Lietas arhīva Nr. A42-01089-23/36
ECLI:LV:ADRJJTN:2023:0523.A420108923.8.S

ADMINISTRATĪVĀ RAJONA TIESA
JELGAVAS TIESU NAMS

S P R I E D U
L a t v i j a s v ā r d ā

Jelgavā 2023. gada 23. maijā

Administratīvā rajona tiesa šādā sastāvā:
tiesnese S. Ozola,

rakstveida procesā izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta pēc pieteicējas /Nosaukums/ pieteikuma par Valsts darba inspekcijas 2022. gada 1. decembra lēmuma Nr. 2022-05-05/274 atcelšanu.

Aprakstošā daļa

[1] Zemgales reģionālās Valsts darba inspekcijas amatpersona, pamatojoties uz /Nosaukums/ (turpmāk – pieteicēja vai pārvalde) veikto pārbaudi, 2022. gada 24. augustā izdeva pieteicējai adresētu rīkojumu Nr. 12-VDI-018-2022-104 (turpmāk – inspekcijas rīkojums), kurā konstatēts, ka pārvaldes 2021. gada 24. novembra rīkojums par /pers. C/ (turpmāk arī – trešā persona) atstādināšanu no darba (turpmāk – atstādināšanas rīkojums) trešajai personai tika izsniegts klātienē 2021. gada 25. novembrī, t.i., dienā, kad trešajai personai bija izsniegta darbnespējas lapa B (darbnespēja no 2021. gada 25. novembra līdz 2021. gada 8. decembrim); darbnespējas lapa B trešajai personai bija izsniegta arī no 2021. gada 27. decembra līdz 2021. gada 30. decembrim, bet saskaņā ar darba laika uzskaites tabulu 2021. gada decembrī trešā persona bija atstādināta no darba.

Inspekcijas rīkojumā tika atzīts, ka attaisnotas prombūtnes – darbnespējas – laikā nevar veikt atstādināšanu no darba, un pieteicējai uzdots veikt trešās personas darba laika uzskaiti 2021. gada novembrī un decembrī atbilstoši Darba likuma 137. panta pirmajā daļā noteiktajam, un veikt trešās personas darba samaksas pārrēķinu un darba samaksas izmaksu saskaņā ar laboto darba laika uzskaiti par 2021. gada novembri un decembri.

Pieteicēja inspekcijas rīkojumu apstrīdēja Valsts darba inspekcijas direktoram.

[2] Ar Valsts darba inspekcijas (turpmāk – inspekcija) 2022. gada 1. decembra lēmumu Nr. 2022-05-05/274 daļā (turpmāk – inspekcijas lēmums), grozot izdotā inspekcijas rīkojuma saturu, pieteicējai uzlikts pienākums līdz 2022. gada 29. decembrim: 1) trešās personas darba laika uzskaites tabulā 2021. gada novembrim anulēt par 2021. gada 24. novembri izdarīto ierakstu "AT" (atstādināts no darba pienākumiem); 2) trešās personas darba laika uzskaites tabulās par 2021. gada novembri un decembri no 2021. gada 25. novembra līdz 2021. gada 8. decembrim nodrošināt ierakstu "SB" (darbnespējas lapa B).

Inspekcijas lēmuma pamatojumā norādīts turpmākais.

[2.1] Izvērtējot lietas apstākļus, atzīts, ka trešajai personai 2021. gada 24. novembrī nosūtītajai elektroniskā pasta vēstulei pievienotajam atstādināšanas rīkojumam nebija juridiska spēka (tas nebija parakstīts ar elektronisko parakstu). Līdz ar to atstādināšanas rīkojuma nosūtīšana trešajai personai elektroniskā dokumenta formā šī rīkojuma izsniegšanas tiesiskās sekas neradīja. Tādēļ tika secināts, ka trešā persona faktiski ar atstādināšanas rīkojumu tika iepazīstināta dienā, kad tas tika izsniegts klātienē, parakstoties par tā saņemšanu, – t.i., 2021. gada 25. novembrī.

[2.2] Par pieteicējas iebildumu, ka Darba likuma 58. pantā nav noteikts, ka rakstveida rīkojums, ar kuru darbinieks tiek atstādināts no darba, stājas spēkā tā izsniegšanas dienā, inspekcijas lēmumā norādīts, ka rīkojums par atstādināšanu izsniedzams darbiniekam pirms atstādināšanas termiņa iestāšanās, tādējādi neidentificējot rīkojuma par atstādināšanu spēkā stāšanos (piemērošanas uzsākšanu) ar tā izsniegšanas brīdi.

[2.3] Inspekcijas lēmumā atzīts, ka 2021. gada 24. novembrī bija spēkā speciālais normatīvais regulējums, kas cita starp noteica specifiskas prasības darba organizācijai saistībā ar pasākumiem Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai. Tomēr inspekcija neatzina, ka šajā speciālajā tiesiskajā regulējumā (ietvertas atsauces) norādītais attiecībā uz jēdziena "nekavējoties" izpratni būtu pamats piemērot darbinieka atstādināšanas gadījumā un uzskatīt, ka rīkojums par atstādināšanu stājas spēkā ar tā izdošanas brīdi, nevis paziņošanas brīdi adresātam.

[2.4] Inspekcija, norādot uz citu tiesas nolēmumu, norāda, ka darbinieka darbnespējas laikā veikta atstādināšana no darba neietekmē ienākumu zaudēšanas pamatu, proti, darbinieks turpina neierasties darbā slimības dēļ (un tādējādi turpina saņemt slimības pabalstu), un ka rīkojums par darbinieka atstādināšanu, kas tiek izdots un darīts zināms darbiniekam viņa pārejošas darbnespējas laikā, nepasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Inspekcija norāda, ka izskatāmās lietas ietvaros minētā atziņa ir piemērojama attiecībā uz 2021. gada 25. novembrī klātienē notikušo atstādināšanas rīkojuma izsniegšanu trešajai personai, jo darbnespējas lapa B trešajai personai bija izsniegta 2021. gada 25. novembrī, nevis 2021. gada 24. novembrī.

[2.5] Tā kā atstādināšanas rīkojuma izsniegšanas dienā 2021. gada 25. novembrī trešajai personai jau bija izdota darbnespējas lapa, par viņa darba pienākumu neveikšanas (ienākumu zaudēšanas) pamatu arī pēc atstādināšanas rīkojuma saņemšanas uzskatāma saslimšana (izskatāmajā lietā – slima bērna kopšana). Savukārt atstādināšana no darba par trešās personas darba pienākumu neveikšanas (ienākumu zaudēšanas) pamatu kļuva nākamajā dienā pēc tam, kad tika noslēgta trešajai personai izdotā darbnespējas lapa B. No šīs dienas (2021. gada 9. decembris), ievērojot trešās personas darbnespēju no 2021. gada 25. novembra līdz 2021. gada 8. decembrim, piemērojams atstādināšanas rīkojums, kaut arī tas tika izsniegts

2021. gada 25. novembrī un tajā noteikta trešās personas atstādināšana no darba ar 2021. gada 24. novembri.

Ņemot vērā, ka trešā persona bija atstādināta no darba visu 2021. gada decembri, kā arī to, ka darbnespējas lapa B kā darba pienākumu neveikšanas pamats trešās personas darba laika uzskaites tabulā par 2021. gada novembri uzrādīta kļūdaini (savukārt darba laika uzskaites tabulā par 2021. gada decembri tā nav uzrādīta vispār), un ņemot vērā pieteicējas nepamatoto izpratni, ka trešā persona tika atstādināta no darba 2021. gada 24. novembrī, neprecizitāšu trešās personas darba laika uzskaitē novēršanai inspekcija atzina par pamatotu izdot pieteicējai adresētu rīkojumu (izdarot grozījumus inspekcijas rīkojumā).

[3] Pieteicēja Administratīvajā rajona tiesā iesniedza pieteikumu par inspekcijas lēmuma atcelšanu. Pieteikumā norādīts turpmāk minētais.

[3.1] Inspekcijas lēmumā nepamatoti konstatēts, ka pieteicēja /pers. C/ no darba atstādinājusi 2021. gada 25. novembrī, proti, dienā, kad viņš ieradās saņemt rīkojumu "uz rokas", nevis 2021. gada 24. novembrī, kad tika izdots atstādināšanas rīkojums, to paziņojot trešajai personai gan telefoniski, gan nosūtot to uz e-pasta adresi. Šādi atstādināšanas rīkojums tika paziņots sakarā ar to, ka trešā persona pēc ikgadējā atvaļinājuma daļas izmantošanas (pēdējā atvaļinājuma diena – 2021. gada 23. novembris) 2021. gada 24. novembrī neattaisnoti neieradās darbā, aizbildinoties ar atrašanos pašizolācijā.

Darba likuma 58. pants nenoteic, ka rīkojums stājas spēkā tā izsniegšanas dienā, kad darbinieks to saņem papīra formātā "uz rokas", bet gan to, ka darbinieks ir jāatstādina ar rakstveida rīkojumu, kas no pieteicējas puses tika izdarīts; kā arī tas, ka darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbinieks atstādināts no darba, kas arī tika izdarīts, 2021. gada 24. novembrī nosūtot to uz e-pasta adresi.

Inspekcijas lēmumā arī ir norādīts, ka rīkojuma par atstādināšanu izsniegšanas kārtība Darba likumā nav noteikta, un, ja trešā persona 2021. gada 24. novembrī nebija ieradusies savā darba vietā, tad šādos apstākļos, nevarot atstādināšanas rīkojumu izsniegt klātienē, darba devējam bija jāizvēlas cits atstādināšanas rīkojuma izsniegšanas veids. Vienlaikus inspekcijas lēmumā norādīts, ka Darba likumā rīkojuma par atstādināšanu nosūtīšana darbiniekam elektroniskā formā nav reglamentēta, tomēr, ņemot vērā, ka rīkojums nebija parakstīts ar elektronisko parakstu, atzīts, ka tam nebija juridiska spēka un tas neradīja tiesiskās sekas trešajai personai.

Pieteicēja nepiekrīt šādam lēmumā norādītajam secinājumam, jo Darba likuma 112.[1] panta trešajā daļā noteiktais uzteikuma paziņošanas gadījums pēc analoģijas nav piemērojams šajā gadījumā.

Pieteicēja norāda, ka tās padotības iestādēs ir vispārpieņemta kārtība, ka dokumentu apritē izmanto pašvaldības piešķirto e-pastu. Tādējādi nav tiesiska pamata uzskatīt, ka, izsniedzot atstādināšanas rīkojumu, tas bija jāparaksta ar elektronisko parakstu, un ka atstādināšanas rīkojuma paziņošanas un tā spēkā stāšanās diena bija 2021. gada 25. novembris, kad trešā persona ieradās to saņemt, nevis 2021. gada 24. novembris, kad pieteicēja to trešajai personai paziņoja.

[3.2] Pieteicēja, atsaucoties uz Covid-19 infekcijas izplatības laikā pastāvošo tiesisko regulējumu, norāda, ka 2021. gada 24. novembrī trešajai personai nebija noteiktā kārtībā saņemts vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, ko tā apliecināja telefonsarunā pieteicējai. Trešā persona no darba tika atstādināta ārkārtējās situācijas laikā sakarā ar Covid-19 sertifikāta neesību. Ņemot vērā minēto, pieteicējai nebija tiesību neatstādināt trešo personu no darba pienākumu pildīšanas 2021. gada 24. novembrī, uzskatot, ka atstādināšanas rīkojums stājās spēkā ar tā izdošanas brīdi, nevis paziņošanas brīdi.

Savukārt inspekcija lēmumā nav ņēmusi vērā speciālo tiesisko regulējumu un īpašo tiesisko režīmu, kad darbojas speciālās tiesību normas, bet aprobežojusies tikai ar Darba likuma normu prioritāru piemērošanu. Turklāt inspekcija lēmumā atsaukusies uz juristu publikācijām, kas nav tiesiski nostiprinātas judikatūrā, līdz ar to vērtējamas kritiski.

[3.3] Pieteicēja uzskata, ka inspekcija nepamatoti nav ņēmusi vērā Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017. gada 9. janvāra spriedumā Nr. SKC-461/2017 (lietas Nr. C28410609) norādīto, kas pēc analoģijas piemērojama šim strīdam, ka rīkojumam par darbinieka atstādināšanu pēc būtības ir informatīvs raksturs, tāpēc tas, ka šāds rīkojums tiek izdots un darīts zināms darbiniekam viņa pārejošas darbnespējas laikā, nekādā veidā nepasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Tādējādi fakts, ka trešajai personai sākotnēji atstādināšanas rīkojums tika paziņots telefoniski un nosūtīts uz e-pasta adresi, nekādā veidā nepasliktināja trešās personas tiesisko stāvokli. Trešā persona tika informēta, ka tiek atstādināta ar 2021. gada 24. novembri, par ko trešā persona zināja arī iepriekš (*norādīts uz konkrētiem apstākļiem*).

[3.4] Inspekcija nav ņēmusi vērā arī to, ka trešā persona 2021. gada 24. novembrī neieradās darbā pēc atvaļinājuma, kas beidzās 2021. gada 23. novembrī, savu prombūtni pamatojot ar atrašanos pašizolācijā. Šāda trešās personas pašizolācija nebija saistoša pieteicējai kā darba devējai, jo tā nebija attaisnota prombūtne. Par pašizolācijas laiku darbnespējas lapa netiek izsniegta.

[3.5] Nebija arī likumīga pamata izdot inspekcijas rīkojumu, jo ar inspekcijas lēmumu tika izbeigta lietvedība administratīvā pārkāpuma procesā, konstatējot, ka nav noticis administratīvais pārkāpums.

[4] Inspekcija rakstveida paskaidrojumā tiesai norāda, ka pieteikums uzskatāms par nepamatotu un lūdz to noraidīt, atsaucoties uz inspekcijas lēmumā ietverto pamatojumu, papildus norādot turpmāk minēto.

[4.1] Inspekcija paskaidro, ka tas, ka Darba likumā nav noteikta rīkojuma par atstādināšanu izsniegšanas kārtība, nerada tiesības izdarīt secinājumu, ka darba devējs var neievērot normatīvos aktus, kuros noteikts dokumentu (izsniedzamā rīkojuma par atstādināšanu) juridiskais spēks.

[4.2] Attiecībā par to, ka inspekcija piemērojusi analoģiju ar Darba likuma 112.[1] panta trešajā daļā noteikto uzteikuma paziņošanu pa elektronisko pastu, inspekcija paskaidro, ka Darba likuma panta piemērošanu pēc analoģijas pieteicējas izteiktais pretarguments – uzteikuma gadījumā darbiniekam vienmēr iestāsies būtiskas tiesiski nelabvēlīgas sekas – ir maldīgs. Darba likuma 112.[1] pantā reglamentēta ne tikai darba devēja uzteikuma paziņošana darbiniekam, bet arī darbinieka uzteikuma paziņošana darba devējam.

[4.3] Ņemot vērā pieteicējas nostāju, ka tā atstādinājusi trešo personu no darba dienā, kad tika izdots un trešajai personai uz e-pasta adresi nosūtīts atstādināšanas rīkojums, kā arī ziņas par to, ka darbnespēja trešajai personai iestājās 2021. gada 25. novembrī, pretrunīga un lietas faktiskajiem apstākļiem neatbilstoša ir pieteicējas rīcība, norādot, ka atstādināšanas rīkojumam ir informatīvs raksturs un ka šāds rīkojums, kas izdots darbinieka darbnespējas laikā, nekādā veidā nepasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Saskaņā ar lietas materiāliem atstādināšanas rīkojums netika izdots trešās personas darbnespējas laikā, bet gan dienu pirms iestājās darbnespēja.

[4.4] Inspekcija uzskata par nepamatotu pieteicējas argumentu, ka, pieņemot lēmumu, inspekcija neņēma vērā pieteicējas norādīto speciālo regulējumu (ar to saprotot atstādināšanas rīkojuma izdošanas dienā spēkā esošo normatīvo aktu prasības darba organizācijai saistībā ar pasākumiem Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai).

Inspekcijas lēmumā izvērtēta iestādē apstrīdētā rīkojuma atbilstība normatīvajiem aktiem, un tas saturiski precizēts, tādējādi inspekcijas ieskatā administratīvais akts ir tiesisks.

[5] /pers. C/ (trešā persona) rakstveida paskaidrojumā tiesai norāda, ka pieteikums uzskatāms par nepamatotu un lūdz to noraidīt, norādot

turpmāk minēto.

[5.1] Inspekcijas lēmumā pareizi ir norādīta kārtība, kādā darbinieks iepazīstināms ar darba devēja izdotajiem rīkojumiem. Līdz ar to šajā lēmumā pamatoti atzīts, ka faktiski ar atstādināšanas rīkojumu trešā persona tika iepazīstināta dienā, kad tas tika izsniegts klātienē, parakstoties par tā saņemšanu, – t.i., 2021. gada 25. novembrī.

[5.2] Norādot, ka vispār nebija pamata atstādināt no darba pienākumu veikšanas, jo atradies pašizolācijā un darba pienākumi tika veikti attālināti, tādējādi lūdz tiesu lietas ietvaros izvērtēt Ministru kabineta 2021. gada 9. oktobra rīkojuma Nr. 720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" 5.2. apakšpunkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 106. pantam.

Motīvu daļa

[6] Lietā izšķirams strīds par to, vai inspekcija pamatoti noteica pieteicējai pienākumu nodrošināt atbilstošu trešās personas darba laika uzskaiti saistībā ar trešās personas atstādināšanu no darba pienākumiem un darbnespēju.

[7] Ar pārvaldes 2021. gada 24. novembra rīkojumu trešā persona atstādināta no darba pienākumu izpildes ar 2021. gada 24. novembri (uz trim mēnešiem). Atstādināšanas rīkojumā cita starp arī norādīts, ka šajā laika periodā trešajai personai noteikts pagaidu aizliegums atrasties darba vietā un veikt savu darbu, tai skaitā aizliegums pildīt jebkādus amata pienākumus arī attālināti. Rīkojumā norādīts, ka tas stājas spēkā tā paziņošanas brīdī trešajai personai, un ka rīkojuma viens eksemplārs izsniedzams trešajai personai, parakstoties par tā saņemšanu (*lietas 20. lapa*).

Ar atstādināšanas rīkojumu trešā persona iepazīstināta 2021. gada 24. novembrī, nosūtot to uz trešās personas darba elektroniskā pasta adresi (*lietas 143.–144. lapa*), un pa tālruni, savukārt rīkojuma viens eksemplārs trešajai personai izsniegts 2021. gada 25. novembrī, trešajai personai parakstoties par tā saņemšanu (*lietas 20. lapa*).

Laika posmā no 2021. gada 25. novembra līdz 2021. gada 8. decembrim trešajai personai bija izsniegta darbnespējas lapa B.

Trešās personas darba laika uzskaites tabulā par 2021. gada 24. novembri veikts ieraksts "AT" (atstādināts no darba pienākumiem), bet laikā no 25.–30. novembrim veikti ieraksti "SB" (darba nespējas lapa B) (*lietas 37. lapa*); darba laika uzskaites tabulā par 2021. gada decembri veikti ieraksti "AT" (atstādināts no darba pienākumiem) (*lietas 38. lapa*). Pieteicēja 2022. gada 5. augusta iesniegumā inspekcijai norādīja, ka darba laika uzskaites tabulā par 2021. gada 25.–30. novembri veiktie ieraksti "SB" ir kļūdaini; jābūt "AT" (*lietas 50.–51. lapa*).

Atstādināšanas rīkojums pamatots ar Darba likuma 58. panta trešajā daļā, Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.^{3} panta otrajā un trešajā daļā un Ministru kabineta 2021. gada 9. oktobra rīkojuma Nr. 720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" (turpmāk – MK rīkojums) 5.2. apakšpunktā un 19. punktā noteikto prasību par darbinieka atstādināšanu no darba pienākumu veikšanas saistībā ar to, ka darbinieks nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu. Tā kā /pers. C/ līdz 2021. gada 15. novembrim nebija ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu un viņu nevarēja pārcelt citā darbā (amatā), kā arī darba pienākumus nav iespējams veikt attālināti, atzīts, ka /pers. C/ neatstādināšana no darba var kaitēt trešo (citu) personu drošībai un veselībai, un darba devēja vai trešo (citu) personu pamatotām interesēm.

[8] /pers. C/ (trešā persona) vērsās inspekcijā par atstādināšanas rīkojuma paziņošanas kārtību un tā spēkā stāšanos, norādot, ka viņam bija izsniegta darbnespējas lapa, un ka darba devējs nav pareizi veicis darba laika uzskaiti par 2021. gada 24. novembri, kad viņš atradies darbā (no plkst. 8.00 līdz plkst. 17.00 veicis darba pienākumus attālināti, atrodoties pašizolācijā). /pers. C/ savā iesniegumā inspekcijai norādījis, ka 2021. gada 24. novembrī pēc atgriešanās no ārzemēm atradies pašizolācijā un šajā dienā darba devējs viņam paziņojis (telefoniski), ka viņš ir atstādināts no darba pienākumu veikšanas un ka 2021. gada 25. novembrī viņam jāierodas saņemt atstrādināšanas rīkojumu; darba e-pastu neatvēra un neizlasīja līdz pat 2022. gada janvārim, un ar atstādināšanas rīkojuma saturu iepazinies tikai 2021. gada 25. novembrī, uzskatot, ka ar šo brīdi tas stājas spēkā (*lietas 89. lapa*).

Inspekcijas lēmumā secināts, ka trešajai personai 2021. gada 24. novembrī nosūtītajā e-pasta vēstulē pievienotajam atstādināšanas rīkojumam nebija juridiska spēka (tas nebija parakstīts ar elektronisko parakstu), līdz ar to tas trešajai personai tiesiskas sekas neradīja, un tādējādi atzīts, ka trešajai personai atstādināšanas rīkojums faktiski paziņots (izsniegts) 2021. gada 25. novembrī, kad trešajai personai jau bija izdota darbnespējas lapa.

Tiesa konstatē, ka par šo apstākļu (faktu) novērtējumu lietā pastāv strīds – kurš datums (diena) uzskatāms par atstādināšanas no darba brīdi un atstādināšanas rīkojuma izsniegšana darbiniekam tiesiskā nozīme.

[9] Saskaņā ar Darba likuma 58. panta pirmo un trešo daļu darba devējam ar rakstveida rīkojumu ir tiesības atstādināt no darba (noteikt aizliegumu atrasties darba vietā un veikt darbu) darbinieku gadījumos, kuros darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo (citu) personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo (citu) personu pamatotām interesēm.

Lietas dalībnieku norādītajā tiesas nolēmumā ir ietverta atsauce uz judikatūru par Darba likuma 58. panta trešās daļas piemērošanu: tiesību norma ir vērsta uz to, lai nepieļautu stāvokli, kurā darbinieks, veicot darbu, var nodarīt kaitējumu sev, darba devējam vai trešajām (citām) personām, tādējādi ļaujot darba devējam *ātri reaģēt* uz šādām situācijām; atbilstoši minētai normai pamats darbinieka atstādināšanai no darba var būt iespējamība, ka darbinieka neatstādināšana kaitētu paša darbinieka drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo (citu) personu pamatotām interesēm; atstādināšana no darba ir darba devējam atvēlēts preventīvs līdzeklis iespējama interešu apdraudējuma novēršanai (*Senāta 2017. gada 9. janvāra sprieduma lietā Nr. SKC-461/2017 (C28410609) 8. punkts*). Tāpat no norādītā tiesas nolēmuma izriet, ka darbinieka atstādināšana, kas reglamentēta Darba likuma 58. pantā, un šā likuma 109. panta trešajā daļā noteiktais ierobežojums darba devēja uzteikumam ir būtiski atšķirīgi tiesību institūti; ierobežojuma darba devēja uzteikumam piemērošana pēc analoģijas darbinieka atstādināšanas procedūrai nav attaisnojama (*turpat, 8. punkts*). Attiecīgi uz atstādināšanas rīkojuma paziņošanu nav piemērojama arī Darba likuma 112.^{1} panta trešajā daļā noteiktā kārtība, uz kuru ir atsauce inspekcijas lēmumā.

Tātad no minētā konstatējams, ka Darba likuma 58. pantā iekļautās tiesības normas par atstādināšanu no darba ir likumā noteikts ārkārtējs līdzeklis, kas dod darba devējam tiesības *nekavējoties* nepielaist pie darba darbinieku, pastāvot kādam notikumam vai situācijai, kurā darba devējs nevar pieļaut, ka darbinieks atrodas darba vietā un turpina veikt savus darba pienākumus, proti, šāds regulējums ir vērsts uz pastāvošu vai iespējamu darba devēja vai trešo (citu) personu tiesību vai interešu aizsardzību.

Turklāt ņemams vērā, kādas tiesiskās attiecības regulē Darba likuma 58. pantā noteiktais, – tā atrašanās Darba likuma nodaļā, kas regulē darba kārtību uzņēmumā, kuru, savukārt, nosaka arī ar darba devēja rīkojumiem (*Darba likuma 54. pants un 56. panta otrā daļa*). Līdz ar to, ievērojot minēto, acīmredzami likumdevējs nav paredzējis darba devējam noteikt kādus termiņus, kas regulē darba kārtību uzņēmumā.

[10] Lietā nav strīda, ka pārvalde ir pašvaldības iestāde, kuras pakļautībā ir pašvaldības izglītības iestādes, un tā organizē un nodrošina pašvaldības izglītības iestāžu darbības atbilstību normatīvo aktu prasībām. Tātad valstī izsludinātās ārkārtējās situācijas laikā uz to attiecās MK rīkojumā darba

devējam noteiktie pienākumi, kā organizējams darbs uzņēmumā, tostarp MK rīkojumā noteiktais, ka noteiktās situācijās darba devējam ir *pienākums* atstādināt darbinieku no darba pienākumu veikšanas.

Līdz ar to, ņemot vērā atstādināšanas rīkojumā norādīto pamatojumu, trešās personas atstādināšanai no darba ir bijis objektīvs un pamatots iemesls – trešā persona nav uzsākusi vai pabeigusi vakcināciju līdz 2021. gada 15. novembrim.

Trešās personas arguments, kas pēc būtības vērsts uz MK rīkojuma 5.2. apakšpunkta tiesiskuma apstrīdēšanu, šīs lietas prasījuma robežās nav vērtējams, jo MK rīkojuma 5.2. apakšpunkts (darbinieka pienākums veikt vakcināciju) kā vispārīgais administratīvais akts bija atsevišķi pārsūdzams administratīvajā tiesā, ja trešā persona uzskatīja, ka ar to tika būtiski aizskartas viņa cilvēktiesības.

[11] No lietas materiāliem konstatējams, ko apstiprina darba devēja 2021. gada 12. oktobra un 15. novembra rīkojumā (*lietas 22., 30. lapa*) norādītais, kas pamatots ar MK rīkojumu, ka izglītības iestāžu vadītāji (tātad arī trešā persona) tika informēti par to, ka no 2021. gada 15. novembra izglītības iestāžu vadītājs savus darba pienākumus var veikt tikai, ja viņam ir vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, un, ja līdz 2021. gada 15. novembrim minētais pienākums netiks izpildīts, izglītības iestādes vadītājs *nekavējoties* tiks atstādināts no darba. Turklāt šajos rīkojumos arī norādīts, ka izglītības iestādes vadītāja darba pienākumi veicami tikai klātienē.

Lietā iesniegtās trešās personas elektroniskā pasta vēstules darba devējam un iesniegtie testēšanas sertifikāti apstiprina, ka trešā persona bija informēta par tiesisko regulējumu un darba devēja noteikto darba kārtību izglītības iestādēs (*lietas 29. lapa*).

Atbilstoši darba laika uzskaites tabulai par 2021. gada novembri trešā persona no 2021. gada 8. novembra līdz 23. novembrim bija atvaļinājumā (*lietas 15. lapa*).

No iepriekš konstatētā secināms, ka pieteicēja trešo personu par pienākumu vakcinēties un atstādināšanu no darba pienākumu veikšanas sākotnēji informēja jau 2021. gada 12. oktobrī. Tā kā trešā persona līdz 2021. gada 24. novembrim (dienai, kad trešajai personai bija jāierodas darbā pēc atvaļinājuma) neinformēja darba devēju par MK rīkojumā noteiktā pienākuma izpildi, *nekavējoties* tika izdots atstādināšanas rīkojums un attiecīgi tas paziņots, 2021. gada 24. novembrī nosūtot informāciju par to uz trešās personas darba elektroniska pasta adresi un pa tālruni. Šī diena – 2021. gada 24. novembris, kad trešajai personai bija jāveic darbs un jāatrodas darba devēja rīcībā (Darba likuma 130. panta pirmā daļa), ir sākums termiņam, kad darba devējs ir pieņēmis lēmumu (izdevis rīkojumu) par trešās personas atstādināšanu no darba (aizliegumu atrasties darba vietā un veikt darbu).

[12] Tiesa atzīst, ka izskatāmajā gadījumā inspekcija nav ņēmusi vērā, ka 2021. gada 24. novembrī trešajai personai bija jāatrodas darba vietā un jāveic darbs *klātienē*, un, lai pieteicēja novērstu kaitējumu darba devēja vai citu personu veselībai, pieteicējai atbilstoši MK rīkojumam bija pienākums *nekavējoties* izdot attiecīgu Darba likuma 58. panta pirmajā daļā paredzētu atstādināšanas no darba rīkojumu – aizliegumu trešajai personai atrasties darba vietā un veikt darbu tieši sākot ar 2021. gada 24. novembri.

Ar citādu Darba likuma 58. panta pirmajā un trešajā daļā ietverto tiesību normu interpretāciju nav iespējams sasniegt to mērķi, lai novērstu pastāvošu paša darbinieka, darba devēja vai citu personu tiesību vai tiesisko interešu aizsardzības aizskārumu. Pretējā gadījumā rastos absurda situācija, ja piekristu inspekcijas norādītajam, ka rīkojums par atstādināšanu izsniedzams darbiniekam pirms atstādināšanas termiņa iestāšanās. Piemēram, darbiniekam atrodoties alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, vai radot apdraudējumu viņa paša vai citu personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo (citu) personu pamatotām interesēm, darba devējam vispār nebūtu iespējams noteikt šādu piespiedu aizliegumu atrasties darba vietā un veikt darbu, ja pirms šo gadījumu iestāšanās darba devējam būtu jāsagatavo rakstveida rīkojums un tas vēl jāizsniedz darbiniekam. Turklāt var pastāvēt situācijas, kurās darbinieks var izvairīties no rakstveida rīkojuma saņemšanas, vai arī tas var būt objektīvi neiespējams, darbiniekam atrodoties tādā stāvoklī, kas liedz viņam saprast izdotā rakstveida rīkojuma saturu.

[13] /pers. C/ kā izglītības iestādes vadītāja, kura atbildība tostarp paredz savu pienākumu profesionālu un godprātīgu izpildi (arī attiecībā uz darba devēja rīkojumu un ētikas normu ievērošanu), aizbildināšanās ar to, ka viņš 2021. gada 24. novembrī darba pienākumus veicis attālināti, atrodoties pašizolācijā, vispār nav ņemama vērā. Kā izriet no MK rīkojuma un pārvaldes izdotajiem rīkojumiem par darba kārtību izglītības iestādes ārkārtējās situācijas laikā, izglītības iestādes vadītājs savus darba pienākumus var veikt tikai klātienē. Līdz ar to tas, ka /pers. C/ 2021. gada 24. novembrī atradās neattaisnotā prombūtnē (pašizolācijā), nevar būt par tiesisku pamatu darbiniekam izvairīties no darba devēja noteiktās darba kārtības ievērošanas un traucētu darba devējam izdot un paziņot (pieļaujams arī mutvārdos) attiecīgu atstādināšanas rīkojumu – aizliegumu /pers. C/ ar 2021. gada 24. novembri atrasties darba vietā un veikt savus darba pienākumus.

Ja /pers. C/ ārkārtējās situācijas izsludināšanas laikā bija devies atvaļinājuma braucienā uz ārvalstīm, saskaņā ar MK rīkojumu viņam ir jāveic pašizolēšanās, kas ir obligāta. Tomēr ne MK rīkojumā, ne Darba likumā vai darba devēja izdotajos rīkojumos "pašizolācija" nav noteikts kā attaisnojošs iemesls neierasties darbā. Lietas materiālos nav atrodama informācija par faktu, ka trešajai personai būtu izsniegta darbnespējas lapa par 2021. gada 24. novembri, kā arī nav pieteicējas kā darba devējas un trešās personas vienošanās par darba pienākumu veikšanu attālināti pašizolēšanās laikā. Līdz ar to, arī pastāvot šādiem apstākļiem, darba devējam bija tiesības saskaņā ar Darba likuma 58. pantu atstādināt darbinieku no darba pienākumu veikšanas, neizmaksājot darba samaksu.

[14] Inspekcijas un trešās personas viedoklis par atstādināšanas rīkojuma spēkā esību, sasaistot to ar izsniegšanu personīgi trešajai personai 2021. gada 25. novembrī, nekādā veidā neietekmē Darba likuma 58. panta pirmajā un trešajā daļā noteiktā aizlieguma no konkrēta brīža darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu ievērošanu.

Kā jau tiesa konstatēja, darba devēja rīkojuma, kas nosaka darba kārtību uzņēmumā, tostarp atstādināšanas no darba kārtību, paziņošanas veids darbiniekam nav reglamentēts Darba likuma 58. pantā, jo tas saistīts ar konkrētās situācijas izvērtējumu un darba devēja tiesībām (ārkārtējās situācijas laikā – pienākumu) nekavējoties nepielaist darbinieku pie darba.

Darba likuma 58. panta sestajā daļā noteiktais darba devēja pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida atstādināšanas rīkojumu saistīts ar darbinieka tiesībām iepazīties ar tā saturu un nepieciešamības gadījumā to apstrīdēt, nevis ar tā spēkā esību un paziņošanu atbilstoši Darba likuma $112.^{1}$ panta trešajā daļā noteiktajā kārtībā, uz ko norādīts inspekcijas lēmumā.

Tiesa atzīst, ka inspekcija nepareizi veikusi Darba likuma 58. pantā ietverto tiesību normu analīzi kopsakarā ar lietas faktiskajiem apstākļiem.

Inspekcijas lēmuma 5. punktā norādītās atsauces uz atsevišķu autoru viedokli (skaidrojumiem), kā piemērot Darba likuma tiesību normas, tiesai nav saistošas un nevajadzētu būt noteicošās, inspekcijai pieņemot attiecīgu lēmumu, jo primāri jāskatās, kas norādīts likuma normās, kuru interpretācija iestādei un tiesai jāveic patstāvīgi (*Administratīvā procesa likuma 15.–17. pants*).

[15] Ar inspekcijas lēmumu pieteicējai uzlikts pienākums anulēt trešās personas darba laika uzskaites tabulā par 2021. gada 24. novembri izdarīto ierakstu "AT" (atstādināts no darba pienākumiem) un darba laika uzskaites tabulās par 2021. gada novembri un decembri no 2021. gada 25. novembra līdz 2021. gada 8. decembrim norādīt ierakstu "SB" (darbnespējas lapa B).

Ievērojot iepriekš konstatēto, ka pieteicējas izdotajā atstādināšanas rīkojumā pamatoti norādīts trešās personas no darba atstādināšanas sākuma termiņš – 2021. gada 24. novembris, inspekcijas lēmumā uzliktais pienākums pieteicējai ir atceļams pilnībā. Pamats trešās personas darba pienākumu nepildīšanai, sākot no 2021. gada 24. novembra, ir atstādināšana no darba, savukārt apstākļiem saistībā ar trešās personas darbnespēju, kas secīgi iestājās pēc trešās personas atstādināšanas no darba, lietā nav nozīmes.

Pastāvot šādiem iepriekš lietā konstatētajiem apstākļiem, tiesa atzīst, ka pieteicējas pieteikums ir pamatots, bet inspekcijas lēmums nav pamatots un ir atceļams.

[16] Administratīvā procesa likuma 126. panta pirmā daļa noteic, ja pieteikums pilnībā vai daļā apmierināts, tiesa piespriež no atbildētāja par labu pieteicējam viņa samaksāto valsts nodevu.

Atbilstoši Ministru kabineta 2013. gada 12. februāra noteikumu Nr. 85 "Kārtība, kādā administratīvajā lietā iemaksā, atmaksā un atlīdzina valsts nodevu un iemaksā un atmaksā drošības naudu" 13. punktam valsts nodevu atlīdzina mēneša laikā pēc tiesas vai tiesneša nolēmuma stāšanās spēkā Administratīvā procesa likuma 126. pantā minētajos gadījumos no tās iestādes budžeta līdzekļiem, kura attiecīgajā administratīvajā lietā bijusi pieaicināta atbildētāja pusē.

Pieteicēja samaksājusi valsts nodevu 30 *euro* apmērā (*lietas 8. lapa*) par pieteikuma iesniegšanu tiesā. Ņemot vērā, ka pieteicējas pieteikums apmierināms, par labu pieteicējai piespriežama samaksātā valsts nodeva 30 *euro*, kas izmaksājama no Valsts darba inspekcijas budžeta līdzekļiem.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 126. panta pirmo daļu, 246.–251. pantu, 253. panta pirmo daļu un 289.–291. pantu, Administratīvā rajona tiesa

nosprieda

apmierināt /Nosaukums/pieteikumu.

Atcelt Valsts darba inspekcijas 2022. gada 1. decembra lēmumu Nr. 2022-05-05/274 ar tā pieņemšanas dienu.

Piespriest no Latvijas Republikas par labu /Nosaukums/ (reģistrācijas numurs /reģistrācijas numurs/) samaksāto valsts nodevu 30 *euro*, kas atlīdzināma no Valsts darba inspekcijas budžeta līdzekļiem.

Spriedumu var pārsūdzēt apelācijas kārtībā Administratīvajā apgabaltiesā viena mēneša laikā no sprieduma sastādīšanas dienas, apelācijas sūdzību iesniedzot Administratīvās rajona tiesas Jelgavas tiesu namā.

Tiesnese S. Ozola