**Papildu darbs un nolīgtais darbs**

Noteikuma par papildu darba veikšanu iekļaušana darba līgumā nerada darbiniekam patstāvīgas tiesības prasīt darba devējam nodrošināt papildu darbu, savukārt darba devējam tas nerada pienākumus nodrošināt darbinieku ar papildu darbu.

Ar papildu darbu saistīto attiecību izbeigšana neveido pamatu darba līguma uzteikumam attiecībā uz nolīgto darbu.

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2018.gada 28.septembra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr.C26129717, SKC‑552/2018**

ECLI:LV:AT:2018:0928.C26129717.4.S

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesnese Ļubova Kušnire,

tiesnese Ināra Garda,

tiesnesis Normunds Salenieks,

rakstveida procesā izskatīja civillietu sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 21.septembra spriedumu civillietā [pers. A] prasībā pret Viļakas novada domi par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Starp Viļakas novada Sociālo dienestu kā darba devēju un [pers. A] kā darbinieci 2009.gada 20.oktobrī noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku. Darbiniece pieņemta pamatdarbā par sociālo darbinieku (profesiju klasifikators 2446 01).

Saskaņā ar darba līguma 7.2.punktu darbiniece uzņēmās veikt papilduzdevumu – izpildīt sociālā darbinieka darbam ar ģimenēm un bērniem (profesiju klasifikators 2446 03) pienākumus Viļakas novada teritorijā atbilstoši sociālā darbinieka darbam ar ģimenēm un bērniem amata aprakstam, kā arī veikt atsevišķus darba devējas rīkojumus un uzdevumus, kas nav pretrunā Darba likumam un noslēgtajam darba līgumam.

Atbilstoši darba līguma 8.2.punktam darba devēja uzņēmās maksāt darbiniecei nolīgto darba samaksu – amatalgu 526 LVL mēnesī.

Darba attiecību ietvaros puses noslēdza vairākas vienošanās, grozot darba līguma noteikumus attiecībā uz amata pienākumiem un atalgojumu.

Ar 2013.gada 29.oktobra vienošanos darbiniecei pamatdarbs noteikts par sociālo darbinieku darbam ar ģimenēm un bērniem (profesiju klasifikators 2635 03) un papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem noteikts pildīt vakanto sociālā darbinieka pienākumu Susāju pagastā. Darba samaksa noteikta 324 LVL kā amatalga un piemaksa 30% apmērā no amatalgas par vakantā amata pienākumu pildīšanu.

Ar 2014.gada 3.februāra vienošanos darba līguma 8.2.punkts izteikts jaunā redakcijā, nosakot darbiniecei amatalgu 529 EUR un piemaksu 30% apmērā no amatalgas par vakantā amata pienākumu pildīšanu.

2017.gada 21.februārī darba devēja sagatavoja darba līguma uzteikumu saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem, kurā norādīts, ka 2009.gada 20.oktobra darba līgums tiek uzteikts ar nosacījumu un darbiniecei piedāvāti šādi grozījumi darba līgumā: 1) izslēgt līguma 7.2.punktu (papildu pienākumu pildīšana) un 2) izteikt līguma 8.2.punktu jaunā redakcijā, nosakot darbiniecei amatalgu 658 EUR mēnesī.

Gadījumā, ja darbiniece nepiekristu turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši minētajiem darba līguma grozījumiem, saskaņā ar Darba likuma 98.panta pirmo daļu darba attiecības tiks izbeigtas pēc viena mēneša no uzteikuma saņemšanas dienas atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktam (tiek samazināts darbinieku skaits).

[2] [Pers. A] 2017.gada 23.martā Rēzeknes tiesā cēla prasību pret Viļakas novada domi, lūdzot atzīt darba devējas 2017.gada 21.februāra uzteikumu par spēkā neesošu, atjaunot prasītāju iepriekšējā amatā un piedzīt darba samaksu par darba piespiedu kavējuma laiku.

Prasības pieteikumā un tā papildinājumos norādīti šādi argumenti.

[2.1] Atbildētājas rīcība attiecībā pret prasītāju ir vērtējama kā pazemojoša, nevienlīdzīga un pretlikumīga.

Neskatoties uz to, ka prasītājai papilddarbs saskaņā ar darba līgumu bija noteikts sociālais darbinieks Susāju pagastā, 2017.gada 21.februārī prasītājai tika izsniegts darba devējas 2017.gada 20.februāra rīkojums par Susāju pagasta lietu nodošanu sociālajai darbiniecei [pers. B].

Pēc tam prasītāja pa pastu saņēma darba devējas darba līguma uzteikumu.

[2.2] Darba līguma uzteikums sagatavots nekorekti un pretlikumīgi. Atbildētāja ir norādījusi atsauces uz Darba likuma 98.panta pirmo daļu un 101.panta pirmās daļas 9.punktu, taču darba līguma uzteikumam sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu ir pilnīgi cits regulējums un nosacījumi.

Gadījumā, ja prasītājai uzteiktu darbu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, tad prasītājas vietā nedrīkstētu pieņemt citu darbinieku, kaut normatīvais regulējums paredz, ka novada sociālajā dienestā jābūt sociālajam darbiniekam darbam ar ģimenēm un bērniem.

[3] Ar Rēzeknes tiesas 2017.gada 22.jūnija spriedumu prasība noraidīta.

[4] Izskatot lietu sakarā ar prasītājas apelācijas sūdzību, Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2017.gada 21.septembrī nosprieda prasību noraidīt.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 432.panta piekto daļu apelācijas instances tiesa atzina par pareizu un pievienojās pirmās instances tiesas sprieduma motivācijai.

Apelācijas instances tiesas spriedumā norādīti šādi argumenti.

[4.1] Darba likuma 98.pants saistībā ar 101.pantā regulēto darba devēja uzteikumu dod tiesības darba devējam uzteikt darba līgumu, aprobežojot to ar nosacījumu, ka likumā noteiktās sekas iestāsies un darba līgums tiks izbeigts, ja darbinieks nepiekritīs darba līguma grozījumiem.

Nav pamatots prasītājas apgalvojums, ka darba devējas mērķis bija pārtraukt ar prasītāju darba tiesiskās attiecības un piedāvātā vienošanās bija formāla.

No lietas materiāliem un pušu paskaidrojumiem izriet, ka ar 2017.gada 20.februāra vienošanos par grozījumiem 2009.gada 20.oktobra darba līgumā piedāvāts izslēgt līguma 7.2.punktu (papildu tiešajiem amata pienākumiem pildīt vakanto sociālā darbinieka pienākumus Susāju pagastā) un izteikt darba līguma 8.2.punktu jaunā redakcijā, nosakot amata algu 658 EUR mēnesī.

Līdz ar to tika mainīta darba organizācija attiecībā uz papildpienākumu pildīšanu papildu tiešajiem pienākumiem un likvidēta štata vieta ar amatalgu 461,01 EUR.

Minētajiem darba līguma grozījumiem prasītāja nav piekritusi, liedzot atbildētājai iespēju saglabāt iepriekšējos nodarbinātības nosacījumus.

Viļakas sociālā dienesta telpās 2017.gada 21.februārī sagatavotais akts apstiprina, ka prasītāja, sociālās palīdzības organizatores [pers. C] un sociālās darbinieces [pers. B] klātbūtnē atteicās parakstīt sociālā dienesta vadītājas pienākumu izpildītājas sagatavoto un nolasīto vienošanos par grozījumiem 2009.gada 20.oktobra darba līgumā, kā arī rīkojumu par grozījumiem Viļakas novada Sociālā dienesta 2013.gada 29.oktobra rīkojumā par izmaiņām [pers. A] amata pienākumos.

[4.2] Atbildētāja ir pamatoti norādījusi, ka prasītājai nav dota iespēja izvēlēties papildpienākumu veikšanu, to nosaka darba devēja.

Līdz ar to darba attiecības ar prasītāju pamatoti izbeigtas saskaņā ar Darba likuma 98.pantu un 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

[5] Par Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 21.septembra spriedumu prasītāja iesniedza kasācijas sūdzību, pārsūdzot spriedumu pilnā apjomā.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[5.1] Tiesa nav noskaidrojusi un izvērtējusi lietas izskatīšanai būtiskus apstākļus. Atbildētājas piedāvāto grozījumu būtība bija atbrīvot prasītāju no papilduzdevuma veikšanas, kā arī grozīt darba samaksas apmēru.

Savukārt no tā, ka vienlaikus prasītāja tika brīdināta par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja nepiekritīs atbildētājas piedāvātajiem grozījumiem, ir nepārprotami secināms, ka atbildētāja vēlējās nevis grozīt darba līguma noteikumus, bet gan atbrīvoties no prasītājas kā „neērta” darbinieka, jo prasītāja izteica vadībai iebildumus, ja netika ievēroti normatīvie akti.

Atbrīvojot prasītāju no papildu pienākumu pildīšanas, nebija jāpārtrauc darba tiesiskās attiecības, tādējādi dodot prasītājai iespēju turpināt veikt pamatpienākumus.

Tiesa nav noskaidrojusi, kas ir tie apstākļi, kas veido Darba likuma 104.panta sastāvu un attaisno prasītājas amata vietas likvidēšanu.

Gadījumā, ja tiek samazināts darbinieku skaits un darbiniekam tiek uzteikts darba līgums, tad nav pieļaujams viņa vietā pieņemt darbā citu personu. Šajā gadījumā nepastāvēja apstākļi Darba likuma 104.panta piemērošanai un tiesa spriedumā arī nav norādījusi uz šādiem apstākļiem.

Attiecībā uz minēto vērā ņemamas arī judikatūras atziņas par Darba likuma 104.panta piemērošanu (Augstākās tiesas 2016.gada 9.jūnija spriedums lietā Nr. SKC-1817/2016).

[5.2] Atbilstoši normatīvajiem aktiem (Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, Ministru kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumi Nr.291 „Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”) Viļakas novadā jābūt vismaz vienam sociālajam darbiniekam specializācijā darbam ar ģimenēm un bērniem, taču no publiski pieejamās informācijas ir redzams, ka šāda darbinieka Viļakas novada domē nav. No minētā ir secināms, ka prasītājas darba līguma uzteikums nevar būt likumīgs, jo gadījumā, ja tas stāsies spēkā, tiktu pārkāpti normatīvie akti.

[5.3] Tiesas secinājumi par amata vietas likvidēšanu ir izdarīti, pārkāpjot lietas izskatīšanas robežas, kā arī tie nav balstīti uz pierādījumiem lietā.

Tiesa nepamatoti ir norādījusi, ka ir likvidēta sociālā darbinieka amata vieta Susāju pagastā, jo darbā tika pieņemta [pers. B], kura saskaņā ar publiski pieejamo informāciju strādāja amatā, kas pēc tiesas ieskatiem bija likvidēts. Prasītāja nav iepazīstināta ar darba devējas rīkojumu par darba organizācijas maiņu Viļakas novada sociālajā dienestā un štata vietu likvidēšanu.

[5.4] Atbilstoši Darba likuma 125.pantam, kā arī judikatūrā atzītajam (Augstākās tiesas 2016.gada 9.jūnija spriedums lietā Nr. SKC-1817/2016) atbildētājai bija jāpierāda, ka Susāju pagasta sociālā darbinieka amata likvidēšana un prasītājas atlaišana no darba bija neatliekams atbildētājas interesēm pamatots risinājums, kas nekādā veidā nav saistīts ar prasītājas personu.

Prasītāja atlaista no vienīgās speciālās kategorijas amata vietas (pamatdarbā), taču šī amata vieta pastāv vēl joprojām un faktiski nekādi organizatoriski, saimnieciski vai cita veida pasākumi saistībā ar sociālo darbinieku amata vietām Viļakas novada pašvaldībā nav veikti.

Prasītāja ir atlaista no divu amatu pildīšanas, it kā uz darbinieku skaita samazināšanas pamata, taču tajā pašā laikā abas amata vietas ir saglabātas un uz abiem amatiem jau ir pieņemta cita darbiniece.

[5.5] Tiesa liedza iespēju prasītājai iesniegt pierādījumus, taču pamatojums šādam lēmumam prasītājai netika izskaidrots.

[6] Paskaidrojums sakarā ar kasācijas sūdzību Augstākajā tiesā nav saņemts.

**Motīvu daļa**

[7] Izskatījusi civillietu, Augstākā tiesa atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedums ir atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā turpmāk norādīto apsvērumu dēļ.

[8] Augstākā tiesa piekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējai, ka apelācijas instances tiesa, izšķirot strīdu, pārkāpusi procesuālo tiesību normas, kas regulē apstākļu noskaidrošanu lietā (Civilprocesa likuma 8.pants), pierādījumu pārbaudi un vērtēšanu (Civilprocesa likuma 15.nodaļa), apelācijas sūdzības izskatīšanas kārtību (Civilprocesa likuma 432.panta piektā daļa). Tāpat tiesa nav ņēmusi vērā judikatūras atziņas par Darba likuma normu iztulkošanu. Sakarā ar visu minēto arī materiālo tiesību normas nav piemērotas pareizi.

[8.1] Apstrīdētais darba līguma uzteikums pamatots ar Darba likuma 98.pantu un 101.panta pirmās daļas 9.punktu un apstākļiem, ka prasītāja nav piekritusi darba devējas iniciētajiem grozījumiem darba līgumā.

Darba likuma 98.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējam saskaņā ar šā likuma 101.panta pirmās daļas noteikumiem ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekritīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.

Judikatūrā atzīts, ka Darba likuma 98.panta pirmā daļa nav paredzēta kā patstāvīgs pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, jo tā nosaka vienīgi kārtību, kādā darba devējs, pamatojoties uz kādu no Darba likuma 101.panta pirmās daļas norādītajiem gadījumiem, var uzteikt darba līgumu, vienlaikus piedāvājot darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītiem līguma noteikumiem.

Minētā tiesību norma var tikt piemērota pēc tam, kad darba devējs jau ir pieņēmis lēmumu par darba līguma uzteikumu un tam ir tiesisks pamats – sakarā ar darbinieka uzvedību vai spējām, vai ar darba devēja veiktajiem saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumiem.

Tātad piedāvājums darba līguma grozījumiem izriet no uzteikuma un darbiniekam, atsakoties turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītiem darba līguma noteikumiem, uzteikuma procedūra noslēdzas, izbeidzot darba tiesiskās attiecības (sk. arī Augstākās tiesas 2014.gada 31.marta sprieduma lietā Nr. SKC-1533/2014 (C12102213) 8.1.punktu, 2014.gada 12.decembra sprieduma lietā Nr. SKC-2994/2014 (C20302513) 9.1.punktu).

[8.2] Saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja tiek samazināts darbinieku skaits.

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 (Darba likuma 104.panta pirmā daļa).

Darba likuma 101.panta ceturtā daļa noteic, 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. Šā likuma 108.pants nosaka priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā.

Uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā (Darba likuma 102.pants).

[8.3] Tātad, uzteicot darba līgumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, darba devējam, pirmkārt, ir jānorāda apstākļi, kas konkrētajā gadījumā pamato darbinieku skaita samazināšanu (amata likvidēšanu), otrkārt, ir jāpaziņo, ka darbinieku nav iespējams nodarbināt citā darbā vai citā uzņēmumā.

Šajā sakarā ir būtisks darba līguma uzteikuma saturs. Izvērsts un darbiniekam saprotams apstākļu, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, izklāsts ir nepieciešams, lai darbinieks varētu izvērtēt, vai darba līguma uzteikumu akceptēt vai vērsties tiesā. Savukārt šāda izklāsta neesamība uzskatāma par Darba likuma 102.panta pārkāpumu, kas ir pamats darba līguma uzteikuma apstrīdēšanai tiesā.

Gadījumā, ja šāds darba līguma uzteikums tiek apstrīdēts, tiesai ir jāizvērtē, pirmkārt, vai ir notikusi darbinieku skaita samazināšana atbilstoši likumdevēja noteiktajai kārtībai, otrkārt, vai ir konstatējama iespēja darbinieku nodarbināt citā darbā tajā pašā vai citā uzņēmumā, treškārt, vai nav pārkāptas darbinieka priekšrocības turpināt darbu, ja tiek samazināts darbinieku skaits.

Augstākā tiesa piekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējai, ka apelācijas instances tiesa nav izvērtējusi nedz to, vai konkrētajā gadījumā uzteikuma izklāstā ir norādīts uz apstākļiem, kas var būt pamats uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punku, t. i., uz darbinieku skaita samazināšanu (amata likvidēšanu), nedz arī to, vai darba devēja vispār ir veikusi jebkādus saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumus, kuru rezultātā ir samazinājies darbinieku skaits, kā arī, vai šie pasākumi ir neatliekami un, vai ir pietiekami pamatoti.

[8.4] Saskaņā ar darba līgumu prasītāja bija nolīgta darbā par Viļakas novada Sociālā dienesta darbinieku darbam ar ģimeni un bērniem.

Pamatojoties uz pušu 2013.gada 29.oktobra vienošanos par grozījumiem darba līgumā prasītāja līdztekus nolīgtajam darbam pie tās pašas darba devējas pildīja pienākumus vakantajā sociālā darbinieka amatā Susāju pagastā.

Apelācijas instances tiesa konstatēja un strīds par to nepastāv, ka ar 2017.gada 20.februāra vienošanos par grozījumiem 2009.gada 20.oktobra darba līgumā, kuriem atbildētāja nav piekritusi, piedāvāts izslēgt līguma 7.2.punktu (papildus tiešajiem amata pienākumiem pildīt vakanto sociālā darbinieka pienākumus Susāju pagastā) un izteikt darba līguma 8.2.punktu jaunā redakcijā, nosakot amata algu 658 EUR mēnesī. Tiesa secināja, ka tādējādi tika „mainīta darba organizācija attiecībā uz papildpienākumu pildīšanu papildu tiešajiem pienākumiem un likvidēta štata vieta ar amatalgu 461,01 EUR”.

Minētie tiesas secinājumi ir kļūdaini.

Lai arī pušu starpā noslēgtais darba līgums (ar vēlāk izdarītiem grozījumiem) ietver noteikumus gan par nolīgto, gan par papilddarbu, apstākļiem, ka prasītāja nav piekritusi darba devējas piedāvājumam noslēgt vienošanos par darba līguma izbeigšanu attiecībā uz papilddarbu, apelācijas instances tiesa devusi nepareizu juridisku kvalifikāciju.

Darba devējas veiktie pasākumi, kuru mērķis bija izbeigt ar papildu darbu saistītās attiecības, neietilpst Darba likuma 104.panta pirmās daļas tvērumā, un tie nevarēja būt pamats darba līguma attiecībā uz nolīgto darbu uzteikumam, ņemot vērā šādus apsvērumus.

[8.4.1] Atbilstoši Darba likuma 65.pantam, ja darbinieks līdztekus nolīgtajam darbam pie tā paša darba devēja veic arī papilddarbu, viņam ir tiesības uz samaksu par papildu darbu, bet nevis tiesības uz papildu darbu pēc būtības. Papildu darbs nevienam netiek garantēts, un darba devējam arī nav pienākuma nodrošināt darbinieku ar papildu darbu.

Noteikuma par papildu darba veikšanu iekļaušana darba līgumā nerada darbiniekam patstāvīgas tiesības prasīt darba devējam nodrošināt papildu darbu, savukārt darba devējam tas nerada pienākumus nodrošināt darbinieku ar papilddarbu.

Judikatūrā, ņemot vērā papilddarba juridisko dabu, ir atzīts, ka ar papilddarbu saistīto attiecību izbeigšana neveido pamatu darba līguma uzteikumam attiecībā uz nolīgto darbu (sk. arī Augstākās tiesas 2014.gada 12.decembra sprieduma lietā Nr. SKC-2994/2014 (C20302513) 11.punktu). Vienīgais strīds, kas papilddarba sakarā risināms tiesā, ir par atbilstošu darba samaksu (sk. Augstākā tiesas 2018.gada 27.marta sprieduma lietā Nr. SKC- 122/2018 (C30372914) 8.punktu).

[8.4.2] Tātad prasītājas rīcība, neparakstot vienošanos par papilddarbu reglamentējošā noteikuma izslēgšanu no darba līguma, nevarēja būt par pamatu darba līguma uzteikšanai uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta pamata.

Uzteikt darba līgumu uz šāda pamata ir atļauts, ja ir notikusi darbinieku skaita samazināšana (amata likvidēšana) un nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu iecelt citā amatā.

Līdz ar to tiesai, pārbaudot konkrētā uzteikuma tiesiskumu, vajadzēja izvērtēt, pirmkārt, vai Viļakas novada Sociālajā dienestā ir notikusi darbinieku skaita samazināšana atbilstoši likumdevēja noteiktajai kārtībai, kā rezultātā nebija iespējams turpmāk nodarbināt prasītāju nolīgtajā, nevis papildu darbā. Otrkārt, vai pastāvēja iespēja nodarbināt prasītāju citā darbā tajā pašā vai citā uzņēmumā. Treškārt, vai nav pārkāptas prasītājas priekšrocības turpināt darbu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā.

No pārbaudāmā sprieduma argumentācijas redzams, ka tiesa uzteikuma tiesiskumu šādā aspektā nav pārbaudījusi. Spriedumā trūkst jebkādu argumentu par darba līguma attiecībā uz nolīgto darbu uzteikšanas procedūras atbilstību likumā noteiktajai kārtībai.

[8.4.3] Iepriekš minētos trūkumus nenovērš apelācijas instances tiesas spriedumā norādītais, ka piedāvātie grozījumi darba līguma 8.2.punktā ir apstākļi, kas pamato amata, kurā saskaņā ar darba līgumu bija iecelta prasītāja, likvidēšanu.

Minētais apelācijas instances tiesas secinājums neatbilst loģikas likumiem. Ar grozījumiem darba līguma 8.2.punktā darba devēja piedāvāja palielināt prasītājas darba samaksu nolīgtajā darbā. Samaksas par darbu attiecīgajā amatā palielināšana izslēdz iespēju konstatēt attiecīgā amata likvidēšanas faktu.

[8.5] Apelācijas instances tiesa, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 432.panta piekto daļu, pievienojās pirmās instances tiesas sprieduma motivācijai.

Judikatūrā ir atzīts, ka apelācijas instances tiesa, piemērojot Civilprocesa likuma 432.panta piektās daļas normas, netiek atbrīvota no pienākuma sniegt atbildes uz apelācijas sūdzības iesniedzēja argumentiem, kuri ir būtiski no tiesību viedokļa, ja uz šiem argumentiem nav atbildēts pirmās instances tiesas spriedumā (sk. Augstākās tiesas 2014.gada 6.februāra sprieduma lietā Nr. SKC-109/2014 (C04225008) 8.punktu).

Kā liecina pārsūdzētā sprieduma argumentācija, apelācijas instances tiesa savā spriedumā nav sniegusi atbildes uz prasītājas apelācijas sūdzībā skaidri norādītājiem un no tiesību viedokļa būtiskajiem argumentiem par nolīgtā un papilddarba nošķiršanu, darbinieku skaita samazināšanas tiesiskiem un faktiskiem aspektiem, kā arī darba devējas pienākumiem pret darbinieku, ja tiek samazināts darbinieku skaits.

Tādejādi pārsūdzētais spriedums pieņemts, pārkāpjot Civilprocesa likuma 432.panta piektās daļas prasības.

[9] Apkopojot iepriekš norādīto, Augstākā tiesa secina, ka kasācijas sūdzība ir pamatota un apmierināma.

[10] Savukārt attiecībā uz kasācijas sūdzības argumentu par tiesas rīcību, atsakoties pieņemt pierādījumus, Augstākā tiesa norāda, ka lieta tiks atkārtoti skatīta pēc būtības un tiesai lietas izskatīšanā atbilstoši pierādījumu pieļaujamības un attiecināmības kritērijiem jānodrošina pušu civilprocesuālās tiesības vai arī jāsniedz argumentēts lēmums šo tiesību ierobežojuma gadījumā.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu, Augstākā tiesa

**nosprieda**

atcelt Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 21.septembra spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai Latgales apgabaltiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.