Lietas Nr. 127028113
Lietas arhīva Nr. 1-0281-13/7

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā

2013.gada 25.oktobrī

šādā sastāvā: tiesnese K.Kraveca

ar tiesas sēžu sekretāri S.Kriškāni,

piedaloties sūdzības iesniedzējam SIA „/nosaukums/" pārstāvei /pers. A/, Valsts darba inspekcijas pārstāvei /pers. B/ 2013.gada 15.oktobrī atklātā tiesas sēdē Rīgā, Abrenes ielā 3, izskatīja administratīvā pārkāpuma lietu SIA „/nosaukums/" sūdzībā par Valsts darba inspekcijas 2013.gada 31.maija lēmumu Nr.06/85-2013-01-09/482.

Aprakstošā daļa

2013.gada 19.martā pret SIA „/nosaukums/" (turpmāk – SIA) tika sastādīts administratīvā pārkāpuma protokols Nr.AM 17269, kurā tiek norādīts, ka 2013.gada 19.martā SIA bez rakstveidā noslēgtiem darba līgumiem tiek nodarbināti /pers. C/, /pers. D/ un /pers. E/. Līdz ar to tika pārkāpts Darba likuma 40.panta pirmā daļa un izdarīts administratīvais pārkāpums, kas paredzēts Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa (turpmāk tekstā – LAPK) 41.panta otrajā daļā.

2013.gada 12.aprīlī Vidzemes reģionālās Valsts darba inspekcijas amatpersona pieņēma lēmumu Nr.13Y-1046-2013-010 par administratīvā soda uzlikšanu SIA, jo SIA pārkāpusi Darba likuma 40.panta pirmās daļas prasības, izdarot pārkāpumu, kas paredzēts Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta otrajā daļā. Par minēto pārkāpumu tika uzlikts naudas sods 750 Ls apmērā.

SIA „/nosaukums/" pārsūdzēja Vidzemes reģionālās Valsts darba inspekcijas amatpersonas 2013.gada 12.aprīļa lēmumu Nr.12Y-1046-2013-010 Valsts darba inspekcijas direktoram.

Ar Valsts darba inspekcijas direktora R.Lūša 2013.gada 31.maija lēmumu (turpmāk – Lēmums) Nr.06/85-2013-01-09/482 Vidzemes reģionālās Valsts darba inspekcijas inspektora A.Litenboka 2013.gada 12.aprīļa lēmums Nr.12Y-1046-2013-010 tika grozīts soda mēru ietvaros, kas paredzēti normatīvajā aktā par atbildību par administratīvo pārkāpumu, uzliekot SIA „/nosaukums/" naudas sodu LVL 500 apmērā.

Iestādes Lēmumā norādīts, ka izvērtējot administratīvā pārkāpuma lietas materiālus, Iestāde ir konstatējusi, ka 24.01.2013. Vidzemes reģionālajā VDI tika saņemts SIA mērnieka palīga /pers. H/ iesniegums, savukārt 25.01.2013. rakstveida paskaidrojums. Abos minētajos dokumentos /pers. C/ norāda, ka ar SIA noslēgto uzņēmuma līgumu Nr. 10/11/7 nodibinātās tiesiskās attiecības pēc būtības atbilst darba tiesiskajām attiecībām. Proti - noslēdzot uzņēmuma līgumu un, veicot darba pienākumus, nodarbinātie pakļaujas noteiktai darba kārtībai un Vidzemes biroja vadītājas /pers. I/ un Austrumvidzemes biroja vadītājas /pers. J/ rīkojumiem. Jautājumā par to, kādus darba instrumentus darba pienākumu veikšanai izmanto /pers. C/, viņš norādījis, ka darbam izmanto komercsabiedrības tahometru, GPS leicu, prizmas statīvu, datoru ar programmām, printeri, papīru, lauku reģistratoru, automašīnu Ņiva. Arī par darba samaksu - 36% apmērā no darba mērniecības tāmes vērtības — puses bija vienojušās (67.lpp).

Tāpat tiek norādīts, ka pārbaudes laikā tika konstatēts, ka /pers. C/ bez rakstveidā noslēgta darba līguma Objektā strādā par mērnieka palīgu kopš 11.06.2011. /pers. C/ norāda, ka SIA nodrošina ar darbu, bet darba uzdevumus dod /pers. I/, darba laiks noteikts, apmēram, sešas dienas nedēļā. No administratīvā pārkāpuma lietas materiāliem konstatējams, ka 05.02.2013. rakstveida paskaidrojumu sniedzis arī SIA mērnieks /pers. L/, kurš jautājumā par /pers. C/ norādījis, ka abi darbinieki kopā veikuši visas nepieciešamās kadastrālās uzmērīšanas darbības, strādājot ar mērniecības instrumentiem.

Iestāde Lēmumā norāda, ka noslēgtie uzņēmuma līgumi ir tipveida un ar tiem noregulētās tiesiskās attiecības pēc savas būtības atbilst darba tiesiskajām attiecībām, kuru noformēšanai likumdevējs ir paredzējis rakstveidā slēdzamu darba līgumu.

Papildus iepriekš minētajam Iestāde norāda, ka Civillikums par darba veikšanas attiecībām ir atzinis četrus samērā atšķirīgus līgumisko attiecību tipus: darba līgumu (šaurākā nozīmē), graudniecības līgumu, uzņēmuma līgumu un pārvadājuma līgumu. Kopīgs šīm četrām līgumu grupām ir tas, ka tajās visās galvenais līguma priekšmets ir darba veikšana, tomēr saistības atšķiras gan pēc mērķa, gan pēc izpildījuma veida.

Uzņēmuma līgums ir tuvs darba līgumam, galvenā atšķirība ir tāda, ka pēc uzņēmuma līguma ir jāsniedz konkrēts līgumā norādīts rezultāts, proti, uzņēmuma līguma priekšmets ir nevis darbs vispār, bet darba galarezultāta došana, kas var būt:

1) jauna neatvietojama pasūtījumam atbilstoša lieta;

2) lieta ar mainītām īpašībām - izremontēta, tīrīta, apstrādāta, pārveidota u.tml.;

3) pakalpojums, kas nematerializējas jaunā vai uzlabotā lietā.

Turklāt, dažu mērķu sasniegšanai alternatīvi var izmatot gan darba līgumu, gan uzņēmuma līgumu.

Izvērtējot uzņēmuma līguma un darba līguma pazīmes, iestāde konstatēja, ka abu līgumu pazīme ir nodarbinātības fakta pastāvēšana un atlīdzības saņemšana, tomēr abi minētie līgumi pēc to juridiskās dabas ir atšķirīgi. Uzņēmuma līguma mērķis ir darba gala rezultāts, turpretī darba līguma mērķis ir darbs vispār, proti, noteiktā darba veikšana kā tāda.

Lai konstatētu starp pusēm nodibināto tiesisko attiecību veidu, ir nepieciešams izvērtēt uzņēmuma līgumu saturu, proti, vai starp pusēm nodibinātās līgumiskās attiecības pēc savas būtības nav uzskatāmas par darba tiesiskajām attiecībām.

Iestāde norāda, ka Lēmumā minēto nodarbināto uzņēmuma līgumos nolīgtais darbs nav vērtējams kā konkrētas prasības pret pašu sniegto pakalpojumu (veicamo darbu), bet gan ietver sevī regulāru darbu par to saņemot darba samaksu. Lēmuma noradītie apstākļi - sistemātiska darba veikšana darba devēja vadībā, par kuru paredzēta regulāra darba samaksa, ekonomiskā atkarība no darba devēja, liecina, ka SIA ir noslēgusi uzņēmuma līgumus par tiesiskajām attiecībām, kuras pēc savas faktiskās un juridiskās dabas ir darba tiesiskās attiecības. Tādējādi secināms, ka šādā veidā nodarbinot personu, pamatota ir prasība noslēgt rakstveidā darba līgumus Darba likumā noteiktajā kārtībā.

Saskaņā ar Darba likuma 28.panta pirmo daļu darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu. Atbilstoši Darba likuma 40.panta pirmajai un sestajai daļai darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas; darba devējam ir pienākums gādāt par darba līgumu noslēgšanu rakstveidā un veikt noslēgto darba līgumu uzskaiti. Tas nozīmē, ka tieši darba devējs ir atbildīgs par to, lai ar personu tiktu noslēgts līgums, kurš atbilst tiesību normām.

Līdz ar ko Iestāde ir secinājusi, ka darba devējs ir pārkāpis Darba likuma 40.panta pirmajā daļā noteikto un viņam iestājas administratīvā atbildība saskaņā ar LAPK 41.panta otrās daļas (likuma redakcijā, kas bija spēkā līdz 28.05.2013.) regulējumu - par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā - uzliek naudas sodu darba devējam - juridiskajai personai - no septiņsimt piecdesmit līdz piectūkstoš latiem.

Vienlaikus Iestāde ir konstatējusi, ka 29.05.2013. ir stājušies spēkā 25.04.2013. grozījumi LAPK, kuri mīkstinājuši sodu par SIA izdarīto pārkāpumu. Saskaņā ar LAPK 41.panta otro daļu (no 29.05.2013. spēkā esošajā redakcijā) sods par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā darba devējam -juridiskajai personai - ir no piecsimt līdz divtūkstoš piecsimt latiem.

Saskaņā M LAPK 8.panta otro daļu aktiem, kas mīkstina atbildību par administratīvajiem pārkāpumiem vai atbrīvo no tās, ir atpakaļejošs spēks, tas ir, tie attiecas arī uz pārkāpumiem, kas izdarīti pirms šo aktu izdošanas. Tādējādi iestāde ir samazinājusi sodu no Ls 750 uz Ls 500.

2013.gada 17.jūnijā Rīgas pilsētas Centra rajona tiesā tika saņemta SIA „/nosaukums/" (turpmāk tekstā – Sūdzības iesniedzējs) sūdzība, kurā lūgts pilnībā atcelt iestādes Lēmumu, jo uzskata to par nepamatotu.

Sūdzībā citās starpā norādīts, Iestāde par pamatu saviem secinājumiem un argumentiem ir ņēmusi vērā tikai /pers. C/ un /pers. I/ paskaidrojumos minēto, nesasaistot to ar lietā esošajiem materiāliem un piešķirot šiem paskaidrojumiem lielāku ticamību, savukārt nepamatoti ignorējusi Sūdzības iesniedzēja paskaidrojumus, sūdzībā minētos argumentus par noslēgtajiem līgumiem, kā arī nepamatoti atzinusi, ka noslēgtie līgumi un ar tiem noregulētās tiesiskās attiecības pēc savas būtības atbilst darba tiesiskajām attiecībām.

Sūdzības iesniedzējs norāda, ka Iestāde nav pamatojusi, kāpēc lielāka ticamība ir piešķirta /pers. C/ paskaidrojumiem, ka viņš 2013.gada 29.janvārī atrodoties birojā ir veicis darbu Iesniedzēja labā, nevis Iesniedzēja sūdzībā minētajam, ka uzņēma līguma darbība jau bija izbeigta un visi norēķini ar /pers. C/ bija jau veikti, kā dēļ ir pamats pieļaut, ka /pers. C/, izmantojot bijušās laulātās /pers. I/ atļauju ir veicis iesniedzēja birojā darbus trešo personu, nevis Iesniedzēja labā.

Tiek norādīts, ka Iestāde piešķirot lielāku ticamību /pers. C/ paskaidrojumiem, nav izvērtējusi mērniecības darbu specifiku. Konkrēti – ne darbinieki, ne uzņēmēji nav tiesīgi veikt mērniecības darbus (piemēram, gatavot plānu materiālus, kā tas ir saprotams no lietā esošajiem fotoattēliem) bez attiecīga sertifikāta, jo atbilstoši Ministru kabineta 2011.gada 27.decembra noteikumos Nr. 1019 ,,Zemes kadastrālās uzmērīšanas noteikumi" minētajam ,,mērnieks ir zemes kadastrālajā uzmērīšanā sertificēta persona, kurai ir derīgs sertifikāts".

Iestāde nav izvērtējusi, kādi vēl apstākļi (neņemot vērā /pers. C/ minēto) ir bijuši par pamatu atzīt, ka noslēgtie līgumi ar /pers. C/, /pers. D/ un /pers. E/ pēc būtības ir darba līgumi.

Sūdzības iesniedzējs norāda, ka Iestāde Lēmumā nav norādījusi, kāpēc par nepamatotu ir uzskatījusi Iesniedzēja minētos argumentus- Augstākās tiesas Senāta spriedumu lietā Nr. SKC-152/2008.), kur norādīts, ka uzņēmuma līguma raksturīga iezīme ir tā, ka uzņēmējam ir jāveic darbs ar saviem darba rīkiem un ierīcēm, taču ne noteicošā, jo līdzēji var arī vienoties pretēji, līdz ar ko Iestādei, pamatojoties tikai uz to, ka uzņēmumu līgumos ir norādīts, ka Sabiedrībai jānodrošina Izpildītājs ar darbam nepieciešamo aprīkojumu, nav pamata atzīt, ka uzņēmuma līgumi neatbilst Civillikuma 2212. pantā minētajam definējumam. Iestāde Lēmumā norādot noslēgto uzņēmumu līgumu darbības sākuma un gala termiņus, nav ņēmusi vērā, ka uzņēmējiem - /pers. C/, /pers. D/ un /pers. E/ līgumu darbības laikā konkrēts pasūtījums tika dots tikai tad, kad tas bija nepieciešams Iesniedzējam. Neviens no uzņēmuma līguma punktiem neparedzēja nodrošināt regulāru darba samaksu un regulāru pasūtījumu nodrošināšanu, uzņēmējiem bija tiesības atteikties no pasūtījumiem, kā arī strādāt citu personu labā, kā dēļ nav pamatots VDI secinājums par /pers. C/, /pers. D/ un /pers. E/ ekonomisko atkarību vai sistemātiska darba veikšanu darba devēja vadībā.

Iepriekš minētajiem uzņēmējiem noslēgto uzņēmumu līgumu darbības laikā bija iespējas iepazīties gan ar darbu apjomu, gan ar darbu cenu, gan ar zemes gabala faktisko atrašanās vietu gan pieņemot konkrēto darbu (iepazīstoties ar konkrēto Darba uzdevumu), gan tā izpildes laikā. Sūdzības iesniedzējs norāda, ka uzņēmēji ar darbu apjomu tika iepazīstināti dabā un no šī apjoma arī veidojās konkrētā darba cena. Uzņēmējiem bija iespējas atteikties no konkrētā darba izpildes. Pēc katra konkrētā darba izpildes, atbilstoši uzņēmumu līgumu nosacījumiem, darbs tika nodots ar darbu pieņemšanas - nodošanas aktu, kurā līdzēji vienojās, ka darbs ir paveikts norunātajā apjomā, termiņā un kvalitātē. Šis akts bija pamats atlīdzības saņemšanai. Tātad uzņēmēju pienākumam veikt darbu bija pakārtota nozīme attiecībā pret būtisko - nodot Iesniedzējam (pasūtītājam) darba rezultātu. Tātad atbilstoši Civillikuma 2179.pantam, saistības mērķis bija nevis darbs vispār, bet gan konkrēts darba rezultāts, līdz ar ko noslēgtie līgumi nav uzskatāmi par darba līgumiem, bet gan uzņēmumu.

Sūdzības iesniedzējs norāda, ka samaksa bija cieši saistīta ar uzņēmumu līgumos noteiktajiem darbu pieņemšanas - nodošanas aktiem, kurus arī Iesniedzējs un konkrētais uzņēmējs parakstīja pēc pasūtījuma izpildes, ievērojot Civillikuma 2213. pantu, kas nosaka, ka uzņēmējam jāizpilda pasūtījums saskaņā ar līgumu un jānodod pasūtītājam saskaņā ar Civillikuma 2222. pantu, kas nosaka, ka pasūtītājam jāpieņem no uzņēmēja tā izpildītais pasūtījums, pretējā gadījumā viņš atbild par visām nokavējuma sekām. Tātad, ja /pers. C/, /pers. D/ vai /pers. E/ nebūtu paveikuši darba uzdevumos salīgto darbu, samaksu šie uzņēmēji nebūtu saņēmuši, kas savukārt nozīmē, ka VDI secinājums par regulāru darba samaksu nav pamatots. Bez tam, tā kā uzņēmumu līgumos ir paredzēts arī piemērot līgumsodu uzņēmējiem, tad aktos norādītā cena var atbilst darba uzdevumos norādītajiem veiktajiem darbiem, bet tā var arī atšķirties, ja piemēram uzņēmējam tiek piemērots līgumsods, vai darbi nav izpildīti pilnā apjomā. Bez tam uzņēmuma līgumiem būtiskais ir līdzēju vienošanās par cenu. Cena var būt pamatota gan ar aprēķiniem, gan brīvi noteikta. Galvenais, ka abi līdzēji par šo cenu vienojās pirms katra konkrētā darba (pasūtījuma) uzsākšanas un nevar to vienpusēji mainīt.

Tāpat tiek norādīts, ka Iestāde nav vērtējusi, ka pamatojoties uz noslēgtajiem uzņēmumu līgumiem Iesniedzējs darbu izpildes kavējumu rezultātā, varēja samazināt uzņēmējam pienākošās atlīdzības summu (faktiski līgumsods) 0,1% apmērā par katru nokavēto darba dienu. Šis līguma punkts (3.6.punkts) pierāda, ka atbilstoši Civillikuma 2179.panta otrajai daļai saistības mērķis bija nevis darbs vispār, bet gan konkrēts darba rezultāts, jo, ja būtu noslēgti darba līgumi, tad ievērojot Civillikuma 2181.pantu darbinieks varētu prasīt maksu arī par laikā neizpildītu darbu, bet darbu vispār.

Bez tam tiek norādīts, ka Iestāde nav ņēmusi vērā, ka Sūdzības iesniedzējs līdz pat 2013.gada 4.janvārim bija valsts uzņēmums (kapitāldaļu turētājs bija valsts VAS /Nosaukums B/ personā), kā dēļ iesniedzējam kā valsts uzņēmumam nebija iespēju nodarbināt personas bez līgumiem, maksāt jebkāda veida atlīdzību skaidrā naudā (aploksnēs) tādējādi izvairoties no nodokļu samaksas.

Sūdzības iesniedzējs lūdz atcelt iestādes pieņemto lēmumu un izbeigt administratīvo pārkāpumu lietu.

Tiesas sēdē SIA „/nosaukums/" pārstāve /pers. A/ sūdzību uzturēja uz tajā norādīto apstākļu kopuma un pamata. Papildus norādot, ka /pers. C/ agrāk strādāja SIA „/nosaukums/" uz darba līguma pamata, kad likums tika grozīts, un bija nepieciešama izglītība lai strādātu par mērnieku, /pers. C/ SIA „/nosaukums/" jau nevarēja nodarbināt. Norādīja, ka ar lēmumā minētajām personām uzņēmēja līgumi tika slēgti labprātīgi. /pers. C/ nav vērsies ar sūdzībām, ka viņš vēlas atvaļinājumu, vai lai viņam tiek apmaksāta slimības lapa, jo vienīgā sūdzība, ar kuru /pers. C/ ir vērsies „/nosaukums/" ir ar pretenziju, kurā viņš norādīja, ka „/nosaukums/" neizpilda pret viņu kaut kādas saistības saskaņā ar uzņēmuma līgumiem. Uzrakstot šo pretenziju /pers. C/ pierāda, ka nav bijusi maldība, slēdzot uzņēmuma līgumu, jo pretenzijā viņš norāda, ka strādā uz uzņēmuma līguma pamata. To kāpēc /pers. C/ atradās SIA „/nosaukums/" telpās 2013.gada 29.janvārī, pārstāve paskaidrot nevarēja, jo uz to brīdi uzņēmuma līgums ar viņu tika izbeigts.

Tiesas sēdē Valsts darba inspekcijas pārstāve /pers. B/ sūdzību uzturēja uz tajā norādīto apstākļu kopuma un pamata.

Motīvu daļa

Izskatot sūdzību par Valsts darba inspekcijas 2013.gada 31.maija lēmumu Nr.06/85-2013-01-09/482, noklausoties procesa dalībnieku paskaidrojumus un viedokļus, kā arī izskatot administratīvā pārkāpuma lietas materiālus, secināms, ka sūdzība ir nepamatota un ir noraidāma.

LAPK 288.panta pirmā daļa noteic, ka augstākas iestādes pieņemtu lēmumu persona, kura saukta pie administratīvās atbildības, kā arī cietušais var pārsūdzēt rajona (pilsētas) tiesā pēc deklarētās dzīvesvietas, juridiskā persona — pēc tās juridiskās adreses Latvijā. Ja personai nav deklarētās dzīvesvietas vai juridiskās personas adrese neatrodas Latvijā, lēmumu var pārsūdzēt rajona (pilsētas) tiesā pēc administratīvā pārkāpuma izdarīšanas vietas.

LAPK 289.^{12} panta otrā daļa noteic, ka Rajona (pilsētas) tiesa, izskatot sūdzību vai protestu administratīvā pārkāpuma lietā, taisa vienu no šādiem spriedumiem:

1) atstāj lēmumu negrozītu, bet sūdzību vai protestu noraida;

2) atceļ lēmumu un izbeidz lietu;

3) atceļ lēmumu un taisa spriedumu, ar kuru konstatē personas vainu administratīvā pārkāpuma izdarīšanā, un uzliek sodu;

4) groza soda mēru ietvaros, kas paredzēti normatīvajā aktā par atbildību par administratīvo pārkāpumu.

LAPK 289.^{13} panta trešā daļa noteic, ka, 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 uzskata, ka lestāde, pieņemot Lēmumu, ir pilnīgi un vispusīgi izvērtējusi visus lietā esošos pierādījumus, izskatot administratīvā pārkāpuma lietu atbilstoši LAPK 272.panta prasībām.

Tiesa, izvērtējot lietas materiālus, atzīst, ka sūdzībā norādītie argumenti ir tikuši izvērtēti iestādes lēmumā, un saskaņā ar LAPK 289.^{13} panta trešajai daļai tiesa pievienojas iestādes lēmumā minētai motivācijai.

SIA /nosaukums/" saukta pie administratīvās atbildības pēc Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta otrās daļas.

LAPK 41.panta otrā daļa noteic atbildību par tādas personas nodarbināšanu, ar kuru nav noslēgts darba līgums. Tātad saskaņā ar minēto normu pie administratīvās atbildības var saukt darba devēju, kurš nodarbina citas personas (darbiniekus), bet darba tiesiskās attiecības (darba līgumu) nav noformējis rakstveidā.

Darba likuma 40.panta pirmajā daļā noteikts, ka darba līgums slēdzams rakstveidā.

Tādējādi, lai sūdzības iesniedzēju sauktu pie administratīvās atbildības atbilstoši minētajā tiesību normām, nepieciešams konstatēt, ka sūdzības iesniedzējs nodarbinājusi darbiniekus, ar kuriem nebija noslēgti rakstveida darba līgumi.

Izvērtējot lietā esošos pierādījumus un pārsūdzamā Lēmumā ietverto argumentāciju, ievērojot LAPK 289.^{13}panta trešās daļas nosacījumu, tiesa atzīst, ka Lēmumā ietvertais pamatojums sūdzības iesniedzējas saukšanai pie administratīvās atbildības saskaņā ar LAPK 41.panta otro daļu ir pareizs un pilnībā pietiekams, tādēļ tiesa pievienojas iestādes motivācijai.

Tiesa atzīst, ka iestāde lēmumā ir pareizi konstatējusi lietas faktiskos un tiesiskos apstākļus, ir vispusīgi novērtējusi pierādījumus un izdarījusi pamatotus secinājumus.

Tiesa noraida kā nepamatotu sūdzības iesniedzējas argumentu, ka /pers. C/, /pers. D/ un /pers. E/ pārbaudes laikā nav bijuši darba tiesiskajās attiecībās ar SIA „/nosaukums/", jo starp viņiem un SIA „/nosaukums/" bija noslēgti uzņēmēja līgumi un tie tika noslēgti pusēm labprātīgi vienojoties.

Tiesa vērš sūdzības iesniedzējas uzmanību, ka Darba likums tieši darba devējam uzliek par pienākumu noslēgt rakstveida darba līgumu, tas nozīmē, ka tieši darba devējs ir atbildīgs par to, lai ar personu tiktu noslēgts līgums, kurš atbilst tiesību norām. Un pat ja darbinieki ir labprātīgi piekrituši noslēgt uzņēmēja līgumus, tas neatbrīvo darba devēju no pienākuma noslēgt līgumu, kas atbilst pušu savstarpējām tiesiskām attiecībām un tiesību norām.

Tiesa pievienojas lēmumā norādītajam, ka neskatoties uz to, ka starp SIA „/nosaukums/" un /pers. C/, /pers. D/ un /pers. E/ labprātīgi tika noslēgti uzņēmēja līgumi, izvērtējot noslēgto uzņēmēja līgumus kopsakarā ar administratīvā pārkāpuma lietas materiāliem, /pers. C/ un /pers. L/ sniegtajiem rakstveida paskaidrojumiem, secināms, ka ar uzņēmēja līgumiem nodibināto tiesisko attiecību laikā pušu starpā pastāvēja darba tiesiskās attiecības, proti, pušu starpā pastāvēja subordinācijas attiecības, darbinieki tika pakļauti noteiktajai kārtībai, izpildīja sūdzības iesniedzējas Vidzemes biroja vadītāju tiešos rīkojumus, kā arī izmantoja darba devēja inventāru.

Tiesa atzīst par pamatotu iestādes secinājumu, ka konkrētajā gadījumā uzņēmuma līgumos nolīgtais darbs nav vērtējams kā konkrētas prasības pret pašu sniegto pakalpojumu (veicamo darbu), bet gan ietver sevī regulāru darbu par to saņemot darba samaksu. Lēmuma noradītie apstākļi - sistemātiska darba veikšana darba devēja vadībā, par kuru paredzēta regulāra darba samaksa, ekonomiskā atkarība no darba devēja, liecina, ka sūdzības iesniedzēja ir noslēgusi uzņēmuma līgumus par tiesiskajām attiecībām, kuras pēc savas faktiskās un juridiskās dabas ir darba tiesiskās attiecības. Tādējādi secināms, ka šādā veidā nodarbinot personu, pamatota ir prasība noslēgt rakstveidā darba līgumus Darba likumā noteiktajā kārtībā.

Līdz ar ko tiesa atzīst par pierādītu faktu, ka starp minētajām personām un SIA „/nosaukums/" faktiski pastāvēja darba tiesiskās attiecības bez rakstveida darba līguma noslēgšanas un darba devējs ir pārkāpis Darba likuma 40.panta pirmajā daļā noteikto un viņam iestājas administratīvā atbildība saskaņā ar LAPK 41.panta otrās daļas regulējumu.

Secināms, ka izskatot administratīvā pārkāpuma lietu, ir ievēroti LAPK 32. panta pirmās daļas nosacījumi, kas noteic, ka sodu par administratīvo pārkāpumu uzliek ietvaros, ko nosaka normatīvais akts, kurā paredzēta atbildība par izdarīto pārkāpumu, stingrā saskaņā ar šo kodeksu un citiem aktiem par administratīvajiem pārkāpumiem.

Rezolutīvā daļa

Ņemot vērā iepriekš minēto un pamatojoties uz LAPK 289.^{7}, 289.^{12} panta otrās daļas 1.punktu, 289.^{13}, 289.^{18} pantu, tiesa,

nosprieda:

atstāt negrozītu Valsts darba inspekcijas 2013.gada 31.maija lēmumu Nr.06/58-2013-01-09/482 un SIA „/nosaukums/" sūdzību noraidīt.

Spriedumu var pārsūdzēt desmit darba dienu laikā no sprieduma pieejamības dienas Rīgas apgabaltiesā, apelācijas sūdzību iesniedzot Rīgas pilsētas Centra rajona tiesā.

Tiesas spriedums sastādīts un pieejams 2013.gada 25.oktobrī.

Tiesnese (paraksts) K.Kraveca

Noraksts pareizs.

Tiesnese K.Kraveca