Lietas arhīva Nr. A42-00876-19
ECLI:LV:ADRJVTN:2019:0129.A420278818.4.S

SPRIEDUMS
Latvijas tautas vārdā

Valmierā 2019.gada 29.janvārī

Administratīvā rajona tiesa šādā sastāvā:
tiesnesis G.Ploriņš,

rakstveida procesā izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta pēc /pers. A/ pieteikuma par Tieslietu ministrijas 2018.gada 23.augusta lēmuma Nr.1-4.1/177 atzīšanu par prettiesisku, nemantiskā kaitējuma 5000 *euro* apmērā atlīdzināšanu un labvēlīgāka administratīvā akta, ar kuru pieteicējam piešķirtu lielāku atlīdzību no darbinieku prasījumu garantiju fonda, izdošanu.

Aprakstošā daļa

[1] Pieteicējs 2018.gada 25.jūlijā vērsies Tieslietu ministrijā (turpmāk – ministrija) par personiskā un morālā kaitējuma atlīdzinājumu, norādot uz Maksātnespējas likuma neatbilstību Satversmes 107.pantam, kā arī par Maksātnespējas kontroles dienesta (turpmāk – dienests) rīcību, apzināti sagrozot Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā uzkrātos datus par 2016.gadu, un dienesta 2018.gada 21.jūnija lēmumu Nr.1-21/2018/650 (turpmāk – sākotnējais lēmums), kurā apzināti esot norādīta nepareiza darba samaksa par prasījuma periodu no 2016.gada 14.aprīļa līdz 2016.gada 29.septembrim.

Pārbaudot pieteicējam izmaksājamās naudas summas aprēķinu, kā arī ņemot vērā dienesta (līdz 2018.gada 30.jūnijam – Maksātnespējas administrācija) papildu sniegto informāciju, ministrija savā 2018.gada 23.augusta lēmumā Nr.1-4.1/177 „Par Maksātnespējas administrācijas 2018.gada 21.jūnija lēmumu un atlīdzinājuma prasījumu" (turpmāk – lēmums) konstatēja, ka pieteicējam piešķirtie naudas līdzekļi viņa kā darbinieka prasījumu apmierināšanai ir noteikti pareizi. Tādējādi arī secināja, ka dienesta lēmums ir tiesisks un viņam labvēlīgāka administratīvā akta izdošanai nav pamata, vienlaicīgi arī atstāja negrozītu dienesta lēmumu un noraidīja prasījumu par atlīdzinājumu.

[2] Nepiekrītot lēmumam, pieteicējs vērsās Administratīvajā rajona tiesā ar lūgumu atzīt par prettiesisku ministrijas lēmumu, atlīdzināt viņam nemantisko kaitējumu 5000 *euro* apmērā un izdot labvēlīgāku administratīvo aktu, ar kuru viņam piešķirtu lielāku atlīdzību no darbinieku prasījumu garantiju fonda.

Pieteicējs norāda, ka ministrija liegusi viņam tiesības saņemt savlaicīgi nopelnīto naudu (neizmaksāto algu un neizmantotā atvaļinājuma pabalstu), likusi vērsties tiesā, neskatoties uz to, ka Maksātnespējas likums neattiecas uz viņu, bet gan uz Latvijas Republiku un darba devēju. Tāpat pieteicējs iebilst pret to, ka dienests ar sākotnējo lēmumu viņam nepiešķīra naudas līdzekļus darbinieka prasījuma apmierināšanai no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem maksātnespējas procesa administratora atzītajā apmērā (359,76 *euro* par nesaņemto darba samaksu un 288,93 *euro* par neizmantoto atvaļinājumu), bet piešķīra naudas līdzekļus darbinieka prasījuma apmierināšanai ierobežotā apmērā.

Pieteicējs arī norāda uz, viņaprāt, nesakārtoto likumdošanu, jo viņš nevar saņemt visu naudu, kas viņa pienākas. Tādējādi Latvijas Republika pret viņu ir veikusi Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību konvencijas un Latvijas Republikas Satversmes pārkāpumus. Savukārt attiecībā uz prasījumu par nemantiskā kaitējuma atlīdzināšanu 5000 *euro* apmērā, pieteicējs vērš uzmanību, ka minēto atlīdzību pieprasa, lai atturētu iestādi no līdzīgu aizskārumu izdarīšanas nākotnē.

[3] Ministrija savā rakstveida paskaidrojumā tiesai (*lietas 39. un 40.lapa*) lūdz noraidīt pieteicēja pieteikumu, pamatojoties uz turpmāk minētajiem argumentiem.

[3.1] Pamatojums atteikumam izdot labvēlīgāku administratīvo aktu, kā arī atlīdzināt nemantisko kaitējumu 5000 *euro* apmērā ir ietverts lēmumā, tādēļ ministrija uztur tajā pausto argumentāciju. Savukārt attiecībā uz argumentu par naudas līdzekļu piešķiršanu pieteicējam darbinieka prasījuma apmierināšanai ierobežotā, nevis pilnā apmērā, ministrija papildus paskaidro, ka no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem tiek apmierināti tikai likumā „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" noteiktie maksātnespējīgā darba devēja neapmaksātie darbinieku prasījumi un ar tiem saistītie nodokļu maksājumi. Darbinieku prasījumu segšanai no darbinieku prasījumu garantiju fonda tiek piemērots speciāls tiesiskais regulējums, kas nosaka gan to, par kādu periodu, gan to, kādā apmērā, tiek apmierināti darbinieku prasījumi no darbinieku prasījumu garantiju fonda. No minētā fonda apmaksājamos prasījumus (arī atlaišanas pabalstu) aprēķina, ņemot vērā kalendāra dienas vidējo izpeļņu, ievērojot darba devēja maksātnespējas gadījumā iestāšanās dienā valstī noteikto minimālo mēneša darba algu. Tādējādi darbinieku prasījumi no darbinieku prasījumu garantiju fonda tiek izmaksāti ierobežotā apmērā un par ierobežotu periodu.

Turklāt likumā „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" ir iekļautas tiesību normas, kas izriet no Eiropas Parlamenta un Padomes 2008.gada 22.oktobra direktīvas 2008/94/EK par darba ņēmēju aizsardzību no darba devēja maksātnespējas gadījumā. Minētā direktīva paredz, ka dalībvalstīm ir jāparedz darba ņēmēju aizsardzība to darba devēja maksātnespējas gadījumā, jo īpaši – lai garantētu, ka apmierina to prasījumus attiecībā uz darba samaksu, un lai tiem nodrošinātu aizsardzības minimumu. Minētās direktīvas 3.panta 2.punkts paredz, ka prasījumi, ko pārņem garantiju iestāde, ir neapmaksātie prasījumi par laika posmu pirms un/vai, attiecīgajā gadījumā, pēc kāda noteikta datuma, ko nosaka dalībvalstis. Savukārt direktīvas 4.panta 1.punkts noteic, ka dalībvalstīm ir tiesības ierobežot 3.pantā minēto garantiju iestāžu atbildību, savukārt minētā panta 3.punkts definē, ka dalībvalstis var noteikt augšējās robežas garantiju iestāžu maksājumiem.

Tādējādi dienests nepārņem darba devēja parādus darbiniekiem, tāpēc aprēķinātās summas ne vienmēr pilnā apmērā tiek segtas no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem. Savukārt, pārbaudot dienesta izmaksājamās naudas aprēķinu, ministrija konstatēja, ka pieteicējam piešķirtie naudas līdzekļi pieteicēja kā darbinieka prasījumu apmierināšanai ir noteikti pareizi, lēmumā tostarp atspoguļojot matemātiskus aprēķinus attiecīgo aprēķinu

veikšanai. Ievērojot labas pārvaldības principu, kā arī, lai veicinātu privātpersonas tiesību un tiesisko interešu aizsardzību, ministrija lēmumā detalizēti (matemātiski) atspoguļoja katra maksājuma aprēķinu, tādējādi nodrošinot pieteicējam skaidrāku izpratni par attiecīgo summu veidošanos.

[3.2] Uz pieteicēja retoriskajiem jautājumiem ministrija pretargumentus neizvirzīs, jo tie neattiecas uz pieteikuma priekšmetu un lietu pēc būtības. Savukārt attiecībā uz pieteicēja lūgumu atlīdzināt viņam nodarīto smago personisko un morālo kaitējumu 5000 *euro* apmērā, lai atturētu valsti no līdzīgu aizskārumu izdarīšanas, ministrija paskaidro, ka zaudējumu un kaitējuma atlīdzināšanas pamats ir iestādes prettiesiskais administratīvais akts, prettiesiskā faktiskā rīcība vai bezdarbība. Ņemot vērā to, ka konkrētajā gadījumā ministrija ar lēmumu nav konstatējusi dienesta administratīvo aktu, faktisko rīcību vai bezdarbību, nav tiesiska pamata lemt par pieteicējam nodarītā kaitējuma 5000 *euro* apmērā atlīdzināšanu.

[3.3] Papildus ministrija norāda, ka pieteicēja prasījums par *likumdošanas sakārtošanu* nav pakļauts izskatīšanai administratīvā procesa kārtībā. Ja pieteicējs uzskata, ka normatīvais regulējums attiecībā uz darbinieku prasījumu apmierināšanu no darbinieku prasījumu garantiju fonda neatbilst Latvijas Republikas Satversmei, viņam ir iespēja nepastarpināti vērsties Satversmes tiesā ar konstitucionālo sūdzību. Savukārt Eiropas Cilvēktiesību tiesa ir starptautiska tiesa, kas skata personu vai valstu iesniegumus, ja valsts ir pārkāpusi Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību konvencijā noteiktās pilsoniskās un politiskās tiesības. Tādējādi jautājumu izskatīšana par iespējamiem cilvēktiesību pārkāpumiem nav administratīvo tiesu kompetencē. Personai, lai vērstos ar sūdzību Eiropas Cilvēktiesību tiesā, ir jāizmanto visi valsts iekšējie tiesību aizsardzības līdzekļi, kuri varētu atrisināt situāciju, par kuru persona sūdzas.

[4] Dienests savā rakstveida paskaidrojumā tiesai (*lietas 75. – 77.lapa*) norāda, ka pieteicēja pieteikumu uzskata par nepamatotu un noraidāmu. Dienests uztur sākotnējā lēmumā norādīto argumentāciju un pievienojas ministrijas lēmumā ietvertajai argumentācijai. Papildus dienests paskaidro sekojošo.

[4.1] Ievērojot to, ka SIA /Nosaukums A/ maksātnespējas gadījums iestājies 2017.gada 21.decembrī, izpildās likuma „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" Pārejas noteikumu 11.punkta un Ministru Kabineta 2011.gada 27.decembra noteikumu Nr.995 „Maksātnespējīgo darba devēju darbinieku prasījumu apmierināšanas un administratora atlīdzības izmaksas kārtība" (turpmāk – noteikumi Nr.995) 22.[3] punkta nosacījums un tādēļ piemērojamas normas par darbinieku prasījumu apmierināšanas un aprēķināšanas kārtību redakcijā, kas bija spēkā 2017.gada 31.decembrī. No minētā likuma 5.panta ceturtās daļas un noteikumu Nr.995 8.punkta secināms, ka apmērs, kādā sedzami darbinieku prasījumi no darbinieku prasījumu garantiju fonda, ir ierobežots gan sedzamajā apmērā, gan periodā, ņemot vērā katra darbinieka konkrēto prasījumu, maksātnespējas procesa pasludināšanas datumu un valstī noteikto minimālo mēneša darba algu maksātnespējas procesa pasludināšanas gadā. Dienests nepārņem darba devēja parādus darbiniekiem, un darba devēja aprēķinātās summas ne vienmēr pilnā apmērā tiek segtas no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem, jo darbinieku prasījumi tiek segti ierobežotā apmērā saskaņā ar likuma „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" 4. un 5.pantu un ievērojot noteikumu Nr.995 prasības.

Savukārt darbinieku prasījumi daļā, kas netiek segta no darbinieku prasījumu garantiju fonda, apmierināmi Maksātnespējas likuma 118.pantā noteiktajā kreditoru prasījumu segšanas kārtībā no parādnieka mantas.

[4.2] Dienests par pieteicēja prasījumu apmierināšanu varēja lemt tikai pēc tam, kad SIA /Nosaukums A/ tika pasludināts maksātnespējas process un dienestā saņemts iesniegums par darbinieku prasījumu apmierināšanu. Maksātnespējas procesa administrators /pers. B/ iesniegumu dienestā iesniedza likumā noteiktajā termiņā, proti, līdz lēmuma par juridiskās personas maksātnespējas procesa izbeigšanu pieņemšanas brīdim.

Pēc iesnieguma un visu nepieciešamo dokumentu saņemšanas dienests pieņēma lēmumu par pieteicēja prasījumu apmierināšanu un nekavējoties, tajā pašā dienā, veica naudas līdzekļu pārskaitījumu uz pieteicēja norādīto bankas kontu. Dienestam nebija tiesību lemt par pieteicēja prasījumu saistībā ar darba samaksu un atlīdzību par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu apmierināšanu no darbinieku prasījumu garantiju fonda uzreiz pēc minēto maksājumu nesaņemšanas no darba devēja, līdz ar to nav pamatots pieteicēja apgalvojums, ka, viņa ieskatā, neizmaksāto darba samaksu un atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu vajadzēja saņemt mēneša laikā no darbinieku prasījumu garantiju fonda, nevis tiesāties un gaidīt turpat 2 gadus.

[4.3] No tiesību normām izriet, ka dienestam, lemjot par darbinieku prasījumu apmierināšanu no darbinieku prasījumu garantiju fonda, ir nepieciešams pārbaudīt Valsts ieņēmumu dienestā deklarēto darbinieku ienākumu apmēru, kas ir jāņem vērā, aprēķinot no darbinieku prasījumu garantiju fonda darbiniekam izmaksājamās summas. Iesnieguma izskatīšanas laikā dienests konstatēja, ka Elektroniskajā deklarēšanās sistēmā (turpmāk – EDS) pieteicējam darba devējs bija deklarējis mazākus darba ienākumus, nekā par labu pieteicējam nospriests piedzīt ar Rīgas rajona tiesas 2017.gada 14.jūnija spriedumu lietā Nr.C33422517. EDS ir jāiesniedz ziņojums par visiem darbiniekam aprēķinātajiem ienākumiem, neatkarīgi no tā, vai minētie ienākumi ir faktiski saņemti vai nav.

Ievērojot to, ka atbilstoši Ministru Kabineta 2010.gada 7.septembra noteikumu Nr.827 „Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli" (turpmāk – noteikumi Nr.827) 30.4.apakšpunktam ierakstus un precizējumus EDS ir tiesīgs veikt tikai darba devējs vai maksātnespējas procesa administrators, dienestam normatīvie akti neparedz tiesības grozīt EDS deklarētos darbinieku ienākumus, tas arī nav iespējams, jo dienestam nav pieejas EDS.

[4.4] Dienestā 2018.gada 15.jūnijā iesnieguma izskatīšanai saņemta papildu informācija (reģ.Nr.1-57s/2018/5063), kura satur ziņojumus par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām (turpmāk – VSAOI) no darba ņēmēju darba ienākumiem, iedzīvotāju ienākuma nodokli (turpmāk – IIN) un uzņēmējdarbības riska valsts nodevu pārskata mēnesī par 2016.gada aprīli, maiju, jūniju, jūliju, augustu un septembri. Šie ziņojumi tika iesniegti, atsaucoties uz dienesta lūgumu administratoram precizēt (palielināt) pieteicējam deklarētos darba ienākumus, lai tie atbilstu spriedumam.

Pirms precizējumu veikšanas pieteicējam par 2016.gada septembri bija deklarēti darba ienākumi 302,19 *euro* apmērā, bet saskaņā ar spriedumu septembrī aprēķinātajiem ienākumiem bija jābūt deklarētiem 1355,64 *euro* apmērā. Ievērojot minēto, maksātnespējas procesa administrators ziņojumā par VSAOI no darba ņēmēju darba ieņēmumiem, IIN un uzņēmējdarbības riska valsts nodevu pārskata mēnesī veica precizējumus vēl papildus šajā mēnesī pieteicēja ienākumos, deklarējot naudas līdzekļus 1053,45 (302,19 + 1053,45 = 1355,64) *euro* apmērā. Veiktie aprēķini detalizētāk izklāstīti dienesta 2018.gada 17.augusta vēstulē Nr.1-57n/2018/942, savukārt maksātnespējas procesa administratora veiktie precizējumi atspoguļoti iesniegtajos ziņojumos par VSAOI no darba ņēmēju darba ienākumiem, IIN un uzņēmējdarbības riska valsts nodevu pārskata mēnesī par 2016.gada aprīli, maiju, jūniju, jūliju, augustu un septembri.

Ņemot vērā minēto, nav pamatots pieteicēja arguments, ka dienests apzināti sagrozījis Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā uzkrātos datus par 2016.gadu.

[4.5] Attiecībā uz pieteicēja prasījumu par nemantiskā kaitējuma 5000 *euro* apmērā atlīdzināšanu, dienests pievienojas ministrijas lēmumā paustajai argumentācijai.

[5] Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 112.[1] panta pirmo un ceturto daļu administratīvās lietas izskatīšana notiek rakstveida procesā bez tiesas sēdes, ja vien par lietas izskatīšanu mutvārdu procesā tiesas sēdē tiesu nav lūdzis pieteicējs, trešā persona vai šā likuma 29.pantā minētais tiesību subjekts.

Izskatāmajā lietā pieteicējs nav lūdzis lietas izskatīšanu mutvārdu procesā tiesas sēdē, līdz ar to lieta izskatīta rakstveida procesā.

Motīvu daļa

[6] Tiesa, izvērtējot lietas apstākļus un lietā esošos pierādījumus kopsakarā ar procesa dalībnieku lietā iesniegtajiem rakstveida paskaidrojumiem, secina, ka pieteikums *ir noraidāms.*

[7] Darbinieku prasījumu apmierināšanas vispārīgie noteikumi darba devēja maksātnespējas gadījumā ir noteikti likumā „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā", kā arī uz šajā likumā ietvertā deleģējuma pamata izdotajos noteikumos Nr.995.

Likuma „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" 10.panta pirmās daļas 1.punkts noteic, ka darbinieku prasījumus pieņem, pārbauda un apkopo administrators, kas tos iesniedz Maksātnespējas administrācijai. Administrators iesniedz Maksātnespējas administrācijai iesniegumu par to darbinieku prasījumu apmierināšanu, kuru darba devējam pasludināts juridiskās personas maksātnespējas process un kuri pieteikuši administratoram kreditora prasījumu un administrators pieņēmis lēmumu par katra kreditora prasījuma atzīšanu un iekļāvis to kreditoru prasījumu reģistrā. Minētā likuma 8.panta otrās daļas 1. un 2.punkts noteic, ka Maksātnespējas administrācija saskaņā ar šo likumu veic šādus uzdevumus: 1) pieņem un izskata maksātnespējīgo darba devēju administratoru iesniegumus par darbinieku prasījumu apmierināšanu un apstiprina no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem izmaksājamās summas; 2) apmierina darbinieku prasījumus. Savukārt noteikumu Nr.995 2., 3., 7. un 12.punkts noteic, ka darbinieks iesniedz administratoram informāciju par darbinieka prasījumiem (1.pielikums), pievienojot darbinieka prasījumus pamatojošus dokumentus *(2.punkts)*. Tālāk administrators iesniedz Maksātnespējas administrācijā iesniegumu darbinieku prasījumu apmierināšanai. Iesniegumam pievieno informāciju par darbinieka prasījumiem, izrakstu no kreditoru prasījumu reģistra par darbinieku prasījumiem, kā arī citus šajā punktā minētos dokumentus *(3.punkts)*. No darbinieku prasījumu garantiju fonda izmaksājamās summas atbilstoši normatīvo aktu prasībām, kā arī pamatojoties uz administratora iesniegumu, tam pievienotajiem dokumentiem un Valsts ieņēmumu dienesta un citu valsts pārvaldes institūciju sniegto informāciju, aprēķina Maksātnespējas administrācija. Darbiniekam izmaksājamā summa darba samaksai, atlīdzībai par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atlīdzībai par cita veida apmaksātu prombūtni un atlaišanas pabalstam kopā nepārsniedz Valsts ieņēmumu dienestā deklarēto darbinieka ienākumu apmēru attiecīgajā periodā *(7.punkts)*. Maksātnespējas administrācija mēneša laikā pēc visu nepieciešamo dokumentu saņemšanas lemj par naudas līdzekļu piešķiršanu darbinieku prasījumu apmierināšanai vai par atteikumu piešķirt naudas līdzekļus *(12.punkts)*.

Tātad pēc darba devēja juridiskās personas maksātnespējas procesa pasludināšanas darbiniekam, kurš vēlas saņemt naudas līdzekļus (neizmaksāto darba samaksu, atlīdzību par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atlīdzību par cita veida apmaksātu prombūtni vai atlaišanas pabalstu) no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem, ir jāpiesaka kreditora prasījums maksātnespējas procesa administratoram, kurš savukārt pārbauda šī darbinieka prasījumus un pieņem lēmumu par viņa prasījuma atzīšanu, iekļaujot to kreditoru prasījumu reģistrā. Ja administrators ir pieņēmis lēmumu par darbinieku prasījumu atzīšanu vai daļēju atzīšanu un tas nav pārsūdzēts, darbinieks iesniedz maksātnespējas administratoram informāciju par saviem prasījumiem (1.pielikums), pievienojot darbinieka prasījumus pamatojošus dokumentus. Administrators pēc šīs informācijas saņemšanas iesniedz dienestā iesniegumu darbinieku prasījumu apmierināšanai, savukārt dienests mēneša laikā pēc visu nepieciešamo dokumentu saņemšanas lemj par naudas līdzekļu piešķiršanu darbinieku prasījumu apmierināšanai vai par atteikumu piešķirt naudas līdzekļus.

[8] Izskatāmajā lietā nav strīda par to, ka ar Rīgas rajona tiesas 2017.gada 14.jūnija spriedumu, daļēji apmierinot pieteicēja prasību pret savu darba devēju, nolemts piedzīt no SIA /Nosaukums A/ par labu pieteicējam neizmaksāto darba samaksu 359,76 *euro* pēc nodokļu samaksas un atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu 288,93 *euro* pirms nodokļu samaksas *(lietas 87. – 89.lapa)*. Lietā nav strīda par to, ka ar Rīgas rajona tiesas 2017.gada 21.decembra spriedumu pasludināts SIA /Nosaukums A/ maksātnespējas process un par tā administratoru iecelts /pers. B/. Lietā nav strīda par to, ka pieteicējs 2018.gada 3.janvārī pieteicis kreditora prasījumu maksātnespējas procesa administratoram /pers. B/, kurš savukārt 2018.gada 8.janvārī pieņēmis lēmumu atzīt pieteicēja prasījumu 648,69 *euro* apmērā un ierakstīt to kreditora prasījumu kreditoru reģistrā *(lietas 16. – 19.lapa)*. Lietā nav strīda par to, ka 2018.gada 10.maijā Maksātnespējas administrācijā saņemts maksātnespējas procesa administratora /pers. B/ iesniegums pieteicēja prasījumu apmierināšanai *(lietas 15.lapa)*. Lietā nav strīda arī par to, ka Maksātnespējas administrācija, 2018.gada 15.jūnijā saņemot iesnieguma izskatīšanai nepieciešamo papildu informāciju, 2018.gada 21.jūnijā pieņēmusi sākotnējo lēmumu, piešķirot pieteicējam naudas līdzekļus 399,43 *euro* apmērā, no kuriem 222,73 *euro* ieskaitīti pieteicēja kontā, 110,17 *euro* valsts sociālās apdrošināšanas speciālajā budžetā, bet 66,53 *euro* Valsts kases kontā (IIN samaksai) *(lietas 13. un 14.lapa)*.

Lietā strīds ir par to, vai pamatots un tiesību normām atbilstošs ir pieteicējam piešķirtais naudas līdzekļu apjoms, proti, vai pieteicējam minētajos apstākļos nav (ir) piešķirams lielāks naudas līdzekļu apjoms.

[9] Likuma „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" 5.panta pirmās daļas 1. un 2.punkts noteic, ka no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem darbinieku prasījumus apmierina šādā apmērā: 1) darba samaksu par pēdējiem trim darba tiesisko attiecību mēnešiem 12 mēnešu periodā pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās; 2) atlīdzību par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, uz kuru tiesības iegūtas 12 mēnešu periodā pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās. Šā likuma 5.panta 2.[1] daļa noteic, ja darbinieks ir cēlis tiesā prasību pret darba devēju par tādu maksājumu piedziņu, kuri izriet no darba tiesiskajām attiecībām, tad šā panta 1., 2., 3. un 4.punktā minētais 12 mēnešu periods aizstājams ar 12 mēnešu periodu pirms darbinieka prasības celšanas tiesā, ja vienlaikus pastāv šādi priekšnosacījumi: 1) tiesas nolēmums, ar kuru darbinieka prasība ir apmierināta, stājies spēkā pēc maksātnespējas gadījuma iestāšanās vai ne agrāk kā 12 mēnešu periodā pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās; 2) darba tiesiskās attiecības ar darbinieku izbeigtas agrāk nekā 12 mēnešu periodā pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās. Savukārt likuma „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" 2.panta pirmā daļa cita starp noteic, ka šā likuma izpratnē darba devēja maksātnespējas gadījums iestājas dienā, kad tiesa darba devējam pasludinājusi juridiskās personas maksātnespējas procesu.

No lietas materiāliem konstatējams, ka SIA /Nosaukums A/ maksātnespējas process pasludināts 2017.gada 21.decembrī. Tiesas nolēmums, ar kuru daļēji apmierināta pieteicēja prasība, stājies spēkā 2017.gada 5.jūlijā, tātad ne agrāk kā 12 mēnešu periodā pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās. Savukārt darba tiesiskās attiecības ar pieteicēju izbeigtas 2016.gada 29.septembrī, tātad tās izbeigtas agrāk nekā 12 mēnešu periodā pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās. Līdz ar to pieteicēja gadījums atbilst likuma „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" 5.panta 2.[1] daļā noteiktajam un 12 mēnešu periods, par kuru viņam aprēķināma nesamaksātā darba samaksa un atlīdzība par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ir periods pirms pieteicējs cēlis prasību tiesā pret SIA /Nosaukums A/ par neizmaksātās darba samaksas un atlīdzības par neizmantoto atvaļinājumu piedziņu. Tātad šis periods pieteicēja gadījumā ir no 2016.gada 21.februāra līdz 2017.gada 20.februārim (datums, kad tiesā saņemta pieteicēja prasība).

[10] Noteikumu Nr.995 9.3.apakšpunkts noteic, ka darba samaksas un atlīdzības par cita veida apmaksātu prombūtni periods, ko apmaksā no darbinieku prasījumu garantiju fonda, nepārsniedz pēdējos trīs darba tiesisko attiecību mēnešus 12 mēnešu periodā pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās. Apmaksājamo dienu skaits periodā darba samaksai un atlīdzībai par cita veida apmaksātu prombūtni kopā nepārsniedz 92 kalendāra dienas. Apmaksājamo periodu, kā arī darba samaksu un atlīdzību par cita veida apmaksātu prombūtni aprēķina, izmantojot šādu formulu: DS = KD × KDI, kur DS – bruto darba samaksa un/vai atlīdzība par cita veida apmaksātu prombūtni; KD – kalendāra dienu skaits apmaksājamā periodā; KDI – kalendāra dienas vidējā izpeļņa (aprēķina pēc formulas: KDI = MIN × 12 / 365, *noteikumu 8.punkts redakcijā, kas bija spēkā līdz 2018.gada 25.janvārim un kura saskaņā ar pārejas noteikumu 22.[3] punktu piemērojama to darbinieku prasījumu apmierināšanai, kuru darba devēja maksātnespējas gadījums iestājies no 2012.gada 1.janvāra līdz 2017.gada 31.decembrim*). Savukārt šo noteikumu 10.punkts noteic, ka atlīdzību par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu no darbinieku prasījumu garantiju fonda apmaksā par neizmantotām ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienām 12 mēnešu periodā pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās. Apmaksājamo dienu skaits 12 mēnešu periodā nepārsniedz 28 kalendāra dienas. Apmaksājamo dienu skaitu aprēķina, izmantojot šādu formulu: AD = KDP × K(0,0767), kur AD – apmaksājamo dienu skaits; KDP – kalendāra dienu skaits neizmantotā atvaļinājuma periodā; K(0,0767) – apmaksājamo dienu koeficients 0,0767 = 28 / 365, kur 28 – apmaksājamo dienu skaits 12 mēnešu periodā; 365 – kalendāra dienu skaits gadā. Savukārt atlīdzību par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu aprēķina, izmantojot šādu formulu: ATV = AD × KDI, kur ATV – bruto atlīdzība par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu; AD – apmaksājamo dienu skaits; KDI – kalendāra dienas vidējā izpeļņa.

[10.1] Darba tiesiskās attiecības ar SIA /Nosaukums A/ pieteicējam pastāvēja no 2016.gada 14.aprīļa līdz 2016.gada 29.septembrim. Pieteicējs no sava darba devēja par šo laika periodu saņēma darba samaksu 2370,51 *euro*, lai gan viņam bija jāsaņem 2730,27 *euro*, tādējādi Rīgas rajona tiesa nosprieda piedzīt no SIA /Nosaukums A/ par labu pieteicējam neizmaksāto darba samaksu 359,76 *euro* pēc nodokļu samaksas.

Tomēr, lai aprēķinātu pieteicējam izmaksājamo naudas līdzekļu apmēru par viņam neizmaksāto darba samaksu, nepieciešams noskaidrot konkrētu kalendāra dienu skaitu apmaksājamā periodā, kurā pieteicējs vispār (nevis daļēji) nebija saņēmis darba samaksu. Tikai konstatējot šo kalendāro dienu skaitu un ievietojot to noteikumu Nr.995 9.3.apakšpunktā noteiktajā formulā (KD), ir iespējams aprēķināt un pēc tam arī veikt no darbinieku prasījumu garantiju fonda naudas līdzekļus par pieteicējam neizmaksāto darba samaksu. Ņemot vērā Valsts ieņēmumu dienestā deklarētos datus un tiesas spriedumā konstatēto *(lietas 49., 62. – 68.lapa)*, ministrija (sākotnēji – dienests) pamatoti secinājusi, ka laika periodā no 2016.gada 14.aprīļa līdz 2016.gada 29.septembrim pieteicējs no SIA /Nosaukums A/ nebija saņēmis darba samaksu par 12,87 dienām (par 2016.gada aprīli, maiju, jūniju, jūliju un augustu pieteicējam bija jāsaņem 1919,47 (241,41 + 463,5 + 402,3 + 406,13 + 406,13) *euro*, savukārt pieteicējs no SIA /Nosaukums A/ kopumā saņēmis darba samaksu 2370,51. Tātad pieteicēja saņemtā darba samaksa ir lielāka par to, kādu viņam bija jāsaņem par minētajiem pieciem mēnešiem, līdz ar to, veicot aprēķinu, nesaņemtā daļa pamatoti attiecināta uz 2016.gada septembri: 359,76 × 29 (KD) : 810,8 (451,04 + 359,76) = 12,87. Savukārt kalendārās dienas izpeļņa 2017.gadā, kad iestājās SIA /Nosaukums A/ maksātnespējas gadījums bija 12,493 (380 × 12 : 365) *euro*, tātad no darbinieku prasījumu garantiju fonda par 12,87 kalendārajām dienām pieteicējam ir izmaksājama nesaņemtā darba samaksa (bruto) 160,78 (12,87 × 12,493) *euro* apmērā.

Tādējādi tiesa atzīst, ka ministrijas lēmums daļā par pieteicējam no darbinieku prasījumu garantiju fonda piešķirtajiem naudas līdzekļiem par SIA /Nosaukums A/ nesamaksāto darba samaksu ir pamatots un tiesību normām atbilstošs. Līdz ar to šajā daļā nepastāv arī priekšnoteikumi pieteicējam labvēlīgāka administratīvā akta, ar kuru viņam piešķirtu lielāku atlīdzību, izdošanai.

[10.2] Atlīdzības par neizmantoto atvaļinājumu gadījumā apmaksājamo dienu skaitu aprēķina, izmantojot noteikumu Nr.995 10.1.apakšpunktā noteikto formulu: AD = KDP × K(0,0767), savukārt atlīdzību par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu aprēķina, izmantojot noteikumu Nr.995 10.2.apakšpunktā noteikto formulu: ATV = AD × KDI.

Pieteicējam par darba tiesisko attiecību periodu no 2016.gada 14.aprīļa līdz 2016.gada 29.septembrim ir aprēķināmas 13 kalendārās dienas (169 (kalendāro dienu skaits minētajā periodā) × 0,0767 = 12,96). Savukārt, ņemot vērā to, ka kalendārās dienas izpeļņa 2017.gadā bija 12,493, pieteicējam no darbinieku prasījumu garantiju fonda par 13 kalendārajām dienām ir izmaksājama atlīdzība par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (bruto) 162,41 (13 × 12,493) *euro* apmērā.

Tādējādi arī daļā par pieteicējam no darbinieku prasījumu garantiju fonda piešķirtajiem naudas līdzekļiem par SIA /Nosaukums A/ nesamaksāto atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu ministrijas lēmums ir pamatots un tiesību normām atbilstošs. Līdz ar to arī šajā daļā nepastāv priekšnoteikumi pieteicējam labvēlīgāka administratīvā akta, ar kuru viņam piešķirtu lielāku atlīdzību, izdošanai.

[10.3] Attiecībā par pieteicēja iebildumiem, ka naudas līdzekļi no darbinieku prasījumu garantiju fonda viņam piešķirti ierobežotā apmērā, nevis maksātnespējas procesa administratora atzītajā apmērā (359,76 *euro* par nesaņemto darba samaksu un 288,93 *euro* par neizmantoto atvaļinājumu), tiesa norāda sekojošo.

Likums „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" pieņemts, lai ieviestu Latvijā garantiju sistēmu darbinieku tiesību aizsardzības jomā, kā arī lai mazinātu sociālo spriedzi sabiedrībā, kas saistās ar darba devēju maksātnespēju un tās sekām. Garantiju sistēmas ietvaros darbinieku prasījumi darba devēja maksātnespējas gadījumā tiek apmierināti ar garantiju institūcijas starpniecību, kas nodrošina darbinieku prasījumu apmierināšanu jebkurā gadījumā un pietiekami ātrā laika posmā *(sk. likumprojekta „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" anotācijas 1.punktu, http://helios-web. saeima. lv/bin/lasa?LP0749_0)*. Tomēr kompensācijas par nesaņemto darba samaksu tiek izmaksātas ierobežotā apmērā, pārējo sedz no maksātnespējas procesā iegūtajiem līdzekļiem *(sk. skaidrojumu „Uzņēmuma maksātnespēja. Kā darbiniekam saņemt neizmaksāto algu?", https://lvportals.lv/skaidrojumi/282628-uznemuma-maksatnespeja-ka-darbiniekam-sanemt-neizmaksato-algu-2016)*. Darbinieku prasījumus par darba samaksu, atlīdzību par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atlīdzību par cita veida apmaksātu prombūtni un atlaišanas pabalstu aprēķinās kalendāro dienu skaitu attiecīgajā periodā reizinot ar kalendārās dienas vidējo izpeļņu, kas aprēķināta, ņemot vērā darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās dienā valstī noteikto minimālo mēneša darba algu. Šāda piesaiste izmantota, ņemot vērā iepriekšējo gadu pieredzi ar straujo darbinieku prasījumu skaita un summu pieaugumu, kā arī darbinieku prasījumu garantiju fonda kapacitāti esošās uzņēmējdarbības riska valsts nodevas ietvaros. Zemāku garantēto apmēru noteikt nav pieļaujams, savukārt augstāku garantēto apmēru pašlaik nav iespējams nodrošināt. Vienas kalendārās dienas vidējā izpeļņa turpmāk tiek izmantota visu prasījumu aprēķinos, ņemot vērā katra darbinieka individuālos prasījumu periodus. Visu darbinieku prasījumu aprēķinu „izejas punkts" (lielums „kalendārās dienas vidējā izpeļņa", kas piesaistīta valstī noteiktajai minimālajai darba algai) un robežas (likumā noteiktie periodi) ir vienādi. No darbinieku prasījumu garantiju fonda izmaksājamo summu svārstības būs atkarīgas vienīgi no katra darbinieka prasījumu periodu atšķirības. Izmantojot šādu metodiku, kas ievērojami paātrinās darbinieku prasījumu apmierināšanu no darbinieku prasījumu garantiju fonda, maksimālās vienam darbiniekam izmaksājamās summas apmērs mainīsies, mainoties valstī noteiktai minimālajai mēneša darba algai *(sk. noteikumu Nr.995 anotācijas 4.punktu)*.

Tātad izmaksas no darbinieku prasījumu garantiju fonda ir valsts sociālais atbalsts darbiniekiem, kuri darba devēju maksātnespējas dēļ nav saņēmuši darba samaksu, atlīdzību par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atlīdzību par cita veida apmaksātu prombūtni vai atlaišanas pabalstu. Tomēr šis atbalsts neparedz pilnībā kompensēt darbiniekiem nesaņemto darba samaksu, bet nosaka to ierobežotā apmērā (tādā, kādā valsts konkrētajā brīdī to var

nodrošināt), piesaistot valstī noteiktajai minimālajai mēneša darba algai. Tādējādi pieteicēja iebildumi par šo jautājumi ir nepamatoti.

[11] Administratīvā procesa likuma 92.pants noteic, ka ikviens ir tiesīgs prasīt atbilstīgu atlīdzinājumu par mantiskajiem zaudējumiem vai personisko kaitējumu, arī morālo kaitējumu, kas viņam nodarīts ar administratīvo aktu vai iestādes faktisko rīcību. Savukārt Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likuma 1.panta pirmā daļa noteic, ka likuma mērķis ir nodrošināt privātpersonai Satversmē un Administratīvā procesa likumā noteiktās tiesības uz atbilstīgu atlīdzinājumu par mantisko zaudējumu vai personisko kaitējumu, arī morālo kaitējumu (turpmāk – zaudējumu atlīdzinājums), kas nodarīts ar valsts pārvaldes iestādes prettiesisku administratīvo aktu vai prettiesisku faktisko rīcību. Šā likuma 4.panta pirmā daļa noteic, ka iestāde zaudējumus var nodarīt ar darbību izdodot prettiesisku administratīvo aktu vai veicot prettiesisku faktisko rīcību, vai arī ar bezdarbību, ja iestādei bija pienākums rīkoties, bet tā prettiesiski nav rīkojusies. Savukārt, šā likuma 5.pants noteic, ka tiesības uz zaudējuma atlīdzinājumu ir cietušajam, proti, privātpersonai, kas ir prettiesiska administratīvā akta adresāts vai trešā persona Administratīvā procesa likuma izpratnē, kā arī privātpersonai, pret kuru ir tieši vērsta vai kuru tieši skar iestādes prettiesiska faktiskā rīcība.

No minētajām tiesību normām ir secināms, ka zaudējumu (arī nemantiskā kaitējuma) atlīdzinājuma priekšnoteikums ir iestādes prettiesisks administratīvs akts, prettiesiska faktiskā rīcība vai prettiesiska bezdarbība.

Ņemot vērā to, ka tiesa nekonstatēja ministrijas lēmuma prettiesiskumu daļā par pieteicējam no darbinieku prasījumu garantiju fonda izmaksājamo no SIA /Nosaukums A/ nesaņemto darba samaksu un atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu, zaudējumu atlīdzināšanas priekšnosacījums (prettiesiskums) šajā lietā nepastāv. Līdz ar to pieteicēja pieteikums arī daļā par nemantiskā kaitējuma 5000 *euro* apmērā atlīdzināšanu ir noraidāms.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 246. – 251.pantu, 289. – 291.pantu, Administratīvā rajona tiesa

nosprieda

noraidīt /pers. A/ pieteikumu par Tieslietu ministrijas 2018.gada 23.augusta lēmuma Nr.1-4.1/177 atzīšanu par prettiesisku, nemantiskā kaitējuma 5000 *euro* apmērā atlīdzināšanu un labvēlīgāka administratīvā akta, ar kuru pieteicējam piešķirtu lielāku atlīdzību no darbinieku prasījumu garantiju fonda, izdošanu.

Tiesas spriedumu var pārsūdzēt Administratīvajā apgabaltiesā viena mēneša laikā no tā sastādīšanas dienas, iesniedzot apelācijas sūdzību Administratīvās rajona tiesas Valmieras tiesu namā.

Spriedums sastādīts 2019.gada 29.janvārī.

Tiesnesis G.Ploriņš