. un 39.pants, no kā netieši izriet, ka pašvaldība šādā veidā ir īstenojusi pilnvaras pārņemšanas tiesības, secīgi tieši tā ir atbildīga par uzņemto saistību izpildi.

[9] Prasītājs lūdz atcelt darba devēja piemēroto rājienu.

[9.1] Tā kā pašvaldības izpilddirektora /datums/lēmums, ar kuru nolemts neatcelt rājienu, darbiniekam /pers. A/ nosūtīts elektroniski /datums/, tiesa secina, ka prasība celta Darba likuma 90.panta ceturtajā daļā noteiktajā termiņā.

[9.2] No Darba likuma 90.panta trešās daļas izriet, ka sākotnēji tiesai jāizvērtē, vai rājiens ir izteikts ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai atvaļinājumu, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

[9.2.1] Tiesa konstatē, ka darbiniekam tika piemērots rājiens par viņa rīcību /datums/, kad viņš piespiedu kārtā nogādāja sievieti ārstniecības iestādē. Par minēto faktu starp pusēm nav strīda.

Nav šaubu, ka noteiktos gadījumos pirms pārkāpuma atkāšanas ir nepieciešama lielas informācijas apstrāde, kas vērsta uz pārkāpēja personas, pārkāpjošo darbību un pārkāpuma rezultātā nodarītā kaitējuma noskaidrošanu (*sk. arī Senāta 2010. gada 8. decembra sprieduma lietā Nr. SKC-1249/2010 (C29717309)*).

Pašvaldības policijas priekšnieks /datums/izdeva rīkojumu par dienesta pārbaudes uzsākšanu, no kā izriet, ka pašvaldības policijas rīcībā jau tobrīd bija lietas materiāli un videoieraksts, kas veikts ar *Body* (*tulk. no angļu val. – ķermeņa*) kameru, no kā varēja tikt gūts vispusīgs priekšstats par pašvaldības policistu rīcību izsaukuma brīdī, kas attiecīgajā rīkojumā arī ir detalizēti aprakstīts.

Ievērojot minēto, tiesa nevar piekrist, ka dienesta pārbaudes uzsākšana ir pamats secinājumam, ka darba devējam pastāv objektīvi šķēršļi atklāt darba kārtības vai darba līguma pārkāpumu līdz brīdim, kamēr netiek pabeigta dienesta pārbaude.

Tādējādi tiesa uzsver, ka Darba likuma 90.panta trešajā daļā paredzētais „pārkāpuma atklāšanas" brīdis nevar būt pakārtots darba devēja vienpersoniskais rīcībai, uzsākot tādu dienesta pārbaudi, kas vērsta nevis uz notikuma apstākļu noskaidrošanu, bet gan uz konstatēto notikumu tiesiskuma izvērtējumu, kas savukārt ir veicams likumā noteiktajā viena mēneša termiņā. Citiem vārdiem, par tiesību normas mērķim un būtībai neatbilstošu atzīstama tāda interpretācija, atbilstoši kurai pārkāpuma atklāšanas brīdis tiek padarīts atkarīgs no tā, kad pats darba devējs atzīst par nepieciešamu dokumentāli fiksēt attiecīgo faktu,

Apkopojot konstatētos apstākļus, secināms, ka primārā nozīme piešķirama tieši tam, kad darba devēja rīcībā ir nonākušas tādas ziņas, ko tas bija spējīgs apstrādāt (šajā gadījumā iepazīstoties ar notikuma apstākļiem un videoierakstu) un kas bija par pamatu darba devēja secinājumam par pārkāpuma iestāšanās faktu.

Ievērojot minēto, tiesa atzīst, ka par pārkāpuma atklāšanas brīdi atzīstams /datums/.

[9.2.2] Par nepamatotu atzīstams atbildētājas uzskats, ka Darba likuma 90.panta trešajā daļā noteiktais viena mēneša termiņš var tikt pagarināts tā iemesla dēļ, ka šajā tiesību normā vienlaikus ir noteikts, ka darbiniekam pieļaujams piemērot disciplinārsodu ne vēlāk kā 12 mēnešus pēc pārkāpuma izdarīšanas brīža.

Šajā kontekstā norādāms, ka likumdevējs noteicis 12 mēnešu termiņu tieši darbinieka tiesību un likumisko interešu aizsardzībai, nepieļaujot darba devēja iespējas piemērot darbiniekam disciplinārsodu apstākļos, kad pārkāpums ir atklājies pēc attiecīgā termiņa beigām.

Ievērojot minēto, šāds likumā noteiktais maksimālais termiņš nekādā veidā nevar atbrīvot darba devēju no nepieciešamības savlaicīgi rīkoties pēc pārkāpuma atklāšanās fakta.

[9.2.3] Atbildētāja sniedz pretrunīgu argumentāciju attiecībā uz to, kā disciplinārsoda piemērošanu ietekmē tas, vai personas rīcībā vienlaikus ir saskatāmas noziedzīgā nodarījuma sastāva pazīmes. No vienas puses tiek apgalvots, ka atteikums uzsākt kriminālprocesu nekādā veidā neietekmē iespējamību piemērot disciplinārsodu par darba kārtības un darba līguma noteikumu pārkāpumiem, taču no otras puses tiek norādīts uz nepieļaujamību konstatēt disciplinārpārkāpumu līdz brīdim, kamēr nav izvērtēts jautājums par pašvaldības policista saukšanu pie kriminālatbildības.

Visupirms tiesa atzīst par nepamatotu atbildētājas uzskatu, ka disciplinārsoda un krimināsoda vienlaicīga piemērošana varētu izpausties kā *ne bis in idem* (dubultās sodīšanas aizlieguma princips) pārkāpums, kā rezultātā pastāvētu jebkāds attaisnojams iemesls, lai nepieļautu disciplinārsoda piemērošanu pirms resoriskās pārbaudes beigām.

Pirmkārt, kā uz to norāda pati atbildētāja, personas saukšanai pie disciplināratbildības un kriminālatbildības ir dažādi tiesiskie pamati, proti, viens ir saistīts ar darba tiesisko attiecībās nodibināto saistību pārkāpuma faktu, bet otrs – ar noziedzīgā nodarījuma izdarīšanas faktu.

Otrkārt, uzsverams, ka tiesību princips, ka personas saukšana pie disciplināratbildības neizslēdz tās kriminālatbildību, izriet no citiem normatīvajiem aktiem (piemēram, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplināratbildības likuma 3.panta trešā daļa, Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likuma 3.panta piektā daļa), kas vēl jo vairāk ir attiecināms uz pieļaujamību darbinieka saukšanai pie disciplināratbildības par pieļauto pārkāpumu darba tiesisko attiecību ietvaros.

Turklāt tiesa atzīst par nepieciešamu norādīt, ka pat iepriekš uzskaitītajā tiesiskajā regulējumā, kas attiecas uz valsts dienestā nodarbinātajām personām, tikai krimināvajāšanas uzsākšana ir norādīta kā pamatots iemesls disciplinārlietas vēlākai ierosināšanai.

Tādējādi tiesa secina, ka apstākļos, kad nemaz nav uzsākts kriminālprocess un tiek veikta vienīgi resoriskā pārbaude, darba devējs nevar atsaukties uz jebkādiem ierobežojumiem personas saukšanai pie disciplināratbildības likumā noteiktajā viena mēneša termiņā kopš pārkāpuma atklāšanās brīža.

Visbeidzot norādāms, ka nepamatota ir arī atbildētājas atsaukšanās uz nolikumos noteikto pienākumu šādos apstākļos apturēt dienesta pārbaudi, jo attiecīgie iekšējie normatīvie akti nevar būt pretrunīgi ārējā normatīvajā aktā noteiktajam regulējumam, kā tas vienlaikus izriet no Administratīvā procesa likuma 104.pantā ietvertās tiesību normu hierarhijas. Citiem vārdiem, darba devējs, izdodot iekšējos normatīvos aktus, nevar pretēji Darba likuma 90.panta trešajai daļai apturēt termiņu darbinieka saukšanai pie disciplināratbildības.

Apkopojot iepriekš konstatētos apstākļus, atzīstams, ka Darba likuma 90.panta trešās daļas termiņa tecējumu nevarēja ietekmēt darba devējas rīcība, formāli apturot un atjaunojot dienesta pārbaudi.

[9.3] Tiesa secina, ka rājiena izteikšana /datums/, kad pagājuši gandrīz pieci mēneši kopš pārkāpuma atklāšanās brīža (/datums/) viennozīmīgi ir atzīstama par Darba likuma 90.panta trešajā daļā noteiktā termiņa pārkāpumu, kas ir patstāvīgs pamats rājiena atcelšanai, jo nav ievērota tā

piemērošanas procesuālā kārtība.

Ievērojot minēto, šajā tiesvedībā turpmāk nav pamata sniegt vērtējumu par rīkojumā konstatētā pārkāpuma pamatotību.

[9.4] Atbildētāja izteikusi apgalvojumu, ka konkrētajā gadījumā nav apstrīdams pašvaldības policijas priekšnieka /datums/rīkojums, jo pašvaldības izpilddirektors kā augstāka amatpersona ir izvērtējis attiecīgā rīkojuma tiesiskumu.

Minētajam argumentam tiesa nevar pievienoties kaut vai tā apsvēruma dēļ, ka apstākļos, kad pašvaldības izpilddirektors nolēmis neatcelt zemākas amatpersonas rīkojumu, neizlemjot jautājumu par disciplinārsoda piemērošanu pēc būtības, rājiena piemērošanas pamats ir tieši /datums/rīkojums.

Turklāt šajā gadījumā ir būtiski norādīt uz celtās prasības priekšmetu, kas konkrētajā lietā ir saistīts tieši ar darba devēja izteiktā rājiena atcelšanu, līdz ar to šīs lietas kontekstā nav būtiskas nozīmes nedz tam, kura darba devējas institucionālā vienība (amatpersona) ir izvērtējusi sākotnēji pieņemtā rīkojuma tiesiskumu, nedz tam, kādā procesuālajā dokumentā ir ietverta darba devēja griba piemērot rājienu vai to neatcelt.

Attiecīgi darbinieka tiesību aizskārums konkrētajā gadījumā ir izpaudies tieši tajā, ka darba devēja tam nepamatoti piemērojusi rājienu, un darbinieks faktiski paudis gribu šo rājienu atcelt, norādot uz tādiem darba devēja izdotajiem lēmumiem/rīkojumiem, kuros ir ietverta griba piemērot disciplinārsodu un to saglabāt.

Ievērojot minēto, tiesa atzīst, ka pastāv pamats atcelt rājienu, kas darbiniekam piemērots ar pašvaldības policijas priekšnieka /datums/rīkojumu un kas atstāts spēkā ar pašvaldības izpilddirektora /datums/lēmumu.

[10] Prasībā lūgts konstatēt darba devēja īstenoto atšķirīgo attieksmi, kas izpaudusies kā grāmatiņas „Lēmums par apstāšanās un stāvēšanas noteikumu pārkāpšanu" neizsniegšana tikai prasītājam, kā arī naudas balvas neizmaksāšana tā iemesla dēļ, ka darbiniekam prettiesiski ir piemērots rājiens.

[10.1] Darba likuma 7.panta pirmā daļa noteic, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.

Attiecīgi no darbinieka norādītā prasības pamata secināms, ka viņš vēlas konstatēt tieši vienlīdzības principa pārkāpumu, kas izpaužas tādējādi, ka salīdzinājumā ar pārējiem pašvaldības policistiem viņam ir noteikts mazāks izpildāmo darba pienākumu apjoms, proti, tiek liegta iespēja pieņemt lēmumus saistībā ar apstāšanās un stāvēšanas noteikumu pārkāpšanu.

No juridiskās literatūras izriet vairāki kritēriji, kas izvērtējami kontekstā ar vienlīdzības principa pārkāpumu: 1) jādefinē salīdzināmās situācijas un tajās konstatējamie atšķirīgie elementi; 2) jāizvērtē, vai atšķirīga attieksme ir attaisnojama (*sk. Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, zvērinātu advokātu birojs „BDO Law", Rīga, 2020, 30.lpp*).

[10.2] Kā uz to pamatoti norāda prasītāja puse, tieši darba devējam ir pierādīšanas pienākums, proti, darbiniekam ir pietiekami norādīt uz apstākļiem, kas liecina par nevienlīdzīgu attieksmi, pēc kā darba devējam ir pienākums atspēkot šos apgalvojumus. Turklāt tiesa secina, ka atbildētāja pēc būtības neapstrīd, ka nav izsniegusi /pers. A/ grāmatiņu ar lēmumu projektiem, līdz ar to šis fakts atzīstams par nodibinātu.

Ievērojot minēto, izpildās viens no vienlīdzības principa piemērošanas priekšnoteikumiem, proti, pret /pers. A/ tiek īstenota atšķirīgāka attieksmi nekā pret pārējiem darbiniekiem, kuri atrodas salīdzināmos apstākļos.

Vienlaikus atbildētāja norāda, ka pastāv attaisnojošs iemesls, jo šāda izšķiršanās saistīta ar organizatoriskiem apsvērumiem un pušu atšķirīgo izpratni par priekšnoteikumiem soda piemērošanai.

Kā tas izriet no Darba likuma 28.panta otrās daļas un 51.panta otrās daļas, tieši darba devējs nodrošina tādu darba organizāciju, lai darbinieks varētu pildīt tam noteikto darbu, turklāt darba tiesiskajās attiecībās raksturīga darbinieka pakļautība darba devēja rīkojumiem un noteiktajai darba kārtībai. Tādējādi tieši darba devēja kompetencē ir noteikt, kādi tieši no amata aprakstā ietilpstošajiem darba uzdevumiem ir jāpilda darbiniekam, pēc kā darbiniekam iestājas to izpildes pienākums. Citiem vārdiem, nevarētu rasties situācija, kad pats darbinieks nosaka, kurus no darba pienākumiem tas konkrētajā brīdī vēlas pildīt.

Ņemot vērā minēto kopsakarā ar apstākli, ka darbinieka amatā kopumā ir ietverti vismaz 17 darba pienākumi, tiesai nav nekāda pamata uzskatīt par prettiesisku rīcību viena darba pienākuma neuzdošanu darbiniekam, kas turklāt saistīta nevis ar vēlmi radīt viņam negatīvas sekas vai emocionāli ietekmēt to, bet gan nepieciešamību izvairīties no domstarpībām par veidu, kādā attiecīgais uzdevums ir izpildāms.

Darbinieka arguments, ka šāda rīcība varētu ietekmēt ikgadējo novērtējumu, nedod pamatu nonākt līdz pretējam secinājumam, jo tiesa nevar balstīt darba devēja prettiesisku rīcību uz hipotētisku notikumu attīstības gaitu pirms attiecīgo negatīvo seku iestāšanās.

[10.3] Kā otrs arguments, kas tiek sasaistīts ar atšķirīgas attieksmes īstenošanu, tiek norādīts fakts, ka vienīgi /pers. A/ netika izmaksāta naudas balva, kā pamatojumu norādot prettiesiski piemēroto rājienu.

Vienlaikus tiesa norāda, ka šāds tiesību aizskārums izpaužas kā mantisks pametums naudas balvas apmērā, par kā piedziņu nav celta prasība, secīgi minētā jautājuma izvērtēšana nemaz neietilpst celtās prasības priekšmetā un pamatā.

Turklāt atteikums izmaksāt naudas balvu tā iemesla dēļ, ka darbiniekam ir piemērots rājiens, nevar būt pastāvīgs pamats atšķirīgas attieksmes pārkāpuma konstatēšanai, jo darbinieka saukšana pie disciplināratbildības pati par sevi var būt objektīvs iemesls noteiktu papildu labumu nepiešķiršanai darbiniekam. Tādējādi, kā jau norādīts iepriekš, apstākļos, kad šādas negatīvas tiesiskās sekas radītas pirms rājiena atcelšanas ar spriedumu, tās nekādā veidā nav saistāms ar darba devēja vēlmi īstenot atšķirīgu attieksmi pret darbinieku.

[10.4] Ņemot vērā minēto, secināms, ka darba devēja nav īstenojusi atšķirīgu attieksmi pret darbinieku, secīgi prasība daļā par pienākuma uzlikšanu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu kā nepamatota ir noraidāma.

[11] Tā kā prasītājs uz likuma pamata ir atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas, savukārt viņa celtā prasība apmierināta daļā par darba devēja piemērotā rājiena atcelšanu, saskaņā ar Civilprocesa likuma 42.panta noteikumiem no atbildētājas valsts labā piedzenama valsts nodeva 70 *euro*, kas atbilst Civilprocesa likuma 34.panta pirmās daļas 4.punktā noteiktajai likmei.

[12] Ievērojot Civilprocesa likuma 204.[1] panta pirmās daļas nosacījumus, tiesa atzīst par pamatotu noteikt, ka spriedums daļā par tiesas izdevumiem atbildētājai labprātīgi izpildāms 10 dienu laikā no sprieduma likumīgā spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz minēto un saskaņā ar Civilprocesa likuma 5.panta pirmo daļu, 8.panta pirmo daļu, 92.–97.pantu, 189.–193.pantu, tiesa

nosprieda

prasību apmierināt daļēji.

Atcelt rājienu, kas /pers. A/, personas kods /personas kods/, piemērots ar /Novads/ pašvaldības policijas priekšnieka /datums/rīkojumu Nr./numurs/ un kas atstāts spēkā ar /Novads/ pašvaldības izpilddirektora /datums/lēmumu Nr./numurs/.

Noraidīt prasību daļā par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma konstatēšanu, pienākuma uzlikšanu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Piedzīt no /Novads/ pašvaldības, reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/, valsts ienākumos valsts nodevu 70 *euro* (septiņdesmit *euro*).

Noteikt, ka tiesas spriedums daļā par tiesas izdevumu piedziņu atbildētājai izpildāms labprātīgi 10 (desmit) dienu laikā no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Valsts nodeva iemaksājama – Saņēmējs: Valsts kase, reģistrācijas numurs 90000050138, Saņēmēja iestāde: Valsts kase, BIC kods TRELLV22, konta numurs LV55TREL1060190911200. Maksājuma mērķī jānorāda civillietu identificējoša informācija.

Tiesas izdevumu samaksu valsts ienākumos apliecinoši dokumenti iesniedzami Rīgas rajona tiesas kancelejā, lai netiktu uzsākta tiesas nolēmuma piespiedu izpilde.

Spriedumu var pārsūdzēt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijai 20 (divdesmit) dienu laikā no sprieduma faktiskās sastādīšanas dienas, apelācijas sūdzību iesniedzot Rīgas rajona tiesā.

Tiesnese K.Grosfogele