Lietas Nr.C69437122
ECLI:LV:KUAT:2023:1020.C69437122.7.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Liepājā 2023. gada 20. oktobrī

Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese Linda Vēbere
un tiesneši Liena Jansone un Iļja Grigorjevs
ar tiesas sēdes sekretāri Vladu Šumsku
piedaloties prasītājas AS „Sadales tīkls" pārstāvjiem /pers. D/ un /pers. E/, atbildētājai /pers. F/, atbildētājas pārstāvjiem /pers. G/ un zvērinātam advokātam Jānim Muceniekam,
izskatīja atklātā tiesas sēdē civillietu AS „Sadales tīkls" prasībā pret /pers. F/ par darba līguma izbeigšanu sakarā ar /pers. F/ apelācijas sūdzību par Kurzemes rajona tiesas 2023. gada 31. marta spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] 2022. gada 18. oktobrī AS „Sadales tīkls" cēlusi tiesā prasību pret /pers. F/, lūdzot izbeigt 2020. gada 27. februāra darba līgumu, kas noslēgts starp AS „Sadales tīkls" un /pers. F/.

Prasībā norādīts uz prasības pamata faktiem un strīda būtību.

[1.1] Pušu starpā uz rakstveida līguma pamata 2020. gada 27. februārī nodibinātas darba tiesiskās attiecības. Atbildētāja tika nodarbināta pie prasītājas par nekustamā īpašuma pārvaldnieci Nekustamā īpašuma daļā (turpmāk – Struktūrvienība).

[1.2] Struktūrvienība tika izveidota 2020. gada 1. februārī, lai pārņemtu no AS „Latvenergo" prasītājas īpašumā un lietojumā esošo nekustamo īpašumu, nodrošinātu īpašumu pienācīgu uzturēšanu, apsaimniekošanu un ekspluatāciju, nodrošinātu īpašumu attīstību un pilnveidi, paaugstinot to ilgtspēju un energoefektivitāti, īpašumu izmantošanu atbilstoši paredzētajam lietošanas veidam, un vienotus principus informācijas uzskaitei un apsaimniekošanas administrēšanai, proti, struktūrvienība nodrošināja remonta un būvniecības funkciju izpildi.

[1.3] Pēc divu gadu Struktūrvienības darba prasītājas veiktā darbības efektivitātes projekta ietvaros tika veikts arī tās darbības izvērtējums, kā rezultātā prasītāja konstatēja, ka ir būtiski samazinājusies nekustamā īpašuma pārvaldnieku darba slodze, kam par iemeslu kalpoja tas, ka divu gadu laikā samazinājies atbalsta objektu, ST bāzu un dislokācijas vietu skaits, apsaimniekojamās zemes un ēku platības, ir notikusi montieru darba organizācijas metožu uzlabošana (tiem piešķirti portatīvie datori).

Prasītāja veica darba slodzes izvērtējumu un konstatēja, ka par 2022. gada I ceturksni nekustamā īpašuma pārvaldnieka darba slodze samazinājusies janvārī par 30 %, bet februārī un martā par 40 % no pilnās darba slodzes, līdz ar ko prasītāja secināja, ka konkrēto pienākumu veikšanai nav nepieciešamas trīs pilnas slodzes darba vietas.

[1.4] Prasītājas bāžu apsaimniekošana tika veikta pēc teritoriālā principa, kas nebija efektīvi, turklāt darbs nenotika pēc vienotiem principiem, tādēļ prasītāja nolēma pāriet uz funkcionālo atbildību, sadalot nekustamo īpašumu apsaimniekošanu divās atbildības jomās: ārējo pakalpojumu nodrošinājums un iekšējo apsaimniekošanas darbu nodrošinājums.

[1.5] Attiecīgi tika nolemts slēgt trīs nekustamo īpašumu pārvaldnieku darba vietas, izveidojot divas darbu vadītāju darba vietas.

Pamatojoties uz 2022. gada 12. maija iesniegumu Tehniskajam direktoram, prasītāja 2022. gada 29. jūnijā izdeva rīkojumu par darba vietas slēgšanu Struktūrvienībā, bet 2022. gada 30. jūnijā izdeva rīkojumu par izmaiņām Struktūrvienībā no 2022. gada 1. jūlija un par darbinieku pārcelšanu.

[1.6] 2022. gada 18. maijā prasītāja rakstveidā informēja trīs darbiniekus, tajā skaitā atbildētāju, par izdoto vadības rīkojumu, norādot, ka ar 2022. gada 30. jūniju tiks slēgtas trīs nekustamā īpašuma pārvaldnieku darba vietas, bet ar 2022. gada 1. jūliju tiks izveidotas trīs jaunas darba vietas: viena iekārtu speciālista un divas darba vadītāju vietas, uz kurām pretendenti tiks atlasīti konkursa kārtībā, kurā minētie darbinieki tika aicināti piedalīties.

[1.7] Atbildētāja piedalījās konkursā uz jaunizveidoto darbu vadītāja (nekustamo īpašumu uzkopšana) amatu, bet atlases komisija nolēma viņai šo amatu nepiedāvāt.

[1.8] Atbildētāja ir arodbiedrības biedre, tādēļ prasītāja 2022. gada 6. septembrī lūdza arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikšanai, bet 2022. gada 20. septembrī tika saņemts arodbiedrības atteikums dot piekrišanu, tāpēc tiesā tiek celta prasība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

[1.9] Prasītājai nav objektīvi iespējams saglabāt atbildētājai līdzšinējos darba apstākļus, jo atbildētājas amats vairs nepastāv, līdz ar to ir pamats uzteikt darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu, ceturto daļu un 104. pantu.

[1.10] Kopš 2022. gada 1. augusta atbildētāja nozīmēta prasītājas izveidotā Pārejas grupā dīkstāvē līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai, saglabājot viņai amata algu un visas darbiniekam pienākošās tiesības. Šāda situācija turpina radīt prasītājai kaitējumu, tajā skaitā izmaksas.

[2] Atbildētāja rakstveida paskaidrojumos uz prasību norādījusi, ka to neatzīst, un izvirzījusi konkrētus iebildumus.

[2.1] Prasītāja nav izpildījusi Darba likuma 102. panta prasības, jo nav rakstveidā paziņojusi par apstākļiem, kas ir uzteikuma pamatā.

[2.2] Prasītāja nav ievērojusi Darba likuma 101. panta ceturtās daļas prasības, jo nav piedāvājusi citu darbu uzņēmumā, lai gan notika konkursi uz vakancēm, šajā sakarā darba devējai bija jāizvērtē atbildētājas kvalifikācija, kas netika izdarīts.

[2.3] Atbilstoši Darba likuma 104. pantam ir svarīgi konstatēt neatliekamu nepieciešamību likvidēt konkrēto amatu, nevis atlaist konkrētu darbinieku.

[2.4] Prasītāja nav ievērojusi tai saistošā koplīguma nosacījumus, tādējādi pārkāpjot kārtību, kādā atbildētāja atbrīvojama no darba.

Atbildētāja uzskata, ka prasītāja pārkāpusi koplīguma 9.4., 9.4.2., 9.4.3., 9.4.4. punkta prasības.

[3] Ar Kurzemes rajona tiesas 2023. gada 31. marta spriedumu prasība apmierināta.

[3.1] Izvērtējot pierādījumus, tiesa atzina par nodibinātiem vairākus faktus.

[3.1.1] Darba tiesiskās attiecības pušu starpā nodibinātas ar 2020. gada 27. februāra darba līgumu, kas nosaukts kā „Vienošanās par darba izmaiņām darba līguma noteikumos", un paredz, ka darba līgums ar 2020. gada 1. martu tiek izteikts jaunā redakcijā.

Atbildētāja no 2020. gada 1. marta turpināja strādāt pie prasītājas nekustamā īpašuma pārvaldnieka amatā, struktūrvienībā – remontu un

būvniecības funkcija, nekustamā īpašuma nodaļa, ar noteikto darba vietu /adrese/.

[3.1.2] Prasītāja 2022. gada 12. maija izvērtējuma rezultātā konstatēja, ka ir samazinājusies pārvaldnieka darba noslodze, kam par iemeslu bija apsaimniekojamo objektu samazinājums, montieru darba organizācijas metožu uzlabošanās (piešķirti portatīvie datori, nekustamo īpašumu pieteikumu apstrādi *Kvikstep* vidē veic paši montieri, materiālu sagādi sava darba organizēšanai daļēji veic paši montieri), līdz ar ko nav nepieciešamas trīs pārvaldnieku darba vietas ar pilnu slodzi.

[3.1.3] Prasītāja nolēma, ka nekustamo īpašumu apsaimniekošanā ir jāpāriet no teritoriālās atbildības uz funkcionālo atbildību, un to var izdarīt, sadalot nekustamo īpašumu apsaimniekošanu divās atbildības jomās – ārējo pakalpojumu nodrošinājums un iekšējās apsaimniekošanas darbu nodrošinājums, kā rezultātā ir jāslēdz esošās trīs nekustamā īpašumu pārvaldnieku darba vietas un jāizveido divas darbu vadītāju darba vietas.

[3.1.4] Atbildētājai ir sniegta informācija un nepieciešamais uzteikuma pamatojums 2022. gada 18. maija vēstulē Nr. 96p, kā arī 2022. gada 17. maijā Nekustamā īpašuma daļas vadītāja rīkotajā sanāksmē.

[3.1.5] Prasītāja 2022. gada 29. jūnijā izdeva rīkojumu Nr. 559p „Par darba vietas slēgšanu" nekustamā īpašuma daļā, kā arī rīkojumu par izmaiņām nekustamā īpašuma daļas struktūrā no 2022. gada 1. jūlija.

[3.1.6] Tā kā atbildētāja ir arodbiedrības biedre, prasītāja 2022. gada 2. augustā lūdza arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam. Arodbiedrība 2022. gada 16. augustā atteikusi dot piekrišanu. Prasītāja atkārtoti vērsās arodbiedrībā 2022. gada 6. septembrī un atkal saņēma atteikumu 2022. gada 20. septembrī. Prasība tiesā celta 2022. gada 18. oktobrī, līdz ar ko prasība celta likumā noteiktajā termiņā.

[3.2] Izvērtējot nodibinātos faktus, tiesa atzinusi, ka prasības pamatotība jābalsta uz diviem noskaidrojamiem apstākļiem: 1) nepieciešamība un 2) uzteikuma kārtības ievērošana.

Tā kā abi tiek pierādīti, tad prasība ir apmierināma.

[3.2.1] Darba likuma 102. panta kārtība ir ievērota, jo to pierāda lietā nodibinātie fakti.

[3.2.2] Atsaucoties uz Senāta atziņām lietā Nr. SKC-145/2008, tiesa secinājusi, ka prasītāja ir veikusi strukturālas, saimnieciskas un organizatoriskas izmaiņas un šo pasākumu rezultātā tikusi likvidēta atbildētājas darba vieta, taču šo izmaiņu lietderība, proti, pamatojums, kāpēc tā bija jālikvidē, tiesai nav jāpārbauda.

[3.2.3] Darbinieku skaita samazināšana ne vienmēr var būt saistīta ar faktiskā darbinieku skaita samazināšanu uzņēmumā. Tas, ka darba devējs savos rīkojumos lēmis par „darba vietas slēgšanu", jāvērtē Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktā minēto tiesisko seku iestāšanās kontekstā, kā arī Civillikuma 1506. panta kontekstā, un tiesa secinājusi, ka prasītāja ir nolēmusi likvidēt trīs darba vietas, izveidojot jaunu nodaļu ar piecām darba vietām.

[3.2.4] Tiesa atzinusi, ka darba koplīgums nav pārkāpts un Darba likuma 20. panta pirmās daļas prasības ir ievērotas.

[3.2.4.1] Darba koplīguma 9.4.3. punkta noteikumi nav pārkāpti, jo 2022. gada 17. maijā notikusi darbinieku sapulce, kurā prasītāja visus darbiniekus, tajā skaitā atbildētāju, detalizēti informēja par plānotajām strukturālajām izmaiņām.

[3.2.4.2] Prasītāja ir veikusi nepieciešamās darbības, lai informētu un aicinātu atbildētāju kandidēt iekšējos konkursos, līdz ar ko koplīguma 9.4.4. punkts ir ievērots.

[3.2.4.3] Prasītāja noteikusi atbildētājai dīkstāvi, turpinot izmaksāt atalgojumu laikā, kamēr tiek izskatīts strīds par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ar ko tiek apliecināts, ka koplīguma 9.4.1. un 9.4.4. punkts ir ievērots.

[3.2.5] Darba likuma 101. panta ceturtā daļa ir ievērota, jo nav pamata piedāvāt darbu (amatu), uz kuru ir paredzēts atklāts konkurss, jo atlaižamam darbiniekam nav liegtas tiesības pretendēt uz šo darbu (amatu) konkursa kārtībā. Atbildētāja viņai dotās tiesības izmantojusi tikai daļēji, jo pieteikusies tikai uz vienu vakanci, lai gan varēja pieteikties arī uz otru.

Atsaucoties uz Senāta atziņām lietā Nr. SKC-1425/2016, tiesa atzinusi, ka iespējai piedāvāt atbildētājai citu darbu bija jāpastāv uz prasības celšanas brīdi. Vakanču uz 2022. gada 18. oktobri nebija. Apstāklis, ka lietas izskatīšanas laikā bija vairākas vakances, nenorāda uz Darba likuma 101. panta ceturtās daļas pārkāpumu, bet gan uz labas ticības principa neievērošanu.

[3.3] Darba likuma 108. panta piemērošanai nav pamata, jo likvidētas visas trīs nekustamā īpašuma pārvaldnieka amata vietas.

[3.4] Atbildētāja, norādot, ka darba devējs nav veicis viņas darba izvērtējumu, faktiski apstrīd konkursa novērtēšanas jautājumos kompetentu personu atzinumu, kas nav uzskatāms par civiltiesiskas prasības priekšmetu, jo šāda atzinuma pārvērtēšana, t. i., atzīšana par pretlikumīgu, pati par sevi nevar būt pamats materiāltiesisko attiecību radīšanai, izbeigšanai vai grozīšanai.

[4] Apelācijas sūdzību par spriedumu iesniegusi atbildētāja, pārsūdzot to pilnībā.

Apelācijas sūdzība pamatota ar šādiem argumentiem un apsvērumiem.

[4.1] Tiesa nav veikusi pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieku skaita samazināšana reāli ir notikusi.

Darbinieku skaita samazināšana nav saistīta ar prasītājas reālu nepieciešamību veikt neatliekamus saimnieciskus, organizatoriskus, tehnoloģiskus vai līdzīga rakstura pasākumus.

Mērķtiecīgu darbību virkne norāda uz to, ka prasītāja vēlējusies atlaist no darba atbildētāju.

[4.1.1] Prasītājas argumentu, ka apsaimniekojamo atbalsta objektu samazinājums būtiski samazinājis nekustamā īpašuma pārvaldnieku darba slodzi, pamato ar datu slodžu salīdzinājumu uz 2018. gada 1. janvāri un 2022. gada 1. janvāri. Šādam salīdzinājumam nav pamata.

2018. gadā AS „Latvenergo" bija nekustamo īpašumu daļa, kura apsaimniekoja gan prasītājas, gan AS „Latvenergo" nekustamos īpašumus. 2020. gada reorganizācijas rezultātā prasītāja savā īpašumā un lietošanā pārņēma tikai savu īpašumu apsaimniekošanu, šim nolūkam izveidojot Struktūrvienību, pārņemti tika arī visi seši nekustamā īpašuma apsaimniekotāji, tajā skaitā atbildētāja. Jau 2020. gadā prasītāja izvērtējuma rezultātā secināja, ka apsaimniekojamo objektu skaits ir būtiski samazinājies un tika veikta Struktūrvienībā strādājošo apsaimniekotāju skaita samazināšana, un no 2020. gada 1. marta darbu Struktūrvienībā turpināja trīs apsaimniekotāji no sešiem, bet jau ar jauniem amata nosaukumiem – nekustamā īpašuma pārvaldnieki, tajā skaitā atbildētāja.

Atkārtots nekustamā īpašuma pārvaldnieku skaita samazinājums būtu pamatots tad, ja 2022. gada datu salīdzinājums tiktu veikts attiecībā pret 2020. gada 1. februāra datiem.

Ja veiktu šādu periodu salīdzinājumu, tad secinātu, ka apsaimniekojamo objektu skaita samazinājums ir pavisam neliels.

[4.1.2] Darba pienākumi pēc reorganizācijas izveidotajos, jaunajos amatos būtiski neatšķiras no darba pienākumiem iepriekšējos amatos.

[4.1.3] Prasītāja bez pamatojuma mainījusi uz jaunajām amata vietām izsludinātā konkursa formu un izvirzīto prasību saturu.

Sākotnēji tika izsludināts iekšējais konkurss uz jaunajām amata vietām, atbildētāja pieteicās uz vienu no tām (darbu vadītājs), taču pēc darba pārrunām saņēma paziņojumu, ka šis konkurss noslēdzies bez rezultāta un atlases komisija ir nolēmusi izsludināt atkārtotu konkursu uz konkrēto amatu, bet nu jau ārējo, turklāt atbildētājas kandidatūru nolemts izskatīt kopā ar atkārtotā konkursa pretendentiem.

Taču atkārtotajā darba sludinājumā pretendentiem tika izvirzītas atšķirīgas, turklāt zemākas, prasības – neprasīja prasmes darbā ar prasītājas iekšējām sistēmām un prezentācijas prasmes.

Ar atkārtoto konkursu tika ievērojami paplašināts to personu loks, kuras var tikt uzskatītas par atbilstošām konkrētā amata prasībām.

Ar 2022. gada 27. jūlija vēstuli atbildētāja informēta, ka atkārtotais konkurss ir noslēdzies un atbildētāja amatam nav izvēlēta.

[4.2] Tiesa nav izvērtējusi Darba likuma 104. panta pirmajā daļā ietverto darbinieku skaita samazināšanas priekšnoteikumu izpildi.

Ja pieņemtu, ka prasītājai bija jāveic šādi saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi, tad lietā nav neviena pierādījuma par šādu pasākumu veikšanas neatliekamību.

Prasītāja nav iesniegusi nevienu valdes vai pilnvarotas amatpersonas lēmumu vai rīkojumu par neatliekamu pasākumu veikšanu kapitālsabiedrībā.

[4.3] Tiesa nav vērtējusi Darba likuma 101. panta ceturtajā daļā minētā darba devēja pienākuma izpildi.

Pienākumu piedāvāt atbildētājai citu amatu prasītāja izpildījusi formāli.

Darba devējam ir pienākums atspēkot darbinieka argumentu par Darba likuma 101. panta ceturtās daļas pārkāpumu un pierādīt, ka objektīvi nebija iespējams darbinieku nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā. Minētajam ir būtiska nozīme noslēgtā koplīguma 9.4. un 9.4.2. punkta kontekstā.

Nepastāv objektīvs un saprotams pamats jauna, turklāt ārēja konkursa organizēšanai, jo savstarpēji salīdzinot jaunizveidoto amatu: darba vadītājs (nekustamā īpašuma uzkopšana) un darbu vadītājs (nekustamā īpašuma apsaimniekošana), aprakstus ar atbildētājas ieņemamā amata pienākumiem, jāsecina, ka viņai bija visas nepieciešamās prasmes un pieredze, lai pildītu amata pienākumus jaunizveidotajos amatos.

Turklāt vienlaikus ar jauno darbu vadītāju amatu izveidi tika izveidota vēl viena jauna darba vieta – apsaimniekošanas nodaļas vadītājs, uz kuru konkurss netika izsludināts.

[5] Prasītāja rakstveida paskaidrojumos uz apelācijas sūdzību norāda, ka tā ir nepamatota.

[5.1] Lēmumi, kuru mērķis ir optimālas un efektīvas komercdarbības veikšana, ir tikai un vienīgi prasītājas kompetencē, un tiesa tos nav tiesīga izvērtēt. Prasītājai kā pastarpināti valstij piederošai kapitālsabiedrībai ir saistoši Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma 3. panta noteikumi: lietderīgi rīkoties ar finanšu līdzekļiem un mantu, kā arī nodrošināt to, ka mērķi tiek sasniegti ar mazāko finanšu līdzekļu un mantas izlietojumu.

[5.2] Divas metodes kopā radīja būtisku nekustamā īpašuma pārvaldnieku darba slodzes samazinājumu, kādēļ uzņēmumam bija vitāli svarīgi pārskatīt darbu un stiprināt objektu apsaimniekošanas, inženierkomunikāciju un citu tehnisko iekārtu uzturēšanas un apsaimniekošanas darbu.

[5.2.1] Struktūrvienības darba efektivitāte tika izvērtēta nevis atsevišķi, bet gan visa uzņēmuma darbības efektivitātes projekta, kas norisinājās no 2018. gada un noslēdzās 2022. gada nogalē, ietvaros.

[5.2.2] Bija notikusi montieru darba organizācijas metožu maiņa, kas ievērojami samazināja pārvaldnieku noslodzi.

[5.3] Ar 2020. gada 1. februāri prasītāja pārņēma no AS „Latvenergo" savā darbībā izmantotos nekustamos īpašumus kopā ar 39 darbiniekiem, uz pārņemšanas brīdi uzņēmuma darbības efektivitātes projekta ietekmi uz objektu skaitu, to apsaimniekošanu, nepieciešamos darbu apjomus, darbinieku daudzumu, efektivitāti un noslodzi prasītāja nevērtēja, savukārt 2023. gada 1. martā tie tika integrēti Remontu un būvniecības funkcijas Struktūrvienībā un Resursu uzturēšanas daļā.

Skaitliski no AS „Latvenergo" pārņemto darbinieku skaits samazinājās, kam par iemeslu bija darba tiesisko attiecību izbeigšana uz citiem pamatiem.

Atbildētājas apgalvojums, ka sākotnēji Struktūrvienībā bija seši nekustamā īpašuma apsaimniekotāji, ir nepatiess, jo atbildētāja AS „Latvenergo" bija nodarbināta citā struktūrvienībā – Apsaimniekošanas daļā, jo Struktūrvienība tika izveidota tikai 2019. gada 1. novembrī.

[5.4] Datu analīze, uz kā pamata tika lemts par izmaiņām Struktūrvienībā, tika uzsākta 2021. gada 1. jūnijā un to ierosināja un veica Biznesa procesu pārvaldības funkcijas atbildīgie darbinieki, veicot iekšējo auditu, kā rezultātā secināja: 1) pārvaldnieku slodze nav vienmērīga un optimāla; 2) jālabo apsaimniekošanas pieteikumu sistēma, jo notiek informācijas dublēšana un tiek veiktas manuālas darbības, kas nav nepieciešamas, pieteikumu izvērtēšana ir neatbilstoša; 3) nepieciešami steidzami uzlabojumi atkritumu apsaimniekošanā un efektivizācija energoresursu izlietojuma kontrolē un uzskaitē; 4) uzņēmumā definētie procesi neatbilst Nekustamā īpašuma daļas struktūrai un amatiem.

Pamatojoties uz šo auditu, sākoties 2022. gadam, tika pieņemts lēmums izvērtēt Remontu un būvniecības funkcijas Struktūrvienības darbu, veicot strukturālas un funkcionālas izmaiņas.

[5.5] Darbus, kas saistīti ar nekustamo īpašumu apsaimniekošanu, veic visi 25 Struktūrvienības dažādu amatu darbinieki, kā arī Resursu uzturēšanas daļas 20 darbinieki un astoņi Resursu nodaļu vadītāji.

[5.6] Līdz strukturālajām izmaiņām Struktūrvienībā ar amata nosaukumu „Nekustamā īpašuma pārvaldnieks" strādāja trīs darbinieki, pēc teritoriālā principa ar identiskiem amata pienākumiem, t. i., visi trīs darbinieki veica amata aprakstā noteiktos pienākumus, tikai atšķīrās šo darbu veikšanas teritorijas (reģioni).

Ar funkcionālo un strukturālo izmaiņu ieviešanu prasītāja pārgāja no teritoriālās atbildības uz funkcionālo, nodrošinot iespējami efektīvu darbu, kas balstīts uz vienotu pieeju darba pienākumu izpildē.

[5.7] Amata vietas Struktūrvienībā tika slēgtas pakāpeniski, pēc attiecīgo konkursu uz jaunajām amata vietām noslēguma un rezultāta: viena pārvaldnieka vieta tika slēgta 2022. gada 30. jūnijā, jo 2023. gada 1. jūlijā darbu uzsāka iekārtu speciālists; otra – 2022. gada 31. jūlijā (tā bija atbildētājas darba vieta), jo 2022. gada 2. septembrī amatā stājās jaunais darbu vadītājs (nekustamā īpašuma uzkopšana), bet trešā – 2022. gada 5. septembrī, jo tad amatā stājās darbu vadītājs (nekustamā īpašuma apsaimniekošana). Atbildētāja pieteicās tikai vienā no konkursiem uz vakanto darbu vadītāja (nekustamā īpašuma uzkopšana) amatu, bet to neizturēja.

[5.8] Ārējie konkursi tika izsludināti gan uz darbu vadītāju (nekustamā īpašuma uzkopšana), gan arī uz darbu vadītāju (nekustamā īpašuma apsaimniekošana), un prasības ārējiem pretendentiem bija identiskas ar iekšējiem pretendentiem, vienīgi ārējā sludinājumā nebija norādītas uzņēmuma iekšējo informācijas sistēmu nosaukumi, jo darbu ar šīm sistēmām var apgūt tikai strādājot uzņēmumā un to nav problēma izdarīt ikvienam, kas labi prot strādāt ar informācijas sistēmām.

[5.9] Pēc veiktajām strukturālajām izmaiņām ir panākts būtisks darba uzlabojums, kā arī būtiski palielinājusies darba efektivitāte, samazinot uzņēmuma izmaksas par izmantotajiem energoresursiem par 30 %, salīdzinājumā ar periodu, kad šo darbu veica trīs nekustamā īpašuma pārvaldnieki.

[6] Apelācijas instances tiesas sēdē puses sniedz savus paskaidrojumus, pamatā balstoties uz rakstveidā izteiktajiem faktu apgalvojumiem un tiesību ieskatiem, bet, atbildot uz jautājumiem, precizēja atsevišķus apstākļus.

[6.1] Prasītājas pārstāvis /pers. D/ paskaidroja, ka efektivizācijas process sākās vēl 2018. gadā, proti, pirms no AS „Latvenergo" tika pārņemti konkrētie objekti un ar to pārvaldīšanu saistītās funkcijas, kā arī darbinieki, un tieši šī vienotā procesa ietvaros notika Struktūrvienības darba izvērtējums.

Pārstāvis apliecināja, ka neatliekamu, saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā pierāda 2022. gada 30. jūnija Struktūrvienības vadītāja iesniegums un valdes locekļa 2022. gada 12. maija rezolūcija uz tā, jo, pamatojoties tieši uz šiem dokumentiem, tika izdoti turpmākie rīkojumi, tajā skaitā par atbildētājas darba vietas slēgšanu.

Attiecībā uz to, ka darbinieki jaunizveidotajiem amatiem tika atlasīti konkursos, pārstāvis paskaidroja, ka uzņēmuma politika, ko ir apstiprinājusi valde, ir tāda, ka atlase vienmēr notiek konkursu ceļā, izņemot tos gadījumus, kad jaunā darba vieta tiek piedāvāta vadošam uzņēmuma speciālistam, kurā darba devējs veicis būtisku ieguldījumu.

Par uzņēmumā izveidoto „Pārejas grupu", kurā iekļauta atbildētāja, pārstāvis apliecināja, ka tā nav dīkstāve Darba likuma izpratnē, jo konkrētā grupa izveidota, pamatojoties uz valdes lēmumu, jo tā rīkojas visas pasaules lielās kompānijas, uzskatot, ka tādējādi tiek realizēts „lojalitātes etalons". Turklāt šāda darba devēja rīcība „nogaidu periodā", kamēr tiek izšķirts juridiskais jautājums, ir darbiniekam labvēlīga, jo viņam tiek maksāta alga, saglabātas visas sociālās garantijas, darbinieks tiek nodrošināts ar aprīkotu darba vietu, tādējādi darbinieks, kuram tiek saglabāta piekļuve visām iekšējām sistēmām, var brīvi pieteikties visām vakancēm, kuras tiek izsludinātas.

Atkārtoti arodbiedrības piekrišana tika prasīta, jo pēc sākotnējā atteikuma saņemšanas noritēja abu pušu sarunas par darba tiesisko attiecību izbeigšanu uz vienošanās pamata, bet, kad tās beidzās neveiksmīgi, bija jau pagājis mēnesis prasības celšanai.

Prasītājas pārstāve /pers. E/ akcentēja to, ka konkursos uz jaunizveidotajiem amatiem piedalījušies arī arodbiedrības pārstāvji, kuriem nav bijuši iebildumi. Pārstāve apliecināja, ka lietā nav iesniegti pierādījumi tam, ka atbilstoši koplīgumam prasītāja mēnesi iepriekš informējusi arodbiedrību par plānotajām strukturālajām izmaiņām un plānoto darbinieku skaita samazināšanu. Par „Pārejas grupu" pārstāve paskaidroja, ka tā izveidota kā atsevišķa uzņēmuma struktūrvienība, atbildētāja un vēl viens darbinieks, kuri ieņēma nekustamā īpašuma pārvaldnieka amatus, kas tika slēgti, atrodas šajā grupā, jo nav saņemta arodbiedrības piekrišana darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

[6.2] Atbildētāja /pers. F/ vērsa tiesas uzmanību uz to, ka uzņēmuma kadru atlases politika ir ar atšķirīgas attieksmes iezīmēm, jo jebkurā darbiniekā, kurš strādā vienā un tajā pašā uzņēmumā, tiek ieguldīts, viņš tiek apmācīts, līdz ar ko konkursi būtu jāsludina uz visiem jaunizveidotajiem amatiem. Viņas gadījumā nevienlīdzība izpaudās tajā, ka par jaunizveidotās nodaļas vadītāja amatu konkurss netika sludināts. Turklāt atbildētāja norādīja uz to, ka, atrodoties „Pārejas grupā", viņa nav nodrošināta ar portatīvo datoru, piekļuves iekšējām sistēmām viņai nav, pat darba elektroniskais pasts vairs nedarbojas.

Atbildētājas pārstāvis /pers. G/ akcentēja to, ka strīds risināms, pārbaudot koplīguma nosacījumu ievērošanu, jo tiem ir pavisam cita ideja nekā prasītāja apgalvotajai personāla atlases politikai. Faktiski darbinieku skaita samazināšana nemaz nav notikusi, jo pirms strukturālajām izmaiņām bija amata vietas ar nosaukumu „Nekustamā īpašuma pārvaldnieks", bet pēc – ar nosaukumu „Darbu vadītājs". Izvērtējot amatu aprakstus, redzams, ka amatu pienākumi saglabājas tie paši, jo uzņēmums konkrēto funkciju izpildei izvēlējās atteikties no teritoriālā principa un tā vietā ieviesa funkcionālo, kas nozīmē, ka darbi ir tie paši, tikai vairs netiek veikti konkrētās teritorijās, bet vienoti visā Latvijas teritorijā.

Zvērināts advokāts Jānis Mucenieks, atsaucoties uz virkni koplīguma nosacījumu pārkāpumu, secināja, ka faktiski nav notikusi reāla darbinieku skaita samazināšana, bet darba devēja vēlas atbrīvot no darba tieši atbildētāju, turklāt prasītāja nav pierādījusi Darba likumā noteiktos obligātos priekšnosacījumus uzteikumam pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkta, tajā skaitā to, ka veiktie pasākumi bija neatliekami, kā arī netiek iesniegts valdes lēmums par strukturālu izmaiņu veikšanu uzņēmumā, jo viena valdes locekļa rezolūcija nevar tikt atzīta par izpildinstitūcijas lēmumu, pamatojoties uz kuru var uzteikt darba līgumu.

Motīvu daļa

[7] Tiesas kolēģija, izvērtējusi pušu paskaidrojumus un pārbaudījusi lietā iesniegtos pierādījumus, atzīst, ka prasība ir noraidāma.

[8] Prasība celta par darba līguma izbeigšanu ar tiesas spriedumu un pamatota ar to, ka arodbiedrība nav devusi piekrišanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar atbildētāju.

Šajā sakarā tiesas kolēģija vispirms pārbauda, vai darba devēja ir ievērojusi normatīvajā aktā paredzēto procedūru, lai varētu celt prasību tiesā.

[8.1] Darba likuma 10. panta pirmā daļa un 110. panta pirmā daļa imperatīvi noteic aizliegumu darba devējam uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus.

Atbildētāja ir arodbiedrības biedre ilgāk nekā sešus mēnešus, minētajās normās noteiktie izņēmumi uz izskatāmo lietu nav attiecināmi, jo prasītāja vēlas uzteikt darba līgumu ar atbildētāju, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu, tātad prasītājai pirms darba līguma uzteikšanas atbildētājai bija pienākums vērsties arodbiedrībā un lūgt piekrišanu.

[8.2] Tiesai jāpārliecinās par to, ka prasītāja kā darba devēja vispirms ir pieprasījusi arodbiedrības piekrišanu, jo tiesību normu saturs norāda uz to, ka šāda piekrišana jāsaņem pirms darba līguma uzteikšanas, nevis pēc tam kā akcepts jau veiktai darbībai.

Izskatāmajā lietā nodibināts, ka atbildētājai joprojām nav izsniegts darba līguma uzteikums, viņa joprojām ir darba tiesiskajās attiecībās ar prasītāju, un prasītājs nav pārkāpis aizliegumu uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas.

[8.3] Likumdevējs Darba likuma 110. panta otrajā un trešajā daļā noteicis termiņus, kādi ir jāievēro gan arodbiedrībai, izskatot darba devēja lūgumu, gan termiņu, kas jāievēro darba devējam prasības celšanai tiesā.

Tiesas kolēģija atzīst, ka šie termiņi noteikti ar konkrētu leģitīmu mērķi.

[8.4] Ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana, darba devējs var uzteikt darba līgumu, savukārt, ja tiek saņemts atteikums dot piekrišanu, darba devējam ir tiesības celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu, taču tas jāizdara viena mēneša laikā no arodbiedrības atbildes saņemšanas dienas (Darba likuma 110. panta trešā un ceturtā daļa).

Lietā iesniegtie pierādījumi apliecina, ka prasītāja Darba likumā noteikto pienākumu pieprasīt arodbiedrības piekrišanu ir izpildījusi, taču ar pierādījumiem apliecinātie fakti ir jāanalizē nolūkā nodibināt, vai prasītāja ir ievērojusi darba līguma uzteikuma izsniegšanas procedūru, jo minētajam ir nozīme, ņemot vērā tiesā celtās prasības pamatu.

[8.4.1] Prasītāja 2022. gada 2. augustā rakstveidā lūgusi LAB „Enerģija" dot piekrišanu darba līguma uzteikšanai atbildētājai, kā pamatojumu norādot strukturālās izmaiņas Struktūrvienībā, kas paredz trīs nekustamā īpašuma pārvaldnieku amata vietu slēgšanu.

LAB „Enerģija" 2022. gada 16. augustā rakstveidā paziņoja, ka piekrišana netiek dota.

[8.4.2] Prasītāja 2022. gada 20. septembrī atkārtoti rakstveidā lūdza LAB „Enerģija" dot piekrišanu darba līguma uzteikšanai atbildētājai, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu.

2022. gada 20. septembrī saņemts atteikums, kurā norādīts, ka jautājums ticis izskatīts LAB „Enerģija" arodbiedrības patstāvīgās vienības AS „Latvenergo" Pierīgas reģiona arodbiedrības arodkomitejas sēdē.

[8.4.3] Prasība tiesā celta 2022. gada 18. oktobrī.

Līdz ar ko tiek nodibināts, ka prasītāja ir saņēmusi arodbiedrības atteikumu piekrišanas došanai jau 2022. gada 16. augustā, bet prasību tiesā cēlusi 2022. gada 18. oktobrī, t. i., vairāk kā mēnesi pēc atteikuma saņemšanas.

[8.4.4] Ņemot vērā pirmās instances tiesas atziņu (sk. *šī sprieduma 3.1.6. punktu*), un to, ka „pārsteiguma" spriedumi nav attaisnojami, tiesas sēdē ar prāvniekiem tika pārrunāts jautājums par to, kāda iemesla dēļ prasītāja pēc atteikuma saņemšanas no arodbiedrības necēla tiesā prasību, bet izvēlējās citu risinājumu, proti, lūgt, lai arodbiedrība atkārtoti izlemj konkrēto jautājumu.

Izvērtējot prasītājas pārstāvja paskaidrojumus par iemesliem, kādēļ prasība tiesā nav tikusi celta mēneša laikā pēc arodbiedrības pirmreizējā atteikuma saņemšanas (sk. *šī sprieduma 6.1. punktu*), tiesas kolēģija nāk pie atziņas, ka prasītājas rīcība neatbilst normatīvajā aktā noteiktajai kārtībai, kāda ir jāievēro darba devējam, uzsakot darba līgumu arodbiedrības biedram.

Ja vadās pēc prasītājas rīcības skaidrojuma, faktiski var izveidoties situācija, ka darba devējs neskaitāmas reizes lūdz arodbiedrības piekrišanu, paralēli vedot sarunas ar darbinieku par uzteikumam alternatīvu darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu. Šāda situācija nav nedz loģiska, nedz

saprātīgi attaisnojama, jo arodbiedrības piekrišana nav formāli veicama procedūra.

Arodbiedrības būtībai ir raksturīga vispārēja iestāšanās par darbinieku kopējo interešu aizsardzību, kā arī par savu biedru tiesību un ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību, tajā skaitā, lemjot par piekrišanas došanu darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Darba likuma 110. panta pirmajā daļā iekļautais tiesiskais regulējums veido ietvaru daļai no kopējā sociālā dialoga, kurā iekļaujas arī darba devēju un darbinieku pārstāvji, tostarp arodbiedrību konsultācijas, ar mērķi pārstāvēt un aizstāvēt savu biedru tiesības un intereses (Arodbiedrību likuma 12. panta ceturtā daļa).

Arodbiedrība savu biedru tiesības, ar to domājot ne tikai tiesības tikt nodarbinātam, bet arī tiesības uz taisnīgu izvērtējumu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, var atbildīgi aizstāvēt tad, kad ir saņēmusi no darba devēja informāciju jeb ziņas, kas tiek liktas darba devēja uzteikuma pamatojumā, kā arī ir pabeigta darba devēja un darbinieka pārrunu jeb vienošanās fāze, jo darba tiesisko attiecību izbeigšana uz vienošanās pamata (Darba likuma 114. pants) ir efektīvākais un abām pusēm saudzējošākais darba tiesisko attiecību izbeigšanas ceļš, turklāt tas neprasa arodbiedrības piekrišanu.

[8.5] Taču tiesas kolēģija atzīst, ka minētais apstāklis (sk. *šī sprieduma 8.4.3. punktu*) pats par sevi vien nevar kalpot par pamatu tiesā celtās prasības noraidīšanai, jo tas būtu netaisnīgs strīda risinājums abām pusēm. Gan prasītājai, gan atbildētājai ir tiesības uz strīda atrisināšanu pēc būtības.

[9] Darba likuma 124. panta pirmajā daļā noteikti divi gadījumi, kad tiesa var atzīt darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu: 1) uzteikums nav tiesiski pamatots vai 2) ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība.

Darba devēja prasība var tikt apmierināta tikai tad, ja tiesa savas kompetences robežās pārbauda abus kritērijus, kas ir obligāti, lai darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju varētu tikt izbeigtas, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu, kā to nolēmis darba devējs.

Tieši no šāda aspekta tiesai jāvadās arī izskatāmajā lietā, neskatoties uz to, ka lietā netiek izskatīta darbinieka prasība par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, jo arodbiedrības atteikums dot piekrišanu ir objektīvs šķērslis, lai darba devējs varētu izdot darbiniekam uzteikumu, līdz ar ko uzteikuma vietā stāsies tiesas spriedums, ar kuru tiks izbeigtas darba tiesiskās attiecības.

Attiecīgi tiesa ņem vērā, ka likumdevējs skaidri un nepārprotami ir sadalījis pierādīšanas pienākumu šīs kategorijas lietās, proti, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai (Darba likuma 125. pants).

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). Tiesas kolēģija atzīst, ka šī tiesību norma piemērojama tiešā sakarā ar citu Darba likuma normu, kas uzliek par pienākumu darba devējam, uzteicot darba līgumu, rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā (Darba likuma 102. pants).

Ņemot vērā Darba likuma 125. pantu, prasītājai ir jāpierāda, ka darba tiesisko attiecību izbeigšana ar atbildētāju bija neatliekams prasītājas interesēm atbilstošs risinājums, kas nekādā veidā nav saistīts ar atbildētājas personu.

[10] Konkrētajā darba tiesību strīdā tiek nodibināti atsevišķi apstākļi, kuru specifiskā daba ir jāņem vērā, izšķirot konkrēto strīdu.

[10.1] Atbildētāja nav nodibinājusi darba tiesiskās attiecības ar prasītāju 2020. gada 27. februārī, jo šajā datumā puses ir vien vienojušās par izmaiņām jau spēkā esošajā darba līgumā.

Attiecīgā vienošanās, ar kuru darba līgums tika izteikts jaunā redakcijā, tika noslēgta šī sprieduma 5.3. punktā minēto faktu kontekstā, jo prasītāja pārņēma darbiniekus no AS „Latvenergo" līdz ar vairākiem objektiem un to apsaimniekošanai piekrītošajām funkcijām.

[10.2] Tā kā prasību ir cēlis darba devējs, jo nav saņemta arodbiedrības piekrišana darba tiesisko attiecību izbeigšanai pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkta, tad prasības apmierināšanas gadījumā tiesai ar spriedumu ir jāizbeidz darba tiesiskās attiecības, jo tiesiskas sekas rada tiesas sprieduma rezolutīvā daļa. Minētajām prasībām pirmās instances tiesas sprieduma rezolutīvā daļa neatbilst.

[10.3] Vērtējot pušu pretējos viedokļus par darba koplīguma normu ievērošanu darba līguma uzteikšanas procesā, ir jāņem vērā, ka izskatāmajā lietā konkrētais darba koplīgums nav noslēgts ar vienu konkrētu darba devēju (prasītāju lietā), bet gan ar vienas tautsaimniecības jomas (Latvenergo sistēmas) savstarpēji saistītiem uzņēmumiem no vienas puses un vienu arodbiedrību („Enerģija"), kura apvieno konkrētās vienotās sistēmas darbiniekus, kuri ir kļuvuši par tās biedriem.

Koplīguma 1.1.6. punktā skaidri un nepārprotami norādīts, ka ar „Latvenergo" sistēmu tiek saprastas visas darba devēja struktūrvienības, kā arī koplīguma pielikumā Nr. 1 uzskaitītās darba vietas, uzņēmumi, iestādes, kurās nostrādātais laiks dod darbiniekam tiesības uz attiecīgajām šajā koplīgumā paredzētajām sociālajām garantijām, turklāt sistēmas reorganizācijas rezultātā minētās saistības pāriet uz darba devēja tiesību un saistību pārņēmēju (koplīguma 1.6. punkts).

[11] Ņemot vērā pušu paskaidrojumus abu instanču tiesas sēdēs, kā arī rakstveidā iesniegtos paskaidrojumus par faktiem, tiesas kolēģija secina, ka par vairākiem no tiem strīds nepastāv, un pirmās instances tiesa tos pareizi nodibinājusi, taču tiesas kolēģija uzskata, ka strīda pareizai atrisināšanai tie analizējami kopsakarā, nevis atrauti viens no otra, turklāt hronoloģiskā to norises secībā. Tiesai izskatāmajā lietā jāpārbauda, ne tikai tas, vai darba devēja nodoms uzteikt darba līgumu uz prasības pieteikumā norādītā pamata ir tiesiski pamatots, bet arī tas, vai nav pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība jeb procedūra.

Strīds risināms, ievērojot tos faktu apstākļus, kurus savā prasības pieteikumā definējusi prasītāja, proti, darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju izbeidzamas pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkta, jo pastāv apstākļi, kas saistīti ar ekonomiskiem un ražošanas faktoriem: darba devējam ir radusies neatliekama, steidzama nepieciešamība saskaņot personāla esošo sastāvu ar faktiskajām prasībām pēc tā. Šādu izmaiņu nepieciešamība var būt saistīta gan ar uzņēmuma iekšējiem pasākumiem, piemēram rasošanas procesu racionalizācija vai pārkārtošana, jaunu darba metožu ieviešana, pārvaldes vienkāršošana, gan ar ārējiem apstākļiem, piemēram, pasūtījumu vai apgrozījuma samazināšanās, kādēļ uzņēmums spiests samazināt darba, produkcijas ražošanas apjomu (sk. *Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Papildināts un pārstrādāts izdevums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2023, 133.-134. lpp.*).

[11.1] Vispirms jānoskaidro, vai uzņēmumā ir veikti kādi no Darba likuma 104. panta pirmajā daļā minētajiem pasākumiem, jo Senāts atzinis, ka darba devēja izpildinstitūciju lēmumi vai rīkojumi par neatliekamiem saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumiem kapitālsabiedrībā un to rezultātā veiktu darbinieku skaita samazināšanu vai amatu likvidēšanu ir atzīstami par nepieciešamu priekšnoteikumu uzteikumam pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkta (sk. *Augstākās tiesas 2016. gada 21. decembra sprieduma lietā Nr. SKC-2285/2016 (C31310015) 9. punktu*).

Tiesai jākonstatē, ka uzņēmumā ir veikti ar valdes lēmumu apstiprināti organizatoriska un strukturāla rakstura pasākumi, kuru rezultātā veikta darbinieku skaita samazināšana un amatu likvidēšana. Tiesai nav pamats analizēt minētā valdes lēmuma saturu, jo konkrēto saimniecisko un organizatorisko pasākumu ieviešanas nepieciešamības un lietderības izvērtēšana ir darba devēja kompetencē.

Apelācijas sūdzībā norādīts uz to, ka prasītāja nav pierādījusi to, ka darba devējam bija radusies neatliekama, steidzama nepieciešamība veikt konkrētus pasākumus, kā rezultātā atbildētāja zaudē darbu (sk. *šī sprieduma 4.2. punktu*).

Ņemot vērā Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktā ietvertās tiesību normas dispozīciju, tiesas kolēģija secina, ka darba devējam ir jāspēj apliecināt, ka konkrētie saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi bija jāveic neatliekami un steidzami, proti, ka to nedarot vai atliekot uz vēlāku laiku, uzņēmums ciestu zaudējumus vai strādātu neefektīvi.

Ņemot vērā to, ka prasītāja ir kapitālsabiedrība, tiesas kolēģija vadās no tā, ka atbilstoši Komerclikuma 301. pantam valde ir akciju sabiedrības izpildinstitūcija, kura vada un pārstāv šo sabiedrību, tad attiecīgi tikai un vienīgi valdes kompetencē ir izlemt saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura jautājumus, turklāt plānot šo pasākumu realizāciju, jo šai kompetencei seko attiecīgā atbildība.

Attiecībā uz konkrēto prasītāju izpildinstitūcijas lēmumam, kas satur rīcības pamatojumu, ir īpaša nozīme arī cita apstākļa kontekstā, uz kuru pamatoti norāda pati prasītāja (sk. *šī sprieduma 5.1. punktu*), kā arī faktu, ka atbildētāja kopš 2022. gada 1. augusta nozīmēta prasītājas izveidotā „Pārejas grupā", saglabājot viņai amata algu un visas darbiniekam pienākošās tiesības.

Tādēļ tiesa pievēršas prasītājas apgalvoto faktu pārbaudei par minēto apstākli.

[11.1.1] Pierādījumus apgalvotajam (sk. *šī sprieduma 1.3., 1.5., 5.2.1., 5.4. punktu*), ka Struktūrvienības darbības izvērtējums tika veikts prasītājas veiktā darbības efektivitātes projekta ietvaros, ka Biznesa procesu pārvaldības funkcijas atbildīgie darbinieki veica iekšējo auditu un, pamatojoties tieši uz šajā auditā izdarītajiem secinājumiem, sākoties 2022. gadam, tika pieņemts lēmums izvērtēt Struktūrvienības darbu, veicot strukturālas un funkcionālas izmaiņas, prasītāja lietā nav iesniegusi. Šādi pierādījumi varētu būt izpildinstitūcijas (valdes) lēmumi par darba efektivitātes projekta realizēšanu; par mērķēta iekšējā audita veikšanu; Biznesa procesu pārvaldības funkcijas nodaļas gala secinājumi pēc audita u. tml., kā arī kapitālsabiedrības valdes lēmums par strukturālu un funkcionālu izmaiņu veikšanu Struktūrvienībā, kurā būtu pamatota šo izmaiņu neatliekamība.

Apelācijas instances tiesas sēdē, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 93. panta ceturto daļu, prasītājas pārstāvjiem tika izskaidrots, ka prasītājai ir jāiesniedz darba devēja izpildinstitūciju lēmumi vai rīkojumi par to, ka uzņēmumā ir jāveic neatliekami saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi, neskatoties uz to prasītāja turpināja uzskatīt, ka pierādījumi par šo apstākli ir iesniegti un tie ir pietiekoši (sk. *šī sprieduma 6.1. punktu*).

Lēmumu neiesniegt papildus pierādījumus prasītāja pieņēma, būdama labi informēta par otras puses iebildumiem pret lietā iesniegto pierādījumu saturu un formu (sk. *šī sprieduma 6.2. punktu*).

[11.1.2] Kopā ar prasības pieteikumu tika iesniegts Struktūrvienības vadītāja /pers. M/ 2022. gada 12. maija iesniegums, kurš adresēts uzņēmuma Tehniskajam direktoram /pers. N/ un Personāla vadības un administratīvajai direktorei /pers. O/, kurā viņš lūdz veikt izmaiņas konkrētajā Struktūrvienībā. Šis dokuments lietā iesniegts kā atvasinājums, kura atbilstību oriģinālam apliecinājusi Dokumentu pārvaldības daļas amatpersona.

Atvasinājumā nav ietverta vīza, uz kuru atsaucas prasītāja.

Ekrānuzņēmums no prasītājas iekšējās sistēmas datiem norāda vien uz to, ka visticamāk minētais iesniegums iesniegts un reģistrēts uzņēmuma iekšējā sistēmā (sk. *elektroniskās lietas datni ar nosaukumu „232p.edoc"*).

[11.1.3] Tiesas sēdē uz vairākkārtējiem jautājumiem prasītājas pārstāvis /pers. D/ apliecināja, ka uzņēmuma Tehniskā direktora, kurš vienlaicīgi ir arī valdes loceklis, 2022. gada 12. maija vīza uz iepriekš minētā Struktūrvienības vadītāja iesnieguma ir kapitālsabiedrības pārvaldes institūcijas lēmums, pamatojoties uz kuru ir notikusi restrukturizācija, kuras ietvaros ir jāuzsaka darba līgums atbildētājai.

Taču lietā nav iesniegts neviens pierādījums šim apgalvojumam, proti, vīzējums nav pārbaudāms.

Nenoliedzami lēmums var būt ietverts arī vīzas vai rezolūcijas formā, taču jebkurā gadījumā noformējumam jābūt tādam, lai var tikt identificētas būtiskās lēmuma sastāvdaļas: lēmuma pieņēmējs, lēmuma pieņemšanas datums un tā pamatojums.

Turklāt apgalvojumam, ka konkrētajā uzņēmumā Tehniskā direktora kompetencē bija vienpersonīgi izlemt ar darbinieku skaita samazināšanu saistītos jautājumus, lietā nav nekādi pierādījumi.

Prasības pieteikumam pievienotā izdruka no *Lursoft* datu bāzes apstiprina vien to, ka /pers. N/ bija ne tikai uzņēmuma Tehniskais direktors, bet arī uzņēmuma izpildinstitūcijas (valdes) loceklis, taču ar tiesībām to pārstāvēt kopā ar vismaz vēl vienu valdes locekli.

Arī no iesniegtā 2021. gada 13. janvāra valdes lēmuma Nr. 9/2, jo īpaši tā 3. punkta, neizriet valdes deleģējums valdes loceklim /pers. N/ vienpersoniski lemt par nekavējošu strukturālu izmaiņu veikšanu uzņēmumā, kā rezultātā darbiniekiem tiek uzteikti darba līgumi.

Tiesas sēdē prasītājai tika izskaidrots, ka lietā nav iesniegts neviens dokuments, kurš apliecinātu, ka /pers. N/ bija tiesīgs vienpersoniski izlemt konkrēto jautājumu, proti, ka uzņēmuma izpildinstitūcija (valde) caur iekšējo funkciju pārdali ir deleģējusi viņam vienam pašam lemt par strukturālām izmaiņām konkrētajā Struktūrvienībā. Arī atbildētājas pārstāvji tiesas sēdē norādīja uz to, ka izpildinstitūcijas lēmums vai rīkojums par neatliekamiem saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumiem kapitālsabiedrībā netiek iesniegts kā lietā izvērtējams pierādījums (sk. *šī sprieduma 6.2.punktu*).

[11.1.4] No visa iepriekš minētā tiesas kolēģija secina, ka prasītāja nav pierādījusi, ka 2022. gada 12. maijā ir ticis pieņemts kapitālsabiedrības pārvaldes institūcijas lēmums, pamatojoties uz kuru ir notikusi restrukturizācija, kuras ietvaros ir nepieciešams uzteikt darba līgumu atbildētājai.

[11.2] Taču šī sprieduma 11.1.4. punktā secinātais neatbrīvo tiesu no pienākuma pārbaudīt, vai jebkādi pasākumi ir tikuši veikti, kuru dabiskās sekas ir nepieciešamība uzteikt darba līgumu atbildētājai, kā arī pārliecināties par to, ka šie pasākumi atbilst normatīvajā aktā noteiktajam to raksturam.

Darba likuma normas neparedz, ka darbinieks varētu dot norādījumus savam darba devējam, kādi amati ir jāveido un kādi ir jāapvieno, šo lēmumu pieņemšana ir tikai un vienīgi darba devēja kompetencē.

Izskatot strīdu par darba devēja uzteikumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, vispirms jānoskaidro, vai uzņēmumā ir veikti kādi no Darba likuma 104. panta pirmajā daļā minētajiem pasākumiem, kāds ir bijis to raksturs un ietekme uz attiecīgā darbinieka nodarbinātības noteikumiem (sk. *Augstākās tiesas 2015. gada 18. jūnija sprieduma lietā Nr. SKC 1914/2015 (C33240514) 9. punktu*).

Tiesas kolēģija pilnībā pievienojas prasītājas apgalvojumam, ka tikai un vienīgi darba devēja kompetencē ir lemt par uzņēmuma darbības politikām, stratēģiju u. tml., kas sevī nenoliedzami ietver arī dažādus saimnieciski pamatotus lēmumus.

Līdz ar ko uz šo jautājumu attiecināmie apelācijas sūdzībā izteiktie apgalvojumi (sk. *šī sprieduma 4.1.1. punktu*) netiek pārbaudīti, jo tiesas kompetencē neietilpst faktu pārbaude jautājumā par to, vai reāli notikušās Struktūrvienības darba organizācijas izmaiņas ir ekonomiski pamatotas un balstītas objektīvos datos.

Tiesu prakse darba strīdu lietās noturīgi vadās pēc Senāta atziņas, ka tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt darba devējas veikto saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumu nepieciešamību un lietderību, jo šo jautājumu izlemšana ietilpst darba devēja kompetencē. Taču tas nenozīmē, ka tiesa ir atbrīvota no pienākuma pārbaudīt, vai darbinieku skaita samazināšana reāli ir notikusi (sk. *Augstākās tiesas 2008. gada 16. aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC-145 un 2012. gada 14. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-1844/2012 (C26065511) 17. punktu*).

Tādēļ tiesai ir pienākums pārbaudīt, vai tiek nodibināti priekšnosacījumi darba līguma uzteikumam pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkta, proti, vai ir notikusi darbinieku skaita samazināšana.

Prasītāja iesniegusi vairākus rīkojumus, kas ir jāizvērtē, jo tie attiecas uz prasītājas veiktajām izmaiņām Struktūrvienībā, kuru rezultātā prasītāja vēlas uzteikt darba līgumu atbildētājai.

[11.2.1] 2022. gada 30. jūnijā Personāla daļas vadītāja /pers. P/ izdevusi rīkojumu Nr. 499p, ar kuru tiek veiktas izmaiņas Struktūrvienībā no 2022. gada 1. jūlija, bet konkrēti:

1. tiek izveidota Apsaimniekošanas nodaļa ar piecām darba vietām;
2. vienam Administrēšanas nodaļas amatam tiek mainīts (pārsaukts) nosaukums;

3. slēgta iekārtu ekspluatācijas inženiera amata vieta;

4. slēgta viena no trim slēdzamajām nekustamā īpašuma pārvaldnieka darba vietām Struktūrvienībā, divu amata vietu slēgšanu atliekot līdz konkursa noslēgumam uz jaunizveidotajiem amatiem;

5. ar 2022. gada 1. jūliju vairāki darbinieki pārcelti uz citiem amatiem, bet konkrēti:

5.1. iekārtu ekspluatācijas inženieris pārcelts par projektu vadītāju;

5.2. administrēšanas nodaļas administrators pārcelts par datu uzskaites speciālistu;

5.3. projektu vadītājs pārcelts par nodaļas vadītāju Apsaimniekošanas nodaļā;

5.4. viens montieris pārcelts par iekārtu speciālistu Apsaimniekošanas nodaļā;

5.5. administrators pārcelts uz Apsaimniekošanas nodaļu;

5.6. nekustamā īpašuma pārvaldniece /pers. R/ pārcelta uz Pārejas grupu.

Rīkojums pamatots ar šī sprieduma 11.1.2. punktā minēto /pers. M/ iesniegumu, vairāku amatpersonu, tajā skaitā /pers. N/ vīzām un /pers. O/ (Personāla vadības un administratīvā direktore) rezolūciju.

Vērtējot šo rīkojumu kopsakarā ar tiesas sēdē sniegtajiem prasītājas paskaidrojumiem, tiesas kolēģija konstatē, ka faktiski šis rīkojums atspoguļo patiesi notikušās strukturālās izmaiņas, kuras skāra Struktūrvienību.

Pirms izmaiņām Struktūrvienībā bija 25 amata vietas: vadītājs, kura tiešā pakļautībā bija: seši būvinženieri; viens projektu vadītājs (apsaimniekošana), kura pakļautībā bija trīs nekustamā īpašuma pārvaldnieki un viens administrators dienesta viesnīcai; viens iekārtu ekspluatācijas inženieris; viens elektroiekārtu ekspluatācijas vadības inženieris; viens projektu vadītājs (būvniecība) un Administrēšanas nodaļa, kurā savukārt ietilpa tās vadītājs, viens vecākais nekustamā īpašuma speciālists, septiņi nekustamā īpašuma speciālisti un viens administrators.

Pēc izmaiņām Struktūrvienībā joprojām ir 25 amata vietas, taču Struktūrvienībā nu jau ietilpst divas nodaļas: Apsaimniekošanas nodaļa un Administrēšanas nodaļa; iekārtu ekspluatācijas inženiera amata vieta tiek nosaukta par projektu vadītāja amata vietu; administratora amata vieta tiek nosaukta par datu uzskaites speciālista amata vietu; iekārtu ekspluatācijas inženiera amata vieta tiek nosaukta par projektu vadītāju (siltumapgāde); projektu vadītājs (apsaimniekošana), kura pakļautībā strādāja arī atbildētāja, tiek pārcelts par jaunizveidotās apsaimniekošanas nodaļas vadītāju.

[11.2.2] 2022. gada 29. jūlijā Personāla vadības un administratīvā direktore izdevusi rīkojumu Nr. 559p, ar kuru:

1) 2022. gada 31. jūlijā tika slēgta viena no vēl divām slēdzamajām nekustamā īpašuma pārvaldnieka darba vietām, vienas darba vietas slēgšanu atliekot līdz atkārtotā konkursa uz jaunizveidoto darbu vadītāju amata vietu noslēgumam;

2) ar 2022. gada 1. augustu atbildētāja pārcelta uz Pārejas grupu.

[11.2.3] Tātad, nemainot kopējo konkrētajā funkcijā (Remonts un būvniecība) nodarbināto kopējo skaitu (25 štata vietas), faktiski Struktūrvienībā tika izveidota jauna nodaļa, trim no esošajām amata vietām tika mainīti nosaukumi, bet trīs nekustamo īpašumu pārvaldnieku amata vietas, izsakoties prasītājas lietotajā terminoloģijā, tika slēgtas, bet izveidotas trīs jaunas darba vietas: darbu vadītājs (uzkopšana) un darbu vadītājs (apsaimniekošana), kā arī iekārtu speciālists.

Senāta judikatūrā ir atzīts, ka Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkts nevar tikt piemērots tikai gadījumos, kad reāli tiek samazināts darbinieku skaits, minētais uzteikuma pamats piemērojams arī tad, ja uzņēmumā veikto pasākumu dēļ attiecīgajam darbiniekam objektīvi nav iespējams saglabāt iepriekšējos darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus (sk. *Senāta tiesu prakses apkopojums lietās par individuālajiem darba strīdiem, 2010./2011. gads*).

Ņemot vērā atbildētājas iebildumus un apgalvojumus, tiesas kolēģija atzīst, ka ir pamats pievērsties un pārbaudīt, kādi bija jaunizveidoto amatu apraksti, proti, kādēļ strukturālo izmaiņu ietvarā arī attiecībā uz nekustamo īpašumu pārvaldnieku amatiem nevarēja tikt piemērota amata nosaukuma maiņa, attiecīgi neslēdzot šīs amata vietas.

[11.2.4] Profesiju klasifikators noteic konkrētai profesijai atbilstošus pamatuzdevumus un kvalifikācijas pamatprasības (Darba likuma 40. panta septītā daļa, Ministru kabineta 2017. gada 23. maija noteikumi Nr. 264 „Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām" 2. punkts).

Darba devējs un darbinieks var vienoties un konkretizēt nolīgtā darba apjomu, kas parasti tiek ietverts amata aprakstā (Darba likuma 40. panta otrās daļas 5. punkts).

Darba likuma 56. panta pirmā daļa piešķir darba devējam tiesības precizēt darbinieka darba pienākumus. Tieši konkrētai profesijai jeb amatam izstrādāti un attiecīgā darba devēja specifikai pielāgoti amata apraksti ir tie dokumenti, ar kuriem darba devējs likuma un darba līguma ietvaros ir tiesīgs precizēt darbinieka darba pienākumus, pie nosacījuma, ka ar tiem darbinieks ir iepazīstināts pirms nolīgtā darba uzsākšanas.

Atbildētājas darba līgumā norādīts amata nosaukums „Nekustamā īpašuma pārvaldnieks" ar profesijas kodu 333411.

Savukārt pēc izmaiņām tika izveidotas trīs jaunas amata vietas – uzkopšanas darbu vadītājs, apsaimniekošanas darbu vadītājs (abām vienāds profesijas kods – 214113) un elektrisko iekārtu speciālists (kods 3113 11).

[11.2.4.1] Atbilstoši Profesiju klasifikatoram darbu vadītāju profesija iekļaujas otrajā pamatgrupā „Vecākie speciālisti", kuru pamatuzdevums ir saistīts ar darbu, kurā jābūt teorētisko un profesionālo zināšanu līmenim inženierzinātnēs, dabas, sociālajās un humanitārajās zinātnēs un prasmei risināt teorētiskās problēmas.

Šajā pamatgrupā ietilpst mazā grupa „Inženieri" ar kodu 214, kuriem izvirzītas šādas pamatprasības zināšanām – pārzina pētāmo problēmu analizēšanas metodes un paņēmienus, pārzina darbā izmantojamo tehnisko līdzekļu darbības noteikumus un lietošanas noteikumus, veicamā darba tehnoloģiju un organizāciju, nozares terminoloģiju, ar nozari saistītos tiesību aktus un standartus, darba un vides aizsardzības normatīvo aktu prasības, darba tiesisko attiecību normas, profesionālās ētikas pamatprincipus un uzvedības normas. Piemīt zināšanas vides aizsardzības, transporta nelaimes gadījumu un incidentu izmeklēšanas jomā. Prot lietot praksē teorētiskās zināšanas un tās papildināt, izmantot informācijas tehnoloģijas, pašizglītoties, pilnveidot profesionālās prasmes un iemaņas.

Noteiktas prasības papildu zināšanām vides aizsardzības jomā – veikt vides kvalitātes stāvokļa analīzi un vides parametru analīzes veikšanu, kā arī tehnoloģisko sistēmu un iekārtu inženiertehniskos aprēķinus, lai optimizētu to projektēšanu un ekspluatāciju, un transporta nelaimes gadījumu un incidentu izmeklēšanas jomā – prasmes savākt, dokumentēt un saglabāt lietiskos pierādījumus, analizēt faktiskos cēloņus un izstrādāt drošības rekomendācijas nākotnei atbilstoši starptautisko standartu prasībām.

Inženieri ar kodu 214 atbild par savas profesionālās darbības rezultātiem, par veikto pamatuzdevumu izpildes norisi un radītajām sekām, paša pieņemtajiem lēmumiem, uzticētajiem darba līdzekļiem un priekšmetiem, citu savā darbībā skarto personu drošību, darba aizsardzības instrukciju un darba disciplīnas ievērošanu.

Minimālās izglītības prasības ir augstākā izglītība vai augstākā profesionālā izglītība nozarē un speciālā apmācība.

Mazās grupas „Inženieri 214" atsevišķajā grupā ietilpst „2141 Rūpniecības un ražošanas inženieri", tostarp profesija „Ražošanas vadības organizācijas/darba organizācijas inženieris 2141 13". Minētās atsevišķās grupas pamatuzdevumi ir sagatavot un kontrolēt rūpnieciskās ražošanas tehnoloģijas, plānot un vadīt tehnoloģiskos procesus, izgatavot rasējumus un projektus, analizēt informāciju un sagatavot priekšlikumus stratēģisko mērķu

definēšanai, plānot darbības, kas nepieciešamas vidēja termiņa mērķu sasniegšanai, un atbildēt par šo mērķu īstenošanu, analizēt informāciju par nozares attīstības tendencēm, izstrādāt stratēģiskās attīstības plānus un sekmēt to īstenošanu, projektēt un ieviest jaunus tehnoloģiskos procesus, konsultēt vadītājus par resursu ekonomiskas un efektīvas izmantošanas veidiem.

[11.2.4.2] Savukārt profesija „Nekustamā īpašuma pārvaldnieks" ietilpst trešajā pamatgrupā „Speciālisti" un šajās profesijās nodarbinātie veic pēc satura līdzīgas tehniskās funkcijas, kas saistītas ar zinātnisko, sociālo, valstisko, komerciālo vai mākslinieciskо koncepciju, principu, likumu un metožu sagatavošanu un lietošanu, kā arī vada attiecīga līmeņa mācības. Speciālisti strādā vadītāju vai vecāko speciālistu vadībā, atsevišķos gadījumos viņi var būt vadītāji.

Šajā pamatgrupā ietilpst mazā grupa ar kodu 333 „Komercpakalpojumu speciālisti", kuriem izvirzītas šādas pamatprasības zināšanām – zina uzdotā darba izpildes teorētiskos un praktiskos pamatus, problēmu novērtēšanas un risināšanas metodes un paņēmienus, darbā izmantojamo tehnisko līdzekļu darbības principus un lietošanas noteikumus, savstarpēji saistīto darba procesu izpildes secību, izmaksu veidošanās kārtību, nozares terminoloģiju un atbilstošos normatīvos aktus, profesionālās ētikas pamatprincipus un uzvedības normas. Prot lietot praksē teorētiskās zināšanas un tās papildināt, izmantot informācijas tehnoloģijas, pašizglītoties, pilnveidot profesionālās prasmes un iemaņas. Atbild par savas profesionālās darbības rezultātiem, par uzdotā darba norisi un rezultātiem, par paša pieņemtajiem lēmumiem, par uzticētajiem darba līdzekļiem un priekšmetiem, par citu savā darbībā skarto personu drošību, par darba aizsardzības instrukciju un darba disciplīnas ievērošanu.

Minimālās izglītības prasības ir augstākā izglītība vai profesionālā vidējā izglītība.

Mazās grupas „Komercpakalpojumu speciālisti 333" atsevišķajā grupā ietilpst atsevišķā grupa „3334 Nekustamā īpašuma aģenti un īpašuma pārvaldes speciālisti", tostarp profesija „Nekustamā īpašuma pārvaldnieks 3334 11". Minētās atsevišķās grupas pamatuzdevumi ietver nekustamo īpašumu pārvaldību, dokumentu un reģistru uzturēšanu, uzturēt aktuālu informāciju par ekonomiskiem procesiem un to ietekmi uz pārvaldāmajiem īpašumiem, īpašuma uzturēšanu un remontu plānošanu. Pārvaldnieks veic darbības nomas līgumu noslēgšanai un maksājumu uzraudzībai. Iesaistās nekustamā īpašuma iegādē un pārdošanā, juridisku jautājumu risināšanā saistībā ar tiesvedībām par pārvaldībā esošiem īpašumiem.

[11.2.4.3] Tāpat „Speciālistu" pamatgrupā ietilpst mazā grupa „311 Fizikas un inženierzinātņu speciālisti", kuriem izvirzītas līdzīgas zināšanu, prasmju un izglītības pamatprasības kā mazajai grupa „333 Komercpakalpojumu speciālisti". Atšķiras atbildības sfēras aspekti, proti, atbildība par ēku un inženierbūvju kvalitatīvu kadastrālo uzmērīšanu un tehniskā stāvokļa novērtēšanu.

Mazās grupas „311 Fizikas un inženierzinātņu speciālisti" atsevišķā grupā ietilpst „3113 Elektrotehnikas speciālisti", tostarp profesija „Elektrisko iekārtu speciālists 3113 11". Minētās atsevišķās grupas pamatuzdevumi ietver – sniegt palīdzību tehniskos darbos ar elektriskām ietaisēm, paraugu pētīšanā un pilnveidošanā, gatavot rasējumus, veikt aprēķinus par materiāliem un darba izdevumiem, veikt tehniskās funkcijas elektrosistēmu un ierīču ražošanā, veikt, organizēt un vadīt elektrisko iekārtu montāžu apkalpošanu un remontu, izstrādāt elektroietaišu projektus u. tml.

[11.2.4.4] Tiesas kolēģija, savstarpēji salīdzinot atsevišķās grupas „Nekustamā īpašuma pārvaldes speciālisti" ar „Darba organizācijas inženieris", secina, ka abām amatu grupām ir svarīgas organizācijas un vadības prasmes, bet to darbības sfēras un mērķi ir atšķirīgi.

Nekustamā īpašuma pārvaldnieks ir atbildīgs par vispārējo nekustamā īpašuma pārvaldīšanu atbilstoši lietošanas mērķim, pārvaldīšanu un uzraudzību, savukārt darba organizācijas inženiera darbs ir vērsts uz ražošanas tehnoloģiju sagatavošanu un uzraudzību konkrētā nozarē, procesu vadīšanu un plānošanu, kurā ir jāanalizē nozares attīstības tendences un jāizstrādā attīstības plāni, jākonsultē augstāka līmeņa vadītāji par resursu efektīvu izmantošanu un jānodrošina uzņēmuma iekārtu darbs, kas sevī ietver darba procesu analīzi, jaunu risinājumu meklējumus, efektivitātes uzlabošanu u. tml.

Nekustamā īpašuma pārvaldnieka amatam pie pamatprasībām ir uzsvērta darba teorētiskās un praktiskās bāzes svarīgums, kas saistīts ar darba resursu izmantošanu un izmaksu plānošanu. Savukārt darbu vadītāja amatā uzsvars likts uz analīzes un pētījumu metodēm un tehnoloģiju organizāciju.

Abām amata grupām izvirzīta prasība – pārzināt darba un vides aizsardzības normatīvās prasības un profesionālās ētikas principus.

Atšķiras prasības izglītībai, ja nekustamā īpašuma pārvaldniekam tā ir augstākā izglītība vai profesionālā vidējā izglītība, tad darbu vadītājam attiecīgi tikai augstākā izglītība.

[11.2.5] Prasītāja kopā ar prasības pieteikumu iesniegusi „Nekustamā īpašuma pārvaldnieks" un „Uzkopšanas darbu vadītājs" amata aprakstus, bet rakstveida paskaidrojumos uz apelācijas sūdzību iekļāvusi arī „Apsaimniekošanas darbu vadītājs" un „Iekārtu speciālists" amata pienākumu aprakstus.

Tiesas kolēģija, veicot šo amata pienākumu savstarpēju salīdzināšanu, nāk pie konkrētiem secinājumiem.

[11.2.5.1] Pēc prasītājas veiktajām izmaiņām vairs nebija nepieciešams plānot un organizēt brigādes darbu, veikt tās darba apjoma kvalitātes un izpildes termiņu kontroli, kā arī sagatavot nepieciešamās atskaites par brigādes izpildītajiem darbiem. Šīs izmaiņas notika, jo, kā norāda pati prasītāja, tad tika mainītas montieru darba organizācijas metodes, piešķirot tiem portatīvos datorus un nekustamo īpašumu pieteikumu apstrādi *Kvikstep* vidē veic paši montieri, ievadot izpildes informāciju un patērētos resursus, kā arī materiālu sagādi montieru darba organizēšanai daļēji veic montieri. Saistībā ar montieru darbu izpildi darbu vadītājam apsaimniekošanas jomā noteikts pienākums – uzraudzīt un kontrolēt apsaimniekošanas pieteikumu izpildi sistēmā *Kvikstep*.

Šajā jomā jauns pienākums darbu vadītājam pēc būtības nav noteikts, bet tā tvērums sašaurināts uz uzraudzības un kontroles funkciju.

[11.2.5.2] Darbu vadītājam apsaimniekošanā pēc būtības ir divi jauni amata pienākumi, ja to salīdzina ar Nekustamā īpašuma pārvaldnieka amata pienākumiem – t. i, organizēt un piedalīties iepirkuma procedūras procesu izpildē atbilstoši darba specifikai un sagatavot lēmuma projektus saistībā ar ST bāzu uzturēšanas un apsaimniekošanas darbiem saistībā ar ārpakalpojumu gadījumos, ja mainās pakalpojuma sniedzējs, pakalpojuma tarifs u. tml.

Darbu vadītājs apsaimniekošanā tāpat kā pirms tam Nekustamā īpašuma pārvaldnieks turpina organizēt, vadīt un koordinēt darbu izpildi saistībā ar uzņēmuma bāzu uzturēšanas remontdarbiem, avārijas situāciju novēršanu, sagatavo priekšlikumus uzņēmuma nekustamo īpašumu atjaunošanas un uzturēšanas darbiem, apseko objektus, nodrošina materiālu uzskaiti un izlietojuma kontroli. Pie materiālu uzskaites ir noteikti papildu pienākumi, kas nebija pārvaldnieka amatam, t. i., veikt materiālu pieprasījumus, sagādi un apriti, jo pārvaldniekam bija jāievada un jāuztur datu atbilstība resursu patēriņam.

Savukārt Darbu vadītājam uzkopšanā, salīdzinājumā ar Nekustamā īpašuma pārvaldnieka amatu, ir vairāki jauni pienākumi – 1) sagatavot lēmumu projektus saistībā ar ārpakalpojumu piesaisti bāzu uzturēšanai un apsaimniekošanai, kuri citstarp nav paredzēti jau noslēgto līgumu ietvaros, kontrolēt šo darbu izpildi un pieņemšanu, 2) organizēt un piedalīties iepirkuma procedūras procesu izpildē atbilstoši darba specifikai, 3) izstrādāt un uzturēt vienotu principu piemērošanu uzkopšanas programmās, 4) organizēt atkritumu, tai skaitā dalīto atkritumu, apsaimniekošanu uzņēmumā.

Darbu vadītājs uzkopšanā tāpat kā pirms tam Nekustamā īpašuma pārvaldnieks turpina organizēt, vadīt un koordinēt darbu izpildi saistībā ar bāzu un administratīvo ēku telpu un teritorijas uzkopšanas darbiem, kontrolēt līgumdarbu pakalpojumu nodrošināšanu visām bāzēm, sagatavot lēmumu projektus saistībā ar bāzu uzturēšanas un apsaimniekošanas darbiem, iegūt datus par patērēto resursu patēriņu un nodot šos datus pakalpojumu sniedzējiem rēķina sagatavošanai.

[11.2.5.3] Nekustamā īpašuma pārvaldniekam tāpat kā Darbu vadītājam apsaimniekošanā un uzkopšanā kopīgas ir palikušas vispārējās prasības – attīstīt savas prasmes, zināšanas, dalīties ar tām. Pienākums rūpēties, lai novērstu un mazinātu šķēršļus, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt ierasto gaitu uzņēmumā, kā arī veikt citus pienākumus pēc vadītāja norādījumiem.

[11.2.5.4] Savukārt salīdzinot „Nekustamā īpašuma pārvaldnieks" amata pienākumus ar „Iekārtu speciālists" amatu, secināms, ka jaunajam amatam ir nodalītas tehniska rakstura funkcijas, tostarp dažas jaunas – nodrošināt uzņēmuma apkures iekārtu, katlu māju sistēmu darbību siltuma ražošanai un tā novadīšanai līdz patērētājiem, pārraudzīt siltuma ražošanas funkciju valdījumā esošajās katlu mājās.

Iekārtu speciālists tāpat kā pārvaldnieks turpina nodrošināt neparedzēto darbu (avārijas situācijas u. c.) veikšanu un to izpildes pārraudzīšanu, bet ar to atšķirību, ka tieši katlu mājās, organizēt un koordinēt uzņēmuma nekustamo īpašumu inženiertehnisko iekārtu, komunikāciju remontus un apkopes, nodrošināt to atbilstību ekspluatācijas un normatīvo aktu prasībām, kontrolējot darbu izpildi, nodrošināt ugunsdrošības, vides un darba aizsardzības prasību izpildi, nodrošināt ugunsdzēšamo aparātu, krānu, hidrantu uzturēšanu un pārbaudes, veikt mēraparātu pārbaudes. Pārvaldniekam bija pienākums ievadīt un uzturēt reģistros datus par resursu patēriņu, ko turpina veikt arī iekārtu speciālists ar to atšķirību, ka iekārtu speciālistam noteiktas papildu funkcijas – jānodrošina tieši kurināmā racionāla izmantošana un jāveic datu analīze.

[11.2.6] Papildus šī sprieduma 11.2. punktā minētajam prasītāja apgalvo, ka nolūkā nodrošināt iespējami efektīvu darbu, kas balstīts uz vienotu pieeju darba pienākumu izpildē, veica arī funkcionālas izmaiņas, atsakoties no teritorialitātes principa, kas nozīmē, ka darbinieki, kuri nodrošina remontu un būvniecības funkcijas izpildi Struktūrvienībā turpmāk pildīs savus amata pienākumus visos prasītājas objektos visā Latvijas teritorijā, nevis tikai konkrētā tās daļā.

Tā kā minētā izšķiršanās viennozīmīgi ir uzņēmuma kompetencē, jo attiecas uz saimnieciskās darbības organizāciju, tiesai nav pamata to vērtēt.

[11.2.7] Ņemot vērā visu šī sprieduma 11.2. punktā minēto kopsakarā, tiesas kolēģija konstatē, ka prasītāja ir veikusi strukturālas un funkcionālas izmaiņas Struktūrvienībā, un tā dabiskās sekas bija Struktūrvienībā nodarbināto darbinieku amatu aprakstu, attiecīgi arī noslēgto darba līgumu nosacījumu, caurskatīšana.

Otrs secinājums, kas izriet no amata aprakstu saturiskā salīdzinājuma, ir tāds, ka atbildētāja atbilda jaunizveidoto amatu prasībām pēc absolūtā kritērija (izglītība), nemainīgas palika pamatprasmes, atsevišķi pienākumi tika samazināti, bet klāt nāca arī jauni amata pienākumi.

[11.2.8] Viens no darba tiesību pamatprincipiem ir tas, ka darba līgums var tikt grozīts, pusēm vienojoties.

Likumā ir noteikti konkrēti gadījumi, kad darba devējs ir tiesīgs ierosināt grozījumus spēkā esošā darba līgumā. Viens no tiem ir gadījums, kad rodas objektīvi pamatots iemesls grozīt būtiskās darba līguma kā darījuma sastāvdaļas.

Strukturālo un funkcionālo izmaiņu ceļā uzņēmums ir tiesīgs paplašināt, samazināt, precizēt konkrētiem amatiem paredzēto amata aprakstu, kas sevī var ietvert arī nepieciešamību grozīt darba līgumus. Tad attiecīgi darbinieka ziņā tad ir pieņemt šos jaunos nosacījumus vai atteikties turpināt darba tiesiskās attiecības.

Tā, piemēram, darba līgums, kas noslēgts ar atbildētāju, paredz, ka viņas darba vieta ir: /adrese/, bet darba vieta ir atzīstama par būtisku darba līguma nosacījumu, jo Darba likuma 40. panta otrās daļas 4. punkts paredz, ka darba līgumā obligāti jānorāda darba vieta (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, vai to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās) vai to, ka darbinieks var brīvi noteikt savu darba vietu), tad nenoliedzami vienošanās par šī nosacījuma grozīšanu varēja notikt tikai vai nu pusēm vienojoties (Darba likuma 97. pants), vai nu atbildētājas atteikuma gadījumā izbeidzot darba tiesiskās attiecības kārtībā, kādu paredz Darba likuma 98. pants.

Minētās tiesību normas saturs ļauj nepārprotami secināt, ka Darba likuma 98. panta pirmā daļa nav paredzēta kā patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats, jo tā nosaka vienīgi kārtību, kādā darba devējs, pamatojoties uz kādu no Darba likuma 101. panta pirmajā daļā paredzētajiem darba līguma uzteikuma pamatiem, var uzteikt darba līgumu, vienlaikus piedāvājot darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītiem noteikumiem. Šāds Darba likuma 98. panta tulkojums ir dots arī vairākos Senāta nolēmumos (sk. *Senāta 2009. gada 20. maija spriedumu lietā Nr. SKC – 345/2009 (C21014508), 2010. gada 10. februāra spriedumu lietā Nr. SKC – 309 (C20255809), 2010. gada 24. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-289/2010 (C30291308)*).

Taču prasītāja nav piedāvājusi atbildētājai turpināt darba tiesiskās attiecības ar grozītiem darba līguma nosacījumiem, kas nenoliedzami nav darba devēja pienākums, līdz ar ko nenorāda uz uzteikuma procedūras pārkāpumiem, bet izskatāmajā lietā tiek vērtēts kontekstā ar turpmāk minētiem apstākļiem.

[11.3] Darbinieka vai darba devēja uzteikums ir vienpusējs tiesisks darījums. Darba likuma 101. panta norma paredz, ka darba devēja uzteikumam ir obligāta rakstveida forma.

Ņemot vērā to, ka ar uzteikumu tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības tam ir tiesisko seku nodibinošs jeb konstitutīvs spēks.

Pienākums sniegt uzteikuma pamatojumu gulstas uz darba devēju (Darba likuma 102. pants).

Rakstveidā noformēta darba devēja uzteikuma pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9.punkta nav, taču tiesas kolēģija pilnībā pievienojas atziņai, ka darba devēja gribā pārtraukt darba attiecības var tikt izteikta gan vienā atsevišķā dokumentā, gan arī vairākos dokumentos. Tādējādi tiesai, vērtējot uzteikuma esību, tie visi ir apskatāmi savstarpējā kopsakarā. Tas, ka vienā no šiem dokumentiem iztrūkst kāda uzteikuma pazīme, nenozīmē, ka tā nevar būt iekļauta citā, tādēļ konstatējums, ka katrs atsevišķs no vairākiem dokumentiem pēc formas neatbilst uzteikumam, vēl nedod pamatu secinājumam, ka tie visi kopumā nav vērtējami kā uzteikums (sk. *Senāta 2010. gada 29. septembra sprieduma lietā Nr. SKC-758/2020 (C28199509) 7.2. punktu*).

[11.3.1] Prasītāja atsaucas uz 2022. gada 17. maija sanāksmi, kuru rīkoja Struktūrvienības vadītājs un kurā visi darbinieki tika informēti par visiem apstākļiem saistībā ar izmaiņām Struktūrvienībā. Taču attiecīgs dokuments (sanāksmes protokols) lietā nav iesniegts.

Ņemot vērā pirmās instances tiesas spriedumā iekļauto secinājumu, ka 2022. gada 17. maijā šāda sanāksme ir notikusi un šis fakts netiek apstrīdēts apelācijas sūdzībā, tad apelācijas instances tiesai nav pamata to atkārtoti pārbaudīt, taču tas pats par sevi vien nedod iespēju pārliecināties par to, kāda konkrēti informācija darbiniekiem tika sniegta.

[11.3.2] 2022. gada 18. maijā prasītāja nosūtījusi visām trim darbiniecēm, kuras ieņem nekustamā īpašuma pārvaldnieka amatus, informatīvu vēstuli (Nr. 96p), kurā paziņo, ka no 2022. gada 30. jūnija tiks slēgtas viņu amata vietas un izveidotas trīs jaunas darba vietas: viena iekārtu speciālista vieta un divas darbu vadītāju vietas, uz kurām pretendenti tiks atlasīti konkursa kārtībā, kurā visas trīs darbinieces tiek aicinātas piedalīties, bet gadījumā, ja darbinieces izlems to nedarīt, tiks uzsākta darba tiesisko attiecību izbeigšanas procedūra.

Izvērtējot šī dokumenta saturu, tiesas kolēģija secina, ka tai ir tikai informatīvs raksturs, tajā nav dots pamatojums tam, kāpēc darba vietas tiek slēgtas. Formulējums, kas satur vispārējas frāzes par nepieciešamību uzlabot un efektivizēt darbu konkrētā jomā, nevar tikt atzīts par darbinieku skaita (amata vietu) likvidēšanas saimniecisku pamatojuma izskaidrošanu Darba likuma 104. panta izpratnē un par darbinieka informēšanu par apstākļiem, kas tiks likti darba līguma uzteikuma pamatojumā Darba likuma 102. panta izpratnē, it īpaši situācijā, ja šajā dokumentā nav atsauces uz identificējamu uzņēmuma izpildinstitūcijas lēmumu, pamatojoties uz kuru notiek izmaiņas un tiek slēgtas darba vietas.

[11.3.3] Izvērtējot prasītājas iesniegto dokumentu kopumu, tiesas kolēģija secina, ka prasītāja kā darba devēja savu gribu pārtraukt darba attiecības ar atbildētāju pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkta ir paudusi skaidri un nepārprotami vairākos savos dokumentos, taču nav pierādījusi, ka darbiniekam ir tikusi sniegta informācija par faktiskajiem apstākļiem, kas ir uzteikuma pamatā.

Darba līguma uzteikuma saturs ir ļoti būtisks, jo darbiniekam ir tiesības tikt informētam par faktiskajiem apstākļiem, kuru dēļ viņš zaudē darbu. Izvērsts un darbiniekam saprotams apstākļu, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, izklāsts ir nepieciešams visos gadījumos. Situācijās, kad darba līgums

vai koplīgums paredz būtiskas garantijas, tad jo īpaši svarīgi ir sniegt darbiniekam visu informāciju, lai viņš var atbildīgi pieņemt lēmumu, kas atbilst viņa vislabākajām interesēm.

[11.4] 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.

Judikatūrā ir atzīts, ka norādītā norma tulkojama tā, ka iespējai piedāvāt atlaižamajam darbiniekam citu darbu jāpastāv uzteikuma izsniegšanas laikā (sk. *Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 20. janvāra sprieduma lietā Nr. SKC-267 (C27177508) 7.3. punktu un 2012. gada 4. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-403 (C27107710) 10. punktu*).

2004. gada tiesu prakses apkopojumā analizēta Darba likuma 101.panta ceturtā daļa un norādīts, ka darba devējam nav pamata piedāvāt darbu (amatu), uz kuru ir paredzēts atklāts konkurss, jo atlaižamajam darbiniekam nav liegtas tiesības pretendēt uz šo darbu (amatu) konkursa kārtībā (sk. *Senāta 2016. gada 30. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-1425/2006 (C33524813) 7.6. punktu, Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļas apkopojums „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004.*).

Lietā nav strīda par to, ka visas trīs darbinieces, kuru darba vietas tika slēgtas, tajā skaitā atbildētāja, bija gan informēta par iespēju kandidēt konkursā uz jaunizveidotajām amata vietām, gan viņai bija nodrošināta šāda iespēja, jo darba devējs viņu bija nodrošinājis ar darba vietu, datoru, pieslēgumiem iekšējām uzņēmuma sistēmām.

Līdz ar to tiesas kolēģija secina, ka prasītāja uz jaunizveidotajiem amatiem bija tiesīga rīkot konkursus un šādā ceļā pienākums piedāvāt darbiniekam citu darbu tiek izpildīts, taču izskatāmajā lietā, apsverot konkrētus apelācijas sūdzībā ietvertus iebildumus (sk. *šī sprieduma 4.1.3.punktu*), tiesai ir pienākums pārbaudīt konkursa procedūru likumību, neiejaucoties konkursa rezultātu analīzē, jo tā nav tiesas kompetence.

[11.4.1] Visas trīs darbinieces (tajā skaitā atbildētāja) pieteicās uzņēmuma iekšējā konkursā uz vakantajām darba vadītāju amata vietām: atbildētāja uz darba vadītāju (nekustamā īpašuma uzkopšana) un viņa bija vienīgā pretendente uz šo amatu, bet divas viņas kolēģes uz jaunizveidoto amatu darbu vadītājs (apsaimniekošana). Šo faktu apstiprina lietā iesniegtais 2022. gada 6. jūnija protokols Nr. 135p.

Kā izriet no minētā protokola, arodbiedrības pārstāvis piedalījās konkursa komisijā, taču tikai ar novērotāja tiesībām, līdz ar ko prasītājas pārstāves apgalvojums, ka konkurss ir bijis tiesisks, jo komisijā bija arodbiedrības pārstāvis, nepelna ievērību, jo persona, kurai nav tiesības piedalīties lēmuma pieņemšanā, nevar ietekmēt nedz procesus, nedz pašu lēmumu.

[11.4.2] Komisija novērtēja atbildētājas atbilstību darbu vadītāja uzkopšanā amatam – izglītību, prasmes, iepriekšējo darba pieredzi, kā arī pārbaudīja prasmes un zināšanas praktiskā uzdevuma izpildē un pārrunās.

Komisija nolēma nepiedāvāt šo darba vietu nevienai pretendentei, bet izsludināt atkārtotu ārējo/iekšējo konkursu, kurā atbildētājas kandidatūra tiktu izskatīta vēlreiz, kopā ar nākamā konkursa pretendentiem.

[11.4.3] Tiesas kolēģija konstatē, ka konkursa ietvaros darba devējs atzina, ka „atbildētājai ir darba pienākumu veikšanai nepieciešamā izglītība, ir arī darba pieredze un zināšanas", bet ir vairākas prasmes, kuras ir jāpilnveido (prasmes – *Excel* un *Kvikstep* programmu lietošanā), turklāt viņai „ir šaurs skatījums, kas pamatā orientēts uz ikdienas darbiem, pietrūkst spēju vai personīgās iniciatīvas un sava inovatīva redzējuma konkrētiem priekšlikumiem konkrētās jomas darba efektīvā pilnveidošanā visā uzņēmuma darbības teritorijā visā Latvijā".

Šajā sakarā ir būtiski atzīmēt to, ka secīgi nākamajā konkursā, kurā turpināja piedalīties atbildētāja un citi pretendenti, kārtā vairs netika izvirzīta prasība konkursa dalībniekiem pārzināt darbu programmā *Kivkstep*. Prasītāja rakstveida paskaidrojumos pirmās instances tiesā norādīja, ka šīs prasmes turpmākajā kārtā netika izvirzīta visiem kandidātiem, jo prasmes darbam ar programmu *Kvikstep* var apgūt tikai strādājot pie prasītājas vai AS „Latvenergo" grupas uzņēmumos (sk. *prasītājas 2023.gada 8.septembra paskaidrojumus*).

Attiecīgi ir jāņem vērā, ka arī atbildētāja, ja viņa tiktu iekšējā konkursā apstiprināta vakantajā amatā, varētu apgūt šīs prasmes strādājot. Savukārt attiecībā uz prasmju pilnveidošanu darbam ar *Excel* atbildētāja konkursa gaitā paskaidroja, ka viņa tās turpina pilnveidot.

[11.4.4] Protokolā ietvertais atbildētājas kā kandidātes izvērtējums un tā gala secinājumi, pamatojoties uz kuriem tika nolemts šobrīd nepiedāvāt darbu vadītāja uzkopšanā vietu nevienam pretendentam un izsludināt atkārtotu ārējo/iekšējo konkursu un atbildētājas kandidatūru izskatīt vēlreiz, kopā ar nākamā konkursa pretendentiem, pēc būtības apliecina, ka darba devēja atzina, ka atbildētāja atbilst konkrētajam amatam izvirzītajām prasībām, bet atbildētājai šo darbu varēs piedāvāt tikai tad, ja piemērotāks kandidāts par viņu ārējā konkursā netiks atrasts.

Šāda konkursa kārtība faktiski ir neatbilstoša Darba likuma 101. panta ceturtajā daļā ietvertās normas mērķim, atbilstoši kuram darba devējs nedrīkst atlaist darbinieku, ja tikai viņam ir iespējams to turpināt nodarbināt. Uz izskatāmo gadījumu un prasītāja organizēto konkursa kārtību nav attiecināmas arī iepriekš citētās judikatūras (sk. *Senāta 2016. gada 30. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-1425/2006 (C33524813) 7.6. punktu*) atziņas, jo ārējā konkursa izsludināšana būtu attaisnojama tikai tajā gadījumā, ja iekšējais būtu nevis formāli, bet pēc būtības pabeigts bez rezultāta – ja no esošajiem darbiniekiem neviens un neatkarīgi no ārējā konkursa rezultātiem nebūtu atbilstošs jaunizveidotajām darba vietām. Pretējā gadījumā nav nekāda loģiska pamatojuma iekšējā konkursa organizēšanai, jo nešaubīgi, kamēr vien nebūs noticis arī ārējais konkurss, nevarēs izslēgt iespēju, ka var būt kandidāts, kas ir labāks par esošajiem. Tādējādi, ja darba devējs jau sākotnēji nav lēmis par to, ka vakance ir aizpildāma tikai ārējā konkursa ietvaros, tad iekšējā konkursa ietvaros, konstatējot darbinieka vispārīgu atbilstību vakantajai darba vietai, tās nepiedāvāšana darbiniekam ir pretēja Darba likuma normu jēgai.

[11.4.5] Secīgi nākamajā konkursā uz abām vakantajām darbu vadītāja amata vietām pieteicās vairāki pretendenti, tajā skaitā atbildētāja. 2022. gada 27. jūlija protokols Nr. 174p apstiprina, ka konkurss notika divās kārtās, atbildētāja otrajā kārtā piedalījās kopā ar ārējā konkursa pirmo kārtu izturējušajiem kandidātiem.

Komisija secināja, ka „atbildētājai ir zināšanas un pieredze uzkopšanas pakalpojuma jomā, kas joprojām balstās uz esošo darba pieredzi, šīs jomas darba turpināšanu līdzīgi, kā tas tiek darīts uzņēmumā", taču pārrunu gaitā no atbildētājas netika saņemti konkrēti priekšlikumi, kā strādāt citādāk.

Attiecīgi vakance tika piedāvāta pretendentei, kura nebija prasītājas darbiniece, proti, tika nolemts atbildētājai šo vakanci nepiedāvāt un pieņemt darbā jaunu darbinieku.

[11.4.6] 2022. gada 27. jūlijā atbildētāja saņēmusi paziņojumu, ka darba devējam nav brīvu darba vietu atbilstoši viņas kvalifikācijai, tādēļ tiek piedāvāts izbeigt darba tiesiskās attiecības uz vienošanās pamata, bet gadījumā, ja piekrišana līdz 2022. gada 1. augustam netiks saņemta, tiks uzsākts darba tiesisko attiecību izbeigšanas process pēc Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punkta.

[11.4.7] No visiem iepriekš vērtētajiem dokumentiem, kuri atspoguļo procesus darba vidē, jo īpaši no 2022. gada 27. jūlija paziņojuma, izriet, ka uzsākt darba tiesisko attiecību izbeigšanas procedūras, kuru pamatā ir darba devēja uzteikums, bija paredzēts sākt pēc 2022. gada 1. augusta.

Procedūra arī tika uzsākta, ko apstiprina prasītājas 2022. gada 2. augusta vēstule arodbiedrībai. Lietā šis dokuments nav iesniegts, līdz ar ko tiesa nevar izvērtēt darba devēja pamatojumu, kas ir obligāta prasība, lai arodbiedrība varētu saturīgi pieņemt lēmumu savas kompetences ietvaros.

Savukārt atkārtotajā lūgumā arodbiedrībai minēts, ka darba devējam nav jāpiemēro Darba likuma 108. pants, jo slēgtas tika visas trīs nekustamā īpašuma pārvaldnieku amata vietas. Šajā dokumentā ir ietverts pamatojums, taču joprojām nav minēts identificējams uzņēmuma izpildinstitūcijas lēmums, pamatojoties uz kuru ir notikusi darbinieku skaita samazināšana (darba vietu slēgšana).

Turklāt šajā vēstulē minēts, ka konkurss uz vakantajām amata vietām tika izsludināts, pamatojoties uz prasītājas izstrādāto personāla atlases instrukciju.

[11.4.8] Uz to brīdi, kad atbildētājai tika nosūtīta 2022. gada 27. jūlija vēstule, kā arī uz to brīdi, kad prasītāja lūdza arodbiedrības piekrišanu uzteikumam (2022. gada 2. augusts), kas satur apgalvojumu, ka nav brīvu amata vietu, ko viņai piedāvāt, vēl nebija noslēdzies konkurss uz vakanto darbu vadītāja (nekustamā īpašuma apsaimniekošana) amatu. Tādējādi darba devēja apgalvojums ir nepatiess, jo vakance, kas bija atbilstoša atbildētājas kvalifikācijai, bija un tā netika viņai piedāvāta.

Prasītāja šajā sakarā uzskata, ka šī vakance nebija jāpiedāvā, jo jau 2022. gada 18. maijā atbildētājai tika paziņots, ka viņa var pieteikties uz visām vakancēm.

Tiesas kolēģija atzīst, ka šāda Darba likuma normu interpretācija ir kļūdaina. Atbildētāja līdz pat 2022. gada 27. jūlijam bija visas tiesības tiesiski paļauties uz to, ka viņai tiks piedāvāts darbu vadītāja amats (nekustamo īpašumu uzkopšana), jo viņa pieteicās konkursā uz šo amatu. Turklāt atbildētāja bija informēta, ka uz abām darbu vadītāju vakancēm norit paralēlie konkursi, tādēļ viņa noteikti varēja nezināt, ka viņai ir iespējams iestāties šajā konkursa procedūrā kādā no secīgajām tā stadijām, minēto viņai izskaidrot bija darba devēja pienākums, kas izriet gan no Darba likuma 101. panta ceturtās daļas, gan koplīguma normām.

[11.4.9] Tiesas kolēģija secina, ka darba devējam, sākot no 2022. gada 27. jūlija līdz pat 2022. gada 5. septembrim, bija pienākums piedāvāt atbildētājai kandidēt uz vakanto amata vietu darba vadītājs (nekustamo īpašumu apsaimniekošana), jo šis konkurss joprojām nebija uz to brīdi noslēdzies (tam bija vairākas kārtas, vakance tika aizpildīta tikai 2022. gada 5. septembrī).

[11.4.10] Darba tiesību jomā tiesai, izšķirot individuālo tiesību strīdus, jāvadās pēc principa, ka šajās tiesiskajās attiecībās darbinieks ir „vājākā puse", kas nozīmē, ka tiesai jāpārbauda, vai darba devējs ir ievērojis ne tikai normatīvos aktus, bet arī pamatprincipus, kas vērsti uz darbinieku tiesībām uz nodarbinātību.

Starptautiskās Darba organizācijas (turpmāk – SDO) Rekomendācijā Nr. 166 „Rekomendācija par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc darba devēja iniciatīvas" norādīts, ka visām ieinteresētajām pusēm ir jācenšas, nekaitējot uzņēmuma efektīvai darbībai, izvairīties vai samazināt pēc iespējas līdz minimumam gadījumu skaitu, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ekonomisku, tehnoloģisku vai līdzīgu iemeslu dēļ, kā arī mīkstināt nelabvēlīgās sekas, kādas šādu atlaišanu dēļ tiek radītas darbiniekam. Pasākumi, kas varētu novērst atlaišanu, SDO ieskatā ir, piemēram, šādi: pārcelšana citā darbā, darbinieku pārkvalifikācija, labprātīga pensionēšanās u. tml. (sk. *Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Papildināts un pārstrādāts izdevums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2023, 134.lpp.*).

Izskatāmajā lietā nozīme piešķirama šī sprieduma 10.1. un 10.3. punktā minētajiem faktiem, un to kontekstā tiesas kolēģija atzīst, ka darba devējs lietā nav iesniedzis pierādījumus tam, ka ir izmantojis iespēju piedāvāt atbildētājai kā ilggadīgai „Latvenergo" sistēmā nodarbinātai darbiniecei veikt citu darbu ne tikai savā uzņēmumā, bet arī citā „Latvenergo" sistēmā ietilpstošajā uzņēmumā.

Prasītājas apgalvojums, ka atbildētāja ir nodrošināta ar piekļuvi vienotajām datu bāzēm un pati var sekot līdzi izsludinātajām vakancēm un pieteikties uz tām, nevar attaisnot prasītājas kā darba devējas aktīvas rīcības trūkumu, jo īpaši situācijā, kad prasītājai ir saistoši koplīguma noteikumi.

[11.4.11] Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka uz lietas izskatīšanas brīdi pirmajā instancē uzņēmumā bija 10 vakances. Atbildētāja joprojām ir darba tiesiskajās attiecībās ar prasītāju. Tādēļ saskaņā ar Darba koplīguma 9.4.4. punktu un labas ticības principa, prasītāja tiesvedības gaitā varēja izvērtēt šo vakanču piemērojamību viņas kvalifikācijai, tomēr, ņemot Darba likuma 101. panta ceturtās daļas saturā noteikto (iespēja piedāvāt darbu jāpastāv uz prasības celšanas brīža), minētais nav uzskatāms par uzteikuma kārtības pārkāpumu, bet par labas ticības principa neievērošanu.

Tiesas kolēģija šādam faktu izvērtējumam nevar pievienoties, jo individuālo darba strīdu lietās tiesai, pārbaudot darba devēja uzteikuma procedūru likumību, skaidri un nepārprotami jāpiešķir katram procedūras pārkāpumam skaidrs novērtējums kontekstā ar tiesiskajām sekām.

[12] Apelācijas sūdzībā norādīti vairāki apgalvojumi par prasītājas pieļautiem darba koplīguma nosacījumu pārkāpumiem, kurus atbildētāja saista ar secinājumiem par darba līguma uzteikšanas procedūras pārkāpumiem, tādēļ tiesas kolēģija vērtē katru no tiem.

[12.1] Darba likuma 1. pants noteic, ka darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, šis likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

Darba likuma 20. pantā strikti noteikts, ka darba koplīgums ir saistošs pusēm, un tā noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem, kas tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā viņa uzņēmumā, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi.

Atbilstoši Darba likuma 17. panta pirmajai daļai darba koplīgumā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, tajā skaitā darba tiesisko attiecību izbeigšanu, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.

Koplīgumu var uzskatīt par specifisku civiltiesisku līgumu, jo tas aptver plašāku sociālās darbības sfēru. „Parasts" civiltiesisks līgums rada saistības pusēm, turpretī koplīgums ar savu iekšējo normatīvo spēku attiecas ne tikai uz tā slēdzējiem, bet arī uz tiem uzņēmuma darbiniekiem, kam nav bijis tiešs sakars ar koplīguma izstrādi un apstiprināšanu (sk. *Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Papildināts un pārstrādāts izdevums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2023, 242.lpp.*).

Koplīgumi ir neatsverams drošības elements darba attiecībās un darba motivācijas un produktivitātes instruments. Kopš koplīguma aizsākumiem tam ir trīs galvenās funkcijas: 1) aizsardzības funkcija (aizsargā darbinieku kā ekonomiski vājāko pusi); 2) izlīdzināt un novērst darba strīdus (miera funkcija); 3) pārdalīt sociālo labklājību. (sk. *Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 44.lpp.*).

Noslēgtie koplīgumi ir saistoši to slēdzējiem, un to mērķis ir noteikt tādus darba noteikumus un apstākļus, kas būtu labvēlīgāki nekā likumā noteiktie (sk. *Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. - Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011. 543.lpp.*).

Minētais tiesiskais regulējums un atziņas par tā izpratni acīmredzami norāda uz to, ka darba koplīgumā pielīgtās saistības darba devējam ir jāpilda, turklāt nevis deklaratīvi, bet saturiski.

[12.2] 2016. gada 21. decembrī starp vairākām saistītām akciju sabiedrībām, tajā skaitā prasītāju, no vienas puses un Latvijas arodbiedrību „Enerģija" noslēgts darba koplīgums (turpmāk – Koplīgums).

Šajā Koplīgumā sadaļā par jautājumiem, kas saistīti ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ietvertas vairākas saistības, kuras uzņēmies darba devējs darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, bet konkrēti:

1. pārdomāti un korekti veikt pasākumus attiecībā uz darbinieku skaita samazināšanu, lai tie atstātu pēc iespējas mazāku negatīvu iespaidu uz darbiniekiem, kuri tiks atlaisti (Koplīguma 9.4. punkts);
2. konsultējoties ar arodbiedrību, meklēt iespējas samazināt atlaišanas ietekmi uz darbiniekiem (saīsinot darba nedēļu u. c.), atlaišanas procesu vadīt godīgā un konsekventā veidā, lai pēc iespējas samazinātu grūtības, ar kurām jāsastopas darbiniekam (Koplīguma 9.4.1. punkts);
3. uz darba devēja bāzes izveidotās jaunās struktūrās izveidojoties jaunām darba vietām, darba devējam jāizskata visas iespējas pieņemt šajās darba vietās darbiniekus (Koplīguma 9.4.2. punkts);
4. ne vēlāk kā 5 dienu laikā pēc lēmuma pieņemšanas par darba vietas likvidāciju tikties ar darbiniekiem, uz kuriem varētu attiekties darbinieku skaita samazināšana (Koplīguma 9.4.3. punkts);

5. iespēju robežās palīdzēt šiem darbiniekiem atrast jaunu darba vietu (Koplīguma 9.4.4. punkts);
6. sniegt konsultācijas un cita veida palīdzību darbiniekiem (Koplīguma 9.4.5. punkts).

[12.3] Ņemot vērā šī sprieduma 11.3.1. punktā minēto, tiesas kolēģija konstatē, ka Koplīguma 9.4.3. punkta nosacījumi ir tikuši izpildīti.

[12.4] Koplīguma 9.4.1. punktā minētais jāvērtē kopsakarā ar Koplīguma 9.6.1. punktā noteikto darba devēja pienākumu ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms pieprasījuma iesniegšanas par piekrišanas došanu darba līguma uzteikšanai darbiniekam (arodbiedrības biedra) informēt arodbiedrību par darbinieku skaita samazināšanu, turklāt caur sprieduma 8.4.4. punktā definēto arodbiedrības tiesību un pienākumu prizmu.

Apelācijas instances tiesas sēdē prasītājas pārstāve /pers. E/ apstiprināja, ka lietā nav iesniegti pierādījumi tam, ka atbilstoši koplīgumam prasītāja mēnesi iepriekš informējusi arodbiedrību par plānotajām strukturālajām izmaiņām un plānoto darbinieku skaita samazināšanu (sk. *š ī sprieduma 6.1. punktu*). Neskatoties uz minēto, prasītāja uzskata, ka arodbiedrība ir bijusi informēta, jo tās pārstāvji ir piedalījušies atlases komisijas darbā.

Tiesas kolēģija atzīst, ka Koplīguma 9.6.1. punktā paredzētais pienākums informēt arodbiedrību savlaicīgi, proti, vēl pirms pieprasījuma iesniegšanas par piekrišanas došanu uzteikumam, ir ticis paredzēts ar konkrētu mērķi: tikai tā arodbiedrība kā sociālā dialoga partneris darba tiesību jomā var saturīgi iesaistīties konkrētajos procesos.

Tā kā pierādījumi netika iesniegti, atzīstams, ka prasītāja nav izpildījusi Koplīguma 9.4.1. un 9.6.1. punkta prasības un darba devējs nav noturējis konsultācijas ar arodbiedrību, lai gan Koplīgums tās paredzēja kā obligātu darba devēja uzteikuma procedūras komponenti konkrētajā gadījumā.

[12.5] Koplīguma 9.4.2. un 9.4.4. punkta prasības nav tikušas ievērotas, par ko liecina šī sprieduma 11.4. punktā (ar apakšpunktiem) atspoguļotā faktu analīze un tiesas atziņas.

[12.6] Koplīguma 9.5. punkta nosacījumi saturiski nav ievēroti (sk. *šī sprieduma 11.4.10.punktu*).

[12.7] Izvērtējot Koplīguma 9.4. punktā ar apakšpunktiem ietvertos nosacījumus, kuri obligāti jāievēro darba devējam gadījumos, kad darba devējs vēlas realizēt darbinieku skaita samazināšanu kopsakarā ar iepriekš minētajām SDO rekomendācijām, tiesas kolēģija secina, ka, parakstot Koplīgumu, darba devējam bija jāapzinās, ka pēc viņa iniciatīvas ierosinātam uzteikumam ir jāatbilst *ultima-ratio* principam, proti, ir jāapsver visas alternatīvās iespējas un uzteikums jāizvēlas kā galējais.

Izskatāmajā lietā prasītāja nav pierādījusi, ka minētais princips ir ticis ievērots, jo lietā iesniegtie pierādījumi ticami un objektīvi neapliecina to, ka uzteikums ir bijis vienīgais un nenovēršamais risinājums darba devēja nodomāto un realizēto saimnieciskās darbības efektivizācijas pasākumu kontekstā.

[13] Izskatāmajā lietā prasība ir noraidāma, jo ir pārkāpta darba līguma uzteikšanas kārtība.

Ne ikkatrs darba devēja pieļautais formālais Darba likumā vai līgumā noteiktās procedūras pārkāpums, izvērtējot lietā nodibinātos faktus kopsakarā ar pieļautā pārkāpuma tiesiskajām sekām, ir tik būtisks, ka tiesai jāatzīst darbiniekam nelabvēlīgais akts par spēkā neesošu (sk. *Augstākās tiesas (paplašinātā sastāvā) 2017. gada 4. jūlija sprieduma lietā Nr. SKC-503/2017 (C34044915) 11. un 12. punktu un 2015. gada 16. decembra sprieduma lietā Nr. SKC-2486/2015 (C12159814) 9.5. punktu*).

Šī atziņa, pamatojoties uz šī sprieduma 9. punktā ietvertajiem apsvērumiem, ir piemērojama arī izskatāmajā lietā.

Atziņai tiesas kolēģija pilnībā pievienojas, taču šī sprieduma 11.1.4., 11.3.3., 11.4.4., 11.4.9., 11.4.10., 12.4., 12.5., 12.6. un 12.7. punktā konstatētie procedūras pārkāpumi nevar tikt atzīti par formāliem, it īpaši ņemot vērā šī sprieduma 12.1. punktā ietvertos apsvērumus par darba koplīguma kā civiltiesiska līguma nozīmi individuālo tiesību strīdu lietās, kad darba devējs, nesaņemot arodbiedrības piekrišanu, vēršas ar prasību tiesā un tiesai ir jālemj par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Darba tiesiskajās attiecībās ir asimetrija attiecībā uz varu un resursiem starp darbiniekiem un darba devējiem. Apmierinot darba devēja prasību un izbeidzot darba tiesiskās attiecības situācijā, kad tiek nodibināta virkne darba līguma uzteikšanas procedūras pārkāpumu, tiesa faktiski individuālā darba strīda lietā atkāptos no šīs kategorijas lietu pamatprincipa, proti, darba tiesību jomā darbinieks ir „vājākā" puse. Darba strīda ietvaros tieši darba devējam ir jāpierāda, ka darba līguma uzteikšanas procedūra atbilst likumam, bet izskatāmajā lietā – arī darba koplīgumam, ko prasītāja, ņemot vērā spriedumā ietverto argumentāciju, nav izdarījis.

[14] Ar spriedumu jāizlemj tiesāšanās izdevumu atlīdzināšanas jautājumi.

[14.1] Prasītāja ir samaksājusi valsts nodevu par prasības celšanu 70 EUR.

Atbildētāja ir samaksājusi valsts nodevu par apelācijas sūdzības iesniegšanu 70 EUR un ar lietas vešanu saistītos izdevumus advokāta palīdzības samaksai 2722,50 EUR.

[14.2] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 41. panta pirmo daļu prasītājai ir jāatlīdzina atbildētājai valsts nodeva par apelācijas sūdzības iesniegšanu 70 EUR.

[14.3] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44. panta pirmās daļas 1. punkta „e" apakšpunktu un šī panta trešo daļu prasītājai ir jāatlīdzina atbildētājai ar lietas vešanu saistītie izdevumi advokāta palīdzības samaksai to faktiskajā apmērā jeb 2722,50 EUR.

[15] Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 195. pantu, atbildētājai nosakāmas tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai) saņemt likumiskos 6 % gadā no visas viņas labā ar spriedumu piedzītās summas, ar nosacījumu, ka šo likumisko kavējuma procentu pieaugums apstājas, kad vēl nesamaksāto procentu daudzums sasniedzis piedzītās summas lielumu.

Šāds piemērojamās tiesību normas skaidrojums jeb interpretācija atbilst Senāta Civillietu departamenta senatoru kopsapulces 2021. gada 15. decembra lēmumam, kuram, pamatojoties uz likuma „Par tiesu varu" 49.[1] panta trešo daļu, ir skaidrojošs raksturs.

Tiesas kolēģija atzīst, ka naudas piedziņas lietās jaunas tiesības netiek radītas, bet tiesa, pamatojoties uz materiālo tiesību normām, konstatē lietas dalībnieka tiesības uz attiecīgo naudas summu, līdz ar ko spriedums kļūst par pamatu tam, ka var notikt lietas dalībnieka prasījuma piespiedu izpilde gadījumā, ja tas netiek izpildīts labprātīgi tiesas noteiktajā termiņā. Tieši tādēļ lietas dalībniekam, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 195. panta pirmo daļu, pienākas procenti arī par piedzītajiem tiesāšanās izdevumiem.

[16] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1] pantu sprieduma labprātīgai izpildei prasītājai tiek noteikts termiņš 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz iepriekš minēto uz Civilprocesa likuma 8., 97., 193., 195., 204[1]., 430., 432., 434. pantu, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda

noraidīt AS „Sadales tīkls" prasību pret /pers. F/ par darba tiesisko attiecību, kas nodibinātas ar 2020. gada 27. februāra darba līgumu starp AS „Sadales tīkls" kā darba devēju un/pers. F/ kā darba ņēmēju.

Piedzīt no AS „Sadales tīkls", reģistrācijas Nr. 40003857687, par labu /pers. F/, personas kods /personas kods/, tiesāšanās izdevumus 2792,50 EUR (divi tūkstoši septiņi simti deviņdesmit divi *euro* un 50 centi), kas jāiemaksā atbildētājas norēķinu kontā Nr./konta numurs/, AS „SEB

banka".

Noteikt atbildētājai tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēguma dienai) saņemt likumiskos 6 % gadā no visas viņas labā ar spriedumu piedzītās summas, ar nosacījumu, ka šo likumisko kavējuma procentu pieaugums apstājas, kad vēl nesamaksāto procentu daudzums sasniedzis piedzītās summas lielumu.

Noteikt prasītājai sprieduma labprātīgai izpildei daļā par tiesāšanās izdevumu piedziņu 10 (desmit) dienas, skaitot no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Spriedumu var pārsūdzēt 30 dienu laikā Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamentā, iesniedzot kasācijas sūdzību Kurzemes apgabaltiesā.

Spriedums sastādīts 2023. gada 20. oktobrī.

Tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese L. Vēbere

Tiesnese L. Jansone

Tiesnesis I. Grigorjevs

DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU.