Lieta Nr.128015513

LietvedībasNr.104AA-0045-14/8

SPRIEDUMS

Rīgā, 2014.gada 13.februārī

Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģija šādā sastāvā:

tiesnese I.Logina,

tiesneši I.Amoliņa un J.Stukāns,

rakstveida procesā izskatīja administratīvā pārkāpuma lietu sakarā ar SIA „/Nosaukums/" iesniegto apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesas 2013.gada 23.augusta spriedumu, un

konstatēja

2012.gada 23.oktobrī Rīgas reģionālā Valsts darba inspekcija sastādīja administratīvā pārkāpuma protokolu AM Nr.175113.

2012.gada 14.novembrī Valsts darba inspekcija Rīgas reģionālā Valsts darba inspekcija sastādīja lēmumu Nr.13L – 493 – 2012 – 024 par administratīvā soda uzlikšanu SIA „/Nosaukums/" Ls 1000 apmērā.

Ar Valsts darba inspekcijas direktora 2013.gada 3.janvāra lēmumu Nr.04/566 – 01 – 09/2 SIA „/Nosaukums/" sūdzība noraidīta, bet Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas vecākā inspektora M.Indrikova lēmums Nr.13L-493-2012-024 par administratīvā soda uzlikšanu, atstāts negrozīts.

Par Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas direktora 2013.gada 3.janvāra SIA „/Nosaukums/" iesniedza sūdzību.

Ar Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesas 2013.gada 23.augusta spriedumu SIA „/Nosaukums/" sūdzība noraidīta, atstājot negrozītu Valsts darba inspekcijas 2013.gada 3.janvāra lēmumu Nr.04/566-01-09/2 un Rīgas reģionālā valsts darba inspekcijas lēmumu Nr.13L – 493 – 2012 – 024.

Par Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesas 2013.gada 23.augusta spriedumu apelācijas sūdzību iesniedza SIA „/Nosaukums/", pārsūdzot spriedumu pilnā apjomā.

SIA „/Nosaukums/" uzskata, ka tiesa nav iepazinusies ar SIA „/Nosaukums/" pieteikumu un tajā izklāstītajiem argumentiem, kā arī nepareizi interpretēja un piemēroja materiālo tiesību normas, kā rezultātā nonāca pie aplamiem lietas faktiskajiem apstākļiem un SIA /Nosaukums/" pieteikuma saturam un būtībai neatbilstošiem secinājumiem.

Norāda, ka pirmās instances tiesa nav iedziļinājusies apstāklī, ka lietā nav strīda par to, ka starp pusēm faktiski tika nodibinātas darba tiesiskās attiecības. Attiecīgi, ar fiziskajām personām noslēgtie rakstveida līgumi, kuri kļūdaini nosaukti par „uzņēmuma līgumiem", savā būtībā uzskatāmi par darba līgumiem un kā tādi tie ir izpildīti no SIA „/Nosaukums/" puses. Nav pamata apgalvot, ka SIA „/Nosaukums/" nodarbināja fiziskās personas bez rakstveida noslēgta darba līguma, par ko paredzēta administratīvā atbildība Latvijas APK 41.panta otrajā daļā, jo starp SIA „/Nosaukums/" un fiziskajām personām bija noslēgti rakstveida līgumi, kas regulēja nodarbinātības attiecības, kas tika kļūdaini nosaukti par uzņēmuma līgumiem, lai gan arī faktiski tikuši izpildīti kā darba līgumi.

SIA „/Nosaukums/" uzsver, ka darbiniekiem visu nodarbinātības laiku (līdz 2 dienām) faktiski tika nodrošināta Darba likumā un citos darba tiesiskās attiecības regulējošos normatīvajos aktos noteiktā darbinieku aizsardzība, arī nodarbināto reģistrēšana attiecīgās iestādēs.

Apelācijas sūdzībā atsaucas uz judikatūru un norāda, ka noslēgtie līgumi jāvērtē pēc to satura un tiesisko attiecību faktiskās būtības,

kā tie tika izpildīti praksē, nevis formāli jāvadās pēc attiecīgā dokumenta nosaukuma.

Vēl norāda, ka SIA „/Nosaukums/" mērķis nav bijis izvairīties no nodokļu, valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu, citu obligāto maksājumu samaksas vai darbiniekiem normatīvajos aktos noteikto garantiju nodrošināšanas.

Valsts darba inspekcija un tiesa norādot, ka SIA „/Nosaukums/", izvairoties no administratīvās atbildības, pauž tikai savu subjektīvo viedokli, kas nav pamatots ar konkrētiem un vērā ņemamiem pierādījumiem lietā. Norāda, ka Administratīvā procesa likums un Latvijas APK neliedz personai, kura uzaicināta uz Valsts darba inspekciju rakstveida paskaidrojumu sniegšanai, tos pienācīgi sagatavot un iesniegt vēlāk. Norāda, ka nemēģina izvairīties no administratīvās atbildības un paskaidrojumu sniegšanas, bet centās sagatavot un sniegt izvērstu un detalizētu paskaidrojumu par visiem lietā nozīmīgajiem apstākļiem. Viedoklis par to, ka SIA „/Nosaukums/" pēc dokumentu pārbaudes secināja, ka tās ir bijušas darba attiecībās ir subjektīvs un nepamatots. Tiesa nav pievērsusi uzmanību, ka šādiem Valsts darba inspekcijas subjektīvam vērtējumam nav pamatojuma.

Attiecīgi par neizmaksāto kompensāciju par neizņemto atvaļinājumu darbiniekiem, SIA „/Nosaukums/a" skaidro, ka situācija radās tādēļ, ka SIA „/Nosaukums/" vadībai un grāmatvedim bija maldīga izpratne par Darba likuma 150.panta trešās daļas piemērošanu, taču neizmaksātā kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu nekavējoties novērsta, to izmaksājot. SIA „/Nosaukums/" akcentē, ka aizkavēšanos izmaksāt neizmantoto atvaļinājuma kompensāciju nevar uzskatīt par darbinieka nodarbināšanu bez rakstveidā noslēgta darba līguma.

SIA „/Nosaukums/" norāda, ka ir aplami secināt, ka seši ieraksti žurnālā liecina par to, ka personas netika apmācītas un instruētas darba aizsardzībā. Norāda, ka ievada apmācībā piedalījās SIA „/Nosaukums/" projekta vadītājs /pers. D/, /pers. D/, atbildība bija par darba aizsardzības ievada apmācību, festivāla palīgu instruēšanu. To, ka visi darbinieki tika instruēti darba drošībā un iepazīstināti ar darba vides riskiem, apliecina /pers. D/ 2012.gada 12.novembra parakstītais paskaidrojums. SIA „/Nosaukums/" secinājusi, ka instruktāža darba aizsardzības jautājumos un nodarbināšanā bez rakstveidā noslēgta darba līguma ir divi dažādi un nošķirami jautājumi un par katru no tiem atbildība paredzēta atšķirīgā Latvijas APK normā.

SIA „/Nosaukums/" nepiekrīt apgalvojumam, ka SIA „/Nosaukums/" pārkāpa Darba likuma 40.panta pirmajā daļā noteikto, izdarot Latvijas APK 41.panta otrajā daļā paredzēto administratīvo pārkāpumu, jo darbiniekus nodarbināja uz rakstveida līguma pamata, kā arī darbinieki reģistrēti kā nodarbinātie Valsts ieņēmumu dienestā atbilstoši Ministru kabineta noteikumu prasībām, veicot iedzīvotāju ienākuma nodokļa nomaksu un obligāto valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu samaksu par nodarbinātajiem. Nodarbinātajām fiziskajām personām izmaksāja algu pēc stundu tarifa likmes Ls 1.199. Pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās izmaksāja kompensāciju par neizņemto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Pilnībā ievēroja normatīvo aktu noteikumus attiecībā uz darba un atpūtas laika regulējumu, veica nodarbināto personu instruktāžu. nepārkāpa nodarbināto personu Darba likumā garantētās tiesības uz aizsardzību pret atlaišanu vai kādas citas Darba likumā paredzētās garantijas.

SIA „/Nosaukums/" lūgusi atcelt pirmās instances tiesas spriedumu un Valsts darba inspekcijas 2012.gada 3.janvāra lēmumu Nr.04/566-01-09/2, izbeidzot lietvedību administratīvā pārkāpuma lietā.

Saskaņā ar LAPK 289.^{21} panta otrās daļas nosacījumiem apelācijas tiesa apelācijas sūdzību izskata rakstveida procesā. Tiesa nekonstatē pamatu pēc savas iniciatīvas pieņemt lēmumu sūdzību izskatīt tiesas sēdē.

Pārbaudījusi administratīvā pārkāpuma lietā iegūtos pierādījumus, izvērtējusi pārsūdzētā sprieduma pamatojumu un apelācijas sūdzībā izteiktos argumentus, tiesu kolēģija atzīst, ka pirmās instances tiesas spriedums ir likumīgs, pamatots un atstājams negrozīts, bet apelācijas sūdzība noraidāma.

LAPK 289.^{13} panta trešā daļa noteic, 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.

Savukārt LAPK 299.^{22}panta pirmā daļa noteic, ka apelācijas instances tiesa taisa nolēmumu administratīvā pārkāpuma lietā atbilstoši šā kodeksa divdesmit trešās "a" nodaļas (ietver LAPK 289.^{13}pantu) prasībām.

Ievērojot minēto tiesisko regulējumu, secināms, ka apelācijas instances tiesa, izskatot sūdzību par zemākās instances tiesas nolēmumu administratīvā pārkāpuma lietā, ja atzīst pārsūdzētā nolēmuma administratīvā pārkāpuma lietā motivāciju par pareizu un pilnībā pietiekamu, var norādīt, ka pievienojas zemākās instances tiesas nolēmuma motivācijai, izvērstāku argumentāciju nenorādot.

Pārbaudot apelācijas sūdzībā norādītos argumentus, tiesu kolēģija secina, ka tie pēc savas būtības jau ir ņemti vērā un izvērtēti Valsts darba inspekcijas direktora 2013.gada 3.janvāra lēmumā, un Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesa pamatoti pievienojusies tajā izklāstītajai argumentācijai, kā arī papildus sniegusi savu argumentāciju. Iestāde izvērtējusi lietas materiālus, pierādījumus lietā, tai skaitā, apelācijas sūdzībā norādīto, pamatoti un likumīgi secinājusi, ka pārkāpēja vaina administratīvā pārkāpuma, kas paredzēts LAPK 41.panta otrajā daļā, ir pierādīta.

Tiesu kolēģija secina, ka gan iestāde lēmumā, gan pirmās instances tiesa spriedumā ir analizējusi visus pierādījumus lietā, tie ir pietiekami, lai atzītu, ka SIA „/Nosaukums/" nodarbināja personas bez rakstveidā noslēgta darba līguma, proti, izdarīja administratīvo pārkāpumu, kas paredzēts LAPK 41.panta otrajā daļā.

Tiesu kolēģija atzīst, ka lietā pastāv strīds par to, vai SIA „/Nosaukums/" pamatoti ir saukta pie administratīvās atbildības saskaņā ar LAPK 41.panta otro daļu, tas ir, par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā.

Lietā nav strīda, ka SIA „/Nosaukums/" rakstveida formā ir noslēgti 82 uzņēmuma līgumi ar fiziskām personām.

Strīds ir par to, vai uzņēmuma līgumi konkrētajā gadījumā atbilst darba līguma saturam un darba tiesiskajās attiecībās paredzētajām darba ņēmēja tiesībām.

Civillikuma 2212.panta pirmā daļa nosaka, ka ar uzņēmuma līgumu viena puse uzņemas izpildīt otrai par zināmu atlīdzību ar saviem darba rīkiem un ierīcēm kādu pasūtījumu, izgatavot kādu lietu vai izvest galā kādu pasākumu. Atbilstoši Civillikuma 2179.pantam, ja saistības mērķis ir nevis darbs vispār, bet kāds noteikts darba rezultāts, tad līgums par to nav uzskatāms par darba līgumu, bet par uzņēmumu.

Sūdzības iesniedzējs, atsaucoties uz judikatūru – 2008.gada 26.novembra Augstākās tiesas Senāta spriedumu lietā Nr.SKC-437/2008, norādījis, ka noslēgtie līgumi jāvērtē pēc to satura un tiesisko attiecību faktiskās būtības, kā tie tika izpildīti praksē, nevis formāli jāvadās pēc attiecīga dokumenta nosaukuma.

Tiesu kolēģija piekrīt minētajam argumentam, taču tiesu kolēģijas ieskatā iepriekšminētajā spriedumā ir konstatēti no izskatāmās lietas atšķirīgi apstākļi, un tajā paustās atziņas nevar tikt attiecinātas uz izskatāmo lietu.

Tāpat arī tiesa kolēģijas uzskata, ka konkrētajā gadījumā sūdzības iesniedzēja apgalvojumi par kļūdaino līgumu nosaukumu, darījumu dalībnieku apzīmēšanai lietoto terminoloģiju un maldīgo Darba likuma normu izpratni, ir nepamatoti, un šādi apgalvojumi tiek izteikti ar nolūku izvairīties no atbildības par izdarīto administratīvo pārkāpumu.

Izvērtējot iepriekšminētos SIA /Nosaukums/" noslēgtos 82 uzņēmuma līgumus pēc to satura un regulējamām tiesiskajām attiecībām, tiesu kolēģija pievienojas Valsts darba inspekcijas direktora secinājumam, ka noslēgtie uzņēmuma līgumi nevar aizstāt darba līgumu, jo personas faktiski pret atlīdzību veic darbu, pakļaujoties SIA„/Nosaukums/" noteiktai darba kārtībai, bet nesaņem darbiniekam ar likumu piešķirtās garantijas un tiesisko aizsardzību. Tāpēc būtiska ir tieši darba līguma noslēgšana, un apstāklis, ka ir noslēgts uzņēmuma līgums, neatbrīvo darba devēju no pienākuma noslēgt darba līgumu. Noslēgtos darba līgumus nevar uzskatīt par nepilnīgiem darba līgumiem, jo atkarībā no izvēlētā līguma veida būtiski mainās darbinieka tiesiskā aizsardzības pakāpe, tāpēc būtiski ir lai darba devējs ar darbinieku būtu noslēdzis tieši darba līgumu.

Tiesu kolēģija uzsver, ka, nenodibinot faktiskas darba attiecības rakstveida darba līguma formā, darbinieks zaudē Darba likumā noteiktās un citas tiesiskās garantijas. Pamatojoties uz rakstveidā noslēgto darba līgumu, darba devējam ir pienākums no saviem līdzekļiem izmaksāt darbiniekam slimības naudu par darbnespējas periodu, piešķirt un apmaksāt Darba likumā noteikto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, likumā noteiktos gadījumos izmaksāt atlaišanas pabalstu. Uzņēmuma līgums šādas garantijas neparedz, un personām, kuras faktisku darba attiecību gadījumā tiek nodarbinātas nevis uz likumdevēja noteiktā darba līguma pamata, bet cita civiltiesiska līguma pamata, nav garantētas tiesības pieprasīt un saņemt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, slimības naudu un atlaišanas pabalstu. Tāpat persona nav aizsargāta pret uzņēmuma rīcību, laužot līgumu, jo Darba likums paredz noteiktu darba līguma izbeigšanas kārtību ar mērķi pasargāt darbinieku no darba devēja patvaļas.

Līdz ar to tiesu kolēģija atzīst, ka SIA „/Nosaukums/" citāda pierādījumu vērtēšana, nekā tos ir vērtējusi iestāde savā lēmumā un tiesa, nevar būt par pamatu lēmuma un pirmās instances tiesas sprieduma atcelšanai.

Vērtējot citus apelācijas sūdzībā norādītos argumentus, tiesu kolēģija ņem vērtā Eiropas Cilvēktiesību tiesas atziņu, ka no Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 6.panta izriet tiesas pienākums argumentēt spriedumu, bet tas nav saprotams kā prasība detalizēti atbildēt uz jebkuru argumentu (sk., piemēram, 61.punktu 1994.gada 19.aprīļa spriedumā „Van de Hurk v The Netherlands" (iesnieguma Nr.16034/90)). Tiesnešiem ir jāuzklausa visi argumenti, bet viņiem nav pienākums detalizēti atrunāt jebkuru iesniegumu vai skaidri atbildēt uz jebkuru paskaidrojumu. Tiesai ir atļauts izvērtēt argumentus, kurus tā uzskata par nozīmīgiem no tiesību viedokļa (sk. Eiropas Cilvēktiesību tiesas komisijas 1986.gada 13.oktobra lēmumu).

Rīgas apgabltiesas Krimināllietu tiesu kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma motivācijai par piemēroto sodu, uzskata, ka tas ir izvēlēts atbilstoši likuma prasībām, un ievērojot Latvijas APK 41.panta otrās daļas sankciju robežas. Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesas spriedumā ir motivēta soda apmēra noteikšana, izvērtējot konkrētās lietas apstākļus, soda samērīguma principu.

Pamatojoties uz iepriekš minēto un saskaņā ar LAPK 289.^{21}, 289.^{22} pantu, Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģija

nosprieda

Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesas 2013.gada 23.augusta spriedumu atstāt negrozītu, bet SIA „/Nosaukums/ apelācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams un stājas spēkā tā sastādīšanas dienā.

Tiesnese I.Logina

Tiesnese I.Amoliņa