ECLI:LV:AT:2021:1019.C33322920.14.S
Lieta Nr. C33322920, SKC-556/2021
Civillietu departaments

Latvijas Republikas Senāts
SPRIEDUMS
Rīgā 2021.gada 19.oktobrī

Senāts šādā sastāvā:
senatore referente Anita Čerņavska,
senatore Zane Pētersone,
senators Normunds Salenieks

rakstveida procesā izskatīja civillietu sakarā ar /pers. B/ kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 22.decembra spriedumu /pers. B/ prasībā pret SIA /Nosaukums A/ (iepriekš SIA „/Nosaukums C/") par rīkojuma par atstādināšanu no darba un darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošiem, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas piedziņu.

Aprakstošā daļa

[1] /pers. B/, pamatojoties uz Darba likuma 58., 83., 101., 102., 103., 104., 109., 112., 112.[1], 124., 125. un 127.pantu, 2020.gada 25.martā cēlusi tiesā prasību pret SIA „/Nosaukums C/", lūgdama atzīt par spēkā neesošiem rīkojumu par atstādināšanu no darba un darba līguma uzteikumu, atjaunot prasītāju darbā par pārtikas kvalitātes vadītāju un piedzīt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku.

Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi un pamatojums.

[1.1] Ar /datums/noslēgto darba līgumu /pers. B/ pieņemta darbā par pārtikas kvalitātes vadītāju. Darba alga no /datums/noteikta /../ EUR.

[1.2] Prasītāja 2020.gada 27.februārī atstādināta no darba**.** No rīkojuma satura izriet, ka prasītāja trešajām personām izpaudusi viņas rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devējas komercnoslēpums, taču konkrēti fakti nav norādīti.

[1.3] Darba devēja 2020.gada 6.martā uzteica darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

Atbildētāja nav ievērojusi Darba likuma 102.pantu, jo nav sniegts uzteikuma pamatojums.

Uzteikums satur atsauci uz Darba likuma 104.pantu un īsu iemeslu izklāstu, proti, pārtikas kvalitātes vadītāja amata vietas likvidēšana pamatota ar kavēšanos ar IFS standarta ieviešanu uzņēmumā un nespēju rast un sagatavot kvalificētu darbaspēku šim projektam, un neveiksmīgu trešo pušu audita rezultātā uzņēmums pieņēmis lēmumu pašlaik standarta ieviešanu apturēt.

Ar dokumentiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, prasītāja nav iepazīstināta.

[2] Ar Rīgas rajona tiesas 2020.gada 21.augusta spriedumu prasība apmierināta, atzīstot rīkojumu par atstādināšanu no darba un uzteikumu par spēkā neesošiem, atjaunojot prasītāju pārtikas kvalitātes vadītājas amatā, piedzenot no atbildētājas vidējo izpeļņu 13 783,35 EUR par darba piespiedu kavējuma laiku no 2020.gada 28.februāra līdz 2020.gada 23.jūlijam un 2756,67 EUR par laiku no 2020.gada 24.jūlija līdz 2020.gada 21.augustam un izdevumus 712,50 EUR par advokāta sniegto palīdzību.

Noteikta spriedumam daļā par atjaunošanu darbā un darba samaksas piedziņu nekavējoša izpilde.

[3] Izskatījusi lietu sakarā ar atbildētājas apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2020.gada 22.decembra spriedumu prasību apmierinājusi daļēji, piedzenot no atbildētājas vidējo izpeļņu 5907,15 EUR par darba piespiedu kavējuma laiku no 2020.gada 28.februāra līdz 2020.gada 14.aprīlim un tiesāšanās izdevumus 1772,14 EUR, bet noraidot prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas 10 632,87 EUR par darba piespiedu kavējuma laiku no 2020.gada 15.aprīļa līdz 2020.gada 21.augustam piedziņu.

Tiesa taisījusi sprieduma izpildes pagriezienu, atbildētājas labā piedzenot ar pirmās instances tiesas spriedumu piedzīto vidējo izpeļņu 10 632,87 EUR. No prasītājas atbildētājas labā piedzīta valsts nodeva 618,23 EUR.

Spriedums pamatots ar turpmāk minētajiem motīviem.

[3.1] Pirmās instances tiesas spriedums, ar kuru atbildētājas 2020.gada 27.februāra rīkojums par /pers. B/ atstādināšanu no darba atzīts par spēkā neesošu, kā nepārsūdzēts stājies spēkā. Tādēļ prasītājai ir tiesības saņemt vidējo izpeļņu 5907,15 EUR par laika posmu no 2020.gada 28.februāra līdz 2020.gada 14.aprīlim.

[3.2] Atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktam darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja tiek samazināts darbinieku skaits.

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

Tiesa ņem vērā judikatūras atziņas, ka, izskatot strīdu par darba devēja uzteikumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, vispirms jānoskaidro, vai uzņēmumā ir veikti kādi no Darba likuma 104.pantā minētajiem pasākumiem, kāds ir bijis to raksturs un ietekme uz attiecīgā darbinieka nodarbinātības noteikumiem (sk. *Augstākās tiesas 2015.gada 18.jūnija spriedumu lietā Nr. SKC-1914/2015 (C33240514)*). Koleģiāli lēmumi un vienpersoniski rīkojumi, kurus būtu pieņēmusi valde vai pilnvarotas amatpersonas par neatliekamiem saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumiem kapitālsabiedrībā un to rezultātā veiktu darbinieka skaita samazināšanu vai amatu likvidēšanu, atzīstami par nepieciešamu priekšnoteikumu uzteikumam pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta (sk. *Augstākās tiesas 2016.gada 21.decembra spriedumu lietā Nr. SKC-2285/2016 (C31310015)*).

Darbinieku skaita samazināšanu pamato atbildētājas valdes locekļa 2020.gada 1.marta rīkojums Nr. /numurs/, ar kuru sakarā ar komercdarbības izmaiņām uzdots likvidēt pārtikas kvalitātes vadītāja amatu un samazināt palīgstrādnieku skaitu, un atbilstoši tam štatu (amatu) sarakstā /datums/veiktās izmaiņas (uzņēmumā 65 štata vietas, nav pārtikas kvalitātes vadītāja amata un palīgstrādnieku skaits samazinājies no 16 uz 11). Tādējādi darbinieku skaits samazināts saimniecisku un organizatorisku pasākumu dēļ, kas reāli ir notikuši. Minēto pasākumu veikšanas nepieciešamības un lietderības izvērtēšana ir darba devējas kompetencē.

Atbilstoši Darba likuma 102.pantam uzteikumā prasītājai izskaidroti pārtikas kvalitātes vadītāja amata likvidēšanas iemesli un ka nav iespējas piedāvāt citu kvalifikācijai piemērotu darbu.

Uzteikums satur izvērstu pamatojumu prasītājas amata likvidēšanai, tādēļ pirmās instances tiesas konstatētais apstāklis, ka prasītāja nav iepazīstināta ar rīkojumu vai kādiem darba devējas iekšējiem dokumentiem, pats par sevi nevar kalpot par pamatu uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.

[3.3] Tikai atbildētājas izmaksu izvērtēšanas un biznesa stratēģijas kompetencē ir turpmāka pārtikas kvalitātes vadīšanas ārpakalpojuma iepirkšana, /datums/noslēdzot uzņēmuma līgumu ar SIA /Nosaukums B/.

Sakarā ar prasītājas iebildumiem, ka SIA /Nosaukums B/ valdes locekle /pers. E/ faktiski pilda pārtikas kvalitātes vadītājas pienākumus, norādāms, ka atbilstoši Komerclikuma 221.pantam valde ir sabiedrības izpildinstitūcija, kura vada un pārstāv sabiedrību. Juridiskā persona darbojas atbilstoši tās saturu veidojošās fiziskās personas gribai un mērķim, pašai tai nav spējas veikt pārtikas kvalitātes uzraudzību. Savukārt valdes locekles izvēle šos pienākumus veikt pašai, nevis algot darbiniekus, ir viņas kā SIA /Nosaukums B/ valdes locekles kompetencē.

[3.4] Atzīstot darba līguma uzteikumu par tiesisku, noraidāma prasība par atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

[4] Prasītāja kasācijas sūdzībā lūdz atcelt apelācijas instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība, norādīdama, ka Darba likuma 102.pants piemērots nepareizi, nepamatoti nav piemērots Darba likuma 125.pants un pārkāpti Civilprocesa likuma 5.panta sestās daļas, 93.panta pirmās daļas, 97.panta, 190.panta otrās daļas un 193.panta piektās daļas noteikumi.

Tiesa nav vērtējusi, vai darbinieku skaita samazināšana patiešām notikusi, vai likvidētās štata vietas, izņemot prasītājas štata vietu, vispār ir bijušas aizpildītas ar darbiniekiem.

Atbildētājai ir pienākums pierādīt, ka uzteikums bija neatliekams tās interesēm atbilstošs risinājums un nekādā veidā nav saistīts ar darbinieka personu.

Tiesa nav noskaidrojusi, kuri no Darba likuma 104.pantā noteiktajiem darbinieku skaita samazināšanu pamatojošiem apstākļiem attaisno amata likvidēšanu.

Tiesa nav vērtējusi apstākli, ka prasītājas darba pienākumu saturs atbilst /datums/noslēgtajā uzņēmuma līgumā noteiktajiem uzņēmēja pienākumiem (2.1.2.punkts). Tādējādi prasītājas amata vieta nav likvidēta, bet viņas pienākumus pārņēmusi SIA /Nosaukums B/ /pers. E/ personā. Lietas iztiesāšanas laikā atbildētājas sniegtais pamatojums ir pretrunā darba līguma uzteikumā norādītajam.

[5] Paskaidrojumos par kasācijas sūdzību atbildētāja norāda, ka sūdzība nav pamatota.

Motīvu daļa

[6] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to noteic Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Senāts uzskata, ka apelācijas instances tiesas spriedums tā pārsūdzētajā daļā atstājams negrozīts.

[7] Civilprocesa likuma 475.panta sestā daļa piešķir kasācijas instances tiesai tiesības spriedumā nenorādīt kasācijas sūdzības noraidīšanas motīvus tad, ja, izvērtējot pārsūdzētā nolēmuma argumentāciju, tiek atzīts, ka apelācijas instances tiesa attiecīgās tiesību normas piemērojusi un iztulkojusi pareizi.

Senāts uzskata, ka konkrētajā gadījumā pastāv pietiekams pamats minētajā normā paredzēto tiesību izmantošanai šādu apsvērumu dēļ.

Darba likuma 102.pants uzliek pienākumu darba devējam rakstveidā informēt darbinieku par apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Minētais pienākums izpildāms, uzteikumā norādot ne vien tiesisko pamatu – kādu no Darba likuma 101.panta pirmās daļas punktiem, ar kuru saskaņā darba devējs iecerējis pārtraukt darba tiesiskās attiecības, bet arīdzan faktiskos apstākļus apjomā, kāds ir pietiekams, lai strīda gadījumā tiesa varētu pārbaudīt uzteikuma tiesiskumu.

Kā liecina sprieduma motīvu daļā ietvertā argumentācija, apelācijas instances tiesa ir vērtējusi darba līguma uzteikuma tiesiskumu atbilstoši pierādījumiem lietā un Darba likuma 102., 104.panta normu regulējumam un secinājusi, ka uzteikumā pienācīgi norādīts darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats. Konstatējusi, ka neatliekami ar saimnieciskās darbības stratēģijas izmaiņām saimnieciski un organizatoriski pasākumi uzņēmumā ir veikti un darbinieku skaita samazināšana reāli ir notikusi, to apliecina valdes locekļa rīkojums un ar SIA /Nosaukums B/ noslēgtais uzņēmuma līgums, tiesa secināja, ka šāds darba devējas lēmums ir atzīstams par priekšnoteikumu uzteikumam pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta. Senāta ieskatā spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs. Līdz ar to Senāts pievienojas apelācijas instances tiesas sprieduma motivācijai, kā to atļauj Civilprocesa likuma 475.panta sestā daļa.

[8] Argumenti kasācijas sūdzībā par procesuālo tiesību normu pārkāpumiem nevar būt iemesls pārsūdzētā sprieduma atcelšanai, jo atbilstoši Civilprocesa likuma 450.panta trešajai daļai lietas faktisko apstākļu noskaidrošana un pierādījumu izvērtēšana no jauna neietilpst kasācijas instances tiesas kompetencē. Piemērojot tiesību normas, tiesa ir ņēmusi vērā judikatūru.

[9] Rezumējot izklāstīto, Senāts uzskata, ka apelācijas instances tiesas spriedums ir atstājams negrozīts, bet iesniegtā kasācijas sūdzība noraidāma.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 1.punktu, Senāts

nosprieda

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 22.decembra spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība, atstāt negrozītu, bet /pers.

B/ kasācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.

Senatore	A. Černavska
Senatore	Z. Pētersone
Senators	N. Salenieks