Lieta Nr.1A29011217/21
ECLI:LV:RLPT:2017:1107.1A29011217.1.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā, 2017.gada 7.novembrī

Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas tiesnese L.Podoļska rakstveida procesā izskatot lietu SIA „/nosaukums/", reģ.Nr./reģistrācijas numurs/ (turpmāk - iesniedzēja) sūdzībā par Valsts darba inspekcijas (turpmāk - iestāde) 2017.gada 26.aprīļa lēmumu Nr.2017-05-04/75-2017-05-05/177,

konstatēja

2017.gada 9.martā iesniedzējai sastādīts administratīvā pārkāpuma protokols Nr.AM031329 pēc Latvijas APK 41.panta otrās daļas, 159.^{8}panta septītās daļas par to, ka pārkāpta Darba likuma 28.panta pirmā daļa, 40.panta pirmā daļa; 2010.gada 7.septembra Ministru kabineta noteikumu Nr.827 "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākumu nodokli" 8.1.apakšpunkts.

A r 2017.gada 23.marta Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas amatpersonas inspektores L.Runčas lēmumu Nr.13L-1135-2017-15 iesniedzējai uzlikts naudas sods 700 EUR apmērā.

Minēto lēmumu iesniedzēja pārsūdzēja un ar iestādes 2017.gada 26.aprīļa lēmumu Nr.2017-05-04/75-2017-05-05/177 atstāts negrozīts 2017.gada 23.marta lēmums Nr.13L-1135-2017-15.

2017.gada 31.maijā Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā saņemta iesniedzējas sūdzība par iestādes 2017.gada 26.aprīļa lēmumu Nr.2017-05-04/75-2017-05-05/177.

Iesniedzēja uzskata lēmumu par nepamatotu un pārsūdz to pilnā apmērā šādu iemeslu dēļ.

Kā atzinis Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments, gadījumā, ja iestāde neiedziļinās lietas apstākļos, uzskatot, ka tai nav pienākums noskaidrot faktiskos apstākļus lietā, šāda iestādes rīcība var tikt vērtēta kā objektīvās izmeklēšanas principa pārkāpums. Šajā lietā nav strīds par to, ka lēmumā minētās personas tika nodarbinātas no iesniedzējas puses. Strīds ir par to, vai iesniedzēja var piespiedu kārtā likt par pienākumu personām parakstīt jau sagatavotos darba līgumus.

Katrā konkrētā lietā būtiski ir noskaidrot darba devēja un darbinieka vienošanās apstākļus kopumā, kas atspoguļots darba līgumā, jo darba līgums ir civiltiesiska vienošanās starp darba devēju un darbinieku, kas izpaužas pušu brīvībā vienoties par līguma noteikumiem.

Ja darba devējs nebūs ievērojis Darba likumā paredzēto kārtību, darba ņēmējs ir tiesīgs celt prasību tiesā. Cik iesniedzējai zināms, no darba ņēmēja puses nav sniegti nekādi iebildumi, kā arī prasības tiesā, par to, ka iesniedzēja nav izpildījusi savus solījumus un pienākumus.

Administratīvo tiesību publisko tiesību princips nosaka, ja administratīvā pārkāpumā nav objektīvi pierādīta indivīda vaina, tad šaubu gadījumā taisnība ir indivīdam. Ņemot vērā minēti, lūdz atcelt iestādes lēmumu un izbeigt lietu.

2017.gada 3.jūlijā tiesā saņemti iestādes paskaidrojumi, kuros iestāde skaidro, ka Darba likuma 28.panta pirmajā daļā noteikts, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu. Savukārt minētā panta otrajā daļā noteikts, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgot darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. No minētā secināms, ka darba tiesisko attiecību pazīme ir konkrēta darba veikšana par atlīdzību, darbinieka pakļaušanās noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, darba devēja pienākums nodrošināt atbilstošus darba apstākļus.

Iesniedzēja nenoliedz faktu, ka starp iesniedzēju un /pers. D/, /pers. E/, /pers. F/ ir pastāvējusi vienošanās par darba veikšanu par atlīdzību. Lietā strīds par to, vai darba devējs var piespiest darbiniekus parakstīt sagatavotos darba līgumus.

Darba likuma normas nenosaka gadījumus, kad darba devējs būtu atbrīvots no Darba likuma 40.panta pirmajā daļā ietvertā pienākuma noslēgt darba līgumu rakstveidā. Darba likuma 41.pantā ietvertās tiesību normas ir vērstas uz darbinieka tiesību aizsardzību civiltiesiska strīda gadījumā, un to mērķis nav piešķirt darba devējam tiesības neievērot darba līguma rakstveida formu. Arī Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts pievienojies šādai Apgabaltiesas spriedumā izteiktai atziņai (*skat. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2009.gada 29.jūnija spriedums lietā Nr.SKA-286/2009*). Darba likuma 40.panta pirmajā daļā noteikts, ka darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas. Saskaņā ar Darba likuma 41.panta otro daļu, 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.

Pieņemot lēmumu, iestāde pilnīgi, vispusīgi un objektīvi vērtēja sūdzībā minētos argumentus, lietā esošos pierādījumus un lietas faktiskos apstākļus. Iepriekš minēto apliecina administratīvās pārkāpuma lietas materiāli un iestādes lēmumā sniegtais tiesiskais vērtējums.

Iestāde neatzīst iesniedzējas sūdzību un uzskata, ka sūdzība ir noraidāma pilnībā.

A r 2017.gada 8.jūnija Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas lēmumu pieņemta iesniedzējas sūdzība. Līdz tiesas noteiktajam termiņam - 2017.gada 28.jūlijam no lietas dalībniekiem nav saņemti lūgumi izskatīt lietu tiesas sēdē, nav pieteikts noraidījums tiesnesei.

Administratīvā pārkāpuma lietā pieņemtā lēmuma pārsūdzēšanas un sūdzību izskatīšanas kārtību rajona (pilsētas) tiesā regulē Latvijas APK normas un tieši divdesmit trešā „a" nodaļa.

Saskaņā ar Latvijas APK 289.^{6}panta septīto daļu tiesa izskatot administratīvā pārkāpuma lietu izlemj šādus jautājumus:

1. vai ir noticis administratīvais pārkāpums;
2. vai persona, kuru sauc pie administratīvās atbildības, ir vainīga šā administratīvā pārkāpuma izdarīšanā;
3) vai persona ir sodāma par šo administratīvo pārkāpumu;
4) vai ir apstākļi, kas pastiprina vai mīkstina atbildību;

5) kāds administratīvais sods piemērojams personai;

6) vai apmierināms pieteikums par zaudējumu atlīdzību, kam par labu un kādā apmērā tas piedzenams;

7) kā rīkoties ar lietiskajiem pierādījumiem un citām administratīvā pārkāpuma lietvedības laikā izņemtajām lietām, mantām un piemēroto garantijas naudu.

Izvērtējot sūdzībā norādītos argumentus, iestādes lēmuma pamatojumu, tiesnese atzīst, ka iestāde ir pareizi novērtējusi lietas faktiskos un tiesiskos apstākļus, tāpēc saskaņā ar Latvijas APK 289.[13]panta trešo daļu tiesnese pievienojas iestādes 2017.gada 26.aprīļa lēmuma Nr.2017-05-04/75-2017-05-05/177 motivācijai un to neatkārto, papildus norādot savus apsvērumus. Tāpat tiesa iepazīstoties ar lietas materiāliem, nekonstatē, ka iestāde administratīvās lietas izskatīšanas procesā iestādē būtu izdarījusi būtiskus procesuālus pārkāpumus, kas būtu par pamatu minētā lēmuma atcelšanai.

Latvijas APK 8.panta pirmā daļa nosaka, ka persona, kura izdarījusi administratīvo pārkāpumu, ir atbildīga saskaņā ar likumu, kas ir spēkā pārkāpuma izdarīšanas laikā un vietā.

Atbilstoši Latvijas APK 41.panta otrajai daļai (redakcijā 01.01.2017.-18.07.2017.) par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā — uzliek naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai vai amatpersonai no septiņdesmit līdz trīssimt piecdesmit *euro*, bet juridiskajai personai — no septiņsimt līdz trīstūkstoš sešsimt *euro*.

Atbilstoši Latvijas APK 159.[8]panta septītajā daļā noteiktajam par šā panta septītajā daļā paredzēto pārkāpumu, ja tas izdarīts atkārtoti gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas, —uzliek naudas sodu fiziskajām personām no piecsimt līdz septiņsimt *euro*, bet juridiskajām personām — no septiņtūkstoš simt līdz četrpadsmit tūkstoš *euro*.

Saskaņā ar Darba likuma 28.panta pirmo daļu (redakcijā 09.06.2016.-15.08.2017.) darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu.

Savukārt Darba likuma 40.panta pirmā daļa (redakcijā 09.06.2016.-15.08.2017.) nosaka, ka darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas.

2010.gada 7.septembra Ministru kabineta noteikumu Nr.827 "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli" 8.1.punktā noteikts, ka darba devējs (tai skaitā mikrouzņēmumu nodokļa maksātājs) katru darba ņēmēju reģistrē Valsts ieņēmumu dienestā, iesniedzot ziņas par darba ņēmējiem (1.pielikums) šādos termiņos: par personām, kuras uzsāk darbu, – ne vēlāk kā vienu dienu, pirms persona uzsāk darbu, ja ziņas tiek sniegtas papīra formā, vai ne vēlāk kā vienu stundu, pirms persona uzsāk darbu, ja ziņas tiek sniegtas elektroniski elektroniskajā deklarēšanas sistēmā.

Saskaņā ar Latvijas APK 243.panta pirmo daļu pierādījumi administratīvā pārkāpuma lietā ir jebkuras šajā kodeksā paredzētajā kārtībā iegūtas un noteiktā procesuālajā formā nostiprinātas ziņas par faktiem, kurus administratīvā pārkāpuma lietvedībā iesaistītās personas savas kompetences ietvaros izmanto, lai pierādītu administratīvā pārkāpuma esamību vai neesamību un noskaidrotu citus apstākļus, kam ir nozīme lietas pareizā izlemšanā. Latvijas APK 243.panta piektā daļa nosaka, ka administratīvā pārkāpuma lietvedībā iesaistītās personas kā pierādījumus var izmantot tikai ticamas, attiecināmas un pieļaujamas ziņas par faktiem. Atbilstoši minētā panta astotajai daļai, to, cik ticamas ir pierādīšanā izmantojamās ziņas par faktiem, izvērtē, aplūkojot visus administratīvā pārkāpuma lietvedības laikā iegūtos faktus vai ziņas par faktiem kopumā un savstarpējā sakarībā. Turklāt saskaņā ar Latvijas APK 243.panta 11.daļu ziņas vai fakti, ko kompetentās iestādes amatpersonas ieguvušas, īstenojot šīs iestādes darbību regulējošajā likumā noteiktās pilnvaras, ir pieļaujami kā pierādījumi administratīvā pārkāpuma lietvedībā, ja šīs ziņas vai faktus iespējams pārbaudīt administratīvā pārkāpuma lietvedības ietvaros Savukārt saskaņā ar Latvijas APK 244.pantu institūcija (amatpersona) pierādījumus novērtē pēc savas iekšējās pārliecības, kas pamatota uz vispusīgi, pilnīgi un objektīvi izpētītiem visiem lietas apstākļiem to kopumā.

Vienīgi tiesa var noteikt, kuri pierādījumi ir nozīmīgi lietā būtisku faktu vai apstākļu noskaidrošanai. Tiesa var ņemt vērā arī, vai pierādījumi lietā ir pietiekami, kā arī vai citi pierādījumi nav lieki un nevajadzīgi apgrūtinoši lietas izskatīšanai. Tas vien, ka procesa dalībnieka un tiesas viedoklis par lietas izspriešanai nepieciešamajiem pierādījumiem atšķiras, nevar būt par pamatu secinājumam, ka tiesa nav pilnīgi, vispusīgi un objektīvi izvērtējusi lietā esošos pierādījums (*Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2007.gada 24.maija spriedums lietā Nr.SKA-219/2007 11.apakšpunkts*).

Izvērtējot kopsakarā visus lietas materiālus, tiesnese secina, ka lietā nav strīda par to, ka darba līgums rakstveida formā nebija noslēgts. Iesniedzēja savā sūdzībā norāda, ka darba līgumi bija sagatavoti, taču paši darbinieki tos nebija parakstījuši un iesniedzēja nevar piespiest to izdarīt.

Iepazīstoties ar lietas materiāliem, redzams, ka darbinieki savos paskaidrojumos norādījuši, ka darba līgums nav noslēgts, nenorādot, ka būtu atteikušies to parakstīt, vai mēģina strādāt, lai saprastu vai vēlas slēgt darba līgumu, kā to savos paskaidrojumos norādījis iesniedzējas pārstāvis /pers. K/.

Tāpat tiesnese pievienojas iestādes lēmumā norādītajam, ka darba līgumam ir jābūt noslēgtam jau pirms darbinieki uzsāk darbu.

Tiesneses ieskatā iesniedzējas sniegtie paskaidrojumi un sūdzībā norādītie argumenti vērtējami kritiski, kā neatbilstoši lietā konstatētajiem faktiem un sniegti nolūkā maldināt tiesu, kā arī iesniedzējai izvairīties no administratīvās atbildības un soda.

Samērojot sabiedrības ieguvumu un ierobežojumus, kas tiek uzlikts iesniedzējai uzliekot tai par pienākumu ievērot Darba likumā noteikto ir secināms, ka sabiedrības ieguvums ir lielāks, nekā iesniedzējas interešu ierobežojums.

Ievērojot minēto, iestāde savā lēmumā ir vērtējusi iesniedzējai uzliktā soda mēra pamatotību un samērīgumu izdarītajam administratīvajam pārkāpumam, ko tiesnese atzīst par atbilstošu administratīvā soda mērķim un nesaskata iespēju iesniedzējas atbrīvošanai no administratīvās atbildības.

Atbilstoši Latvijas APK 289.[12]panta otrajai daļai rajona (pilsētas) tiesa izskatot sūdzību vai protestu administratīvā pārkāpuma lietā, taisa vienu no šādiem spriedumiem:

1) atstāj lēmumu negrozītu, bet sūdzību vai protestu noraida;

2) atceļ lēmumu un izbeidz lietu;

3) atceļ lēmumu un taisa spriedumu, ar kuru konstatē personas vainu administratīvā pārkāpuma izdarīšanā, un uzliek sodu;

4) groza soda mēru ietvaros, kas paredzēti normatīvajā aktā par atbildību par administratīvo pārkāpumu.

Šādos apstākļos tiesnese atzīst, ka iesniedzējas sūdzība un tajā minētie apgalvojumi nav pamatoti, līdz ar to sūdzība ir noraidāma. Savukārt iestādes 2017.gada 26.aprīļa lēmums Nr.2017-05-04/75-2017-05-05/177 ir likumīgs un pamatots, tāpēc atstājams spēkā.

Pamatojoties uz minēto un saskaņā ar Latvijas APK 1.pantu, 8.pantu, 9.pantu, 238.pantu, 289.[6]pantu, 289.[12]panta otrās daļas 1.punktu, 289.[13]pantu, 289.[17]pantu, 289.[18]pantu tiesnese

nosprieda

noraidīt SIA „/nosaukums/", reģ.Nr./reģistrācijas numurs/ sūdzību par Valsts darba inspekcijas 2017.gada 26.aprīļa lēmumu Nr.2017-05-04/75-2017-05-05/177.

Atstāt negrozītu Valsts darba inspekcijas 2017.gada 26.aprīļa lēmumu Nr.2017-05-04/75-2017-05-05/177.

Spriedumu var pārsūdzēt Rīgas apgabaltiesā 10 (desmit) darba dienu laikā no sprieduma pieejamības dienas, apelācijas sūdzību iesniedzot Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesā.

Tiesnese L.Podoļska