

Metodiskie ieteikumi lietderības apsvērumu izvērtēšanai un administratīvā soda vispārējo kritēriju noteikšanai Valsts darba inspekcijas izdotajiem administratīvajiem aktiem

Lietderības apsvērumu izvērtēšanas pamatnosacījumi

1. Šie metodiskie ieteikumi nosaka gadījumus, kad Valsts darba inspekcijas amatpersonai (turpmāk – amatpersona), izdodot administratīvo aktu, ir jāvērtē lietderības apsvērumi, un kārtību, kādā ieteicams izvērtēt lietderības apsvērumus, kā arī administratīvā soda noteikšanas vispārējos kritērijus.
2. Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 65.pantu lietderības apsvērumi **ir jāvērtē** sekojošos gadījumos, ja:
 - 2.1. piemērojamā tiesību norma ļauj iestādei izlemt, vai administratīvo aktu izdot vai neizdot, bet izdošanas gadījumā nosaka konkrētu tā saturu (**izdošanas izvēles** administratīvais akts);
 - 2.2. piemērojamā tiesību normā noteikts, ka administratīvais akts izdodams, bet nav noteikts tā konkrētais saturs (**satūra izvēles** administratīvais akts, piemēram, lēmums par administratīvā soda uzlikšanu);
 - 2.3. piemērojamā tiesību norma ļauj iestādei izlemt, vai administratīvo aktu izdot vai neizdot, bet izdošanas gadījumā nenosaka konkrētu tā saturu (**brīvais** administratīvais akts, piemēram, Rīkojums).
3. Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 65.pantu lietderības apsvērumi **nav jāvērtē**, ja piemērojamā tiesību normā noteikts, ka izdodams konkrēta satūra administratīvais akts (**obligātais** administratīvais akts, piemēram, Akts par nelaimes gadījumu darbā.).
4. Izvērtējot lietderības apsvērumus, ir jāatbild uz Administratīvā procesa likuma 66.panta pirmajā daļā norādītajiem jautājumiem, proti, vai administratīvais akts ir:
 - 4.1. **nepieciešams**, lai sasniegtu tiesisku (legitīmu) mērķi;
 - 4.2. **piemērots** attiecīgā mērķa sasniegšanai;
 - 4.3. **vajadzīgs**, tas ir, vai šo mērķi nav iespējams sasniegt ar līdzekļiem, kuri mazāk ierobežo administratīvā procesa dalībnieku tiesības vai tiesiskās intereses;
 - 4.4. **atbilstošs**, salīdzinot privātpersonas tiesību aizskārumu un sabiedrības interešu ieguvumu un ņemot vērā, ka privātpersonas tiesību būtisku ierobežošanu var attaisnot tikai ievērojams sabiedrības ieguvums.

5. Pirms administratīvā akta izdošanas primāri jāvērtē administratīvā akta vajadzība, proti, vai nav iespējams rīkoties citādi vai izdot citādu administratīvo aktu, kas mazāk ierobežo administratīvā procesa dalībnieku tiesības vai tiesiskās intereses. Piemēram, pirms administratīvā soda uzlikšanas jāvērtē, vai, ņemot vērā lietas apstākļus un izdarītā pārkāpuma raksturu, pārkāpums nav atzīstams par **objektīvi** maznozīmīgu un tāpēc izsakāms tikai mutvārdu aizrādījums, vai izteikt mutvārdu aizrādījumu un izdot rīkojumu par pārkāpumu novēršanu. Tāpat arī, piemēram, pirms lēmuma par objekta apturēšanu jāvērtē, vai nav iespējams uzlikt administratīvo sodu un uzlikt par pienākumu pārkāpumus novērst.

6. Vērtējot administratīvā akta atbilstību, jāņem vērā Administratīvā procesa likuma 13.pantā noteiktais samērīguma princips, kurā nosaka, ka labumam, ko sabiedrība iegūst ar ierobežojumiem, kas uzlikti adresātam, ir jābūt lielākam nekā viņa tiesību vai tiesisko interešu ierobežojumam. Būtiski privātpersonas tiesību vai tiesisko interešu ierobežojumi ir attaisnojami tikai ar nozīmīgu sabiedrības labumu.

7. Lietderības apsvērumu izvērtējums jāatspoguļo administratīvajā aktā.

8. Izvērtējot lietderības apsvērumus, papildus vērtē šādus apstākļus:

8.1. vai ar izdarīto pārkāpumu ir skartas vai var tikt skartas **būtiskas sabiedrības intereses**;

8.2. vai ar pārkāpumu tiek skartas būtiskas **darbinieka sociālās un ekonomiskās intereses**;

8.3. vai izdarītais pārkāpums rada vai **var radīt draudus** un bīstamību nodarbinātajiem;

8.4. vai pārkāpuma rezultātā radītie **draudi ir būtiski** nodarbinātajiem; vai tie apdraud cilvēka dzīvību un veselību;

8.5. vai apdraudējums **var rasties pēkšņi, īsā laikā** un vai tas var radīt neatgriezeniskas sekas darbiniekiem un sabiedrībai;

8.6. vai **apdraudējums jau ir noticis** un radījis konkrētu kaitējumu nodarbinātajiem;

8.7. kāds ir galvenais **mērķis, kādēļ sods tiek uzlikts** (piemēram, lai nepieļautu līdzīgu pārkāpumu atkārtošanos, aizsargātu sabiedrisko iekārtu, īpašumu, pilsoņu sociāli ekonomiskās, politiskās un personiskās tiesības un brīvības, kā arī komersantu, iestāžu un organizāciju tiesības un likumīgās intereses, noteikto pārvaldes kārtību, valsts un sabiedrisko kārtību, nostiprināt likumību, novērst tiesību pārkāpumus, audzināt pilsoņus likumu precīzas un stingras ievērošanas garā, ieaudzināt viņos cieņas pilnu attieksmi pret citu pilsoņu tiesībām, godu un pašcieņu, pret sadzīves noteikumiem, apzinīgu attieksmi pret saviem pienākumiem un atbildību sabiedrības priekšā)?;

8.8. vai iepriekš jau ir **izdarīti līdzīgi pārkāpumi** vai saņemtas pamatotas sūdzības par attiecīgo personu;

8.9. vai persona ir **novērsusi** pārkāpuma rezultātā radītās **kaitīgās sekas**;

- 8.10. jāpamato, kādēļ tieši lēmums par administratīvā soda uzlikšanu ir **vispiemērotākais administratīvais akts** tiesiska mērķa sasniegšanai;
- 8.11. kā lietderības apsvērumus var vērtēt arī to, vai pārkāpējs jau iepriekš ir sodīts; vai par viņu bieži ir saņemtas sūdzības; pārkāpēja attieksmi pret izdarīto pārkāpumu - vai pārkāpējs nožēlo izdarīto, vai izrāda klaji izaicinošu attieksmi;
- 8.12. ir **jāpamato soda apmērs** – kādēļ tieši tik liels sods ir vispiemērotākais, ņemot vērā izdarītā pārkāpuma raksturu; apstākļus, kādos tas izdarīts; pārkāpēja attieksmi pret izdarīto; mantisko stāvokli u.c. Soda apmēra noteikšanas vispārējie principi noteikti nākošajās nodaļās.
- 8.13. jāvērtē arī citi apstākļi, kam ir būtiska nozīme lietā.

Soda noteikšanas vispārējie kritēriji par darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpumiem

9. Izvērtējot soda veidu un apmēru par pārkāpumiem, kas saistīti ar darba samaksas neizmaksāšanu, papildus 8.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāvērtē:
- 9.1. neizmaksātās summas apmēru attiecībā pret darbiniekam noteikto darba samaksu;
 - 9.2. laika periodu, par kuru nav maksāta darba samaksa;
 - 9.3. vai pārkāpums izpaužas attiecībā pret darbiniekiem, ar kuriem darba līgums noslēgts uz nepilnu darba laiku;
 - 9.4. darbinieku skaitu, kuriem nav izmaksāta darba samaksa.
10. Izvērtējot soda veidu un apmēru par pārkāpumiem, kas saistīti ar darba un atpūtas laiku, papildus 8.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāvērtē:
- 10.1. laika periods, par kuru nav veikta precīza darba laika uzskaite;
 - 10.2. neuzskaitītā darba laika, īpaši virsstundu, apmērs;
 - 10.3. darbinieku skaits, kuriem nav veikta precīza darba laika uzskaite;
 - 10.4. virsstundu skaits, kas pārsniedz likumā noteikto virsstundu normu;
 - 10.5. laika periods un darbinieku skaits, attiecībā pret kuriem pieļauti atpūtas laika nosacījumu, īpaši atvaļinājuma nepiešķiršanas, pārkāpumi.
11. Izvērtējot soda veidu un apmēru par pārkāpumiem, kas saistīti ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu, papildus 8.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāvērtē:
- 11.1. darbinieku skaits, attiecībā pret kuriem pārkāpti darba tiesisko attiecību izbeigšanas nosacījumi;
 - 11.2. vai pārkāpti būtiskie darba tiesisko attiecību izbeigšanas nosacījumi. Par būtiskajiem darba tiesisko attiecību izbeigšanas nosacījumiem uzskatāmi Darba likuma 101.panta otrās, trešā un ceturtās daļas nosacījumi, 102., 108., 109., 110. panta nosacījumi;
 - 11.3. vai būtiski pārkāpts uzteikuma termiņš (vairāk par 5 darba dienām);

12. Izvērtējot soda veidu un apmēru par pārkāpumiem, kas saistīti ar nodarbināšanu bez rakstveidā noslēgta darba līguma, papildus 8.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāvērtē:

- 12.1. nodarbināto skaitu, ar kuriem nav noslēgts rakstveida darba līgums;
- 12.2. bez rakstveidā noslēgta darba līguma nodarbināto personu skaitu attiecībā pret kopējo uzņēmumā (vai pie fiziskās personas) nodarbināto skaitu (par nozīmīgu pārkāpums tiek atzīts tad, ja bez rakstveidā noslēgta darba līguma darba devējs nodarbina vairāk par 20% nodarbināto no kopējā uzņēmumā nodarbināto skaita);
- 12.3. nodarbināšanas bez rakstveida darba līguma laika periodu;
- 12.4. vai attiecībā pret darbinieku, ar kuru nav noslēgts rakstveida darba līgums, ir nodrošināti taisnīgi, droši un veselībai nekaitīgi darba apstākļi (obligātā veselības pārbaude, individuālie aizsardzības līdzekļi, darba un atpūtas laiks u.c. sociālās garantijas).

13. Jo lielāks laika periods, kurā pieļauts pārkāpums; jo lielāks darbinieku skaits, attiecībā pret kuriem pieļauts pārkāpums; jo lielāks pārkāpuma smagums un ietekme uz darbinieka tiesībām, - jo sods nosakāms lielāks.

14. Izvērtējot soda veidu un apmēru, jāņem vērā uzņēmuma lielums, tā mantiskais stāvoklis, uzņēmumā nodarbināto skaits. Jāņem vērā, vai uzņēmums nesēn ir uzsācis darbību (darbība uzsākta līdz vienam gadam), vai tas jau darbojas sen. Tāpat jāvērtē pārkāpēja attieksme pret nodarījumu – vai tas pārkāpumu nožēlo un labprātīgi apņemas to novērst, vai nē.

15. Gadījumos, ja darba devējs līdz lēmuma pieņemšanai par administratīvā soda uzlikšanu ir novērsis pārkāpumu, tad amatpersona var piemērot sankcijas ietvaros noteikto minimālo soda apmēru.

16. Attiecībā uz pārējiem darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumiem, lemjot par pārkāpuma nebūtiskumu vai nozīmīgumu, sankcijas veidu un apmēru, amatpersona vērtē laika periodu, kurā pieļauts pārkāpums, nodarbināto skaitu, attiecībā pret kuriem pieļauts pārkāpums un pārkāpuma būtiskumu, kā arī 8.punktā noteiktos kritērijus.

Soda noteikšanas vispārējie kritēriji par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumiem

17. Izvērtējot soda veidu un apmēru par pārkāpumiem, kas saistīti ar darbinieku nenosūtīšanu veikt obligāto veselības pārbaudi, papildus 8.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāvērtē:

- 17.1. konkrēto darba vietu (uzņēmuma darbības nozares) bīstamība un ietekme uz darbinieka veselību;
- 17.2. nodarbināto skaits, kuriem nav veikta obligātā veselības pārbaude;

17.3. laika periods, kurā nodarbinātie tiek nodarbināti bez obligātās veselības pārbaudes veikšanas;

17.4. vai obligātās veselības pārbaudes neveikšana ir radījusi konkrētas negatīvas sekas (piemēram, noticis nelaimes gadījums, iestājusies arodslimība).

18. Izvērtējot soda veidu un apmēru par pārkāpumiem, kas saistīti ar darba vides risku novērtējuma neveikšanu un darba aizsardzības pasākumu plāna nesastādīšanu, papildus 8.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāvērtē:

18.1. konkrēto darba vietu (uzņēmuma darbības nozares) bīstamība un ietekme uz darbinieka veselību;

18.2. vai darba vides risku novērtējums nav veikts un darba aizsardzības pasākumu plāns nav sastādīts visām darba vietām vai tikai daļai;

18.3. laika periods, kurā nav veikts darba vides risku novērtējums un nav sastādīts darba aizsardzības pasākumu plāns;

18.4. vai darba vides risku novērtējuma neveikšana un darba aizsardzības pasākumu plāna nesastādīšana ir radījusi konkrētas negatīvas sekas (piemēram, noticis nelaimes gadījums, iestājusies arodslimība).

19. Izvērtējot soda veidu un apmēru par pārkāpumiem, kas saistīti ar nodarbināto neinstruēšanu vai apmācības neveikšanu jautājumos par nodarbināto drošību un veselību, papildus 8.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāvērtē:

19.1. konkrēto darba vietu (uzņēmuma darbības nozares) bīstamība un ietekme uz darbinieka veselību;

19.2. nodarbināto skaits, kuriem nav veikta instruēšana vai nav veikta apmācība jautājumos par nodarbināto drošību un veselību;

19.3. laika periods, kurā nav veikta instruēšana vai apmācība jautājumos par nodarbināto drošību un veselību;

19.4. vai instruēšanas un apmācības neveikšana jautājumos par nodarbināto drošību un veselību ir radījusi konkrētas negatīvas sekas (piemēram, noticis nelaimes gadījums, iestājusies arodslimība).

20. Izvērtējot soda veidu un apmēru par pārkāpumiem, kas saistīti ar nelaimes gadījumu darbā neizmeklēšanu vai slēpšanu, papildus 8.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāvērtē:

20.1. vai nelaimes gadījums nav izmeklēts ilgstošā laika periodā;

20.2. vai nelaimes gadījums ir izmeklēts, bet nav paziņots Valsts darba inspekcijai, vai nav izmeklēts un nav paziņots Valsts darba inspekcijai;

20.3. vai darba devējs pēc ilgstošas nelaimes gadījuma neizmeklēšanas tomēr labprātīgi paziņojis par neizmeklēšanas faktu;

20.4. vai nelaimes gadījums nav izmeklēts tādēļ, ka cietušais par to nav ziņojis darba devējam;

20.5. vai darba devējs par nelaimes gadījumu tikai nav ziņojis, vai arī sniedzis apzināti nepatiesu informāciju valsts institūcijām nolūkā noslēpt nelaimes gadījumu.

21. Jo lielāks laika periods, kurā pieļauts pārkāpums; jo bīstamāka nozare, kurā pieļauts pārkāpums; jo lielāks darbinieku skaits, attiecībā pret kuriem pieļauts pārkāpums; jo lielāks pārkāpuma smagums un ietekme uz darbinieka veselību, - jo sods nosakāms lielāks.

22. Izvērtējot soda veidu un apmēru, jāņem vērā uzņēmuma lielums, tā mantiskais stāvoklis, uzņēmumā nodarbināto skaits. Jāņem vērā, vai uzņēmums nesen ir uzsācis darbību (darbība uzsākta līdz vienam gadam), vai tas jau darbojas sen. Tāpat jāvērtē pārkāpēja attieksme pret nodarījumu – vai tas pārkāpumu nožēlo un labprātīgi apņemas to novērst, vai nē.

23. Gadījumos, ja darba devējs līdz lēmuma pieņemšanai par administratīvā soda uzlikšanu ir novērsis pārkāpumu, tad amatpersona var piemērot sankcijas ietvaros noteikto minimālo soda apmēru.

24. Attiecībā uz pārējiem darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumiem, lemjot par pārkāpuma nebūtiskumu vai nozīmīgumu, sankcijas veidu un apmēru, amatpersona vērtē laika periodu, kurā pieļauts pārkāpums, nodarbināto skaitu, attiecībā pret kuriem pieļauts pārkāpums un pārkāpuma būtiskumu, kā arī 8.punktā noteiktos kritērijus.

25. Administratīvo sodu gradācija noteikta šo Metodisko ieteikumu pielikumā.

26. Šie Metodiskie ieteikumi stājas spēkā 2011.gada 1.oktobrī.