

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 lēmuma par objekta apturēšanu jāvērtē, vai nav iespējams izdot brīdinājumu par objekta darbības apturēšanu.

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. Sastādīt administratīvo pārkāpumu protokolu, izskatīt administratīvo pārkāpumu lietas un uzlikt administratīvos sodus Valsts darba inspekcijas vārdā ir tiesīgi:

8.1. Valsts darba inspekcijas direktors un galvenie valsts darba inspektori izteikt brīdinājumu vai uzlikt naudas sodu līdz četrpadsmit tūkstoš *euro* (divtūkstoš astoņsimt naudas soda vienībām);

8.2. citas Valsts darba inspekcijas amatpersonas — izteikt brīdinājumu vai uzlikt naudas sodu līdz septiņtūkstoš simt *euro* (tūkstoš četrsimt divdesmit naudas soda vienībām).

9. Izdodot administratīvos aktus un vērtējot administratīvā naudas soda lielumu, papildus jāņem vērā:

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

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

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

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

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

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

9.7. kāds ir galvenais **mērķis, kādēļ sods tiek uzlikts** (lai nepieļautu līdzīgu pārkāpumu atkārtošanos, audzinātu pilsoņus likumu precīzas un stingras ievērošanas garā, ieaudzinot viņos cieņas pilnu attieksmi pret

citu pilsoņu tiesībām, godu un pašcieņu, pret sadzīves noteikumiem, apzinīgu attieksmi pret saviem pienākumiem un atbildību sabiedrības priekšā);

- 9.8. vai iepriekš jau ir **izdarīti līdzīgi pārkāpumi**;
- 9.9. vai persona ir **novērsusi** pārkāpuma rezultātā radītās **kaitīgās sekas**;
- 9.10. vai pārkāpējs jau iepriekš ir sodīts, pārkāpēja attieksmi pret izdarīto pārkāpumu - vai pārkāpējs nožēlo izdarīto, vai izrāda klaji izaicinošu attieksmi;
- 9.11. **soda apmēru, to pamatojot** – 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;
- 9.12. citus apstākļus, kam ir būtiska nozīme lietā.

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

10. Izvērtējot soda veidu un naudas soda lielumu par pārkāpumiem, kas saistīti ar darba samaksas neizmaksāšanu, papildus šo metodisko noteikumu 9.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāņem vērā:

- 10.1. neizmaksātās summas apmēru attiecībā pret darbiniekam noteikto darba samaksu;
- 10.2. laika periodu, par kuru nav maksāta darba samaksa;
- 10.3. vai pārkāpums izpaužas pret darbiniekiem, ar kuriem darba līgums noslēgts uz nepilnu darba laiku;
- 10.4. darbinieku, kuriem nav izmaksāta darba samaksa, skaitu.

11. Izvērtējot soda veidu un naudas soda lielumu par pārkāpumiem, kas saistīti ar darba un atpūtas laiku, papildus šo metodisko noteikumu 9.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāņem vērā:

- 11.1. laika periods, par kuru nav veikta precīza darba laika uzskaitē;
- 11.2. neuzskaitītā darba laika, īpaši virsstundu, apmērs;
- 11.3. darbinieku, kuriem nav veikta precīza darba laika uzskaitē, skaits;
- 11.4. virsstundu, kas pārsniedz likumā noteikto virsstundu normu, skaits;
- 11.5. laika periods un darbinieku, pret kuriem pieļauti atpūtas laika nosacījumu, īpaši atvaļinājuma nepiešķiršanas, pārkāpumi, skaits.

12. Izvērtējot soda veidu un naudas soda lielumu par pārkāpumiem, kas saistīti ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu, papildus šo metodisko noteikumu 9.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāņem vērā:

- 12.1. darbinieku, pret kuriem pārkāpti darba tiesisko attiecību izbeigšanas nosacījumi skaits;
- 12.2. vai pārkāpti būtiskie darba tiesisko attiecību izbeigšanas nosacījumi. Par būtiskajiem darba tiesisko attiecību izbeigšanas nosacījumiem

uzskatāmi Darba likuma 101.panta otrās, trešās, ceturtās daļas, 102., 108., 109. un 110. panta nosacījumi;

12.3. vai būtiski (vairāk par piecām darba dienām) pārkāpts uzteikuma termiņš.

13. Izvērtējot soda veidu un naudas soda lielumu par pārkāpumiem, kas saistīti ar nodarbināšanu bez rakstveidā noslēgta darba līguma, papildus 9.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāņem vērā:

13.1. šo metodisko ieteikumu 24.punktā noteiktos kritērijus par nodarbināto skaitu un nodarbinātības laika periodu;

13.2. vai darbiniekam, 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).

14. Darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpumu, kas nav minēti šo metodisko ieteikumu 10., 11., 12. un 13.punktā, gadījumā, lemjot par pārkāpuma nebūtiskumu vai nozīmīgumu, sankcijas veidu un naudas soda lielumu, amatpersona vērtē laika periodu, kurā pieļauts pārkāpums, nodarbināto, pret kuriem pieļauts pārkāpums, skaitu un pārkāpuma būtiskumu, kā arī šo metodisko noteikumu 9.punktā noteiktos kritērijus.

15. Jo ilgāks laiks, 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.

16. Izvērtējot soda veidu un naudas soda lielumu, jāņem vērā uzņēmuma lielums, tā mantiskais stāvoklis, uzņēmumā nodarbināto skaits. Jāņem vērā, vai uzņēmums darbību ir uzsācis nesen (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.

Soda par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumiem noteikšanas vispārējie kritēriji

17. Izvērtējot soda veidu un naudas soda lielumu par pārkāpumiem, kas saistīti ar darbinieku nenosūtīšanu veikt obligāto veselības pārbaudi, papildus šo metodisko noteikumu 9.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāņem vērā:

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

17.2. nodarbināto, kuriem nav veikta obligātā veselības pārbaude, skaits;

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 darbā, iestājusies arodslimība).

18. Izvērtējot soda veidu un naudas soda lielumu par pārkāpumiem, kas saistīti ar darba vides risku novērtējuma neveikšanu un darba aizsardzības pasākumu plāna nesastādīšanu, papildus šo metodisko noteikumu 9.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāņem vērā:

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 darbā, iestājusies arodslimība).

19. Izvērtējot soda veidu un naudas soda lielumu par pārkāpumiem, kas saistīti ar nodarbināto neinstruēšanu vai apmācības neveikšanu jautājumos par nodarbināto drošību un veselību, papildus šo metodisko noteikumu 9.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāņem vērā:

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

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

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 darbā, iestājusies arodslimība).

20. Izvērtējot soda veidu un naudas soda lielumu par pārkāpumiem, kas saistīti ar nelaimes gadījumu darbā neizmeklēšanu vai slēpšanu, papildus šo metodisko noteikumu 9.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāņem vērā:

20.1. vai nelaimes gadījums darbā nav izmeklēts ilgstošā laika periodā;

20.2. vai nelaimes gadījums darbā 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 darbā neizmeklēšanas tomēr labprātīgi paziņojis par neizmeklēšanas faktu;

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

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

21. Darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumu, kas nav minēti šo metodisko ieteikumu 17., 18., 19. un 20.punktā, gadījumā, lemjot par pārkāpuma nebūtiskumu vai nozīmīgumu, sankcijas veidu un naudas soda lielumu, amatpersona vērtē laika periodu, kurā pieļauts pārkāpums, nodarbināto, attiecībā pret kuriem pieļauts pārkāpums, skaitu un pārkāpuma būtiskumu, kā arī šo metodisko noteikumu 9.punktā noteiktos kritērijus.

22. Jo ilgāks laiks, kurā pieļauts pārkāpums, jo bīstamāka nozare, kurā pieļauts pārkāpums, jo lielāks darbinieku, attiecībā pret kuriem pieļauts pārkāpums, skaits, jo lielāks pārkāpuma smagums un ietekme uz darbinieka veselību, - jo naudas sods nosakāms lielāks.

23. Izvērtējot soda veidu un naudas soda lielumu, jāņem vērā uzņēmuma lielums, tā mantiskais stāvoklis, uzņēmumā nodarbināto skaits. Jāņem vērā, vai uzņēmums darbību ir uzsācis nesen (līdz vienam gadam), vai tas jau darbojas sen. Tāpat jāvērtē pārkāpēja attieksme pret nodarījumu – vai tas apņemas to novērst vai atlīdzināt zaudējumus. Ja pārkāpējs ir fiziska persona, papildus vērtē, vai pārkāpējs pārkāpumu nožēlo.

Soda par informatīvo deklarāciju iesniegšanas termiņu neievērošanu noteikšanas vispārējie kritēriji

24. Izvērtējot soda veidu un naudas soda lielumu par informatīvās deklarācijas par darba ņēmējiem, kura tiek iesniegta par personām, kuras uzsāk darbu, neiesniegšanu nodokļu normatīvajos aktos noteiktajā termiņā, papildus šo metodisko noteikumu 9.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāņem vērā:

24.1. nodarbināto skaitu, par kuriem nav iesniegta informatīvā deklarācija.

Par būtisku pārkāpums tiek atzīts tad, ja:

24.1.1. uzņēmumā, kurā nodarbināto skaits ir lielāks par 25, informatīvā deklarācija nav iesniegta par 20% un vairāk nodarbinātajiem no kopējā uzņēmumā nodarbināto personu skaita;

24.1.2. uzņēmumā, kurā nodarbināto skaits ir mazāks par 25, informatīvā deklarācija nav iesniegta par pieciem nodarbinātajiem un vairāk;

24.2. laika periodu, par kādu ir nokavēts informatīvās deklarācijas iesniegšanas termiņš.

Soda par kontroles, uzraudzības vai izmeklēšanas funkcijas realizējošo valsts vai pašvaldības institūciju amatpersonu likumīgo prasību neizpildīšanu noteikšanas vispārējie kritēriji

25. Izvērtējot soda veidu un naudas soda lielumu par kontroles, uzraudzības vai izmeklēšanas funkcijas realizējošo valsts vai pašvaldības institūciju amatpersonu

likumīgo prasību neizpildīšanu, papildus šo metodisko noteikumu 9.punktā noteiktajiem kritērijiem, amatpersonai jāvērtē izdarītā pārkāpuma raksturs, pārkāpēja personība, viņa vainas pakāpe, mantiskais stāvoklis, tā pieļautais pārkāpums, kuru izmeklējot persona neizpilda Valsts darba inspekcijas likumīgās prasības, izdarītā pārkāpuma būtiskums, kā arī tas, vai pārkāpums tiek izdarīts atkārtoti, un citus nozīmīgus apstākļus.

Nosacītas daļējas atbrīvošanas no naudas soda samaksas piemērošanas kritēriji

26. Atbilstoši Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 276.¹ panta otrās daļas nosacījumiem, amatpersonas nosacītu daļēju atbrīvošanu no naudas soda samaksas var piemērot, ievērojot šādus priekšnoteikumus:

- 26.1. persona, kuru sauc pie administratīvās atbildības, ir atzinusi savu vainu un piekriņķ lēmumam par naudas soda uzlikšanu;
- 26.2. nav konstatēti apstākļi, kas pastiprina personas atbildību par administratīvo pārkāpumu (prettiesiskā rīcība turpināta, neraugoties uz pilnvaroto personu prasību to izbeigt, pārkāpumā iesaistīts nepilngadīgais, pārkāpumu izdarījusi personu grupa, pārkāpums izdarīts stihiskas nelaimes vai citos ārkārtējos apstākļos, pārkāpums izdarīts alkoholisko dzērienu, narkotisko vai citu apreibinošo vielu iespaidā (atkarībā no administratīvā pārkāpuma rakstura amatpersona, kas uzliek administratīvo sodu, var neatzīt to par atbildību pastiprinošu apstākli));
- 26.3. administratīvā pārkāpuma lietā nav cietušā;
- 26.4. persona, kuru sauc pie administratīvās atbildības, gada laikā nav bijusi nosacīti daļēji atbrīvota no naudas soda samaksas;
- 26.5. administratīvā pārkāpuma lieta netiek izskatīta bez personas, kuru sauc pie administratīvās atbildības, klātbūtnes.

27. Atbilstoši Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 276.¹ panta trešās daļas nosacījumiem, amatpersonas nosacītu daļēju atbrīvošanu no naudas soda samaksas nepiemēro šādos gadījumos:

- 27.1. ja administratīvais pārkāpums izdarīts atkārtoti gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas, izņemot Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta ceturtajā daļā un 41.⁴ panta septītajā daļā noteiktos gadījumus;
- 27.2. ja izdarīts LAPK 41.panta otrajā daļā paredzētais administratīvais pārkāpums, izņemot gadījumus, kad bez rakstveidā noslēgta darba līguma nodarbināto personu skaits ir mazāks par šo metodisko noteikumu 24.1.apakšpunktā norādīto personu skaitu, kā arī gadījumos, kad par personām, kas nodarbinātas bez rakstveidā noslēgta darba līguma, savlaicīgi ir paziņots Valsts ieņēmumu dienestam;

- 27.3. ja izdarīts LAPK 41.⁴ panta piektajā un sestajā daļā paredzētais administratīvais pārkāpums, kas izpaudies kā nelaiemes gadījuma slēpšana;
- 27.4. ja izdarīti LAPK 41.⁵ panta pirmajā, otrajā, trešajā un ceturtajā daļā paredzētie administratīvie pārkāpumi, kuru rezultātā ir iestājušās reālas sekas nodarbinātā drošībai un veselībai;
- 27.5. ja izdarīts LAPK 159.⁸ panta septītajā daļā paredzētais administratīvais pārkāpums, izņemot gadījumus, kad bez paziņošanas Valsts ieņēmumu dienestam nodarbināto personu skaits ir mazāks par šo metodisko noteikumu 24.1.apakšpunktā norādīto personu skaitu, kā arī gadījumos, kad paziņojums Valsts ieņēmumu dienestam iesniegts pirms Valsts darba inspekcijas pārbaudes.

28. Gadījumos, kad amatpersona piemēro administratīvo sodu par vairākiem vienlaicīgi konstatētiem administratīvajiem pārkāpumiem, no kuriem vienā gadījumā pieļaujama nosacīta daļēja atbrīvošana no naudas soda samaksas, bet citā – nē, nosacīta daļēja atbrīvošana no naudas soda samaksas netiek piemērota.

Noslēguma jautājumi

29. Ja administratīvais sods tiek uzlikts par vairākiem vienlaicīgi konstatētiem pārkāpumiem, tad soda lielums tiek noteikts atbilstoši tiem kritērijiem, kas attiecas uz smagāko pārkāpumu.

30. Pieņemot lēmumu administratīvā pārkāpuma lietā un izdodot administratīvo aktu, amatpersona piemēro šos metodiskos ieteikumus, tieši uz tiem neatsaucoties.

31. Amatpersona var atkāpties no šo metodisko ieteikumu piemērošanas, īpaši pamatojot šādu atkāpšanos lēmumā par administratīvā soda uzlikšanu, tieši neatsaucoties uz šiem metodiskajiem ieteikumiem.

32. Administratīvo sodu gradācija noteikta šo metodisko ieteikumu pielikumā.