Lietas Nr. 142277312
Lietas arhīva Nr. 1-1015-13/16

**SPRIEDUMS**
**Latvijas Republikas vārdā**

Rīgā 2013.gada 22.novembrī

Administratīvā rajona tiesa šādā sastāvā:

tiesnese L.Konošonoka,

rakstveida procesā izskatīja administratīvā pārkāpuma lietu, kas ierosināta, pamatojoties uz sabiedrības ar ierobežotu atbildību „n/a", reģistrācijas numurs /reģ.nr./, (pēc reorganizācijas pievienota sabiedrībai ar ierobežotu atbildību „n/a", reģistrācijas numurs /reģ.nr./), sūdzību par Valsts darba inspekcijas 2012.gada 10.aprīļa lēmumu Nr.04/161-01-03/1020 (administratīvā pārkāpuma protokols AM Nr.014184).

**Aprakstošā daļa**

[1] SIA „n/a" tika sastādīts administratīvā pārkāpuma protokols AM Nr.014184 par to, ka 2011.gada 25.janvārī SIA „ n/a" biroja telpās /adrese/ bez rakstveidā noslēgta darba līguma darba pienākumus veica /pers. A/.

Tādējādi ir pārkāpta Darba likuma 28.panta pirmā daļa, 40.panta pirmā un sestā daļa un izdarīts Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta otrajā daļā paredzētais pārkāpums.

[2] Ar Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas amatpersonas 2011.gada 1.aprīļa lēmumu Nr.13L-483-2011-009 SIA „ n/a" saukta pie administratīvās atbildības pēc kodeksa 41.panta otrās daļas. SIA „n/a" uzlikts naudas sods 750 latu apmērā.

[3] Izskatījusi SIA „n/a" sūdzību, Valsts darba inspekcija ar 2012.gada 10.aprīļa lēmumu Nr.04/161-01-03/1020 (turpmāk – Lēmums) nolēma atstāt negrozītu zemākas amatpersonas lēmumu.

Valsts darba inspekcija Lēmumā norādījusi šādu pamatojumu.

[3.1] Veicot pārbaudi biroja telpās, tika konstatēts, ka /pers. A/ veic praktikantes darbu bez noteikta darba laika, darba alga noteikta. /pers. A/ strādā saskaņā ar prakses līgumu. /pers. A/ ir apliecinājusi aktā sniegtās atbildes. Turklāt konstatēts, ka /pers. A/ atradās viena savā darba vietā pie darba galda, kā arī atvēra durvis, kuras bija aizslēgtas. Sūdzības iesniedzējas valdes loceklis apliecināja, ka /pers. A/ ir praksē.

[3.2] 2011.gada 3.janvārī noslēgtā līguma par praktikanta mācību praksi saturs atbilst darba tiesisko attiecību pazīmēm, proti, līgumā noteikts /pers. A/ pienākums darbu veikt kvalitatīvi un noteiktajos termiņos, ievērot sūdzības iesniedzējas vadības norādījumus, ievērot darba kārtības noteikumus, bet sūdzības iesniedzējas vadības pienākums ir uzskaitīt padarīto darbu un instruēt par darba aizsardzības jautājumiem, iekšējās kārtības noteikumiem. Noslēgtais līgums neatbilst Ministru kabineta 2000.gada 15.augusta noteikumu Nr.276 „Mācību prakses organizēšanas kārtība" 8.punktam.

[3.3] Ja darba devējs vēlas pārliecināties par darbinieka profesionālajām spējām un veikt apmācību, viņam ir jānoslēdz darba līgums un jānosaka pārbaudes laiks. Apmācību veikšana, nenoslēdzot darba līgumu, nav pieļaujama. Turklāt konkrētajā gadījumā ir saskatāmas darba tiesisko attiecību pazīmes. Kritiski vērtējams apgalvojums, ka /pers. A/ mācījās, jo uzņēmuma birojā viņa atradās viena pati.

[3.4] Darba samaksas esamībai nav izšķirošas nozīmes darba tiesisko attiecību konstatēšanai. Darba līgums ir spēkā neatkarīgi no tā, vai puses ir vienojušās par konkrētu darba samaksas apmēru.

[3.5] /pers. A/ paskaidrojumi ir pretrunīgi. Rakstveida darba līgums ar /pers. A/ noslēgts jau pēc inspekcijas pārbaudes. Līdz ar to lielāka ticamība piešķirama inspekcijas amatpersonu konstatētajam.

[3.6] Sūdzības iesniedzējai piemērots minimālais naudas sods, līdz ar to nav nepieciešams izdarīt lietderības apsvērumus.

[4] SIA „n/a" iesniedza tiesā sūdzību, lūdzot atcelt Lēmumu un izbeigt lietvedību administratīvā pārkāpuma lietā.

Sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[4.1] Inspekcijas amatpersona pārbaudes laikā rīkojās prettiesiski.

[4.2] Inspekcija nav vērtējusi visus sūdzības iesniedzējas paskaidrojumus un iebildumus.

[4.3] Inspekcija nepamatoti vairākkārt pagarināja lēmuma izdošanas termiņu. Inspekcija nav ievērojusi Administratīvā procesa likumā noteiktos principus. Lēmums balstīts uz izdomātiem faktiem, kas neatbilst patiesībai. Inspekcija nevērtēja /pers. A/ paskaidrojumu un neuzaicināja lieciniekus.

[5] Valsts darba inspekcija paskaidrojumā par sūdzību norāda, ka sūdzība ir nepamatota.

[6] Tiesa atbilstoši Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 289.$^{6}$panta pirmajai daļai lietu izskata rakstveida procesā.

**Motīvu daļa**

[7] Tiesa, pārbaudījusi lietas materiālus un izvērtējusi lietā esošos pierādījumus to savstarpējā kopsakarā, atzīst, ka sūdzība ir daļēji pamatota, proti, ir grozāms piemērotais soda mērs.

[8] Lietā izšķirams strīds par to, vai SIA „n/a" pamatoti saukta pie administratīvās atbildības par Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta otrajā daļā paredzēto pārkāpumu.

[9] Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta otrā daļa (*redakcijā, kāda bija spēkā pārkāpuma konstatēšanas brīdī*) tostarp noteic, ka par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā uzliek naudas sodu darba devējam – juridiskajai personai – no 750 līdz 5000 latiem.

Tātad, lai personu sauktu pie administratīvās atbildības saskaņā ar minēto normu, jākonstatē, ka darba devējs – juridiska persona – nodarbinājis personu bez rakstveidā noslēgta darba līguma.

[10] Darba likuma 28.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu.

Atbilstoši minētā panta otrajai daļai ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Darba likuma 39.pants noteic, ka darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Savukārt minētā likuma 40.panta pirmā daļa noteic, ka darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas. Šā paša panta sestā daļa noteic, ka darba devējam ir pienākums gādāt par darba līgumu noslēgšanu rakstveidā un veikt noslēgto darba līgumu uzskaiti.

Atbilstoši Darba likuma 41.panta pirmajai daļai, ja, noslēdzot darba līgumu, nav ievērota tā rakstveida forma, darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā.

Šai nolūkā darbinieks var izmantot jebkurus pierādījumus, kas attiecas uz darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un šo attiecību saturu.

Atbilstoši minētā panta otrajai daļai, ja darbinieks un darba devējs vai vismaz viena no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgtos pienākumus, rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam.

[11] No minētajām tiesību normām secināms, ka darba tiesiskās attiecības ir tiesiskās attiecības starp darba devēju un darbinieku, kas dibinātas uz darba līguma pamata sakarā ar algota darba veikšanu, ja tā veikšanas laikā darbinieks ir personiski pakļauts darba devējam. Darba likums noteic, ka darba līgums ir slēdzams rakstveidā, taču darba tiesiskās attiecības rodas un pastāv arī tad, ja, slēdzot darba līgumu, rakstveida forma nav ievērota. Darba līgums kā civiltiesisks līgums ir uzskatāms par noslēgtu, ja tā puses ir vienojušās par darba līguma būtiskajām sastāvdaļām, proti, par veicamo darbu, darba samaksu un darbinieka pakļautību darba devējam, tā rīkojumiem. Papildus minētajam, tiesisko seku iestāšanās ir atkarīga no vēl viena elementa, proti, vismaz viena no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgtos pienākumus.

Tātad, lai strīdus gadījumā secinātu, vai persona ir bijusi nodarbināta uz darba līguma pamata, ir jāiegūst tieši vai netieši pierādījumi tam, ka iespējamā darba devēja un nodarbinātās personas starpā bija panākta vienošanās par iepriekš minētajām darba līguma būtiskajām sastāvdaļām, tostarp par darba veikšanu par atlīdzību un ka darbs tika veikts tieši darba tiesisko attiecību ietvaros (*sk. Senāta 2011.gada 3.februāra sprieduma lietā Nr.SKA-36/2011 6.punktu*).

[12] Ievērojot minēto, konkrētajā gadījumā ir jānoskaidro, vai SIA „n/a" nodarbināja /pers. A/, ar kuru pirms darba uzsākšanas rakstveidā nenoslēdza darba līgumus.

[13] Izvērtējusi lietā iegūtos pierādījumus, tiesa atzīst par pamatotu iestādes secinājumu, ka SIA „n/a" darbībās ir konstatējams kodeksa 41.panta otrajā daļā paredzētā pārkāpuma sastāvs.

Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 289.$^{13}$panta trešā daļa noteic, ka gadījumā, ja tiesnesis, izskatot sūdzību, atzīst, ka iestādes lēmumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, viņš par sūdzību pieņemtā nolēmuma motīvu daļā var norādīt, ka pievienojas iestādes nolēmuma motivācijai; šādā gadījumā izvērstāks argumentu izklāsts nav nepieciešams.

Tiesa, izvērtējot pārsūdzētajā Lēmumā ietverto pamatojumu (*sk. šā sprieduma 3.1.-3.5.punktu*), atzīst to par pareizu un pilnībā pietiekamu, tādēļ pievienojas Lēmuma motivācijai un spriedumā izvērstāku argumentu izklāstu nenorāda.

[14] Tiesa nevar piekrist sūdzības iesniedzējas norādītajam, ka Valsts darba inspekcija savus secinājumus balstījusi uz izdomātiem faktiem. Gluži pretēji, inspekcija ir rūpīgi novērtējusi lietā iegūtos pierādījumus, tostarp ir vērtējusi arī sūdzības iesniedzējas iesniegtos pierādījumus (valdes locekļa /pers. D/ paskaidrojumus, /pers. A/ 2011.gada 30.marta paskaidrojumu), un ir pamatojusi, kāpēc vieniem pierādījumiem piešķir ticamību, bet citiem – ne. Apstāklis, ka sūdzības iesniedzēja nepiekrīt inspekcijas veiktajam pierādījumu novērtējumam, pats par sevi nenozīmē, ka šis novērtējums ir nepareizs. Tiesai nav šaubu, ka inspekcijas veiktais pierādījumu novērtējums ir pareizs. Inspekcija arī pamatoti norādījusi, ka konkrētajā gadījumā ar /pers. A/ nevarēja tikt noslēgts mācību prakses līgums, jo šāda līguma slēgšana ir pieļaujama tikai tad, ja persona mācās izglītības iestādē (kā tas nav konkrētajā gadījumā). Līdz ar to, ja sūdzības iesniedzēja vēlējās pārbaudīt /pers. A/ atbilstību un piemērotību veicamajam darbam un veikt apmācību, bija noslēdzams darba līgums, nosakot pārbaudes laiku atbilstoši Darba likuma 46.pantam.

[15] Pārkāpuma izdarīšanas brīdī spēkā esošā kodeksa 41.panta otrās daļas sankcija paredzēja naudas sodu darba devējam – juridiskajai personai – no 750 līdz 5000 latiem.

Ar 2013.gada 25.aprīļa likumu „Grozījumi Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā" ir izdarīti grozījumi kodeksa 41.pantā. Atbilstoši šiem grozījumiem panta otrās daļas sankcija šobrīd paredz naudas sodu darba devējam – juridiskajai personai – no 500 līdz 2500 latiem.

Tātad sods par sūdzības iesniedzējas izdarīto pārkāpumu ir samazināts un šobrīd atbildība par šādu pārkāpumu ir mīkstināta.

Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 8.panta otrā daļa tostarp noteic, ka aktiem, kas mīkstina atbildību par administratīvajiem pārkāpumiem vai atbrīvo no tās, ir atpakaļejošs spēks, tas ir, tie attiecas arī uz pārkāpumiem, kas izdarīti pirms šo aktu izdošanas.

Ņemot vērā minēto, sūdzības iesniedzējai piemērotais naudas sods ir grozāms (samazināms) atbilstoši spēkā esošās tiesību normas sankcijas ietvariem.

Izvērtējot konkrētā gadījuma apstākļus, ņemot vērā, ka nav konstatējami ne atbildību mīkstinoši, ne arī pastiprinoši apstākļi, tiesa atzīst par nepieciešamu un pamatotu grozīt ar Lēmumu sūdzības iesniedzējai piemēroto naudas sodu atbilstoši šobrīd spēkā esošajai kodeksa 41.panta otrajā daļā paredzētajai minimālajai sankcijai un noteikt to 500 latu apmērā.

Tā kā sūdzības iesniedzēja SIA "n/a" ir reorganizēta, to pievienojot SIA "n/a", un ievērojot Komerclikuma 335.panta nosacījumus, sods piemērojams iegūstošajai sabiedrībai SIA "n/a".

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 289.$^{12}$panta otrās daļas 4.punktu, 289.$^{13}$panta sesto daļu, 289.$^{18}$panta pirmo daļu, Administratīvā rajona tiesa

**nosprieda:**

**grozīt** ar Valsts darba inspekcijas 2012.gada 10.aprīļa lēmumu Nr.04/161-01-03/1020 noteikto soda mēru, nosakot, ka par Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta otrajā daļā paredzēto pārkāpumu sūdzības iesniedzējas sabiedrības ar ierobežotu atbildību "n/a" tiesību un saistību pārņēmējai sabiedrībai ar ierobežotu atbildību „n/a" (reģistrācijas numurs /reģ.nr./) ir piemērojams naudas sods 500 (piecsimt) latu apmērā.

Spriedumu var pārsūdzēt Rīgas apgabaltiesā 10 darba dienu laikā no tā paziņošanas dienas, iesniedzot apelācijas sūdzību Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu namā.

Tiesnese L.Konošonoka