ECLI:LV:AT:2021:0304.A420213917.22.L
Lieta Nr. A420213917, SKA-480/2021
Administratīvo lietu departaments

Latvijas Republikas Senāts
RĪCĪBAS SĒDES LĒMUMS
Rīgā 2021.gada 4.martā

[1] Pieteicēja Rīgas pašvaldības sabiedrība ar ierobežotu atbildību „Rīgas satiksme" iesniedza kasācijas sūdzību par Administratīvās apgabaltiesas 2020.gada 14.aprīļa spriedumu, ar kuru noraidīts pieteicējas pieteikums par Valsts darba inspekcijas 2017.gada 12.aprīļa lēmuma Nr. 2017-05-04/47-2017-05-05/152 atcelšanu. Apgabaltiesa atzina, ka Valsts darba inspekcijas aprēķins par darbiniekiem pienākošo darba samaksu saistībā ar nostrādātajām virsstundām ir pareizs un atbilstošs Darba likuma normu interpretācijai, jo darbnespējas un atvaļinājuma laiks ir izslēdzams no pārskata perioda. Lai noteiktu, vai trešās personas ir strādājušas virsstundas, faktiski nostrādātās stundas salīdzināmas ar normālo darba laiku pārskata periodā, kurā nav iekļautas ne atvaļinājuma dienas, ne arī darbnespējas dienas. Turklāt pārskata periods saīsināms nevis par darba grafikā plānotajām darba stundām, bet gan par astoņām darba stundām par katru attaisnotās prombūtnes darba dienu.

[2] Senatoru kolēģija atzīst, ka Administratīvās apgabaltiesas spriedums atbilst Senāta judikatūrai jautājumā par Darba likuma 140.panta interpretāciju saistībā ar summēto darba laiku (*S e n ā t a 2019.gada 5.jūlija spriedums lietā Nr. SKA-794/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0705.A420213917.18.S) , 2019.gada 5.jūlija spriedums lietā Nr. SKA-792/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0705.A420157617.11.S)*). No kasācijas sūdzības izriet, ka pieteicējai ir zināma šī Senāta judikatūra, bet pieteicēja tai nepiekrīt.

[3] Pieteicēja kasācijas sūdzībā norādījusi, ka no Darba likuma neizriet apgabaltiesas secinājumi par to, ka: darbnespējas un atvaļinājumu laiks ir izslēdzams no pārskata perioda; faktiski nostrādātās stundas salīdzināmas ar normālo darba laiku pārskata periodā, kurā nav iekļautas ne atvaļinājuma dienas, ne arī darbnespējas dienas; pārskata periods saīsināms par astoņām darba stundām par katru attaisnotās prombūtnes darba dienu (nevis par darba grafikā plānotajām darba stundām). No tiesību normām izriet, ka darbiniekam piemaksa par virsstundu darbu pienākas tikai tad, ja darbinieks faktiski ir veicis virsstundu darbu. Tāpat kasācijas sūdzībā norādīts, ka Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (turpmāk – Direktīva) 16.panta „b" apakšpunkts attiecas tikai un vienīgi uz maksimālā nedēļas darba laika noteikšanu, nevis virsstundu identificēšanu. Saskaņā ar Direktīvas 16.panta „b" apakšpunktu maksimālais iknedēļas darba laiks nedrīkst pārsniegt 48 stundas vidēji četru nedēļu periodā, bet šajā lietā risināms virsstundu identificēšanas jautājums.

Senatoru kolēģija atzīst, ka minētie argumenti nav pamatoti.

[4] Pieteicēja pareizi norādījusi, ka Direktīvas 16.pants neregulē virsstundu identificēšanu. Minētā tiesību norma regulē, kā nosakāmi „bāzes laikaposmi" (Darba likumā tiek lietots jēdziens „pārskata periods"). Direktīvas 16.panta „b" apakšpunkts paredz, ka atbilstoši 7.pantam piešķirto apmaksāto ikgadējo atvaļinājuma laiku un slimības atvaļinājuma laiku neietver vidējā [darba laika] rādītāja aprēķinā jeb šis laiks ir neitrāls (precizējot normas tulkojumu latviešu valodā atbilstoši normas formulējumam angļu un vācu valodās). Atbilstoši minētajai normai darbnespējas un atvaļinājuma laiks ir izslēdzams no pārskata perioda (latviskajā tulkojumā „bāzes laikaposma"), kas faktiski nozīmē pārskata perioda saīsināšanu par šo laiku (*Senāta 2019.gada 5.jūlija sprieduma lietā Nr. SKA-794/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0705.A420213917.18.S) 10.punkts, 2019.gada 5.jūlija sprieduma lietā Nr. SKA-792/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0705.A420157617.11.S) 10.punkts*).

Summētais darba laiks ir darba laika organizēšanas veids, nevis darba laika veids. Summētā darba laika mērķis ir noregulēt darba devēja un darbinieka attiecības, kad darba rakstura vai specifikas dēļ nav iespējams ievērot Darba likumā noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu. Tātad summētā darba laika gadījumā nedēļas vai mēneša ietvaros darbinieka nostrādāto stundu skaits var atšķirties no normālā darba laika. Taču summētā darba laika organizācija nevar pasliktināt darbinieku stāvokli, salīdzinot ar darbiniekiem, kuriem noteikts normālais darba laiks. Tādēļ summētā darba laika organizācijas ietvaros svarīgi institūti ir pārskata periods un darba grafiks. Veidojot grafiku, darba devējam ir pienākums sabalansēt darbinieka darba un atpūtas laiku atbilstoši normālajam darba laikam pārskata periodā.

Direktīvā skaidri norādītā vidējā radītāja aprēķinā izmantojamā pārskata perioda samazināšana par darbnespējas vai atvaļinājuma laiku neskar darba devēja vispārēju pienākumu ievērot likumā noteikto normālā darba laika atpūtas laiku atlikušajā pārskata perioda laikā (vidēji), kad darbinieks faktiski veic darbu (*Senāta 2019.gada 5.jūlija sprieduma lietā Nr. SKA-794/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0705.A420213917.18.S) 11.punkts; 2019.gada 5.jūlija sprieduma lietā Nr. SKA-792/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0705.A420157617.11.S) 11.punkts*).

[5] Darba likuma 136.panta pirmā daļa definē, ka virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika. Attiecībā uz summēto darba laiku Darba likuma 140.panta piektā daļa noteic, ka darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu.

Ņemot vērā Direktīvas 16.panta „b" apakšpunktu, Senāts ir atzinis, ka ar Darba likuma 140.panta piektajā daļā norādīto „pārskata periodu" darbnespējas un atvaļinājuma gadījumā saprotams nevis sākotnēji paredzētais pārskata periods (panta trešajā daļā paredzētais viens mēnesis vai darba līgumā līdz četriem mēnešiem nosakāmais periods), bet gan sākotnējā perioda un darbnespējas laika starpība (faktiski nostrādātais laika periods pārskata perioda ietvaros) (*Senāta 2019.gada 5.jūlija sprieduma lietā Nr. SKA-794/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0705.A420213917.18.S) 10.punkts, 2019.gada 5.jūlija sprieduma lietā Nr. SKA-792/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0705.A420157617.11.S) 10.punkts*).

Atbilstoši Darba likuma 140.panta pirmajai daļai, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem var noteikt summēto darba laiku, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Savukārt, pamatojoties uz Darba likuma 131.panta pirmo daļu, normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas.

Līdz ar to apgabaltiesa pamatoti secinājusi, ka darba devējam, aprēķinot normālo darba laiku pārskata periodā, no kura tiek izslēgt darbnespējas un atvaļinājuma laiks, ir jāsamazina strādājamo stundu skaits, par pamatu ņemot normālo darba laiku, nevis darba laika grafikā prognozēto darba laiku noteiktajā periodā.

Ja pēc vai pirms darbnespējas vai atvaļinājuma darbinieks ir strādājis vairāk stundu, nekā tam būtu jābūt atbilstoši normālajam darba laikam (vidēji faktiski nostrādātajā periodā), un pārskata periodā vairs nav iespējams to sabalansēt ar atpūtas laiku, šāda darba intensitāte, lai arī bez darba devēja vainas atbilstoši Darba likuma 140.panta piektajai daļai noved pie virsstundām, kas jākompensē (*Senāta 2019.gada 5.jūlija sprieduma lietā Nr. SKA-794/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0705.A420213917.18.S) 12.punkts, 2019.gada 5.jūlija sprieduma lietā Nr. SKA-792/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0705.A420157617.11.S) 12.punkts*).

[6] Pieteicēja pareizi norādījusi, ka tikai tad, ja darbinieks ir veicis darbu virs normālā darba laika, darbiniekam ir tiesības saņemt un darba devējam ir pienākums samaksāt par virsstundu darbu, taču, ja darbinieks pārskata periodā nav veicis darbu virs normālā darba laika, tad virsstundu darbs nav konstatējams. Vienlaikus jāņem vērā iepriekš norādītais, ka gadījumā, ja darbiniekam ir attaisnota prombūtne, tad no pārskata perioda normālā darba laika stundu skaita ir jāatskaita attaisnotās prombūtnes laiks, aprēķinot normālā darba laika stundu skaitu, kuru darbiniekam pārskata periodā bija jānostrādā. Tieši šādā veidā tiek nodrošināta vienlīdzīga virsstundu noteikšana un apmaksa darbiniekiem, neatkarīgi no darba laika organizācijas.

Līdzīgu atziņu ir norādījis arī Senāts jau iepriekš minētajā judikatūrā, secinot, ka iespēja summētā darba laika organizācijas ietvaros atkāpties no normālā nedēļas darba laika ir izmantojama vienīgi kopā ar pienākumu sabalansēt šo pārsniegumu ar atpūtu citā laikā ierobežotā laika periodā (pārskata periodā). Piemēram, ja trīs mēnešu pārskata periodā darbiniekam ir bijusi darbnespēja un faktiski darbinieks veicis darbu vienīgi pēdējās trīs nedēļas no šī perioda, arī šajās trīs nedēļās (kas pielīdzināmas patstāvīgam pārskata periodam) ievērojams sabalansēts darba un atpūtas laiks. Tātad atbilstoši vispārējam principam, ja darbinieks piemērā minētajās trīs nedēļās, kas ir vienīgā aprēķinā vērā ņemamā pārskata perioda daļa, vidēji nostrādājis vairāk stundu, nekā to pieļauj normālais darba laiks, ir aprēķināmas virsstundas (*Senāta 2019.gada 5.jūlija sprieduma lietā Nr. SKA-794/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0705.A420213917.18.S) 11.punkts, 2019.gada 5.jūlija sprieduma lietā Nr. SKA-792/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0705.A420157617.11.S) 11.punkts*).

Tāpēc nav saprotami pieteicējas kasācijas sūdzībā izteiktie argumenti, ka darba devējam būs pienākums maksāt par visām virsstundām, kas ietvertas darba grafikā, pat ja konkrētās virsstundas netiks nostrādātas. Darba devējam būs jāmaksā darbiniekam tikai par faktiski nostrādātajām virsstundām atbilstoši faktiskajai situācijai.

Senatoru kolēģija no kasācijas sūdzības konstatē, ka pieteicēja ir nepareizi sapratusi Senāta spriedumos ietverto jēdzienu *neplānotas virsstundas*. Taču no iepriekš minētajām Senāta atziņām skaidri izriet, ka ar šo jēdzienu ir aprakstīta tāda situācija, kad darbiniekam ir bijusi darbnespēja vai atvaļinājums pārskata periodā, tad attiecīgi darba devējam šī perioda ietvaros ir jāizlīdzina darba stundu skaits un jānodrošina normālā dienas vai nedēļas darba laika ievērošana. Savukārt darba stundu samazinājumam jānotiek, par pamatu ņemot normālo darba laiku, nevis darba grafikā prognozēto darba laiku noteiktajā periodā.

[7] Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 338.[1]panta otrās daļas 1.punktu senatoru kolēģija var atteikties ierosināt kasācijas tiesvedību, ja, kasācijas sūdzībā norādītajos tiesību normu piemērošanas jautājumos ir izveidojusies judikatūra un pārsūdzētais spriedums tai atbilst. Izvērtējusi pieteicējas kasācijas sūdzību, senatoru kolēģija atzīst, ka lietā piemērojamo tiesību normu jautājumos ir izveidojusies judikatūra un apgabaltiesas spriedums tai atbilst. Senatoru kolēģija nekonstatē pamatu pārskatīt judikatūru.

Pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 338.panta otro daļu un 338.[1]panta otrās daļas 1.punktu, senatoru kolēģija

nolēma

atteikt ierosināt kasācijas tiesvedību sakarā ar Rīgas pašvaldības sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Rīgas satiksme" kasācijas sūdzību par Administratīvās apgabaltiesas 2020.gada 14.aprīļa spriedumu.

Lēmums nav pārsūdzams.

Senatore L. Slica Senators A. Guļāns Senatore D. Mita