Lieta Nr.C71201219
CA0106-20/3
ECLI:LV:VAT:2020:0303.C71201219.9.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Valmierā 2020.gada 3.martā

Vidzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija:
tiesas sēdes priekšsēdētājs tiesnesis A.Bukavs
tiesneši G.Krieviņa, D.Lazdiņš
ar tiesas sēdes sekretāri A.Balodi

piedaloties prasītāja /pers. B/ pilnvarotajai pārstāvei /pers. C/, atbildētājas /atbildētājas pašvaldības/ novada domes pilnvarotajam pārstāvim zvērinātam advokātam Edgaram Atlācim

izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu /pers. B/ prasībā pret /atbildētājas pašvaldības/ novada domi par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu, kompensācijas par darba piespiedu kavējuma laiku, neizmaksātās darba algas, kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu, atlaišanas pabalsta piedziņu, sakarā ar /atbildētājas pašvaldības/novada domes un /pers. B/ apelācijas sūdzībām, kā arī /pers. B/ pretapelācijas sūdzību par Vidzemes rajona tiesas 2019.gada 22.oktobra spriedumu.

Aprakstošā daļa

Prasītājs/pers. B/ 2019.gada 22.martā cēlis prasību (prasības pieteikums – lietas 1.sējuma 4.-6.lapa) pret atbildētāju /atbildētājas pašvaldības/novada domi, kurā lūdz:

1) atzīt par spēkā neesošu darba devēja darba līguma uzteikumu;

2) piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam nesamaksātās darba algas daļu par laika periodu no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.martam 2112,69 EUR bruto (1432,76 EUR neto);

3) piedzīt no atbildētājas visus tiesāšanās izdevumus.

Prasības pieteikumā teikts, ka 2009.gada 1.aprīlī ar /atbildētājas pašvaldības/ novada domi noslēgts darba līgums Nr.26, ar kuru prasītājs pieņemts darbā pie atbildētāja par bāriņtiesas un sociālā dienesta autovadītāju. Pēc tam vairākas reizes darba līgumā izdarīti grozījumi, grozot amata nosaukumu un atalgojumu.

No 2015.gada 1.jūnija /pers. B/ tika uzdots pildīt pilnvarotās personas zvejas kontrolē amata pienākumus, nosakot summēto darba laiku ar stundas tarifa likmi 4,99 EUR pēc iesniegtās darba laika uzskaites tabeles. Savu piekrišanu līguma grozījumiem apstiprinājis ar parakstu.

2018.gada 15.jūnijā prasītājs ticis iepazīstināts ar darba līguma grozījumiem par to, ka no 2018.gada 1.augusta tiek uzdoti administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumi, ar darba laiku 160 stundas mēnesī pēc summētā darba laika uzskaites un noteikta mēneša darba alga 800 EUR par 160 stundu darbu. Prasītājs darba devējam apstiprinājis piekrišanu turpināt darbu saskaņā ar darba līguma grozījumiem. Saskaņā ar administratīvās lietvedības inspektora amata aprakstu darba pienākumi bija vairāk, bet viņam bija jāturpina veikt arī iepriekšējie pienākumi zvejas kontrolē. Pēc darba devēja mutiska norādījuma darba tabeles lika aizpildīt iepriekšējā kārtībā, kaut gan no 2018.gada 1.augusta prasītājam tās bija jāaizpilda atbilstoši administratīvās lietvedības inspektora pienākumiem un amata aprakstam.

2019.gada 26.februārī /pers. B/ saņēmis 2019.gada 21.februāra darba devēja uzteikumu, ar kuru /atbildētājas pašvaldības/ novada dome informēja, ka sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkts) ar 2019.gada 1.aprīli tiek lauzts ar prasītāju 2009.gada 1.aprīlī noslēgtais darba līgums.

Prasītājs uzskata, ka darba uzteikums ir nelikumīgs, apstrīd tā tiesisko pamatu, un norāda, ka pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība. Uzteikumā formāli norādīts atbrīvošanas pamats - darbinieku skaita samazināšana. Prasītājam nav sniegts uzteikuma pamatojums, kā tas noteikts Darba likuma 102.pantā. Turklāt nav ievērota Darba likuma 101.panta ceturtajā daļā noteiktā kārtība, ka uzteikt daba 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. Prasītājs darba piedāvājumu nav saņēmis. Veicot darba pienākumus, vairākkārt par labu darbu saņēmis prēmijas.

Pašvaldībai joprojām ir nepieciešami darba pienākumi, kurus veicis /pers. B/, jo /atbildētājas pašvaldības/novada dome 2018.gada 28.novembrī (ar grozījumiem 2018.gada 27.decembrī), pieņēmusi lēmumu "Par pārvaldes uzdevuma deleģēšanas līguma noslēgšanu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību". Tas nozīmē, ka darbinieki netiek samazināti, bet meklēts cita darba līguma noformēšana ar citu darbinieku. Minētā lēmumā norādīts, ka nav lietderīgi veidot administratīvās lietvedības inspektora amatu, tāpat finansiāli dārgāk ir veidot savu pašvaldības policiju, bet /pašvaldības/ novada pašvaldība konceptuāli piekritusi deleģējuma līguma slēgšanai pēc stundas likmes izcenojuma 10,58 EUR. Deleģēšanas līgums noslēgts no 2019.gada 1.janvāra līdz 2021.gada 31.decembrim.

Darba līgumā ar prasītāju viņam noteikts administratīvās lietvedības inspektora amats no 2018.gada 1.augusta ar mēnešalgu 800 EUR par 160 darba stundām. Tomēr /pers. B/ tika maldināts darba tabeles sastādīšanā. Ir uzticējies darba devēja godprātībai un darba stundas norādījis mazākā apmērā nekā faktiski strādājis, izpildot administratīvās lietvedības inspektora pienākumus. Darba devējs

prasītājam nav piedāvājis amatu, kurš izveidots uz deleģēšanas līguma pamata, kaut gan amata funkcijas paliek līdzīgas un prasītāja kvalifikācija ir atbilstoša jaunizveidotajam amatam. Uz deleģēšanas līguma pamata no 2019.gada 1.janvāra ir pieņemts jauns darbinieks. Šādi ignorētas Darba likuma normas, un tādēļ uzteikums atzīstams par spēkā neesošu no tā izdošanas brīža.

Atbildētāja par darba devēja pieņemto 2018.gada 28.novembra lēmumu nav informējusi prasītāju, kaut gan darba līgumā veikti grozījumi.

Sakarā ar to, ka /atbildētājas pašvaldības/ novada dome prasītāju maldinājusi par darba tabeles aizpildīšanu, norādot, ka tā jāaizpilda kā zvejas inspektoram, /pers. B/ no 2018.gada augusta nav izmaksāta darba alga pilnā apmērā par 160 darba stundām mēnesī.

Līdz ar to vēlas piedzīt no darba devēja nesamaksāto darba algu par darba laiku no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.martam. Nesamaksātās darba algas aprēķins veikts atbilstoši noteiktai darba algai 800 EUR par 160 darba stundām. Aprēķinā ņemta vērā izmaksātās algas daļa, kā arī atvaļinājuma nauda, pabalsts 50% apmērā no mēnešalgas un slimības pabalsts. Sakarā ar to, ka prasītāja rīcībā nebija pilnībā visa dokumentācija sakarā ar darba attiecībām /atbildētājas pašvaldības/ novada domē, tādēļ nekādas iebildes par neizmaksāto darba algu nebija pieteicis.

Prasība pamatota ar Darba likuma 101.panta ceturto daļu, 102., 122., 124.pantu.

/pers. B/ 2019.gada 10.aprīlī iesniedzis prasības papildinājumus (lietas 1.sējuma 51.-52.lapa), lūdzot tiesu:

1) piedzīt no /atbildētājas pašvaldības/ novada domes par labu /pers. B/:

- nesamaksāto darba algas daļu par laika periodu no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim 1907,66 EUR bruto, uzliekot atbildētājai par pienākumu samaksāt nepieciešamos nodokļus no minētās summas;

- atvaļinājuma kompensācijas daļu par neizmantoto atvaļinājumu 491,55 EUR bruto, kā arī neizmaksāto atlaišanas pabalsta daļu trīs mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, kas ir 1193,07 EUR bruto, kopumā 1684,62 EUR bruto, uzliekot par pienākumu atbildētājai samaksāt nepieciešamos nodokļus no minētās summas;

- atlīdzību par visu darba piespiedu kavējuma laiku no 2019.gada 1.aprīļa līdz 2019.gada 20.maijam, kas ir 1373,39 EUR bruto, uzliekot par pienākumu atbildētājai samaksāt nepieciešamos nodokļus no minētās summas;

2) ar tiesas spriedumu izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju, kas nodibinātas ar 2019.gada 1.aprīļa darba līgumu Nr.26;

3) piedzīt no atbildētājas tiesāšanās izdevumus par zvērināta advokāta pakalpojumiem.

Prasības papildinājumos norādīts, ka prasītājs 2019.gada 1.aprīlī iepazīstināts ar /atbildētājas pašvaldības/ novada domes vārdā 2019.gada 22.martā sastādītu rīkojumu Nr.44 par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prasītāju.

Rīkojumā norādīts, ka ar prasītāju tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar 2019.gada 1.aprīli sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu. Līdz ar to prasītājam izmaksājama kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu no 2017.gada 1.aprīļa līdz 2019.gada 1.aprīlim, un atlaišanas pabalsts trīs mēnešu vidējās izpeļņas apmērā. Šajā atbildētājas rīkojumā teikts, ka izmaksājama kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu no 2017.gada 1.aprīļa līdz 2019.gada 1.aprīlim, kas ir 868,92 EUR par 30,056 darba dienām, un atlaišanas pabalsts trīs mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, kas ir 1402,20 EUR. Aprēķinot šīs summas, atbildētāja nav ņēmusi vērā, ka darba alga ir 800 EUR bruto, kas noteikta pēc 2018.gada 1.augusta darba līguma. Prasītājs aprēķinājis un lūdz piedzīt viņam kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu un atlaišanas pabalsta neizmaksāto daļu.

Minēts, ka iepriekš lūdzis piedzīt nesamaksātās darba algas daļu par laiku līdz 2019.gada 1.martam. Tā kā arī par nostrādāto martu /atbildētājas pašvaldības/ novada dome nav veikusi darba algas izmaksu atbilstoši noslēgtajam līgumam, tad precizē, ka lūdz piedzīt nesamaksātās darba algas daļu par laika periodu no 2019.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim, un vienlaikus arī precizējot nesamaksātās darba algas daļu bruto izteiksmē.

Ņemot vērā, ka prasītājs atbildētājas 2019.gada 21.februāra darba devēja uzteikumu uzskata par pretlikumīgu, viņš vēlas saņemt atlīdzību no atbildētājas par visu darba piespiedu kavējuma laiku no 2019.gada 2.aprīļa līdz 2019.gada 20.maijam.

Lūdz tiesu viņu atbrīvot no darba ar tiesas spriedumu, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, jo tās turpināt nevēlas.

Prasības papildinājumi pamatoti ar Darba likuma 75., 122., 124.pantu, 126.panta pirmo daļu, 149.panta piekto daļu.

/pers. B/ 2019.gada 28.jūnija prasības papildinājumā (lietas 1.sējuma 103.-104.lapa) lūdz piedzīt no /atbildētājas pašvaldības/ novada domes atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku no 2019.gada 2.aprīļa līdz 2019.gada 23.jūlijam, kas ir 3345,42 EUR, uzliekot par pienākumu atbildētājai samaksāt nepieciešamos nodokļus no minētās summas.

No prasības pieteikumā minētā izriet arī tas, ka /atbildētājas pašvaldības/novada dome darba līgumu faktiski viņam uzteikusi, kad prasītājs atradies atvaļinājumā, kas ir pretēji Darba likuma 109.panta trešajai daļai.

Prasības papildinājums pamatots ar Darba likuma 75.pantu, 109.panta trešo daļu., 112 [1]., 122.pantu, 126.panta pirmo daļu, 149.panta piekto daļu.

Ar Vidzemes rajona tiesas 2019.gada 22.oktobra spriedumu (lietas 1.sējuma 188.-195.lapa) /pers. B/ prasība apmierināta daļēji.

Tiesa nospriedusi atzīt par spēkā neesošu /atbildētājas pašvaldības/ novada domes kā darba devēja 2019.gada 21.februāra darba līguma uzteikumu /pers. B/. Nospriests izbeigt starp /pers. B/ un /atbildētājas pašvaldības/ novada domi nodibinātās darba tiesiskās attiecības ar 2019.gada 22.oktobri.

/pers. B/ prasība noraidīta daļā par darba algas (no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim) 1907,66 EUR, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku no 2019.gada 2.aprīļa līdz 2019.gada 23.jūlijam 3345,42 EUR, atlaišanas pabalsta 1193,07 EUR, neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas par periodu no 2017.gada 1.aprīļa līdz 2019.gada 20.maijam 491,55 EUR, kopā bruto 6937,70 EUR piedziņu un pienākuma uzlikšanu atbildētājai samaksāt nodokļus.

No /atbildētājas pašvaldības/ novada domes par labu /pers. B/ nospriests piedzīt ar lietas vešanu saistītos izdevumus 500 EUR, bet no /pers. B/ par labu /atbildētājas pašvaldības/novada domei šos izdevumus nepiedzīt.

No spriedumā norādītā izriet, ka lietā ir strīds, vai ar prasītāju bija noslēgti darba līguma grozījumi par /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldības administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumu pildīšanu; vai /pers. B/ ir piekritis pildīt šos pienākumus un reāli tos veica; vai arī prasītājs turpināja pildīt darbu kā pilnvarotā persona nozvejas kontrolē.

Veicot lietas faktisko apstākļu analīzi, novērtējot lietā iegūtos pierādījumus, uz ko tiesa plaši atsaukusies spriedumā,

secināts, ka /pers. B/ nav parakstījis atbildētājas rīkojumu darba līguma pielikumā par administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumu pildīšanu, tāpat nav apstiprinājis savu piekrišanu šo pienākumu pildīšanai. Lietā nav pierādīts, ka /pers. B/ vispār ir veicis attiecīgo darbu izpildījumu - daudzveidīgos un plašos administratīvās lietvedības inspektora pienākumus.

Tiesa atzinusi par pierādītu faktu, ka prasītājam ir samaksāta darba alga atbilstoši darba laika uzskaites tabulās fiksētajai stundu uzskaitei, kuras viņš nostrādājis kā pilnvarota persona nozvejas kontrolē.

Līdz ar to prasītājam nepienākas aprēķinā norādītā vēl cita darba alga no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim 1907,66 EUR, atlaišanas pabalsts trīs mēnešu vidējās izpeļņas apmērā neizmaksātās daļas 1193,07 EUR apmērā, neizmantotā atvaļinājuma neizmaksātās daļa par periodu no 2017.gada 1.aprīļa līdz 2019.gada 20.maijam 491,55 EUR par neveiktu administratīvās lietvedības inspektora amatu. Tiesa secinājusi, ka prasītāja prasība šajā daļā noraidāma kā nepamatota.

Attiecībā par 2019.gada 21.februāra /atbildētājas pašvaldības/ domes darba devēja uzteikumu prasītājam, novērtējot un citējot lietā iegūtos pierādījumus, tiesa konstatējusi, ka uzteikumu /pers. B/ saņēmis pa pastu 2019.gada 26.februārī.

Saskaņā ar Augstākās tiesas Senāta 2009.gada 11.februāra sprieduma lietā Nr.SKC-49 14.3.punktā izteiktajām atziņām uzteikuma dienas noteikšanā jāvadās pēc uzteikuma saņemšanas dienas.

Tā kā prasītājs apgalvo, ka uzteikumu pastā saņēmis 2019.gada 26.februārī, tiesa uzskatījusi, ka, nosakot darba tiesisko attiecību izbeigšanu 2019.gada 1.aprīlī, atbildētāja nav pārkāpusi Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punktu.

Tiesa konstatējusi, ka /pers. B/ atvaļinājums sācies 2019.gada 22.februārī un ildzis līdz 2019.gada 12.martam. Savukārt darbs prasītājam uzteikts 2019.gada 21.februārī, kad prasītājs vēl neatradās atvaļinājumā. Prasītājs atradās atvaļinājumā uzteikuma saņemšanas dienā pastā.

Prasītājs izmantojis savas tiesības, pēc atvaļinājuma 2019.gada 22.martā iesniedzot prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu.

Prasītāja darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju tika izbeigtas atbilstoši uzteikumā norādītajam – ar 2019.gada 1.aprīli, t.i., pēc atvaļinājuma beigām.

Novērtējot darba devēja /atbildētājas pašvaldības/ novada domes darba līguma uzteikumu pēc būtības, veicot lietas faktisko apstākļu analīzi un novērtējot pierādījumus lietā, uz ko norādīts spriedumā, tiesa secinājusi, ka darba uzteikums prasītājam ir saistīts ar saimniecisku un organizatorisku pasākumu veikšanu atbildētājas kā darba devējas darbībā, ko atbildētāja novērtējusi par neatliekamiem, un ka šiem pasākumiem ir likumisks un loģisks pamatojums. Ne tiesai, nedz prasītājam nav pamata vērtēt pašvaldības izdevīgumu amata likvidācijas un atsevišķu funkciju deleģēšanā, kam nav iebildusi arī Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija.

Tomēr pirmās instances tiesa secinājusi, ka no lietā esošajiem pierādījumiem nav konstatējams, ka uzsakot darbu ar uzteikumu, vai kādu citu atbildētājas dokumentu prasītājam būtu rakstveidā paziņots par veiktiem neatliekamiem saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska, vai līdzīga rakstura pasākumiem darba devēja pašvaldībā, kas bija par iemeslu darba uzteikšanai.

Tāpat minēts, ka atbilstoši Darba likuma 101.panta ceturtajai daļai darba devējam ir pienākums piedāvāt darbiniekam citu darbu pie atbildētājas, ja šāda iespēja objektīvi pastāv.

Tiesa norādījusi, ka, lai gan lietā nav pierādījumu, ka uz darba līguma uzteikšanas brīdi /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldībā pastāvējušas prasītāja kompetencēm atbilstošas brīvas darba vietas, kuras atbildētāja būtu varējusi piedāvāt prasītājam, saglabājot darbinieka iepriekšējā darba apstākļus, tajā pat laikā nav arī pierādījumu, ka /pers. B/ kā darbiniekam atbilstoši Darba likuma prasībām būtu paziņots par atbildētājas iespējām viņu nodarbināt vai nenodarbināt kādā citā darbā, un darbinieks no piedāvājumiem atteicies.

Tādējādi konstatēts, ka atbildētāja, uzsakot darbu prasītājam, ir pārkāpusi darba līguma uzteikšanas kārtību un /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2019.gada 21.februāra uzteikums atzīstams par spēkā neesošu.

Savukārt atbilstoši prasītāja lūgumam, atzīstot uzteikumu par spēkā neesošu, darba tiesiskās attiecības starp pusēm izbeidzamas ar tiesas spriedumu, sākot no 2019.gada 22.oktobra.

Tajā pašā laikā tiesa nav atzinusi par pamatotu piedzīt par labu prasītājam vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku.

Tiesa atsaukusies uz Augstākās tiesas 2016.gada 17.februāra sprieduma lietā Nr.SKC-1124/2016 secinājumiem, tostarp par to, ka Darba likuma 126.panta noteikumi nav piemērojami, ja darbinieks līdz strīda izšķiršanai strādājis citā darbā ar tādu pašu vai lielāku samaksu.

Norādīts, ka prasītāja darbs pie atbildētājas bija blakus darbs, bet viņš strādā pamata darbu Valsts policijas Vidzemes reģiona pārvaldes /pilsētas/ policijas iecirknī un saņem darba samaksu. Nav pierādījumu par viņa darba algu policijā, kas būtu mazāka nekā bija pie atbildētājas (nozvejas kontrolē).

Tādējādi secināts, ka prasība šajā daļā noraidāma.

/atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldība par spriedumu iesniegusi apelācijas sūdzību (lietas 1.sējuma 197.-200.lapa), apelācijas sūdzībā lūdzot tiesu noraidīt prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu un par tiesāšanās izdevumu piedziņu.

No apelācijas sūdzībā norādītā izriet, ka tiesa ir nepareizi (formāli) novērtējusi lietā esošos pierādījumus, un tas ir novedis pie nepareiza lietas apstākļu juridiskā novērtējuma un sprieduma.

No sprieduma izriet, ka uzteikums atzīts par spēkā neesošu sakarā ar to, ka atbildētāja nav ievērojusi darba līguma uzteikšanas kārtību.

Tiesa kļūdaini un nesamērīgi ir piemērojusi Darba likuma 124.panta pirmo daļu un līdz ar to nepamatoti atzinusi uzteikumu par prettiesisku. Uzteikums bija tiesiski pamatots un noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība netika pārkāpta tādā mērā, lai uzteikumu atzītu par prettiesisku.

Ar lietā esošo rakstveida pierādījumu un tiesas sēdēs sniegto paskaidrojumu pamata ir pierādīts, ka uzteikums ir tiesiski pamatots.

Spriedumā tiesa ir pareizi un pamatoti konstatējusi šādus uz lietā esošajiem pierādījumiem balstītus faktus par lietā pastāvošajiem strīdiem: prasītājs nekad nav uzsācis veikt darba pienākumus /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldības administratīvās lietvedības inspektora amatā (ne faktiski, ne juridiski); prasītājam ir samaksāta darba alga atbilstoši darba laika uzskaites tabulā fiksētajai stundu uzskaitei; atbildētāja ir ievērojusi darba līguma uzteikšanas (paziņošanas) kārtību un nav pārkāpusi Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punktu; no atbildētājas domes 2018.gada 28.novembra (prot.Nr.14 5.§) un 2018.gada 27.decembra (prot.Nr.15 7.§) lēmumiem secināms, ka atbildētāja ir veikusi organizatoriska rakstura izmaiņas tās darbības jomā; /atbildētājas

pašvaldības/ novada pašvaldībā tika samazināts darbinieku skaits sakarā ar neatliekamu saimniecisku un organizatorisku pasākumu veikšanu atbildētājas kā darba devējas darbībā, līdz ar to uzteikums prasītājam ir saistīts ar darbinieku skaita samazināšanu /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldībā sakarā ar saimniecisku un organizatorisku pasākumu veikšanu atbildētājas kā darba devējas darbībā, ko atbildētāja novērtējusi par neatliekamiem, un šiem pasākumiem bija likumisks un loģisks pamatojums; prasītājam nepienākas atlīdzība par darba piespiedu kavējumu laikā no 2019.gada 2.aprīļa līdz 2019.gada 23.jūlijam.

Neskatoties uz visiem iepriekš minētajiem nodibinātajiem un pierādītajiem faktiem, tiesa nepamatoti nonākusi pie secinājuma, ka atbildētāja, uzsakot darbu prasītājam, ir pārkāpusi uzteikšanas kārtību, kas ir pretrunā ar Darba likuma normām, un novērtējama kā atbildētājas prettiesiska rīcība.

/atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldībā tika samazināts darbinieku skaits sakarā ar neatliekamu saimniecisku un organizatorisku pasākumu veikšanu atbildētājas kā darba devējas darbībā.

Ar /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2018.gada 28.novembra lēmumu (prot.Nr.14 5.§) "Par pārvaldes uzdevuma deleģēšanas līguma noslēgšanu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību" faktiski tika likvidēta prasītāja amata vieta. Nevienu jaunu darba vietu atbildētāja neizveidoja, nevienu citu jaunu darbinieku atbildētāja darbā nepieņēma, bet pārvaldes uzdevumus, kas izriet no likuma "Par policiju" 19.panta pirmās daļas un kurus daļēji līdz tam veica prasītājs nolēma deleģēt /pašvaldības/ novada pašvaldībai, ņemot vērā pēdējās ilggadējo darbību aizsargājot personu dzīvību, veselību, tiesības un brīvības, sabiedrības un valsts intereses no noziedzīgiem un citiem prettiesiskiem apdraudējumiem (sk. /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2018.gada 27.decembra lēmumu (prot.Nr.15 7.§)). Tika secināts, ka /pašvaldības/novada pašvaldībā (atšķirībā no /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldības) ir nepieciešamie resursi (gan personāla resursi, gan administratīvie resursi) deleģētā pārvaldes uzdevuma izpildei.

Uzteikums prasītājam bija saistīts ar darbinieku skaita samazināšanu /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldībā. Darbinieku skaits tika samazināts sakarā ar saimniecisku un organizatorisku pasākumu veikšanu atbildētājas kā darba devējas darbībā, ko atbildētāja novērtēja par neatliekamiem, un šiem pasākumiem bija likumisks un loģisks pamatojums.

Prasītājs uzteikuma paziņošanas brīdī, kā arī pirms tam, zināja par /atbildētājas pašvaldības/ novada domē virzīto lēmuma projektu par pārvaldes uzdevuma deleģēšanas līguma noslēgšanu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību.

Neatliekamo saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumu nenorādīšana tiešā veidā dokumentā, kas tiek apzīmēts kā uzteikums, nevar būt par pamatu, lai uzteikumu atzītu par spēkā neesošu, jo tā pamats izriet no vairāku dokumentu kopuma. Uzteikuma pamatā bija /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2018.gada 28.novembra un 2018.gada 27.decembra lēmums.

Faktu, ka prasītājs uzteikuma paziņošanas brīdī, kā arī līdz tam zināja par /atbildētājas pašvaldības/ novada domē virzīto lēmuma projektu par pārvaldes uzdevuma deleģēšanas līguma noslēgšanu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību prasītājs apstiprināja 2019.gada 25.jūlija tiesas sēdē. Turklāt /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldības domes lēmumi ir publiski un vispārzināmi, līdz ar to atbildētāja varēja paļauties, ka prasītājs ir informēts par procesiem, kas bija saistīti ar pārvaldes uzdevumu, kuri cita starpā ietvēra prasītāja darba pienākumus, deleģēšanu /pašvaldības/ novada pašvaldībai. Prasītājs pats vairakkārt tiesas sēdēs atzinis, ka viņš kā ilggadīgs atbildētājas darbinieks bija tuvu pazīstams un uzturēja draudzīgas attiecības ar citiem atbildētājas darbiniekiem, bieži atradās darba vietā, tikās ar kolēģiem arī no darba brīvajā laikā, tādēļ grūti iedomāties situāciju, ka prasītājs nebūtu zinājis par tādu /atbildētājas pašvaldības/ novada domes lēmumu projektu, kuri turklāt tiešā veidā skar viņa veicamos amata pienākumus, virzību pašvaldības domē. Tādēļ atbildētāja neuzskatīja par nepieciešamu prasītāju vēl īpaši iepazīstināt ar šiem pieņemtajiem lēmumiem.

Ņemot vērā prasītāja personību, proti, faktu, ka viņš savā pamata darba vietā Valsts policijā ir Kārtības policijas nodaļas inspektors, kapteinis, tātad ir ieguvis juridisko izglītību un ir valsts amatpersona, atbildētāja pamatoti paļāvās, ka prasītājs saprot attiecīgo pašvaldības domes pieņemto lēmumu saturu un sekas. Tā kā Civillikuma 1.pants nosaka pienākumu tiesības izlietot un pienākumus pildīt pēc labas ticības, nebūtu pamatoti, vērtējot to, vai uzteikuma iemesls un pamatojums bija prasītājam zināms, aprobežoties ar formālu uzteikuma satura un formas izvērtēšanu, neņemot vērā faktu, ka pats prasītājs ir norādījis uz to, ka viņam jautājums par pārvaldes uzdevuma deleģēšanas līguma noslēgšanu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību bija zināms.

Atsaucoties uz tiesu praksi – Augstākās tiesas 2015.gada 16.decembra spriedumu lietā Nr.SKC-2486/2015 un Augstākās tiesas spriedumu lietā Nr.SKC-758/2010, tajos paustajām atziņām, izriet, ka, pat tad, ja tiesa atzītu, ka uzteikuma pamatojuma nenorādīšana vienā vienotā dokumentā (neskatoties uz to, ka tā pamatojums ir ietverts citos dokumentos) ir atzīstama par pārkāpumu, minētais apstāklis būtu vērtējams kā formāls pārkāpums, kas pats par sevi neizraisa Darba likuma 124.panta pirmajā daļā paredzētās sekas.

Tāpat teikts, ka atbildētāja, uzsakot darba līgumu ar prasītāju, nav pārkāpusi Darba likuma 101.panta ceturto daļu.

Darba likuma 101.panta ceturtajā daļā ir noteikts darba devēja pienākums darbiniekam, kuru paredzēts atlaist no darba sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, piedāvāt citu darbu tai pašā vai citā darba devēja uzņēmumā. Augstākā tiesa pretēji pirmās instances tiesai savā 2014.gada 11.septembra spriedumā lietā SKC-382 ir atzinusi, ka šī norma piemērojama tikai gadījumos, ja šāda iespēja (piedāvāt citu darbu) uzņēmumā pastāv, pie tam ir jāņem vērā, ka darba devējam jāpiedāvā tikai tāds darbs, kuru darbinieks atbilstoši savai kvalifikācijai un spējām varētu veikt. Šajā pašā spriedumā Augstākā tiesa norādījusi, ka, ja darba devējs nav izvērtējis iespēju pārcelt darbinieku citā darbā un tiesā tiek konstatēts, ka šādas iespējas faktiski nav bijis, nav pamata atzīt, ka darba devējs būtu pārkāpis uzteikuma kārtību. Tikai tad, ja tiesā tiek konstatēts, ka šāda iespēja reāli ir bijusi, tas var būt pamats atzinumam, ka darba devējs ir pārkāpis uzteikuma kārtību un ka līdz ar to darba devēja uzteikums atzīstams par spēkā neesošu.

/atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldībā uz uzteikuma izsniegšanas brīdi nepastāvēja prasītāja kompetencēm atbilstošas brīvas darba vietas, kuras atbildētāja būtu varējusi piedāvāt prasītājam. Atbildētājai pēc būtības nav iespējams pierādīt negatīvu faktu (prasītāja kompetencēm atbilstošas brīvas darba vietas neesamību), taču prasītājs lietā nav iesniedzis pierādījumus vai sniedzis ziņas, kas apliecinātu atbildētājas apgalvojumiem pretēju apstākļu esamību.

Apelācijas sūdzību (lietas 1.sējuma 205.-209.lapa) par spriedumu iesniedzis arī /pers. B/, norādot, ka spriedums tiek pārsūdzēts daļā par prasītāja prasības noraidīšanu daļā par darba algas (no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim) 1907,66 EUR, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku no 2019.gada 2.aprīļa līdz 2019.gada 23.jūlijam 3345,42 EUR, atlaišanas pabalsta 1193,07 EUR, neizmantotā atvaļinājuma kompensāciju par periodu no 2017.gada 1.aprīļa līdz 2019.gada 20.maijam 491,55 EUR, kopā bruto 6937,70 EUR piedziņu un pienākuma uzlikšanu /atbildētājas pašvaldības/ novada domei samaksāt nodokļus.

Noraidot prasību daļā par darba algas piedziņu no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim (ar tālāk no tā izrietošām sekām par atlaišanas pabalsta un neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas piedziņas noraidīšanu), tiesa nav pilnīgi un objektīvi izvērtējusi visus pierādījumus un sniegusi nepareizu lietas apstākļu juridisko novērtējumu.

Tiesa norādījusi, ka lietā nav dokumentālu pierādījumu, ka prasītājs apņēmies izpildīt administratīvās lietvedības inspektora pienākumus, jo nav parakstījis darba līguma pielikumā atbildētāja bez datuma norādes veikto ierakstu.

Tiesa saistībā ar darba līguma pielikumā izdarītajiem pēdējiem diviem grozījumiem nav vērtējusi apšaubāmus apstākļus no atbildētājas puses. Minētie darba līguma grozījumu ieraksti veikti bez tā datuma norādes. Tos ir veikusi persona /pers. J/, kas uz minēto grozījumu izdarīšanas brīdi pildīja /iestādes/ direktora pienākumus un nebija tiesīgs veikt šādus ierakstus. Tiesa nav apšaubījusi acīmredzamas atbildētājas manipulācijas ar dokumentiem. Atbildētāja lietā nav pierādījusi, ka darba līgumā izdarītie grozījumi ir patiesi, ka tie nav veikti ar atpakaļejošiem datumiem, un nav norādījusi ticamus, pierādāmus apstākļus, kāpēc šos grozījumus prasītājs nav parakstījis. Tiesa nav objektīvi vērtējusi prasītāja iesniegto pierādījumu – atbildētājas 2018.gada 11.jūnijā sastādītu paziņojumu par darba līguma grozījumiem, saskaņā ar kuriem prasītājam noteikts veikt administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumus. Minēto paziņojumu parakstījuši gan atbildētājas iestādes pārstāve /pers. K/, gan prasītājs, kas kalpojis kā apliecinājums abpusējam gribas izteikumam. Tiesa nav analizējusi un vērtējusi, kāpēc neiestājās atbildētājas paziņojumā norādītās juridiskās sekas – ja prasītājs nebūtu piekritis šim amata izpildījumam, tad jau 2018.gada jūlijā, pirms tā pienākumu izpildes, atbildētāja būtu lauzusi ar prasītāju darba līgumu, taču tas nenotika.

Pirmās instances tiesa spriedumā norāda, ka lietā nav pierādījumu tam, ka prasītājs no 2019.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim būtu veicis administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumus, jo pats ar savu roku darba laika uzskaites tabulās amata nosaukuma ailē norādījis – pilnvarotā persona zvejas kontrolē, un nav izsniedzis administratīvā pārkāpuma protokolus, ko būtu sastādījis, izpildot administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumus.

Atbildētājas iestāde prasītāju nebija nodrošinājusi ar pienācīgiem darba apstākļiem, lai veiktu kvalitatīvu pienākumu izpildi administratīvās lietvedības inspektora amatā, proti, atbildētājas iestādē laikā no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim nebija pieejami Ministru kabineta noteikumiem atbilstoši administratīvā pārkāpuma protokoli, kā arī tā nebija veikusi pat administratīvo protokolu pasūtījumu, līdz ar to praktiski nebija iespēja pārkāpējam sastādīt administratīvā pārkāpuma protokolu, ko atbildētāja tiesas sēdē nav apstrīdējusi, kā arī nav pierādījusi pretējo.

Tiesa nav vērtējusi apstākli, ka viens no administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumiem atbilstoši amata aprakstam bija veikt zvejas kontroli saskaņā ar likumu, kas arī tika veikta, par ko iesniegta darba laika uzskaites tabula. Šāda viena pienākuma izpilde jau ir vērtējama kā konkrētās administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumu izpilde. Nav vērtēts arī apstāklis, ka atbildētājas iestādē likumiski nevarēja turpināt pildīt pilnvarotās personas zvejas kontrolē amatu, jo minētais amats tika reorganizēts.

Darba likuma 137.panta pirmajā daļā noteiks, ka darba devējam uzlikts par pienākumu veikt precīzu darba laika uzskaiti, nevis darbiniekam. Līdz ar to tā ir darba devēja vainojama rīcība, ka nespēj pierādīt apstākli, ka prasītājs nav veicis darba pienākumu izpildi tādā apjomā, kā to nosaka darba līgums. Atbildētāja iestādē nebija sastādīti arī darba grafiki, kura obligātu raksturu nosaka Darba likuma 139.panta piektā daļa. Tiesa nav devusi spriedumā pamatojumu, kāpēc priekšroka tiek dota tikai atbildētājas mutiskiem argumentiem, bet ne rakstiskiem pierādījumiem. No 2018.gada decembra iesniegtās darba laika uzskaites tabulas redzams, ka tā /pers. J/ kunga vārdā apstiprināta 2018.gada 28.decembrī, kas jau ir diena pēc darba algas izmaksas 2018.gada 27.decembrī, turklāt tabulā ir ieraksts par 2018.gada 29.decembrī darba izpildes laiku, no kā secināms, ka, pat nesaņemot darba laika uzskaites tabulas, atbildētāja veikusi darba algas izmaksu sev vēlamā apmērā.

Tiesa nav vērtējusi atbildētājas pirmajā paskaidrojumā ietverto informāciju. Ja tiesa spriedumā norāda, ka prasītājs nav uzsācis veikt administratīvās lietvedības inspektora amata izpildi, bet viņš ir turpinājis veikt pilnvarotās personas zvejas kontrolē amatu, tad no tā secināms, ka ar minēto deleģēšanas līgumu tika reorganizēts pilnvarotās personas zvejas kontrolē amats? Šāds apgalvojums ir pretrunā ar pierādījumiem, uz kāda pamata noslēgts līgums ar /pašvaldības/ novada pašvaldību.

Tiesa nav pamatojusi viedokli, ka, prasītājam strādājot pilnu darba slodzi Valsts policijā, kur darba diena ilgst vismaz astoņas stundas, apšaubāms prasītāja blakus darba izpildījums 160 stundas katru mēnesi atbildētājas iestādē. Tas ir pretrunā ar darba uzskaites tabulām no Valsts policijas, kurās redzams, ka laika periodā no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim prasītājam ir bijusi gan darba nespēja, gan vairākkārt viņš atradies ikgadējā atvaļinājumā, gan mācību atvaļinājumā, kas neliedza veikt darba izpildījumu atbildētājas iestādē. Tiesa nav veikusi darba laika uzskaites tabulu analīzi.

Neskatoties uz visām lietā norādītajām šaubām, kas apšauba atbildētājas sniegtos paskaidrojumus, tiesa nav ņēmusi vērā tiesu praksi, kas nosaka, ka "šaubas ir tulkojamas par labu darbiniekam, lai efektīvāk īstenotu darbinieku tiesību aizsardzību un Darba likuma mērķi – pasargāt ekonomiski un personiski vājāko pusi – darbinieku." (*Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2013.gada 11.decembra spriedums lietā Nr.C32241611*).

Tiesa, noraidot prasību daļā par darba piespiedu kavējumu no 2019.gada 2.aprīļa līdz 2019.gada 23.jūlijam, kļūdaini veikusi materiālās tiesību normas (Darba likuma 126.panta) interpretāciju attiecībā par konkrēto situāciju un atbilstoši faktiskajiem apstākļiem, veikusi kļūdainu judikatūras piemērošanu, kas novedis līdz nepareizam lietas iznākumam.

Tiesa kļūdaini atsaukusies uz Augstākās tiesas 2016.gada 17.februāra spriedumu lietā Nr.SKC-1124/2016. Konkrētajā gadījumā prasītājs pēc 2019.gada 1.aprīļa – dienas, ar kuru prasītājam no atbildētājas puses uzteikts darba līgums, līdz strīda izšķiršanai nav nodibinājis darba attiecības ar citu darba devēju. Citētā judikatūra neattiecas uz konkrēto gadījumu.

Ja darbiniekam nav noteikts blakus darba ierobežojums, tad neatkarīgi no tā, cik un kādās darba vietās darbinieks strādā, darba devējam, kura uzteikums ar tiesas spriedumu atzīts par spēkā neesošu, ir no Darba likuma 126.panta izrietošs pienākums maksāt atlīdzību par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Šajā sakarā sniegta atsauce uz dažādiem tiesu spriedumiem, kā arī tiesu prakses apkopojumu darba lietās par 2012.gada jūliju līdz 2017.gadam.

Prasītāja darba vieta no 2002.gada ir Valsts policijā, kas ir krietns laiks pirms darba līguma noslēgšanas ar atbildētāju 2009.gada 1.aprīlī. Līdz ar to konkrētajā situācijā nav atzīstams, ka prasītājs ir noslēdzis darba līgumu ar citu darba devēju līdz strīda izšķiršanai un guvis ienākumus citā darba vietā pēc uzteikuma saņemšanas, jo nav bijušas no jauna nodibinātas darba attiecības ar citu darba devēju, un ienākumi (darba samaksa) no amata pienākumu izpildes Valsts policijā ir bijuši arī pirms atbildētājas uzteikuma saņemšanas.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 418.panta otro daļu apelācijas sūdzībā tiek precizēts darba piespiedu kavējuma kompensācijas apmērs 6261,94 EUR, kas ir kompensācija par precizētu darba piespiedu kavējuma laiku no 2019.gada 2.aprīļa līdz 2019.gada 22.oktobrim, līdz Vidzemes rajona tiesas sprieduma pasludināšanas dienai, spriedumā norādot, ka darba tiesiskās attiecības starp /atbildētājas pašvaldības/ novada domi un /pers. B/ izbeigtas ar 2019.gada 22.oktobri. Summā iekļauts algas aprēķins par darba piespiedu kavējuma 146 dienām, veicot aprēķinu atbilstoši Darba likuma prasībām, aprēķinot, ka mēneša vidējā izpeļņa ir 865,09 EUR pirms nodokļu nomaksas, savukārt dienas vidējā izpeļņa 42,89 EUR pirms nodokļu nomaksas.

/pers. B/ iesniedzis tiesā arī pretapelācijas sūdzību (lietas 1.sējuma 216.-219.lapa), norādot, ka spriedums tiek pārsūdzēts daļā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, tiesai konstatējot tikai Darba likuma 102., 104.panta pārkāpumus, kā rezultātā iestājušās Darba likuma 124.pantā noteiktās sekas, jo tiesa nepilnīgi noteikusi visus darba devēja uzteikuma pārkāpumus.

Apelācijas lūgumu daļā lūgts apmierināt /pers. B/ prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, to pamatojot ar Darba likuma 101.panta ceturtās daļas, 102.panta, 103.panta pirmās daļas 3.punkta, 104.panta. 109.panta trešās daļas pārkāpumiem, kā arī piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam tiesāšanās izdevumus.

Tiesa sprieduma motīvu daļā secinājusi, ka atbildētāja, uzsakot darba līgumu, nav pārkāpusi Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punktu, 109.panta trešo daļu, kas ir kļūdaini.

Tiesa kļūdaini novērtējusi atbildētājas iesniegto 2019.gada 21.februāra akta norakstu.

Tiesa akta norakstu pieņēmusi un atbildētāja iesniegusi pretēji Civilprocesa likuma 93.pantā noteiktajām prasībām.

Šī procesuālās kārtības pārkāpšana izpaudās tajā, ka 2019.gada 25.jūlijā lietas izskatīšanas laikā atbildētājas pārstāvis pieteica lūgumu kā lieciniekus uzaicināt atbildētājas iestādes darbiniekus /pers. L/ un /pers. M/. 2019.gada 2.oktobra lietas izskatīšanas laikā atbildētāja pārstāvis lūgumu neuzturēja. Savukārt mutiskā paskaidrojumā atbildētāja pārstāvis norādīja uz lietā neesošiem pierādījumiem, kas it kā apstiprinot, ka prasītājs ar uzteikuma saturu iepazinies 2019.gada 21.februārī. Tiesa, reaģējot uz šāda dokumenta neesamību lietā, norādīja, ka šāda dokumenta nav, pēc kā atbildētājas pārstāvis uzrādīja tiesai minēto aktu.

No prasītāja puses, izsakot iebildes, akts tika apstrīdēts, norādot konkrētu pamatojumu tā apšaubāmajai dabai.

Prasītājs ir pierādījis, ka atbildētāja uzteikumu paziņojusi pārejošas darbnespējas laikā – ikgadējā atvaļinājuma laikā, ierakstītā vēstulē, kas pastā nodota 2019.gada 22.februārī. Atbildētājas pienākums ir pierādīt, ka aktā norādītās ziņas ir patiesas. Neuzturot lūgumu liecinieku aicināšanai, atzīstams, ka atbildētāja savus iebildumus nav pierādījusi.

Neizslēdzot minēto aktu no pierādījumiem, tiesa ir pārkāpusi Civilprocesa likuma 97.panta prasības, no kā izriet arī Civilprocesa likuma 95.panta pārkāpums.

Izvērtējot akta kā dokumenta atbilstību, tiesai bija jāņem vērā tā atbilstību Ministru kabineta noteikumiem Nr.558 "Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība", Dokumenta juridiskā spēka likumam, no kā viennozīmīgi redzams, ka minētais akts neatbilst nedz likumam, nedz Ministru kabineta noteikumos noteiktajām prasībām.

Tiesai secinot, ka atbildētāja ievērojusi Darba likuma 103.panta pirmās daļas kārtību, tā nav vērtējusi pastāvošo judikatūru un nepareizi veikusi materiālo tiesību normu interpretāciju, atsaucoties uz Augstākās tiesas Senāta 2012.gada 14. novembra spriedumu lietā Nr.SKC-2031/2012.

Tā kā lietā nav strīds, ka prasītājs laikā no 2019.gada 22.februāra līdz 2019.gada 12.martam atradās atvaļinājumā un prasītājs atbildētājas uzteikumu saņēma 2019.gada 26.februārī, tad secināms, ka prasītājam darbs tika uzteikts atvaļinājuma laikā, ko aizliedz Darba likuma 109.panta trešā daļa, kā arī atbildētāja pārkāpusi Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punkta prasības - nerīkojusies labā ticībā, uzsakot darba līgumu prasītāja pārejošas darbnespējas laikā.

Tiesa sprieduma motīvu daļā secinājusi, ka uzteikums prasītājam ir saistīts ar saimniecisku un organizatorisku pasākumu veikšanu atbildētājas kā darba devējas darbībā, ko atbildētāja novērtējusi kā neatliekamu.

Tiesa kļūdaini veikusi materiālo tiesību normu (Darba likuma 102., 104.panta) piemērošanu atbilstoši faktiskajiem apstākļiem, veikusi kļūdainu judikatūras piemērošanu.

Tiesa pretlikumīgi vērtējusi /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2018.gada 28.novembra lēmumu "Par pārvaldes uzdevumu deleģēšanas līguma noslēgšanu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību". Augstākā tiesa tiesu prakses apkopojumos ir secinājusi, ka uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apmērā, lai būtu iespēja pārbaudīt uzteikuma pamatotību. Tiesām nav tiesību vērtēt un ņemt vērā apstākļus, kas nav bijuši norādīti uzteikumā vai no tā neizriet, bet pirmo reizi tiek darīti zināmi jau pēc prasības celšanas (sk. *Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa, Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu, 2004.gads, 8.-9.lpp.*). Ievērojot minēto, tiesa minētā lēmuma saturu varētu vērtēt tikai tādā gadījumā, ja uzteikumā būtu iekļauts kaut minimāli sašaurināts pamatojums bez detalizēta tā izklāsta, ka darba līgums uzteikts saimnieciska, organizatoriska vai tehnoloģiska rakstura dēļ vai vismaz iekļauta atsauce uz kādu dokumentu, no kura šis pamatojums izrietētu.

Veicot minētā lēmuma izvērtējumu, tiesa nav sniegusi savu vērtējumu, vai atbildētāja iestādē notikušie pasākumi bijuši ar neatliekamības raksturu, kas ir obligāts priekšnoteikums (sk. *Augstākā tiesas 2016.gada 9.jūnija spriedums lietā Nr.SKC-1817/2016, 11.1.punkts*).

Neskatoties uz to, ka tiesa prettiesiski veikusi 2018.gada 28.novembra lēmuma "Par pārvaldes uzdevumu deleģēšanas līguma noslēgšanu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību" izvērtējumu, no sprieduma satura nav saprotams, kādā mērā minētais lēmums attiecas tieši uz prasītāja ieņemamo amatu atbildētājas iestādē. Tiesa sprieduma motīvu daļā secinājusi, ka prasītājs no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim veicis darba pienākumus pilnvarotās personas zvejas kontroles amatā, nevis pildījis administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumus (šādu apstākli apgalvo arī atbildētāja, norādot paskaidrojumos, ka prasītājs veicis pilnvarotās personas zvejas kontrolē darba pienākumus). Ja tiesa izdarījusi šādu secinājumu spriedumā, tad no sprieduma satura nav saprotams, kā 2018.gada 28.novembra lēmums attiecas uz prasītāju.

Tiesa nav sniegusi viedokli prasītāja paskaidrojumos norādītajam, ka atbildētājai bija iespēja prasītāju nodarbināt citā darbā, un tieši - pašvaldības policijas darbinieka amatā, amatā, par ko /atbildētājas pašvaldības/ novada dome noslēdza deleģēšanas līgumu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību par /atbildētājas pašvaldības/ novada domes autonomo funkcijas izpildi /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldības teritorijā un tās interesēs. Noslēdzot līgumu par funkciju deleģējumu, tas neaizliedza atbildētājai deleģējuma līgumā iekļaut nosacījumu, ka šo funkciju izpilde noteikta darbiniekam no atbildētājas iestādes.

Tiesa nav izvērtējusi Darba likuma 117.panta otrās daļas nosacījumus, no kā prasītāja ieskatā izriet atbildētāja pienākums izvērtēt iespēju piedāvāt iespēju piedāvāt darbu ne tikai tajā (iestādē), kurā prasītājs strādā, bet arī citā darba devēja iestādē, ar to saprotot tās pašas juridiskās personas citu organizatorisku vienību. Neizsakot piedāvājumu prasītājam ieņemt pašvaldības policista amatu, atbildētāja pārkāpusi Darba likuma 101.panta ceturtās daļas prasības.

/pers. B/ sniedzis rakstveida paskaidrojumu par /atbildētājas pašvaldības/ novada domes apelācijas sūdzību (lietas 1.sējuma 220.-224.lapa).

No paskaidrojumā minētā izriet, ka nepiekrīt atbildētājas apelācijas sūdzībā norādītajam, ka tiesa ir nesamērīgi piemērojusi

Darba likuma 124.panta pirmo daļu, līdz ar to nepamatoti atzinusi uzteikumu par prettiesisku.

Uzteikumā nav norādīti apstākļi, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, pretēji Darba likuma 102.pantā noteiktajam.

Uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apjomā, lai tiesām ir nodrošināta iespēja pārbaudīt uzteikuma pamatotību; uzteikumā nepietiek norādīt tikai uz uzteikuma tiesisku pamatu, kas minēts kādā no 101.panta pirmās daļas punktiem, bet jānorāda arī konkrēti faktiskie apstākļi (sk. *Augstākās tiesas tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem, 2010/2011, 15.lpp,; 2004.gada tiesu prakses apkopojums, 7.-8.lpp.*).

Obligāti prasību darba līguma uzteikumā norādīt tā pamatojošu apstākli, uzsakot to pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta, noteikusi arī Augstākā tiesa 2016.gada 21.decembra spriedumā lietā Nr.SKC-2285/2016.

Konkrētajā gadījumā atbildētāja ignorējusi visas Darba likumā noteiktās prasības, kas attiecas uz darba līguma uzteikšanas kārtību un tiesiskumu, uzteikumā nenorādot nedz tā pamatā esošos apstākļus, nedz norādot atsauci uz kādu no atbildētājas iestādē pieņemtu lēmumu vai rīkojumu. Līdz ar to pirmās instances tiesa pamatoti atzina darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu atbilstoši Darba likuma 124.pantā noteiktajam.

Prasītājs nepiekrīt apelācijas sūdzībā norādītajam, ka /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldībā tika samazināts darbinieku skaits sakarā ar neatliekamu saimniecisku un organizatorisku pasākumu veikšanu atbildētājas kā darba devējas rīcībā.

Atbildētāja pieņēmusi tikai vienu lēmumu – 2018.gada 28.novembra lēmumu "Par pārvaldes uzdevuma deleģēšanas līguma noslēgšanu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību". No minētā lēmuma neizriet, ka ar šo lēmumu tiek veikta darbinieku skaita samazināšana, kā arī no tā neizriet apstāklis, kas pamatotu šādu saimniecisku vai organizatoriska rakstura neatliekamību. Šajā sakarā sniegta atsauce uz Augstākās tiesas 2016.gada 9.jūnija spriedumu lietā Nr.SKC-1817/2016. Kā arī lietā nav neviens lēmums, kas dotu pamatu uzskatam, ka atbildētāja iestādē notikusi neatliekama rakstura pasākumi, kas ir atzīstami par nepieciešamu priekšnoteikumu uzteikumam pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta, šajā sakarā apelācijas sūdzībā atsaucoties uz Augstākās tiesas 2016.gada 21.decembra spriedumu lietā Nr.SKC-2285/2016.

Lai arī atbildētāja apgalvo, ka prasītājs nav nedz faktiski, nedz juridiski uzsācis veikt darba pienākumus administratīvās lietvedības inspektora amatā, tad no minētā 2018.gada 28.novembra lēmuma satura, kurā nolemts atcelt /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2018.gada 30.maija lēmumu "Par administratīvās lietvedības inspektora amata apraksta apstiprināšanu", neizriet atbildētājas vēlme likvidēt pilnvarotās personas zvejas kontrolē amatu, un veikt šajā jomā darbinieku skaita samazināšanu.

Nepiekrīt apelācijas sūdzībā norādītajam, ka prasītājs pirms uzteikuma paziņošanas zinājis par atbildētājas iestādē virzīto lēmuma projektu par pārvaldes uzdevuma deleģēšanas līguma noslēgšanu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību.

Prasītājs tikai pēc 2019.gada 19.decembra oficiāla pieprasījuma atbildētājai, lūdzot izsniegt atbildētājas rīcībā esošos dokumentus, kas attiecas uz 2009.gada 1.aprīlī noslēgto darba līgumu, saņēmis 2018.gada 28.novembra lēmuma nepilnīgu saturu.

Lai arī /atbildētājas pašvaldības/ novada domes lēmumi ir publiski pieejami un vispārzināmi, no tā neizriet, ka prasītājam katru dienu būtu pienākums meklēt /atbildētājas pašvaldības/ novada domes mājas lapā lēmumus, kas attiektos uz prasītāja darba līguma izmaiņām.

Apelācijas sūdzībā pieminētais tiesiskās paļāvības princips regulē attiecības starp publisku personu un privātpersonu, nevis konkrēto gadījumu.

Konkrētajā situācijā nav neviena rakstiska pierādījuma, ka atbildētāja būtu prasītāju vismaz iepazīstinājusi ar 2018.gada 28.novembra lēmuma saturu.

Atbildētāja kļūdaini atsaukusies uz Augstākās tiesas praksi lietās par individuālajiem darba strīdiem (2010/2011), citēto atraujot no konteksta.

Arī 2019.gada 22.marta rīkojumā par darba devēja uzteikumu nav norādīti tā pamatā esošie apstākļi.

Ja uzteikumā atbilstoši Darba likuma 102., 104.panta prasībām atbildētāja būtu norādījusi vismaz vienu darba līguma uzteikuma iemeslu, tikai tādā gadījumā tiesa būtu tiesīga vērtēt apstākļus, dokumentus, kas ir pamatā norādītajam iemeslam.

Atbildētāja nav pareizi atsaukusies uz Augstākās tiesas 2015.gada 16.decembra spriedumu lietā Nr.SKC-2486/2015, jo lietā ir pavisam citi juridiskie apstākļi. Turklāt Augstākā tiesa atzinusi, ka formāls pārkāpums ir gadījumā, ja netiek aizskartas darbinieka tiesības vai tiesību aizskārumu ir iespējams novērst.

Nevienā tiesu praksē nav iekļauta atziņa, ka Darba likuma 102., 104.panta prasību neievērošana darba devēja uzteikumā būtu atzīstama par formālu pārkāpumu.

Uzteikumam nav tiesiska rakstura, jo tiesisks uzteikums ir tikai tādā gadījumā, ja ir ievēroti Darba likuma nosacījumi, proti, uzteikumā jānorāda arī uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas pie tam atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu (sk. *Augstākās tiesas Senāta 2004.gada 20.oktobra spriedums lietā Nr.SKC-557*).

Atbildētāja, nepareizi atsaucoties uz Augstākās tiesas spriedumu lietā Nr.SKC-758/2010, ir izdarījusi nepamatotu secinājumu, ka konkrētajā gadījumā uzteikuma pamatojuma nenorādīšana vienā dokumentā atzīstams par formālu pārkāpumu, kas pats par sevi neizraisa Darba likuma 124.panta pirmajā daļā paredzētās sekas. Augstākās tiesas spriedumā lietā Nr.SKC-758/2010 aprakstītā situācija ir atšķirīga pastāvošajai situācijai, jo konkrētajā gadījumā atbildētāja nevienā dokumentā nav norādījusi uzteikuma pamatojumu.

Prasītājs nepiekrīt apelācijas sūdzībā norādītajam, ka atbildētāja, uzsakot darba līgumu ar prasītāju, nav pārkāpusi Darba likuma 101.panta ceturto daļu.

Atbildētājai bija iespēja prasītāju nodarbināt citā darbā, un tieši pašvaldības policijas darbinieka amatā, neskatoties uz to, ka /atbildētājas pašvaldības/ novada dome noslēdza deleģēšanas līgumu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību par /atbildētājas pašvaldības/ novada domes autonomo funkciju izpildi /atbildētājas pašvaldības/ novada domes pašvaldības teritorijā un tās interesēs. Ņemot vērā to, ka minētā deleģējuma līguma starp atbildētāju un /pašvaldības/ novada pašvaldību rezultātā pašvaldības policijas darbinieks atrodas /atbildētājas pašvaldības/ novada domes pārraudzībā, veic /atbildētājas pašvaldības/ novada domes autonomo funkciju izpildi /atbildētājas pašvaldības/ novada administratīvajā teritorijā, un par pienākumu izpildi attiecīgi saņem darba algu no /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldības finanšu līdzekļiem. Tā kā administratīvās funkcijas nodošana otrai iestādei nevar būt par pamatu darba līguma izbeigšanai, kā to nosaka arī Darba likuma 117.panta otrā daļa, tad no tā izriet arī atbildētājas pienākums izvērtēt iespēju piedāvāt citu darbu ne tikai tajā iestādē, kurā prasītājs strādā, bet arī citā darba devēja iestādē, ar to saprotot tās pašas juridiskās personas citu organizatorisku vienību.

/atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldība sniegusi paskaidrojumus par /pers. B/ apelācijas sūdzību un pretapelācijas sūdzību.

Rakstveida paskaidrojumā (lietas 2.sējuma 7.-10.lapa) par /pers. B/ apelācijas sūdzību norādīts, ka spriedums daļā, par kuru prasītājs iesniedzis apelācijas sūdzību, ir tiesisks un pamatots, savukārt apelācijas sūdzība ir nepamatota un noraidāma.

Nepiekrīt prasītāja viedoklim, ka ar lietā esošajiem pierādījumiem tiek pierādīts, ka prasītājs izteicis piekrišanu 2018.gada 11.jūnija grozījumiem darba līgumā un viņš faktiski sācis veikt administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumus.

Darba līguma grozījumus ir parakstījusi tikai atbildētāja, prasītājs tos nav parakstījis. Ņemot vērā, ka /pers. B/ nav parakstījis grozījumus starp prasītāju un atbildētāju noslēgtajā darba līgumā, jāpierāda, ka prasītājs savu gribu uzsākt veikt darba pienākumus saskaņā ar piedāvātajiem grozījumiem darba līgumā izteica citā formā un ka starp prasītāju un atbildētāju faktiski pastāvēja darba tiesiskās attiecības, kas izriet no /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2018.gada 11.jūnija vēstulē piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, proti, ka kāda no pusēm – atbildētāja vai prasītājs – uzsāka veikt pienākumus, kas izriet no piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.

Prasītājs uzskata, ka viņa piekrišanu vēstulē piedāvātajiem darba līguma grozījumiem pierāda viņa paraksts vēstules lejasdaļā pretī vārdam "iepazinos" un līdz ar to vēstule uzskatāma kā rakstveida pierādījums tam, ka prasītājs ir piekritis uzsākt veikt darba pienākumus jaunizveidotajā administratīvās lietvedības inspektora amatā. Šāds prasītāja viedoklis ir nepamatots un kļūdains. Vēstulē ir ietverta norāde, ka attiecībā uz vienošanos par grozījumiem vai atteikumu slēgt šādu vienošanos tiks piemērots Darba likuma 97., 98.panta regulējums. Ja viena kalendārā mēneša laikā pēc vēstules saņemšanas no prasītāja netiks saņemta piekrišana piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, ar prasītāju tiks izbeigtas darba tiesiskās attiecības.

Prasītājs tika iepazīstināts ar vēstules saturu 2018.gada 15.jūnijā (tātad pusotru mēnesi pirms 2018.gada 1.augustā plānotās administratīvās lietvedības amata pienākumu izpildes uzsākšanas). To, ka prasītājs iepazinās ar vēstulē norādīto, apliecina prasītāja paraksts pretī vārdam "iepazinos" vēstules lejasdaļā.

Šāds prasītāja paraksts par iepazīšanos ar vēstules saturu nekādā veidā nenozīmē nepārprotamu prasītāja piekrišanu piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, tātad tas nav uzskatāms par prasītāja gribas izteikumu Civillikuma 1427.panta izpratnē, lai tiesisks darījums būtu spēkā.

Atbildētāja prasītāja viedokli par piekrišanu vai nepiekrišanu piedāvātajiem darba līguma grozījumiem vēstulē norādītajā termiņā nesaņēma, tomēr pēc termiņa notecējuma arī neizmantoja savas tiesības uzteikt darba līgumu prasītājam. Tiek vērsta uzmanība, ka prasītājs nekad nevērsās pie atbildētājas ar lūgumu izteikt piedāvātos darba līguma grozījumus rakstveidā.

Atbildētājas rīcībā nav administratīvās lietvedības inspektora amata apraksta ar prasītāja parakstu. Lai arī paraksts ir datēts ar 2018.gada 15.jūniju, prasītājs to iesniedza tiesā vēlāk (pasta zīmogs uz sūtījuma – 2019.gada 22.februāris). Nav iespējams konstatēt, kurā brīdī prasītājs amata aprakstu vienpusēji ir parakstījis. Atbildētāja prasītājam amata aprakstu nekad nav lūgusi parakstīt.

Tas vien, ka prasītājs lūdza atļauju savienot amatu Valsts policijā ar amatu atbildētājas iestādē nepierāda faktu, ka prasītājs būtu uzsācis veikt administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumus pie atbildētājas un ka prasītājam par to pienāktos attiecīga darba samaksa prasības pieteikumā norādītajā neizmaksātās darba algas apmērā.

Prasītāja autotransports tāpat kā līdz šim tika patapināts pilnvarotās personas zvejas kontrolē amata pienākumu izpildei.

Starp pusēm nekad netika panākta rakstveida vai mutiska vienošanās par piedāvātajiem grozījumiem 2009.gada 1.aprīļa darba līgumā, līdz ar to puses turpināja pildīt darba līgumu uz iepriekšējiem noteikumiem - prasītājs turpināja veikt pilnvarotās personas zvejas kontrolē amata pienākumus, savukārt atbildētāja turpināja maksāt darba samaksu saskaņā ar spēkā esošajiem darba līguma noteikumiem par personas zvejas kontrolē amata noteikumu izpildi.

Lietā nav neviena pierādījuma, kas pierādītu jebkādu citu pienākumu izpildi, kas saskaņā ar amata aprakstu ietilpa administratīvās lietvedības inspektora pienākumos.

Atbildētāja nevar pierādīt negatīvu faktu – saistības neesamību, proti, to, ka prasītājs nav veicis pienākumus tādā apjomā, kā to nosaka darba līgums. Pierādījumi jāiesniedz tam, kurš apgalvo, un nevis tam, kurš noliedz.

Apelācijas sūdzībā norādīts uz pienākumu atbildētājai uzskaitīt prasītāja nostrādātās darba stundas un noteikt prasītāja darba grafiku. Atbildētāja nenoliedz, ka tāds pienākums saskaņā ar Darba likuma 137.panta pirmo daļu tai ir uzlikts. Tomēr prasītājs šajā sakarā nav ņēmis vērā būtisku darba līguma sastāvdaļu – nolīgto dienas un nedēļas darba laiku. Saskaņā ar 2009.gada 1.aprīļa darba līgumu prasītājam tika noteikts darba laiks: "no pamatdarba brīvajā laikā", tas ir, brīvajā laikā no pamata darba vietas – Valsts policijas.

/pers. B/ pienākumus pilnvarotās personas zvejas kontrolē amatā veica, principā, pēc savas iniciatīvas laikā, kad nepildīja pienākumus Valsts policijā. Kā pats prasītājs vairākkārt lietā atzinis, darbs zvejas kontrolē pārsvarā notika diennakts tumšajā laikā, nakts stundās vai agrās rīta stundās, tātad ārpus ierastā darba laika. Ar zvejas kontroli saistītos darba pienākumus prasītājs veica ar savu privāto automašīnu, kuru darba pienākumu veikšanas nodrošināšanai atbildētāja bija patapinājusi no prasītāja, kā arī ar atbildētājas laivu, kura bija nodota prasītājam amata pienākumu veikšanai; viņš bija atbildīgs par to, visas atslēgas un piekļuve garāžai bija tikai prasītājam. Tātad atbildētājai praktiski nebija iespējams izkontrolēt ne to, kad prasītājs uzsāka veikt darbu (devās darba gaitās), ne – kad to pabeidza. Tādēļ darba laika uzskaiti prasītājs veica pats, par ko viņš nekad iepriekš līdz šīs lietas izskatīšanai tiesā nebija izteicis iebildumus atbildētājai. Savukārt atbildētāja paļāvās uz prasītāja godaprātu, ka darba laiks tiek uzskaitīts korekti, un veica darba samaksu par darba laika uzskaites tabulā norādītajām stundām.

Turklāt, ja prasītājs uztur prasību daļā par nesamaksātās darba algas piedziņu, par nesamaksātās atvaļinājuma kompensācijas daļas piedziņu, par neizmaksātās atlaišanas pabalsta daļas piedziņu, tātad par to, ka atbildētāja par prasītāja nostrādātajām darba stundām nav samaksājusi prasītājam pienākošās naudas summas, prasītājam būtu jāpierāda, ka viņš šīs stundas ir nostrādājis.

Pat, pieņemot, ka attiecīgā vienošanās par grozījumiem darba līgumā ir spēkā, atbildētāja uzskata, ka, nepastāvot iespējām noteikt faktiski nostrādātās darba stundas (tās nav fiksētas darba uzskaites tabelē un lietā nav iesniegti citi pierādījumi, kas apliecinātu darbā pavadīto stundu skaitu), nav iespējams aprēķināt pienākošās darba samaksas apmēru Darba likuma $75.^3$ panta kārtībā.

Savukārt attiecībā uz darba laika grafiku norādīts, ka, ņemot vērā to, ka darbs pie atbildētājas bija prasītāja blakus darbs un ka prasītāja darba laiks Valsts policijā arī ir nenormēts, respektīvi, dežūras bieži vien ir ārpus ierastā darba laika robežām, un neregulārs, tad nebūtu loģiski, ka atbildētāja sastādītu prasītājam noteiktu darba grafiku, kuru viņš, iespējams, nemaz nevarētu ievērot.

Neviens no prasītāja iesniegtajiem pierādījumiem nepierāda ne prasītāja apgalvojumu, ka viņš nepārprotami piekritis darba līguma grozījumiem, ne arī apgalvojumu, ka /pers. B/ 2008.gada 31.jūlijā pārtrauca pildīt pilnvarotās personas zvejas kontrolē amata pienākumus un uzsāka administratīvās lietvedības inspektora pienākumus. Līdz ar to nav pamatoti prasītāja prasījumi, kas izriet no administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumu veikšanas.

Ņemot vērā, ka prasījums attiecībā par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku ir blakus prasība, kas atkarīga no tā, vai pamatota darbinieka celtā prasība par atjaunošanu darbā, un tā kā darba devēja uzteikums prasītājam bija tiesisks un pamatots, tad prasītāja iebildumi šajā daļā ir noraidāmi, pamatojoties uz argumentiem par uzteikuma tiesiskumu.

/atbildētājas pašvaldības/ novada domes rakstveida paskaidrojumā par /pers. B/ pretapelācijas sūdzību (lietas 2.sējuma 6.lapa) minēts, ka 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.

Atbilstoši /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldības un /pašvaldības/ novada pašvaldības deleģēšanas līguma 2.punktam puses vienojās, ka deleģēto funkciju izpildi nodrošina /pašvaldības/ novada pašvaldības policija, savukārt /pašvaldības/ novada pašvaldība, tās izpilddirektora personā, kontrolē pašvaldības policijas darbu un deleģētā uzdevuma kvalitatīvu izpildi. Deleģēšanas līguma 21.punktā ir noteikts, ka /pašvaldības/ novada pašvaldība, veicot deleģētos uzdevumus, ir /atbildētājas pašvaldības/ novada domes pārraudzībā.

Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 7.panta piekto daļu pārraudzība nozīmē augstākas iestādes vai amatpersonas tiesības pārbaudīt zemākas iestādes vai amatpersonas lēmuma tiesiskumu un atcelt prettiesisku lēmumu, kā arī prettiesiskas bezdarbības gadījumā dot rīkojumu pieņemt lēmumu.

/atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldība un /pašvaldības/ novada pašvaldība ir divas atsevišķas publisko tiesību juridiskas personas – atvasinātas publiskas personas, tātad – divi dažādi darba devēji Darba likuma izpratnē. /pašvaldības/ novada pašvaldība saskaņā ar deleģēšanas līgumu nekļuva par /atbildētājas pašvaldības/ novada domes "saimniecisku vienību" vai "iestādi" Darba likuma 101.panta ceturtās daļas un 117.panta izpratnē, un /atbildētājas pašvaldības/ novada dome nevarēja piedāvāt prasītājam amatu pie cita darba devēja – /pašvaldības/ novada domes.

Līdz ar to ir pilnīgi nepamatoti, ka atbildētājai bijis pienākums izvērtēt iespēju piedāvāt /pers. B/ citu darbu /pašvaldības/ novada pašvaldībā.

Apelācijas instances tiesas sēdē prasītāja /pers. B/ pilnvarotā pārstāve /pers. C/ prasību, apelācijas sūdzību un pretapelācijas sūdzību uzturēja spēkā, /atbildētājas pašvaldības/ novada domes apelācijas sūdzību neatzina. Sniedza paskaidrojumus, atsaucoties uz prasībā, apelācijas un pretapelācijas sūdzībās, paskaidrojumā par atbildētājas apelācijas sūdzību norādītajiem argumentiem.

Atbildētājas /atbildētājas pašvaldības/ novada domes pilnvarotais pārstāvis zvērināts advokāts Edgars Atlācis apelācijas instances tiesas sēdē /pers. B/ prasību, viņa apelācijas sūdzību un pretapelācijas sūdzību neatzina, uzturēja spēkā /atbildētājas pašvaldības/ novada domes apelācijas sūdzību. Pārstāvis sniedza paskaidrojumus atbilstoši atbildētāja apelācijas sūdzībā un paskaidrojumos par /pers. B/ apelācijas un pretapelācijas sūdzību minētajiem argumentiem, tos izvēršot.

Pilni lietas dalībnieku paskaidrojumi fiksēti tiesas sēdes skaņu ierakstā.

Motīvu daļa

Novērtējusi prasības pieteikumā, apelācijas sūdzībās un pretapelācijas sūdzībā norādītos motīvus, lietas dalībnieku paskaidrojumus, lietā esošos rakstveida pierādījumus, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka /pers. B/ prasība ir noraidāma pilnīgi.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 418.panta otro daļu prasītājs ir precizējis piedzenamo kompensācijas apmēru par darba piespiedu kavējumu par laiku no 2019.gada 2.aprīļa līdz 2019.gada 22.oktobrim 6261,94 EUR, to ietverot apelācijas sūdzībā. Tādejādi attiecīgais prasījums izskatāms prasītāja precizētajā apmērā.

/atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldība 2009.gada 1.aprīlī ar /pers. B/ noslēgusi darba līgumu Nr.26 (lietas 1.sējuma 9.-14.lapa). Saskaņā ar to prasītājs pieņemts darbā pie atbildētāja uz nenoteiktu laiku par bāriņtiesas un sociālā dienesta autovadītāju. Darba līgumā noteikts, ka darbinieka nolīgtais darba laiks ir no pamatdarba brīvajā laikā. Ar atbildētāja 2014.gada 8.janvāra rīkojumu mainīts /pers. B/ amata nosaukums uz "automobiļa vadītājs" un amatalga.

Lietā nav strīda, ka /pers. B/ veic iecirkņa inspektora pienākumus savā pamata darba vietā – Valsts policijas Vidzemes reģiona pārvaldes /pilsētas/ policijas iecirknī. Darbs /atbildētājas pašvaldības/ pašvaldībā uzskatāms par prasītāja blakus darbu.

Ar /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2015.gada 27.maija rīkojumu (lietas 1.sējuma 17.lapa) prasītājam uzdots izbeigt pildīt automobiļa vadītāja pienākumus un no 2015.gada 1.jūnija uzdots pildīt pilnvarotās personas zvejas kontrolē amata pienākumus, profesijas kods 325703, nosakot summēto darba laiku ar stundas tarifa likmi 4,99 EUR, pēc iesniegtās darba laika uzskaites tabulas. Tāpat lietā nav strīda, ka prasītājs bija vienīgais šā darba veicējs atbildētājas pašvaldībā. Šie darba līguma grozījumi un papildinājumi fiksēti darba līguma grozījumu un papildinājumu daļā, parakstot abām pusēm (lietas 1.sējuma 13.lapa).

2018.gada 30.maija /atbildētājas pašvaldības/ novada domes sēdē pieņemts lēmums Nr.8, ar kuru apstiprināts /atbildētājas pašvaldības/ novada domes administratīvās lietvedības inspektora amata apraksts saskaņā ar pielikumu, nosakot atlīdzību par administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumu veikšanu 800 EUR mēnesī (lietas 1.sējuma 93.lapa).

Ar 2018.gada 11.jūnija vēstuli "Par darba līguma grozījumiem" (lietas 1.sējuma 18.lapa) /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldība informējusi prasītāju par /atbildētājas pašvaldības/ novada domes administratīvās lietvedības inspektora amata apraksta apstiprināšanu 2018.gada 30.maijā, reorganizējot līdzšinējo pilnvarotās personas zvejas kontrolē amatu. Ar vēstuli prasītājam piedāvāts vienoties par grozījumiem darba līgumā, paredzot, ka ar 2018.gada 1.augustu viņam būs jāpilda administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumi, darba laiks 160 stundas mēnesī, pēc summētā darba laika, ar amata atlīdzību 800 EUR mēnesī. Prasītājam arī paziņots, ka attiecībā uz vienošanos par grozījumiem vai atteikumu slēgt šādu vienošanos tiks piemērots Darba likuma 97., 98.panta regulējums, un, ja mēneša laikā pēc šīs vēstules saņemšanas no viņa netiks saņemta piekrišana piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, ar /pers. B/ tiks izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Pielikumā pievienota administratīvās lietvedības inspektora amata apraksta kopija Ar minēto paziņojumu prasītājs iepazinies 2018.gada 15.jūnijā.

Valsts policijas Vidzemes reģiona pārvalde 2018.gada 10.jūlija lēmumā Nr.22 atļāvusi /pers. B/ savienot valsts amatpersonas amatu Valsts policijā - /pilsētas/ iecirkņa kārtības policijas inspektors, ar citu amatu - /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldības administratīvās lietvedības inspektors, un noteikusi, ka pienākumi tiks veikti, saskaņojot ar tiešo priekšnieku, ārpus dienesta pienākumu izpildes laika Valsts policijas Vidzemes reģiona pārvaldē - atpūtas laikā (lietas 1.sējuma 83.-84.lapa).

Darba līguma pielikumā (lietas 1.sējuma 14.lapa) atbildētāja, nenorādot datumu, veikusi ierakstu, ka prasītājam ar 2018.gada 31.jūliju jāpārtrauc pilnvarotās personas zvejas kontrolē pienākumu veikšana un no 2018.gada 1.augusta jāsāk pildīt administratīvās

lietvedības inspektora pienākumi (profesijas klasifikācijas kods 3341 07) atbilstoši amata aprakstam, no 2018.gada 1.augusta prasītājam noteikt darba laiku 160 stundas pēc summētā darba laika uzskaites un mēnešalgu 800 EUR. Par rīkojuma pamatu norādīts 2018.gada 30.maija sēdes lēmums "Par administratīvās lietvedības inspektora amata apraksta apstiprināšanu" (protokols Nr.8.3.3.). Lietā iesniegtajā darba līgumā, lai gan tajā norādīts, ka darba līgumu nosacījumus un grozījumus paraksta abas puses, nav /pers. B/ paraksta.

Pēc tam darba līguma pielikumā atbildētāja arī izdarījusi ierakstu, ka iepriekš minētais 2018.gada 30.maija sēdes lēmums tiek atcelts ar 2018.gada 28.novembra sēdes lēmumu "Par pārvaldes uzdevuma deleģēšanas līguma noslēgšanu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību".

2019.gada 21.februārī /atbildētājas pašvaldības/ dome ar darba devēja uzteikumu (lietas 1.sējuma 7.lapa) prasītājam darba līgumu uzteikusi, paziņojot /pers. B/, ka sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkts) ar 2019.gada 1.aprīli tiek lauzts pušu noslēgtais darba līgums. Darba devējs informējis /pers. B/, ka pie darba līguma laušanas viņam tiks izmaksāts atlaišanas pabalsts trīs mēnešu vidējās izpeļņas apmērā (Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 17.panta pirmās daļas 4.punkts) un atvaļinājuma kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu par laiku no 2017.gada 1.aprīļa līdz 2019.gada 1.aprīlim par 30,056 darba dienām.

Ar 2019.gada 21.februāra atbildētājas rīkojumu Nr.11 "Par atvaļinājumu /pers. B/" (lietas 1.sējuma 107.lapa) prasītājam kā pilnvarotai personai zvejas kontrolē piešķirta ikgadējā atvaļinājuma daļa (par nostrādāto laiku no 2017.gada 1.aprīļa līdz 2018.gada 31.martam) 14 kalendārās dienas, tajā skaitā 10 darba dienas un apmaksāts papildatvaļinājums trīs darba dienas, sākot no 2019.gada 22.februāra līdz 12.martam, ieskaitot. Noteikts izmaksāt atvaļinājuma pabalstu 50% no mēnešalgas.

2019.gada 22.martā /atbildētājas pašvaldības/ novada dome izdevusi rīkojumu Nr.44 par darba tiesisko attiecību izbeigšanu (lietas 1.sējuma 50.lapa) ar /pers. B/ ar 2019.gada 1.aprīli sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu.

Par šiem norādītajiem lietas faktiskajiem apstākļiem lietā strīda nav.

Apelācijas instances tiesa vispirms spriedumā izvērtē pušu strīdu daļā par neizmaksātās darba algas daļas par laiku no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim 1907,66 EUR, neizmaksātās kompensācijas daļas par neizmantoto atvaļinājumu 491,55 EUR, neizmaksātā atlaišanas pabalsta daļas 1193,07 EUR (visas summas bruto) piedziņu, ar pienākumu uzlikt /atbildētājas pašvaldības/ novada domei samaksāt normatīvajos aktos noteiktos nodokļus no šim summām.

Norādītais saistīts ar pušu strīda apstākļiem par to, kādus darba pienākumus /atbildētājas pašvaldības/ novada domē /pers. B/ laika posmā no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim faktiski veica, respektīvi - vai turpināja pildīt pilnvarotās personas zvejas kontrolē amata pienākumus vai arī uzsāka pildīt plašākus pienākumus - administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumus; vai prasītājs bija piekritis šādu amata pienākumu izpildei un par to puses abpusēji noslēgušas darba līgumu (papildinājumus pie tā).

Šajā sakarā norādāms, ka ar /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2018.gada 30.maija sēdes lēmumu apstiprināts administratīvās lietvedības inspektora amata apraksts (lietas 1.sējuma 19.-22.lapa), kurā starp daudzajiem amata pienākumiem tā 7.13.punktā iekļauts arī pienākums pildīt Zvejniecības likumā, kā arī citos tiesību aktos un /atbildētājas pašvaldības/ novada domes iekšējos dokumentos noteiktos kontroles pasākumus rūpnieciskās zvejas un makšķerēšanas jomā /atbildētājas pašvaldības/ novada administratīvajā teritorijā, kas tālāk detalizēts 7.13.1.-7.13.4.punktā. Tādējādi pēc tā jēgas un nozīmes /pers. B/ pienākumi kā pilnvarotai personai zvejas kontrolē ietvertos administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumu sastāvā.

Lietā nav strīda, ka sava darba laika uzskaiti strīdus periodā veica pats /pers. B/, izdarot ierakstus darba laika uzskaites tabelēs un to apstiprināja darba devējs (darba laika uzskaites tabeles - lietas 1.sējuma 35.-43.lapa). Lai gan no Darba likuma 137.panta pirmās daļas izriet noteikts darba devēja pienākums precīzi uzskaitīt darbinieka nostrādātās stundas, taču tiesas kolēģija iepriekš norādīto, iedibināto kārtību neuzskata par nepamatotu. No pušu noslēgtā darba līguma izriet, ka darba laiks /pers. B/ bija noteikts no pamatdarba (t.i., Valsts policijā) brīvajā laikā, un nav nekāda iemesla apšaubīt atbildētāja norādīto, ka darbs zvejas kontrolē noticis pārsvarā diennakts tumšā laikā un tamlīdzīgi, ārpus ierastā darba laika, kad atbildētājai bija praktiski neiespējami izkontrolēt prasītāja darba laika uzsākšanu un beigas. Tādejādi darba laika uzskaiti veicis /pers. B/ un /atbildētājas pašvaldības/ novada dome paļāvusies uz prasītāja godaprātu un to, ka darba laiks uzskaitīts korekti.

Savukārt kā redzams no šīm minētajām darba laika uzskaites tabelēm, /pers. B/ it visur savu amatu norādījis kā pilnvarotā persona zvejas kontrolē un nostrādātās stundas. Lietā nav faktiska strīda, ka prasītājam veikta samaksa atbilstoši viņa paša norādītajām nostrādātajām stundām un kā pilnvarotajai personai zvejas kontrolē.

Tādejādi tiesas ieskatā pats /pers. B/ ar saviem sastādītajiem dokumentiem apliecinājis savu faktiski turpinātos pildītos darba pienākumus, amatu arī pēc 2018.gada 1.augusta - kā pilnvarotā persona zvejas kontrolē. Lietā nav nekādu pierādījumu, uz kuru pamata tiesai būtu iemesls secināt, ka /pers. B/ būtu ticis šajā ziņā par darba uzskaites tabulu sastādīšanu maldināts, apmānīts no /atbildētājas pašvaldības/ novada domes puses, ka šādā veidā viņam likts aizpildīt darba uzskaites tabulas. Lietā arī nav informācijas, ka prasītājs būtu izteicis kādas rakstiskas sūdzības pašvaldībai vai citām institūcijām par darba stundu neuzskaitīšanu, nepareizu, nepilnīgu darba algas izmaksāšanu līdz tam laikam, kad uzsācies pušu strīds tiesā.

Turklāt tieši šādā veidā (kā pilnvarotā persona zvejas kontrolē) darba devēja arī pieņēmusi /pers. B/ darba izpildījumu, kā to paredz Darba likuma 49.-53.pants. /pers. B/ kā pilnvarotajai personai zvejas kontrolē ar 2019.gada 21.februāra rīkojumu arī piešķirta ikgadējā atvaļinājuma daļa (lietas 1.sējuma 107.lapa).

Tā kā lietā nav iesniegtas citas, detalizētas /pers. B/ reāli nostrādātu darba stundu uzskaites /atbildētājas pašvaldības/ novada domē, tostarp amatā kā administratīvās lietvedības inspektoram, un kad uzskaiti konkrētajā gadījumā bija jāveic pašam prasītājam, tad tiesas kolēģija nevar konstatēt par pierādītu viņa tiesai norādīto par prasītāja darbu kā administratīvās lietvedības inspektoram ar 160 darba stundām katru mēnesi.

Kā redzams no apstiprinātā administratīvās lietvedības inspektora amata apraksta, tajā uz vairākām lapām uzskaitīti amata pienākumi, tai skaitā, piemēram, uzraudzības funkcijas par pašvaldības normatīvo aktu un saistošo noteikumu ievērošanu, administratīvo pārkāpumu protokolu, apskates aktu sastādīšana, iedzīvotāju pieņemšana, fizisko un juridisko personu iesniegumu un priekšlikumu izskatīšana, rakstisku atbilžu sagatavošana uz fizisko un juridisko personu iesniegumiem un sūdzībām, dokumentu un priekšlikumu sagatavošana administratīvajai komisijai, procesuālo dokumentu sagatavošana un tamlīdzīgi.

Tiesas kolēģija kā būtisku apstākli ņem vērā arī to, ka lietā nav iesniegti nekādi pierādījumi, kas apliecinātu /pers. B/ darba izpildījumu strīdus laika periodā no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim atbilstoši administratīvās lietvedības inspektora amata aprakstam, kas, piemēram, varētu būt kādi prasītāja sastādīti un /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldībā reģistrēti dokumenti,

administratīvā pārkāpuma protokoli, ziņojumi, uzskaites materiāli un cita attiecīga dokumentācija. Šādu atbilstošu pierādījumu neesamību atzina arī prasītāja pārstāve apelācijas instances tiesas sēdē.

Lai gan prasītāja puse norādījusi, ka /atbildētājas pašvaldības/ novada dome nav prasītāju nodrošinājusi ar protokolu veidlapām, un tāpēc tie nav sastādīti, un vispār vairāk veikts preventīvs darbs, tomēr, tiesas ieskatā, nav izskaidrojama pilnīgi nekādu rakstveida pierādījumu neesamība, kas liecinātu par to darba pienākumu izpildi atbilstoši administratīvās lietvedības inspektora amata aprakstam salīdzinoši ilgā laika posmā (kas nav saistīta ar zvejas kontroli).

No pirmās instances tiesā pēc prasītāja lūguma uzklausītā liecinieka /pers. T/ liecības izriet vispārīgs skaidrojums par viņa un prasītāja kopīgām aktivitātēm ūdenstilpņu apsekošanā, malu zvejnieku ķeršanā, un no šīs liecības nevar konstatēt tādas darba stundas, kuras nebūtu uzskaitījusi atbildētāja. Šādi liecību novērtējusi arī pirmās instances tiesa un prasītāja apelācijas sūdzībā par to nav izteikti iebildumi.

Lietā iesniegts 2019.gada 2.janvāra autotransporta patapinājuma līgums (lietas 1.sējuma 106.lapa), ar kuru /pers. B/ patapinājis savu automašīnu /TL marka/ /atbildētājas pašvaldības/ novada domei un kura uzņēmusies atmaksāt patapinājuma devējam degvielas patēriņu līdz 60 l mēnesī un automašīnas uzturēšanas izmaksas līdz 71 EUR gadā. Līgums ir spēkā līdz 2019.gada 31.decembrim, bet var tikt lauzts pirms termiņa, tajā skaitā, ja ar patapinājuma devēju (/pers. B/) tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības.

Patapinājuma līgums nesatur nekādas norādes par /pers. B/ reāli izpildītu darba pienākumu veidu un nostrādātām darba stundām /atbildētājas pašvaldības/ pašvaldībā, tai skaitā, ka būtu izpildījis administratīvās lietvedības inspektora amatu. Savukārt no atbildētāja rakstveida paskaidrojuma izriet, ka prasītāja autotransports tāpat kā iepriekš ir patapināts pilnvarotās personas zvejas kontrolē amata pienākumu izpildei un pretēju pierādījumu nav.

Viena paša zvejas kontroles pienākuma izpilde, kas atbilst darba pienākumam pirms 2018.gada 1.augusta, neapliecina administratīvās lietvedības inspektora amata izpildi tajā paplašinātajā apmērā, kāds atbilst apstiprinātajam amata aprakstam.

Savukārt Valsts policijas Vidzemes reģiona pārvaldes 2018.gada 10.jūlija lēmums Nr.22 (lietas 1.sējuma 83.-84.lapa) par atļauju valsts amatpersonai, policijas darbiniekam /pers. B/ savienot amatu valsts policijā ar amatu /atbildētājas pašvaldības/novada pašvaldībā kā administratīvās lietvedības inspektoram pats par sevi neapliecina, ka šos amata pienākumus pašvaldībā prasītājs vēlāk patiešām pildīja, par ko pierādījumu nav. Tiesa pieļauj, ka pusēm (/pers. B/ un /atbildētājas pašvaldības/ novada domei) kādu laika posmu vai nu no vienas vai otras puses pastāvēja iecere šādas darba attiecības nodibināt, taču tas nav realizējies.

Līdz ar to, pie šādiem apstākļiem, kad pats prasītājs aizpildījis darba laika uzskaites tabeles ar amatu - pilnvarotā persona zvejas kontrolē - un šo pienākumu izpildē nostrādātajām stundām un šādā veidā darba devējs tās ir arī apstiprinājis, neesot pierādījumiem par to, ka /pers. B/ izpildījis kādus citus administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumus, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka strīdus periodā no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim prasītājs turpinājis izpildīt iepriekšējos pienākumus, t.i., pilnvarotās personas zvejas kontrolē pienākumus.

Prasība daļā par neizmaksātās darba algas daļas par laiku no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim 1907,66 EUR, un līdz ar to ar darba algas apmēru saistīto maksājumu - neizmaksātās kompensācijas daļas par neizmantoto atvaļinājumu 491,55 EUR, neizmaksātās atlaišanas pabalsta daļas 1193,07 EUR (visas summas bruto) piedziņu balstīta tieši uz to, ka nav izmaksāta tā starpība, kāda prasītājam papildus pienāktos kā administratīvās lietvedības inspektoram, nevis kā pilnvarotajai personai zvejas kontrolē. Tā kā tiesas kolēģija nevar konstatēt šāda darba izpildījumu, par ko pienāktos lielāka samaksa, jau šī iemesla dēļ prasība šajā daļā par šo summu piedziņu ir noraidāma.

Tāpat, novērtējot citus lietā izteiktos argumentus, apelācijas instances tiesa nekonstatē tādus apstākļus, kas dotu pamatu /pers. B/ prasības apmierināšanai šajā daļā.

Apelācijas instances tiesai nav arī iemeslu konstatēt, ka puses - /pers. B/ un /atbildētājas pašvaldības/ novada dome patiešām vienojušās, ka prasītājs ar 2018.gada 1.augustu izpildīs administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumus tādā veidā un apmērā, kā tas paredzēts apstiprinātajā amata aprakstā.

Lietā nav strīda, ka /pers. B/ un /atbildētājas pašvaldības/ novada domes darba līgumā /pers. B/ paraksta par attiecīgajiem darba līguma grozījumiem nav, kā tas arī redzams no lietā iesniegtās darba līguma kopijas (lietas 1.sējuma 14.lapa). Prasītāja pārstāve tiesas sēdē atzina, ka šāda /pers. B/ paraksta nav arī uz prasītāja rīcībā esošā darba līguma oriģināla.

Ar 2018.gada 11.jūnija vēstuli "Par darba līguma grozījumiem" (lietas 1.sējuma 18.lapa) /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldība informējusi prasītāju par /atbildētājas pašvaldības/ novada domes administratīvās lietvedības inspektora amata apraksta apstiprināšanu 2018.gada 30.maijā, reorganizējot līdzšinējo pilnvarotās personas zvejas kontrolē amatu. Ar vēstuli prasītājam piedāvāts vienoties par grozījumiem darba līgumā, paredzot, ka ar 2018.gada 1.augustu viņam būs jāpilda administratīvās lietvedības inspektora amata pienākumi, darba laiks 160 stundas mēnesī, pēc summētā darba laika, ar amata atlīdzību 800 EUR mēnesī. Prasītājam arī paziņots, ka attiecībā uz vienošanos par grozījumiem vai atteikumu slēgt šādu vienošanos tiks piemērots Darba likuma 97., 98.panta regulējums, un, ja mēneša laikā pēc šīs vēstules saņemšanas no viņa netiks saņemta piekrišana piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, ar /pers. B/ tiks izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Pielikumā pievienota administratīvās lietvedības inspektora amata apraksta kopija.

No šī dokumenta redzams, ka /pers. B/ parakstījies par iepazīšanos 2018.gada 15.jūnijā.

No dokumenta satura pēc tā nozīmes neizriet, ka paraksts pie teksta "iepazinos" apliecinātu piekrišanu attiecīgā amata izpildei ar tam apstiprinātajiem noteikumiem.

Savukārt tas, ka /atbildētājas pašvaldības/ novada dome tomēr nekavējoties neizbeidza darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, neapliecina, ka puses vienojušās par šo pienākumu kā administratīvās lietvedības inspektoram pildīšanu, ņemot vērā jau iepriekš spriedumā norādītos apstākļus par darba laika tabulu aizpildīšanas veidu, kā arī to, ka nav pierādījumu par attiecīgā veida darba izpildi.

Atbilstoši Darba likuma 40.panta pirmajā daļā noteiktajam darba līgums, kā arī tā grozījumi slēdzami rakstveidā pirms darba uzsākšanas.

Darba likuma 41.panta pirmajā un otrajā daļā noteikts, ja, noslēdzot darba līgumu, nav ievērota tā rakstveida forma, darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā. Šai nolūkā darbinieks var izmantot jebkurus pierādījumus, kas attiecas uz darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un šo attiecību saturu. Ja darbinieks un darba devējs, vai vismaz viena no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgtos pienākumus, rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam.

Civillikuma 1427.pantā noteikts, ka pie tiesiska darījuma būtības pieder tā taisītāja gribas izteikums, bet divpusējā vai vairākpusējā darījumā vajadzīgs visu tā dalībnieku saskanīgs gribas izteikums. Kamēr griba nav vēl izteikta, tai nav nekāda tiesiska spēka.

Saskaņā ar Civillikuma 1431.pantu akta parakstīšana, vienalga, vai tas attiecas uz pašu parakstītāju vai trešo personu,

uzskatāma par piekrišanu šim aktam, ja tā saturs parakstītājam bijis zināms un ja viņam tajā tiesiskā darījumā, uz kuru akts attiecas, ir personīga interese un ierunas tiesība.

Izskatāmajā lietā nav dokumentālu pierādījumu, ka prasītājs apņēmies izpildīt administratīvās lietvedības inspektora amatu /atbildētājas pašvaldības/ novada domē no 2018.gada 1.augusta.

Tāpat tiesai nav arī pierādījumu secināt, ka šādas pušu darba tiesiskās attiecības konstatējamas ar pušu faktiskām darbībām, kas pie noteiktiem apstākļiem būtu pielīdzināmas rakstiski noslēgtam darba līgumam.

Līdz ar to prasība daļā par neizmaksātās darba algas daļas par laiku no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim 1907,66 EUR, un līdz ar to ar darba algas apmēru saistīto maksājumu - neizmaksātās kompensācijas daļas par neizmantoto atvaļinājumu 491,55 EUR, neizmaksātās atlaišanas pabalsta daļas 1193,07 EUR (visas summas bruto) piedziņu noraidāma, kā jau minēts iepriekš.

Tiesas kolēģija izskatāmās lietas iznākumā vērtē kā nebūtiskus apstākļus to, vai darba līguma grozījumus /pers. B/ darba līgumā parakstījis /pers. J/, un vai viņš bija tiesīgs to darīt; to, vai prasītājs paralēli darba pienākumu izpildei Valsts policijā fiziski bija spējīgs izpildīt pilnas slodzes darbu arī /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldībā (par ko izteiktas šaubas), un tiem apstākļiem tiesa padziļināti nepievēršas.

Tiesas kolēģija secina, ka noraidāma arī /pers. B/ prasība daļā, kas attiecas uz darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu, un līdz ar to arī par atlīdzības piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku.

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkts nosaka, 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, ja tiek samazināts darbinieku skaits.

Darba likuma 104.pants paredz, ka darbinieku skaita samazināšana ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

No šī jau minētās Darba likuma 101.panta ceturtās daļas izriet, ka uzteikt darba līgumu šā panta pirmās daļas 9.punktā minēto iemeslu dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Konkrētajā gadījumā konstatējams, ka /atbildētājas pašvaldības/ novada domē samazināts darbinieku skaits un darbiniekam uzteikts darba līgums saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta normā norādītajiem apstākļiem - sakarā ar saimniecisku un organizatorisku pasākumu veikšanu.

2018.gada 28.novembrī /atbildētājas pašvaldības/ novada dome sēdē skatījusi jautājumu "Par pārvaldes uzdevuma deleģēšanas līguma noslēgšanu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību" (sēdes protokols - lietas 1.sējuma 109.-122.lapa, 5.punkts). No /atbildētājas pašvaldības/ novada domes sēdes protokolā iekļautā pilnā pašvaldības lēmuma secināms, ka skatīšanai sēdē minētais jautājums bija savlaicīgi ieplānots.

Atbilstoši sēdes protokola 5.punktā norādītajam /atbildētājas pašvaldības/ novada domes priekšsēdētāja domes deputātiem skaidrojusi situāciju, ka līdz šim nav realizēts 2018.gada 30.maija lēmums (prot.Nr.8, 3.paragrāfs), ar kuru nolemts apstiprināt administratīvās lietvedības inspektora amata aprakstu. Tāpat informē, ka 2018.gada 7.novembrī stājušies spēkā grozījumi likumā "Par policiju", kas šī likuma 19.panta trešo daļu izsaka redakcijā, kā rezultātā, ja pašvaldībā nav pašvaldības policijas, vai tā nav deleģējusi šīs funkcijas citai pašvaldībai, vai izveidojusi pašvaldības policiju kopā ar citām pašvaldībām, tad Valsts policija pašvaldības teritorijā nodrošina tikai 19.panta otrās daļas 4.punktā minēto pienākumu, proti, kontroli pār to, kā tiek izpildīti pašvaldību apstiprinātie noteikumi, par kuru pārkāpšanu paredzēta administratīvā atbildība, kā arī naudas sodu uzlikšanu par šo noteikumu pārkāpšanu un to piedzīšanu. Ņemot vērā šos apstākļus, ir nelietderīgi veidot administratīvās lietvedības inspektora amatu, tāpat finansiāli ievērojami dārgāk ir veidot savu pašvaldības policiju, varētu rasties arī nepieciešamo resursu problēmas. Uzsāktas sarunas ar /pašvaldības/ novada pašvaldību par likuma "Par policiju" 19.panta otrās daļas 1., $2.^1$, 4. un 6.punktā minēto uzdevumu izpildes deleģēšanu šai pašvaldībai, kam šī pašvaldība konceptuāli piekritusi.

No lēmuma izriet, ka jautājums iepriekš izvērtēts arī ar pašvaldības Apvienotās Izglītības un kultūras komitejas, Sociālo un saimniecisko jautājumu komitejas un Finanšu komitejas 2011.gada 20.novembra atzinumu.

Pēc šī atzinuma un, ņemot vērā lēmumā norādītās likuma "Par pašvaldībām", Valsts pārvaldes iekārtas likuma un likuma "Par policiju" normas, /atbildētājas pašvaldības/ novada dome vienbalsīgi nolēmusi:

1. Deleģēt /pašvaldības/ novada pašvaldībai /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldības kompetencē esošus pārvaldes uzdevumus, kas izriet no likuma "Par policiju" 19.panta pirmās daļas, noslēdzot deleģēšanas līgumu no 2019.gada 1.janvāra līdz 2021.gada 31.decembrim.
2. Apstiprināt deleģēšanas līguma projektu, kas pievienots šim lēmumam kā 1.pielikums.
3. Deleģēšanas līguma projektu pirms tā noslēgšanas saskaņot ar Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministriju.

Savukārt lēmuma 4.punktā nolemts atcelt /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2018.gada 30.maija lēmumu (prot.Nr.8, 3.paragrāfs) "Par administratīvās lietvedības inspektora amata apraksta apstiprināšanu".

Pēc tā, ņemot vērā Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas ieteikumus 2018.gada 12.decembra vēstulē Nr.1-13/10327 "Par deleģēšanas līguma projektu" (lietas 1.sējuma 26.lapa), /atbildētājas pašvaldības/ novada dome 2018.gada 27.decembra sēdē (sēdes protokola izraksts - 7.paragrāfs - lietas 1.sējuma 28.lapa) nolēmusi:

1. veikt grozījumus /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2018.gada 28.novembra sēdes lēmumā "Par pārvaldes uzdevuma deleģēšanas līguma noslēgšanu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību" (prot.Nr.14, 5.paragrāfs):

1.1. papildināt lēmuma aprakstošo daļu ar rindkopu šādā redakcijā:

"/atbildētājas pašvaldības/ novada dome pirms lēmuma pieņemšanas par pārvaldes uzdevumu, kas izriet no likuma "Par policiju" 19.panta pirmās daļas, deleģēšanu /pašvaldības/ novada pašvaldībai, kā vienu no būtiskiem kritērijiem ir izvērtējusi /pašvaldības/ novada pašvaldības kā apbruņotas struktūrvienības darbības ilgumu [..]. Tāpat tika izvērtēti /pašvaldības/ novada pašvaldības 2016. un 2017.gada publiskie pārskati sadaļā par sabiedriskās kārtības nodrošināšanu [..]. Secināts, ka /pašvaldības/ pašvaldībā ir nepieciešamie resursi (gan personāla resursi, gan administratīvie resursi) deleģētā pārvaldes uzdevuma izpildei. Tiek ņemts vērā arī /atbildētājas pašvaldības/ novada un /pašvaldības/ novada savstarpējais teritoriālais izvietojums. Veiktas pārrunas ar /pašvaldības/ novada pašvaldības pārstāvjiem par deleģētā uzdevuma izpildes iespējamību laika periodā no 2019.gada 1.janvāra līdz

2021.gada 31.decembrim. [..].

2. Apstiprināt precizēto deleģēšanas līguma projektu, kas pievienots lēmumam kā pielikums"(lietas 1.sējuma 28.lapa).

2019.gada 1.martā starp /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldību un /pašvaldības/ novada pašvaldību parakstīts deleģēšanas līgums par sabiedriskās kārtības nodrošināšanu /atbildētājas pašvaldības/ novada teritorijā (lietas 1.sējuma 85.-87.lapa). Cita starpā no šī līguma 1.8.punkta izriet, ka /pašvaldības/ novada pašvaldībai deleģēts arī pienākums kontrolēt rūpnieciskās zvejas, makšķerēšanas, domes pārvaldībā esošo ūdenstilpņu ekspluatācijas un citu vides aizsardzības noteikumu ievērošanu /atbildētājas pašvaldības/ novada administratīvajā teritorijā.

No iepriekšminētā ir secināms, ka ar 2018.gada 28.novembra lēmumu Nr.14, atceļot domes 2018.gada 30.maija lēmumu par administratīvās lietvedības amata pienākumu apstiprināšanu, tika izbeigts nerealizētais administratīvās lietvedības inspektora amats, ar visiem tā ietvaros veicamajiem pienākumiem (tajā skaitā 7.13.punktā minētajam "kontroles pienākumi rūpnieciskā zvejas un makšķerēšanas jomā /atbildētājas pašvaldības/ novada teritorijā").

Konstatējams, ka /atbildētājas pašvaldības/ novada dome, ņemot vērā grozījumus likumā "Par policiju", norādītos uzdevumus deleģēja citam subjektam (/pašvaldības/ pašvaldībai). No tā redzams, ka atbildētāja ir izvērtējusi iespējamos risinājumus attiecīgo uzdevumu veikšanai, secinot, ka sabiedriskās kārtības nodrošināšanas uzdevumu deleģēšana /pašvaldības/ novada pašvaldībai sasniedz normatīvajos aktos noteiktos mērķus, gan konkrētajā gadījumā ir ekonomiski efektīvākais līdzeklis mērķa īstenošanā. Atbildētāja ir veikusi organizatoriska rakstura izmaiņas tās darbības jomā.

Gan no Augstākās tiesas Senāta tiesu prakses apkopojumā lietās par individuālajiem darba strīdiem 2010/2011 norādītā, gan arī no tiesu prakses, piemēram, Augstākās tiesas Senāta 2008.gada 16.aprīļa spriedumā lietā Nr.SKC-145 minētā izriet, ka, ja darba līgums tiek uzteikts sakarā ar darbinieka amata likvidāciju (vai darbinieku skaita samazināšanu) organizatorisku un saimniecisku iemeslu dēļ, tad tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt minēto pasākumu veikšanas nepieciešamību, bet šo jautājumu izlemšana ietilpst tikai darba devēja kompetencē.

No atbildētājas lēmumiem secināms, ka administratīvās lietvedības inspektora amats (tajā skaitā kopā ar tā amata apraksta 7.13.punktā minēto un prasītāja reāli pildīto pienākumu "kontroles pienākumi rūpnieciskās zvejas un makšķerēšanas jomā /atbildētājas pašvaldības/ novada teritorijā") /atbildētājas pašvaldības/ pašvaldībā likvidēts organizatorisku un saimniecisku pasākumu dēļ, kas ir reāli notikuši. Nav arī pierādījumu, ka /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldībā kāda cita persona veiktu prasītāja līdz 2019.gada 1.aprīlim pildītos pienākumus nozvejas kontrolē.

Lietā nav nekādu pierādījumu, ka atbildētāja būtu izveidojusi kādu jaunu darba vietu un pieņēmusi /atbildētājas pašvaldības/ novada domē kādu jaunu darbinieku, kas pildītu /pers. B/ darba pienākumus.

Minētais tā visa kopumā apliecina, ka /atbildētājas pašvaldības/ novada domē objektīvi netika saglabāti /pers. B/ iepriekšējie nodarbinātības noteikumi. Cita starpā, kā jau teikts, no deleģēšanas līguma 1.8.punkta izriet, ka attiecīgie prasītāja reāli pildītie pienākumi, attiecīgā amata vieta visu pārējo deleģēto uzdevumu ietvarā ir nodoti /pašvaldības/ novada pašvaldībai.

Tādejādi nav nekāda iemesla apšaubīt, ka /pers. B/ reāli pildītie pienākumi jeb viņa kā pilnvarotas personas zvejas kontrolē darba pienākumi nodoti /pašvaldības/ novada pašvaldībai, bet tie nav saglabāti /atbildētājas pašvaldības/ novada domē. Līdz ar to ir īstenots darbinieku skaita samazinājums.

Tiesas kolēģijai nav arī nekāda pamata apšaubīt pašvaldībā veikto organizatorisko un saimniecisko pasākumu (deleģējot sabiedriskās kārtības nodrošināšanas pienākumu izpildi ar deleģēšanas līgumā šo pienākumu saturu /pašvaldības/ novada pašvaldībai) nepieciešamību, lietderību un neatliekamu raksturu.

Kā jau teikts iepriekš, minēto pasākumu īstenošana izvērtēta pašvaldības komisijās, par to lēmumu pieņēmuši pašvaldības deputāti balsojot, pašvaldības lēmumā sniegta pietiekoša motivācija attiecīgā lēmuma vajadzībai, attiecīgo uzdevumu deleģēšana saskaņota ar Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministriju. Attiecīgo lēmumu pieņemšanā iesaistīts pietiekoši liels personu loks. Ievērojot minēto, tiesai nav nekāda iemesla uzskatīt, ka šie pasākumi veikti ar mērķi izbeigt darba attiecības ar prasītāju, nevis objektīvu saimniecisku un organizatorisku iemeslu dēļ, kurus par nepieciešamiem un neatliekamiem atzinusi atbildētāja.

Prasītājs pretapelācijas sūdzībā atsaucies, ka tiesa nav vērtējusi, vai atbildētāja iestādē notikušie pasākumi bijuši ar neatliekamības raksturu, atsaucoties uz Augstākās tiesas 2016.gada 9.jūnija spriedumu lietā Nr.SKC-1817/2016. Šādu argumentu apelācijas instances tiesa atzīst par nepamatotu, ņemot vērā jau iepriekš spriedumā norādītos apsvērumus. Turklāt tiesas kolēģijai nav arī nekāda pamata izvērtēt pašvaldības resursus un to sadali, pašvaldībā notiekošos un paredzamos notikumus, procesus, reālās vajadzības, un, piemēram, vērtēt, ka attiecīgo funkciju deleģēšana citai pašvaldībai ir atliekama un būtu veicama kaut kad tālākā nākotnē. Minētais ietilpst pašvaldības kompetencē. Savukārt prasītāja atsauce uz minēto kasācijas instances tiesas spriedumu nav pamatota, jo attiecīgajā lietā ir citi faktiskie apstākļi.

Ņemot vērā visus iepriekš norādītos apsvērumus, par pierādītu ir atzīstams fakts, ka darba uzteikums prasītājam ir saistīts ar saimniecisku un organizatorisku pasākumu veikšanu atbildētājas kā darba devējas darbībā, ko atbildētāja novērtējusi par neatliekamiem, un ka šiem pasākumiem ir likumisks un loģisks pamatojums. Ne tiesai, nedz prasītājam nav pamata vērtēt pašvaldības rīcības izdevīgumu amata likvidācijas un atsevišķu funkciju deleģēšanā, kam nav iebildusi arī Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija.

Minēto pamatoti konstatējusi arī pirmās instances tiesa.

Vienlaicīgi no Vidzemes rajona tiesas sprieduma motīviem izriet, ka darba devēja uzteikums būtu atzīstams par spēkā neesošu sakarā ar to, ka prasītājam /pers. B/ izsniegtais darba devēja uzteikuma teksts nav pietiekoši pilnīgs, proti, uzteikumā, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, nav norādīts, vai pie darba devēja - pašvaldībā, ir veikti saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi, vai tie ir neatliekami un pamatoti, un ka tas nav rakstveidā paziņots ar kādiem citiem atbildētāja dokumentiem.

Apelācijas instances tiesa secina, ka, lai gan patiešām attiecīgais /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2019.gada 21.februāra uzteikuma teksts (lietas 1.sējuma 7.lapa) šādus ierakstus nesatur (uzteikumā norādīts, ka darba līgums tiek lauzts sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu), tomēr izskatāmās lietas apstākļos tas nedod pamatu /pers. B/ prasības apmierināšanai.

Izšķirot pušu strīdu, katrā konkrētajā gadījumā jāņem vērā attiecīgā strīda īpašie lietas apstākļi.

Darba likuma 102.pants paredz, ka, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Tajā pašā laikā Darba likums nenosaka, cik detalizētam uzteikumā jābūt šo apstākļu izklāstam. Darba devējs ir /pers. B/ paziņojis par darba līguma laušanu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu.

Tiesas kolēģija atzīst, ka pamatkritērijam jābūt tam, vai strīda gadījumā tiesai ir iespējams attiecīgā darba devēja uzteikuma

pamatotību pārbaudīt un darbiniekam pret to aizstāvēties.

Izskatāmajā lietā apelācijas instances tiesai nav nekāda iemesla šaubām, ka darba devēja uzteikuma pamatotību ir iespējams pārbaudīt un darbiniekam pret to izvirzīt savus argumentus.

Kā redzams no jau sākotnējā /pers. B/ prasības pieteikuma teksta, viņš jau tajā apstrīdējis tieši tos apstākļus, par ko lietā ir strīds, proti, atsaucoties uz to, ka viņa darba pienākumi pašvaldībai ir nepieciešami. Prasītājs atsaucies tieši uz lietā apskatāmo /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2018.gada 28.novembra lēmumu ar grozījumiem 2018.gada 27.decembrī, pie tā argumentējot, ka darbinieki netiek samazināti, bet tiek meklēta forma darba līguma noformēšanai ar citu darbinieku, bet atbrīvojot prasītāju, t.i., sniedzot savu interpretāciju. Prasības pieteikumam ir arī pievienoti attiecīgie /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2018.gada 28.novembra un 2018.gada 27.decembra sēžu protokolu izraksti. Norādītais apliecina, ka, apstrīdot uzteikumu, /pers. B/ bija zināmi tie konkrētie faktiskie apstākļi un pamats, kādēļ sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu darba devējs viņam uzteicis darba līgumu.

Turklāt apelācijas instances tiesa ņem vērā, ka uzteikuma pamatā ir /atbildētājas pašvaldības/ novada domes 2018.gada 28.novembra un 2018.gada 27.decembra lēmumi par attiecīgo pārvaldes uzdevumu deleģēšanu citai pašvaldībai, uz ko jau arī /pers. B/ prasībā atsaucies, un tieši sakarā ar tiem ir arī risināts strīds lietā. Tieši šie lēmumi radīja pamatu darbinieka skaita samazināšanai. Savukārt, izpildot lēmumus, noslēgts spriedumā minētais attiecīgais deleģēšanas līgums.

Kā redzams no pirmās instances tiesas sprieduma, lietā nav bijis strīds tādā aspektā, ka vispār nav saprotams darba līguma uzteikuma pamats. Pirmās instances tiesa darba līguma uzteikumu ir izvērtējusi un atzinusi, ka darba uzteikums ir saistīts ar saimniecisku un organizatorisku pasākumu veikšanu atbildētājas kā darba devējas darbībā, ko atbildētāja ir novērtējusi par neatliekamiem un šiem pasākumiem ir likumisks un loģisks pamatojums. Tādejādi pirmās instances tiesa darba līguma uzteikumu atzinusi par pilnīgi pamatotu pēc lietā konstatētajiem faktiskajiem apstākļiem, un ko atzīst arī apelācijas instances tiesa.

Līdz ar to nav pamatoti prasītāja izteiktie argumenti par to, ka tiesai nemaz nav vajadzējis vērtēt apstākļus, kas saistīti ar darbinieku skaita samazināšanu (ja nav tieši norādīti uzteikumā). Kā jau teikts iepriekš, tiesai jāņem vērā konkrētās lietas īpašie apstākļi. Tādejādi šajā gadījumā nav pamatoti atsaukties un piemērot prasītāja norādīto 2004.gada tiesu prakses apkopojumā "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesā strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu" vispārīgā veidā minēto, ka tiesai nav tiesību vērtēt apstākļus, kas nav bijuši norādīti uzteikumā un no tiem neizriet, kā arī tiesu prakses piemērus ar atšķirīgiem lietu faktiskajiem apstākļiem. Piebilstams, ka detalizētu apstākļu norādīšanai darba līguma uzteikumā ir ievērojami lielāka faktiskā nozīme, ja darbinieks tiek atbrīvots no darba darbinieka izdarīta pārkāpuma dēļ, un pamatā uz šādu piemēru pamata arī izdarīts šāds secinājums tiesu prakses apkopojumā. Apkopojumā turklāt arī minēts, ka uzteikuma pamatā esošie apstākļi norādāmi tādā apmērā, lai būtu iespēja pārbaudīt uzteikuma pamatotību, un, kā jau spriedumā teikts, tagad izskatāmajā lietā to ir iespējams izdarīt. Turklāt apkopojumā arī norādīts uz piemēru, kad tiesa lietā par darba līguma izbeigšanu pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta atzinusi par pietiekošu pavisam īsu, lakonisku norādi par faktiskajiem apstākļiem (atsauce uz Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 11.septembra spriedumu lietā Nr.SKC–382).

Jebkurā gadījumā, pat ja uzskatītu, ka uzteikuma pamatojums formāli nav pietiekoši pilnīgs, ņemama vērā tiesu praksē, tostarp kasācijas instances tiesu spriedumos vairākkārt vispārīgi izteiktā tēze, ka ne katrs darba līguma izbeigšanas kārtības pārkāpums tiesiska uzteikuma gadījumā var būt pamats Darba likuma 124.panta pirmās daļas piemērošanai un uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu. Šajā gadījumā uzteikuma tiesiskumu ir iespējams pārbaudīt, kā arī /pers. B/ ir cēlis iebildumus par uzteikumu pēc tā būtības saistībā ar darbinieku skaita samazināšanu, ko viņš uzskata par nepamatotu.

Pie apstākļiem, kad uzteikums pēc būtības ir pamatots sakarā ar saimniecisku un organizatorisku pasākumu veikšanu, ko atzinušas abu instanču tiesas, prasības apmierināšana saistībā ar pašu uzteikuma tekstu būtu formāla un neobjektīva.

Pirmās instances tiesa atzinusi darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu arī tāda spriedumā norādīta iemesla dēļ, ka /pers. B/ kā darbiniekam atbilstoši Darba likuma prasībām būtu paziņots par atbildētājas iespējām viņu nodarbināt vai nenodarbināt kādā citā darbā un ka darbinieks no piedāvājumiem atteicies.

No Darba likuma 101.panta ceturtās daļas izriet, ka uzteikt darba līgumu šī panta pirmās daļas 9.punktā minēto iemeslu dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Lietā nav strīda, ka /atbildētājas pašvaldības/ novada dome /pers. B/ nav ne paziņojusi par kādu citu darba piedāvājumu, ne arī par neiespējamību nodarbināt kādā citā darbā.

2004.gada tiesu prakses apkopojumā "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesā strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu" attiecībā par Darba likuma 101.panta ceturtās daļas piemērošanu minēts, ka šī norma piemērojama tikai gadījumos, ja šāda iespēja (piedāvāt citu darbu) uzņēmumā pastāv, pie tam ir jāņem vērā, ka darba devējam jāpiedāvā tikai tāds darbs, kuru darbinieks atbilstoši savai kvalifikācijai un spējām varētu veikt. Nav pamata piedāvāt darbu (amatu), uz kuru ir paredzēts atklāts konkurss, jo atlaižamajam darbiniekam nav liegtas tiesības pretendēt uz šo darbu (amatu) konkursa kārtībā. Tāpat darba devējam jāizvērtē arī iespēja piedāvāt citu darbu ne tikai tajā uzņēmumā, kurā darbinieks strādā, bet arī citā darba devēja uzņēmumā, ar to saprotot tās pašas juridiskās vai fiziskās personas citu uzņēmumu. Ja darba devējs nav izvērtējis iespēju pārcelt darbinieku citā darbā un tiesā tiek konstatēts, ka šādas iespējas faktiski nav bijis, nav pamata atzīt, ka darba devējs būtu pārkāpis uzteikuma kārtību. Savukārt, ja tiesā tiek konstatēts, ka šāda iespēja reāli ir bijusi, tas var būt pamats atzinumam, ka darba devējs ir pārkāpis uzteikuma kārtību, līdz ar to darba devēja uzteikums atzīstams par spēkā neesošu.

Pirmās instances tiesa /atbildētājas pašvaldības/ novada domes iespējas pārcelt prasītāju citā darbā nav izvērtējusi, bet kā darba devēja prettiesisku rīcību, kas atzīstama par darba līguma izbeigšanas kārtības pārkāpumu atzinusi to, ka /pers. B/ nav ne paziņots par kādu citu darba piedāvājumu, ne arī par neiespējamību nodarbināt kādā citā darbā.

Konkrētajā gadījumā jāņem vērā, ka lietā nav strīda, ka /pers. B/ darbs /atbildētājas pašvaldības/ novada domē bija tikai blakus darbs, bet viņa pamata darba vieta bija Valsts policijas Vidzemes reģiona pārvaldes /pilsētas/ iecirkņa Kārtības policijas nodaļas inspektors, par ko nav strīda lietā un kā tas arī izriet no viņa darba laika uzskaites materiāliem policijā (lietas 1.sējuma 142.-151.lapa). Darba devējam jāpiedāvā tāds darbs, ko darbinieks varētu veikt atbilstoši savai kvalifikācijai un spējām.

/pers. B/ un viņa pārstāve tiesvedības gaitā un pretapelācijas sūdzībā norādījuši, ka atbildētājam bija iespējams prasītāju nodarbināt pašvaldības policijas darbinieka amatā, par ko /atbildētājas pašvaldības/ novada dome noslēgusi deleģēšanas līgumu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību par /atbildētājas pašvaldības/ novada domes autonomo funkciju izpildi /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldības teritorijā un tās interesēs, un tātad izteikt /pers. B/ piedāvājumu strādāt šajā amatā.

Šajā ziņā norādāms, ka /pašvaldības/ novada pašvaldība un /atbildētājas pašvaldības/ novada dome ir atšķirīgas un patstāvīgas

juridiskas personas.

Konkrētajā gadījumā pašvaldības policista darba vieta būtu citas juridiskas personas - /pašvaldības/ novada pašvaldības pašvaldības policijas struktūrā un darba devējs būtu /pašvaldības/ novada pašvaldība.

Tiesas kolēģija norāda, ka atbildētājai atbilstoši Darba likuma noteikumiem nav pienākuma piedāvāt prasītājam darbu pie citas juridiskas personas, tās struktūrā.

Minētais, tulkojot Darba likuma 101.panta ceturto daļu, izriet arī no juridiskajā literatūrā izteiktajām atziņām, piemēram, "DL 101.panta ceturtajā daļā ir noteikts darba devēja pienākums piedāvāt darbiniekam citu darbu tajā pašā vai citā darba devēja uzņēmumā, ja šāda iespēja pastāv /../. Darba devējam jāizvērtē iespēja piedāvāt citu darbu ne tikai uzņēmumā (sk. DL 5.panta komentāru), kurā darbinieks strādā, bet arī citā darba devēja uzņēmumā, ar to saprotot tās pašas juridiskās vai fiziskās personas citu organizatorisko vienību, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus. Piemēram, SIA "Rimi Baltic" veikals ir uzskatāms par uzņēmumu DL izpratnē, tādējādi, likvidējot veikalu, darba devējam (SIA "Rimi Baltic") ir pienākums piedāvāt kasierēm darbu citos veikalos, ja ir brīvas darbinieka kvalifikācijai atbilstošas darba vietas." (*Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2010.g., autors; Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte", 200.lpp.*).

Tādejādi, tulkojot Darba likuma 101.panta ceturtās daļas nosacījumus, tie saprotami kā darba devēja pienākums piedāvāt darbu tās pašas juridiskās personas citā uzņēmumā, bet nevis pie citas juridiskas personas. Tas izriet arī no jau citētā 2004.gada tiesu prakses apkopojuma "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesā strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu".

Apelācijas sūdzībā /pers. B/ atsaucies arī uz Darba likuma 117.panta otro daļu, kurā noteikts, ka valsts pārvaldes iestāžu vai pašvaldību administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana otrai iestādei nav uzskatāma par uzņēmuma pāreju un pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam.

Tomēr tiesas kolēģija secina, ka minētā tiesību norma konkrētajos lietas apstākļos nav piemērojama /pers. B/ prasības apmierināšanai.

Kā jau agrāk teikts spriedumā, tiesa konstatējusi, ka darba uzteikums prasītājam ir saistīts ar saimniecisku un organizatorisku pasākumu veikšanu atbildētājas kā darba devējas darbībā, kas ir neatliekami, pie tam secinot, ka tam ir likumisks un loģisks pamatojums. Darba devēja uzteikums pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

Arī juridiskajā literatūrā, komentējot Darba likuma 117.panta otrās daļas piemērošanu, minēts, ka "attiecībā uz valsts pārvaldes iestāžu vai pašvaldību administratīvo reorganizāciju, vai vienas iestādes administratīvo funkciju nodošanu citai iestādei šādas darbības pašas par sevi nav uzskatāmas par pamatu darba līguma uzteikumam. Attiecīgi darba līgums ar darbinieku var tikt uzteikts reorganizācijas vai funkciju nodošanas gadījumā iestādēs vienīgi tad, ja šāda uzteikuma pamatā ir kāds no DL 101.panta pirmajā daļā minētajiem iemesliem" (*Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2010.g., autors; Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte", 228.lpp.*). Attiecīgi šādi iemesli arī lietā tiek konstatēti (101.panta pirmās daļas 9.punkts).

Kā izriet no 2019.gada 1.marta deleģēšanas līguma par sabiedriskās kārtības nodrošināšanu /atbildētājas pašvaldības/ novada teritorijā (lietas 1.sējuma 85.-87.lapa), /atbildētājas pašvaldības/novada dome deleģējusi /pašvaldības/ novada pašvaldībai no likuma "Par policiju" 19.panta pirmās un otrās daļas un likuma "Par pašvaldībām" 15.panta pirmās daļas 12.punktā noteiktās pašvaldības autonomās funkcijas izrietošu domes kompetencē esošu pārvaldes uzdevumu izpildi, kas tālāk konkretizēts līguma I daļas 14 punktos. Ar šī līguma II daļas 2.punktu noteikts, ka uzdevumu izpildi nodrošina /pašvaldības/novada pašvaldības policija, un to kontrolē /pašvaldības/ novada izpilddirektors.

Apstākļi, ka /pašvaldības/ novada pašvaldības policija veic uzdevumus /atbildētājas pašvaldības/novada teritorijā un ka /atbildētājas pašvaldības/ novada pašvaldība apņēmusies veikt norēķinu par uzdevumu ietvaros sniegtajiem pakalpojumiem (līguma IV daļa), nekādā ziņā neapliecina, ka /pašvaldības/ novada pašvaldības policija (darbojoties /atbildētājas pašvaldības/ novada teritorijā) vai kāds atsevišķs pašvaldības policists būtu /atbildētājas pašvaldības/ novada domes organizatoriska vienība, sakarā ar ko atbildētājam būtu bijis jāpiedāvā /pers. B/ darbs pie cita darba devēja.

To neapliecina arī tas, ka saskaņā ar deleģēšanas līguma VI daļas 21.punktu /pašvaldības/ novada pašvaldība, veicot deleģētos uzdevumus, ir /atbildētājas pašvaldības/ novada domes pārraudzībā. Tālākā šī līguma nodaļas tekstā ir tikai norādīts par uzdevumu izpildes kvalitātes kontroli no /atbildētājas pašvaldības/ novada domes izpilddirektores puses, un rīcību, ja tiek uzskatīts, ka uzdevumu izpilde tiek veikta neatbilstoši, tad vēršoties pie /pašvaldības/ novada pašvaldības.

Tiesas kolēģija arī uzskata, ka atbildētājam, slēdzot deleģēšanas līgumu ar /pašvaldības/ novada pašvaldību, nebija likumā noteikta pienākuma līgumā paredzēt, ka /atbildētājas pašvaldības/ novada teritorijā funkciju izpilde tiek noteikta no atbildētāja iestādes. Turklāt šādu nosacījumu iekļaušanai līgumā otrai līgumslēdzējai pusei - /pašvaldības/novada pašvaldībai nav arī noteikta pienākuma piekrist.

Lietā neviena no pusēm nav minējušas par reālām iespējām prasītāju nodarbināt atbilstoši kvalifikācijai un spējām vēl kādā citā darbā /atbildētājas pašvaldības/ novada domē.

Ņemot vērā iepriekš minēto, nav pamatoti /pers. B/ argumenti par faktisku iespēju viņu nodarbināt citā darbā (šajā gadījumā, kā noskaidrots no lietas apstākļiem - /pašvaldības/ novada pašvaldības policijā) un tātad nepieciešamību viņam piedāvāt šo darbu.

Kā jau spriedumā teikts iepriekš (atsaucoties uz 2004.gada tiesu prakses apkopojumā "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesā strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu" minēto), pat ja darba devējs nav izvērtējis iespēju pārcelt darbinieku citā darbā un tiesā tiek konstatēts, ka šādas iespējas faktiski nav bijis, nav pamata atzīt, ka darba devējs būtu pārkāpis uzteikuma kārtību.

Tā kā izskatāmajā lietā konstatēts, ka šādas iespējas atbildētājai /atbildētājas pašvaldības/ novada domei pārcelt /pers. B/ citā darbā nebija, līdz ar to nepastāv pamats apstrīdēto darba līguma uzteikumu atzīt par spēkā neesošu sakarā ar uzteikuma kārtības pārkāpšanu. Tikai tas fakts, ka šī informācija nebija ierakstīta uzteikuma tekstā, nekalpo par pamatu uzskatīt, ka uzteikums būtu prettiesisks un spēkā neesošs.

/pers. B/ pretapelācijas sūdzībā arī minējis uz viņa ieskatā vēl citu atbildētāja darba līguma uzteikuma pārkāpumu, t.i., uzskatot, ka /atbildētājas pašvaldības/ novada dome pārkāpusi Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punktu un 109.panta trešo daļu, jo prasītājam darbs ticis uzteikts atvaļinājuma laikā.

No Darba likuma 109.panta trešās daļas izriet, ka darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā. Savukārt Darba līguma 103.panta pirmās daļas 3.punktā paredzēts, ka darba devējam gadījumā, ja tiek uzteikts darba līgums šā likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktā noteiktajos gadījumos, jāievēro uzteikuma termiņš viens mēnesis.

Apelācijas instances tiesa, tāpat kā pirmās instances tiesa šajā daļā, secina, ka prasītāja argumenti nedod iemeslu apstrīdētā

darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.

Ar 2019.gada 21.februāra atbildētājas rīkojumu Nr.11 "Par atvaļinājumu /pers. B/" (lietas 1.sējuma 107.lapa) prasītājam kā pilnvarotai personai zvejas kontrolē piešķirta ikgadējā atvaļinājuma daļa (par nostrādāto laiku no 2017.gada 1.aprīļa līdz 2018.gada 31.martam) 14 kalendārās dienas, tajā skaitā 10 darba dienas un apmaksāts papildatvaļinājums trīs darba dienas, sākot no 2019.gada 22.februāra līdz 12.martam, ieskaitot.

Tādējādi atvaļinājums /pers. B/ sācies no 2019.gada 22.februāra.

Savukārt 2019.gada 21.februārī (lietas 1.sējuma 7.lapa) /atbildētājas pašvaldības/ novada dome izdevusi darba devēja uzteikumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu lauzt darba līgumu ar 2019.gada 1.aprīli. Ar lietā esošo 2019.gada 21.februāra pavadrakstu (lietas 1.sējuma 8.lapa) redzams, ka šajā pašā dienā noformēta darba devēja uzteikuma nosūtīšana pa pastu /pers. B/.

Ievērojot lietas faktiskos apstākļus, tā kā atvaļinājums prasītājam sācies vēlāk - 2019.gada 22.februārī, tad nav uzskatāms, ka darba līgums būtu uzteikts /pers. B/ atvaļinājuma laikā.

Prasītājs pretapelācijas sūdzībā minējis, ka uzteikums pa pastu nosūtīts 2019.gada 22.februārī un nav strīda, ka šo pasta sūtījumu viņš saņēmis 2019.gada 26.februārī.

Tādejādi, ja pat skaita prasītāja uzteikuma saņemšanas pa pastu datumu (2019.gada 26.februāris), situācijā, kad darba līgums lauzts ar 2019.gada 1.aprīlī, neapšaubāmi ir ievērots Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punktā noteiktais darba līguma uzteikuma termiņš - viens mēnesis. Tāpat arī darba attiecības ir izbeigtas pēc prasītāja atvaļinājuma beigām.

Kā to pareizi atzīmējusi pirmās instances tiesa, uzteikuma mērķis ir darbinieka informēšana par paredzamo darba attiecību izbeigšanu, lai atkarībā no atlaišanas pamatojuma darbinieks atbilstoši Darba likuma 103.panta pirmajai daļai varētu iegūt laiku (konkrētajā gadījumā mēnesi), kas ļautu sagatavoties atlaišanai, kā arī izmantot citas šādam gadījuma likumā paredzētās tiesības (*Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 11.februāra spriedums lietā Nr.SKC-49, 14.1.punkts*).

Konkrētajā gadījumā /pers. B/ tiesības nav tikušas pārkāptas, nav ziņu, ka kādā veidā tikušas ierobežotas. Tajā skaitā viņš likumā paredzētajā termiņā ir izvēlējies celt prasību tiesā.

Darba likuma 103.pantā nav paredzēts, ka uzteikuma termiņā neieskaita darbinieka atvaļinājuma laiku, pretēji, kā tas noteikts ar pārejošas darbnespējas laiku pēc darbinieka pieprasījuma (Darba likuma 103.panta otrā daļa).

Lai gan prasītājs atsaucies pretapelācijas sūdzībā uz Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 14.novembra spriedumu lietā Nr.SKC-2031/2012, taču šajā sakarā tiesa atzīmē, ka darbinieka darbnespēja pati par sevi nav pielīdzināma darbinieka atvaļinājumam visos aspektos pēc tā juridiskajām sekām, un konkrēti attiecībā par uzteikuma termiņa skaitīšanu.

Lai gan jau iepriekš tiesas spriedumā norādītais apliecina, ka nav pamata uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, tiesai nav arī iemesla novērtēt kā nepamatotu vai nepatiesu 2019.gada 21.februāra aktu (lietas 1.sējuma 182.lapa), kuru parakstījušas un tātad ar saviem parakstiem apliecinājušas /atbildētājas pašvaldības/ novada domes darbinieces /pers. L/ un /pers. M/ par to, ka lietvedes /pers. L/ darba kabinetā /pers. B/ iepazinies (izlasījis) ar 2019.gada 21.februārī sagatavoto darba devēja uzteikumu, ko uz vietas atteicies parakstīt, un ņemot vērā situāciju, uzteikums nosūtīts prasītājam pa pastu. Tādējādi prasītājs ar darba devēja uzteikumu iepazīstināts jau 2019.gada 21.februārī. Pretapelācijas sūdzībā norādītais, ka attiecīgo faktu varētu apliecināt, tikai uzaicinot šīs personas kā liecinieces uz tiesas sēdi, nav pamatots, jo lietā ir pieļaujami arī rakstveida pierādījumi. Savukārt prasītāja puse, kā redzams no lietas materiāliem, attiecīgās personas kā liecinieces nopratināt tiesas sēdē nav lūgusi. Ievērojot minēto, pretapelācijas sūdzībā attiecīgajā aspektā norādītos argumentus apelācijas instances tiesa nevērtē kā pietiekošus šī akta apšaubīšanai.

Tādējādi, novērtējot visus iepriekš norādītos argumentus to kopumā, apelācijas instances tiesa nekonstatē arī prasītāja norādītu iemeslu apstrīdētā darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu saskaņā ar Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punkta un 109.panta trešās daļas pārkāpumiem.

Tā kā apelācijas instances tiesa nekonstatēja kādu no pamatiem atzīt par spēkā neesošu /atbildētājas pašvaldības/ novada domes kā darba devēja uzteikumu /pers. B/, šajā daļā prasība ir noraidāma.

Līdz ar to noraidāma arī prasība daļās par /pers. B/ darba attiecību ar atbildētāju izbeigšanu ar tiesas spriedumu un kompensācijas piedziņu par darba piespiedu kavējumu, jo šo prasījumu apmierināšanas iespēja rodas tikai tad, ja tiek apstrīdētais darba līguma uzteikums atzīts par spēkā neesošu. Tādējādi tiesai nav nepieciešams veikt vērtējumu, vai vispār un cik liela kompensācija par darba piespiedu kavējumu prasītājam būtu izmaksājama sakarā ar prasītāja apelācijas sūdzībā izklāstītajiem argumentiem.

Papildus tiesa norāda, ka tiesai ir jāpamato spriedums, sniedzot izvērstu un nepārprotamu juridisko argumentāciju. Tomēr tas nenozīmē, ka tiesai ir pienākums atbildēt uz jebkuru procesa dalībnieka argumentu, bet gan tikai uz tādiem, kas attiecas uz lietu un ir nozīmīgi (*Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 140.lpp.*).

Arī Eiropas Cilvēktiesību tiesa paudusi atziņu, ka no Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 6.panta izriet tiesas pienākums argumentēt spriedumu, bet tas nav saprotams kā prasība detalizēti atbildēt uz jebkuru argumentu (*Eiropas Cilvēktiesību tiesas 1994.gada 19.aprīļa sprieduma lietā "Van deHurk v The Netherlands" 61.punkts*).

Tiesai jāanalizē argumenti, kas ir nozīmīgi no tiesību viedokļa izspriežamajā lietā.

Apelācijas instances tiesa secina, ka pirmās instances tiesa objektīvi noraidījusi prasību daļā par /pers. B/ prasītās neizmaksātās darba algas daļas, neizmaksātās kompensācijas daļas par neizmantoto atvaļinājumu, neizmaksātā atlaišanas pabalsta daļas piedziņu, tāpat izdarījusi pamatotus secinājumus sprieduma daļās, kur darba devēja uzteikums attiecīgajos spriedumā minētajos aspektos atzīts par pamatotu un tiesisku. Vienlaikus pirmās instances tiesa nepamatoti atzinusi darba devēja uzteikumu par atceļamu saistībā ar tiem motīviem, kas norādīti pirmās instances tiesas spriedumā.

Spriedumā nosakāms, kam un kādā apmērā maksājami tiesāšanās izdevumi.

Tā kā /pers. B/ prasība noraidīta pilnīgi, viņa samaksātie izdevumi par zvērināta advokāta sniegto palīdzību prasītāja labā nav piedzenami.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 44.panta trešajai daļai, ja prasība noraidīta, ar lietas vešanu saistītie izdevumi, kuru skaitā ietilpst arī izdevumi advokāta palīdzības samaksai, piedzenami no prasītāja par labu atbildētājam.

No lietas materiāliem redzams, ka /atbildētājas pašvaldības/ novada domei izrakstīti rēķini par zvērināta advokāta sniegto palīdzību šajā lietā kopā par 2826,87 EUR, kas saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta pirmo prim daļu ir uzskatāmi par atlīdzināmo

izdevumu faktisko apmēru (rēķini - lietas 1.sējuma 128., 130., 181.lapa, maksājumu dokumenti - lietas 1.sējuma 129., 180.lapa).

Minētie izdevumi ir atlīdzināmi, jo tie, ņemot vērā, ka izskatāma prasība arī par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darba attiecību izbeigšanu, nepārsniedz Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas "d" apakšpunktā paredzēto maksimālo atlīdzināmo apmēru, tāpat arī saistībā ar /pers. B/ prasīto summu apmēru nepārsniedz Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas "b" apakšpunktā paredzēto maksimālo atlīdzināmo apmēru. Tāpat piebilstams, ka no lietas materiāliem redzams, ka lieta ir sarežģīta un pietiekami apjomīga izvērtējamo apstākļu ziņā, atbildētājas pārstāvis advokāts piedalījies četrās tiesas sēdēs, gatavota apelācijas sūdzība un virkne apjomīgu paskaidrojumu, tostarp paskaidrojums pirmās instances tiesā, iesniegti un lūgts izprasīt pierādījumus.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 41.panta pirmo daļu pusei, kuras labā taisīts spriedums, tiesa piespriež no otras puses visus tās samaksātos tiesas izdevumus.

Līdz ar to no /pers. B/ par labu /atbildētājas pašvaldības/ novada domei piedzenami tās samaksātie tiesas izdevumi - valsts nodeva par apelācijas sūdzību 70 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 3,20 EUR (maksājumu dokumenti - lietas 1.sējuma 201.lapa).

Tādējādi kopā no /pers. B/ par labu atbildētājai piedzenami tiesāšanās izdevumi 2900,07 EUR (saskaitot 2826,97 EUR, 70 EUR, 3,20 EUR)

/atbildētājas pašvaldības/ novada domei nepieciešams norādīt /pers. B/ un tiesai kontu, kurā ieskaitāmi no /pers. B/ saņemamie tiesāšanās izdevumi.

Lai gan prasītājs atbrīvots uz likuma pamata par tiesas izdevumu samaksu valsts ienākumos (Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkts), viņš nav atbrīvots no tiesāšanās izdevumu piedziņas pretējās puses labā.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1] pantu nosakāms termiņš sprieduma labprātīgai izpildei 10 dienas no sprieduma likumīgā spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 432.-434.pantu Vidzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda:

noraidīt pilnīgi /pers. B/, personas kods /personas kods/, prasību pret /atbildētājas pašvaldības/ novada domi, reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu, kompensācijas par darba piespiedu kavējuma laiku no 2019.gada 2.aprīļa līdz 2019.gada 22.oktobrim 6261,94 EUR, neizmaksātās darba algas daļas par laiku no 2018.gada 1.augusta līdz 2019.gada 1.aprīlim 1907,66 EUR, neizmaksātās kompensācijas daļas par neizmantoto atvaļinājumu 491,55 EUR, neizmaksātā atlaišanas pabalsta daļas 1193,07 EUR (visas summas bruto) piedziņu, ar pienākumu uzlikt /atbildētājas pašvaldības/ novada domei samaksāt normatīvajos aktos noteiktos nodokļus no šim summām.

Piedzīt no /pers. B/ par labu /atbildētājas pašvaldības/novada domei tiesāšanās izdevumus 2900,07 EUR (divus tūkstošus deviņsimt eiro un 7 centus).

Noteikt termiņu sprieduma labprātīgai izpildei 10 (desmit) dienas no sprieduma likumīgā spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu 30 (trīsdesmit) dienu laikā no sprieduma sastādīšanas dienas 2020.gada 3.marta var pārsūdzēt Senāta Civillietu departamentā Civilprocesa likuma 450.-452.pantā paredzētajos gadījumos, iesniedzot kasācijas sūdzību Vidzemes apgabaltiesā.

Tiesas sēdes priekšsēdētājs tiesnesis A.Bukavs

Tiesneši G.Krieviņa

D.Lazdiņš