NORAKSTS

ADMINISTRATĪVĀ APGABALTIESA

Lieta Nr.A420603310
143/AA43-0643-13/2

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

Rīgā 2013.gada 29.maijā

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

rakstveida procesā izskatīja administratīvā pārkāpuma lietu par sabiedrības ar ierobežotu atbildību „*/Nosaukums/*" (reģ.Nr.*/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 17.novembra spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] Ar Valsts darba inspekcijas (turpmāk – VDI) 2010.gada 26.februāra lēmumu Nr.04/220-01-03/312 (turpmāk – Lēmums) kā galīgo iestādes lēmumu administratīvā pārkāpuma lietā SIA „*/Nosaukums/*" (tagad SIA „*/Nosaukums/*") saukta pie administratīvās atbildības par Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa (turpmāk – LAPK) 41.panta pirmajā daļā paredzēto pārkāpumu. SIA „*/Nosaukums/*" piemērots administratīvais sods – brīdinājums. Lēmumā konstatēts, ka SIA „*/Nosaukums/*" 2009.gada 28.augustā ar rīkojumu Nr.CA18-01/L56 (turpmāk – Rīkojums) atkārtoti atstādināja darbinieku no darba. SIA „*/Nosaukums/*" nav ievērojusi Darba likuma 58.panta piekto daļu.

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

[2.1] SIA „*/Nosaukums/*" 2009.gada 28.maijā atstādināja no darba darbinieku – */nodaļa/ /amats/ L.R.*. Dienesta pārbaude par pārkāpumu tika pabeigta 2009.gada 17.jūnijā. Pārbaudē konstatēts, ka darbinieks veicis darījumu, kas acīmredzami apdraudējis SIA „*/Nosaukums/*" (darba devēja) intereses, jo darbinieks ir organizējis līzinga līguma, kas bija noslēgts starp darbinieku un SIA „*/Nosaukums/*", pārjaunojumu, kā līzinga ņēmēju norādot kādu sabiedrību ar ierobežotu atbildību, kuras vienīgais valdes loceklis nav atrodams. Ar šīm darbībām darbinieks izdarīja būtisku darba likuma un darba līguma pārkāpumu un zaudējis darba devēja uzticību. Pēc visu lietas apstākļu noskaidrošanas SIA „*/Nosaukums/*" nolēma uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu.

[2.2] Darbinieks 2009.gada 26.jūnijā pēc dienesta pārbaudes beigām, bet pirms SIA „*/Nosaukums/*" paguva sagatavot darba līguma uzteikumu iestājās Latvijas Arodbiedrību apvienībā „*/Nosaukums 2/*". Arodbiedrība „*/Nosaukums 2/*" 2009.gada 27.jūlija vēstulē atteicās dot piekrišanu SIA „*/Nosaukums/*" izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku.

[2.3] Pamatojoties uz Darba likuma 110.panta pirmās daļas 2.punktu un ceturto daļu, SIA „*/Nosaukums/*" 2009.gada 28.augustā tiesā iesniedza prasības pieteikumu par darba līguma izbeigšanu. Vienlaikus SIA „*/Nosaukums/*" 2009.gada 28.augustā atstādināja darbinieku no darba, jo darbinieka atrašanās darba vietā nodara būtisku kaitējumu SIA „*/Nosaukums/*" reputācijai un iekšējās drošības interesēm.

[2.4] Ar Rīgas pilsētas Centra rajona tiesas 2010.gada 10.marta spriedumu lietā Nr.C27193109 SIA „*/Nosaukums/*" prasība par darba līguma izbeigšanu ir pilnībā apmierināta. Spriedums vēl nav stājies spēkā.

[2.5] Darba likuma 58.panta piektajā daļā iekļautā atstādināšanas termiņa piemērošana gadījumos, kad darba devējs ceļ tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu (Darba likuma 110.panta ceturtā daļa) neatbilst šīs normas mērķim un likumdevēja iecerei – nodrošināt, ka darba devējs savlaicīgi novērš atstādināšanas pamatā esošos šķēršļus. Šajā gadījumā normas pareiza piemērošana iespējama, sašaurinot tās vārdisko tvērumu un piemērojot to atbilstoši normas mērķim jeb veicot t.s. teleoloģisko redukciju.

[3] *L.R.* rakstveida paskaidrojumā lūdza tiesu noraidīt pieteikumu, jo nevienā rīkojumā nav pamatots, kā tieši neatstādināšana no darba varētu kaitēt SIA „*/Nosaukums/*" vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī viņu pamatotām interesēm.

[4] VDI rakstveida paskaidrojumā norādīja, ka SIA „*/Nosaukums/*" pieteikumu neatzīst, pamatojoties uz Lēmumā minētiem argumentiem.

[5] Ar Administratīvās rajona tiesas 2011.gada 17.novembra spriedumu „*/Nosaukums/*" pieteikums noraidīts un Lēmums atstāts negrozīts. Spriedums pamatots ar turpmāk minētiem motīviem.

[5.1] Tiesa konstatēja, lai personu sauktu pie administratīvās atbildības saskaņā ar LAPK 41.panta pirmo daļu, nepieciešams konstatēt darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumu. Lietā nepastāv strīds par to, ka SIA „*/Nosaukums/*" ir atstādinājusi *L.R.* no darba ilgāk par trim mēnešiem. Lietā ir strīds par to, vai SIA „*/Nosaukums/*" ir pieļāvusi darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumu, atstādinot *L.R.* no darba ilgāk par trīs mēnešiem saistībā ar prasības par darba līguma izbeigšanu iesniegšanu tiesā.

[5.2] Izvērtējot lietā esošos pierādījumus, tiesa konstatēja, ka SIA „*/Nosaukums/*" ar 2009.gada 28.maija rīkojumu un Rīkojumu Nr.2 ir atstādinājusi *L.R.* no darba uz laiku ilgāku par trīs mēnešiem. Tiesa atzina, ka SIA „*/Nosaukums/*" darbībās ir konstatējams Darba likuma 58.panta piektās daļas pārkāpums, atbildība par kuru paredzēta LAPK 41.panta pirmajā daļā.

[5.3] SIA „*/Nosaukums/*" piemērots minimālais sankcijā noteiktais sods – brīdinājums. Līdz ar to iestādei, uzliekot minēto sodu, šajā gadījumā nebija nepieciešams vērtēt LAPK 32.panta otrajā daļā minētos apstākļus.

[5] Par Administratīvās rajona tiesas spriedumu SIA „*/Nosaukums/*" iesniedza apelācijas sūdzību, kurā lūdza apmierināt pieteikumu, pamatojoties uz turpmāk minētiem apstākļiem.

[5.1] Tiesa pilnībā ir ignorējusi SIA „*/Nosaukums/*" pieteikumā minēto argumentu, ka Darba likuma 58.panta piektajā daļā iekļautā atstādināšanas termiņa piemērošana gadījumos, kad darba devējs ceļ tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu (Darba likuma 110.panta ceturtā daļa) neatbilst šīs normas mērķim un likumdevēja iecerei.

[5.2] Ir skaidra Darba likuma 58.panta piektās daļas jēga – panākt, lai dienesta pārbaude tiktu paveikta un darba devējs lēmumu par darba līguma uzteikšanu pieņemtu saprātīgā (trīs mēnešu) laikā, kas ir nepieciešams, lai nesamērīgi neierobežotu darbinieka intereses.

[5.3] Ja darba devējs tiesā cēlis prasību par darba līguma izbeigšanu un atstādinājis darbinieku no darba, un tiesa prasību apmierina, tad ar to pašu ir atzīts, ka arī atstādināšana no darba bijusi pamatota. Turpretim, ja darba devēja prasība tiek noraidīta, tad atstādināšana nav

bijusi pamatota un darbiniekam ir tiesības no darba devēja prasīt vidējās izpeļņas izmaksu. Šāds risinājums nerada darbinieka intereses uz darba samaksas saņemšanu nepamatotu aizskārumu.

[5.4] Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 14.oktobra spriedumā Nr.SKC-891/2009 paustās atziņas nav attiecināmas uz šo lietu.

[6] VDI rakstveida paskaidrojumā apelācijas sūdzību neatzina.

[7] Papildu paskaidrojumos SIA „*/Nosaukums/*" lūdza ņemt vērā Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 23.janvāra sprieduma Nr.SKC-103/2013 atziņas.

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

Motīvu daļa

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

[10] Darba likuma 58.panta pirmā daļa paredz, ka atstādināšana no darba ir ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu. Atbilstoši panta otrajai daļai darba devējam ir pienākums atstādināt darbinieku no darba, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija. Panta piektajā daļā noteikts, ka aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumus.

Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments 2013.gada 23.janvāra spriedumā Nr.SKC-103/2013 civillietā *L.R.* prasībā pret SIA „*/Nosaukums/*" par atstādināšanas no darba atzīšanu par spēkā neesošu atzina, ka Darba likuma 58.panta piektās daļas gramatiskā piemērošana šādā situācija ir pretēja tās jēgai, jo ar to tiek aizskarta darba devējas pamatotā interese nepieļaut darbinieka atrašanos darba vietā un darba pienākumu veikšanu konkrētajā gadījumā, kad konstatēts, ka tas var kaitēt darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm, un darba devēja no tās gribas neatkarīgu apstākļu dēļ nespēj minētajā tiesību normā noteiktajā atstādināšanas termiņā izbeigt darba tiesiskās attiecības.

Senāts secināja, ka, kā redzams no lietas materiāliem, ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas likumīgā spēkā stājušos 2010.gada 24.septembra spriedumu lietā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu *L.R.* rīcībā konstatēts absolūts lojalitātes trūkums pret darba devēju, jo, būdams SIA „*/Nosaukums/*" darbinieks, viņš rupji pārkāpis līzinga darījuma apstiprināšanas procedūras, ētikas un antikorupcijas principus, tādējādi rīkojies tīši, apzināti un viņa darbības saistībā ar līzinga līguma restrukturizāciju vērstas uz personīgā labuma gūšanu, tādējādi pakļaujot līzinga devēju būtiskiem zaudējumiem un reputācijas riskiem. Izskatāmajā lietā ir strīds par prasītāja atstādināšanas tiesiskumu ilgāk par Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteikto termiņu, situācijā, kad jau likumīgā spēkā stājies 2010.gada 9.novembrī Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas spriedums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ar kuru atzīts, ka prasītājs rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devējas uzticību un šajā sakarā izbeigts darba līgums.

No minētā apgabaltiesa secina, ka Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments atzinis, ka, interpretējot Darba likuma 58.panta piekto daļu, ir pieļaujams, ka darbinieks var tikt atstādināts no darba ilgāk par 3 mēnešiem saistībā ar prasījuma izspriešanu tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja darbinieka atrašanās darba vietā un darba pienākumu veikšanu var kaitēt darba devējas vai trešo personu pamatotām interesēm.

Apgabaltiesa, ņemot vērā, ka *L.R.*, būdams SIA „*/Nosaukums/*" darbinieks, rupji pārkāpis līzinga darījuma apstiprināšanas procedūras, ētikas un antikorupcijas principus, rīkojies tīši,

apzināti un viņa darbības saistībā ar līzinga līguma restrukturizāciju vērstas uz personīgā labuma gūšanu, pakļaujot līzinga devēju būtiskiem zaudējumiem un reputācijas riskiem, atzīst, ka SIA „*/Nosaukums/*" bija tiesības situācijā, kad tiesā tika celta prasība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar *L.R.*, nepieļaut darbinieka atrašanos darba vietā un darba pienākumu veikšanu, t.i., atstādināt viņu no darba ilgāk par 3 mēnešiem.

[11] Pamatojoties uz minēto, apgabaltiesa atzīst, ka SIA „*/Nosaukums/*" nav pārkāpusi Darba likuma 58.panta piektās daļas prasības un attiecīgi nav konstatējams LAPK 41.panta pirmajā daļā paredzētais administratīvā pārkāpuma sastāvs. Līdz ar to Lēmums ir atceļams un administratīvā pārkāpuma lieta ir izbeidzama saskaņā ar LAPK 239.panta 1.punktu, jo notikumā nav administratīvā pārkāpuma sastāva.

[12] Apgabaltiesa konstatē, ka pirmās instances tiesas sprieduma taisīšanas laikā bija atšķirīga Augstākās tiesas Senāta prakse.

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 2010.gada 26.februāra lēmumu Nr.04/220-01-03/312 (2009.gada 22.oktobra administratīvā pārkāpuma protokols AM Nr.009313) par sabiedrības ar ierobežotu atbildību „*/Nosaukums/*" (reģ.Nr.*/reģistrācijas numurs/*) saukšanu pie administratīvās atbildības un administratīvā pārkāpumu lietu izbeigt.

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 29.maijā