Lietas arhīva Nr. CA-1955-19/32
ECLI:LV:RAT:2019:1016.C30453219.6.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2019. gada 16. oktobrī

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese Inese Strelča,
tiesnese Mairita Šķendere,
tiesnesis Mārtiņš Sviķis
ar tiesas sēžu sekretāri Amandu Adamoviču,
piedaloties atbildētāja pārstāvim /pers. E/,

atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /pers. F/ prasībā pret Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas satiksme" par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā sakarā ar /pers. F/ apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2019. gada 1. aprīļa spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] Prasītājs/pers. F/ 2018. gada 28. decembrī cēlis prasību Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesā pret Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas satiksme" par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā, kas pamatota ar Darba likuma 108. pantu un 110. panta pirmo daļu.

Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi.

[1.1] 2005. gada 8. septembrī prasītājs ar atbildētāju ir nodibinājis darba tiesiskās attiecības.

[1.2] Atbildētāja 2018. gada 26. novembrī izsniedza prasītājam darba līguma uzteikumu Nr. PERS-UZT/2018/52 (turpmāk arī Uzteikums), pamatojoties uz Darba līguma 101. panta pirmās daļas 9. punktu. Prasītājs uzskata, ka atbildētāja ir pārkāpusi Darba likuma 110. panta pirmo daļu, jo darba līgums ir uzteikts, nesaņemot arodbiedrības piekrišanu, tā kā prasītājs ir arodbiedrības „LABA" biedrs.

[1.3] Uzteikums nav pamatots, jo nav ievērotas Darba likuma 102. un 104. panta prasības par darbinieku skaita samazināšanu. Atbildētāja nav izvērtējusi prasītāja priekšrocības turpināt darbu, nav vērtējusi un salīdzinājusi elektrokāru vadītāju vai citu, specializētās remontdarbnīcās strādājošo, darbinieku darba rezultātus un kvalifikāciju.

[2] 2019. gada 18. februārī tiesā saņemti atbildētājas paskaidrojumi, kuros tā norāda, ka prasību neatzīst un uzskata to par noraidāmu. Atbildētājai nebija zināms, ka prasītājs ir arodbiedrības biedrs, jo prasītājs šādu informāciju nav sniedzis atbildētājai ne pirms uzteikuma, ne arī izsniedzot uzteikumu, ne arī līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienai.

Uzteikumā ir norādīts tā pamats, proti, no 2018. gada 5. novembra atbildētājas specializētajās remontdarbnīcās samazināts elektrokāra vadītāju amata vienību skaits. Atbildētāja ir izvērtējusi prasītāja priekšrocības turpināt darbu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā atbilstoši Darba likuma 108. panta prasībām. Izvērtējot trīs elektrokāra vadītāju amata vietu darbiniekus, konstatēts, ka prasītājam par darba kārtības pārkāpumu ir izteikta piezīme, un, tā kā pārējo darbinieku darbā nav konstatēti darba pārkāpumi, tad atbildētājai nebija jāvērtē prasītāja priekšrocības palikt darbā.

[3] Pirmās instances tiesa nosprieda noraidīt /pers. F/ prasību pret Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas satiksme" par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā.

Spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[3.1] Lietā nav strīda, ka prasītājs nodibināja darba tiesiskās attiecībās ar atbildētāju un 2018. gada 26. novembrī atbildētāja uzteica darba līgumu ar prasītāju sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu.

[3.2] Lietā ir strīds par darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatotību, uzsakot darba līgumu bez arodbiedrības piekrišanas, pietiekami nepamatojot darbinieku skaita samazināšanu un neizvērtējot prasītāja priekšrocības turpināt darbu, kas, prasītāja ieskatā, ir pamats Uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu un atjaunošanai darbā.

2005. gada 7. septembrī prasītājs noslēdza ar atbildētāju darba līgumu, ar kuru prasītājs pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku ar 2005. gada 8. septembri.

No Uzteikuma izriet, ka saskaņā ar organizatoriskām izmaiņām Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas satiksme" Specializētajās remontdarbnīcās no 2018. gada 5. novembra samazināts elektrokāra vadītāju amata vienību skaits. Prasītājs šo dokumentu ir saņēmis, bet atteicies parakstīt.

No 2018. gada 26. novembra akta, ko plkst. 15.15 sastādījuši un parakstījuši atbildētājas darbinieki, konstatējams, ka prasītājs atsakās norādīt, kādā arodbiedrībā viņš sastāv, vai viņš ir kādas arodbiedrības biedrs un atsakās parakstīt jebkādus dokumentus.

No 2018. gada 26. novembra akta, ko plkst. 15.35 sastādījuši un parakstījuši atbildētāja darbinieki, konstatējams, ka prasītājs atsakās piekrist ieņemt (pieteikties) uz kādu no piedāvātajām vakancēm, kā arī atsakās parakstīt jebkādus dokumentus.

Abos aktos norādīts, ka to saturs ir iztulkots prasītājam krievu valodā un viņš apliecinājis, ka saprot aktu saturu.

Ar atbildētājas darbinieku sastādītajiem aktiem ir pierādīts, ka pirms darba līgumu uzteikuma izsniegšanas atbildētājas darbinieki veica nepieciešamās darbības, lai noskaidrotu, vai prasītājs ir arodbiedrības biedrs, bet prasītājs šādu informāciju ir atteicies sniegt.

Prasītājs nav izteicis iebildumus par aktā konstatēto un nav apstrīdējis uzteikuma izsniegšanas faktu.

Situācijā, kad darbinieks atsakās sniegt informāciju par to, vai viņš ir arodbiedrības biedrs, darba devējam nav pienākums lūgt visām arodbiedrībām sniegt informāciju par to, vai konkrētais darbinieks ir viņu biedrs. Darba likuma 110. panta pirmās daļas normas jēgas izriet, ka sagaidāma tieši darbinieka aktīva rīcība, sniedzot informāciju darba devējam par savu dalību arodbiedrībā. Savukārt, ja darbinieks šādu informāciju nesniedz pat pēc darba devēja noteikta pieprasījuma, darba devējs ir tiesīgs rīkoties atbilstoši Darba likuma normām par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Lietā nav gūti pierādījumi, ka prasītājs būtu sniedzis atbildētājai informāciju par savu dalību arodbiedrībā.

No arodbiedrības „LABA" 2019. gada 25. janvāra izziņas nav konstatējams, ka prasītājs atbilstoši Darba likuma 110. panta pirmajai daļai būtu arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus, jo minētā izziņa nesatur nekādas ziņas par prasītāja dalības arodorganizācijā ilgumu un iestāšanās laiku tajā.

Ievērojot minēto, atbildētāja, uzsakot darba līgumu prasītājam, nav pārkāpusi Darba likuma 110. panta pirmās daļas noteikumus.

[3.3] Prasītājs uzskata, ka atbildētāja nav ievērojusi darbinieku skaita samazināšanas procedūru un izvērtējusi prasītāja priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Atbilstoši Darba likuma 102. un 104.pantam, darba devējam uzlikts par pienākumu rakstiski paziņot darbiniekam par darba līguma uzteikuma pamatu, lai darbiniekam būtu saprotams, kādu apstākļu dēļ tiek izsniegts uzteikums. Darbinieku skaita samazināšana nedrīkst būt saistīta ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet tai ir jābūt pietiekami pamatotai ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

No Uzteikuma redzams, ka saskaņā ar organizatoriskām izmaiņām Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas satiksme" Specializētajās remontdarbnīcās no 2018. gada 5. novembra samazināts elektrokāra vadītāju amata vienību skaits. Prasītāja darba līgums uzteikts sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu. Vienlaicīgi Uzteikumā norādīts, ka atbildētājai ir vakantas amata vienības, un prasītājs aicināts nekavējoties pēc uzteikuma saņemšanas ierasties atbildētājas Personāla pārvaldības daļā noslēgt vienošanos par grozījumiem darba līgumā, ja prasītājam ir atbilstoša kvalifikācija un profesionālās spējas. Uzteikumam pievienots aktuālo vakanču saraksts uz divām lapām.

Ievērojot minēto un to, ka prasītājs neapstrīd uzteikuma saņemšanu, atbildētāja ir izpildījusi Darba likuma 102. panta prasības un Uzteikumā ir norādījusi apstākļus darbinieka skaita samazināšanai.

Prasītājs nav apstrīdējis atbildētāja norādīto, ka atbildētāja ir piedāvājusi prasītājam turpināt darbu kādā no vakantajām amata vietām, bet prasītājs ir atteicies no minētā piedāvājuma, nekādus iebildumus atbildētājas argumentiem nav sniedzis. Līdz ar to atbildētāja ir izpildījusi Darba likuma 101. panta ceturtās daļas prasības.

Izvērtējot atbildētājas Tehniskā atbalsta direktora 2018. gada 2. novembra ziņojumu un atbildētājas valdes priekšsēdētāja 2018. gada 7. novembra rīkojumu Nr. RIK-DS/2018/119 par strādnieku amata vienību grozīšanu, secināms, ka Uzteikuma pamatā ir organizatoriskas izmaiņas, kas saistītas ar atbildētājas saimniecisko darbību – ražošanas nepieciešamību, kā rezultātā no 2018. gada 5. novembra samazinātas divas elektrokāra vadītāja amata vienības un izveidota vēl viena palīgstrādnieka amata vienība autobusu remontdarbnīcā.

Līdz ar to atbildētājas uzteikuma pamatojums atbilst Darba likuma 104. pantā norādītajiem apstākļiem, tas ir, neatliekamu saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumu veikšana uzņēmumā.

[3.4] Atbilstoši Darba likuma 108. panta pirmajai daļai darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija.

Darba devējam ir pienākums veikt objektīvu darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas novērtējumu. Tas attiecināms uz visiem darbiniekiem, kuri veic tādu pašu vai līdzīgu darbu, ja paredzēts atlaist vienu vai vairākus no viņiem. Sākotnēji ir izvērtējami attiecīgo darbinieku darba rezultāti un darbinieka kvalifikācija. Tikai pēc tam vērtējamas priekšrocības, kas paredzētas Darba likuma 108. panta otrajā daļā.

Atbildētāja ir apliecinājusi, ka izvērtējamo elektrokāra vadītāju kvalifikācija atbilda amatam izvirzītajām prasībām, tāpēc tika vērtēti tikai darbinieku darba rezultāti.

Lietā ir pārbaudāms, vai atbildētāja ir korekti izvērtējusi elektrokāru vadītāju darba rezultātus.

No atbildētājas iesniegtajām darbinieku – elektrokāru vadītāju - personas kartītēm redzams, ka prasītājs 2018. gadā ir disciplināri sodīts, savukārt pārējie elektrokāru vadītāji, ievērojot Darba likuma 90. panta piekto daļu, nav bijuši disciplināri sodīti.

Saskaņā ar atbildētājas 2018. gada 16. oktobra rīkojumu Nr. PERS-RIKDS/2018/138 disciplinārsods prasītājam tika piemērots par darba uzdevumu nepildīšanu un vairākkārtīgu darba devēja prasības par reģistrēšanos elektroniskajā uzskaites sistēmā neievērošanu.

No atbildētājas 2018. gada 5. novembra rīkojuma Nr. RIK-FIN/2018/734 secināms, ka prasītājs ir pārkāpis darba kārtības noteikumus, smēķējot neatļautā vietā.

Atbildētāja ir pareizi novērtējusi elektrokāru vadītāju darba rezultātus, secinot, ka prasītājam ir sliktāki darba rezultāti, salīdzinot ar pārējiem elektrokāru vadītāju darba rezultātiem.

Tā kā elektrokāru vadītāju darba rezultāti nebija vienādi, proti, prasītājam tie bija sliktāki, tad atbildētājai nebija pamats vērtēt Darba likuma 108. panta otrajā daļā norādītās priekšrocības.

[3.5] Prasītājs ir iesniedzis Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas 2019. gada 4. janvāra lēmumu Nr. 30-2018-25943, no kura secināms, ka prasītājam no 2018. gada 14. decembra līdz 2019. gada 13. decembrim ir noteikta invaliditāte un vispārējais darbspēju zudums 25-59 % apmērā.

Tā kā prasītājs nav norādījis argumentus par minētā lēmuma nozīmi izšķiramajā strīdā, tiesa vērtē, vai lēmumā konstatētajiem apstākļiem ir tiesiska ietekme uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prasītāju.

Atbilstoši Darba likuma 109. panta otrajai daļai darbinieku skaita samazināšanas gadījumā aizliegts darba devējam uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par personu ar invaliditāti. Minētā aizlieguma pamatā ir darbinieka, kam noteikta invaliditāte, aizsardzība pret darba zaudējumu likumā noteiktajos gadījumos.

Konkrētajā situācijā būtiska nozīme ir faktam, vai darba devējs ir zinājis par darbinieka invaliditāti laikā, kamēr pastāvēja darba tiesiskās attiecības ar prasītāju.

No lēmumā norādītās informācijas izriet, ka prasītājs Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijā ir vērsies 2018. gada 14. decembrī, tas ir, pēc Uzteikuma saņemšanas. Lēmums pieņemts 2019. gada 4. janvārī pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Līdz ar to secināms, ka atbildētāja par prasītājam piešķirto invaliditāti uzzināja tikai pēc prasītāja darba tiesisko attiecību izbeigšanās ar atbildētāju.

Lēmums par invaliditātes piešķiršanu prasītājam pieņemts jau pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās un iepriekš atbildētājai šie apstākļi nevarēja būt zināmi, tādējādi atbildētājas rīcībā nav konstatējams Darba likuma 109. panta otrās daļas pārkāpums, un lēmums, ar kuru prasītājam 2019. gada 4. janvārī ir noteikta invaliditāte, nav pamats Uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.

[3.5] Lietas izskatīšanas gaitā nav konstatējams, ka darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai būtu pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tādējādi nav pamata prasījuma par Uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu apmierināšanai.

Tā kā nav pamata Uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, nav arī konstatējams Darba likuma 124. panta otrajā daļā noteiktais pamats prasījuma par prasītāja atjaunošanu iepriekšējā darbā apmierināšanai.

[4] Par minēto pirmās instances tiesas spriedumu apelācijas sūdzību iesniedzis prasītājs, lūdzot prasību apmierināt. Prasītājs pārsūdz pirmās instances spriedumu pilnā apjomā.

Apelācijas sūdzība pamatota ar turpmāk norādītajiem argumentiem.

[4.1] Darba devēja Uzteikums, kurā norādīts, ka ar prasītāju tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu, ir prettiesisks un atzīstams par spēkā neesošu.

[4.2] Spriedumā izteiktā argumentācija, kurā tiesa nesaskata Darba likuma 110. panta pirmās daļas pārkāpumu, ir nepietiekama. No sprieduma motivācijas secināms, ka tiesa nepiemēro Darba likuma 110. panta pirmo daļu redakcijā, kas bija spēkā 2018. gada 26. novembrī, kad atbildētājs izdeva Uzteikumu. Nosacījumu par sešu mēnešu ilgu arodbiedrības biedra laiku kā kritēriju šā panta izpratnē likumdevējs ir iekļāvis vēlākās šīs tiesību

normas redakcijās.

[4.3] Darba likuma 101. panta sestā daļa uzliek darba devējam imperatīvu pienākumu noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs pirms darba līguma uzteikšanas. To vai atbildētāja darbinieku sagatavots akts aptuveni 20 minūtes pirms Uzteikuma izsniegšanas fakta ir uzskatāms par Darba likuma 101. panta sestās daļas pienākuma izpildi, tiesai bija jāvērtē kritiski. Prasītājam nav zināms un saprotams, kādi darbinieki un ko viņi kaut kādā aktā ir konstatējuši. Prasītājam bija šaubas par nepieciešamību izpaust dalību arodbiedrībā tikai tāpēc, ka tajā brīdī darba devēja „darbinieku" jautājuma uzdošanas veids, laiks un forma neradīja pārliecību, ka uzdotais jautājums ir saistīts ar darba devēja uzteikumu darba līgumam. Otrs iemesls, kura dēļ prasītājs nesteidzās ar atbildi, ir atbildētāja uzņēmumā ieviesta prakse, kad krasi pasliktinās darba devēja vadības attieksme pret darbiniekiem, kas ir arodbiedrības „LABA" biedri. Prasītājam bija nostāja, ka jebkurām sarunām vai dokumentiem, kas saistīti ar darba tiesisko attiecību saturu, viņš vēlas arodbiedrības uzraudzību. No lietā apskatītajiem apstākļiem, īpaši sagatavotajiem „aktiem", ir saprotams, ka atbildētāja nedeva nekādu saprātīgu iespēju darbiniekam saņemt arodbiedrības palīdzību. Tieši tāda arī ir Darba likuma 110. panta pirmās daļas nozīme. Lietā ir atstāts bez ievērības apstāklis, ka nākamajā dienā (2018. gada 27. novembrī), pēc konsultācijām arodbiedrībā, prasītājs iesniegumā atbildēja uz darba devēja jautājumu par dalību arodbiedrībā. Lietā nav strīda, ka atbildētāja ne tikai nav saņēmusi arodbiedrības piekrišanu, kas ir imperatīvs tiesību normas nosacījums, bet pat nav lūgusi arodbiedrībai piekrišanu darba līguma izbeigšanai ar prasītāju. Šis pārkāpums ir patstāvīgs pamats Uzteikuma atzīšanai par prettiesisku.

[4.4] Atteikums grozīt darba līgumu un uzsākt citu darbu, kur tiek pieprasīts pieņemt lēmumu dažu minūšu laikā, nav uzskatāms par atteikumu, bet drīzāk uzskatāms par darba devēja piedāvājuma trūkumu.

[4.5] Tiesa spriedumā nav pietiekami vērtējusi darba devēja atsauces uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu (darbinieku skaita samazināšana) pamatojumu citos dokumentos. Pats par sevi Uzteikums nesatur pietiekamu pamatojumu šīs tiesību normas piemērošanai, proti, nav paskaidroti neatliekamie saimnieciskie, organizatoriskie vai tehnoloģiskie pasākumi, kas darba devēja uzņēmumā tiek veikti, lai darbinieku skaita samazināšanu varētu uzskatīt par šo pasākumu neizbēgamu rezultātu. Lai darba devējs varētu atsaukties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu kā darba līguma izbeigšanas pamatu, uzteikuma procedūrai ir jāatbilst Darba likuma 104. pantā dotajai „darbinieku skaita samazināšanas" definīcijai. Turklāt darba devējam atbilstoši Darba likuma 102. panta prasībām ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par apstākļiem, kas ir darba devēja uzteikuma pamatā. Ar to, ka tiesvedības gaitā darba devējs ir iesniedzis prasītājam līdz šim nezināmus rīkojumus, nevar uzskatīt, ka darba devēja iepriekš minētais pienākums ir izpildīts.

[4.6] Tiesa ir atbalstījusi darba devēja vērtējumu prasītāja priekšrocībām turpināt darbu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Darba devējs ir vērtējis un salīdzinājis elektrokāru vadītāju (vai citu specializētās remontdarbnīcās strādājošo darbinieku) darba rezultātus un kvalifikāciju. Taču arī šis vērtējums tiek aktualizēts tikai tiesvedības gaitā, bet uzteikuma procedūrā nav pastāvējis kā arī nav darīts zināms prasītājam. Savdabīga ir darba devēja nostāja, ka priekšrocību noteikšanā tiek uzsvērti darbinieka pārkāpumi, tajā pat laikā, atkāpjoties no jebkuras konsekvences, darba devējs piedāvā vairākas vakances darba tiesisko attiecību turpināšanai. Elektrokāru vadītāju darba rezultātu un kvalifikācijas salīdzinājumam šī amata īpatnību dēļ būtiskas atšķirības starp darbiniekiem objektīvi nav iespējams konstatēt, un neizbēgami priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības ir vērtējamas pēc apstākļu noskaidrošanas atbilstoši Darba likuma 108. panta otrās daļas kritērijiem. Darba devējs nav vērsies pie prasītāja nolūkā noskaidrot Darba likuma 108. panta otrajā daļā minētos kritērijus, tādējādi var secināt, ka darba devējs nav rīkojies atbilstoši Darba likumā noteiktajai uzteikuma procedūrai.

[5] Atbildētāja iesniegusi paskaidrojumus uz apelācijas sūdzību, norādot, ka prasītāja iesniegto apelācijas sūdzību neatzīst un lūdz apelācijas instances tiesu prasību noraidīt pilnīgi (*lietas 78-81. lapa*).

[6] Prasītājs uz tiesas sēdi nav ieradies. Par tās laiku un vietu paziņots Civilprocesa likumā noteiktajā kārtībā, nosūtot tiesas paziņojumu uz prasītāja deklarētās dzīvesvietas adresi, nav paziņojis tiesai savas neierašanās iemeslus, nav arī lūdzis tiesas sēdi atlikt.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 156. pantu Civillietu tiesas kolēģija atzīst par iespējamu izskatīt lietu bez prasītāja klātbūtnes.

Atbildētājas pārstāvis tiesas sēdē prasību neatzina, lūdza to noraidīt, apelācijas sūdzību uzskatīja par nepamatotu uz paskaidrojumos norādītajiem pamatiem. Likvidējot prasītāja amatu, atbildētāja piedāvāja prasītājam palīgstrādnieka amatu, kurā darba apjoms un atlīdzība nemainījās. Noraidāmi ir prasītāja argumenti, ka pret viņu vēršas kā pret arodbiedrības biedru, jo 80 % atbildētājas darbinieku ir arodbiedrībā. Pirmās instances tiesā noskaidrots, ka par prasītāja invaliditāti atbildētājai nebija zināms. Pieteikumu par invaliditātes piešķiršanu Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijai prasītājs iesniedzis pēc darba līguma izbeigšanas. Prasītājs bija disciplināri sodīts. Pēdējā gada laikā bija divi disciplinārsodi.

Motīvu daļa

[7] Civillietu tiesas kolēģija, uzklausījusi atbildētājas pārstāves tiesas sēdē sniegtos paskaidrojumus, izvērtējusi apelācijas sūdzības motīvus, atzīst, ka prasība un apelācijas sūdzība nav pamatota un ir noraidāma.

[8] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426. panta pirmo daļu, 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.

No apelācijas sūdzības izriet, ka prasītājs pirmās instances tiesas spriedumu pārsūdzējis pilnā apjomā, līdz ar to lieta izskatāma pilnā celtās prasības apmērā.

[9] Lietā nav strīda, ka 2005. gada 7. septembrī prasītājs ar atbildētāju noslēdza darba līgumu, ar kuru prasītājs pieņemts darbā uz nenoteiktu laiku ar 2005. gada 8. septembri (*lietas 13. lapa*).

2018. gada 26. novembrī atbildētāja uzteica darba līgumu ar prasītāju sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu.

Lietā ir strīds par darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatotību, uzsakot darba līgumu bez arodbiedrības piekrišanas, pietiekami nepamatojot darbinieku skaita samazināšanu un neizvērtējot prasītāja priekšrocības turpināt darbu, kas, prasītāja ieskatā, ir pamats Uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu un atjaunošanai darbā.

[9.1] No 2018. gada 26. novembra Uzteikuma redzams, ka saskaņā ar organizatoriskām izmaiņām Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas satiksme" specializētajās remontdarbnīcās no 2018. gada 5. novembra samazināts elektrokāra vadītāju amata vienību skaits (*lietas 29. lapa*). Prasītājs šo dokumentu ir saņēmis, bet atteicies parakstīt.

No 2018. gada 26. novembra akta, ko plkst. 15.15 sastādījuši un parakstījuši atbildētājas darbinieki, konstatējams, ka prasītājs „atsakās norādīt, kādā arodbiedrībā viņš sastāv, vai viņš ir kādas arodbiedrības biedrs un atsakās parakstīt jebkādus dokumentus" (*lietas 25. lapa*).

No 2018. gada 26. novembra akta, ko plkst. 15.35 sastādījuši un parakstījuši atbildētāja darbinieki, konstatējams, ka prasītājs atsakās piekrist ieņemt (pieteikties) kādu no piedāvātajām vakancēm, kā arī atsakās parakstīt jebkādus dokumentus (*lietas 28. lapa*).

Abos aktos norādīts, ka to saturs ir iztulkots prasītājam krievu valodā un viņš apliecinājis, ka saprot aktu saturu.

Saskaņā ar Darba likuma 110. panta pirmo daļu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā ir aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam - arodbiedrības biedram - bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka ar atbildētājas darbinieku sastādītajiem aktiem ir pierādīts, ka pirms darba līguma uzteikuma izsniegšanas atbildētājas darbinieki veica nepieciešamās darbības, lai noskaidrotu, vai prasītājs ir arodbiedrības biedrs, bet prasītājs šādu informāciju ir atteicies sniegt.

Prasītājs nav izteicis iebildumus par aktā konstatēto un nav apstrīdējis uzteikuma izsniegšanas faktu.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka situācijā, kad darbinieks atsakās sniegt informāciju par to, vai viņš ir arodbiedrības biedrs, darba devējam nav pienākums lūgt visām arodbiedrībām sniegt informāciju par to, vai konkrētais darbinieks ir viņu biedrs, kā to pamatoti secinājusi pirmās instances tiesa. No Darba likuma 110. panta pirmās daļas izriet, ka sagaidāma tieši darbinieka aktīva rīcība, sniedzot informāciju darba devējam par savu dalību arodbiedrībā. Savukārt, ja darbinieks šādu informāciju nesniedz pat pēc darba devēja noteikta pieprasījuma, darba devējs ir tiesīgs rīkoties atbilstoši Darba likuma normām par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Lietā nav gūti pierādījumi, ka prasītājs būtu sniedzis atbildētājai informāciju par savu dalību arodbiedrībā.

No arodbiedrības „LABA" 2019. gada 25. janvāra izziņas izriet, ka tā apliecina, ka prasītājs ir arodbiedrības „LABA" biedrs (*lietas 17. lapa*).

Ievērojot, ka prasītājs pirms uzteikuma nav sniedzis informāciju darba devējam par savu dalību arodbiedrībā, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētāja, uzsakot darba līgumu prasītājam, nav pārkāpusi Darba likuma 110. panta pirmās daļas noteikumus.

[9.2] Lietā nav strīda, ka prasītāja Uzteikuma pamats ir atbildētājas darbinieku skaita samazināšana.

Darba likuma 102. pants uzliek par pienākumu darba devējam rakstiski paziņot darbiniekam par darba līguma uzteikuma pamatu, lai darbiniekam būtu saprotams, kādu apstākļu dēļ tiek izsniegts uzteikums.

Savukārt Darba likuma 104. pantā ir noteikts, ka darbinieku skaita samazināšana nedrīkst būt saistīta ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet tai ir jābūt pietiekami pamatotai ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

No 2018. gada 26. novembra Uzteikuma izriet, ka saskaņā ar organizatoriskām izmaiņām Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas satiksme" Specializētajās remontdarbnīcās no 2018. gada 5. novembra samazināts elektrokāra vadītāju amata vienību skaits (*lietas 29. lapa*). Prasītāja darba līgums uzteikts sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu. Vienlaikus Uzteikumā norādīts, ka atbildētājai ir vakantas amata vienības un prasītājs aicināts nekavējoties pēc uzteikuma saņemšanas ierasties atbildētājas Personāla pārvaldības daļā noslēgt vienošanos par grozījumiem darba līgumā, ja prasītājam ir atbilstoša kvalifikācija un profesionālās spējas. Uzteikumam pievienots aktuālo vakanču saraksts uz divām lapām.

Ievērojot minēto un to, ka prasītājs neapstrīd Uzteikuma saņemšanu, Civillietu tiesas kolēģija konstatē, ka atbildētāja ir izpildījusi Darba likuma 102. panta prasības un darba līguma uzteikumā ir norādījusi apstākļus darbinieka skaita samazināšanai.

Prasītājs nav apstrīdējis atbildētājas norādīto, ka atbildētāja ir piedāvājusi prasītājam turpināt darbu kādā no vakantajām amata vietām, bet prasītājs ir atteicies no minētā piedāvājuma, nekādus iebildumus atbildētājas argumentiem nav sniedzis. Tādējādi atbildētāja ir izpildījusi arī Darba likuma 101. panta ceturtās daļas prasības.

Izvērtējot atbildētājas Tehniskā atbalsta direktora 2018. gada 2. novembra ziņojumu (*lietas 30. lapa*) un atbildētājas valdes priekšsēdētāja 2018. gada 7. novembra rīkojumu Nr. RIK-DS/2018/119 par strādnieku amata vienību grozīšanu (*lietas 31. lapa*), secināms, ka Uzteikuma pamatā ir organizatoriskas izmaiņas, kas saistītas ar atbildētājas saimniecisko darbību – ražošanas nepieciešamību, kā rezultātā no 2018. gada 5. novembra samazinātas divas elektrokāra vadītāja amata vienības un izveidota vēl viena palīgstrādnieka amata vienība autobusu remontdarbnīcā.

Ievērojot minēto, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētājas uzteikuma pamatojums atbilst Darba likuma 104. pantā norādītajiem apstākļiem, tas ir, neatliekamu saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumu veikšana uzņēmumā.

Kā atzīts judikatūrā, tad lēmumu pieņemšana par konkrēto saimniecisko un organizatorisko pasākumu ieviešanas nepieciešamību konkrētajā uzņēmumā ir tikai paša darba devēja kompetencē (skat. *Augstākās tiesas 2008. gada 16. aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC–145/2008*).

[9.3] Prasītājs norādījis, ka darba devējs nav ievērojis Darba likuma 108. panta pirmo daļu, jo nav izvērtējis prasītāja priekšrocības turpināt darba attiecības.

Saskaņā ar Darba likuma 108. panta pirmo daļu priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija.

Tā kā likums neparedz noteiktu kārtību, kādā jāveic darbinieku novērtēšana, vai kritērijus, pēc kuriem jāvadās, tiesai, izšķirot strīdu par uzteikuma pamatotību, nav tiesību lemt par vērtējuma atbilstību, taču tās pienākums ir konstatēt, vai objektīva darbinieku novērtēšana vispār ir veikta (sk. *Augstākās tiesas 2014. gada 5. decembra spriedumu lietā Nr. SKC-2588/2014*).

Līdz ar to darba devējam ir pienākums veikt objektīvu darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas novērtējumu. Tas attiecināms uz visiem darbiniekiem, kuri veic tādu pašu vai līdzīgu darbu, ja paredzēts atlaist vienu vai vairākus no viņiem. Sākotnēji ir izvērtējami attiecīgo darbinieku darba rezultāti un darbinieka kvalifikācija. Tikai pēc tam vērtējamas priekšrocības, kas paredzētas Darba likuma 108. panta otrajā daļā.

Civillietu tiesas kolēģija secina, ka atbildētāja ir apliecinājusi, ka izvērtējamo elektrokāra vadītāju kvalifikācija atbilda amatam izvirzītajām prasībām, tāpēc tika vērtēti tikai darbinieku darba rezultāti.

Saskaņā ar juridiskajā doktrīnā atzīto, ar jēdzienu „darba rezultāti" ir jāsaprot ne tikai vienā laika vienībā kvantitatīvi paveiktais, bet arī kvalitāte un efektivitāte, savukārt kvalifikācija ir „sagatavotība, atbilstība kādam darbam, sagatavotības pakāpe" *(I. Gailums. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3. grāmata. Rīga. 2004. 64. lpp).*

Tādējādi lietā ir pārbaudāms, vai atbildētāja ir korekti izvērtējusi elektrokāru vadītāju darba rezultātus.

No atbildētājas iesniegtajām darbinieku – elektrokāru vadītāju – personas kartītēm izriet, ka prasītājs atšķirībā no pārējiem darbiniekiem kopumā ir septiņas reizes disciplināri sodīts, no tām divi sodi nav dzēsti (*lietas 33.-39. lapa*).

Saskaņā ar atbildētājas 2018. gada 16. oktobra rīkojumu Nr. PERS-RIKDS/2018/138 disciplinārsods prasītājam tika piemērots par darba uzdevumu nepildīšanu un vairākkārtīgu darba devēja prasības par reģistrēšanos elektroniskajā uzskaites sistēmā neievērošanu (*lietas 40. lapa*).

Savukārt no atbildētājas 2018. gada 5. novembra rīkojuma Nr. RIK-FIN/2018/734 secināms, ka prasītājs ir pārkāpis darba kārtības noteikumus, smēķējot neatļautā vietā (*lietas 41. lapa*).

Tādējādi Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētāja ir pareizi novērtējusi elektrokāru vadītāju darba rezultātus, secinot, ka prasītājam ir sliktāki darba rezultāti, salīdzinot ar pārējiem elektrokāru vadītāju darba rezultātiem (*lietas 36.-39. lapa*).

Tā kā elektrokāru vadītāju darba rezultāti nebija vienādi, proti, prasītājam tie bija sliktāki, tad atbildētājai nebija pamats vērtēt Darba likuma 108. panta otrajā daļā norādītās priekšrocības.

[9.4] Prasītājs ir iesniedzis Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas 2019. gada 4. janvāra lēmumu Nr. 30-2018-25943, no kura secināms, ka prasītājam no 2018. gada 14. decembra līdz 2019. gada 13. decembrim ir noteikta invaliditāte un vispārējais darbspēju zudums 25-59 % apmērā (*lietas 53. lapa*).

Prasītājs nav norādījis argumentus par minētā lēmuma nozīmi izšķiramajā strīdā. Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka lēmumā konstatētajiem apstākļiem ir tiesiska ietekme uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar prasītāju.

Darba likuma 109. panta otrā daļa darbinieku skaita samazināšanas gadījumā aizliedz darba devējam uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par personu ar invaliditāti. Minētā aizlieguma pamatā ir darbinieka, kam noteikta invaliditāte, aizsardzība pret darba zaudējumu likumā noteiktajos gadījumos.

Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas ieskatam, ka konkrētajā situācijā būtiska nozīme ir faktam, vai darba devējs zināja par

darbinieka invaliditāti laikā, kamēr pastāvēja darba tiesiskās attiecības ar prasītāju.

No lēmumā norādītās informācijas Civillietu tiesas kolēģija konstatē, ka prasītājs Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijā ir vērsies 2018. gada 14. decembrī, tas ir, pēc Uzteikuma saņemšanas. Lēmums pieņemts 2019. gada 4. janvārī, pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Tādējādi nav pamata apšaubīt atbildētājas paskaidrojumus, ka par prasītājam piešķirto invaliditāti uzzināja tikai pēc prasītāja darba tiesisko attiecību izbeigšanās ar atbildētāju.

Turklāt, kā to pareizi atzinusi pirmās instances tiesa, prasītāja situācijai nav piemērojamas judikatūrā paustās atziņas par darbinieka ar invaliditāti tiesībām uz darba vietas saglabāšanu, izbeidzot darba līgumu, jo izskatītajās lietās darbiniekam invaliditāte tika noteikta laikā, kad norisinājās tiesvedības process, kurā darba devējs bija lūdzis izbeigt darba līgumu tiesā, tas ir, starp darba devēju un darbinieku joprojām pastāvēja darba tiesiskās attiecības (sk. *Augstākās tiesas 2017. gada 10. oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-1271/2017 un 2018. gada 5. jūnija spriedumu lietā Nr. SKC-812/2018).*

Ievērojot minēto un to, ka lēmums par invaliditātes piešķiršanu prasītājam pieņemts jau pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās un iepriekš atbildētājai šie apstākļi nevarēja būt zināmi, Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka atbildētājas rīcībā nav konstatējams Darba likuma 109. panta otrās daļas pārkāpums un lēmums, ar kuru prasītājam 2019. gada 4. janvārī ir noteikta invaliditāte, nav pamats Uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka darba devēja atbilstoši Darba likuma 125. pantam ir pierādījusi, ka Uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, un pie šādiem apstākļiem prasība kā nepamatota ir noraidāma.

Tādējādi nav arī konstatējams Darba likuma 124. panta otrajā daļā noteiktais pamats prasījuma par prasītāja atjaunošanu iepriekšējā darbā apmierināšanai.

[10] Civillietu tiesas kolēģija atzīst par pamatotu prasītāja apelācijas sūdzības [4.2] punktā norādīto iebildumu, ka no sprieduma motivācijas var secināt, ka tiesa nepiemēro Darba likuma 110. panta pirmo daļu redakcijā, kas bija spēkā 2018. gada 26. novembrī, kad atbildētājs izdeva Uzteikumu. Nosacījumu par sešu mēnešu ilgu arodbiedrības biedra laiku kā kritēriju likumdevējs ir iekļāvis ar 2018. gada 1. novembra grozījumiem, kas stājās spēkā 2018. gada 28. novembrī.

Vienlaikus minētais nevar būt par pamatu prasības apmierināšanai.

[10.1] Prasītājs savā apelācijas sūdzībā norāda: „To vai atbildētāja darbinieku sagatavots akts aptuveni 20 minūtes pirms Uzteikuma izsniegšanas fakta ir uzskatāms par Darba likuma 101. panta sestās daļas pienākuma izpildi, tiesai šo pierādījumu bija jāvērtē kritiski.”.

Darba likuma 101. panta sestā daļa paredz, ka „Pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs”, proti, no iepriekš minētās Darba likuma normas izriet, ka darba devējam ir tiesības noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs, tikai tādā gadījumā, ja darba devējs ir pieņēmis lēmumu par darba līguma uzteikumu, neierobežojot darba devēja tiesības darba līguma uzteikumu sagatavot jau iepriekš rakstveidā, un gadījumā, ja darbinieks informē darba devēju par savu dalību darbinieku arodbiedrībā, darba devējs nodrošina Darba likuma 110. panta pirmās daļas prasības izpildi, nosūta darba līguma uzteikumu darbinieka norādītajai arodbiedrībai un noskaidro attiecīgās arodbiedrības lēmumu - tā piekrīt vai nepiekrīt darba līguma uzteikumam. Turpretim, ja darbinieks darba devējam pirms darba līguma uzteikuma nesniedz ziņas par savu piederību darbinieku arodbiedrībai, darba devējs, uzsakot darba līgumu, rīkojas atbilstoši tām Darba likuma normām, kuras regulē darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Darba likums arī neparedz laika ierobežojumu pirms uzteikuma kurā darba devējam būtu pienākums noskaidrot par darbinieka dalību arodbiedrībā.

Lietā nav strīda, ka pirms Uzteikuma, ievērojot Darba likuma 101. panta sesto daļu, atbildētājs 2018. gada 26. novembrī ap plkst. 15.00, izsniedzot prasītājam iesnieguma veidlapu, mēģināja noskaidrot, kurā arodbiedrībā prasītājs sastāv, vai viņš ir kādas arodbiedrības biedrs. Nav arī strīda, ka prasītājs atteicās sniegts šādu informāciju. Lietā nav pierādījumu prasītāja apgalvojumam, ka iemesls, kura dēļ prasītājs nesteidzās ar atbildi, ir atbildētāja uzņēmumā ieviesta prakse, kad krasi pasliktinās darba devēja vadības attieksme pret darbiniekiem, kas ir arodbiedrības „LABA” biedri. Civillietu tiesas kolēģija arī atzīst, ka nav izšķirošas nozīmes lietā iemeslam kādēļ prasītājs atteicās sniegt informāciju par savu piederību arodbiedrībai.

Tā kā prasītājs, neaizpildot iesnieguma veidlapu, atteicās sniegt informāciju par piederību arodbiedrībai, par ko 2018. gada 26. novembrī plkst. 15.15 tika sastādīts akts, tad, ievērojot Darba likuma 111. panta ceturto daļu, pirms uzteikuma izsniegšanas prasītājam tika sniegta informācija par brīvajām darba devēja vakancēm uz 2018. gada 26. novembri.

2018. gada 26. novembrī plkst. 15.35 prasītājs atteicās piekrist kādai no darba devēja piedāvātajām vakancēm un sakarā ar šo atteicās parakstīt jebkādus dokumentus.

2018. gada 26. novembrī plkst. 15.55 prasītājam tika izsniegts Uzteikums.

Ievērojot apelācijas sūdzības [4.2] punktā minēto, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka atbildētāja nav pārkāpusi Darba likuma 110. panta pirmās daļas prasību, jo pirms Uzteikuma atbildētāja ir mēģinājusi noskaidrot, vai prasītājs ir darbinieku arodbiedrības biedrs, bet prasītājs atteicās sniegt informāciju un norādīt, kādā arodbiedrībā prasītājs sastāv, vai viņš ir kādas arodbiedrības biedrs.

[10.2] Darba likuma 104. panta pirmā daļa 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.

Prasītājs kļūdaini uzskata, ka Uzteikums nesatur 101. panta pirmās daļas 9. punkta pamatojošos apstākļus.

Uzteikums sakarā ar darbinieka skaita samazināšanu ir pamatots ar organizatoriskām izmaiņām, jo no 2018. gada 5. novembra atbildētāja Specializētajās remontdarbnīcās tiek samazināts elektrokāra vadītāju amata vienību skaits.

Tāpat lietas materiālos pieejami pierādījumi, kuri apliecina, ka atbildētājas uzņēmumā faktiski ir veikti saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi, kuri ir Uzteikuma pamatā, proti, lietā ir iesniegts Tehniskā atbalsta direktora 2018. gada 2. novembra ziņojums un 2018. gada 7. novembra rīkojums Nr. RIK-DS/2018/119 un 2. pielikums, kuri apliecina, ka ņemot vērā ražošanas nepieciešamību no 2018. gada 5. novembra Specializēto remontdarbnīcu 4 elektrokāra vadītāja amata vienību saraksta vietā tiek noteiktas 2 elektrokāra vadītāja amata vienības.

Ievērojot apelācijas sūdzības [4.5] punktā minēto, Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka uzņēmumā, valdes priekšsēdētājam pieņemot lēmumu par grozījumiem amata vienību sarakstā, ir notikušas organizatoriskas izmaiņas, kuras bija pamatotas, lai uzņēmumā veiktu neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumus - svītrot no Specializēto remontdarbnīcu elektrokāra vadītāju brigādes divas elektrokāra vadītāja amata vienības.

Papildus jāatzīmē, ka līdz ar divu elektrokāra vadītāja amata vietu samazināšanu, Autobusu remontdarbnīcu 7. autobusu parka Restaurācijas iecirkņa brigādē Nr. 51 tika izveidota viena palīgstrādnieka amata vienība, bet, lietā nav strīda, ka prasītājs nepiekrita darba devējas piedāvātajai vakancei.

[10.3] Prasītājs norādījis, ka darba devēja nav izvērtējusi prasītāja priekšrocības turpināt darbu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, kā to paredz Darba likuma 108. pants.

Darba likuma 108. panta pirmā daļa paredz, ka „darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija”, tas nozīmē, ka darba devējam, lai izvērtētu darbinieka priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, ir pienākums veikt objektīvu darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtējumu.

Atbildētāja, izvērtējot darbinieku priekšrocības turpināt darbu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, ir veikusi darbinieku, kuru veic elektrokāra vadītāja amata pienākumus, darba vērtējumu.

Kā to atzīst Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments 2011. gada 7. oktobra lietā Nr. A42964309 sprieduma 13. punktā, priekšrocību izvērtēšana pēc darba rezultātiem un kvalifikācijas, ir noteikta, ievērojot darba devēja pamatotās intereses turpmāk nodarbināt darbiniekus, kuriem ir labāki darba rezultāti, dodot tiesības un iespējas darba devējam izvēlēties, kurus spējīgākos un vajadzīgākos darbiniekus atstāt darbinieku skaita samazināšanas gadījumā.

Izvērtējot elektrokāra vadītāju amata vietu darbiniekus (kopā trīs darbiniekus), tika konstatēts, ka prasītājam 2018. gada 16. oktobrī par noteiktās darba kārtības pārkāpumu izteikta piezīme (šī piezīme nav apstrīdēta un stājusies spēkā un 2018. gada 5. novembrī pieņemts lēmums izmaksāt darba algas mainīgo daļu daļējā apmērā,), jo darbinieks nav ievērojis darba kārtības noteikumos noteikto kārtību - smēķēšana neatļautā vietā (neskatoties uz to, ka periodā no 2007. gada līdz 2018. gadam prasītājam ir piemēroti 7 disciplinārsodi, netiek vērtēti prasītāja darba rezultāti šajā periodā), savukārt abu pārējo vērtējamo darbinieku darbā nav konstatēti darba pārkāpumi, līdz ar to netiek vērtētas prasītāja priekšrocības palikt darbā saskaņā ar Darba likuma 108. panta otrajā daļā noteiktajiem kritērijiem, jo priekšrocības turpināt darbu ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti.

[10.4] Ievērojot apelācijas sūdzības [4.6] punktā minēto, nav pamatoti prasītāja apsvērumi, ka atbildētāja nav ievērojusi Darba likuma 108. panta kārtību, jo atbilstoši attiecīgajai tiesību normai un nostiprinātajai tiesu praksei darbinieka priekšrocību palikt darbā ir jāvērtē tikai tad, ja darbinieku darba rezultāti un kvalifikācija neatšķiras, savukārt, ja darba rezultāti ir atšķirīgi, tad priekšrocības palikt darbā saskaņā ar Darba likuma 108. panta otrajā daļā noteiktajiem kritērijiem ir jāvērtē attiecībā pret darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti. Tā kā prasītāja darba rezultāti attiecībā pret pārējiem diviem darbiniekiem ir atšķirīgi, tad priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem darba rezultāti ir labāki. Lietā nav strīda, ka visu trīs vērtējamo darbinieku kvalifikācija atbilst amatam izvirzītajām prasībām.

[11] Konstatējot, ka apelācijas sūdzībā norādītie argumenti nav pamats pretēja sprieduma taisīšanai, Civillietu tiesu kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesa izvērtējusi lietā pastāvošos apstākļus atbilstoši piemērojamām tiesību normām, un tādējādi ir pamats analoga sprieduma pieņemšanai, noraidot prasību pilnā apmērā.

[12] Civilprocesa likuma 42. panta otrā daļa noteic, ja prasību noraida, tiesas izdevumi, kas nav samaksāti iepriekš, piespriežami no prasītāja valsts ienākumos.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktam no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos atbrīvojami prasītāji prasībās par darba samaksas piedziņu un citiem darbinieku prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām vai ir ar tām saistīti.

Tādējādi nav konstatējams tiesisks pamats tiesas izdevumu, kas nav samaksāti iepriekš, piedziņai no prasītāja, kas atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas, kā arī no atbildētājas, pret kuru prasība noraidīta. Šajā gadījumā tiesas izdevumus uzņemas valsts.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 8. pantu, 42. panta otro daļu, 43. panta pirmās daļas 1. punktu, 97., 193., 430., 432., 434. pantu, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda

noraidīt /pers. F/ prasību pret Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas satiksme" par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā.

Spriedumu var pārsūdzēt Senāta Civillietu departamentā, 30 dienu laikā iesniedzot kasācijas sūdzību par to Rīgas apgabaltiesā.

Spriedums sastādīts un pieejams tiesas kancelejā 2019. gada 16. oktobrī.

Tiesnese	**Inese Strelča**
Tiesnese	**Mairita Šķendere**
Tiesnesis	**Mārtiņš Sviķis**