**Darbinieku priekšrocību turpināt darba tiesiskās attiecības izvērtējuma pamats**

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2017.gada 14.februāra**

**SPRIEDUMS**

**Lietā Nr.C29634715**

**SKC-551/2017**

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesnesis Valerijans Jonikāns

tiesnese Ināra Garda

tiesnesis Aivars Keišs

rakstveida procesā izskatīja civillietu sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 20.jūnija spriedumu [pers. A] prasībā pret A/S [firma] par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, darba samaksas par darba piespiedu kavējuma laiku un neizmaksātās darba algas, personiskā un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Starp [pers. A] kā darbinieci un A/S [firma] (turpmāk arī – [firma]) kā darba devēju [datums] noslēgts darba līgums Nr.43, saskaņā ar kuru [pers. A] tika pieņemta darbā par datorsistēmu testēšanas un tehniskās dokumentēšanas nodaļas datorsistēmu testētāju (profesiju klasifikatora kods 3513-07).

[1.1] Starp pusēm tika noslēgti vairāki papildnolīgumi darba līgumam Nr.43. Ar [datums] papildnolīgumu darba līgumam Nr.43 tika grozīts darba līguma 1.1.punkts, nosakot, ka darbiniece turpina darba attiecības ar darba devēju Datorsistēmas testēšanas un tehniskās dokumentēšanas nodaļas datortestētājas amatā.

[Datums] papildnolīgumā darba līguma 1.1.punkts izteikts jaunā redakcijā, paredzot, ka darba devēja pārceļ darbinieci Datorsistēmas testēšanas un tehniskās dokumentēšanas nodaļas datorsistēmu analītiķes amatā.

Ar [datums] papildnolīgumu grozīts darba līguma 1.1.punkts, nosakot, ka darbiniece tiek pārcelta Attālināto sistēmu attīstības nodaļas datorsistēmu analītiķes amatā. [datums] papildnolīgumā darba līguma 1.1.punkts izteikts jaunā redakcijā, paredzot, ka darba devēja pārceļ darbinieci Attālināto sistēmu kvalitātes un testēšanas nodaļā datorsistēmu analītiķes amatā.

[1.2] [pers. A] 2015.gada 24.jūlijā saņēma darba līguma uzteikumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

[2] Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā saņemts prasītājas [pers. A] prasības pieteikums, lūdzot tiesai

1) atzīt darba devējas uzteikumu par spēkā neesošu,

2) piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai morālā kaitējuma atlīdzību 15 000 EUR un atlīdzību par personisko kaitējumu 30 000 EUR,

3) piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai neizmaksāto darba algu par visu darba piespiedu kavējuma laiku 50,806 EUR par katru kavējuma dienu,

4) piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai neizmaksāto darba algu par 2015.gada 24.augustu 50 EUR,

5) piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai tiesāšanās izdevumus.

Prasības pieteikumā ietverti šādi motīvi.

[2.1] Darba līguma uzteikums nav pamatots ar saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumiem, kas bijuši par iemeslu prasītājas amata vietas likvidēšanai.

Ievērojot to, ka darba devēja izveidoja jaunu nodaļu, turpinot veikt tās pašas darba funkcijas, atbildētājai bija jāizvērtē, kuram no darbiniekiem ir priekšrocības turpināt darbu.

Uz uzteikuma izsniegšanas brīdi prasītājas specifiskās datorsistēmas analītiķa darba funkcijas turpināja pildīt vadošais speciālists [pers. B] un viņa prombūtnē nodaļas vadītāja [pers. C], savukārt testēšanas funkciju turpināja pildīt visi nodaļas darbinieki. Prasītājai šī darba veikšanai bija vislielākā pieredze un citi nodaļas darbinieki nevarēja šo darbu veikt kvalificētāk par prasītāju, un jaunajā nodaļā viņa varēja turpināt darbu gan kā testētāja, gan kā vadošais speciālists, gan nodaļas vadītāja. Faktiski šie amati ietvēra likvidētā amata funkcijas.

Tā kā darba devēja nav veikusi izvērtēšanu pirms amata vietas likvidēšanas, ir pārkāpta Darba likuma 101.panta ceturtā daļa, 108.panta pirmā daļa un otrās daļas 1.punkts, tādēļ darba uzteikums prasītājai nav pamatots.

Atbildētāja pēc būtības nav ievērojusi Darba likuma 102.pantu, jo uz brīdi, kad prasītāja beidza darbu pie atbildētājas, bankā netika veikti nekādi saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumi, lai prasītāja nevarētu turpināt darbu.

Likvidējot prasītājas amata vietu, nebija redzams būtisks atbildētājas ieguvums no finansiālā viedokļa, jo prasītājas alga bija tikai nedaudz lielāka par testētāju algām.

[2.2] Prasītāja pieteicās uz vakantajām amata vietām, taču atbildētāja izvērtējumu par prasītājas atbilstību vakantajām amata vietām veikusi nepilnīgi. Prasītāja no atbildētājas nesaņēma pamatotu izvērtējumu uz jau ilgstoši vakanto Produktu vadītāja maksājumu karšu jomā vietu, kurā prasītājai bija pietiekoša darba pieredze.

[2.3] Patiesais darba līguma uzteikuma iemesls saistīts ar atšķirīgu attieksmi pret prasītāju.

[2.3.1] Atšķirīgo attieksmi apliecina tas, ka citiem darbiniekiem, lai turpinātu darbu, nevajadzēja piedalīties izvērtēšanā.

[2.3.2] Atbildētājas darbinieks [pers. D] (agrāk –[pers. E]) veica darbības, kas vērstas pret prasītāju, lai panāktu prasītājas atbrīvošanu no darba. [pers. D] koplietošanas ūdenim darba vietā, ko lietojusi arī prasītāja, lējis klāt līdzi atnestu šķidrumu. Lai gan bijusī nodaļas vadītāja [pers. F], smejoties teikusi, ka pudelē ir minerālmēslojums puķēm, rezultātā prasītājai pasliktinājusies veselība - tika konstatēts, ka noārdījies ceļa kaula skrimslis un plīsis menisks. Atbildētāja šajā sakarā nekādas izmeklēšanas darbības neveica, kaut gan atbildētāja ir atbildīga par to, kas notiek darba laikā, tajā skaitā, par darbinieku rīcību un veselību.

Prasītājai bija atbildīgs darbs, jo tajā laikā viņa sagatavoja programmatūras jauninājumus internetbankai, šajā sakarā no citu darbinieku puses izjutusi spiedienu un pastiprinātu interesi. [pers. D] izplatīja par prasītāju nomelnojošu nepatiesu informāciju, traucēja strādāt, izrādīja neapmierinātību, kad vadība deva viņai darbu un pieprasīja prasītājas atlaišanu.

[Firmas] darbinieka [pers. D] darbības, kas vērstas pret prasītāju, bija viens no iemesliem, kādēļ prasītāja tika atlaista no darba, un kādēļ viņa saslima.

[2.3.3] Prasītāja 2013.gadā pieteikusies uz nodaļas vadītājas amatu, taču uz savu pieteikumu atbildi nesaņēma, kaut gan viņa atbilda izvirzītajām prasībām. Nodaļas vadītājas amatu ieguva [pers. C], kura nav vēlējusies strādāt kopā ar prasītāju, kā rezultātā arī prasītājai uzteikts darba līgums.

[2.3.4] Prasītāja 2015.gada 3.jūlijā pieteikusies konkursam uz vakanto amata vietu Produktu attīstības vadītāja maksājuma karšu jautājumos. Neskatoties uz to, ka prasītāja atbilda izvirzītajām prasībām, amata vietu ieguva [pers. G] sieva. [pers. G] augstākās vadības līmenī pieņēma lēmumu par prasītājas atlaišanu no darba.

[2.3.5] Prasītāja darba vietā tika diskriminēta kā sieviete, jo atbildētājas darbinieks [pers B], kas veica līdzīgas darba funkcijas, saņēma ievērojami lielāku atalgojumu salīdzinājumā ar prasītāju, kā arī kļuva par nodaļas vadītājas vietnieku, kaut gan viņam nebija augstākās izglītības bakalaura grāda. Likvidējot prasītājas amata vietu, [pers B] bija iespējams turpināt strādāt, neskatoties uz to, ka prasītājai bija daudz ilgāka darba pieredze un augstāka kvalifikācija. Darba devēja deva iespēju [pers. B] apmeklēt kursus testēšanā, bet prasītājai nekādi kursi netika pat piedāvāti. Viņš varēja attīstīt savas iemaņas IT jomā, neskatoties uz to, ka pirms darba pie atbildētājas viņš bija strādājis celtniecības jomā, un saņemt lielāku atalgojumu tikai tāpēc, ka bija vīrietis, bet prasītāja atlaista, jo ir sieviete un spiesta pārtraukt darbu profesijā, kurā strādāja kopš 17 gadu vecuma, un ir ieguvusi trīs maģistra grādus. Tādējādi prasītāja diskriminēta dzimuma dēļ.

[2.3.6] Prasītājas slimība ir viens no atlaišanas iemesliem, kaut gan slimība netraucēja veikt darbu.

[2.3.7] Tādējādi atbildētāja ir pārkāpusi Darba likuma 29.panta pirmo, ceturto un devīto daļu, 9.panta pirmo daļu, jo nodarījusi prasītājai gan morālo, gan personisko kaitējumu prasītājas veselībai, godam un cieņai.

[3] Ar Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2016.gada 9.februāra spriedumu [pers. A] prasība pret A/S [firma] par darba devējas uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, personiskā un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu un neizmaksātās darba samaksas un darba samaksas par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu noraidīta. Tiesa izbeigusi tiesvedību prasības daļā par neizmaksātās darba algas 50 EUR par 2015.gada 24.augustu piedziņu.

Spriedumā norādīti šādi argumenti.

[3.1] Atbildētāja iesniegusi pietiekamus pierādījumus pamatojumam likvidēt Attālināto sistēmu kvalitātes un testēšanas nodaļas datorsistēmu analītiķa amata vietu. Šajā sakarā tiesa ņēmusi vērā atbildētājas paskaidrojumus, ka datorsistēmu analītiķa amata vietai ievērojami samazinājusies noslodze un nodaļai paredzētos darba uzdevumus iespējams paveikt, nenodarbinot atsevišķu darbinieku datorsistēmas analītiķa amatā. Minētos apstākļus apliecina arī liecinieces [pers. H] liecība un pašas prasītājas rīcība, piesakoties konkursam uz vakanto amatu Produktu attīstības vadītāja maksājuma karšu jomā, norādot, ka varēšot apvienot amatu ar esošajiem darba pienākumiem.

[3.2] Atbildētājas darba līguma uzteikums atbilst Darba likuma 102.pantam, jo no uzteikuma skaidri un saprotami izriet, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

[3.3] Saistībā ar Darba likuma 101.panta ceturtajā daļā noteikto par darbinieka nodarbināšanu citā darbā atbildētājai nebija pienākuma piedāvāt prasītājai kādu no amatiem, uz kuriem bija izsludināts konkurss, un apstāklis, ka prasītāja, piedaloties konkursā, neguva pozitīvu rezultātu, nav pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.

[3.4] Uzteicot prasītājai darba līgumu, atbildētāja nav veikusi Attālināto sistēmu kvalitātes un testēšanas nodaļas darbinieku salīdzināšanu Darba likuma 108.panta kārtībā, taču šāda darbinieku salīdzināšana konkrētajā gadījumā nebija jāveic, jo analītiķa un testētāja darba pienākumi ir dažādi un atšķirīgi un ietverti dažādos amata aprakstos.

[3.5] Nav konstatējams atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums pret prasītāju no atbildētājas kā darba devējas puses un nav pamata prasības daļā par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu apmierināšanai.

[3.6] Nav pamatots prasījums par personiskā kaitējuma 30 000 EUR piedziņu, jo prasītājas argumenti un iesniegtie pierādījumi nenorāda uz atbildētājas vainu saistībā ar prasītājas veselības traucējumu cēloņiem.

[3.7] Ievērojot to, ka prasītāja tiesas sēdē neuzturēja prasījumu par neizmaksātās darba algas 50 EUR par 2015.gada 24.augustu piedziņu, jo atbildētāja to jau samaksājusi labprātīgi, tiesa šajā prasības daļā izbeidza tiesvedību, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 74.panta trešās daļas 1.punktu un 223.panta 4.punktu.

[4] Par Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2016.gada 9.februāra spriedumu prasītāja iesniedza apelācijas sūdzību, pārsūdzot spriedumu pilnībā.

Prasītājas apelācijas sūdzībā cita starpā akcentēts jautājums, ka saistībā ar darbinieku salīdzināšanu un priekšrocības tiesībām turpināt darbu, tiesai bija jāņem vērā profesiju klasifikatora informācija. Atbildētājas Attālināto sistēmu kvalitātes un testēšanas nodaļas darbinieku amata pienākumi bija ar augstu līdzības pakāpi, kā rezultātā bija jāveic darbinieku salīdzināšana.

[5] Prasītāja tiesai iesniegusi prasības precizējumus, palielinot personiskā kaitējuma kompensāciju uz 60 000 EUR, jo prasītājai 2015.gada 20.novembrī diagnosticēts ļaundabīgs audzējs, kura izplatītākie rašanās iemesli ir stress un kaitīgi darba apstākļi.

Prasītāja atradusies paaugstinātā stresa stāvoklī arī pēc prettiesiskas atlaišanas no darba.

[6] Izskatījusi civillietu sakarā ar prasītājas iesniegto apelācijas sūdzību, tiesa prasību noraidīja.

Apelācijas instances tiesas spriedums pamatots uz šādiem motīviem.

[6.1] Apelācijas instances tiesa atbilstoši Civilprocesa likuma 432.panta piektajai daļai pievienojās pirmās instances tiesas sprieduma argumentiem, atzīstot tos par pareiziem un pietiekamiem.

[6.2] Pirmās instances tiesa pamatoti atsaucoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu un 104.pantu, ņemot vērā Augstākās tiesas Senāta spriedumu lietā Nr.SKC-361/2008, vadoties no atbildētājas valdes 2015.gada 16.jūlija sēdes protokola izraksta, atzinusi, ka konkrētās amata vietas nepieciešamības izvērtēšana uzņēmumā ir darba devēja kompetence, kas neietilpst tiesas kompetencē. Līdz ar to atbildētājas darba līguma uzteikums prasītājai ir izdots uz tiesiska pamata.

[6.3] Vērtējot tiesai sniegto liecinieces [pers. H] liecību saskaņā ar Civilprocesa likuma 105.panta piekto daļu, nav konstatējams, ka tā būtu pamatota ar ziņām, kuru avots nav zināms. Lieciniece liecinājusi par prasītājas darba procesu un izmaiņām nodaļā, un minēto liecību pirmās instances tiesa atzinusi par ticamu.

[6.4] Saistībā ar prasītājas iebildumiem par darba līguma uzteikuma pieņemšanu maldu ietekmē tiesa pievienojās atbildētājas paskaidrojumos minētajam, ka prasītāja uz šāda pamata prasību nav cēlusi.

Prasītāja nav iesniegusi pierādījumus, lai tiesa izvērtētu apstākļus par prasītājas atrašanos maldu ietekmē. Nav pamata apšaubīt, ka prasītāja darba līguma uzteikuma pieņemšanas brīdī zināja uzteikuma saturu.

[6.5] Pirmās instances tiesa, ņemot vērā tiesu praksi – Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 21.marta spriedumu lietā Nr.SKC-980 un 2012.gada 4.aprīļa spriedumu lietā Nr.SKC-403, pamatoti atzinusi, ka atbildētāja nav pārkāpusi darba uzteikšanas kārtību, neveicot darbinieku salīdzināšanu. Šāda salīdzināšana konkrētajā gadījumā atbildētājai nebija jāveic, jo atlaists tika vienīgais darbinieks, kas veica attiecīgo darbu. Arguments, ka atsevišķas darbinieku pamata darba funkcijas bija vienādas visiem nodaļas darbiniekiem un darbinieki varēja aizvietot viens otru, nav pamats, lai atzītu, ka amati bija līdzīgi.

[6.6] Darba līguma uzteikumu neietekmē prasītājas argumenti par atbildētājas rīcību, izvērtējot prasītājas kandidatūru konkursa kārtībā uz izsludinātajiem amatiem, jo, kā jau to pamatoti norādījusi pirmās instances tiesa, amati nav uzskatāmi par līdzīgiem vai vienādiem Darba likuma 108.panta izpratnē.

Prasītāja arī nav izvirzījusi prasījumu, apstrīdot vakanto amata vietu konkursa rezultātus vai to norises tiesiskumu.

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

[6.7] Prasība daļā par morālā kaitējuma 15 000 EUR atlīdzības piedziņu noraidāma kā nepamatota.

Darbinieka tiesības uz atlīdzību morālā kaitējuma gadījumā paredz Darba likuma 29.pants. Atbilstoši Civillikuma 1635.pantam šajā gadījumā prasītājai morālais kaitējums jāpierāda. Saskaņā ar Civilprocesa likuma 93.panta pirmo daļu prasītājai jāpierāda savu prasījumu pamatotība.

Prasītāja nav iesniegusi pierādījumus apgalvojumiem, ka atbildētāja būtu veikusi darbinieku diskriminēšanu pēc sociālās izcelsmes, kuras rezultātā prasītājai būtu nodarīts morālais kaitējums – fiziskas vai garīgas ciešanas.

Pirmās instances tiesa pamatoti atzinusi, ka ar lietas materiālos esošajiem pierādījumiem neapstiprinās, ka atbildētāja radījusi prasītājai nelabvēlīgas sekas vai diskriminējusi prasītāju kā sievieti, veselības dēļ vai karjeras izaugsmes ziņā.

[6.8] Prasījums par personiskā kaitējuma atlīdzības 60 000 EUR piedziņu ir nepamatots un noraidāms, šādā apmērā prasījums pirmās instances tiesā nav celts.

Prasītāja iesniegusi pierādījumus par veselības traucējumiem, taču nav pierādījusi atbildētājas vainu attiecībā uz prasītājas veselības traucējumu rašanos un cēloņiem. Apstāklis, ka prasītājai veselības problēmas radušās laikā, kad prasītāja strādājusi pie atbildētājas, nevar būt par pamatu, lai atzītu atbildētājas vainu prasītājas veselības problēmu radīšanā.

[7] Par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 20.jūnija spriedumu [pers. A] iesniegusi kasācijas sūdzību, pārsūdzot spriedumu pilnībā. Apelācijas instances tiesa nav atbilstoši piemērojusi materiālo tiesību normas un nepareizi novērtējusi lietā esošos pierādījumus.

Kasācijas sūdzībā minēti šādi motīvi.

[7.1] Saistībā ar uzteikuma tiesiskumu tiesa nav pienācīgi izvērtējusi lietas apstākļus atbilstoši Darba likuma 104.pantam. Apelācijas instances tiesa nav pietiekami izvērtējusi atbildētājas darba līguma uzteikumu un nepamatoti atzinusi, ka uzteikums bija tiesisks.

Kasācijas sūdzības iesniedzējas amats faktiski nav likvidēts, bet prasītājas darbs ir nepamatoti uzdots citam nodaļas darbiniekam.

Tiesa nav ņēmusi vērā, ka atbildētāja nav norādījusi steidzamības apsvērumus sakarā ar darba līguma uzteikumu.

Tiesa lietas izskatīšanā nav ņēmusi vērā, ka atbildētāja nav pierādījusi saimnieciskās izmaiņas sakarā ar štata vienību skaita samazināšanu.

Tiesa nav atbilstoši Civilprocesa likuma 105.panta piektajai daļai novērtējusi liecinieces liecības par darba apjoma samazināšanos, kas balstītas uz nodaļas vadītājas sniegto informāciju, kura savukārt lietā nav nopratināta.

Tiesa nav ņēmusi vērā prasītājas apgalvojumu par atrašanos maldu iespaidā, pieņemot darba līguma uzteikumu, jo prasītājai netika sniegta informācija par patieso darba līguma uzteikuma saturu – darba apjoma samazināšanos tehnoloģisko izmaiņu rezultātā.

[7.2] Apelācijas instances tiesa lietas izskatīšanā nav piemērojusi Darba likuma 101.panta ceturto daļu, bet balstījusies tikai uz judikatūru, tādējādi pārkāpjot Civilprocesa likuma 190.pantu.

Tiesa nav ņēmusi vērā, ka vakantās amata vietas, kuru izvirzītajām prasībām atbilda prasītāja, netika viņai piedāvātas atšķirīgas attieksmes dēļ, tādējādi pieļaujot Darba likuma 29.pantā nostiprināto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Pretendējot uz vakanto amata vietu konkursa kārtībā, prasītāja kā darbiniece, kuras amata vieta tiek likvidēta, atrodas vienādā situācijā ar potenciālo darbinieku. Ņemot vērā, ka uz prasītāju attiecināma Darba likuma 101.panta ceturtā daļa, prasītājai ir lielākas tiesības ieņemt vakanto amatu. Gadījumā, ja vakantais amats tiek piedāvāts tikai konkursa kārtībā, prasītāja tiek diskriminēta, jo pret potenciālo darbinieku tiek piemērota tāda pati attieksme kā pret prasītāju, neskatoties uz to, ka abas personas atrodas atšķirīgās tiesiskajās situācijās. Piemērojot vienādu attieksmi, prasītājas stāvoklis pēc būtības tiek pasliktināts.

Tiesa nav izvērtējusi lietas apstākļus par prasītājas piedalīšanos konkursā uz Produktu attīstības vadītāja maksājumu karšu jomā amatu. Tiesa nav ņēmusi vērā, ka konkurss tika rīkots atkārtoti un šis bija viens no amatiem, uz kuriem konkursā piedalīties atbildētāja piedāvāja arī darba līguma uzteikuma laikā un prasītāja tajā arī piedalījās. Tiesa nav vērtējusi šajā sakarā pieteikto morālā kaitējuma atlīdzības prasījumu.

[7.3] Apelācijas instances tiesa nepienācīgi izvērtējusi lietas apstākļus un nav piemērojusi atbilstošas materiālo tiesību normas saistībā ar Darba likuma 108.pantā paredzētajām priekšrocībām turpināt darba attiecības. Tiesa nepareizi secinājusi, ka nebija jāveic darbinieku salīdzināšana. Šajā sakarā norādīts uz Eiropas Savienības tiesas atziņām.

Saistībā ar amata, kurā strādājusi prasītāja, likvidēšanu, tiesa nav ņēmusi vērā, ka prasītāja pie atbildētājas sākotnēji ieņēmusi testētājas amatu, tādējādi, likvidējot analītiķa amata vietu, prasītāja varēja turpināt darbu kā testētāja. Tiesa nav izvērtējusi, kādēļ prasītājai darbs tika uzteikts, taču pārējiem darbiniekiem amats tika saglabāts, kā rezultātā secināms, ka atbildētāja, uzsakot prasītājai darbu, nav veikusi darbinieku salīdzināšanu un pieļāvusi atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Tiesas arguments, ka testēšanas nodaļas darbinieku amata pienākumu aprakstos ir norādīti dažādi amatu mērķi un to darba pienākumi noteikti dažādos amatu aprakstos, nav pamatots, jo nav ņemta vērā iespēja vienam darbiniekam ar augstāku kvalifikāciju pildīt otra darbinieka funkcijas, kā rezultātā amata mērķus varētu realizēt labāk. Konstatējot, ka līdzšinējie darba rezultāti ir labi, samazinot darbinieku skaitu, darbiniekam ar augstāku kvalifikāciju ir priekšrocības palikt darbā. Šādā gadījumā darbinieka tiesības netiek pārkāptas, jo abi darbinieki atrodas salīdzināmā situācijā un abi darbinieki veic līdzīgu darbu un priekšrocības nosaka Darba likums.

Tiesa nepamatoti atzinusi, ka darbinieku veicamajiem darbiem jābūt pilnībā vienādiem, kas ir pretēji Eiropas Savienības normatīvajos aktos noteiktajam pienākumam vērtēt, vai šie darbi nav līdzīgi. Tiesa nav ņēmusi vērā Latvijas un Eiropas Savienības tiesas judikatūru, tādējādi pieļaujot Civilprocesa likuma 5.panta piektās daļas pārkāpumu.

Atbilstoši Eiropas Savienības tiesas praksei veicamie darba pienākumi jāvērtē pēc būtības, nevis formāli atkarībā no ieņemamā amata. Saistībā ar profesiju klasifikatora izmantošanu darbs definēts kā pienākumu un uzdevumu kopums. Tiesa lietas izskatīšanā kļūdaini atzinusi, ka amata aprakstā norādītais amata mērķis, amatu apraksti un pats amats, ir kritēriji, pēc kuriem noteikt, vai darbinieki atrodas salīdzināmā situācijā.

Tiesa, lietas izskatīšanas gaitā konstatējot, ka atsevišķas darbinieku pamata darba funkcijas testēšanā bija vienādas visiem nodaļas darbiniekiem un ka darbinieki varēja aizvietot viens otru, nav ņēmusi vērā, ka prasītāja darbu uzsāka kā testētāja un varēja turpināt darbu testētājas amatā, ja tiktu veikta darbinieku salīdzināšana.

Tiesa nav pienācīgi novērtējusi atbildētājas paskaidrojumus un liecinieces sniegtās liecības, no kurām secināms, ka neviena no prasītājas darba funkcijām netika likvidēta vai nodotas ārpakalpojumā. Tāpat darba funkciju apjoma būtiska samazināšanās nav konstatēta.

Tiesa nav ņēmusi vērā, ka testēšanas nodaļas darbinieku amatiem noteikts nepareizs profesiju klasifikatora kods. Attālināto sistēmu kvalitātes un testēšanas nodaļas darbiniekiem piešķirami kodi no grupas 2519 (datorsistēmu analītiķis, programmatūras testētājs, sistēmas testētājs).

Profesiju klasifikatora koda 2519 aprakstītās funkcijas atbilst tām funkcijām, kas norādītas lietā esošo darbinieku amatu pienākumu aprakstos. Kvalitātes nodaļas analītiķa un testētāja darba funkcijas ir apvienotas vienā apakšgrupā, kas saskaņā ar Labklājības ministrijas sniegto informāciju norāda uz ļoti augstu veicamo darbu līdzību.

Tiesa kļūdaini secinājusi, ka prasītāja bija vienīgā darbiniece, kas veica attiecīgo darbu, kā arī nepamatoti atzinusi, ka atbildētājai nebija jāveic darbinieku salīdzināšana. Šajā sakarā tiesa nav ņēmusi vērā, ka liela daļa nodaļas darbinieku pamata darba funkcijas bija vienādas, un, atlaižot prasītāju, visi viņas darba pienākumi tika nodoti citam nodaļas darbiniekam.

Neveicot darbinieku salīdzināšanu, liedzot prasītājai iespēju piedalīties darbinieku rezultātu novērtēšanā, prasītājai nepamatoti liegtas tiesības turpināt darbu. Tādējādi pieļauts atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums pret prasītāju. Atbildētāja nav pierādījusi pretējo.

[7.4] Tiesa nepamatoti noraidījusi prasījumu par morālā un personiskā kaitējuma atlīdzības piedziņu, kas pamatots uz Darba likuma 29.panta astoto daļu, norādot, ka prasījums nav pierādīts.

Prasītāja ar personisko kaitējumu saprot nemantisku pametumu, kas pēc būtības ir morāls kaitējums un izpaudies kā radušās veselības problēmas. Prasītāja šo morālo kaitējumu izdalījusi atsevišķi kā personisko kaitējumu veselībai, jo šajā gadījumā tas ir īpaši smags.

Tiesa nav ņēmusi vērā apgrieztās pierādīšanas pienākumu atbilstoši Darba likuma 29.panta astotajai daļai. Morālā kaitējuma esamības prezumpcija atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpuma gadījumā ietverta Darba likuma 29.panta astotajā daļā. Pierādīšanas pienākums diskriminācijas lietās ir uzlikts darba devējam, un darbiniekam tikai jānorāda uz apstākļiem, kas var liecināt par iespējamu diskrimināciju.

Prasītāja iesniegusi pierādījumus par viņai radītiem veselības traucējumiem un to iespējamiem rašanās iemesliem – drošas darba vides nenodrošināšana, pret prasītāju vērsta atšķirīga attieksme darba attiecībās. Atbildētāja nav pierādījusi savu nevainīgumu jautājumā par prasītājas veselībai nodarīto kaitējumu.

[8] Augstākajā tiesā 2016.gada 12.septembrī saņemts atbildētājas A/S [firma] paskaidrojums par prasītājas iesniegto kasācijas sūdzību.

Atbildētāja kasācijas sūdzību neatzīst un uzskata apelācijas instances tiesas spriedumu par likumīgu, pareizu un pamatotu.

**Motīvu daļa**

[9] Izskatījis lietu, Civillietu departaments atzīst, ka tiesas spriedums daļā, ar kuru noraidīta prasība par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un ar to saistītajiem prasījumiem, kā arī daļā par atlīdzības piedziņu par morālo kaitējumu, ir atceļams un lieta šajā daļā nododama jaunai izskatīšanai.

[10] Civillietu departaments atzīst, ka atbilstoši pirmās un apelācijas instances tiesas konstatētajiem apstākļiem datorsistēmas analītiķa amata vietas likvidēšana ir ietilpusi [firmas] kā komercsabiedrības kompetencē un ir veikta atbilstoši Darba likuma 104.pantā noteiktajiem kritērijiem.

To apliecina AS [firma] valdes 2015.gada 16.jūlija lēmums par konkrētās amata vietas likvidēšanu, kā arī [firmas] amatpersonu paskaidrojumi tieši [pers. A] un liecinieces [pers. H] – [firmas] Attālināto sistēmu pārvaldes vadītājas liecības tiesas sēdē.

Tādējādi noraidāmi kasācijas sūdzības argumenti par datorsistēmas analītiķa amata vietas kā tādas likvidēšanu.

[11] Civillietu departaments atzīst, ka ievērību pelna kasācijas sūdzības argumenti attiecībā uz Darba likuma 108.panta piemērošanu.

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

Attiecībā par šīs tiesību normas piemērošanu Civillietu departaments ir norādījis, ka Darba likuma 108.pantā noteikto izvērtējumu nepieciešams veikt starp tiem darbiniekiem, kuri veic tādu pašu vai līdzīgu darbu (sk. Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojumu „Par likumu piemērošanu, izšķirot strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”, 2004. un „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem” 2010/2011.).

Apelācijas instances tiesa ir atzinusi, ka darbinieku salīdzināšana konkrētajā gadījumā atbildētājai nebija jāveic, ievērojot to, ka atlaists vienīgais darbinieks, kas veic attiecīgo darbu. Savukārt ar tiesas secinājumu uz apelācijas sūdzības motīvu, ka atsevišķas darbinieku pamata darba funkcijas (testēšana) bija vienādas visiem nodaļas darbiniekiem un darbinieki varēja aizvietot viens otru, „(..) nevar kalpot par pamatu, lai atzītu, ka amati ir līdzīgi”, uz izvirzīto motīvu pēc būtības nav atbildēts. Turklāt tiesa izvērtējuma nepieciešamību kļūdaini saistījusi ar amatu līdzību, lai gan izvērtējuma nepieciešamība izriet no izpildāmā darba satura un būtības.

Prasītāja konsekventi kā prasības pieteikumā tā apelācijas sūdzībā ir norādījusi uz to, ka darbu pie atbildētājas viņa uzsāka datorsistēmu testētājas amatā. Arī, turpinot darbu datorsistēmu analītiķa amatā, pēc analītiķa funkciju izpildes, kas ir nepieciešamā stadija, lai darbu sāktu testētāji, arī viņa ir pārgājusi uz testēšanas funkciju izpildi, un atkarībā no darba noslodzes ir bijusi nodarbināta vairāk vai mazāk,- tāpat kā citi testētāji.

Atbildētāja šos apstākļus nav apstrīdējusi.

Ja attiecībā uz datorsistēmu analītiķa un testētāja darba pienākumiem, lai pateiktu, vai tie ir līdzīgi darbi, ir nepieciešams šo veicamo darba funkciju izvērtējums, tad attiecībā uz prasītājas un citu testētāju veikto datorsistēmas testēšanu, nevajadzētu rasties jautājumam vai prasītāja un citi testētāji neveica vienu un to pašu darbu.

Apelācijas instances tiesas spriedumā šis jautājums pēc būtības nav skarts: ne attiecībā uz datorsistēmu analītiķa un testētāja darbu līdzību, ne attiecībā uz izpildīto vienu un to pašu - testētāja darbu.

Apelācijas instances tiesa nav pievērsusi uzmanību šādam prasītājas apelācijas sūdzībā ietvertajam motīvam. Pēc prasītājas norādītā, neviena no prasītājas darba funkcijām netika likvidēta. Datorsistēmu analītiķa funkcijas izpildei, ko arī agrāk izpildīja vadošais speciālists [pers. B], tika apmācīts vēl viens no testētājiem. Ja prasītāja bija spējīga veikt datorsistēmu testētājas amatu, bija noskaidrojams, kāpēc darba devējs tika izvēlējies analītiķa amata funkciju uzticēt nevis prasītājai, kas to jau pārzināja, bet citam darbiniekam. Civillietu departamenta ieskatā apelācijas sūdzībā pamatoti norādīts, ka šādā situācijā prasītāja analītiķa amatā un citi darbinieki, kuri ieņēma testētāja amatu, atradās salīdzināmā situācijā. Tādējādi bija apsverams, vai darba devējas izvērtējumam atbilstoši Darba likuma 108.pantam nebija pakļaujami darbinieki, kas veica analītiķa un testētāja pienākumus, taču atbildes uz to apelācijas tiesas spriedumā nav.

Prasītājas apelācijas sūdzībā izdarīta atsauce uz EST spriedumu lietā C-427/11 jautājumā par kritērijiem, pēc kuriem varētu noteikt, vai darba ņēmēji veic vienādu vai par vienādi vērtīgu atzīstamu darbu. Taču arī uz šo apelācijas sūdzības argumentu motīvu tiesas spriedumā nav.

Pamatojot savu pozīciju par to, ka viņas veiktais darbs bija salīdzināms ar citu Attālināto sistēmu kvalitātes un testēšanas nodaļas darbinieku darbu un tam bija ļoti augsta veicamo darbu līdzība, un tādējādi bija veicama darbinieku izvērtēšana atbilstoši Darba likuma 108.pantam, apelācijas sūdzībā prasītāja norādījusi izvērstus argumentus par Profesiju klasifikatora funkciju un tajā ietverto informāciju vispārīgi, kā arī attiecībā uz datorsistēmas analītiķiem un testētājiem konkrēti. Prasītāja norādījusi, ka atbilstoši Starptautiskajam standartizēto profesiju klasifikatoram (ISCO-08), profesijām: kvalitātes nodrošināšanas datorsistēmu analītiķis, programmatūras testētājs, sistēmas testētājs bija jāpiešķir kodi no grupas “2519 - Citur neklasificēti programmētāji un lietojumprogrammu veidotāji un analītiķi”. To apstiprina arī Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumu Nr.461 „Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību” 1.pielikums *(sk. http://likumi.lv/ta/id/210806-noteikumi-par-profesiju-klasifikatoru-profesijai-atbilstosiem-pamatuzdevumiem-un-kvalifikacijas-pamatprasibam-un-profesiju-klasifikatora).* Koda 2519 atspoguļotās funkcijas, kā norādīts apelācijas sūdzībā, atbilst tiem pienākumiem un uzdevumiem, kas norādīti lietā esošo darbinieku amatu/dienesta pienākumu aprakstos. Kvalitātes nodaļas analītiķa un testētāja darba funkcijas ir apvienotas vienā apakšgrupā – mazajā grupā, kas norāda uz augstu veicamo darbu līdzību. Lai gan izvirzītais arguments attiecas uz celtās prasības priekšmetu un pamatu, tiesa šo argumentu vispār nav apsvērusi.

Savu secinājumu, ka atbildētajai izvērtēšana nebija jāveic, apelācijas instances tiesa pamatojusi ar Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 21.marta spriedumu (lieta Nr.SKC- 980/2012) un 2012.gada 4.aprīļa spriedumu (lieta Nr.SKC-403/2012). Pirmais no minētajiem spriedumiem, atstājot negrozītu apelācijas instances tiesas spriedumu par darbinieka prasības apmierināšanu un atjaunošanu darbā, attiecas tieši uz Darba likuma 108.panta prasību izpildi un darbinieku priekšrocību izvērtēšanu. Ar šo spriedumu tiesa nevarēja pamatot savu pretēja rakstura atzinumu. Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 4.aprīļa spriedums (lieta Nr.SKC-403/2012) attiecas uz Daugavas sporta nama direktora amata likvidēšanu. Šim tiesas izšķirtajam strīdam ir grūti saskatīt līdzību ar [pers. A] prasības lietu un tāpēc 2012.gada 4.aprīļa spriedumā izteiktās atziņas nevar piemērot izskatāmajā lietā.

Tā kā apelācijas instances tiesa nav izvērtējusi iepriekšminētos būtiskus apelācijas sūdzības argumentus attiecībā uz to, vai prasītājas veiktajam darbam nebija saskatāma līdzība ar citu darbinieku veiktajiem darbiem un vai tādējādi pirms uzteikuma darba devējai nebija jāveic darbinieku novērtēšana pēc Darba likuma 108.pantā noteiktajiem kritērijiem, Civillietu departaments uzskata, ka tiesa lietu nav izskatījusi pēc būtības tādā apjomā un robežās, kā to nosaka Civilprocesa likuma 426.pants, vienlaikus pieļaujot arī Civilprocesa likuma 97.panta un 193.panta piektās daļas pārkāpumu, kas ir pamats tiesas sprieduma atcelšanai.

[12] Civillietu departaments par nepamatotiem uzskata kasācijas sūdzības argumentus, kas attiecas uz Darba likuma 101.panta ceturtās daļas pārkāpumu. Minētā likuma norma 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.

Prasītāja nav apstrīdējusi to, ka uz vakantajām amata vietām A/S [firma] bija izsludināts konkurss. Viņa konkursa kārtībā uz šiem amatiem bija pieteikusies, taču konkursa rezultāti prasītājai nebija labvēlīgi.

Civillietu departaments nesaskata pamata atteikties no pastāvošās judikatūras, atbilstoši kurai atlaižamajam darbiniekam nav jāpiedāvā amats, uz kuru ir izsludināts konkurss un šāda amata nepiedāvāšana neveido Darba likuma 101.panta ceturtās daļas pārkāpumu (sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 17.jūnija spriedumu lietā Nr.SKC-366, Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2016.gada 30.novembra spriedumu lietā Nr.SKC-1425/2016).

[13] Nepelna ievērību kasācijas sūdzības arguments par Civilprocesa likuma 105.panta pārkāpumu, jo liecības sniegušās [firmas] darbinieces [pers. H], kura ieņēma Attālināto sistēmu pārvaldes vadītājas amatu, pakļautībā atradās Attālināto sistēmu kvalitātes un testēšanas nodaļa, kurā strādāja prasītāja. Lieciniecei jau pēc viņas amata pienākumiem bija jābūt informācijai par nodaļās un pārvaldē notiekošo.

[14] Kasācijas sūdzības argumentam, ka uzteikumu prasītāja pieņēmusi maldu ietekmē, nav nekādas juridiskas nozīmes. Pēc būtības prasītāja nemaz nevarēja atteikties saņemt šo uzteikumu, jo tas bija darba devēja sagatavots dokuments darba tiesisko attiecību izbeigšanai un darbiniecei par to bija jābūt informētai.

Uzteikuma saņemšana/pieņemšana nenozīmē piekrišanu šim uzteikumam, ko apliecina prasītājas celtā prasība.

[15] Prasības pieteikumā ir norādīts uz atšķirīgu attieksmi un vajāšanu, aprakstot situācijas, kas, prasītājas ieskatā, to apliecina (sk. šā sprieduma 2.3. punktu).

Sakarā ar pieļauto pārkāpumu prasītāja lūgusi noteikt atlīdzību par morālo kaitējumu 15 000 EUR, savu prasījumu pamatojot ar Darba likuma 29.panta pirmo, ceturto, devīto daļu, kā arī 9.panta pirmo daļu.

Noraidot prasību šajā daļā, apelācijas instances tiesa nepareizi piemērojusi Civillikuma 1635.pantu un Civilprocesa likuma 93.panta pirmo daļu, kļūdaini secinot, ka prasītāja „(..) nav iesniegusi nekādus pierādījumus saviem apgalvojumiem, ka atbildētāja būtu veikusi darbinieku diskriminēšanu pēc sociālās izcelsmes, kuras rezultātā prasītājai būtu nodarīts morālais kaitējums - fiziskas vai garīgas ciešanas”.

Prasītāja savu prasību nav pamatojusi ar Civillikuma 1635.pantu, bet ar minētajām Darba likuma normām. Darba likuma 29.panta trešā daļa noteic: „Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā no dzimuma, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu vai arī to, ka darbinieka piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums”. Darba likuma 29.panta devītā daļa šīs likuma normas darbību paplašina un attiecina to uz citām diskriminācijas izpausmes formām.

Tā kā tiesa nepareizi piemēroja materiālo tiesību normu (Civillikuma 1635.pants) un pārkāpa Civilprocesa likuma 93.panta pirmo daļu, kas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas, spriedums atceļams arī šajā daļā.

[16] Civillietu departaments atzīst, ka spriedums daļā, ar kuru noraidīts prasījums par personiskā kaitējuma atlīdzības 60 000 EUR piedziņu, ir atstājams negrozīts, bet kasācijas sūdzība šajā daļā ir noraidāma.

Lai gan ne prasītāja prasības pieteikumā, ne arī tiesu instances savos spriedumos nav norādījušas nevienu materiālo tiesību normu, atbilstoši kurai šāds prasījums būtu jāizskata, spriedumos ietvertā atziņa, ka šāda prasījuma apmierināšanai piemērojami zaudējumu atlīdzināšanas priekšnosacījumi, atzīstama par pareizu.

Civillikuma 1779.pants noteic, ka katram ir pienākums atlīdzināt zaudējumus, ko viņš ar savu darbību vai bezdarbību nodarījis.

Ar atsauci uz tiesību doktrīnu apelācijas instances tiesa pamatoti norādījusi, ka minētās likuma normas piemērošanai nepieciešams konstatēt zaudējumu atlīdzināšanas priekšnoteikumus: personas prettiesisku vainojamu rīcību, zaudējumu esamību un cēloņsakarību starp prettiesisko vainojamo darbību un zaudējumiem.

Iepriekšminēto apsvērumu dēļ par nepamatotu Civillietu departaments atzīst kasācijas sūdzības argumentu, ka pieprasītā atlīdzība sakarā ar kaitējumu veselībai pēc būtības ir morālais kaitējums.

Ir jāpiekrīt tiesu atziņai, ka, lai gan prasītāja iesniegusi pierādījumus par viņas veselības problēmām, tādi nav iesniegti attiecībā par atbildētājas vainu saistībā ar šo veselības traucējumu rašanos un cēloņiem. Pienākums pierādīt atbildētājas vainu prasītājas veselības problēmās un nodarītā kaitējuma apmēru atbilstoši Civilprocesa likuma 93.panta pirmajai daļai ir prasītājai.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 20.jūnija spriedumu daļā, ar kuru noraidīta [pers. A] prasība par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un ar to saistītajiem prasījumiem, kā arī daļā par morālā kaitējuma atlīdzības 15 000 EUR piedziņu, un nodot lietu šajā daļā jaunai izskatīšanai tai pašai tiesai.

Pārējā daļā tiesas spriedumu atstāt negrozītu.

Spriedums nav pārsūdzams.

**Tiesību aktu un nolēmumu rādītājs**

Darba likums

9.panta pirmā daļa,

29.panta pirmā daļa,

29.panta trešā daļa,

29.panta ceturtā daļa,

29.panta devītā daļa,

101.panta pirmās daļas 6.punkts,

101.panta pirmās daļas 7. punkts,

101.panta pirmās daļas 8. punkts,

101.panta pirmās daļas 9. punkts,

101.panta ceturtā daļa,

108.pants,

108.panta pirmā daļa

Civillikums

1635.pants

Civilprocesa likums

93.panta pirmā daļa,

97.pants,

105.pants,

193.panta piektā daļa,

426.pants,

1779.pants

Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumi Nr.461 „Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību” 1.pielikums

Eiropas Savienības Tiesas 2013.gada 28.februāra spriedums lietā Margaret Kenny, Patricia Quinn, Nuala Condon, Eileen Norton, Ursula Ennis, Loretta Barrett, Joan Healy, Kathleen Coyne, Sharon Fitzpatrick, Breda Fitzpatrick, Sandra Hennelly, Marian Troy, Antoinette Fitzpatrick, Helena Gatley pret Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance, Commissioner of An Garda Síochána, C‑427/11, ECLI:EU:C:2013:122

Augstākās tiesas 2016.gada 30.novembra spriedums lietā Nr.SKC- 1425/2016 (C33524813)

Augstākās tiesas 2012.gada 4.aprīļa spriedums lietā Nr.SKC-403/2012 (C27107710)

Augstākās tiesas 2012.gada 21.marta spriedums lietā Nr.SKC- 980/2012 (C13063109)

Augstākās tiesas2009.gada 17.jūnija spriedums lietā Nr.SKC-366 (C28079507)