Lietas arhīva Nr. C-3937-21/5
ECLI:LV:RVPT:2021:0429.C30393721.3.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā, 2021.gada 29. aprīlī

Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa
šādā sastāvā: tiesnese Ilona Rūķe,
ar sekretāri Andu- Grunti-Pozņaku,
piedaloties prasītājas pārstāvei /pers. A/,
atbildētāja pārstāvim /pers. B/,
izskatīja, atklātā tiesas sēdē Rīgā, Abrenes ielā 8, 2021.gada 29.martā civillietu /pers. C/ prasībā pret Valsts sabiedrību ar ierobežotu atbildību "/nosaukums/" par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

Aprakstošā daļa

2021.gada 21.janvārī /pers. C/ (turpmāk prasītāja) cēlusi tiesā prasību pret Valsts sabiedrību ar ierobežotu atbildību "/nosaukums/" (turpmāk atbildētājs) par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

Prasības pieteikumā un tā precizējumos norādīts, ka prasītājas un atbildētāja starpā /datums/noslēgts darba līgums. Prasītāja veica /amats A/ amata pienākumus (profesiju klasifikatora kods /numurs/).

Saskaņā ar 2019.gada 16.decembra Vienošanos prasītājai sākot ar 2020.gada 1.janvāri ir noteikta ikmēneša amata alga EUR 2390.00 apmērā.

Prasītāja saņēma atbildētāja parakstītu /datums/„Uzteikumu par atbrīvošanu no darba", pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

Uzteikumā minēts, ka „darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija. Ievērojot Darba likuma 108.pantu, darba devējs veica /amats A/ un /amats B/ darba izvērtēšanu. 2020.gada 21.decembra valdes sēdē apstiprināts Darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas novērtēšanas komisijas sēdes 2020.gada 21.decembra protokols. Ņemot vērā komisijas vērtējumu, Jūsu darba kopvērtējuma rezultāts ir zemāks par otra pretendenta novērtējumu, lai turpinātu darba tiesiskās attiecības".

Norāda, ka atbildētājs nav norādījis, saskaņā ar kuru Darba likuma 108.panta daļu priekšrocības izvērtētas.

Prasītājai nav sniegta pilnīga un vispusīga informācija par priekšrocību izvērtēšanas kritērijiem, kā arī vērtēšanas gaitu un rezultātiem. Ne Uzteikums, ne tam pievienotie dokumenti šādas ziņas nesniedz, tādējādi Prasītāja nav tikusi informēta par apstākļiem, kas ir Uzteikuma pamatā.

Prasītājas ieskatā atbildētājs nepamatoti piemērojis Darba likuma 108.pantu, jo Prasītāja ir veikusi struktūrvienības vadītājas amata pienākumus, bet /amats B/ šādus pienākumus nav veikusi. Prasītāja ir vadījusi /departamenta nosaukums/ departamentu, kurā nodarbināti visi jaunizveidoto /nodaļas nosaukums/ nodaļas un /nodaļas nosaukums/ nodaļas darbinieki, nodrošinot abu nodaļu funkciju izpildi, līdz ar to atbildētājam nebija jāpiemēro Darba likuma 108.panta noteikumi un nebija jāsalīdzina prasītājas un /amats B/ /pers. E/ priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības, jo darbinieces nav veikušas tādu pašu vai līdzīgu darbu.

Prasītājas pienākumu un atbildības apjoms bija noteikts daudz plašāks nekā/amats B/, līdz ar to atbildētāja pienākums bija piedāvāt Prasītājai darba līguma grozījumus, ieņemot /amats K/ vietu saskaņā ar Darba likuma 101 .panta ceturto daļu.

Norāda, ka priekšrocību izvērtēšana nav veikta objektīvi.

Komisijā, kas veikusi priekšrocību izvērtēšanu, nav piedalījies neviens pārstāvis no atbildētājas valdes, lai gan Prasītāja atbilstoši amata aprakstam ir tieši pakļauta sabiedrības valdei.

Viena no trim komisijas loceklēm ir vecākā /amats C/ /pers. F/, kura ir Prasītājas pakļautībā esoša darbiniece, un kura, ļoti iespējams, pēc prasītājas atlaišanas vadīs /nodaļas nosaukums/ nodaļu, tāpēc, veicot vērtējumu par tiešās vadītājas darba rezultātiem un kvalifikāciju, bija personiski ieinteresēta darba tiesisko attiecību izbeigšanā ar prasītāju, kura kā tiešā vadītāja prasīja no darbinieces precīzu normatīvo aktu ievērošanu;

Viena no trim komisijas loceklēm ir /amats D/ /pers. G/, ar kuru prasītājai saskarsme darba jautājumu risināšanā ir bijusi ļoti nebūtiska, tāpēc darbiniece nevar objektīvi izvērtēt ne Prasītājas darba rezultātus, ne kvalifikāciju;

2020.gada 9.decembrī ziņojumu atbildētāja valdei (9.pielikums), kurā izteikts priekšlikums veikt strukturālās izmaiņas un likvidēt /departamenta nosaukums/ departamentu, ir iesniegusi /amats B/ /pers. E/.

Prasītājas ieskatā /pers. E/ neiesniegtu šādu priekšlikumu valdei, kurā tiek salīdzināti pašas ziņojuma autores un Prasītājas darba rezultāti un kvalifikācija, ja jau iepriekš nebūtu pārliecināta par sev labvēlīgu rezultātu. Šādu Prasītājas viedokli pamato /pers. E/ ziņojumā rakstītais, ka .„*likvidējot departamenta vadītāja amatu, /nosaukums/ gadā iegūs ekonomiju atlīdzības veidā 42 091.66 EUR apmērā*", ko plānots ieguldīt pārvaldījumā esošo valsts nekustamo īpašumu, tajā skaitā meliorācijas sistēmu tehniskā stāvokļa uzlabošanai

Prasītāja nav informēta, kādi ir bijuši izvērtēšanas kritēriji, kā notikusi priekšrocību vērtēšana un kādi ir vērtēšanas rezultāti.

Atbildētājam bija pienākums salīdzinājumu veikt saskaņā ar 108.panta pirmo daļu, vērtējot darba rezultātus un kvalifikāciju, vai saskaņā ar minētā panta otro daļu, ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras.

Atbildētāja vērtējumu ir veikusi vadoties gan no Darba likuma 108.panta pirmajā, gan otrajā daļā uzskaitītajiem kritērijiem, uz ko, piemēram, norāda darba stāža vērtēšana, kas ir pretrunā ar Darba likuma 108.panta jēgu un būtību.

Atbildētāja vērtējuma objektivitāti liek apšaubīt arī apstāklis, ka darba rezultātu un kvalifikācijas novērtējuma rezultātā prasītāja ieguvusi 36 punktus, bet /pers. E/ - 53 punktus. Vienlaikus no Protokola 2.pielikuma izriet, ka prasītājai norādītais punktu skaits - 36, piešķirts tikai par darba

rezultātiem. Tādēļ rodas pamatots jautājums, vai prasītājas kvalifikācija (izglītība, profesionālā pieredze, profesionālās zināšanas un prasmes) ir novērtēta ar 0 punktiem, vai nav vērtēta vispār.

Prasītāja kopš 2008.gada 3.marta ir veikusi /amats A/ amata pienākumus un viņas kvalifikācija, tai skaitā maģistra grāds uzņēmējdarbības vadībā, ir ticis atzīts par pietiekamu amata pienākumu veikšanai. Prasītāja nav disciplināri sodīta, prasītājas darba samaksa tikusi regulāri paaugstināta.

Darba devējas prasība pēc „augstākās izglītības ekonomikā vai finansēs (piektais profesionālais kvalifikācijas līmenis", norāda uz nepamatotām prasībām un neobjektīvu vērtējumu. Turklāt, komisija ir secinājusi, ka Prasītājas kandidatūra „daļēji atbilst jaunizveidotā amata prasībām", bet Prasītāja nav iepazīstināta ar Atbildētājas vērtēšanas komisijas pamatojumu, kāpēc Prasītājas kandidatūra daļēji atbilst nodaļas vadītāja amatam, kādas tieši neatbilstības komisija ir secinājusi, un kā vērtēta Prasītājas kvalifikācija. Netiek norādīts uz konkrētām zināšanām un/vai prasmēm, kāpēc Prasītājas izglītība ir nepietiekama, lai turpinātu darba tiesiskās attiecības /nodaļas nosaukums/ nodaļā, vien secināts, ka prasītājai nav nepieciešamās izglītības ekonomikā vai finansēs.

Prasītājas ieskatā darba rezultātiem jābūt novērtētiem pēc objektīviem, izmērāmiem un salīdzināmiem kritērijiem.

Prasītāja nav informēta par iekšējiem normatīvajiem aktiem, kas noteiktu darba rezultātu novērtēšanas kārtību un kritērijus. Prasītājas darba rezultātu vērtējums ir balstīts tikai uz trīs darbinieku subjektīvu vērtējumu par darba kvalitāti, apjomu, disciplīnu un lojalitāti.

Prasītāja nav informēta, kā vērtēta darba kvalitāte, bet komisijas locekļu pieredze un prasmes vai personiskā ieinteresētība liedz veikt objektīvu darba kvalitātes vērtējumu. Prasītājas ieskatā izskatāmajā lietā darba apjoms nav darba rezultātu vērtēšanas objekts, jo Prasītāja veic tos amata pienākumus, kādi izriet no amata apraksta, un kādus Prasītājai uzdevusi veikt valde. Nav konstatēts, ka Prasītājai darba apjoms būtu nepietiekams, vai gluži pretēji - pārāk liels, netiek norādīts uz nepaveiktiem vai kavētiem darbiem.

Prasītājas darba disciplīna nav apšaubīta, jo minēts, ka darbs tiek veikts apzinīgi. Lojalitāte nekādi nav sasaistāma ar darba rezultātu novērtējumu, tāpēc šāda ļoti izteikti subjektīva vērtēšanas kritērija izmantošana norāda uz kopējā novērtējuma objektivitātes trūkumu.

Papildus minētajiem četriem kritērijiem komisija norāda uz prasītājas it kā grūtībām pieņemt lēmumus, sadarbības trūkumu ar kolēģiem, bet minētie aspekti nenorāda ne uz Prasītājas darba rezultātiem, ne kvalifikāciju.

Izvērtējuma formālais raksturs norāda uz prasītājas atlaišanu nevis darbinieku skaita samazināšanas dēļ, bet gan uzvedības vai spēju dēļ, lai nodrošinātu /amats A/ maiņu.

Atbildētājs nav izpildījis pienākumu, kas izriet no Darba likuma 101.panta ceturtās daļas, pārkāpusi Darba likuma 101.panta ceturtās daļas prasības, veicot neobjektīvu, uz neskaidriem kritērijiem balstītu priekšrocību izvērtējumu, lai gan konkrētajos apstākļos Darba likuma 108.panta normas vispār nebija jāpiemēro,

Gadījumā, ja atbildētājs piedāvātu prasītājai Darba līguma grozījumus Darba likuma 98.panta kārtībā, prasītāja piekristu Darba līguma grozījumiem gan attiecībā uz struktūrvienības un amata nosaukuma izmaiņām, gan jautājumā par iespējamu darba algas samazinājumu.

Prasītāja ir salīdzinājusi spēkā esošo /amats A/ amata aprakstu ar /amats K/ amata aprakstu un secina, ka prasītājas amata apraksts pienākumu un atbildības ziņā neatšķiras no jaunizveidotā nodaļas vadītāja amata apraksta.

Kritiski vērtējams 2020.gada 9.decembra ziņojumā minētais, ka departamenta vadītājas atlaišanas rezultātā ietaupītos budžeta līdzekļus EUR 42 091,66 plānots ieguldīt pārvaldījumā esošo valsts nekustamo īpašumu, tajā skaitā meliorācijas sistēmu tehniskā stāvokļa uzlabošanai.

Meliorācijai ir jau piešķirts būtisks finansējuma pieaugums (2020.gadā tika piešķirts finansējums EUR 4 608 790,00 apmērā, 2021.gadā EUR 5 158 800,00 apmērā), tātad, pieaugums šogad pret pagājušo gadu ir EUR 505 018,00. Secīgi finansiālais ietaupījums, likvidējot prasītājas amata vietu, ir niecīgs, jo līdzīgu ietaupījumu sasniegtu arī vadītājas vietnieces amata vietas likvidēšana.

Norāda uz Atbildētājas vēlmi izbeigt darba tiesiskās attiecības tieši ar prasītāju.

Norāda, ka atbildētāja nav ievērojusi darba līguma uzteikšanas kārtību.

Uzteikumā nav minēti konkrēti apstākļi, kāpēc prasītāja tikai daļēji atbilst jaunizveidotajam amatam, kāpēc, mainoties struktūrvienības nosaukumam un sašaurinoties, nevis paplašinoties funkcijām un atbildībai, prasītāja ir atzīta par nepiemērotu darba attiecību turpināšanai. Uzteikumā norādīte apstākļi nav pierādīti.

Atbildētāja nepamatoti ir vērtējusi Darba likuma 109.pantā un 110.pantā norādītos apstākļus vēl pirms priekšrocību izvērtēšanas, jo šie apstākļi ir noskaidrojami tikai pēc tam, kad jau pieņemts lēmums uzteikt darba līgumu konkrētam darbiniekam, lai pārliecinātos, vai nav ierobežojumi darba devēja uzteikumam, un vai nav nepieciešama arodbiedrības iepriekšēja piekrišana. Apstāklis, ka šie jautājumi aplūkoti vēl pirms lēmuma pieņemšanas par priekšrocībām turpināt darba attiecības, norāda uz atlaišanas kārtības pārkāpumu un Prasītājas neobjektīvu vērtēšanu.

Prasītājas mēneša vidējā izpeļņa ir 2592,05 EUR, dienas vidējā izpeļņa 126,24 EUR, ko apstiprina atbildētāja 2021.gada 19.janvāra izziņa.

Ievērojot to, ka darba piespiedu kavējuma laiks uz tiesas dienu ir no 2021.gada 29.janvāra (pēdējā darba diena), tad prasītājai ir tiesības saņemt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku no 2021.gada 1.februāra līdz 2021.gada 29.martam – 5175,84 EUR apmērā.

Prasība pamatota uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, 102.pantu, 104.pantu, 122.pantu, 124.pantu, 125.pantu, 126.pantu, 127.pantu.

Prasītāja lūdzu tiesu:

- atzīt Valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību „/nosaukums/" /datums/darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu un atjaunot /pers. C/ iepriekšējā darbā;

- piedzīt no atbildētāja par labu /pers. C/ vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kas uz 2021.gada 29.martu sastāda 5175,84 EUR (bruto), veicot darbaspēka nodokļu nomaksu normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un apmērā;

- piedzīt no atbildētāja par labu /pers. C/ ar lietas vešanu saistītos izdevumus 900,00 EUR apmērā.

2021.gada 2.martā saņemti atbildētāja paskaidrojumi, ka prasību neatzīst. Sakarā ar valstī 2020.gadā izsludināto ārkārtējo situāciju, atsevišķās tautsaimniecības nozares izjūt sekas, kas saistītas ar COVID-19 izplatīšanos. Ievērojot Covid-19 infekcijas izplatības seku pārvarēšanas likuma 14. pantu, sabiedrībai līdz 2021. gada 30. jūnijam jāatbrīvo nomnieki, kurus ietekmējusi saistībā ar Covid-19 izplatību noteiktā ārkārtējā situācija, no nomas maksas vai jālemj par nomas maksas samazinājumu, kavējuma procentu un līgumsoda nepiemērošanu.

Sakarā ar to, ka atbildētāja ieņēmumu un izdevumu (budžeta) nākamajam periodam plānošana un ierosinājumu/ priekšlikumu sniegšana ietilpa /amats B/ /pers. E/ pamatpienākumos, 2020. gada 09. decembrī tika sagatavots ziņojums un izteikts priekšlikums veikt neatliekamus saimnieciskus un organizatoriskus pasākumus uzņēmumā.

2020.gada 14.decembrī Sabiedrības valdes kārtējās sēdes darba kārtībā tika izskatīts jautājums par neatliekamu saimniecisku un organizatorisku pasākumu ieviešanu Sabiedrībā" un konstatēts, ka neatliekamu saimniecisku un organizatorisku pasākumu ieviešana Sabiedrībā nepieciešama, lai sasniegtu šādus mērķus:

-noteikt un konkretizēt vadības līmeņu savstarpējās attiecības, tiesību, pilnvaru un atbildības sadalījumu, nosakot /nodaļas nosaukums/ nodaļai un /nodaļas nosaukums/ nodaļai tiešo pakļautību Sabiedrības valdei.

-/departamenta nosaukums/ departamenta darbinieku darba efektivizācija (darba laika efektīva izmantošana veicot darba pienākumus).

-/departamenta nosaukums/ departamenta darbinieku atlīdzības fonda optimizācija.

Valde nolēma veikt šādus grozījumus Sabiedrības organizācijas struktūrā:

-ar 2021. gada 01. februāri likvidēt /departamenta nosaukums/ departamentu saglabājot un nosakot tiešo pakļautību Sabiedrības valdei /nodaļas nosaukums/ nodaļai un /nodaļas nosaukums/ nodaļai.

-apstiprināt Sabiedrības organizācijas struktūru jaunā redakcijā.

-veikt šādus grozījumus Sabiedrības personālu sarakstā, samazinot par vienu personāla vienību,

-likvidēt šādus /departamenta nosaukums/ departamenta amatus, kuri veic tādas pašas vai līdzīgas funkcijas un pienākumus:

/amats A/ vadītājs 1 personāla vienība;

-/amats B/ 1 personāla vienība (turpmāk – likvidējamie amati).

-apvienot divu likvidējamo amatu pienākumus un izveidot jaunu amatu /amats K/ (1 personāla vienība) saskaņā ar amata aprakstu.

-lai veiktu /departamenta nosaukums/ departamenta darbinieku, kuri ieņem likvidējamos amatus darba rezultātu un kvalifikācijas novērtēšanu, izveidot komisiju (turpmāk – Komisija).

-uzdeva /pers. G/ izstrādāt darbinieku, kuri ieņem likvidējamos amatus darba rezultātu un kvalifikācijas novērtēšanas kritērijus;

-uzdot Komisijai veikt darbinieku, kuri ieņem likvidējamos amatus darba rezultātu un kvalifikācijas novērtēšanu;

3.3. uzdot /pers. G/ sagatavot un iesniegt sabiedrības valdei apstiprināšanai un turpmākai rīcībai komisijas atzinumu par darbinieku vērtēšanas rezultātiem un atzinumu par darbinieku priekšrocību turpināt darba tiesiskās attiecības izvērtēšanu.

Sabiedrības valde, izvēloties Komisijas sastāvu, vadījās pēc to locekļu profesionalitātes, pieredzes un spējām objektīvi un kvalitatīvi izpildīt uzdoto, tika ņemts vēra Komisijas locekļu iespējamais interešu konflikts un neatkarība viedokļu pieņemšanā.

Izveidota Komisija šādā sastāvā:

-Komisijas priekšsēdētājs - personāla /amats D/ /pers. G/, kā atbildīgais speciālists par personāla vadības jautājumiem sabiedrībā, ir sabiedrības valdes tiešā pakļautībā;

Komisijas locekļi -/amats C/ /pers. F/, kā speciālists, kurš pārzina grāmatvedības un finanšu nozari, ir galvenās grāmatvedes tiešā pakļautībā, un /amats L/ /pers. B/, kā speciālists tiesību zinātnē ar pieredzi personāla vadībā, ir Sabiedrības valdes tiešā pakļautībā.

Tādejādi Pieteicējas arguments, ka Komisijas locekļi varētu būt ieinteresēti novērtēšanas iznākumā (/pers. F/), vai to saskarsme darba jautājumos bija nebūtiska un nevar objektīvi izvērtēt Prasītājas darba rezultātus un kvalifikāciju (/pers. G/) nav pamatots.

Komisija atbilstoši /pers. G/ izstrādātajiem darba rezultātu un kvalifikācijas novērtēšanas kritērijiem Komisijas locekļi (katrs atsevišķi) veica /amats A/ /pers. C/ un/amats B/ /pers. E/, turpmāk - Pretendenti, darba rezultātu un kvalifikāciju vērtēšanu;

Komisija pārbaudīja šādu informāciju par pretendentiem:

-izglītību, profesionālo pieredzi, profesionālās zināšanas un prasmes;

-kompetences un to rīcības rādītājus (saskarsme un sadarbība, komandas vadīšana);

-darba stāžu Sabiedrībā;

-priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā (Darba likuma 108. pants);

-Darba devēja uzteikuma aizliegumus un ierobežojumus (Darba likuma 109., 110. pants);

-izvērtēja darba devēja iespējas piedāvāt Pretendentiem (ar viņu piekrišanu) tikt nodarbinātiem citā darbā (Darba likuma 101. panta 4. daļa).

Komisija apkopoja darba rezultātus un kvalifikāciju vērtējumus pretendentiem:

/pers. C/ - vērtējuma kopējais rezultāts 36 punkti no 60 iespējamajiem punktiem;

-/pers. E/ - vērtējuma kopējais rezultāts 53 punkti no 60 iespējamajiem punktiem.

Komisija iepazinās ar jaunizveidojamā amata /amats K/ amata aprakstu (izglītību, profesionālo pieredzi, profesionālās zināšanas un prasmes, kompetences), salīdzināja pretendentu vērtējumus un komisijas rīcībā esošo informāciju ar mērķi noteikt iespējamo atbilstību jaunizveidotajam amatam.

Komisija secināja, ka

-/pers. C/ ir zemāks vērtējuma kopējais rezultāts un viņas kandidatūra daļēji atbilst jaunizveidotā amata prasībām;

- /pers. E/ ir augstāks vērtējuma kopējais rezultāts un viņas kandidatūra pilnībā atbilst jaunizveidotā amata prasībām;

-darba devējam nav iespējams Pretendentus nodarbināt citā darbā (nav brīvo vakanču);

-nepastāv aizliegumi un ierobežojumi Darba devēja uzteikumam.

Komisija pieņēma lēmumu iesniegt sabiedrības valdei apstiprināšanai un turpmākai rīcībai komisijas atzinumu par darbinieku vērtēšanas rezultātiem un atzinumu par darbinieku priekšrocību turpināt darba tiesiskās attiecības izvērtēšanu.

2020. gada 21. decembrī sabiedrības valde pieņēma lēmumu:

-apstiprināt darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas novērtēšanas komisijas atzinumu,

-/pers. G/, ievērojot Darba likumā noteikto kārtību un termiņus, veikt nepieciešamās darbības, kas saistītas ar lēmuma izpildi, sagatavot nepieciešamos dokumentus, t.sk.:

-paziņojumu par darba līgumu uzteikšanu (saskaņā ar darbinieku skaita samazināšanu Darba likuma 101. panta 1.daļas 9.punkts) /amats A/ /pers. C/;

-paziņojumu par darba līgumu uzteikšanu saskaņā ar piedāvātajiem darba līguma grozījumiem (Darba likuma 98.panta 1. daļa), piedāvājot ieņemt jaunizveidojamo /amats K/ amatu /amats B/ /pers. E/;

-ja /pers. E/ nepiekritīs darba līguma grozījumiem, rīkot/ izsludināt konkursu uz vakantu amatu /amats K/.

Tādejādi, gala lēmumu par /departamenta nosaukums/ departamenta darbinieku, kuri ieņem likvidējamos amatus, darba rezultātu un kvalifikācijas novērtēšanu pieņēma sabiedrības valde, nevis Komisijas locekļi.

Uzskata un apliecina, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.

Tiesas sēdē prasītāja pārstāve prasību uzturēja uz prasības pieteikumā norādītiem motīviem un sniedza paskaidrojumus Civilprocesa likuma 166.panta kārtībā.

Atbildētāja pārstāvis prasību neatzina, uzturēja rakstveidā sniegtos paskaidrojumus.

Pušu paskaidrojumi pilnā apjomā fiksēti tiesas sēdes audio ierakstā.

Motīvu daļa

Tiesa, noklausījusies lietas dalībnieku paskaidrojumus un novērtējusi rakstveida pierādījumus, atzīst, ka prasība ir pamatota un apmierināma.

Saskaņā ar Darba likuma 125.pantu darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai.

Darba likuma 101.panta pirmajā daļā noteikts, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, konkrētos desmit gadījumos, tostarp, ja tiek samazināts darbinieku skaits.

Pamatojot uzteikumu, darba devējam ir jāizklāsta fakti jeb lietas apstākļi, kā arī jāmin pierādījumi, kas pamato, ka fakti ir tieši tādi (*Gailums I., Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3. grāmata, Rīga, Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2003, 51. lpp.*).

Darba likuma 102.pants nosaka, ka uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Judikatūrā atzīst, ka uzteikuma pamatojumam ir jābūt pietiekami detalizētam, lai tiesai, kas izskata konkrēto strīdu, būtu iespēja to pārbaudīt *(atzina no Augtākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 20. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-557*)

Pamatojot uzteikumu, darba devējam ir jāizklāsta fakti jeb lietas apstākļi, kā arī jāmin pierādījumi, kas pamato, ka fakti ir tieši tādi *(sk. Augtākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004. gada 17. marta spriedumu lietā Nr. SKC-192/2004, 2007. gada 11. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-268).*

Gan Latvijas Republikas Augstākās Tiesas 2004.gada decembra tiesu prakses apkopojumā „Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", gan 2011.gada janvāra Tiesu prakses apkopumā norādīts, ka darba līguma uzteikums un tā pamatojums var tikt ietverts vairākos dokumentos.

/datums/uzteikumam pievienoti trīs atbildētāja valdes sēžu protokoli.

Vērtējot uzteikuma saturu kopsakarā ar pievienotajiem protokoliem, tiesa secina, ka uzteikums atbilst Darba likuma 102.panta tvērumam, no dokumentu kopuma nepārprotami izriet uzteikuma pamatojums, apstākļi, bet pierādījumi, kas pamato apstākļus pievienoti uzteikuma pielikumā.

Līdz ar to tiesa noraida prasītājas argumentu, ka nav tikusi informēta par apstākļiem, kas ir Uzteikuma pamatā.

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

Ja uzteikums pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka saimnieciskie, organizatoriskie, tehnoloģiskie vai citi līdzīga rakstura pasākumi ir bijuši neatliekami.

Judikatūrā atzīts, ka tiesas uzdevumus ir pārbaudīt, vai uzņēmumā ir veikti saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi, kuru dēļ darba devējam objektīvi nav iespējams saglabāt darbiniekam iepriekšējos nodarbinātības nosacījumus vai darba apstākļus.

2020.gada 14.decembrī atbildētāja valdes kārtējā sēdē izskatīja jautājums "Par neatliekamu saimniecisku un organizatorisku pasākumu ieviešanu Sabiedrībā", konstatēja, ka neatliekamu saimniecisku un organizatorisku pasākumu ieviešana Sabiedrībā nepieciešama, lai sasniegtu šādus mērķus:

-noteikt un konkretizēt vadības līmeņu savstarpējās attiecības, tiesību, pilnvaru un atbildības sadalījumu, nosakot /nodaļas nosaukums/nodaļai un /nodaļas nosaukums/ nodaļai tiešo pakļautību Sabiedrības valdei.

-/departamenta nosaukums/ departamenta darbinieku darba efektivizācija (darba laika efektīva izmantošana veicot darba pienākumus).

-/departamenta nosaukums/ departamenta darbinieku atlīdzības fonda optimizācija.

Atbildētāja Valde nolēma veikt grozījumus Sabiedrības organizācijas struktūrā, ar 2021. gada 01. februāri likvidēt /departamenta nosaukums/ departamentu saglabājot un nosakot tiešo pakļautību Sabiedrības valdei /nodaļas nosaukums/ nodaļai un /nodaļas nosaukums/nodaļai un apstiprināja Sabiedrības organizācijas struktūru jaunā redakcijā.

Tiesa secina, ka pieņemot minēto lēmumu, atbildētājs bija izpildījis priekšnoteikumu uzteikumam pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta.

Saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumu uzņēmumā veikšanas nepieciešamības un lietderības pārbaude neietilpst tiesas kompetencē.

Prasītāja apstrīd izvērtēšanas nepieciešamību, norādot, ka atbildētājs nepamatoti piemērojis Darba likuma 108.pantu, jo prasītāja ir veikusi struktūrvienības vadītājas amata pienākumus, bet /amats B/ šādus pienākumus nav veikusi.

Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojumā „Par likumu piemērošanu, izšķirot strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu", 2004. un „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem" 2010/2011 norādīts, ka Darba likuma 108.pantā noteikto izvērtējumu nepieciešams veikt starp tiem darbiniekiem, kuri veic tādu pašu vai līdzīgu darbu un izvērtējuma nepieciešamība izriet no izpildāmā darba satura un būtības.

Ar atbildētāja valdes 2020.gada 14.decembr lēmumu nolemts likvidēt /departamenta nosaukums/ departamenta amatus, kuri veic tādas pašas vai līdzīgas funkcijas un pienākumus: /amats A/, /amats B/. Vienlaicīgi valdes uzskatījusi, ka divu likvidējamo amatu pienākumus var apvienot. Tādejādi valde ir uzskatījusi, ka likvidējamo amatu funkcijas pārklājas.

Prasītājas arguments, ka viņas pienākumu un atbildības apjoms bija noteikts daudz plašāks, nekā /amats B/, pats par sevi nedod pamatu uzskatīt, ka darba saturs nebija līdzīgs.

Salīdzinot prasītājas Amata aprakstu (lietas lapa 20) un /amats B/ amata aprakstu (lietas lapa 187) tiesa secina, ka abi amati bija saistīti ar sabiedrības finansu budžeta prognozēšanu, sastādīšanu, kontroli un izpildi, tāpat abiem amatiem sadarbojoties, uzlikts pienākums kopīgi vadīt un nodrošināt /departamenta nosaukums/ departamenta efektīgu darbu un attīstību.

Vērtējot Darba likuma 108.panta izpildi, tiesa secina, ka atbildējs nav veicis likumam atbilstošu un objektīvu priekšrocību izvērtēšanu.

Darba likuma 108.panta pirmā daļa paredz, ka darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija.

Panta pirmajā daļā ir ietverts darba devēja pienākums vispirms izvērtēt darbinieku darba rezultātus un kvalifikāciju.

Ar 2020.gada 14.decembra valdes sēdes lēmumu atbildētājs izveidojis komisiju trīs personu sastāvā likvidējamo amatu darba rezultātu un kvalifikācijas novērtēšanai, ieceļot par komisijas priekšsēdētāju /amats D/ /pers. G/, par komisijas locekļiem /amats C/ /pers. F/ un /amats L/ /pers. B/ (lietas lapa 25-26).

Tiesa pievienojas Augstākās tiesas 2009. gada 25. februāra spriedums lietā Nr. SKC-62/2009 paustajai atziņai, ka tikai objektīvs izvērtējums var nodrošināt patiesu darbinieku tiesību un interešu aizsardzību izvērtēšanas procesā. Būtiska nozīme šajā izvērtēšanas procesā ir arī subjekta, kas veic

izvērtējumu darba devēja uzdevumā, neitralitātei attiecībā uz izvērtējamiem darbiniekiem.

Tiesa secina, ka izveidotās komisijas sastāvs nav izveidots, lai nodrošinātu patiesu darbinieku tiesību un interešu izvērtēšanu un nav ievērota arī neitralitāte.

Tiesa par pamatotu atzīst prasītājas argumentu, ka komisijā nav iekļauts neviens pārstāvis no atbildētājas valdes, lai gan prasītāja atbilstoši amata aprakstam bija tieši pakļauta sabiedrības valdei, līdz ar to viņas vērtēšana bez tiešo vadītāju piedalīšanās nevar tikt atzīta par pilnvērtīgu un objektīvu. Tāpat /pers. C/ /pers. F/ kā prasītājas pakļautībā esoša darbinieci nevar atzīt par neitrālu personu attiecībā pret prasītāju.

Atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 10. marta spriedumā lietā Nr. SKC–412/2010 sniegtajam skaidrojumam: "/../ *ar jēdzienu "darba rezultāti" ir jāsaprot ne tikai vienā laika vienībā kvantitatīvi veiktais, bet arī kvalitāte un efektivitāte /../. Savukārt kvalifikācija ir "sagatavotība, atbilstība kādam darbam, sagatavotības pakāpe" /../. Ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, DL 108. panta otrā daļa nosaka kritērijus, kuriem pastāvot, darbiniekam ir priekšrocības palikt darbā attiecībā pret pārējiem, tas ir, pret tiem, kam likums nav noteicis prioritāti. /../ Pastāvot apstākļiem, kad nav konstatētas /../ DL 108. panta pirmajā daļā paredzētās priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības, nav pamata DL 108. panta otrās daļas piemērošanai.*

No atbildētāja izveidotās komisijas 21.1.2020. sēdes protokola redzams, ka komisija ir pārbaudījusi par pretendentiem sekojošu informāciju;

- izglītību, profesionālo pieredzi, profesionālās zināšanas un prasmes;

kompetences un to rīcības rādītājus (saskarsme un sadarbība, komandas vadīšana);

- darba stāžs Sabiedrībā, priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā (Darba likuma 108.pants);
- darba devēja uzteikuma aizliegumus un ierobežojumus (Darba likuma 109., 110.pants);
- izvērtēja darba devēja iespējas Pretendentiem (ar viņu piekrišanu) tikt nodarbinātiem citā darbā (Darba likuma 101.panta 4.daļa)" (lietas lapa 33-34) .

Tiesa secina, ka atbildētāja izveidotā komisija ir pakāpusi valdes doto pilnvarojumu par darba rezultātu un kvalifikācijas vērtēšanu, un pārkāpusi Darba likuma 108.panta pirmās daļas tvēruma, jo vērtējusi arī citus kritērijus.

No atbildētāja komisijas vērtēšanas kritēriju kopsavilkuma (2.pielikums) redzams, ka vērtēti četri kritēriji - Darba kvalitāte, darba apjoms, disciplīna un lojalitāte (lietas lapa 35).

Tiesa secina, ka pirmie divi kritēriji attiecināmi uz darba rezultātiem. Savukārt disciplīna un lojalitāte nav uzskatāma ne par darba rezultātiem, ne kvalifikāciju. No kopsavilkuma secināms, ka prasītājas kvalifikācija vispār nav vērtēta. Turklāt no kopsavilkuma redzams, ka komisija ir pārkāpusi savu kompetenci, jo vērtējusi un izdarījusi secinājumu par prasītājs atbildību/neatbilstību jaunizveidotajam amatam.

Tiesa par pamatotu atzīst prasītājs argumentu, kā komisija nav devusi vērtējumu kā tā nonākusi pie secinājuma, ka prasītājas kandidatūra daļēji atbilst nodaļas vadītāja amatam, kādas tieši neatbilstības komisija ir secinājusi, kā vērtēta prasītājas kvalifikācija, komisija nav norādījusi uz konkrētām zināšanām un/vai prasmēm, kāpēc prasītājas izglītība ir nepietiekama, lai turpinātu darba tiesiskās attiecības /nodaļas nosaukums/ nodaļā. Komisija ir aprobežojusies tikai ar secinājumu, ka prasītājai „*nav nepieciešamās izglītības ekonomikā vai finansēs".*

Tiesa secina, ka novērtēšana nav veikta pēc objektīviem, izmērāmiem un salīdzināmiem kritērijiem. Prasītājas darba rezultātu vērtējums ir balstīts uz trīs darbinieku subjektīvu vērtējumu. Atbildētāja 2021.gada 18.marta paskaidrojumi un tiem pievienotie dokumenti, tostarp, vērtēšanas tabulas apliecina, ka darba rezultāti faktiski nav vērtēti. Lojalitāte nav sasaistāma ar darba rezultātu novērtējumu. Tiesas ieskatā šāda subjektīva vērtēšanas kritērija izmantošana norāda uz kopējā novērtējuma objektivitātes trūkumu (lietas lapa 123-136-146).

Lietā nav iegūti pierādījumi, ka atbildēja 29.martā iesniegtie prasītājas un /pers. E/ vērtējumi par periodu no 01.01.2020 -31.10.2020 ņemti vērā komisijas vērtēšanas procesā, turklāt šo dokumentu saturs norāda, ka vērtēšana bijusi nepieciešama prēmiju noteikšanai.

Tiesa secina, ka papildus minētajiem četriem kritērijiem komisija norādījusi arī uz prasītājas it kā grūtībām pieņemt lēmumus, sadarbības trūkumu ar kolēģiem, kam nav saistības ne ar prasītājas darba rezultātiem, ne kvalifikāciju.

Prasītājas izglītību apliecina /izglītības iestādes nosaukums/ diploms par uzņēmējdarbības vadītāja kvalifikācijas iegūšanu jomās ekonomika, uzņēmējdarbība, mārketinga menedžments un /izglītības iestādes nosaukums/ diploms par profesionālā maģistra grāda iegūšanu uzņēmējdarbības vadībā jomās- uzņēmējdarbība, vadības zinātne un ekonomika.

Atbildētāja arguments, ka diplomu pielikumi nav bijuši atbildētāja rīcībā norāda uz neobjektīvu vērtēšanu. Atbildētājam, izrādot attiecīgu vēlmi iegūt vispusīgu informāciju, nepastāvēja šķēršļi to iegūt no izvērtējamām personām.

Otras izvērtējamās personas /pers. E/, izglītību apliecina /datums//izglītības iestādes nosaukums/ diploms par finanšu un kredīta specialitātes ieguvi.

Salīdzinot abu personu izglītību apliecinošos dokumentus, tiesa pievienojas prasītājas argumentam par atšķirīgu kvalifikāciju, jo prasītājai ir profesionālais maģistra grāds uzņēmējdarbības vadībā, kas pēc būtības aptver izglītību ekonomikā, bet /pers. E/ maģistra grāda nav.

Bez tam, atbildētājs lietā nav iesniedzis /izglītības iestādes nosaukums/ izsniegtu apliecinājumu par /gads/ iegūtās izglītības pielīdzināšanu, kā to paredz 2012.gada 2.marta Ministru kabineta 2012.gada 28.februāra noteikumi Nr.142 „Grādu un profesionālo kvalifikāciju pielīdzināšanas kārtība".

Līdz ar to pamatots ir prasītājas arguments, ka atbildētājs nav iesniedzis pierādījumus lietā, ka /pers. E/ ir jaunizveidotā /amats K/ amata apraksta 11.1.punktā pieprasītā izglītība.

Tiesa secina, ka atbildētājs izvērtēšanu veicis formāli, izvirzījis Darba likuma 108.panta prasībām neatbilstošus kritērijus, kas norāda uz prasītājas atlaišanu nevis darbinieku skaita samazināšanas dēļ, bet gan darbinieces uzvedības vai spēju dēļ, lai nodrošinātu /struktūrvienības nosaukums/ struktūrvienības vadītāja maiņu.

Tiesa atzīst, ka atbildētājs ir nepareizi piemērojis Darba likuma 108.panta pirmās daļas noteikumus, kas novedis pie neobjektīva darbinieku izvērtējuma un tam sekojoša prettiesiska uzteikuma.

Saskaņā ar Darba likuma 124.pantu, ja darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tas saskaņā ar tiesas spriedumu atzīstams par spēkā neesošu. Darbinieks, kurš atlaists no darba, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, kas atzīts par spēkā neesošu, vai arī kā citādi pārkāpjot darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, saskaņā ar tiesas spriedumu atjaunojams iepriekšējā darbā.

Saskaņā ar Darba likuma 126.pantu, darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Prasītāja ir aprēķinājusi vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku (20 darba dienas 2021.gada februārī; 21 darba diena 2021.gada martā – kopā 41 darba diena) no 2021.gada 1.februāra līdz 2021.gada 29.martam – 5175,84 EUR (126,24 x 41 = 5175,84 EUR) ņemot vērā, ka dienas vidējā izpeļņa ir 126,24 EUR.

Atbildējs aprēķinu nav apstrīdējis.

Tiesības saņemt vidējo izpeļņu prasītājai ir par visu darba piespiedu kavējuma periodu, proti, līdz sprieduma pieejamības dienai 2021.gada

29.aprīlim, tas ir par 62 darba dienām (februāris 20 darba dienas, marts 23 darba dienas, aprīlis 19 darba dienas), kas attiecīgi sastāda EUR 7826,88.

Civilprocesa likuma 42.panta pirmā daļa nosaka, ka tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos proporcionāli apmierinātajai prasījuma daļai.

Prasītāja saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu, no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos ir atbrīvota, līdz ar to no atbildētāja par labu valstij piedzenama valsts nodeva proporcionāli apmierinātajai prasījuma daļai 542,81 EUR apmērā (no prasības summas 7826,88 EUR) un ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 5,37 EUR apmērā (*https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/e-pakalpojumi/nodevu_kalkulators).*

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas pirmo punktu, no atbildētāja piedzenami izdevumi advokāta samaksai.

Saskaņā ar diviem advokātes rēķiniem un prasītājas diviem maksājuma uzdevumiem prasītājas izdevumus advokāta darba samaksai veido summa 900 EUR apmērā (lietas lapa 100-101).

Prasībās, kurām ir mantisks raksturs un kurās prasības summa nepārsniedz 8500 euro, izdevumi atlīdzināmi ir to faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par 30 procentiem no prasījumu apmierinātās daļas.

Līdz ar to advokāta samaksas izdevumi atlīdzināmi pilnā apmērā.

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 195.pantu, prasītājai nosakāmas tiesības saņemt no atbildētāja likumiskos sešus procentus no simta gadā no pamatparāda summas, par laiku līdz sprieduma izpildei (izsoles noslēgums dienai), ņemot vērā Civillikuma 1763.pantā noteikto par to, ka procentu pieaugums apstājas, sasniedzot pamatkapitāla lielumu.

Civilprocesa likuma 195.pantam ir imperatīvs raksturs un saskaņā ar to tiesa pati (ex officio), neatkarīgi no prasījumā izteiktajiem lūgumiem, noteic prasītājam tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei saņemt procentus uz likuma pamata (Civillikuma 1759.pants), kuru apmērs noteikts Civillikuma 1765.pantā (*sk. Senāta 2007.gada 4.aprīļa spriedumu lietā Nr.SKC -87/2007, Senāta 2010.gada 13.oktobra lēmumu lietā Nr.SPC -166/2010, Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2016. gada 29. janvāra Lēmuma Lietā SKC-1331/2016 7.1.punktu*).

Civilprocesa likuma 204.[1].pants nosaka, ka taisot spriedumu par naudas summas piedziņu (..), par tiesāšanās izdevumu piedziņu, tiesa nosaka termiņu sprieduma labprātīgai izpilde.

Atbilstoši likuma Covid-19 infekcijas izplatības seku pārvarēšanas likuma 21.panta otrajai daļai sprieduma labprātīgai izpildei nosakāms 30 dienu termiņš.

Rezolutīvā daļa

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 8., 42.,44., 97., 193., 194., 204.[1] pantu, tiesa

nosprieda:

apmierināt pilnībā /pers. C/ prasību pret Valsts sabiedrību ar ierobežotu atbildību "/nosaukums/" par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

Atzīt Valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību „/nosaukums/", reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/, /datums/darba devēja uzteikumu par spēkā neesošu un atjaunot /pers. C/, personas kods /personas kods/, iepriekšējā darbā.

Piedzīt no Valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību „/nosaukums/", reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/, par labu /pers. C/, personas kods /personas kods/, vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kas uz 2021.gada 29.aprīli sastāda 7826,88 EUR (bruto), veicot darbaspēka nodokļu nomaksu normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un apmērā, piedzīt ar lietas vešanu saistītos izdevumus 900 EUR, kopā pavisam piedzenot 8726,88 EUR (astoņi tūkstoši septiņi simti divdesmit seši euro un 88 centi).

Piedzītā naudas summa ieskaitāma prasītājas kontā Nr. /konta numurs/ AS "Swedbank".

Atzīt prasītājai tiesības saņemt no atbildētāja Valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību „/nosaukums/", reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/, par laiku no sprieduma pasludināšanas dienas līdz sprieduma izpildei (izsoles dienai) likumiskos procentus – 6% gadā, no nesamaksātās pamatparāda summas 7826,88 EUR, vienlaikus nosakot, ka saskaņā ar Civillikuma 1763.pantu procentu pieaugums apstājas, sasniedzot pamatkapitāla lielumu.

Piedzīt no Valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību „/nosaukums/", reģistrācijas Nr. /reģistrācijas numurs/, valsts labā valsts nodevu 542,81 EUR (pieci simti četrdesmit divus euro un 81 centu) un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 5,37 EUR (piecus euro un 37 centus).

Valsts nodeva ieskaitāma Valsts kasē, reģistrācijas Nr. 90000050138, konta Nr. LV55TREL1060190911200, saņēmēja banka: Valsts kase, BIC kods TRELLV22, iemaksas mērķis: valsts nodeva civillietā Nr. Lieta Nr. C30393721, lietvedības Nr. C-3937-21//5.

Ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi ieskaitāmi Tiesu administrācijas, reģistrācijas Nr. 90001672316, kontā, Nr. LV51TREL2190458019000, saņēmēja banka Valsts kase, BIC kods TRELLV22, iemaksas mērķis: ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi civillietā Lieta Nr. C30393721, Lietvedības Nr.C-3937-21//5.

Sprieduma izpildei daļā par naudas piedziņu prasītājas labā un valsts labā noteikt atbildētājam 30 dienu labprātīgas izpildes termiņu no sprieduma spēkā stāšanās.

Uzlikt par pienākumu atbildētājam tiesas sprieduma labprātīgas izpildes laikā maksājumu apliecinošo dokumentu par valsts nodevas nomaksu, ar lietas izskatīšanu saistīto izdevumu nomaksu iesniegt Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas kancelejā.

Spriedumu var pārsūdzēt 20 (divdesmit) dienu laikā Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijā, apelācijas sūdzību iesniedzot Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesā.

Tiesnese I.Rūķe