NORAKSTS
Lieta Nr.142108110
1-0391-12/5

**ADMINISTRATĪVĀ RAJONA TIESA**
**RĪGAS TIESU NAMS**

# S P R I E D U M S

LATVIJAS REPUBLIKAS VĀRDĀ

Rīgā 2013.gada 17.janvārī

Administratīvā rajona tiesa šādā sastāvā:
tiesnese Inga Juhņeviča,
piedaloties tulcei Z.Augustauskai,

piedaloties sabiedrības ar ierobežotu atbildību *„/Nosaukums/”* pārstāvim *A.L.* un iestādes - Valsts darba inspekcijas pārstāvim *H.L.*,

atklātā tiesas sēdē izskatīja administratīvā pārkāpuma lietu, kas ierosināta pēc sabiedrības ar ierobežotu atbildību *„/Nosaukums/”* (reģistrācijas Nr.*/reģistrācijas numurs/*) sūdzības par Valsts darba inspekcijas 2010.gada 9.septembra lēmuma Nr.04/119-01-03/1379 (2010.gada 1.aprīļa administratīvā pārkāpuma protokols AM Nr.012146).

**Aprakstošā daļa**

[1] Valsts darba inspekcijas Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas amatpersonas 2010.gada 19.martā veica nelegālās nodarbinātības apsekojumu SIA *„/Nosaukums/”*, */adrese/*, par ko sastādīja apsekojuma aktu.

Valsts darba inspekcijas Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas inspektors 2010.gada 1.aprīlī SIA *„/Nosaukums/”* noformēja administratīvā pārkāpuma protokolu AM Nr.012146 (turpmāk – protokols) par Darba likuma 40.panta pirmās un sestās daļas, 28.panta pirmās daļas, Ministru kabineta 2003.gada 17.jūnija noteikumu Nr.323 „Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos” 3.punkta un 19.punkta, Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumu Nr.219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” 4.punkta un 11.punkta pārkāpšanu, nenoslēdzot darba līgumus rakstveidā, nodarbināto nenosūtīšanu veikt obligātās veselības pārbaudes un nodarbināto neinstruēšanu jautājumos par nodarbināto drošību un veselību darbā, tādējādi izdarot Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa (turpmāk – LAPK) 41.panta otrajā daļā, 41.$^{4}$panta ceturtajā daļā un 41.$^{5}$panta ceturtajā daļā paredzētos administratīvos pārkāpumus.

Ar Valsts darba inspekcijas Rīgas reģionālā Valsts darba inspekcijas inspektora 2010.gada 8.aprīļa lēmumu Nr.13L-491-2010-004 (turpmāk – sākotnējais lēmums) par minētajiem pārkāpumiem nolemts SIA *„/Nosaukums/”* uzlikt naudas sodu Ls 1000 apmērā.

[2] Ar Valsts darba inspekcijas 2010.gada 9.septembra lēmumu Nr.04/119-01-03/1379 (turpmāk – Lēmums) sākotnējais lēmums par administratīvā soda uzlikšanu atstāts negrozīts. Lēmums pamatots ar šādiem argumentiem.

[2.1] 2010.gada 19.martā Valsts darba inspekcijas amatpersonas veica apsekojumu SIA *„/Nosaukums/”* autoservisa pārbaudi */adrese/*.

Valsts darba inspekcija konstatēja, ka SIA *„/Nosaukums/”* nav noslēgusi rakstveida darba līgumu ar *P.D.* un *V.P.*

*P.D.* veica krāvēja darba pienākumus, bet *V.P.* automašīnas remontdarbus. Darbinieku nodarbinātības faktu bez rakstveidā noslēgtiem darba līgumiem apliecina pārbaudes laikā konstatētais, veiktie foto uzņēmumi un personu sniegtie paskaidrojumi. Konkrētie darbinieki, SIA *„/Nosaukums/”* direktors *A.L.* un SIA *„/Nosaukums/”* pārstāve *Ž.B.* ir snieguši pretrunīgu informāciju. Valsts darba inspekcija secināja, ka darbinieku sniegtajām ziņām ir piešķirama lielāka ticamība, nekā SIA *„/Nosaukums/”* amatpersonu paskaidrojumiem, kas ir ieinteresēti SIA *„/Nosaukums/”* labvēlīgāka lēmuma pieņemšanā.

[2.2] Darbiniekiem *D.A.*, *V.P.* un *P.D.*, stājoties darba attiecībās, netika veikta ievadinstruktāža un instruktāža par darba aizsardzības jomā, tādējādi pārkāpjot Darba aizsardzības likuma 14.panta pirmo daļu un Ministru kabineta 2003.gada 17.jūnija noteikumu Nr.323 „Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos” 16.1.punkti un 16.2.punktu, nevis Ministru kabineta 2003.gada 17.jūnija noteikumu Nr.323 „Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos” 3.punktu un 19.punktu.

Apsekojuma laikā uzņēmuma pārstāvis *A.L.* uzrādīja darba aizsardzības instruktāžas žurnālus, kuros darbinieki *D.A.*, *V.P.* un *P.D.* nebija parakstījušies par instruēšanu.

SIA *„/Nosaukums/”* Darba aizsardzības instruktāžu žurnālu 2010.gada 25.martā apliecinātās kopijās redzams, ka žurnālos tika izdarītas Valsts darba inspekcijas Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas amatpersonas atzīmes par pārbaudes veikšanu 2010.gada 19.martā. No SIA *„/Nosaukums/”* iesniegtajām žurnālu kopijām redzams, ka ievadinstruktāža un instruktāža darba vietā SIA *„/Nosaukums/”* darbiniekiem *V.P.*, *D.A.* un *P.D.* tika veiktas

pēc Valsts darba inspekcijas Rīgas reģionālās valsts darba inspekcijas veiktās pārbaudes, instruēšanas datumu norādot 2010.gada 17.martu un 19.martu. No iepriekš minētā konstatējams, ka 2010.gada 17.martā SIA *„/Nosaukums/”* nevarēja veikt darbinieku instruktāžu, jo uz Valsts darba inspekcijas Rīgas reģionālās valsts darba inspekcijas amatpersonas pārbaudes brīdi, kas bija 19.martā, darbiniekiem instruktāžas netika veiktas.

2010.gada 30.marta paskaidrojumā par instruktāžu darba aizsardzībā *Ž.B.* norādīja, ka darbinieki *D.A.*, *P.D.* un *V.P.* darba aizsardzībā tika instruēti 2010.gada 16.martā kā tas norādīts 2010.gada 30.martā SIA *„/Nosaukums/”* apliecinātajā darba aizsardzības instruktāžas žurnāla kopijā. Iepriekš minētais žurnāls Valsts darba inspekcijas Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas amatpersonai pārbaudes laikā netika uzrādīts, par ko liecina Valsts darba inspekcijas Rīgas reģionālās valsts darba inspekcijas atzīmes par pārbaudes veikšanu neesamība. Tāpat 2010.gada 30.martā iesniegtajā žurnāla kopijā norādītie darbinieku instruēšanas datumi atšķiras no instruēšanas datumiem žurnālu kopijās, kas Valsts darba inspekcijas Rīgas reģionālā iestādē tika iesniegti 2010.gada 25.martā. Tādējādi darba aizsardzības instruktāžu žurnālu kopijās, kas Valsts darba inspekcijas Rīgas reģionālā iestādē tika iesniegtas 2010.gada 25.martā, ir lielāka ticamība nekā žurnālam, kas tika iesniegts 2010.gada 30.martā un konstatējams, ka darbiniekiem *V.P.*, *D.A.* un *P.D.* instruktāža tika veikta tikai pēc Valsts darba inspekcijas Rīgas reģionālās iestādes amatpersonu veiktās pārbaudes, proti, 2010.gada 19.martā, nevis pirms darba uzsākšanas, datumos, kas tika norādīti žurnālos.

[2.3] Lietā esošās obligātās veselības pārbaudes kartes darbiniekiem *V.P.* un *P.D.* datētas ar 2010.gada 16.martu. Darbinieki *V.P.* un *P.D.* obligātās veselības pārbaudes veica 2010.gada 26.martā. Līdz ar to SIA *„/Nosaukums/”* darbiniekus uz obligātajām veselības pārbaudēm nebija nosūtījusi pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas, kā to paredz Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumu Nr.219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” 4.1.punkts un 11.punkts.

[3] Administratīvajā rajona tiesā 2010.gada 11.novembrī saņemta SIA *„/Nosaukums/”* (turpmāk – sūdzības iesniedzēja) sūdzība par Lēmuma atcelšanu, kura pamatota ar turpmāk minētajiem argumentiem.

[3.1] Sūdzības iesniedzējas kompānijas angārā notiek mašīnu remontēšanas darbi, tādējādi kompānijas direktors atļāva visām trim personām (*V.P.*, *P.D.* un *D.A.*) atrasties milzīgajā teritorijā un darboties ar savām un draugu automašīnām, veicot to remontu un vienlaikus gūstot viens no otra papildus iemaņas. Minētās personas bija informētas, ka gadījumā, ja būs iespējams, tiks izskatīts jautājums par štatu palielināšanu un viņi varētu tikt pieņemti darbā.

[3.2] Ierodoties Valsts darba inspekcijas inspektoriem, personas, kuras slikti pārvalda latviešu valodu, uz visiem jautājumiem par darba līgumu atbildēja pozitīvi, jo baidījās, ka sūdzības iesniedzējai būs nepatikšanas, ja nav darba līguma. Konkrētās personas, baidīdamies no Valsts darba inspekcijas, apzināti ir sniegušas citu informāciju. Darbinieki ir visvairāk ieinteresēti strādāt uzņēmumā un šī bija iespēja, ko viņi izmantoja.

[3.3] Nepamatots ir apgalvojums, ka atrašanās teritorijā netīrās darba drēbēs un darba

laikā ir vienošanās par darba apstākļiem, jo sūdzības iesniedzējas uzņēmuma teritorijā nav iespējams atrasties tīrās drēbēs un vēlās nakts stundās. Tādā gadījumā jebkura persona, kas atradīsies sūdzības iesniedzējas angārā, būs jāpieņem darbā tikai tāpēc vien, ka viņi netīrās drēbēs atrodas angārā pie savām automašīnām un iespējams darbina savas automašīnas.

[3.4] Ņemot vērā, ka *V.P.*, *P.D.* un *D.A.* bija piemēroti darbam uzņēmumā, tika nolemts pieņemt viņus darbā, noslēdzot rakstveida līgumus. Tā kā pašas personas apstiprināja, ka viņi pie sūdzības iesniedzējas atrodas divus mēnešus, tad pat, ja sūdzības iesniedzēja nevarēs pierādīt, ka ar personām netika noslēgtas darba līgumiskās attiecības, tad sūdzības iesniedzēja uzskata, ka pastāv nopietns strīds par to, vai pārkāpums ir atzīstams par tik būtisku, lai šādi sodītu. Iespējamais pārkāpums ir maznozīmīgs, jo vienīgais, ko sūdzības iesniedzējai var pārmest, ir tas, ka likumdošanas mainīšanās dēļ nebija korekti ievērota darba attiecību noformēšanas procedūra – sajaukts darba līguma noslēgšanas laiks un personas nav nosūtītas personas pirmreizējās veselības pārbaudes veikšanai pirms darba līguma noslēgšanas, bet gan pēc tam. Sūdzības iesniedzēja ir jauns uzņēmums, kurai nebija pietiekamas finanses noalgot speciālistus, kas varētu uzraudzīt darbinieku noformēšanu darbā.

[4] 2010.gada 27.decembrī Administratīvajā rajona tiesā saņemts Valsts darba inspekcijas paskaidrojums, kurā norādīts, ka sūdzību neatzīst, pamatojoties uz Lēmumā norādītajiem apsvērumiem.

[5] Tiesas sēdē sūdzības iesniedzējas pārstāvis sūdzību uzturēja. Papildus paskaidroja, ka pirms pārbaudes uzsākšanas Valsts darba inspekcijas amatpersonas ir melojušas, norādot, ka ir iebraukušas nepareizā teritorijā. Nesakritības sniegtajos paskaidrojumos ir izskaidrojamas ar to, ka sūdzības iesniedzējas amatpersona pārbaudes laikā varēja apjukt un sniegt nepareizu informāciju. Ar *V.P.* bija noslēgta mutiska vienošanās, ka viņš tiek pieņemts uz pārbaudes laiku un kad pārbaudes laiks beigsies, viņš tiktu pieņemts darbā par atslēdznieku. Pārbaudes laikā *V.P.* tika dots uzdevums novērst bojājumus sūdzības iesniedzējas automašīnās un tika pārbaudīts, kā viņš veic darbus. *P.D.* uz sūdzībā norādītajiem apsvērumiem. Ar *P.D.* tāpat kā ar *V.P.* bija noslēgta mutiska vienošanās un viņš bija palīgstrādnieks. *D.A.* sūdzības iesniedzēja gribēja pieņemt kā praktikantu, lai paaugstinātu metinātāja kvalifikāciju. *D.A.* trenējās pie sūdzības iesniedzējas iekārtām.

Tiesas sēdē Valsts darba inspekcijas pārstāvis sūdzību neatzina, pamatojoties uz Lēmumā norādītajiem apsvērumiem.

**Motīvu daļa**

[5] Tiesa, noklausījusies tiesas sēdē administratīvā procesa dalībnieku sniegtos paskaidrojumus un izvērtējusi tos kopsakarā ar lietā esošajiem pierādījumiem, atzīst, ka sūdzība nav pamatota, līdz ar to Lēmums ir atstājams negrozīts.

[6] Sūdzības iesniedzēja ir saukta pie administratīvās atbildības par LAPK 41.panta otrās daļas, 41.$^{4}$panta ceturtās daļas un 41.$^{5}$panta ceturtās daļas noteikto administratīvo pārkāpumu *(lietas 9.-18.lapa)*.

[7] LAPK 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 likuma *(redakcijā, kas bija spēkā pārkāpuma izdarīšanas laikā)* 28.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu.

Saskaņā ar Darba likuma 28.panta otro daļu 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.

Darba likuma 39.pants noteic, ka 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.

Darba likuma 40.panta pirmā daļa noteic, ka darba līgums slēdzams rakstveidā.

Saskaņā ar Darba likuma 40.panta sesto daļu darba devējam ir pienākums gādāt par darba līgumu noslēgšanu rakstveidā un veikt noslēgto darba līgumu uzskaiti.

Savukārt Darba likuma 41.panta otrā daļa noteic, 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.

No minētajām tiesību normām izriet, ka persona kā darba devējs ir saucama pie administratīvās atbildības, ja ir iestājies šāds apstākļu kopums:

1) darbinieks un darba devējs ir vienojušies par darba tiesisko attiecību nodibināšanu;

2) darbinieks ir uzsācis un veic darbu saskaņā ar šādu vienošanos;

3) vienošanās nav noformēta rakstveidā.

[8] Izvērtējot lietā iegūtos pierādījumus, tiesa atzīst par pierādītu faktu, ka sūdzības iesniedzēja nodarbināja *V.P.* un *P.D.* bez rakstveidā noslēgta darba līguma.

[8.1] Faktu, ka sūdzības iesniedzēja ar *V.P.* un *P.D.* bija vienojušies par darba tiesisko attiecību nodibināšanu un minētās personas bija uzsākušas veikt darbu saskaņā ar šādu vienošanos pierāda Valsts darba inspekcijas amatpersonu sastādītie akti *(lietas 71.-72.lapa)*, kuros *V.P.* un *P.D.* ar parakstu apstiprina, ka viņi ir nodarbināti pie sūdzības iesniedzējas, viņiem ir noteikts darba laiks un darba samaksa. *P.D.* ar parakstu ir apstiprinājis, ka uzņēmumā strādā jau no 2010.gada janvāra, bet *V.P.* ir apstiprinājis, ka uzņēmumā strādā jau no 2010.gada februāra. Aktā norādīts, ka *P.D.* bija ģērbies darba drēbēs un *P.D.* ir paskaidrojis, ka pilda krāvēja pienākumus. Aktā ir arī norādīts, ka *V.P.* slēgtā angārā veica automašīnas remontdarbus.

Aktā fiksēto apstiprina arī Valsts darba inspekcijas amatpersonas 2010.gada 1.aprīļa ziņojumā norādītais, ka *P.D.* ir paskaidrojis, ka uzņēmumā strādā jau no 2010.gada janvāra, bet *V.P.* ir paskaidrojis, ka uzņēmumā strādā no 2010.gada februāra. Savukārt uzņēmuma pārstāvis *A.L.* pārbaudes laikā ir paskaidrojis, ka *V.P.* un *P.D.* nāca strādāt uzņēmumā un ar viņiem ir noslēgta mutiska vienošanās *(lietas 69.lapa)*.

To, ka sūdzības iesniedzēja ar *V.P.* un *P.D.* pēc būtības bija vienojusies par darba tiesisko attiecību nodibināšanu un minētās personas bija uzsākušas veikt darbu saskaņā ar šādu vienošanos un pakļāvās sūdzības iesniedzējas amatpersonu rīkojumiem, apstiprina arī sūdzības iesniedzējas pārstāvja *A.L.* tiesas sēdē sniegtie paskaidrojumi, ka ar minētajām personām bija noslēgta mutiska vienošanās, ka personas tika pieņemtas uz pārbaudes laiku un ka minētās personas sūdzības iesniedzējas noteiktajā darba laikā veica sūdzības iesniedzējas pārstāvja dotos uzdevumus. Tiesa norāda, ka tikai tas, ka ar personām nebija noslēgta rakstveida vienošanās un tika veikta pārbaude, vai minētās personas atbilst viņiem uzticēto darbu veikšanai, nav pamats, lai uzskatītu, ka darba tiesiskās attiecības nav nodibinātas, jo saskaņā ar Darba likuma 39.pantu un 41.panta otro daļu darba tiesiskās attiecības ir nodibinātas ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par būtiskiem līguma noteikumiem un ir uzsākts veikt nolīgtos darbus. Turklāt pārbaude, vai darbinieks atbilst viņiem uzticēto darbu veikšanai, saskaņā ar Darba likuma 46.pantu var notikt arī pēc darba tiesisko attiecību nodibināšanas.

Kā pierādījums minēto personu nodarbināšanas faktam kalpo arī sūdzības iesniedzējas iesniegtais 2010.gada 15.marta rīkojums Nr.15/03/10 „Par atbildīgo speciālistu nozīmēšanu nodarbinātības instruēšanai" (*lietas 107.lapa*), kurā jau rīkojuma tekstā ir *V.P.* un *P.D.* ir iekļauti kā personas, kas jāiepazīstina ar rīkojumu. *V.P.* un *P.D.* jau 2010.gada 16.martā ir parakstījies par iepazīšanos ar rīkojumu. Tiesa nerod loģisku izskaidrojumu, kāpēc uzņēmuma rīkojumā ir jāiekļauj un ar rīkojumu ir jāiepazīstina personas, kas nav nodarbinātas uzņēmumā un nepakļaujas uzņēmuma rīkojumiem. Tiesas ieskatā minētais apstiprina, ka konkrētās personas pie sūdzības iesniedzējas bija nodarbinātas jau 2010.gada 15.martā.

Tiesa atzīst, ka nav pamats apšaubīt aktā fiksētās ziņas, jo lietā nav pierādījumu par pretējo, un visi konstatētie fakti kopsakarā liecina par minēto personu nodarbināšanu. Vienlaikus tiesa nesaskatīja nevienu objektīvu iemeslu tam, kādēļ Valsts darba inspekcijas amatpersonām būtu jāfiksē aktos un administratīvā pārkāpuma protokolā faktiskajiem lietas apstākļiem neatbilstošas ziņas par nodarbinātajām personām un personām, kuras slikti pārvalda latviešu valodu, jāsniedz nepilnīga vai nepatiesa informācija par aktos fiksēto.

[8.2] Izvērtējot, vai sūdzības iesniedzēja nodarbināja *V.P.* un *P.D.* bez rakstveida darba līguma, tiesa konstatē, ka sūdzības iesniedzēja Valsts darba inspekcijā ir iesniegusi 2010.gada 25.martā apliecinātu 2010.gada 17.marta darba līgumu Nr.13, kas noslēgts starp sūdzības iesniedzēju un *V.P. (lietas 115.- 120.lapa)*, kurā norādīts, ka darbinieks darba pienākumu izpildi uzsāk 2010.gada 17.martā, un 2010.gada 19.marta darba līgumu Nr.15, kas noslēgts starp sūdzības iesniedzēju un *P.D. (lietas 121.- 127.lapa),* kurā norādīts, ka darbinieks darba pienākumu izpildi uzsāk 2010.gada 19.martā.

2010.gada 25.marta paskaidrojumos sūdzības iesniedzējas darba aizsardzības speciāliste *Ž.B.* ir paskaidrojusi, ka darba līgums ar *V.P.* ir noslēgts no 2010.gada 17.marta, bet ar *P.D.* no 2010.gada 19.marta.

Izvērtējot minētos darba līgumus un paskaidrojumu kopsakarā ar citiem lietā esošajiem pierādījumiem, tiesa atzīst, ka šie pierādījumi formāli apstiprina faktu, ka ar minētajām personām pārbaudes veikšanas laikā bija noslēgti darba līgumi. Tomēr tiesa

nepiešķir ticamību, ka šie darba līgumi tika noslēgti pirms nodarbinātās personas uzsāka darba pienākumu veikšanu un pirms Valsts darba inspekcijas veiktās pārbaudes 2010.gada 19.martā. Proti, lai arī darba līgumos kā noslēgšanas datums norādīts 2009.gada 17. un 19.marts, šīs ziņas ir pretrunā ar citiem lietā konstatētajiem apstākļiem. Konkrētajā gadījumā tiesa nepiešķir ticamību šiem pierādījumiem, ciktāl tie liecina par darba līgumu noslēgšanu attiecīgi 2009.gada 17. un 19.martā.

Pirmkārt, minētais ir pretrunā ar pašu nodarbināto sniegtajām ziņām par darba tiesisko attiecību uzsākšanu, kuras nostiprinātas Valsts darba inspekcijas amatpersonu sastādītajos aktos.

Otrkārt, tiesa ņem vērā, ka minētais ir būtiski pretrunā pašas sūdzības iesniedzējas amatpersonu sniegtajiem paskaidrojumiem. Proti, sūdzības iesniedzējas direktors *A.L.* rakstveidā (*lietas 90.lapa*) un tiesas sēdē ir sniedzis paskaidrojumus, ka ar minētajām personām ir noslēgta tikai mutiska vienošanās. Arī sūdzības iesniedzējas pieteikumā tiesai norādītais, ka sūdzības iesniedzēja ar konkrētajām personām nebija noslēgusi darba līguma attiecības, minētās personas un nodarbinātās personas ir sniegušas nepatiesu informāciju par darba līgumu esamību, norāda, ka pārbaudes veikšanas laikā 2009.gada 19.martā konkrētie darba līgumi rakstveidā ar nodarbinātajiem nebija noslēgti.

Treškārt, konkrētajos rakstveida darba līgumos norādītais darba uzsākšanas laiks attiecīgi 17.martā nesakrīt ar darba laika uzskaites grafikā fiksēto par darba uzsākšanu 19.martā (*lietas 114.lapa*).

Ievērojot minēto, tiesa atzīst, ka Valsts darba inspekcija pamatoti secināja, ka konkrētie rakstveida darba līgumi ir noslēgti pēc Valsts darba inspekcijas 2010.gada 19.martā veiktās pārbaudes. Turklāt lietā Valsts darba inspekcijas amatpersonu sastādītajā aktā fiksētie personu paskaidrojumi, sūdzības iesniedzējas 2010.gada 15.marta rīkojumā Nr.15/03/10, kā arī citos sūdzības iesniedzējas iesniegtajos dokumentos *(lietas 92.-93. un 109.-111.lapa)* norādītais par minēto nodarbināto instruktāžu jau 2010.gada 16.martā, pierāda, ka *V.P.* un *P.D.* bija nodarbināti jau pirms 2010.gada 16.marta, taču nav pierādījumu, ka sūdzības iesniedzēja jau pirms *V.P.* un *P.D.* nodarbināšanas bija ar viņiem noslēgusi rakstveida darba līgumus.

[8.3] Ievērojot minēto, tiesa atzīst, ka sūdzības iesniedzēja ir izdarījusi LAPK 41.panta otrā daļa paredzēto administratīvo pārkāpumu.

[9] LAPK 41.$^{4}$panta ceturtā daļa noteic, ka par nodarbināto nenosūtīšanu veikt obligātās veselības pārbaudes, ja normatīvajos aktos tās paredzētas, uzliek naudas sodu darba devējam - juridiskajai personai no 500 līdz 750 latiem.

Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumu Nr.219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" 3.1.punkts noteic, ka veselības pārbaudi veic personām, kuras ir nodarbinātas vai kuras paredzēts nodarbināt darbā, kur viņu veselības stāvokli ietekmē veselībai kaitīgie darba vides faktori (1.pielikums).

Saskaņā ar minēto noteikumu 4.1.punktu uz veselības pārbaudi šo noteikumu 3.punktā minētajos gadījumos nosūta personas pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas pirmreizējās

veselības pārbaudes veikšanai.

Saskaņā ar minēto noteikumu 11.punktu darba devējs atbilstoši darba vides riska novērtējumā noteiktajiem veselībai kaitīgajiem darba vides faktoriem un īpašajiem apstākļiem nosūta personas pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas uz veselības pārbaudi pie šo noteikumu arodslimību ārsta.

Minēto noteikumu 20.punkts noteic, ka, nosūtot uz veselības pārbaudi, darba devējs izsniedz veselības pārbaudes karti (3.pielikums) divos eksemplāros, iepriekš aizpildot veselības pārbaudes kartes I sadaļu "Norīkojums uz obligāto veselības pārbaudi".

No minētajām tiesību normām izriet, ka persona kā darba devējs ir saucama pie administratīvās atbildības, ja personu, kuru paredzēts nodarbināt darbā, kur viņa veselības stāvokli ietekmē veselībai kaitīgie darba vides faktori, darba devējs pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas nav, izsniedzot obligātās veselības pārbaudes karti, nosūtījis uz veselības pārbaudi pie arodslimību ārsta.

[10] Tiesa konstatē, ka lietā nav strīda, ka konkrētajos darbos, kuros tika nodarbināti *V.P.* un *P.D.*, viņu veselības stāvokli ietekmē veselībai kaitīgie darba vides faktori.

Tiesa konstatē, ka sūdzības izsniedzēja *V.P.* un *P.D.* ir izsniegusi obligātās veselības pārbaudes karti 2010.gada 16.martā *(lietas 134.- 137.lapa).*

Ņemot vērā šī sprieduma 8.punktā atzīto, ka *V.P.* un *P.D.* pie sūdzības iesniedzējas bija nodarbināti jau pirms 2010.gada 16.marta, tiesa atzīst, ka sūdzības iesniedzēja *V.P.* un *P.D.* nebija nosūtījusi uz veselības pārbaudi pie arodslimību ārsta pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas.

Ievērojot minēto, tiesa atzīst, ka sūdzības iesniedzējas rīcībā ir konstatējams LAPK 41.$^{4}$panta ceturtajā daļā paredzētā administratīvā pārkāpuma sastāvs.

[11] LAPK 41.$^{5}$panta ceturtā daļa noteic, ka par nodarbināto neinstruēšanu vai apmācības neveikšanu jautājumos par nodarbinātā drošību un veselību darbā uzliek naudas sodu darba devējam juridiskajai personai no 1000 līdz 2000 latiem.

Darba aizsardzības likuma 14.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējs nodrošina, lai ikviens nodarbinātais saņemtu instruktāžu un tiktu apmācīts darba aizsardzības jomā, kas tieši attiecas uz viņa darba vietu un darba veikšanu. Šādu instruktāžu veic, uzsākot darbu, mainoties darba raksturam vai darba apstākļiem, ieviešot jaunu vai mainot iepriekšējo darba aprīkojumu un ieviešot jaunu tehnoloģiju. Nodarbināto instruktāžu pielāgo darba vides riska pārmaiņām un periodiski atkārto.

Saskaņā ar Ministru kabineta 2003.gada 17.jūnija noteikumu Nr.323 „Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos" apmācība darba aizsardzības jautājumos ietver ievadapmācību, tai skaitā ievadinstruktāžu, nodarbinātajam stājoties darba attiecībās ar darba devēju (16.1.punkts) un sākotnējo apmācību, tai skaitā instruktāžu, darba vietā - uzsākot darbu (16.2.punkts).

Saskaņā ar minēto noteikumu 21.punktu ziņas par nodarbināto ievadapmācību (ievadinstruktāžu) un apmācību (instruktāžu) darba vietā darba devējs reģistrē attiecīgos dokumentos (2. un 3.pielikums).

No minētajām tiesību normām izriet, ka persona kā darba devējs ir saucama pie administratīvās atbildības, ja darba devējs nav veicis personas instruktāžu vai apmācību darba aizsardzības jautājumos, t.sk., ievadapmācību, personai stājoties darba attiecībās ar darba devēju, un sākotnējo apmācību, personai darba vietā uzsākot darbu.

[12] Saskaņā ar LAPK 289.[13] panta trešo daļu, 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.

Tiesa, izskatot sūdzību, atzīst, ka iestādes Lēmumā ietvertais pamatojums *(lietas 34.un 35.lapa)* par to, ka lielāka ticamība ir piešķirama sūdzības iesniedzējas Darba aizsardzības instruktāžas žurnāliem, kuros pārbaudes laikā Valsts darba inspekcijas amatpersonas izdarīja ierakstus, un ka konstatējams, ka darbiniekiem *V.P., D.A.* un *P.D.* instruktāža tika veikta tikai pēc Valsts darba inspekcijas pārbaudes 2010.gada 19.martā, nevis datumos, kas norādīti žurnālos, ir pareizs, un tam pievienojas.

Ņemot vērā minēto un šī sprieduma 8.punktā atzīto, ka *V.P.* un *P.D.* pie sūdzības iesniedzēja bija nodarbināti jau pirms 2010.gada 16.marta, tiesa atzīst, ka sūdzības iesniedzēja ievadinstruktāžu nav veikusi tad, kad personas stājas darba tiesiskajās attiecībās, kā arī sākotnējo instruktāžu darba vietā nav veikusi tad, kad personas uzsāka darbu, bet vēlāk – tikai pēc Valsts darba inspekcijas veiktās pārbaudes.

Ievērojot minēto, tiesa atzīst, ka sūdzības iesniedzējas rīcībā ir konstatējams LAPK 41.[5]panta ceturtajā daļā paredzētā administratīvā pārkāpuma sastāvs.

[13] Saskaņā ar LAPK 32.panta pirmo daļu sodu par administratīvo pārkāpumu uzliek ietvaros, ko nosaka normatīvais akts, kurā paredzēta atbildība par izdarīto pārkāpumu, stingrā saskaņā ar LAPK un citiem aktiem par administratīvajiem pārkāpumiem.

Saskaņā ar LAPK 32.panta otro daļu, uzliekot sodu, ņem vērā izdarītā pārkāpuma raksturu, pārkāpēja personību, viņa vainas pakāpi, mantisko stāvokli, atbildību mīkstinošos un pastiprinošos apstākļus.

Saskaņā ar LAPK 35.panta otro daļu, ja persona ir izdarījusi vairākus administratīvos pārkāpumus, kas konstatēti vienlaicīgi, un tos izskata viena un tā pati institūcija (amatpersona), administratīvais sods tiek uzlikts tās sankcijas ietvaros, kura ir paredzēta par smagāko pārkāpumu. Šajā gadījumā pamatsodam var pievienot kādu no papildsodiem, kuri ir paredzēti pantos, kas nosaka atbildību par jebkuru no izdarītajiem pārkāpumiem.

Tiesa konstatē, ka sūdzības iesniedzējam par LAPK 41.panta otrajā daļā, LAPK 41.[4]panta ceturtajā daļā un LAPK 41.[5]panta ceturtajā daļā paredzētajiem administratīvajiem pārkāpumiem ir piemērots naudas sods Ls 1000 apmērā un tas ir noteikts tās sankcijas ietvaros, kura ir paredzēta par smagāko pārkāpumu, proti, LAPK 41.[5]panta ceturtās daļas sankcijas ietvaros.

Tiesa piemēroto sodu atzīst par samērīgu un atbilstošu izdarītajiem pārkāpumiem un saskaņā ar LAPK 289.[13] panta trešo daļu pievienojas Lēmumā norādītajai motivācijai par soda apmēru *(lietas 37 -38.lapa).*

Izvērtējot sūdzība iesniedzējas pieļauto pārkāpumu raksturu, tiesa secina, ka pārkāpumi nav atzīstami par maznozīmīgiem un nav konstatējams tiesisks pamats LAPK 21.panta piemērošanai. Pirmkārt, nenosūtot darbinieku uz obligāto veselības pārbaudi un neveicot atbilstošas instruktāžas pirms darba uzsākšanas pastāv palielināta nelaimes gadījumu darbā varbūtība un potenciāls apdraudējums darbinieka veselībai, neatkarīgi no tā, vai konkrētajā gadījumā ir iestājušās kaitīgas sekas. Savukārt, nenoslēdzot rakstveidā darba līgumu, tiek skartas svarīgas sabiedrības intereses kopumā, jo nelegālās nodarbinātības rezultātā netiek maksāti visi nodokļi un tiek kropļota konkurence, kā arī tiek apdraudētas darbinieka tiesības uz sociālo nodrošinājumu. Otrkārt, konkrētajā gadījumā būtiskās nesakritības sūdzības iesniedzējas sniegtajos paskaidrojumos un dokumentos, tiesas ieskatā liecina nevis par nepazinātu kļūdu dokumentu noformēšanā, kurai ir gadījuma raksturs, bet par sūdzības iesniedzējas vēlmi izvairīties no administratīvās atbildības.

[14] Tiesas sēdē sūdzības iesniedzējas pārstāvis norādīja, ka Lēmums ir atceļams, jo Valsts darba inspekcijas amatpersonas ir melojušas par ierašanās uzņēmuma teritorijā mērķi.

Pirmkārt, tiesa piešķir zemu ticamību minētajam sūdzības iesniedzējas paskaidrojumam, jo paskaidrojumu neapstiprina neviens cits pierādījums lietā, un par šādu Valsts darba inspekcijas amatpersonu rīcību sūdzības iesniedzēja nav norādījusi ne apstrīdēšanas iesniegumā, ne pieteikumā tiesai.

Otrkārt, saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likuma 5.panta otro daļu darba inspekcijas amatpersonām cita starpā ir tiesības, uzrādot dienesta apliecību, bez iepriekšējas paziņošanas vai atļaujas saņemšanas jebkurā diennakts laikā, kad uzņēmumā tiek veikta darbība, arī darba devēja prombūtnes laikā, apmeklēt un apsekot uzraudzībai un kontrolei pakļautās personas un objektus, pārbaudīt darba procesu, darba vidi un darba aizsardzības pasākumus (1.punkts); veikt pārbaudi, kontroli un izmeklēšanu vai pieprasīt informāciju, kas nepieciešama, lai pārliecinātos, ka normatīvo aktu prasības tiek ievērotas, un šai nolūkā iztaujāt darba devējus, darbiniekus un citas personas par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jautājumiem, veikt darba vides faktoru mērījumus, fotografēt, izdarīt audioierakstus un videoierakstus, kā arī ņemt materiālu un vielu paraugus analīzei (2.punkts).

No sūdzības iesniedzējas pārstāvja tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka tad, kad Valsts darba inspekcijas amatpersonas uzsāka pārbaudes veikšanu un no personām tika ņemti paskaidrojumi, sūdzības iesniedzējas pārstāvis un attiecīgās personas bija informētas, ka pārbaudi veic Valsts darba inspekcijas amatpersonas.

Ievērojot minēto, tiesa nesaskata, ka Valsts darba inspekcijas amatpersonas varētu būt pārkāpušas kompetenci un pieļāvušas būtisku pārkāpumu, kas varētu būt par pamatu lēmuma atcelšanai.

[13] Ņemot vērā iepriekš minēto, tiesa atzīst, ka Lēmums administratīvā pārkāpuma lietā ir atstājams negrozīts, bet sūdzība noraidāma.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 289.[12] panta otrās daļas 1.punktu, 289.[13] panta sesto daļu un 289.[18] pantu, Administratīvā rajona tiesa

**nosprieda**

**atstāt negrozītu** Valsts darba inspekcijas 2010.gada 9.septembra lēmumu Nr.04/119-01-03/1379, bet sabiedrības ar ierobežotu atbildību *„/Nosaukums/”* sūdzību noraidīt.

Spriedumu var pārsūdzēt Rīgas apgabaltiesā desmit darba dienu laikā no sprieduma paziņošanas dienas, iesniedzot apelācijas sūdzību Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu namā.

Tiesnese *(paraksts)* I.Juhņeviča

NORAKSTS PAREIZS
Administratīvās rajona tiesas

tiesnese_____I.Juhņeviča
Rīgā 2013.gada 17.janvārī