NORAKSTS
Lieta Nr. 142010109
AA43-0407-11/10

SPRIEDUMS
Latvijas tautas vārdā

Rīgā 2011.gada 5.aprīlī

Administratīvā apgabaltiesa šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētāja M.Osmane,
tiesneses S.Gintere un V.Zommere,

rakstveida procesā izskatīja administratīvo lietu SIA „TOI TOI Sanitārā sistēma" (reģistrācijas Nr.40003673092) pieteikumā par Valsts darba inspekcijas 2009.gada 12.novembra lēmuma Nr.04/160-01-03/2129 atcelšanu sakarā SIA „Toi Toi Sanitārā sistēma" apelācijas sūdzību par Administratīvās rajona tiesas 2010.gada 18.marta spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] 2009.gada 30.septembrī Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas (turpmāk – VDI, atbildētāja) vecākā inspektore SIA „TOI TOI Sanitārā sistēma" (turpmāk arī – pieteicēja) sastādīja administratīvā pārkāpuma protokolu Nr.AM009260, kurā norādīts, ka 2008.gada 1.februārī darbinieks *G.D.* (turpmāk arī – cietušais) un pieteicēja vienojās par grozījumiem darba līgumam Nr.21/k, nosakot darba algu Ls 443,94 mēnesī. Pārbaudot algu aprēķinu un izmaksu sarakstu, tika konstatēts, ka cietušajam 2009.gada janvārī tika aprēķināta un izmaksāta alga Ls 328; 2009.gada februārī – Ls 328; martā – Ls 292; aprīlī – Ls 292; maijā – Ls 292; jūnijā – Ls 342; jūlijā – Ls 292; augustā – Ls 302,34. Protokolā norādīts, ka pieteicēja nav izmaksājusi darba samaksu atbilstoši darba līguma grozījumiem. 2009.gada 3.septembrī pieteicēja uzteica darba līgumu cietušajam, nenorādot apstākļus, kas ir uzteikuma pamatā, kā arī nenorādot uzteikuma tiesisko regulējumu.

Izskatot administratīvā pārkāpuma lietu, inspektore konstatēja, ka pieteicēja ir pārkāpusi Darba likuma 69.panta pirmo daļu, 97. un 102.pantu, par ko atbildība ir paredzēta Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa (turpmāk – LAPK) 41.panta pirmajā daļā, un uzlika pieteicējai naudas sodu Ls 100 apmērā.

[2] Izskatot pieteicējas sūdzību, VDI direktora pienākumu izpildītājs ar 2009.gada 12.novembra lēmumu Nr.04/160-01-03/2129 (turpmāk – pārsūdzētais lēmums) grozīja Rīgas reģionālās VDI 2009.gada 30.septembra lēmumu, izslēdzot no tā pamatojuma Darba likuma 69.panta

pirmo daļu un papildinot to ar Darba likuma 28.panta otro daļu, bet pārējā daļā atstājot lēmumu negrozītu.

Lēmums pamatots ar turpmāk minētajiem argumentiem.

[2.1] Darba līguma puses nav rakstveidā vienojušās par darba līguma noteikumu grozīšanu, tādēļ ir pamats uzskatīt, ka pieteicēja, samazinot cietušajam izmaksājamās algas apmēru, pārkāpusi Darba likuma 97.pantu, jo minētajā tiesību normā paredzētā vienošanās nebija notikusi.

[2.2] Cietušais nepiekrita piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, tādēļ pieteicēja nebija tiesīga maksāt darba algu, kas ir mazāka par darba līgumā noteikto. Izmaksājot darba algu, kas mazāka par darba līgumā norādīto, darba devējs nepildīja nolīgtās saistības, neievērojot Darba likuma 28.panta otro daļu.

[2.3] Izmaksājot darba algu reizi mēnesī, pieteicēja nav pārkāpusi Darba likuma 69.panta pirmo daļu, jo līgumā puses ir vienojušās par darba algas izmaksu vienu reizi mēnesī.

[2.4] Uzteikums neatbilst Darba likuma prasībām, jo tajā nav norādīts Darba likuma pants, uz kura pamata darba līgums uzteikts, kā arī nav norādīti apstākļi, kas ir uzteikuma pamatā. Pieteicēja nav izskatījusi iespēju nodarbināt cietušo citā darbā un nav piedāvājusi citu darbu tai pašā vai citā uzņēmumā.

[2.5] Administratīvais sods tiek atstāts spēkā, lai audzinātu pieteicēju likumu precīzas un stingras ievērošanas garā, kā arī ieaudzinātu cieņas pilnu attieksmi pret citu pilsoņu tiesībām, godu un pašcieņu, apzinīgu attieksmi pret saviem pienākumiem un atbildību sabiedrības priekšā.

[3] 2009.gada 26.novembrī Administratīvajā rajona tiesā saņemts SIA „TOI TOI Sanitārā sistēma” pieteikums, kurā lūgts atcelt pārsūdzēto lēmumu, pamatojoties uz turpmāk minētajiem argumentiem.

[3.1] Cietušais ar konkludentām darbībām ir piekritis darba samaksas izmaiņām. Par šīm izmaiņām darbinieki informēti, izdodot rīkojumu Darba likumā paredzētajā kārtībā un fiksējot darba līgumos pielikumu formā.

[3.2] Darba likuma 102.pantā nav noteikts, ka, lai uzteiktu darba līgumu, obligāti jānorāda uzteikuma tiesiskais regulējums un konkrēta tiesību norma, kura noteikta Darba likuma 101.panta pirmajā daļā. No uzteikuma apstākļa, proti, neatbilstības ieņemamajam amatam, izriet Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punkts. Tas izriet arī no situācijas, ka darbinieks pārkāpj uzņēmuma noteikto darba kārtību, kas izpaužas, neierodoties darbā, noformējot fiktīvas darba nespējas lapas. Tikai strīdus gadījumā darba devējam ir pienākums detalizēti pierādīt, ka uzteikums ir tiesiski pamatots.

[3.3] Pieteicēja pret sabiedrību vienmēr ir izturējusies ar cieņas pilnu attieksmi, un uzņēmumam līdz šim nav piemēroti administratīvie

sodi, līdz ar to nevietā ir norāde, ka LAPK mērķi tiek nostiprināti, tikai uzliekot sodu.

[4] Administratīvajai rajona tiesai iesniegtajā rakstveida paskaidrojumā atsaucās uz pārsūdzētajā lēmumā minētajiem argumentiem.

[5] Administratīvajai rajona tiesai iesniegtajā rakstveida paskaidrojumā cietušais norādīja, ka darba devējs nav viņu iepazīstinājis ar 2009.gada 1.janvāra pielikumu Nr.01 un 2009.gada 1.marta pielikumu Nr.02 līgumam Nr.21/k par izmaiņām darba līguma 3.1.punktā par darba algas apmēru. Par šo dokumentu esamību cietušais uzzināja, kad darba devējs sniedza paskaidrojumu civillietā Nr.C29685109. Atzīme, ka cietušais atteicies parakstīt pielikumu, neatbilst patiesībai. Darba devējs nepiedāvāja jautājumu par algas samazinājumu izlemt vienojoties, bet vienkārši paziņoja par algas samazinājumu, pārskaitot uz norēķinu kontu mazāku summu, nekā ir noteikts darba līgumā. 2008.gada 1.februārī cietušais vienojās ar darba devēju par grozījumiem darba līgumā (2008.gada 1.februāra pielikums Nr.1), līdz ar to darba algas apmērs no 2008.gada 1.februāra ir Ls 443,94. No bankas konta pārskata redzams, ka darba alga, kā arī samaksa par atvaļinājumu tika aprēķināta un izmaksāta nepilnā apmērā, pārkāpjot darba līguma noteikumus

[6] Administratīvā rajona tiesa ar 2010.gada 18.marta spriedumu pieteikumu noraidīja, pamatojoties uz turpmāk minētajiem argumentiem.

[6.1] Lai sauktu personu pie administratīvās atbildības saskaņā ar LAPK 41.panta pirmo daļu, nepieciešams konstatēt, ka ir pārkāpti darba tiesiskās attiecības regulējošie normatīvie akti. Administratīvā pārkāpuma protokolā Nr.AM009260, kā arī 2009.gda 30.septembra lēmumā par saukšanu pie administratīvās atbildības norādīts, ka pārkāpta Darba likuma 69.panta pirmā daļa, 97.pants un 102.pants. Pēc apstrīdēšanas pieņemtajā galīgajā iestādes lēmumā no pamatojuma izslēgta Darba likuma 69.panta pirmā daļa, tās vietā papildinot lēmumu ar Darba likuma 28.panta otro daļu. Tādējādi tiesai jāpārbauda, vai atbildētājs ir pamatoti konstatējis Darba likuma 28.panta otrās daļas, 97.panta un 102.panta pārkāpumu pieteicēja rīcībā.

[6.2] Darba likuma 28.panta otrā daļa paredz, ka 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.

Minētā norma ir ietverta pantā ar nosaukumu „Darba tiesiskās attiecības un darba līgums”, un panta pirmā daļa nosaka, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu. Saskaņā ar Darba likuma 39.pantu 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 saskaņā ar likuma 40.panta pirmo daļu darba līgums slēdzams rakstveidā. Panta otrās daļas 6.punkts paredz, ka darba līgumā norāda darba samaksas apmēru un izmaksas laiku.

No iepriekš minētā tiesa secināja, ka darba samaksas apmērs ir norādāms darba līgumā, kurš ir slēdzams rakstveidā. Līdz ar to Darba likuma 28.panta otrajā daļā ietvertais darba devēja pienākums maksāt nolīgto darba samaksu nozīmē maksāt tādu darba samaksu, kas nolīgta rakstveidā slēgtajā darba līgumā.

Atbilstoši Darba likuma 97.pantam darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties. Šajā gadījumā attiecīgi piemērojami šā likuma 40.panta noteikumi. Tādējādi tiesa atzina, ka no likuma izriet skaidra prasība uz līguma grozījumiem attiecināt Darba likuma 40.panta noteikumus par rakstveida formu.

Tiesa konstatēja, ka saskaņā ar lietas materiāliem darba līguma puses ir vienojušās par grozījumiem darba līgumā, nosakot to, ka darbinieka algas apmērs ir Ls 443,94. Šī summa ir uzskatāma par nolīgto darba algu, kura saskaņā ar lietas materiāliem cietušajam netika pilnībā izmaksāta.

Tiesa atzina, ka ar 2009.gada 1.janvāri un 2009.gada 1.martu datētie darba līguma pielikumi neatspoguļo līguma pušu vienošanos par darba algas apmēru, tādēļ tajos minēto summu nevar uzskatīt par nolīgto darba algu Darba likuma 28.panta otrās daļas izpratnē, jo šajos dokumentos nav darbinieka paraksta. Tiesa norādīja, ka faktiski ar 2009.gada 1.janvāri un 2009.gada 1.martu datētie darba līguma pielikumi ir vērtējami kā mēģinājums apiet Darba likumā noteikto kārtību, kādā īstenojama vienošanās starp darba devēju un darbinieku. Līdz ar to tiesa atzina, ka atbildētāja ir pamatoti secinājusi, ka pieteicēja ir pārkāpusi Darba likuma 28.panta otro daļu, neizmaksājot cietušajam nolīgto darba samaksu, un Darba likuma 97.pantu, apejot kārtību, kādā veicami grozījumi darba līgumā – proti, ar savstarpēju rakstveida vienošanos.

[6.3] Atbilstoši Darba likuma 102.pantam, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Augstākās tiesas Senāts 2009.gada 25.novembra spriedumā civillietā Nr.SKC-837/2009 ir norādījis, ka „nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai tā tiesisko pamatu, t.i., kādu no šā likuma 101.panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda konkrēti faktiskie apstākļi, kas veido uzteikuma tiesisko pamatu. Tas nepieciešams, pirmkārt, lai darbinieks tiktu pienācīgi informēts par konstatēto pārkāpumu, tādējādi nodrošinot viņam iespēju aizstāvēties pret darba devēja izvirzītajiem pārmetumiem. Otrkārt, lai strīda gadījumā tiesai būtu iespējams pārbaudīt uzteikuma pamatotību”.

No pieteicēja formulētā uzteikuma teksta tiesa konstatēja, ka cietušā darba līgums uzteikts „sakarā ar neatbilstību ieņemamajam amatam". Tiesa norādīja, ka šāds virspusējs formulējums nesniedz priekšstatu ne par vienu konkrētu faktisko apstākli, kas varētu uzteikumu saprātīgi izskaidrot un kura esamību vai atbilstību lietas apstākļiem tiesa (vai iestāde) varētu pārbaudīt. Arī darbiniekam šāds uzteikuma formulējums neļauj saprast, kas tieši viņa rīcībā nav apmierinājis darba devēju (kādas darba devēja prasības nav ievērotas vai ir pārkāptas, kādi darba uzdevumi nav izpildīti vai ir veikti neatbilstošā kvalitātē u.tml.).

Ja atzītu pieteicēja formulēto uzteikumu par atbilstošu Darba likuma 102.panta prasībām, darba devējiem būtu iespējams ar tādu uzteikumu attaisnot jebkādus savus subjektīvos nolūkus vai vēlmes, kuras savukārt nebūtu iespējams pakļaut neatkarīgam racionālam vērtējumam. Tādējādi faktiski tiktu attaisnota darba devēju iespējama patvaļa, pārtraucot darba tiesiskās attiecības. Līdz ar to tiesa atzina, ka pieteicēja nav ievērojusi Darba likuma 102.panta prasības, jo nav rakstveidā paziņojusi par tiem konkrētajiem faktiskajiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Ņemot vērā minēto, tiesa atzina, ka atbildētāja pamatoti konstatēja, ka pieteicēja pārkāpa Darba likuma 28.panta otrās daļas, 97.panta un 102.panta prasības un izdarīja pārkāpumu, par kuru atbildība paredzēta LAPK 41.panta pirmajā daļā.

[6.4] Izvērtējot pieteicējas pārkāpuma raksturu, tiesa ņēma vērā, ka pārkāpums, neizmaksājot cietušajam nolīgto darba samaksu, ir bijis ilgstošs – sākot no 2009.gada janvāra līdz pat pārkāpuma atklāšanai 2009.gada septembrī, turklāt tas ir radījis cietušajam mantiskas sekas. Atbildību mīkstinoši vai pastiprinoši apstākļi netika konstatēti. Ņemot vērā minēto, tiesa atzina, ka piemērotais naudas sods Ls 100 apmērā ir samērīgs un atbilstošs izdarītajam pārkāpumam, tādēļ tas atstājams negrozīts.

[7] 2010.gada 1.aprīlī pieteicēja iesniedza apelācijas sūdzību par Administratīvās rajona tiesas 2010.gada 18.marta spriedumu, lūdzot to atcelt, pamatojoties uz turpmāk minētajiem argumentiem.

[7.1] Pieteicēja atsaucās uz pieteikumā minēto argumentu (šā lēmuma 3.1.punkts), papildus norādot, ka fakts, ka cietušais necēla pretenzijas un iebildumus, norāda uz to, ka puses ir savstarpēji vienojušās un cietušais ir nepārprotami tam piekritis, šajā gadījumā klusējot saskaņā ar Civillikuma 1428.pantu. Pieteicēja uzskata, ka tā kā cietušais tik ilgstoši pildīja darba pienākumus, uzskatāms, ka viņš ir piekritis darba samaksas samazinājumam. Turklāt saskaņā ar Darba likuma 41.panta otro daļu uzskatāms, ka darba līguma grozījumi ir spēkā esoši neatkarīgi no tā, vai tie noslēgti rakstveida formā.

[7.2] LAPK 41.pants neparedz sodīšanu par mēģinājumu izdarīt administratīvo pārkāpumu, līdz ar to tiesa spriedumā nepamatoti norādījusi šādu apsvērumu.

[7.3] Pieteicēja uzskata, ka nav pārkāpusi Darba likuma 102.pantu, jo minētā tiesību norma neuzliek darba devējam par pienākumu detalizēti uzskaitīt apstākļus un faktus.

[8] Administratīvajā apgabaltiesā iesniegtajos rakstveida paskaidrojumos atbildētāja norādīja, ka uzskata pieteicējas apelācijas sūdzību par nepamatotu.

[9] Apelācijas sūdzībā pieteicēja izteikusi piekrišanu izskatīt administratīvo lietu rakstveida procesā.

Tā kā lietā esošie dokumenti ir pietiekami, Administratīvā apgabaltiesa, pamatojoties uz LAPK 286.[7] panta pirmo daļu, atzina, ka lietu iespējams izskatīt rakstveida procesā.

Motīvu daļa

[10] Pārbaudījusi lietas materiālus, apgabaltiesa atzīst, ka pieteicējas apelācijas sūdzība ir nepamatota un pieteikums ir noraidāms.

[11] Administratīvā procesa likuma 307.panta ceturtā daļa noteic, ja tiesa, izskatot lietu, atzīst, ka zemākās instances tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams, tā sprieduma motīvu daļā var norādīt, ka pievienojas zemākās instances tiesas sprieduma motivācijai. Šādā gadījumā šā likuma 251.panta piektajā daļā noteiktos apsvērumus sprieduma motīvu daļā var nenorādīt.

Administratīvā apgabaltiesa atzīst, ka pirmās instances tiesa ir noskaidrojusi visus būtiskos lietas faktiskos un tiesiskos apstākļus, kā arī spriedumā analizējusi pieteicējas argumentus, un sniegusi izvērsti motivētu to juridisko novērtējumu. Administratīvā apgabaltiesa atzīst, ka Administratīvās rajona tiesas spriedumā ietvertais pamatojums ir pareizs un pilnībā pietiekams (šā sprieduma 6.1.-6.4.punkts), līdz ar to Administratīvā apgabaltiesa pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma motivācijai, to neatkārtojot.

[12] Papildus apgabaltiesa norāda, ka nepamatota ir pieteicējas norāde, ka cietušais ar konkludentām darbībām būtu piekritis darba līguma grozījumiem (darba samaksas samazināšanai). No lietas materiāliem izriet tieši pretējs secinājums – uz dokumentiem ar nosaukumu „Pielikums Nr.01 līgumam Nr.21/k" (lietas 48.lapa) un „Pielikums Nr.02 līgumam Nr.21/k" (lietas 49.lapa) ir veikta atzīme „*G.D.* parakstīt pielikumu atteicās". Apgabaltiesas ieskatā, minētais nepārprotami liecina par to, ka darba ņēmējs atsakās piekrist darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, kas tādējādi liecina par to, ka vienošanās par šādiem grozījumiem nav panākta.

Apgabaltiesa norāda, ka pieteicēja konkrētajā gadījumā varēja izvērtēt Darba likuma 98.pantā ietverto darba devēja tiesību izmantošanu, nevis izmaksāt darba samaksu, par kuras apmēra samazināšanu vienošanās ar darba ņēmēju netika panākta.

Darba likuma 97.pants noteic, ka, grozot darba līgumu, ir piemērojami Darba likuma 40.panta nosacījumi, tostarp par rakstveida formu. Arī tiesību doktrīnā ir norādīts, ka vienošanās par darba līguma grozījumiem ir slēdzama rakstveidā (*skat. Kalniņa I. (zin. red.). Darba likuma komentāri. 2010. 184.lpp.*). Savukārt Darba likuma 41.pantā ir noteikts regulējums gadījumam, kad darba līgums (līdz ar to arī vienošanās par grozījumiem tajā) nav noslēgts rakstveidā. Apgabaltiesas ieskatā, Darba likuma 41.panta nosacījumi būtu vērtējami un piemērojami tajā gadījumā, ja darba devējs darba ņēmējam vispār nebūtu rakstveidā piedāvājis noslēgt vienošanos par darba līguma grozījumiem. Konkrētajā gadījumā no lietas materiāliem izriet, ka pieteicēja ir divreiz rakstveidā piedāvājusi cietušajam noslēgt vienošanos par darba samaksas samazinājumu (lietas 48.-49.lapa), taču cietušais ir atteicies šādu vienošanos parakstīt, par ko liecina atzīme minētajos dokumentos. Līdz ar to apgabaltiesa atzīst, ka nepamatota ir pieteicējas atsaukšanās uz klusējot izdarītu piekrišanu darba līguma grozījumiem Civillikuma 1428.panta izpratnē – tā kā pieteicēja bija rakstveidā piedāvājusi vienošanos slēgt, taču cietušais ir atteicies to darīt, tad secināms, ka vienošanās nav panākta, līdz ar to atbildētāja pareizi secinājusi, ka spēkā ir darba līgumā noteiktā darba samaksa, kuru pieteicēja pretēji Darba likuma 28.panta otrajai daļai nav maksājusi.

Apgabaltiesa norāda, ka ar Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2010.gada 22.aprīļa spriedumu, kas stājies spēkā 2010.gada 13.maijā, tāpat atzīts, ka pieteicējas viedoklis, ka cietušais darba algas samazinājumam piekritis ar konkludentām darbībām, jo turpinājis strādāt saņemot mazāku algu un netika cēlis iebildumus, nav pamatots.

[13] Apgabaltiesa noraida apelācijas sūdzībā izteikto argumentu, kas norādīts šā sprieduma 7.2.punktā un norāda, ka pieteicēja nav sodīta par mēģinājumu izdarīt pārkāpumu – pieteicējai ir noteikts sods par LAPK 41.pantā paredzēto pārkāpumu, nevis šāda pārkāpuma mēģinājumu.

[14] Tiesību doktrīnā ir norādīts, ka Darba devējam ir pienākums vienmēr rakstveidā paskaidrot, kādēļ darbinieks tiek atlaists no darba. Turklāt darba devējs nevar pamatojumā ietvert tikai atsauci uz konkrēto Darba likuma pantu, bet tam atsevišķi jānorāda apstākļi, kas pamato konkrēta panta piemērošanu (*skat. Kalniņa I. (zin. red.). Darba likuma komentāri. 2010. 202.-203.lpp.*). Arī Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments ir norādījis, ka nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no 101.panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas pie

tam atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu. Tajā pašā laikā likums nenosaka, cik detalizētam jābūt šo apstākļu izklāstam (*skat. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 10.februāra sprieduma lietā Nr.SKC–309 8.2.punktu*).

No minētā ir secināms, ka par nepietiekamu tiek uzskatīta jau tāda norāde, kurā ietverts vien kāds no Darba likuma 101.panta pirmās daļas punktiem, proti, no tiesību doktrīnā un judikatūrā nostiprinātajām atziņām izriet, ka Darba likuma 101.panta pirmās daļas attiecīgā punkta norāde ir obligāta, taču pati par sevi vēl nepietiekama, lai tiktu izpildīti Darba likuma 102.panta nosacījumi. Ņemot vērā, ka pieteicēja uzteikumā nav norādījusi pat Darba likuma 101.panta pirmās daļas attiecīgo punktu (lietas 72.lapa), apgabaltiesa atzīst, ka atbildētāja ir pareizi secinājusi, ka tādējādi nav izpildīts Darba likuma 102.pantā noteiktais darba devēja pienākums.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 307.panta ceturto daļu, Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 286.[11]panta otrās daļas 1.punktu un 286.[14]pantu, Administratīvā apgabaltiesa

nosprieda

atstāt negrozītu Valsts darba inspekcijas 2009.gada 12.novembra lēmumu Nr.04/160-01-03/2129, bet SIA „TOI TOI Sanitārā sistēma” (reģistrācijas Nr.40003673092) apelācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams un stājas spēkā tā sastādīšanas dienā.

Tiesnese referente	*/paraksts/*	M.Osmane
Tiesneses	*/paraksts/*	S.Gintere
	/paraksts/	V.Zommere

NORAKSTS PAREIZS
Administratīvās apgabaltiesas tiesnese M.Osmane
Rīgā, 2011.gada 5.aprīlī