NORAKSTS
Lieta Nr.A420668010
A00484-12/16

SPRIEDUMS
Latvijas tautas vārdā

Rīgā 2012.gada 28.februārī

Administratīvā rajona tiesa šādā sastāvā:
tiesnese L.Konošonoka,

piedaloties atbildētājas Latvijas Republikas pusē pieaicinātās iestādes Valsts darba inspekcijas pārstāvim *J.Ā.*,

atklātā tiesas sēdē izskatīja administratīvā pārkāpuma lietu, kas ierosināta, pamatojoties uz sabiedrības ar ierobežotu atbildību "ADMOB" (reģistrācijas Nr.40003986511) pieteikumu par Valsts darba inspekcijas 2010.gada 13.maija lēmuma Nr.04/97-01-03/661 (administratīvā pārkāpuma protokols AM 012101)atcelšanu.

Aprakstošā daļa

[1] 2010.gada 18.martā pieteicējai SIA "ADMOB" sastādīts administratīvā pārkāpuma protokols AM 012101 (*lietas 25.-26.lapa*), kurā konstatēts, ka darba līgums ar *D.Š.* noslēgts 2010.gada 8.februārī, lai gan uz vienas pavadzīmes fiksēts *D.Š.* paraksts 2009.gada 27.oktobrī. Tādējādi ir pārkāpta Darba likuma 40.panta pirmā daļa un izdarīts Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta otrajā daļā paredzētais pārkāpums.

[2] Ar Valsts darba inspekcijas (turpmāk – Inspekcija) Rīgas reģionālās valsts darba inspekcijas vecākā inspektora 2010.gada 25.marta lēmumu Nr.13L-341-2010-005 (*lietas 23.-24.lapa*) pieteicēja saukta pie administratīvās atbildības pēc kodeksa 41.panta otrās daļas un pieteicējai uzlikts naudas sods 750 latu apmērā.

[3] Izskatījusi pieteicējas apstrīdēšanas iesniegumu (*lietas 22.lapa*), Inspekcija ar 2010.gada 13.maija lēmumu Nr.04/97-01-03/661 (turpmāk – Lēmums) (*lietas 17.-21.lapa*) atstāja negrozītu zemākas amatpersonas lēmumu par pieteicējas saukšanu pie administratīvās atbildības.

Lēmumā norādīts šāds pamatojums.

[3.1] Pieteicēja 2009.gada 20.oktobrī pieņēma *D.Š.* darbā par */amats/*. No lietā esošā darba līguma redzams, ka to parakstījusi tikai pieteicēja (*lietas 36.-37.lapa*).

2009.gada 27.oktobrī *D.Š.* pieņēma SIA "ADMOB" kafejnīcai */adrese/* piegādātos dzērienus no AS "Aldaris", ko apliecina minētās personas paraksts preču pieņemšanas pavadzīmē.

Tātad *D.Š.* veica konkrētu darbu pieteicējas labā SIA "ADMOB" teritorijā (pieņemot preces), kas ir uzskatāma par darbinieka darba vietu.

[3.2] Tā kā pieteicēja bija vienojusies ar *D.Š.* par veicamo darbu, pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un persona bija uzsākusi veikt darbu, tad starp pusēm konstatējamas darba attiecību pazīmes.

[3.3] Nav pamatots pieteicējas arguments, ka darba līgums ar *D.Š.* tika noslēgts tikai 2010.gada 8.februārī (*lietas 46.-47.lapa*), jo Inspekcijas rīcībā ir 2009.gada 20.oktobra darba

līgums, kura puses ir pieteicēja un *D.Š.* Tātad pieteicējas nolūks bija pieņemt attiecīgo personu darbā no 2009.gada 20.oktobra, nevis no 2010.gada 8.februāra.

[3.4] Inspekcijas amatpersonas saskaņā ar tiesību normām ir tiesīgas veikt pārbaudi arī darba devēja prombūtnes laikā. Pieteicēja tika uzaicināta ierasties Inspekcijā paskaidrojumu sniegšanai. Tāpat Inspekcijas amatpersonām ir tiesības veikt darba vides faktoru mērījumus, fotografēt, izdarīt audioierakstus un videoierakstus, kā arī ņemt materiālu un vielu paraugus analīzei.

[3.5] Lēmums par administratīvā soda uzlikšanu ir vispiemērotākais līdzeklis, lai sasniegtu kodeksā noteiktos mērķus. Uzliktais sods ir atzīstams par pamatotu un samērīgu, jo izdarītais pārkāpums skar darbinieka intereses, kura aizsardzība ir īpaši aktuāla, uz ko norāda arī likumdevēja noteiktais soda apmērs par konkrēto administratīvo pārkāpumu.

[4] SIA "ADMOB" iesniedza pieteikumu tiesā, lūdzot atcelt Lēmumu.

Pieteikums pamatots ar šādiem apsvērumiem.

[4.1] Lēmumā pamatoti secināts, ka *D.Š.* bija darba tiesiskajās attiecībās ar pieteicēju no 2009.gada 27.oktobra, jo saskaņā ar Civillikuma 1488.pantu darījumam, ko izpildījušas abas puses, ir tādas pašas sekas, kādas tam būtu, ja tas būtu uzrakstīts, un to, kas pēc tā jau dots vai izdarīts, nevar prasīt atpakaļ, kas pilnībā atbilst Darba likuma 41.panta otrajai daļai.

[4.2] Konkrētajā gadījumā darba attiecības ar *D.Š.* izbeigtas 2010.gada 18.februārī. Minētais fakts jāņem vērā, jo Darba likums ir vērsts uz darbinieka interešu aizsardzību civiltiesiska strīda gadījumā. Starp pieteicēju un *D.Š.* domstarpību nav, tādēļ pārbaudē konstatētās formālās pārkāpuma pazīmes nevar būt par pamatu administratīvā soda piemērošanai.

[5] Iestāde paskaidrojumā norāda, ka pieteicējas pieteikumu uzskata par nepamatotu un noraidāmu, atsaucoties uz Lēmumā norādīto pamatojumu.

[6] Uz tiesas sēdi pieteicēja nav ieradusies. Par tiesas sēdes laiku un vietu paziņots likumā noteiktajā kārtībā, laikus nosūtot pavēsti uz pieteicējas juridisko adresi. Tiesā nav saņemtas ziņas par pieteicējas neierašanās iemesliem. Uzklausījusi iestādes pārstāvja viedokli, tiesa lietu izskata bez pieteicējas klātbūtnes, tā kā nav konstatējami Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 260.panta trešajā daļā minētie iemesli lietas izskatīšanas atlikšanai.

[7] Tiesas sēdē iestādes pārstāvis paskaidroja, ka pieteicēja atzinusi par pamatotiem iestādes secinājumu par darba tiesisko attiecību pastāvēšanu starp pieteicēju un *D.Š.* no 2009.gada 20.oktobra. Pieteicējas norādītie apstākļi nav pietiekams pamats administratīvā soda nepiemērošanai. Pārkāpums ir bijis ilgstošs, tādēļ sods uzlikts pamatoti. Pārkāpums nav atzīstams par maznozīmīgu.

Motīvu daļa

[8] Tiesa, pārbaudījusi lietas materiālus, uzklausījusi iestādes pārstāvja paskaidrojumus un izvērtējusi pierādījumus to kopsakarībā, atzīst, ka pieteikums ir nepamatots un noraidāms.

[9] Kā secināms no pieteikumā ietvertajiem argumentiem, lietā faktiski vairs nepastāv strīds par to, ka pieteicējas un *D.Š.* starpā jau no 2009.gada 20.oktobra pastāvēja darba tiesiskās attiecības, proti, pieteicēja atzīst, ka darba tiesiskās attiecības ir pastāvējušas, bet norāda uz apstākļiem, kuru dēļ soda piemērošanai nav pamata.

Līdz ar to tiesai jāvērtē, vai pieteicējas norādītie apstākļi var būt par pamatu pieteicējas atbrīvošanai no soda.

[10] Administratīvās atbildības pamats ir administratīvā pārkāpuma sastāvs, kas jākonstatē personas nodarījumā. Proti, lai personu sauktu pie administratīvās atbildības, jākonstatē Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā paredzēto objektīvo un subjektīvo pazīmju kopums – administratīvā pārkāpuma objekts, objektīvā puse, subjekts un subjektīvā puse (*sk. Senāta 2006.gada 22.decembra sprieduma lietā Nr.SKA-571/2006 8.punktu*).

Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta otrā daļa noteic, ka par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā uzliek naudas sodu darba devējam – juridiskajai personai – no 750 līdz 5000 latiem.

Darba devēja pienākumu noslēgt noteiktas formas darba līgumu noteic Darba likums. Proti, atbilstoši Darba likuma 28.panta pirmajai daļai darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu. Savukārt minētā likuma 40.panta pirmā dalā noteic, ka darba līgums slēdzams rakstveidā.

Konkrētajā gadījumā Inspekcija konstatēja, ka pieteicēja kā darba devējs nav nodrošinājusi rakstveida darba līguma noslēgšanu ar *D.Š.*, lai gan darba tiesiskās attiecības starp pieteicēju un *D.Š.* ir pastāvējušas no 2009.gada 20.oktobra. Tādējādi Inspekcija pamatoti konstatēja pieteicējas darbībās Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta otrajā daļā paredzētā administratīvā pārkāpuma sastāvu.

[11] Kā minēts iepriekš, administratīvās atbildības pamats ir administratīvā pārkāpuma sastāvs. Savukārt sods ir atbildības līdzeklis, kas tiek piemērots par izdarīto administratīvo pārkāpumu. Tādējādi, ja personas darbībās ir konstatējams administratīvā pārkāpuma sastāvs, šai personai ir piemērojams sods kā likumā paredzētais administratīvās atbildības līdzeklis.

Vispārīgie noteikumi soda uzlikšanai par administratīvo pārkāpumu ietverti Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 32.pantā. Proti, šā panta pirmā daļa noteic, ka sodu par administratīvo pārkāpumu uzliek ietvaros, ko nosaka normatīvais akts, kurā paredzēta atbildība par izdarīto pārkāpumu, stingrā saskaņā ar šo kodeksu un citiem aktiem par administratīvajiem pārkāpumiem. Minētā panta otrajā daļā savukārt uzskaitīti apstākļi, kas ņemami vērā, nosakot konkrētu soda apmēru.

No minētajām normām secināms, ka, nosakot sodu, iestāde nevar rīkoties patvaļīgi, bet tai ir jāpiemēro sods attiecīgajam pārkāpumam noteiktajā sankcijā paredzētajā apmērā. Šīs sankcijas ietvaros ir iespējams lemt par konkrēta soda piemērošanu, ņemot vērā pārkāpuma raksturu, pārkāpēja personību, vainas pakāpi, mantisko stāvokli, atbildību mīkstinošos un pastiprinošos apstākļus.

Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta otrās daļas sankcija paredz darba devējam – juridiskai personi – uzlikt naudas sodu no 750 līdz 5000 latiem. Pieteicējai ir piemērots minimālais naudas sods – 750 lati. Līdz ar to nekādi apstākļi (pārkāpuma raksturs, atbildību mīkstinoši vai pastiprinoši apstākļi, mantiskais stāvoklis) nevar ietekmēt piemērotā soda apmēru, tā kā ne iestāde, ne arī tiesa nevar piemērot sodu, kas ir mazāks par sankcijā noteikto soda minimālo apmēru.

[12] Pieteicēja argumentē, ka Darba likuma nosacījumi par darba līguma rakstveida formas ievērošanu ir vērsti uz darba ņēmēja mantisko un sociālo interešu aizsardzību civiltiesiska strīda gadījumā, savukārt konkrētajā gadījumā starp pusēm nepastāv civiltiesisks strīds, jo darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas 2010.gada 18.februārī. Tādēļ pārkāpuma pazīmes nevar būt par pamatu soda piemērošanai.

Tiesa var piekrist pieteicējas argumentam, ka darba līguma rakstveida formas ievērošanas primārais mērķis patiešām ir darba ņēmēju tiesību un tiesisko interešu

aizsardzība, tomēr tiesa nepiekrīt, ka darba ņēmēja reāla aizskāruma nekonstatēšanas gadījumā administratīvais sods nebūtu piemērojams.

Tiesa paskaidro, ka administratīvais sods tiek piemērots ar noteiktu mērķi, proti, lai personu, kura izdarījusi administratīvo pārkāpumu, audzinātu likumu ievērošanas un sadzīves noteikumu cienīšanas garā, kā arī, lai tiklab tiesību pārkāpējs, kā citas personas neizdarītu jaunus pārkāpumus (Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 22.pants). Tas nozīmē, ka administratīvajam sodam ir audzinošs un vienlaikus preventīvs raksturs, un tas ir vērsts primāri uz pašu tiesībpārkāpēju. Citiem vārdiem, soda mērķis ir sodīt pārkāpēju par izdarīto pārkāpumu, un soda piemērošana nav atkarīga no tā, vai ir konstatējams reāls darba ņēmēja aizskārums.

[13] Tiesa norāda, ka pamats pārkāpēja atbrīvošanai no administratīvās atbildības, ja ir konstatējams pārkāpuma sastāvs, ir pārkāpuma maznozīmīgums. Proti, atbilstoši Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 21.panta pirmajai daļai, ja izdarītais administratīvais pārkāpums ir maznozīmīgs, institūcija (amatpersona), kas pilnvarota izlemt lietu, var atbrīvot pārkāpēju no administratīvās atbildības un aprobežoties ar mutvārdu aizrādījumu.

Tomēr konkrētajā gadījumā tiesa neuzskata, ka izdarītais pārkāpums ir atzīstams par maznozīmīgu. Tiesa šo secinājumu pamato ar šādiem apsvērumiem.

Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta otrās daļas sankcija norāda, ka likumdevējs, apzinoties šāda veida pārkāpumu augsto bīstamību, par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā ir paredzējis bargu sodu.

Izvērtējot normas vēsturisko attīstību, tiesa secina, ka administratīvā atbildība par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā bija paredzēta jau kopš 1993.gada 28.aprīļa. Sankcija par minēto pārkāpumu arvien tikusi palielināta, līdz ar 2008.gada 17.aprīļa likumu „Grozījumi Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā" tika paredzēts detalizētāks pārkāpumu darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā uzskaitījums, kā arī tika palielināts soda apmērs par pārkāpumiem. Attiecīgi par darba līguma nenoslēgšanu rakstveidā sankcija juridiskām personām noteikta no 750 latiem līdz 5000 latiem.

Minētā likumprojekta anotācijā norādīts, ka šobrīd kodeksa 41.pants jau paredz atbildību par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu. Tomēr šīs normas šobrīd ir pārāk vispārīgas *un paredzētās sankcijas nepietiekami veic preventīvu funkciju.* Proti, tiek secināts, ka iepriekš paredzētā sankcija juridiskajai personai – līdz 1000 latiem -, nesasniedz administratīvā soda mērķi.

Likumdevējs ir paredzējis, ka smagāku sodu noteikšana par darba tiesiskās attiecības un darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumiem, darba devējus vairāk motivēs ievērot normatīvo aktu prasības un sakārtot darba vidi, nodrošinot darbinieku tiesības, drošību un veselības aizsardzību darbā. Savukārt sakārtota un droša darba vide veicina darbinieku apmierinātību ar darbu un līdz ar to pozitīvi ietekmē arī veiktā darba kvalitāti, darba ražīgumu un efektivitāti (*sk.* http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/0/CA5DBF6E0168A718C22573A200517529?OpenDocument).

Tātad likumdevējs pārkāpumus, kas saistīti ar darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, ir atzinis par būtiskiem, kas izslēdz iespēju šos pārkāpumus atzīt par maznozīmīgiem. Turklāt konkrētajā gadījumā nav konstatējami nekādi īpaši vai ārkārtēji apstākļi, kas liecinātu par pieteicējai piemērotā soda nesamērīgumu. Gluži pretēji, kā to pamatoti norādīja Inspekcijas pārstāvis tiesas sēdē, pārkāpumam ir ilgstošs raksturs, proti, pieteicēja ilgstoši nenodrošināja darba tiesisko attiecību noformēšanu atbilstoši tiesību normu prasībām.

[14] Ievērojot visus iepriekš norādītos apsvērumus, tiesa atzīst, ka pārsūdzētais Lēmums ir tiesisks un pamatots, un tā atcelšanai nav pamata.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 286.panta pirmās daļas 1.punktu, Administratīvā rajona tiesa

nosprieda:

Noraidīt sabiedrības ar ierobežotu atbildību "ADMOB" pieteikumu.

Atstāt negrozītu Valsts darba inspekcijas 2010.gada 13.maija lēmumu Nr.04/97-01-03/661.

Spriedumu var pārsūdzēt Administratīvajā apgabaltiesā 20 dienu laikā no tā sastādīšanas dienas, iesniedzot apelācijas sūdzību Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu namā.

Tiesnese *(paraksts)* L.Konošonoka

NORAKSTS PAREIZS
Administratīvās rajona tiesas
tiesnese_____L.Konošonoka
Rīgā, 2012.gada 28.februārī