Lietas Nr. C33248214
Lietas arhīva Nr. CA-0381-15/28

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2015.gada 11.februārī

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija

šādā sastāvā: tiesas sēdes priekšsēdētājs tiesnesis Gvido Ungurs,

tiesneses Gunta Freimane un Lelde Grauda,

ar tiesas sēdes sekretāri Ullu Ābolu,

piedaloties prasītājas Ķekavas novada pašvaldības pārstāvim advokātam Imantam Muižniekam, atbildētājam /pers. B/ un viņa pārstāvei /pers. C/,

atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu/pers.A/ prasībā pret /pers. B/ par darba tiesisko attiecību izbeigšanu sakarā ar/pers.A/apelācijas sūdzību par Rīgas rajona tiesas 2014.gada 25.jūlija spriedumu.

Aprakstošā daļa

/pers.A/ cēlusi Rīgas rajona tiesā prasību pret /pers. B/ par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, vēlāk to precizējot un, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, 104.pantu, 110.panta ceturto daļu, 125.pantu, lūdzot tiesu 2015.gada 8.augustā izbeigt /pers.A/ kultūras aģentūras un /pers. B/ 2010.gada 19.aprīlī noslēgto darba līgumu Nr.10.

Prasības pieteikumā norādīts, ka 2010.gada 19.aprīlī puses noslēgušas darba līgumu Nr.10, ar kuru atbildētājs pieņemts darbā par direktora asistentu – biroja administratoru. Vēlāk darba līgumā veikti grozījumi un ar 2012.gada 2.janvāra vienošanos pie darba līguma atbildētājs sācis pildīt saimniecības vadītāja amata pienākumus.

Ar Ķekavas novada domes 2013.gada 27.septembra lēmumu Nr.28 „Par Ķekavas novada pašvaldības kultūras aģentūras likvidāciju, Kultūras centru un Tūrisma koordinācijas centra izveidi" nolemts līdz 2013.gada 31.decembrim likvidēt /pers.A/ un sadalīt visas tās struktūrvienības un deleģēt atsevišķu pārvaldes uzdevumu un funkciju izpildi Ķekavas pašvaldībai, Baložu pilsētas kultūras centram, Ķekavas pagasta kultūras centram, Daugmales pagasta kultūras centram, Jaunatnes iniciatīvu centram un

Tūrisma koordinācijas centram. Tāpat šajā lēmumā aģentūras likvidācijas komisijai tika dots uzdevums līdz 2013.gada 20.novembrim izvērtēt Ķekavas novada pašvaldības kultūras aģentūras amata vietu nepieciešamību un, izvērtējot to nepieciešamību pašvaldībā, ar tās priekšsēdētājas 2013.gada 8.novembra rīkojumu ticis nolemts no 2013.gada 30.decembra likvidēt septiņas amata vietas, tai skaitā atbildētāja amata vietu.

Tā kā /pers.A/ tiek likvidēta un tās amata vieta – saimniecības pārzinis, netiek saglabāta, bet aģentūrā neesot līdzīgu amatu, kā rezultātā nav arī pamata salīdzināt darbinieku izglītību, kvalifikāciju un darba rezultātus, prasītājai, prasītājai neesot iespējams piedāvāt citu darbu atbildētājam un darba tiesiskās attiecības esot izbeidzamas.

Prasības pieteikumā norādīts, ka 2013.gada 26.novembrī prasītāja /pers.A/ darbinieku arodbiedrībai nosūtījusi iesniegumu „Par piekrišanas sniegšanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar arodbiedrības biedru", taču 2013.gada 10.decembrī saņemta arodbiedrības atbilde, ka tā nepiekrīt darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar atbildētāju. Ievērojot, ka prasītājai neesot iespējams atbildētāju nodarbināt citā amatā, tā izmantojot savas Darba likuma 110.panta ceturtajā daļā noteiktās tiesības celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu ar atbildētāju.

Ar Rīgas rajona tiesas 2014.gada 25.jūlija spriedumu /pers.A/prasība pret /pers. B/ par darba tiesisko attiecību izbeigšanu noraidīta.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka puses 2010.gada 19.aprīlī noslēguši darba līgumu Nr.10, 2011.gada 1.jūnijā un 2012.gada 2.janvārī vienojoties par tā grozījumiem.

Tāpat pirmās instances tiesa konstatējusi, ka notikusi /pers.A/ reorganizācija, likvidējot/pers.A/un par tās saistību un tiesību pārņēmējiem nosakot Ķekavas novada pašvaldību, Baložu pilsētas kultūras centru, Ķekavas pagasta kultūras centru, Daugmales pagasta kultūras centru, Tūrisma koordinācijas centru un Jaunatnes iniciatīvu centru.

Tiesa arī konstatējusi, ka 2013.gada 8.novembrī izdevusi rīkojumu, ar kuru nolemts no 2013.gada 30.decembra likvidēt septiņas amata vietas, tai skaitā amata vietu, kuru ieņēma atbildētājs.

Tā kā arodbiedrība darba tiesisko attiecību izbeigšanai nav piekritusi, pirmās instances tiesa secinājusi, ka darba devēja uzteikums ir ietverts prasības pieteikumā un tas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu (darbinieku skaita samazināšana).

Tajā paša laikā pirmās instances tiesa secinājusi, ka prasītājai ir bijušas vakantas amata vietas un tā nav piedāvājusi tās atbildētājam. Līdz ar to tiesa atzinusi, ka prasītāja nav izpildījusi Darba likuma 101.panta ceturtās daļas prasības.

Tāpat pirmās instances tiesa ņēmusi vērā, ka ar prasītājas 2014.gada 5.februāra rīkojumu atbildētājam līdz 2015.gada 8.augustam piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums, bet Darba likuma 109.panta trešā daļa paredz, ka darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, kā arī laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Ievērojot minēto, pirmās instances tiesa uzskatījusi, ka prasītājai Darba likuma 101.panta ceturtās daļas prasības ir jāizpilda pēc atbildētāja atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, ņemot vērā tā brīža vakantās amata vietas, līdz ar to prasību atzinusi par nepamatotu.

Apelācijas sūdzību par pirmās instances tiesas spriedumu iesniegusi prasītāja /pers.A/, pārsūdzot

to pilnā apjomā un lūdzot prasību apmierināt.

Apelācijas sūdzībā norādīts, ka uz 2013.gada 26.novembri prasītājai bijušas 5 vakances, taču, izvērtējot atbildētāja sniegto informāciju par izglītību un viņa personas lietā esošo dokumentus, ticis secināts, ka atbildētāja profesionālajām spējām un kvalifikācijai atbilstošu vakantu amata vietu neesot. Līdz ar to prasītāja nepiekrīt pirmās instances tiesas secinājumam, ka tā nav izpildījusi Darba likuma 101.panta ceturtās daļas prasības.

Prasītāja norāda, ka, lai gan rīkojums par atbildētāja amata likvidāciju tika izdots 2013.gada 8.novembrī, prasītāja esot ievērojusi darbinieka tiesības saglabāt darbu un 2013.gada 11.decembra vadības sēdē atkārtoti aicinājusi atbildētāju iesniegt izglītību apliecinošus dokumentus, ko atbildētājs neesot darījis.

Prasītājas rīcībā esot vairākas atbildētāja izsniegtās apliecības par profesionālās pilnveides izglītības apguvi, taču tās neapliecinot atbildētāja atbilstību amata aprakstā izvirzītajām prasībām, līdz ar to faktiski atbildētājs pats esot liedzis prasītājai pilnvērtīgi izvērtēt viņa kvalifikāciju, lai nepieciešamības gadījumā varētu piedāvāt atbilstošu vakanci. Prasītāja arī norāda, ka pirmās instances tiesa neesot izlēmusi tās lūgumu par pienākuma uzlikšanu atbildētājam iesniegt izglītību apliecinošus dokumentus.

Tāpat prasītāja uzskata, ka pirmās instances tiesa, norādot, ka prasītājai Darba likuma 101.panta ceturtās daļas prasības ir jāizpilda pēc atbildētāja atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, neesot nošķīrusi dažādus terminus, proti, darba uzteikums un darba līguma izbeigšanas laiks, tādējādi neizvērtējot visus lietas apstākļus.

Paskaidrojumos par apelācijas sūdzību atbildētājs /pers. B/ norāda, ka uzskata apelācijas sūdzību par noraidāmu pilnībā.

Atbildētājs norāda, ka prasītājas apgalvojumi par atbildētāja nespēju pildīt saimnieka/saimniecības vadītāja vai cita līdzīga amata pienākumus esot vērtējami kritiski un neapstiprinoties ar rakstveida pierādījumiem lietā.

Atbildētāja ieskatā, saskaņā ar loģikas apsvērumiem pēc reorganizācijas izveidotajos kultūras centros esot vajadzīgs saimnieks/saimniecības vadītājs, jo, strādājot /pers.A/, atbildētāja pārziņā bijušas 5 ēkas, kas no 2014.gada 1 .janvāra nonākušas jauno struktūrvienību valdījumā. Atbildētāja ieskatā, šo ēku apsaimniekošana joprojām esot nepieciešama un prasītājai tā būšot jānodrošina, pieņemot darbā atbilstoši apmācītus darbiniekus, līdz ar to darba devējam saskaņā ar Darba likuma 101.panta ceturto daļu esot pienākums piedāvāt šo darbu atbildētājam.

Atbildētājs uzskata, ka prasītāja nav pamatojusi atbildētāja darba vietas likvidāciju un atteikumu piedāvāt līdzvērtīgu darbu pašvaldībā – jaunizveidotajās struktūrvienībās, līdz ar to, atbildētāja ieskatā, viņa darba vieta tikusi likvidēta, lai atbrīvotos no darbinieka, no kura savādāk darba devējs nebūtu varējis atbrīvoties, jo savu darbu atbildētājs vienmēr esot veicis godprātīgi, atbildīgi, ar ieinteresētību un atbilstoši likuma un darba devēja prasībām.

Atbildētājs arī norāda, ka no 2014.gada 9.februāra līdz 2015.gada 8.augustam, ieskaitot, viņam ir piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums un saskaņā ar Darba likuma 156.panta ceturto daļu darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Turklāt aizliegumu uzteikt darba līgumu bērna kopšanas atvaļinājuma laikā nosakot arī Darba likuma 109.panta trešā daļa. Līdz ar to, atbildētāja ieskatā, spriedums izbeigt darba līgumu ar viņu 2015.gada 8.augustā būtu Darba likuma 109.panta trešajā daļā noteiktā aizlieguma pārkāpums.

Tāpat atbildētājs uzskata, ka prasītāja neesot izpildījusi Darba likuma 125.panta prasības, jo neesot pierādījusi, ka, plānojot un īstenojot saimnieciska rakstura izmaiņas, ir respektējusi darbinieka tiesības būt

informētam un uzklausītam, kā arī neesot pierādījusi, ka darbinieks pilnvērtīgi varēja īstenot tiesības turpināt darbu atbilstoši Darba likuma 101.panta ceturtajai daļai un 108.pantam.

Apelācijas instances tiesas sēdē prasītājas /pers.A/pārstāvis advokāts Imants Muižnieks apelācijas sūdzību un prasību uzturēja uz tajās norādīto motīvu pamata.

Atbildētāja/pers. E/ pārstāve /pers. C/ apelācijas instances tiesas sēdē prasību un apelācijas sūdzību neatzina.

Motīvu daļa

Civillietu tiesas kolēģija, noklausījusies pušu pārstāvju paskaidrojumus, izvērtējusi apelācijas sūdzības motīvus, pārbaudījusi un novērtējusi lietai pievienotos rakstveida pierādījumus, uzskata, ka prasība nav pamatota un ir noraidāma.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426.panta pirmo daļu un 430.panta trešo daļu apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajā sūdzībā, un nepārbauda pirmās instances tiesas konstatētos faktus, ja tie nav apstrīdēti apelācijas sūdzībā.

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

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams un atbilstoši Civilprocesa likuma 432.panta piektajai daļai Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas spriedumā paustajai motivācijai, līdz ar ko atkārtoti tos pašus apsvērumus nenorāda.

Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka apelācijas sūdzībā norādītie argumenti neatspēko pirmās instances tiesas spriedumā izdarītos secinājumus un nedod pamatu apmierināt prasību sekojošu apsvērumu dēļ.

Darba likuma 110.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktā. Savukārt šā panta ceturtā daļa noteic, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.

Lietā nav strīda, ka atbildētājs /pers. B/ ir /pers.A/darbinieku arodbiedrības biedrs un prasītāja 2013.gada 26.novembrī vēlējusies uzteikt ar viņu noslēgto darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu (darbinieku skaita samazināšana), taču arodbiedrība tam nav piekritusi *(lietas 23.-26.lapa)*, kā rezultātā prasītāja 2013.gada 20.decembrī ir cēlusi tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu *(lietas 27.lapa)*.

Līdz ar to, ievērojot, Darba likuma 110.panta pirmajā daļā noteikto aizliegumu uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram, secināms, ka /pers.A/un /pers. B/ 2010.gada 19.aprīlī noslēgtais darba līgums Nr.10 *(lietas 10.-14.lapa)* joprojām ir spēkā un nav uzteikts, jo ne apelācijas sūdzībā norādīto rīkojumu par atbildētāja amata vietas likvidāciju *(lietas 20.-21.lapa)*, ne arī prasītājas celto prasību nevar uzskatīt par darba līguma uzteikumu. Konkrētajā gadījumā strīds par darba līguma izbeigšanu ir izšķirams tiesā, attiecīgi arī Darba likuma 109.pantā noteikto darba devēja uzteikuma aizliegumu un ierobežojumu esamība ir vērtējama uz darba līguma izbeigšanas brīdi, tas ir, lietas izskatīšanas brīdi tiesā.

Kā redzams no/pers.A/2014.gada 5.februāra rīkojuma Nr.5-6.3/14/19 *(lietas 43.lapa)*, prasītāja ir piešķīrusi /pers. B/ bērna kopšanas atvaļinājumu no 2014.gada 9.februāra līdz 2015.gada 8.augustam, ieskaitot.

Savukārt Darba likuma 109.panta trešā daļa noteic, ka darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Līdz ar to atbildētāja paskaidrojumos pamatoti norādīts, ka spriedums izbeigt darba līgumu ar atbildētāju 2015.gada 8.augustā, kā to lūgusi prasītāja *(lietas 48.lapa)*, būtu Darba likuma 109.panta trešajā daļā noteiktā aizlieguma pārkāpums.

Turklāt, Darba likuma 156.panta ceturtajā daļā noteikts, ka darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

Kā to atzinis Augstākās tiesas Civillietu departaments 2014.gada 12.novembra spriedumā lietā Nr.SKC-2608/2004, kurā arī skatīts darbinieka un darba devēja strīds par tiesībām turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, minētajā normā ir ietverta garantija darbiniekam, kurš izmantojis likumā paredzētās tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ka pēc šī atvaļinājuma viņš varēs atgriezties darbā savā amatā.

Civillietu departaments atzinis, ka Darba likuma 156.panta ceturtajā daļā ietverta imperatīva norma un darba devēja atkāpšanās no tajā noteiktā pienākuma nav pieļaujama. Proti, ja tiek likvidēta tāda darbinieka amata vieta, kurš atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, un tādēļ darba devējam nav iespēja saglabāt iepriekšējo darbu, minētā norma uzliek darba devējam pienākumu nodrošināt darbinieku ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem. No minētās normas jēguma neizriet, ka pantā noteiktais pienākums nodrošināt darbinieku ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu būtu atkarīgs no darba devēja iespējām.

Tādējādi, Civillietu tiesas kolēģijas ieskatā, pirmās instances tiesa arī pamatoti atzinusi, ka konkrētajā gadījumā prasītājai iespēja atbildētāju nodarbināt citā darbā ir jāizvērtē pēc atbildētāja atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, ņemot vērā tā brīža vakantās amata vietas.

Ievērojot minēto, Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka pirmās instances tiesa ir pareizi novērtējusi lietas apstākļus un pierādījumus lietā un taisījusi tiem atbilstošu spriedumu, pamatoti noraidot /pers.A/ prasību pret /pers. B/ par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Savukārt apelācijas sūdzība atzīstama par nepamatotu.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 42.panta otro daļu, ja prasību noraida, tiesas izdevumi, kas nav samaksāti iepriekš, piespriežami no prasītāja valsts ienākumos. Līdz ar to, no prasītājas par labu valstij piespriežami iepriekš nesamaksātie tiesas izdevumi – ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi, tas ir, ar tiesas pavēstu un citu tiesas dokumentu piegādāšanu un izsniegšanu saistītie izdevumi 11,59 *euro* (kopējie ar tiesas pavēstu un citu tiesas dokumentu piegādāšanu un izsniegšanu saistītie izdevumi 16,29 *euro (ar tiesas pavēstu un citu tiesas dokumentu piegādāšanu un izsniegšanu saistītie izdevumi pirmās instances tiesā 11,64 euro (lietas 2.lapa) plus apelācijas instances tiesas nosūtītās trīs pavēstes ar nosūtīšanas*

izdevumiem 1,55 euro par katru, tas ir 4,65 euro), no kuriem atņemti prasītājas iepriekš samaksātie ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi Ls3,30 *(lietas 9.lapa)* jeb 4,70 *euro*).

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 42.panta otro daļu, 97.pantu, 189.-193.pantu, 204.[1]pantu, 426.pantu, 430.pantu, 432.pantu, 434.pantu, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda:

/pers.A/ prasību pret /pers. B/ par darba tiesisko attiecību izbeigšanu noraidīt pilnīgi.

Piedzīt no /pers.A/, reģistrācijas Nr., tiesas izdevumus – ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 11,59 *euro* (vienpadsmit *euro* piecdesmit deviņus centus).

Ar lietas izskatīšanu saistīto izdevumu samaksa veicama Valsts kases kontā Nr.LV51 TREL 2190 4580 1900 0 un samaksu apliecinoši dokumenti sprieduma labprātīgai izpildei noteiktajā termiņā iesniedzami Rīgas apgabaltiesā.

Sprieduma daļā par tiesas izdevumu piedziņu labprātīgas izpildes termiņš ir 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

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

Pilns spriedums sastādīts 2015.gada 30.jūnijā.

Tiesneši (paraksts) G.Ungurs

(paraksts) G.Freimane

(paraksts) L.Grauda