NORAKSTS

ADMINISTRATĪVĀ APGABALTIESA

Lieta Nr.142044810
143/AA43-0354-13/2

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Rīgā 2013.gada 7.martā

Administratīvā apgabaltiesa šādā sastāvā:
tiesnese referente U.Mihailova, tiesneses S.Kanenberga un A.Kovaļevska

rakstveida procesā izskatīja administratīvā pārkāpuma lietu par SIA „*/Nosaukums/*" (reģistrācijas numurs */reģistrācijas numurs/*) saukšanu pie administratīvās atbildības par Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta pirmajā daļā paredzēto pārkāpumu sakarā ar sabiedrības ar ierobežotu atbildību „*/Nosaukums/*" apelācijas sūdzību par Administratīvās rajona tiesas 2011.gada 25.augusta spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] Ar Valsts darba inspekcijas direktora 2010.gada 23.februāra lēmumu Nr.04/239-01-03/284 (turpmāk – Lēmums) kā galīgo iestādes lēmumu administratīvā pārkāpuma lietā SIA „*/Nosaukums/*" saukta pie administratīvās atbildības par Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa (turpmāk – LAPK) 41.panta pirmās daļas pārkāpumu, kas izpaudies kā Darba likuma 112.panta 1.punkta un 128.panta pirmās daļas neievērošana. SIA „*/Nosaukums/*" uzlikts naudas sods Ls 100 apmērā. Lēmums pamatots ar apstākli, ka SIA „*/Nosaukums/*" izdarīja nepamatotus secinājumus attiecībā uz darbinieces *M.R.* darba laiku un atbrīvošanu no darba, jo *M.R.* bija jāatbrīvo no darba 2009.gada 15.aprīlī un šajā dienās bija jāizmaksā darbiniecei pienākošās naudas summas. 2009.gada 26.oktobrī darbiniece atbrīvota no darba, neizmaksājot atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu un atlaišanas pabalstu, pārkāpjot Darba likuma 112.panta 1.punktu un 128.panta pirmo daļu.

[2] SIA „*/Nosaukums/*" Administratīvajā rajona tiesā iesniedza pieteikumu (sūdzību) par Lēmuma atcelšanu, kas pamatots ar turpmāk minētiem apsvērumiem.

[2.1] Lēmumā izdarīts nepareizs secinājums, ka uzteikuma termiņš ir sācies 2009.gada 16.martā, kad darbiniece *M.R.* atvaļinājuma laikā saņēma SIA „*/Nosaukums/*" paziņojumu par darba līguma uzteikumu, nevis 2009.gada 23.martā, kā to norāda SIA „*/Nosaukums/*".

[2.2] Uz pieteikuma sastādīšanas dienu ir stājies spēkā Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas lēmums, ar kuru tika izbeigta civillieta pēc darbinieces prasības par SIA „*/Nosaukums/*" 2009.gada 15.oktobra rīkojuma Nr.P-7/230 atzīšanu par spēkā neesošu.

[3] Valsts darba inspekcija rakstveida paskaidrojumā norādīja, ka pieteikumu neatzīst, pamatojoties uz Lēmumā un turpmāk minētajiem apsvērumiem.

[3.1] Pieņemot Lēmumu, ir ievēroti procesuālie principi, vērtēti SIA „*/Nosaukums/*" argumenti, lietā esošie dokumenti un lietas apstākļi.

[3.2] Apstāklis, ka Rīgas Latgales priekšpilsētas tiesa ar 2010.gada 10.marta lēmumu izbeidza tiesvedību civillietā Nr.C29427919, neatbrīvo SIA „*/Nosaukums/*" no administratīvās atbildības.

[4] Ar Administratīvās rajona tiesas 2011.gada 25.augusta spriedumu Lēmums grozīts un par LAPK 41.panta pirmās daļas pārkāpumu SIA „*/Nosaukums/*" noteikts naudas sods Ls 50 apmērā. Spriedums pamatots ar turpmāk minētiem motīviem.

[4.1] Lietā nav strīda par to, ka SIA „*/Nosaukums/*" darbinieci *M.R.* nodarbināja mazāk kā piecus gadus, kas personai dod tiesības pretendēt uz atlaišanas pabalstu tiesību normā noteiktajos gadījumos. Lietā ir strīds par to, kad SIA „*/Nosaukums/*" bija pienākums veikt maksājumus darbiniecei *M.R.* sakarā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

[4.2] Tiesa secināja, ka darba tiesiskās attiecības ar darbinieci būtu izbeidzamas 2009.gada 22.aprīlī, nevis 15.aprīlī, kā norāda Valsts darba inspekcija, taču 2009.gada 22.aprīlī darbiniecei jau bija darbnespēja, kas turpinājās līdz 2009.gada 23.septembrim. Tādējādi darbiniecei, ievērojot minēto, bija jāatgriežas darbā 2009.gada 24.septembrī un jāpilda darba pienākumi, ievērojot viena mēneša uzteikuma termiņu. Tā kā darbiniece SIA „*/Nosaukums/*" bija izteikusi lūgumu uzteikuma laikā neieskaitīt pārejošu darbnespēju, tad attiecīgi laika posms no 2009.gada 16.aprīlim līdz 2009.gada 23.septembrim netika ieskaitīts uzteikuma laikā, tostarp, arī piecas darba dienas no 2009.gada 16.aprīļa līdz 22.aprīlim.

[4.3] Tiesa atzina, ka pēc tā, ka darbiniece ar SIA „*/Nosaukums/*" nevienojās par īsāku uzteikuma termiņu, kā arī tā, ka darbiniecei bija zināms par darba tiesisko attiecību turpināšanos, prasībai par maksājumu izmaksu sakarā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanos 2009.gada 24.septembrī nebija pamata, jo darbiniecei bija jānostrādā periods par 2009.gada 16.-22.aprīli. Darbiniecei bija tiesības paļauties uz to, ka darba līguma uzteikuma termiņš ir 1 mēnesis, jo tāda norāde ir ietverta uzteikuma saturā.

[4.4] Tiesa atzina, ka Valsts darba inspekcijai nebija pamata pieprasīt, lai maksājumi sakarā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanos darbiniecei *M.R.* tiktu

veikti 2009.gada 15.aprīlī (sākotnējā lēmumā) vai 2009.gada 24.septembrī (Lēmumā). Tiesa atzina, ka ir ievērota Darba likuma 112.panta pirmā daļa un Darba likuma 128.panta pirmā daļa, jo darbiniece no darba atbrīvota 2009.gada 26.oktobrī, maksājumu veicot 2009.gada 23.oktobrī.

[4.5] Tiesa konstatēja, ka lietā ir strīds par to, vai darbiniekam paziņota uzteikuma laikā to var aizstāt ar citu pamatu atbrīvošanai no darba.

[4.6] Tiesa atzina, ka gadījumos, kad darba devēja uzteikumu darbinieks ir saņēmis un atzinis, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, darba devējam nav vienpersonisku tiesību atkāpties no uzteikuma un uzskatīt, ka darba attiecības turpinās. Tajā gadījumā, ja darba devējs ir izsniedzis darbiniekam uzteikumu, tas ir saistošs gan darbiniekam, gan darba devējam, bet atsaukt vai mainīt tā statusu var tikai ar darbinieka paustu gribu.

[4.7] Tiesa atzina, ka, lai arī darbiniece 2009.gada 24.septembrī neieradās darbā, kas tika fiksēts aktā, minētais nevar kalpot par pamatu neizpildīt spēkā esošu 2009.gada 16.marta uzteikumu, jo ar darbībām, kuras tika uzsāktas, lai darbinieci atbrīvotu no darba saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, darba attiecības tika nepamatoti pagarinātas par laiku, kurā realizējas procesuālās darbības attiecībā pret otro darba attiecību izbeigšanas pamatu, proti, darbiniece no darba tika atbrīvota tikai 2009.gada 26.oktobrī un maksājumu saņēma 2009.gada 23.oktobrī. Iespējams, ja SIA „*/Nosaukums/*", mainot uzteikuma pamatu, būtu iekļāvusies kopējā uzteikuma termiņā, proti, termiņā, kurā darbiniecei bija pienākums pildīt saistības pret SIA „*/Nosaukums/*", tad attiecībā pret darbinieci negatīvas sekas nebūtu konstatējamas. Taču, tā kā ar otro uzteikumu tikušas pagarinātas darba attiecības, kurām bija jāizbeidzas pēc uzteikuma termiņā neiekļautās darbnespējas perioda ievērošanas, kas sāka tecēt ar darbinieces atgriešanos no darbnespējas, SIA „*/Nosaukums/*" ar šādām darbībām ir pasliktinājusi darbinieces tiesisko stāvokli, ko aizliedz Darba likuma 6.pants, un nav pamata atzīt, ka 2009.gada 16.marta uzteikuma aizstāšana konkrētajā lietā būtu tiesiska un pieļaujama.

[4.8] Tiesa atzina, ka SIA „*/Nosaukums/*" ir saucama pie administratīvās atbildības saskaņā ar LAPK 41.panta pirmo daļu, jo nav savlaicīgi izmaksājusi darbiniekam pienākošās naudas summas sakarā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Tomēr SIA „*/Nosaukums/*" piemērojamā soda sankcija ir samazināma uz Ls 50.

[5] SIA „*/Nosaukums/*" par Administratīvās rajona tiesas 2011.gada 25.augusta spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību, kurā lūdza atcelt Lēmumu, pamatojoties uz turpmāk minētiem argumentiem.

[5.1] Var piekrist tiesas secinājumam par uzteikuma termiņa sākumu 2009.gada 23.martā un ka 2009.gada 24.septembrī saglabājās *M.R.* pienākums turpināt darba tiesiskās attiecības, bet pretēji tiesas secinājumam, *M.R.* pēc darbnespējas perioda beigām bija jānostrādā 36 dienas par laiku no 2009.gada 16.aprīļa līdz 21.maijam.

[5.2] Kolektīvā atlaišana ir speciāls darbinieku skaita samazināšanas pamats, kam piemērojams 60 dienu uzteikuma termiņš. Turklāt judikatūrā atzīts, ka ilgāki uzteikuma termiņi, kā paredz likums, ir labvēlīgāki darbiniekam. Tādējādi SIA „*/Nosaukums/*" 60 dienu uzteikuma termiņš ir labvēlīgāks *M.R.*

[5.3] Nav strīda, ka *M.R.* pēc 2009.gada 23.septembra darbā neieradās nevienu dienu, tādējādi pārkāpjot darba līguma noteikumus, kas bija pamats darba līguma uzteikumam, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu.

[5.4] Darba likums neizslēdz iespēju mainīt uzteikuma pamatu un otrā uzteikuma izsniegšana darba attiecību pastāvēšanas laikā aizstāj pirmo uzteikumu, kur darbinieka piekrišana nav nepieciešama.

[5.5] Judikatūrā atzīts, ka darba devējs pret atbrīvojamo darbinieku var izrādīt labvēlību un pēc savas iniciatīvas pagarināt uzteikuma termiņu vai arī to darīt pēc darbinieka lūguma, un, ja darba devējs to dara, tas jāvērtē, kā darba devēja labprātīga atkāpšanās no savām tiesībām par labu darbinieka interesēm. SIA „*/Nosaukums/*" tiesības uzteikt darba līgumu uz cita pamata, ja darbinieks uzteikuma termiņā nepilda savus darba pienākumus un, kā atzīts tiesu praksē, ilgāki uzteikuma termiņi, kā paredz likums, ir labvēlīgāki darbiniekam. Konkrētā gadījumā SIA „*/Nosaukums/*" nodrošināja *M.R.* iespēju turpināt darba attiecības līdz 2009.gada 29.oktobrim, saņemot par to atlīdzību, bet, tā kā darba pienākumus *M.R.* šajā laikā nepildīja, SIA „*/Nosaukums/*" neveica samaksu par šo periodu.

[5.6] Saziņā ar *M.R.* SIA „*/Nosaukums/*" norādīja, ka piekrīt vienoties par darba attiecību izbeigšanu pirms 2009.gada 29.oktobra, par ko *M.R.* neizrādīja interesi.

[6] Paskaidrojumā par apelācijas sūdzību Valsts darba inspekcija norādīja, ka SIA „*/Nosaukums/*" apelācijas sūdzību uzskata par nepamatotu un lūdz to noraidīt.

[7] Administratīvā apgabaltiesa, pamatojoties uz LAPK 289.^{20}panta pirmo daļu, lietu izskata rakstveida procesā.

Motīvu daļa

[8] Pārbaudījusi lietas materiālus, Administratīvā apgabaltiesa atzīst, ka apelācijas sūdzība ir pamatota un Lēmums ir atceļams.

[9] Atbilstoši LAPK 41.panta pirmajai daļai juridisko personu var saukt pie administratīvās atbildības par darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu.

Ar Lēmumu atzīts, ka SIA „*/Nosaukums/*" ir pārkāpusi Darba likuma 128.panta pirmo daļu un 112.panta pirmās daļas 1.punktu.

Saskaņā ar Darba likuma 128.panta pirmo daļu, atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas atlaišanas dienā. Ja darbinieks atlaišanas dienā nav veicis darbu, viņam pienākošās

naudas summas izmaksā ne vēlāk kā nākamajā dienā pēc tam, kad darbinieks pieprasījis aprēķinu.

Darba likuma 112.panta pirmā daļa paredz, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu šā likuma 100.panta piektajā daļā un 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10.punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadus.

Apgabaltiesa pārbauda, vai SIA „*/Nosaukums/*" darbībās ir konstatējams administratīvā pārkāpuma sastāvs.

[10] Lai konstatētu, vai ir izdarīts administratīvais pārkāpums, apgabaltiesa noskaidro, kura ir uzskatāma par darbinieces *M.R.* atlaišanas dienu.

Lietā nav strīda, ka SIA „*/Nosaukums/*" uzteikums darbiniecei *M.R.* ir ticis izsniegts 2009.gada 16.martā, ka šajā uzteikumā ir norādīts tā termiņš – 1 mēnesis un ka uzteikuma izsniegšanas laikā darbiniece atradās atvaļinājumā.

SIA „*/Nosaukums/*" uzteikuma termiņu attiecībā uz darbinieci sāka skaitīt no 2009.gada 23.marta, jo līdz 2009.gada 22.martam *M.R.* atradās atvaļinājumā.

Iestāde izdarīja secinājumu, ka darbinieces pēdējā darba diena ir bijusi 2009.gada 15.aprīlis, jo ar 2009.gada 16.aprīli darba tiesiskās attiecības ir uzskatāmas par izbeigtām.

Savukārt Valsts darba inspekcijas 2009.gada 15.decembra lēmumā Nr.04/167-01-03/2348, kas ar Administratīvās apgabaltiesas 2012.gada 28.novembra spriedumu atstāts negrozīts, atzīts, ka darba uzteikums darbiniecei *M.R.* ir prettiesisks un neatbilstošs tiesību normām, jo SIA „*/Nosaukums/*" 2009.gada 16.martā uzteica darba līgumu darbiniecei *M.R.*, tādējādi neievērojot 60 dienu termiņu atlaišanai pēc paziņojuma iesniegšanas un laika posmā no 2009.gada 9.marta līdz 2009.gada 22.martam darbiniece *M.R.* bija ikgadējā atvaļinājumā.

No minētā apgabaltiesa secina, ka Valsts darba inspekcija pati ir atzinusi, ka SIA „*/Nosaukums/*" nebija tiesību uzskatīt, ka uzteikuma 1 mēneša termiņš sākās 2009.gada 16.martā.

Pamatojoties uz minēto un ņemot vērā Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta judikatūru, atbilstoši kurai nav pieļaujama uzteikuma izsniegšana darbinieku atvaļinājuma laikā (sk. arī Senāta 2006.gada 25.janvāra spriedumu Nr.SKC-42/2006, 2010.gada 24.februāra spriedumu Nr.SKC-374), apgabaltiesa atzīst, ka Valsts darba inspekcija ir nepareizi noteikusi darbinieces *M.R.* atlaišanas dienu.

[11] Ņemot vērā, ka darba tiesiskās attiecības ar darbinieci būtu izbeidzamas 1 mēneša laikā pēc atvaļinājuma beigām – 2009.gada 22.martā, apgabaltiesas ieskatā, 1 mēneša termiņa beigām bija jābūt 2009.gada 22.aprīlī. Tomēr sakarā ar darbinieces darbnespēju no 2009.gada 16.aprīļa, viņas lūgumu uzteikuma termiņā neiekļaut darbnespējas laiku un apstākli, ka darbnespēja turpinājās līdz 2009.gada 23.septembrim, apgabaltiesa secina, ka 2009.gada 24.septembrī, atgriežoties darbā pēc darbnespējas, darbiniecei bija pienākums

nostrādāt vismaz 5 dienas par periodu no 2009.gada 16.aprīļa līdz 22.aprīlim. Darbiniece ar pieteicēju nebija vienojusies par īsāku uzteikuma termiņu.

Pamatojoties uz minēto, apgabaltiesa atzīst, ka saistībā ar 1 mēneša uzteikuma termiņu darbiniecei *M.R.* bija pienākums ierasties darbā 2009.gada 24.septembrī un vēl 5 dienas.

Apgabaltiesa uzskata, ka Lēmumā prettiesiski atzīts, ka SIA „*/Nosaukums/*" bija pienākums 2009.gada 15.aprīlī vai 2009.gada 24.septembrī izmaksāt visas naudas summas, kas darbiniecei *M.R.* pienācās no darba devēja. Līdz ar to apgabaltiesa SIA „*/Nosaukums/*" darbībās nekonstatē Darba likuma 128.panta pirmās daļas pārkāpumu.

[12] Apgabaltiesa konstatē, ka lietā nav strīda, ka darbiniece *M.R.* kopš 2009.gada 24.septembra SIA „*/Nosaukums/*" darbu nav turpinājusi. 2009.gada 16.martā viņai izsniegtais darba uzteikums bija saistīts ar kolektīvo atlaišanas procedūru. Konstatējot, ka darbiniece neierodas darbā, sākot ar 2009.gada 24.septembri, SIA „*/Nosaukums/*" 2009.gada 26.oktobrī pieņēma lēmumu darbinieci atlaist, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu – darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta tiesu praksē secināts, ka darbinieka uzteikums darba devējam neatbrīvo viņu no darba pienākumu pildīšanas un darba kārtības ievērošanas līdz darba līguma attiecību pārtraukšanas dienai un neatņem darba devējam tiesības pēc savas iniciatīvas šajā laikā lauzt ar viņu darba līgumu pēc citiem pamatiem vai arī piemērot darbiniekam disciplinārsodu par darba kārtības pārkāpšanu, jo darba attiecības šajā gadījumā pēc darbinieka uzteikuma var pārtraukt tikai pēc tam, kad notecējis mēneša termiņš vai termiņš, kurš noteikts, darbiniekam un darba devējam vienojoties (sk. Senāta 2000.gada 16.augusta spriedumu Nr.SKC-314).

Apgabaltiesa uzskata, ka minētā atziņa ir attiecināma arī uz gadījumiem, kad darbu ir uzteicis darba devējs. Neatkarīgi no tā, kurš ir uzteicis darbu (darba devējs vai pats darbinieks), darbiniekam uzteikuma termiņā ir jāveic savi darba pienākumi. Ja viņš tos neveic vai veic kādas prettiesiskas darbības, kas jau veido citu pamatu uzteikumam, nevar būt šķēršļu, lai darba devējs uzteiktu darbu uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta pamata un atlaistu darbinieku nekavējoties.

Saskaņā ar Darba likuma 112.pantu, uzteicot darba līgumu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā noteiktajā gadījumā, atlaišanas pabalsts netiek izmaksāts.

No minētā secināms, ka Valsts darba inspekcijai, lai konstatētu, ka darbiniecei bija izmaksājams atlaišanas pabalsts, bija pienākums pierādīt, ka SIA „*/Nosaukums/*" nebija tiesību 2009.gada 26.oktobrī pieņemt lēmumu par darbinieces atlaišanu, cita starpā, pārbaudot SIA „*/Nosaukums/*" paskaidrojumus par Darba likuma 106.panta ceturtās daļas piemērošanu, kas paredz 60 dienu termiņu paziņojuma par kolektīvo atlaišanu iesniegšanu Nodarbinātības valsts

aģentūrai un pašvaldībai, un SIA „*/Nosaukums/*" saraksti ar darbinieci par uzteikuma termiņiem. Šādi apsvērumi Lēmumā nav norādīti. Līdz ar to, apgabaltiesas ieskatā, ar Lēmumu nav pierādīts Darba likuma 112.panta pirmās daļas 1.punkta pārkāpums.

Pamatojoties uz minēto, apgabaltiesa atzīst, ka SIA „*/Nosaukums/*" darbībās nav konstatējams Darba likuma 112.panta pirmās daļas 1.punkta pārkāpums.

[13] Tā kā SIA „*/Nosaukums/*" darbībās nav konstatējams Darba likuma 128.panta pirmās daļas un 112.panta pirmās daļas 1.punkta pārkāpums, nav konstatējams arī LAPK 41.panta pirmās daļas pārkāpums, un administratīvā pārkāpuma lieta ir izbeidzama, pamatojoties uz LAPK 239.panta 1.punktu, jo notikumā nav administratīvā pārkāpuma sastāva.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 239.panta 1.punktu, 289.^{12}panta otrās daļas 2.punktu un 289.^{22}panta otro daļu, Administratīvā apgabaltiesa

nosprieda:

Atcelt Valsts darba inspekcijas direktora 2010.gada 23.februāra lēmumu Nr.04/239-01-03/284 (2009.gada 24.novembra administratīvā pārkāpuma protokols Nr.AM 009424) un izbeigt administratīvā pārkāpuma lietu par SIA „*/Nosaukums/*" (reģistrācijas numurs */reģistrācijas numurs/*) saukšanu pie administratīvās atbildības par Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta pirmajā daļā paredzēto pārkāpumu.

Spriedums nav pārsūdzams un stājas spēkā tā sastādīšanas dienā.

Tiesnese referente *(paraksts)* U.Mihailova

Tiesneses *(paraksts)* S.Kanenberga

(paraksts) A.Kovaļevska

NORAKSTS PAREIZS
Administratīvās apgabaltiesas tiesnese U.Mihailova
Rīgā, 2013.gada 8.martā