



Latvijas Republikas Senāts

SPRIEDUMS

Rīgā 2025.gada 23.decembrī

Senāts šādā sastāvā: senatore referente Indra Meldere, senatores Anita Kovaļevska un Rudīte Vīduša

rakstveida procesā izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta, pamatojoties uz Latvijas Aviācijas arodbiedrības biedru /Persona A/ (*/Persona A/*), /Persona B/ (*/Persona B/*) un /Persona C/ (*/Persona C/*) interesēs iesniegto pieteikumu par pienākuma uzlikšanu Valsts darba inspekcijai izdot rīkojumu darba devējiem – akciju sabiedrībai „Air Baltic Corporation AS” un akciju sabiedrībai „AS Aviation Crew Resources” – nodrošināt Darba likuma normu par darbinieku darba un atpūtas laiku ievērošanu, sakarā ar Latvijas Aviācijas arodbiedrības kasācijas sūdzību par Administratīvās apgabaltiesas 2023.gada 22.marta spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] Latvijas Aviācijas arodbiedrība (turpmāk – arodbiedrība) vērsās ar iesniegumiem Valsts darba inspekcijā, norādot, ka akciju sabiedrība „Air Baltic Corporation AS” un akciju sabiedrība „AS Aviation Crew Resources” (turpmāk – *Air Baltic* un *Aiviation Crew*; abas kopā – darba devēji), nodarbinot arodbiedrības biedrus /Persona A/, /Persona B/ un /Persona C/, neuzskaita visu darba laiku un nenodrošina nepieciešamo atpūtas laiku. Tādējādi tiek pārkāptas Darba likuma 137. un 143.panta prasības.

Valsts darba inspekcija 2020.gada 6.aprīļa lēmumā Nr. 2020-05-05/84 secināja, ka konkrētajos apstākļos darba devēju rīcībā nav konstatējami minēto Darba likuma normu pārkāpumi.

[2] Arodbiedrība, aizstāvot biedru /Persona A/, /Persona B/ un /Persona C/ intereses, vērsās tiesā ar pieteikumu par pienākuma uzlikšanu Valsts darba inspekcijai izdot darba devējiem adresētu rīkojumu, ar kuru tiem uzliktu pienākumu nodrošināt Darba likuma 137. un 143.panta ievērošanu.

[3] Ar Administratīvās apgabaltiesas 2023.gada 22.marta spriedumu pieteikums noraidīts. Apgabaltiesa pievienojās Administratīvās rajona tiesas sprieduma motīviem un spriedumu pamatoja ar turpmāk norādītajiem argumentiem.

[3.1] Eiropas Savienības normatīvie akti, kas attiecas uz aviāciju, ir speciālās tiesību normas iepretim Darba likumam, līdz ar to Darba likuma tiesību normas ir piemērojamas tiktāl, ciktāl tās nav pretrunā ar Eiropas Savienības tiesību normām, kas attiecas uz aviāciju, un likuma „Par aviāciju” 30.panta trešās daļas regulējumu.

[3.2] Komisijas Regula (ES) Nr. 965/2012 ar ko nosaka tehniskās prasības un administratīvās procedūras saistībā ar gaisa kuģu ekspluatāciju atbilstīgi Eiropas Parlamenta un Padomes Regulai (EK) Nr. 216/2008 (grozīta ar Komisijas Regulu (ES) Nr. 83/2014 ar kuru groza Regulu (ES) Nr. 965/2012, ar ko nosaka tehniskās prasības un administratīvās procedūras saistībā ar gaisa kuģu ekspluatāciju atbilstīgi Eiropas Parlamenta un Padomes Regulai (EK) Nr. 216/2008 (turpmāk – Tehnisko prasību regula) neparedz minūtēs vai stundās izteiktu laiku, kas

nepieciešams iereģistrēšanās (*check-in*) un izreģistrēšanās (*check-out*) pienākumiem. Šis laiks jāparedz aviokompānijai, ņemot vērā aviācijā pieņemto vispārējo praksi un konkrētās aviokompānijas īpatnības.

Air Baltic apkalpes personāla darba laika plānošanu nosaka valsts aģentūras „Civilās aviācijas aģentūra” (turpmāk – Civilās aviācijas aģentūra) apstiprināti iekšējie kārtības noteikumi „Operations Manual Part A” (turpmāk – rokasgrāmata), Darba koplīgums un Darba likums, ciktāl tā normas nav pretrunā ar speciālajām tiesību normām.

[3.3] Rokasgrāmatas 7.nodaļas „Lidošanas laika ierobežojumi un atpūtas prasības” 7.13. apakšpunkts nosaka šādus ziņošanas laikus: iereģistrēšanās laiku – 1 stundu un 10 minūtes – un izreģistrēšanās laiku – 20 minūtes. Rokasgrāmatu apstiprina un pārbauda Civilās aviācijas aģentūra un katru otro gadu pārbauda arī Starptautiskās Civilās Aviācijas Asociācijas akreditētie lidojumu drošības uzraudzības auditori. Līdz ar to aviokompānijas noteiktie darbinieku iereģistrēšanās (*check-in*) un izreģistrēšanās (*check-out*) laika limiti, izvērtējot vidējo optimāli nepieciešamo laiku, lai uzsāktu un noslēgtu lidojumu normālos apstākļos, atbilst aviācijas standartiem; tie ir pietiekoši, lai pietiktu laiks pienākumu veikšanai uz zemes.

[3.4] /Persona A/, 2019.gada 2.jūnijā atgriežoties no Maskavas, tika fiksēts kopējais darba periods 3 stundas un 25 minūtes: 1) sagatavošanās lidojumam – 1 stunda 10 minūtes; 2) lidojuma laiks – 1 stunda 55 minūtes; 3) lidojuma pabeigšana – 20 minūtes. /Persona A/ plānotais un reģistrētais (*check-in*) darba laika sākums bija plkst. 00.40. Pēc ielidošanas Rīgā lidmašīnas motori tika izslēgti plkst. 03.45.

Tā kā rokasgrāmatā noteiktos iereģistrēšanās un izreģistrēšanās laikus apstiprina Civilās aviācijas aģentūra un Starptautiskās Civilās aviācijas asociācija, rokasgrāmatā noteiktie laiki atbilst vispārpieņemtiem standartiem. Tomēr jāņem vērā, ka šie iereģistrēšanās un izreģistrēšanās laiki, kas tiek ietverti apkalpes locekļa darba laikā, ir noteikti, lai apkalpe varētu uzsākt un pabeigt lidojumu normālos apstākļos. Tādējādi, ja apkalpes loceklim ir jāpilda kāds ekspluatanta uzdevums, kas neietilpst iepriekš norādītajā darba periodā, šī uzdevuma izpildei paredzētais laiks būtu ieskaitāms darba laikā.

Pēc arodbiedrības norādītā, /Persona A/ Maskavā iereģistrēšanās lidojumam bija paredzēta plkst. 00.40, izbraukšana no viesnīcas uz lidostu – plkst. 00.30, bet izreģistrēšanās laiks pēc ielidošanas Rīgā – plkst. 04.05. Ņemot vērā nepieciešamību rakstīt lidojuma (reisa) ziņojumu, /Persona A/ faktiskais darba laiks beidzās plkst. 04.20. Tāpēc strīds ir par to, vai 10 minūtes līdz darba laika sākumam, 15 minūtes dokumentu sagatavošanai pirms tam un 15 minūtes nepieciešamībai rakstīt reisa ziņojumu ir ieskaitāmas darba laikā.

/Persona A/ lidojuma ziņojumā nav norādījis uz konkrētiem iemesliem, kādēļ 2019.gada 2.jūlijā reisa /Reisa numurs/ darba laiks būtu reģistrējams par 10 minūtēm agrāk, nekā darba devēja noteiktais. Arodbiedrība uzskata, ka darba devējam konkrētajā gadījumā bija jāreģistrē kā darba laika sākums faktiskais izbraukšanas laiks no viesnīcas plkst. 00.30. Atbilstoši Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 18.apakšpunktam, kas nosaka „pozicionēšanas” definīciju, ceļu no viesnīcas uz lidostu atbilstoši speciālai tiesību normai darba devējiem nav pienākuma ieskaitīt pilota darba laikā.

Attiecībā uz 15 minūtēm dokumentu sagatavošanai pirms lidojuma un 15 minūtēm reisa ziņojuma sastādīšanai konstatējams, ka reisa /Reisa numurs/ lidojuma ziņojumā /Persona A/ ir lūdzis mainīt tikai iereģistrēšanās laiku par 10 minūtēm.

[3.5] Arodbiedrība norādījusi, ka /Persona B/ 2019.gada 1.maijā Telavivā darba laiks tika reģistrēts tikai līdz plkst. 01.30, kaut faktiski viņš strādāja ilgāk. Kā norādīts reisa ziņojumā, pēc motoru izslēgšanas /Persona B/ atradies lidmašīnā vēl 30 minūtes, jo bija jāsaņem un jāuzrauga lidmašīnas tīrīšanas pabeigšana, bagāžas izkraušana, apkalpes transportēšana lidostas drošības zonā no lidmašīnas uz terminālu; pēc tam 20 minūtes jāpavada pasu kontrolē; 30 minūtes jāvelta transporta gaidīšanai un ceļam uz viesnīcu. Arodbiedrības ieskatā /Persona B/ faktiski ir strādājis līdz plkst.02.30. Līdz ar to nav reģistrēta viena stunda darba laika. Savukārt 2019.gada 3.maijā darba devējs uzdevis uzsākt darbu divas stundas pirms faktiskās izlidošanas, bet reģistrējis darbu tikai 1 stundu un 10 minūtes pirms faktiskās izlidošanas. Līdz ar to neregistrētais darba laiks 2019.gada 3.maijā ir 50 minūtes.

Šie arodbiedrības argumenti pamatā ir balstīti maldīgā uzskatā, ka laiks, ko apkalpes loceklis pavada ceļā uz lidostu un no tās, ir uzskatāms par darba laiku. Taču šādam viedoklim nav rodams apstiprinājums tiesību normās, kas nosaka gaisa kuģu apkalpes locekļu darba laika organizāciju un uzskaiti. Līdz ar to arī šajā gadījumā nav konstatējams no tiesību normām izrietošs darba devēja pienākums reģistrēt kā darba laiku ceļā uz un no lidostas pavadīto laiku, ja vien tas neieklaujas darba devēja noteiktajā reģistrēšanās laikā.

[3.6] Ne Darba likumā, ne Tehnisko prasību regulas normās (III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 235.punkta „a” un „b” apakšpunktā), ne Ministru kabineta 2012.gada 24.jūlija noteikumu Nr. 505 „Civilās aviācijas gaisa kuģu apkalpes locekļu darba un atpūtas laika organizēšanas un ievērošanas kārtība” (turpmāk – noteikumi Nr. 505) 45.1.apakšpunktā nav noteikts, ka darbiniekam iknedēļas atpūta piešķirama tikai mājas bāzē.

No lietā iesniegtās /Persona C/ 2019.gada jūnija darba laika uzskaites tabeles konstatējams, ka /Persona C/ no 3.jūnija līdz 10.jūnijam nav bijis nodarbināts vairāk par 56 stundām nedēļā. Ņemot vērā, ka lidojumu apkalpes locekļiem ir noteikts summētais darba laiks un Darba likumā nav noteikts, ka darba devējam summētā darba laika ietvaros ir jānodrošina darbiniekam atpūtas laiks septiņu dienu ietvarā, pamatots ir Valsts darba inspekcijas viedoklis: atbilstoši Darba likumā noteiktajam darba devējam ir tiesības darbiniekam nodrošināt atpūtu arī pēc septiņām darba dienām, ja tiek ievērots, ka darbinieks netiek nodarbināts ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā. Tādējādi attiecībā uz /Persona C/ nav pārkāptas Darba likuma 140.panta ceturtajā daļā noteiktās prasības.

[3.7] Tā kā darba devēji nav pieļāvuši darba laika uzskaites pārkāpumus, nav pārkāptas Darba likuma 67.panta prasības par piemaksu saistībā ar nakts darbu.

[4] Par apgabaltiesas spriedumu arodbiedrība iesniedza kasācijas sūdzību, kurā norādīti turpmāk minētie argumenti.

[4.1] Apgabaltiesa nepamatoti uz izskatāmās lietas faktiskajiem apstākļiem attiecinājusi Tehnisko prasību regulas normu par pozicionēšanu. Periodi, ko tiesa uzskatījusi par pozicionēšanu, ir iekļaujami pilota darba laikā, kurā tiek veikti pienākumi uz zemes pirms un pēc lidojuma. Piemēram, darba laika sākums 2019.gada 2.jūnijā Maskavas lidostā /Persona A/ bija paredzēts plkst. 00.40, tomēr darba devējs lika viņam būt gatavam jau plkst. 00.30. Pirms tam viesnīcā bija jāpaņem izdrukātie dokumenti, jāveic apkalpes iepazīstināšana ar lidojumu, jāizlemj par nepieciešamās degvielas apjomu, kas aizņēma vēl 15 minūtes. Šīs darbības ir saistāmas ar lidojuma drošības prasību izpildi, tāpēc ieskaitāmas darba laikā.

[4.2] Apgabaltiesa nepamatoti pašas konstatētajiem faktiskajiem apstākļiem nav piemērojusi tiesību normas, kas definē darba laika jēdzienu un nav tās interpretējusi saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmi (turpmāk – Satversme) un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk – Harta) 31.panta 2.punktu. Tiesa šo jēdzienu nepamatoti nav attiecinājusi uz laiku, kurā pēc darba devēja rīkojuma pieteicējam bija jāveic darba pienākumi uz zemes pirms plānotā reģistrācijas laika. Tāpat apgabaltiesa šo jēdzienu nav attiecinājusi uz laiku pēc lidojuma beigām, par kuru /Persona A/ bija iesniedzis reisa ziņojumu. Tiesa neņēma vērā, ka apkalpes locekļi nevar brīvi noteikt savu atrašanās vietu, jo viesnīcā jāsaņem dokumenti, jānododas uz lidostu ar noteiktu transportu noteiktā laikā. Viesnīcā laikā no sagatavošanās lidojumam līdz ierašanās laikam lidostā apkalpes loceklis nevar brīvi rīkoties ar savu laiku.

[4.3] Apgabaltiesa nav ņēmusi vērā, ka Tehnisko prasību regulā ir norādītas minimālās darba un atpūtas laika prasības. Tā nav noskaidrojusi, kādā kārtībā darba devēji reģistrē darba laiku, ja faktiskā situācija no minimālajām prasībām atšķiras. Rokasgrāmatā tas nav regulēts. Nav pārbaudīts, vai minimālie ziņošanas laiki ir piemēroti lidostām ar īpašu iekšējo kārtību. Šādi apstākļi tika konstatēti 2019.gada 2.jūnija reisā, /Persona A/ atgriežoties no Maskavas un iesniedzot reisa ziņojumu. Konkrētajā gadījumā izreģistrēšanās laika kavējuma pamatojums bija reisa ziņojuma iesniegšana, kas aizņēma 15 minūtes. Šiem apstākļiem apgabaltiesai bija jāpiemēro Darba likuma 137.panta pirmā daļa un Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 245.punkts.

[4.4] Apgabaltiesa nav pārliecinājusies, vai lietas izspriešanai ir visi nepieciešamie pierādījumi un vai ir noskaidroti visi fakti, tādēļ tā pieļāvusi Administratīvā procesa likuma 103.panta otrās daļas, 107.panta ceturtās

daļas, 150.panta ceturtās daļas, 154.panta pirmās, otrās un trešās daļas, kā arī 161.panta pirmās daļas pārkāpumu. Tiesa nav pārbaudījusi, kā darba devējs reģistrē faktisko darba laiku, kas nesaskan ar plānoto darba laiku. Apgabaltiesa nav iedziļinājusies konkrētos gadījumos, par kuriem ir strīds šajā lietā. Tāpat apgabaltiesa nav pārbaudījusi, vai darbiniekiem ir bijušas pietiekami skaidras norādes neveikt darbu viesnīcā (pirms lidojuma izdrukāt dokumentus, iepazīstināt apkalpi ar lidojuma plānu, lemt par degvielas daudzumu), kā arī nav pārbaudīts fakts, ka darbinieki neatrodas mājas bāzē, bet darba braucienā divos sektoros (Rīga – Maskava vai Telaviva). Šajā gadījumā atpūta notiek starp diviem lidojuma sektoriem.

[4.5] Līdzīgus materiālo un procesuālo tiesību normu pārkāpumus apgabaltiesa pieļāvusi arī /Persona B/ gadījumā. Proti, apgabaltiesa nav pārbaudījusi apstākļus par /Persona B/ lidojumiem 2019.gada 1. un 3.maijā, kā arī nav ņēmusi vērā lidostas Telavivā īpašos apstākļus saistībā ar pasu kontroli. Atrašanās Telavivā nav nonākšana mājas bāzē, kur darbiniekam ir skaidra reģistrēšanās darba vieta. Apgabaltiesa nav pārbaudījusi /Persona B/ iesniegto reisa ziņojumu un nav atzinusi to par neatbilstošu faktiskā darba laika reģistrācijai. Izreģistrēšanās laika kavējuma pamatojums ir norādīts šajā reisa ziņojumā. Tā kā daļa no faktiski nostrādātā darba laika, kas kā tāds netika reģistrēts, ietilpa nakts laikā, bija jāpiemēro Darba likuma 67.panta pirmā daļa, ko apgabaltiesa vispār nav vērtējusi.

[4.6] Apgabaltiesa nav pārbaudījusi apstākļus par to, vai /Persona C/ laikā no 2019.gada 3.–10.jūnijam tika nodrošināta iknedēļas brīvdiena mājas bāzē. Tiesa nepareizi izpratusi jēdzienu „iknedēļas brīvdiena” un „atpūta”. Nepareizi piemērots Darba likuma 140. un 143.pants. Arī summētā darba laika gadījumā tiesību normu interpretācija nevar būt tāda, ka pārskata perioda – viena mēneša – ietvaros visas iknedēļas atpūtas stundas un dienas tiek piešķirtas vien pašas mēneša perioda beigās vai darba grafikā netiek ievērota iknedēļas atpūtas 35 stundu nepārtrauktība. Turklāt „atpūtas” jēdziens, lai tas būtu pilnvērtīgs, prezumē, ka personai atpūta nodrošināma mājas bāzē.

[4.7] Apgabaltiesai nebija tiesību prasīt /Persona A/, /Persona B/ un /Persona C/ apliecinājumu par viņu gribu, lai arodbiedrība turpina iesākto administratīvo lietu. Tas pārkāpa šo personu kā arodbiedrības biedru tiesības un pakļāva viņus lielākam mobinga riskam no darba devējiem.

[4.8] Arodbiedrība lūdz Senātam vērsties ar prejudiciāliem jautājumiem Eiropas Savienības Tiesā, kā arī iesniegt pieteikumu Satversmes tiesā.

[5] Paskaidrojumā par kasācijas sūdzību Valsts darba inspekcijas norādījusi, ka kasācijas sūdzība nav pamatota.

[6] *Air Baltic* un *Aviation Crew* paskaidrojumā par kasācijas sūdzību norādīts, ka kasācijas sūdzība nav pamatota, kā arī nav pamatoti arodbiedrības lūgumi vērsties ar prejudiciāliem jautājumiem Eiropas Savienības Tiesā un ar pieteikumu Satversmes tiesā. Paskaidrojumā arī norādīts, ka ir pamats tiesvedības izbeigšanai saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 282.panta 1.punktu. Tāpat arodbiedrībai neesot subjektīvo tiesību vērsties tiesā, jo tā nav tiesīga iesniegt pieteikumu darbinieku kopējo tiesību un interešu aizsardzībai.

Motīvu daļa

Par pieteikuma pieļaujamību

[7] *Air Baltic* un *Aviation Crew* paskaidrojumā par kasācijas sūdzību norādīts, ka arodbiedrības prasījums nav izskatāms Administratīvā procesa likumā noteiktajā kārtībā, jo arodbiedrība vēlējusies panākt Valsts darba inspekcijas pieņemto lēmumu par administratīvā pārkāpuma lietvedības izbeigšanu atcelšanu. Taču šādu lēmumu tiesiskuma pārbaude nav administratīvo tiesu kompetencē.

Senāts minētajiem argumentiem nepiekrīt. Tiesai, lemjot par pieteikuma pieļaujamību, ikvienā lietā ir jānoskaidro pieteikuma iesniedzēja griba. Tam, tieši kādiem vārdiem noformulēts prasījums, var nebūt izšķirošas nozīmes lēmuma par pieteikuma pieļaujamību izlemšanā, ja no pieteikuma satura ir gūstama pārlicība par pieteicēja gribu.

Apģabaltiesa ir noskaidrojusi, ka arodbiedrības mērķis, vēŗšoties tiesā, ir pienākuma uzlikšana Valsts darba inspekcijai izdot Valsts darba inspekcijas likuma 5.panta otrās daļas 6.punktā paredzēto rīkojumu darba devējiem nodrošināt darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu prasību ievērošanu. Tam, ka arodbiedrībai ir šāds mērķis, izriet no pieteikumā norādīto argumentu būtības un satura. Turklāt darbiniekam ir tiesības prasīt Valsts darba inspekcijai tās kompetences ietvaros pārbaudīt darbinieka sūdzībā norādītos apstākļus. Valsts darba inspekcijai savas kompetences ietvaros ir pienākums šādu sūdzību izskatīt.

Tādēļ trešo personu arguments, ka lieta nav izskatāma administratīvā procesa kārtībā, ir nepamatots.

[8] *Air Baltic* un *Aviation Crew* paskaidrojumā par kasācijas sūdzību norādīts, ka arodbiedrībai nav tiesību iesniegt pieteikumu šajā lietā, jo tā nav atzīstama par Administratīvā procesa likuma 29.pantā noteikto subjektu, kas citu personu interesēs var vērsties tiesā. Tikai apelācijas tiesvedības laikā pēc tiesas pieprasījuma esot iesniegtas elektroniskā pasta izdrukas, kurās /Persona A/, /Persona B/ un /Persona C/ esot piekrituši, lai arodbiedrība viņu vārdā uztur pieteikumu. Savukārt arodbiedrība kasācijas sūdzībā norādījusi, ka apģabaltiesai nebija tiesību pieprasīt, lai tā iegūst informāciju no /Persona A/, /Persona B/ un /Persona C/ par viņu interesi, lai viņu vārdā tiktu iesniegts pieteikums.

Senāts atzīst, ka šie lietas dalībnieku argumenti nevar būt pamats tiesvedības izbeigšanai šajā lietā.

Senāts 2022.gada 17.augusta spriedumā lietā Nr. SKA-297/2022, [ECLI:LV:AT:2022:0817.A420235719.12.S](#), ir vērtējis, vai no nacionālajām, Eiropas Savienības un citām starptautisko tiesību normām izriet arodbiedrību tiesības vērsties tiesā darbinieku kopējo tiesību un interešu aizsardzībai. Senāts šādas arodbiedrību tiesības nekonstatēja. Vienlaikus Senāts norādīja, ka darbiniekiem ir tiesības individuāli vērsties administratīvajā tiesā saistībā ar Valsts darba inspekcijas likuma 5.panta otrās daļas 6.punktā paredzētā inspekcijas lēmuma izdošanu. Arodbiedrība var iesniegt pieteikumu konkrētu darbinieku vārdā, pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 29.pantu (sk. *minētā sprieduma 20.punktu*).

Faktu, ka pieteikums ir iesniegts konkrēto trīs personu interesēs, apģabaltiesa ir pārbaudījusi. Savukārt tam, ka pierādījumi par šo faktu tika iegūti tikai apelācijas instances tiesā, šajā gadījumā nav nozīmes, jo ikvienā procesa stadijā tiesai ir pienākums pārliecināties, vai pieteikums ir pieļaujams. Tādēļ arī Senāts nesaskata, ka arodbiedrība būtu vērsusies tiesā vispārīgu, darbinieku kopējo interešu aizsardzības nolūkā, bet secina, ka arodbiedrība ir vērsusies tiesā konkrētu trīs biedru tiesību aizsardzības nolūkā. Tāpat minēto apsvērumu dēļ nav pamatots arodbiedrības arguments, ka apģabaltiesai nebija tiesību pieprasīt no tās ziņas par biedriem.

[9] Tā kā pieteikums ir pieļaujams gan tādēļ, ka tas ir izskatāms administratīvā procesa kārtībā, gan tādēļ, ka pieteikumu iesniegusi uz to tiesīgā persona, apģabaltiesa pamatoti izskatīja lietu pēc būtības. Arī Senātam nav pamata izbeigt tiesvedību šajā lietā.

Par Valsts darba inspekcijas kompetenci

[10] *Air Baltic* un *Aviation Crew* paskaidrojumā par arodbiedrības kasācijas sūdzību norādīts, ka Valsts darba inspekcijai ir rīcības brīvība, nevis pienākums izdot Valsts darba inspekcijas likuma 5.panta otrās daļas 6.punktā ietverto rīkojumu. Tiesa nav tiesīga rīcības brīvības izmantošanas rezultātu pārvērtēt un noteikt, ka inspekcijai ir pienākums panākt citu rezultātu – rīkojuma izdošanu. Tāpat Valsts darba inspekcija nav tiesīga dublēt vispārējās jurisdikcijas tiesas funkciju un izšķirt privāttiesiskus strīdus.

Ņemot vēŗā šos argumentus, jāpievēŗšas tam, kāda ir Valsts darba inspekcijas kompetence darba tiesisko attiecību uzraudzībā un kāds ir administratīvās tiesas pārbaudes apģoms šādās lietās.

[11] Strīdu, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, izšķiršana, pamatā ir risināma privāttiesiskā ceļā – pusēm vienojoties –, bet, ja vienošanās nav iespējama – tiesā civilprocesuālā kārtībā. Šis ir primārais šādu strīdu izskatīšanas veids. Taču saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likuma 3.panta pirmo daļu inspekcijas funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā. Šā panta otrā daļa paredz: lai nodrošinātu minētās funkcijas izpildi, Valsts darba inspekcija blakus citiem veic arī šādus uzdevumus: 1) uzrauga un kontrolē darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu; 2) kontrolē,

kā darba devēji un darbinieki savstarpēji pilda darba līgumos un darba koplīgumos noteiktos pienākumus. Minēto uzdevumu īstenošanai inspekcijas amatpersonām saskaņā ar šā likuma 5.panta otrās daļas 6.punktu ir tiesības pieņemt lēmumus darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jautājumos, kā arī izteikt brīdinājumus un dot rīkojumus darba devējiem, lai nodrošinātu darba tiesiskās attiecības un darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu prasību ievērošanu. Valsts darba inspekcijai ir plašas pilnvaras uzraudzīt jebkurā objektā esošos darba apstākļus, izvērtēt jebkuru darba tiesisko attiecību atbilstību tiesību normu prasībām un piemērot pēc saviem ieskatiem atbilstošākās sekas. Lai arī darbiniekam savu pretenziju izvirzīšanai ir izstrādāts privāttiesiskais strīda risināšanas ceļš, arī publiski tiesiskajā regulējumā darbinieks nav tikai informācijas sniedzējs inspekcijai un pasīvs tālāko notikumu vērotājs. Darbinieks var ne tikai individuāli vērsties pret darba devēju, bet (un likums viņam to neliedz) arī lūgt Valsts darba inspekcijas iesaistīšanos, lai tā, izmantojot tai piešķirtās pilnvaras, uzraudzītu, kontrolētu darba devēju un piemērotu atbilstošas sekas (*Senāta 2017.gada 27.novembra lēmuma lietā Nr. SKA-1537/2017, [ECLI:LV:AT:2017:1127.SKA153717.3.L](#), 9., 12., 13.punkts*).

Senāts iepriekš ir arī atzinis: ievērojot darba tiesisko attiecību privāttiesisko raksturu, valsts pārvaldes iestāde – Valsts darba inspekcija – drīkst iejaukties tikai tiktāl, ciktāl darbinieka tiesības skaidri izriet no tiesību normām. Lai secinātu, vai darbinieka tiesības skaidri izriet no tiesību normām, Valsts darba inspekcijai kā darba tiesiskās attiecības uzraugošai un kontrolējošai iestādei ir piešķirtas pilnvaras izvērtēt, vai darba devējs attiecībā pret darbinieku ievēro tās prasības, kas ir izvirzītas tiesību normās (parasti Darba likumā). Piemēram, vai ir noslēgts darba līgums, vai līgumā ietvertie darba samaksas noteikumi ir likumam atbilstoši. Ja ir konstatējams, ka darbinieka un darba devēja attiecības kādā jautājumā nav noregulētas (kaut arī tām atbilstoši tiesību normām bija jābūt atrunātām) vai arī tās ir noregulētas neatbilstoši tiesību normām, Valsts darba inspekcijai ir jāpieņem lēmums atbilstoši Valsts darba inspekcijas likuma 5.panta otrās daļas 6.punktam. Ja, veicot apstākļu pārbaudi, Valsts darba inspekcija konstatē, ka starp darbinieku un darba devēju ir strīds par faktiem, un inspekcija ar tai piešķirtajām pilnvarām šos faktus nevar noskaidrot, var uzskatīt, ka inspekcijas pilnvaras ir beigušās un darbiniekam savu tiesību aizsardzībai ir jāizmanto civilprocesuālie līdzekļi; turklāt arī faktu noskaidrošanā inspekcijas amatpersonām ir plašas pilnvaras – no tiesībām bez iepriekšējas paziņošanas apmeklēt un apsekot kontrolei pakļautās personas un objektus, pārbaudīt darba procesu, darba vidi un darba apstākļus, kā arī veikt pārbaudi, kontroli un izmeklēšanu vai pieprasīt nepieciešamo informāciju (*turpat, 12., 14.punkts*). Tādējādi Valsts darba inspekcijas kompetencē ietilpst konstatēt visus nepieciešamos faktus un apstākļus tiesību normas piemērošanai, turklāt inspekcijai savu iespēju robežās ir pienākums šos faktus un apstākļus pārbaudīt un izdarīt no tiem secinājumus.

[12] Pamatojoties uz minēto, Senāts atzīst, ka apgabaltiesa pamatoti vērtēja gan tiesisko regulējumu, kas attiecas uz konkrētām darba tiesiskajām attiecībām, gan pārbaudīja, vai Valsts darba inspekcijai bija pamats izdot darba devējiem adresētu rīkojumu.

Par piemērojamo darba un atpūtas laika tiesisko regulējumu civilās aviācijas gaisa kuģos nodarbinātajiem

[13] Tā kā lietā ir strīds par pareizu darba laika uzskaiti un iknedēļas brīvdienas nodrošināšanu, vispirms noskaidrojams, kādas tiesību normas regulē minētos darba tiesību jautājumus civilās aviācijas gaisakuģu apkalpē nodarbinātajiem mobilajiem darba ņēmējiem.

[14] Atbilstoši Darba likuma 137.panta pirmajai daļai darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas, kā arī dīkstāves laiku. Darba likuma D daļā ietvertas tiesību normas, kas regulē dažādus darba un atpūtas laika aspektus, piemēram, normālo darba laiku, darba nedēļas ilgumu, virsstundu darbu, diennakts atpūtu, nedēļas atpūtu un citus.

Darba likumā attiecībā par darba un atpūtas laika organizāciju ir ietvertas tiesību normas, kas izriet no Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (*turpmāk – Darba laika direktīva*).

Eiropas Savienības Tiesa ir norādījusi, ka katra darbinieka tiesības uz maksimālā darba laika ierobežojumu un uz ikdienas un iknedēļas atpūtas laikiem ir ne tikai Savienības sociālo tiesību noteikums, kam ir īpaša nozīme, bet ir arī skaidri paredzētas Hartas 31.panta 2.punktā, kam Līguma par Eiropas Savienības darbību 6.panta 1.punktā atzīts tāds pats juridiskais spēks kā līgumiem. Direktīvas 2003/88 noteikumi, it īpaši tās 3., 5. un 6.pants, kuros

precizētas šīs pamattiesības, jāinterpretē, ņemot vērā šīs pamattiesības, un tos nevar interpretēt šauri, kaitējot tiesībām, kas darbiniekam no tās izriet. Jāuzsver arī, ka Darba laika direktīvas mērķis ir noteikt minimālās prasības, lai uzlabotu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, tuvinot valstu tiesisko regulējumu, tai skaitā attiecībā uz darba laika ilgumu. Šī saskaņošana darba laika organizācijas jomā Eiropas Savienības līmenī ir vērsta uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, piešķirot tiem minimālos atpūtas laikposmus, it īpaši diennakts un iknedēļas atpūtu, kā arī atbilstošus pārtraukumus, un paredzot maksimālo nedēļas darba laika ilgumu (*Eiropas Savienības Tiesas 2024.gada 19.decembra sprieduma lietā „Loredas”, C-531/23, [ECLI:EU:C:2024:1050](#), 27.–30.punkts un tur minētā judikatūra*).

Gan Darba likums, gan Darba laika direktīva paredz atkāpes no vispārējā darba un atpūtas laika tiesiskā regulējuma atsevišķās nozarēs nodarbinātajiem. Tā Darba likuma 148.panta otrajā daļā noteikts, ka šā likuma 138.panta trešās daļas, 142.panta pirmās daļas, 143.panta pirmās daļas un 145.panta noteikumus, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, kā arī nodrošinot pietiekamu atpūtu, var neattiecināt uz darbiniekiem, kuri nodarbināti uzņēmumā, kas nodrošina pasažieru un kravu autopārvadājumus, pārvadājumus pa gaisu vai iekšzemes ūdensceļiem, un kuru darbs vai nodarbošanās saistīta ar izbraukumiem vai pārvietošanos.

Arī Darba laika direktīvas 14.pantā noteikts, ka šo direktīvu nepiemēro gadījumos, kur Kopienas dokumentos ietvertas īpašākas prasības attiecībā uz darba laika organizēšanu noteiktām profesijām vai profesionālām darbībām. Direktīvas 20.panta 1.punktā noteikts, ka uz mobilajiem darba ņēmējiem neattiecas 3., 4., 5. un 8.pants (ikdienas atpūta, pārtraukumi, nedēļas atpūtas laiks, nakts darba ilgums). Dalībvalstis tomēr veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka šādiem mobiliem darba ņēmējiem ir tiesības uz pietiekamu atpūtu, izņemot apstākļos, kas minēti 17.panta 3.punkta „f” un „g” apakšpunktos. Vienlaikus Eiropas Savienības Tiesa ir norādījusi, ka Darba laika direktīvas 2.pants nav iekļauts to šīs direktīvas tiesību normu skaitā, no kurām ir atļauts paredzēt atkāpes (sk., piemēram, *Eiropas Savienības Tiesas 2015.gada 10.septembra sprieduma lietā „Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)”, C-266/14, [ECLI:EU:C:2015:578](#), 28.punktu; turpmāk – Tyco*). Eiropas Komisijas [Skaidrojošā paziņojuma](#) par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2023/C 143/06) (turpmāk – Skaidrojošais paziņojums) III sadaļas B daļā skaidrots, ka šīs direktīvas prasības neattiecas citastarp uz civilo aviāciju, kuras darba un atpūtas laika organizatoriskos aspektus regulē Padomes 2000.gada 27.novembra Direktīva 2000/79/EK par Eiropas Nolīgumu par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu, kas noslēgts starp Eiropas Aviokompāniju asociāciju (AEA), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETF), Eiropas Lidotāju asociāciju (ECA), Eiropas Reģionālo aviokompāniju asociāciju (ERA) un Starptautisko aviosabiedrību asociāciju (IACA) (turpmāk – Aviācijas direktīva).

Par Aviācijas direktīvu Eiropas Savienības Tiesa norādījusi, ka šai direktīvai un Darba laika direktīvai ir vienāds mērķis organizēt darba laiku darba ņēmēju drošības un veselības interesēs (*Eiropas Savienības Tiesas 2011.gada 15.septembra sprieduma lietā „Williams u.c.”, C-155/10, [ECLI:EU:C:2011:588](#), 16.punkts*).

Tādējādi jautājumā par darba un atpūtas laiku civilās aviācijas gaisakuģa apkalpē nodarbinātajiem Darba likuma normas par darba un atpūtas laiku piemērojamas tiktāl, cik speciālajās tiesību normās nav noteiktas īpašas prasības, kā to pamatoti norādījusi apgabaltiesa. Gan Darba laika direktīva, gan Aviācijas direktīva ir vērsta uz vienu mērķi – darba laiku organizēt darba ņēmēju drošības un veselības interesēs. Tādējādi arī tās darba un atpūtas laika garantijas, kas izriet no Aviācijas direktīvas, ir uzskatāmas par tādām, kas ir pieļaujamas un nodrošina šādu darba ņēmēju veselības un darba aizsardzību. Vienlaikus atkāpes no darba laika jēdziena izpratnes, kāds tas ir Darba laika direktīvas piemērošanas vajadzībām, nav paredzētas.

[15] Latvijā īpašas prasības darba un atpūtas laika organizācijas jautājumos civilo gaisa kuģu apkalpē nodarbinātajiem paredz noteikumi Nr. 505. Tādas ir ietvertas arī Aviācijas direktīvā un detalizētāk – Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļā.

Noteikumu Nr. 505 24.punktā noteikts, ka pilota darba laiks sākas no pieteikšanās brīža. Pieteikšanās laiku nosaka gaisa kuģa ekspluatants. Darba laikā tiek iekļauti arī pienākumi, kurus pilots veic uz zemes un kuri saistīti ar drošības pasākumiem un sagatavošanos lidojumam. Tas atbilst šādām Tehnisko prasību regulas prasībām: III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 10.apakšpunktā noteiktajam, ka darbs ir ikviens uzdevums, ko apkalpes loceklis veic ekspluatanta labā, tostarp lidojumi, administratīvs darbs, apmācības, pārbaužu nodrošināšana

vai iziešana, pozicionēšana, kā arī daži dežūras elementi; ORO.FTL 105.punkta 11.apakšpunktā noteiktajam, ka darba periods ir laikposms, kas sākas, kad ekspluatants liek apkalpes loceklim ziņot par gatavību sākt darbu vai sākt darbu, un kas beidzas, kad šis apkalpes loceklis ir brīvs no visiem pienākumiem, tostarp pienākumiem, ko veic pēc lidojuma.

Atbilstoši Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 110.punkta „c” apakšpunktam gaisa kuģa ekspluatants nosaka tādus ziņošanas laikus, lai pietiktu laika pienākumu veikšanai uz zemes.

Lietā nav strīda, ka *Air Baltic* ir izstrādāta un atbilstoši tiesību normām apstiprināta rokasgrāmata, kurā citastarp noteikti ziņošanas laiki, kādos apkalpes loceklis ziņo par gatavību sākt darbu (iereģistrēšanās) un par darba pabeigšanu (izreģistrēšanos): 1 stunda un 10 minūtes pirms lidojuma sākuma, 20 minūtes pēc lidojuma beigām (rokasgrāmatas 7.nodaļa).

Rokasgrāmatas 11.nodaļā ir ietvertas vadlīnijas rīcībai aviācijas nelaimes gadījumu un notikumu, kas saistīti ar uzņēmuma lidojumu operācijām, gadījumā. Tās 11.1.apakšpunkts nosaka „notikuma” definīciju – notikums, kas notiek darbības laikā un kas ietekmē vai iespējami apdraud lidojuma drošību, personu drošību vai gaisa kuģa lidojumderīgumu, vai kas rada bojājumus īpašumam vai aprīkojumam.

Atbilstoši rokasgrāmatas 11.2.apakšpunktam, lai ziņotu par dažādām notikumu kategorijām, tiek izmantotas vairākas veidlapas, tajā skaitā reisa ziņojumi. Saskaņā ar rokasgrāmatas 11.8.apakšpunkta sadaļu „Vispārējie noteikumi” reisa ziņojums dod ieguldījumu operatīvo jautājumu dokumentēšanā, komunikācijā un kvalitātes kontrolē ar mērķi: 1) nodrošināt dokumentācijas sistēmu, kas reģistrē notikumus, par kuriem netiek ziņots ar citu ziņojumu palīdzību; 2) nodrošināt, ka notikumus analizē un attiecīgi rīkojas, tādējādi uzlabojot uzņēmuma darbību vispārējo efektivitāti un kvalitāti; 3) izmantot reisa ziņojumus kā rīku pastāvīgai darbību kvalitātes sistēmas uzlabošanai. Reisu ziņošanas sistēma ietver visas aviokompānijas lidojumu operācijas un tās darbības, kas tieši ietekmē lidojumu operāciju efektivitāti. Komandieris nodrošina, ka reisa ziņojums tiek vienmēr sastādīts un iesniegts tad, kad noticis ziņojams notikums vai cits notikums, kas pārtraucis darbības. Rokasgrāmatas 11.8.apakšpunkta sadaļā „Procedūra” norādīts, ka reisa ziņojuma procedūra sastāv no šādām darbībām: 1) reisa ziņojuma veidlapas aizpildīšana; 2) izplatīšana un novērtēšana; 3) rīcība un atgriezeniskā saite. Reisa ziņojumu aizpilda, norādot faktus un precīzas detaļas. Operāciju vadība un nozīmētais vadītājs izvērtē katru reisa ziņojumu. Ja tiek noteiktas procesuālas novirzes vai pārkāpumi, par neatbilstību informē un/vai pieprasa papildu darbības, kas tiek uzskatītas par vajadzīgām. Nozīmētās personas līdz noteiktajam datumam veic vajadzīgās korektīvās vai preventīvās darbības un slēdz posmu, kad tās ir pārliedzinātas, ka ir veikti pietiekami pasākumi, lai kontrolētu iznākumu līdzīgu atkārtotu notikumu gadījumā. Ja nav noteiktas korektīvas darbības, atbildīgā persona sniedz atgriezeniskās saites informāciju attiecīgās lietas slēgšanas komentāru laukā.

Pienākumu gaisa kuģa kapteinim sastādīt ziņojumu par pagarinātiem darba laika periodiem un saīsinātiem atpūtas laika periodiem paredz arī Komisijas 2008.gada 20.augusta regula Nr. 859/2008, ar ko groza Padomes Regulu (EEK) Nr. 3922/91 attiecībā uz kopējām tehniskajām prasībām un administratīvajām procedūrām, ko piemēro komerciāliem pārvadājumiem ar gaisa kuģiem pielikuma Q apakšsadaļas OPS 1.1120.punkts.

Tādējādi iepriekš minētās tiesību normas nosaka, kādi apstākļi ir uzskatāmi par darbu un iekļaujami darba laikā. Savukārt rokasgrāmata nosaka laika periodu, kurā visi šie elementi ir īstenojami. Vienlaikus gan tiesību normās, gan rokasgrāmatā ir paredzētas procedūras ekspluatanta informēšanai par situācijām, kas ir ārpus parastajiem apstākļiem. Par šiem apstākļiem jāaizpilda reisa ziņojums, norādot faktus un precīzas detaļas. Senāts piekrīt arodbiedrībai, ka speciālais regulējums par darba laiku civilās aviācijas gaisa kuģos nodarbinātajiem pilotiem neizslēdz darba devēja pienākumu nedz pilnīgi uzskaitīt darba laiku, nedz neņemt vērā faktisko darba laiku, ja tas atšķiras no rokasgrāmatā reglamentētā darba laika standarta situācijā.

Tā kā lietā ir strīds par tādu vairāku apstākļu ieskaitīšanu darba laikā, kas ir ārpus rokasgrāmatā noteiktajam, Senāts secina, ka apgabaltiesai bija jāvērtē un tā pamatoti vērtēja pieteikumā un apelācijas sūdzībā norādītos argumentus par katru gadījumu.

Par /Persona A/ norādīto apstākļu ieskaitīšanu darba laikā

[16] Kasācijas sūdzībā norādīts, ka apgabaltiesa nepamatoti par darba laikā ieskaitāmu periodu neatzina 10 minūtes (/Persona A/ ceļš no viesnīcas uz lidostu ar darba devēja transportlīdzekli), jo nepareizi piemēroja Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 18.apakšpunktā ietverto pozicionēšanas definīciju. Tāpat arodbiedrība kasācijas sūdzībā norādījusi, ka darba laikā ieskaitāms laika periods pirms lidojuma, kad /Persona A/ bija jāveic pienākumi, lai sagatavotos lidojumam, kā arī sastādītu reisa ziņojumu pēc lidojuma.

Senāts turpmāk minēto apsvērumu dēļ atzīst, ka minētie arodbiedrības argumenti nevar būt pamats apgabaltiesas sprieduma atcelšanai.

[17] Atbilstoši Darba likuma 130.pantam darba laiks šā likuma izpratnē ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā (panta pirmā daļa). Darba laika sākumu un beigas nosaka darba kārtības noteikumos, maiņu grafikos vai darba līgumā (panta otrā daļa).

Gan Darba laika direktīvas 2.pantā, gan Aviācijas direktīvas pielikuma 2.noteikumā ietverta darba laika definīcija: tas ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts aktiem un/vai praksi.

Noteikumu Nr. 505 24.punkts paredz, ka pilota darba laiks sākas no pieteikšanās brīža. Pieteikšanās laiku nosaka gaisa kuģa ekspluatants. Darba laikā tiek iekļauti arī pienākumi, kurus pilots veic uz zemes un kuri saistīti ar drošības pasākumiem un sagatavošanos lidojumam.

No šīm tiesību normām, kā arī Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 10. un 11.apakšpunkta neizriet, ka pats par sevi laiks, ko pilots pavada ceļā no viesnīcas uz lidostu, būtu ieskaitāms darba laikā.

[18] Senāts, analizējot Eiropas Savienības Tiesas praksi citā lietā, ir norādījis, ka Darba laika direktīvas 2.panta 1.punktā ietverto darba laika jēdzienu veido trīs elementi (jeb kritēriji):

- 1) darbiniekam jābūt darbā;
- 2) darbiniekam jābūt darba devēja rīcībā;
- 3) darbiniekam jāveic savs darbs vai jāpilda pienākumi.

Visiem minētajiem elementiem jāpastāv kumulatīvi, lai kādu laikposmu atzītu par darba laiku Darba laika direktīvas izpratnē. Savukārt, ja kāds no kritērijiem neizpildās, attiecīgais laikposms uzskatāms par atpūtas laiku (sk. *Senāta 2022.gada 22.jūnija sprieduma lietā Nr. SKA-34/2022, [ECLI:LV:AT:2022:0622.A420235317.16.S](#), 14.punkts un tur minētās atsauces uz Eiropas Savienības Tiesas judikatūru*).

Attiecībā uz laiku, ko darba ņēmēji ikdienā pavada ceļā, lai nokļūtu noteiktā darba vietā, nav norāžu par to, ka šādi laikposmi būtu uzskatāmi par „darba laiku” Darba laika direktīvas vajadzībām. Darba ņēmējiem ar noteiktu darba vietu ir jābūt iespējai noteikt attālumu no savas dzīvesvietas līdz darba vietai un iespējai brīvi organizēt un izmantot savu laiku ceļā uz minēto darba vietu un prom no tās, nododoties savām interesēm. Šī situācija atšķiras no *Tyco* lietas, kurā Eiropas Savienības Tiesa uzskatīja, ka darba ņēmēji, kuriem nav noteiktas darba vietas, ir zaudējuši iespēju brīvi noteikt attālumu no savas dzīvesvietas līdz pastāvīgai savas darba dienas sākuma un beigu vietai (sk. *Skaidrojošā paziņojuma IV sadaļas A3 apakšsadaļu „Citi laikposmi”*). Līdzīgi secinājumi kā *Tyco* lietā izdarīti arī Eiropas Savienības Tiesas 2025.gada 9.oktobra spriedumā lietā „STAS-IV”, kurā arī tika apskatīts jautājums par ceļā pavadītā laika ieskaitīšanu darba laikā. Šajā lietā atkārtots: lai darba ņēmējs varētu tikt uzskatīts par tādu, kas ir darba devēja rīcībā, šim darba ņēmējam jāatrodas situācijā, kurā viņam juridiski ir pienākums ievērot sava darba devēja instrukcijas un strādāt tā labā (*Eiropas Savienības Tiesas 2025.gada 9.oktobra sprieduma lietā „Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics (STAS-IV)”, C-110/24, [ECLI:EU:C:2025:768](#), 30.punkts*). Turpretim darba ņēmēju iespēja izmantot savu laiku bez ievērojamiem ierobežojumiem un nodoties savām interesēm ir apstākļi, kas parāda, ka aplūkojamais laikposms nav uzskatāms par darba laiku Darba laika direktīvas izpratnē (*turpat, 30.–31.punkts*).

[19] Tā kā no tiesību normām neizriet, ka laiks ceļā no viesnīcas uz lidostu automātiski būtu uzskatāms par darba laiku, Senāts atzīst, ka arodbiedrībai, ja tā uzskata pretēji, tas būtu jāpamato. Kaut arī arodbiedrība kasācijas sūdzībā ir norādījusi uz daudz un dažādiem apstākļiem, kas arodbiedrības ieskatā apstiprina tās apgalvojumus, kā arī ir norādījusi uz apgabaltiesas pieļautiem procesuāliem pārkāpumiem apstākļu noskaidrošanā un pierādījumu iegūšanā, Senāts atzīst, ka šie arodbiedrības argumenti turpmāk minēto apsvērumu dēļ ir nekonkrēti un vispārīgi.

[20] Apgabaltiesas secinājums, ka 2019.gada 2.jūlijā /Persona A/ ceļā pavadītais laiks no viesnīcas uz lidostu (10 minūtes) nav darba laiks, izriet no Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 18.punktā ietvertās pozicionēšanas (kas savukārt ir ieskaitāma darba periodā) definīcijas. Minētā definīcija nosaka: „pozicionēšana” – nestrādājoša apkalpes locekļa pārvietošana no vienas vietas uz citu saskaņā ar ekspluatanta norīkojumu, neskaitot laiku, kas pavadīts ceļā no privātas atpūtas vietas uz norādīto ziņošanas vietu mājas bāzē un pretēji, kā arī pavadīts, veicot vietēju pārvietošanu no atpūtas vietas uz vietu, kur tiks sāta pienākumu izpilde, un pretēji. Tāpat apgabaltiesa konstatējusi, ka arodbiedrība nav norādījusi uz konkrētiem iemesliem, kādēļ konkrētā reisa darba laika sākums būtu reģistrējams par 10 minūtēm agrāk nekā darba devēja noteiktais.

Senāts atzīst par pamatotu arodbiedrības argumentu, ka pozicionēšanas definīcija attiecas uz nestrādājošu apkalpes locekli, kuru pārvieto no vienas vietas uz otru, lai tas sāktu pildīt darbu. Arodbiedrība uzskata, ka minētā tiesību norma nav piemērojama faktiskajiem apstākļiem konkrētajā gadījumā, jo /Persona A/ pārvietošanas laikā bija aktīvs, nevis nestrādājošs apkalpes loceklis. Šajā sakarā arodbiedrība kasācijas sūdzībā norādījusi, ka apkalpes locekli nevar brīvi noteikt savu atrašanās vietu, jo viņiem jāievēro darba devēja instrukcijas: viesnīcā jāsaņem dokumenti, jāuzsāk instruktāža, jānododas uz lidostu ar noteiktu transportu un noteiktajā laikā; šajā laikā darba devēja rīkojumi ļoti būtiski ietekmē pilota iespēju posmā pēc gatavošanās lidojumam viesnīcā līdz ierašanās laikam lidostā brīvi rīkoties ar laiku, kurā viņa profesionālie pakalpojumi netiek pieprasīti, un veltīt šo laiku savām interesēm, un faktiski pārtrauc normatīvajos aktos noteikto atpūtas periodu; visā šajā laikā darbinieks atrodas darba devēja rīcībā un pakļaujas darba devēja noteiktajai darba kārtībai.

No tā, kā arodbiedrība aprakstījusi apstākļus, izriet, ka ceļš no viesnīcas uz lidostu būtu ieskaitāms darba laikā tādēļ, ka jau pirms braukšanas uz lidostu /Persona A/ viesnīcā pildījis pienākumus, kas vērsti uz sagatavošanos lidojumam. Jau tad bijusi pārtraukta /Persona A/ atpūta un /Persona A/ nevarēja brīvi rīkoties ar savu laiku. Kasācijas sūdzībā arodbiedrība turklāt norādījusi, ka arī šie viesnīcā veiktie pienākumi jāieskaita darba laikā.

Arodbiedrības argumentus par pienākumu veikšanu viesnīcā pirms braukšanas uz lidostu apgabaltiesa noraidījusi tādēļ, ka šos faktus /Persona A/ nav iekļāvis reisa ziņojumā. Būtībā apgabaltiesa šim apstāklim piešķirusi izšķirošu nozīmi konkrētā argumenta izlemšanā. Senāts konstatē, ka arodbiedrība kasācijas sūdzībā šim apgabaltiesas argumentam nekādus pretargumentus nav norādījusi (izņemot to, ka laiku paša reisa ziņojuma sastādīšanai nav saprātīgi norādīt reisa ziņojumā). Arodbiedrība kasācijas sūdzībā vien turpinājusi uzsvērt, ka viesnīcā veiktie darba pienākumi, kā arī reisa ziņojuma par 10 minūšu ilgu braucienu uz lidostu sastādīšana pēc lidojuma ir ieskaitāma darba laikā. Tādējādi pretēji arodbiedrības norādītajam no apgabaltiesas sprieduma neizriet, ka būtu pierādīts fakts, ka /Persona A/ jau viesnīcā pildījis darba pienākumus, t.i., bijis strādājošs apkalpes loceklis. Proti, no apgabaltiesas sprieduma motīvu daļas sākuma teikuma nevar izdarīt secinājumu, ka apgabaltiesa ir pārbaudījusi pierādījumus, nostiprinot lietā kādus konkrētus faktus. Piemēram, ka ir bijis darba devēju rīkojums /Persona A/ strādāt viesnīcā, tur pakļauties noteiktai kārtībai, kā arī rīkojums sākt vai būt gatavam sākt darbu. No apgabaltiesas sprieduma šajā sakarā izriet, ka tā ir pārbaudījusi reisa ziņojumu kā pierādījumu un konstatējusi faktu, ka tajā /Persona A/ norādījis tikai to, ka darba laikā jāiekļauj 10 minūtes.

Tā kā arodbiedrība nav norādījusi savus apsvērumus par to, vai apgabaltiesa pamatoti izšķirošu nozīmi piešķirā tam, ka reisa ziņojumā apstākļi par dara pienākumu pildīšanu viesnīcā nav ietverti, Senātam nav pamata detalizētāk pievērsties minētajam jautājumam. Arī argumentam par 10 minūšu neieskaitīšanu darba laikā arodbiedrība pretargumentus kasācijas sūdzībā nav norādījusi. Arodbiedrība kasācijas sūdzībā turpina argumentēt, ka pēc darba devēja rīkojuma /Persona A/ bija jābūt gatavam doties uz lidostu noteiktajā laikā. Tomēr, kā izriet no iepriekš minētās judikatūras, ir jāizpildās trīs kritērijiem, lai secinātu, ka kāds laika posms uzskatāms par darba laiku. Darba devēja rīkojuma esība ir tikai viens no tiem. Turklāt arodbiedrībai, ja tā uzskata, ka apgabaltiesa nav pārbaudījusi un novērtējusi kādus pierādījumus, ir nelogiski vai pretrunīgi tos novērtējusi, nepamatoti noraidījusi

lūgumus par konkrētu liecinieku aicināšanu, uz to kasācijas sūdzībā konkrēti būtu jānorāda (piemēram, darba līgumiem, darba devēja konkrētiem rīkojumiem, darba kārtības noteikumiem, tiesību normām, kas paredz kādus apkalpes pienākumus u.c.). Šādas prasības izvirza Administratīvā procesa likuma 328.panta pirmās daļas 6.punkts. Senāts atzīst, ka kasācijas sūdzībā norādīti tikai vispārīgi argumenti par to, ka ir bijis darba devēja rīkojums, ka /Persona A/ jāpakļaujas darba devēja noteiktajai kārtībai u.c., nenorādot, kurus konkrētus pierādījumus apgabaltiesai vajadzēja pārbaudīt vai kā vispārzināmus faktus ņemt vērā, lai tā nonāktu pie tiem secinājumiem, ko arodbiedrība sagaida. Taču tā vietā arodbiedrība tikai vispārīgi norāda uz nekonkrētiem neizprasītiem dokumentiem, nekonkrētiem neuzaicinātiem lieciniekiem u.tml.

Senāts atzīst, ka pie minētajiem apstākļiem nav pamata konstatēt, ka apgabaltiesas secinājums par iemesliem, kāpēc 10 minūtes ceļā no viesnīcas uz lidostu nav ieskaitāmas darba laikā, būtu neatbilstošs Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 18.apakšpunktam.

[21] Attiecībā uz arodbiedrības argumentu, ka reisa ziņojuma sastādīšanai pašsaprotami ir nepieciešams laiks un ka tas jāietver darba laikā, norādāms uz iepriekš šajā spriedumā citētajām tiesību normām, kas paredz gan to, kāds ir apkalpes loceklim reģistrējams darba laiks, gan to, kā jārikojas, ja darba periods ir garāks par paredzēto (sk. *šā sprieduma 15.punktu*). Arī par šo apstākli Senāts nesaskata kļūdas apgabaltiesas vērtējumā.

Par /Persona B/ norādīto apstākļu ieskaitīšanu darba laikā

[22] Par /Persona B/ kasācijas sūdzībā norādīts: 2019.gada 1.jūnijā pēc lidojuma beigām /Persona B/ 30 minūtes bija jāsagaida un jāuzrauga lidmašīnas tīrīšanas pabeigšana, bagāžas izkraušana, apkalpes transportēšana lidostas drošības zonā no lidmašīnas uz terminālu, pēc tam 20 minūtes jāpavada pasu kontrolē, kas Telavivas lidostā notiek īpašā kārtībā, kā arī 30 minūtes jāvelta transporta gaidīšanai un ceļam uz viesnīcu; savukārt 2019.gada 3.maijā darba devējs uzdevis uzsākt darbu divas stundas pirms faktiskās izlidošanas, bet reģistrējis darbu tikai 1 stundu un 10 minūtes pirms faktiskās izlidošanas. Ierašanās divas stundas pirms lidojuma saistīta ar īpašajām prasībām pasu kontrolei Telavivas lidostā.

Apgabaltiesa ir noraidījusi šos arodbiedrības argumentus, jo tie pamatā esot balstīti maldīgā arodbiedrības uzskatā, ka laiks, ko apkalpes loceklis pavada ceļā uz lidostu un no tās, ir uzskatāms par darba laiku. Šādam viedoklim neesot rodams apstiprinājums no lietā aplūkotajām tiesību normām, kas nosaka gaisa kuģu apkalpes locekļu darba laika organizāciju un uzskaiti.

Turpmāk minēto argumentu dēļ Senāts atzīst, ka šie apgabaltiesas argumenti ir tikai daļēji pamatoti.

[23] Šā sprieduma 15.punktā ir norādītas tiesību normas, kas definē to, kas ir darbs un darba periods civilās aviācijas gaisa kuģu apkalpē nodarbinātajiem (noteikumu Nr. 505 24.punkts, Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 10. un 11.apakšpunkts). No šīm tiesību normām izriet, ka par darbu vai darba periodu uzskatāms: laiks no pieteikšanās darbam brīža, uz zemes veicamie pienākumi, kas saistīti ar drošības pasākumiem un sagatavošanos lidojumam, administratīvais darbs, apmācības, pārbaūžu nodrošināšana vai iziešana, pozicionēšana, daži dežūras elementi, pienākumi, ko apkalpes loceklis veic pēc lidojuma.

Senāts atzīst, ka arodbiedrības norādītie apstākļi – jāgaida lidmašīnas tīrīšana, bagāžas izkraušana, apkalpes nogādāšana no lidmašīnas uz lidostu, robežkontroles punkta šķērsošana (pārbaūžu iziešana) – pirmšķietami norāda uz pienākumu veikšanu pēc lidojuma. Apgabaltiesa nav pamatojusi, kāpēc visi minētie apstākļi ir uzskatāmi par ceļu uz mājām, nevis darba pienākumiem, ko darbinieks veic darba devēja labā, kā tas noteikts iepriekš minētajās tiesību normās. Pamatojumu minētajam nesniedz arī pirmās instances tiesas spriedums, kura motivācijai apgabaltiesa ir pievienojusies.

Tā kā apgabaltiesas spriedumā vērtējuma pēc būtības par šiem apstākļiem nav, tās spriedums šajā daļā ir atceļams.

[24] Senāts atzīst, ka ir atceļams apgabaltiesas sprieduma arī daļā, kas attiecas uz arodbiedrības norādīto laika periodu 2019.gada 3.maijā, kad darba devējs uzdevis uzsākt darbu divas stundas pirms faktiskās izlidošanas (50 minūtes neregistrētais darba laiks) un kas bija norādīts reisa ziņojumā.

No Administratīvās rajona tiesas 2021.gada 15.aprīļa tiesas sēdes protokola šajā administratīvajā lietā konstatējams, ka tiesas sēdē ir apspriesti arodbiedrības argumenti par laika posmu 2019.gada 3.maijā pirms faktiskā lidojuma sākuma. No protokolā norādītā arodbiedrības pārstāves paskaidrojuma izriet, ka situācija ir līdzīga kā Maskavā, bet nav identiska, jo ir runa par Telavivas lidostu. Telavivas lidostas drošības nosacījumi paredz, ka ikvienam – gan pasažieriem, gan apkalpei – lidostā jābūt divas stundas pirms lidojuma. Tie ir papildu objektīvie apstākļi, ko nevar ietekmēt arī aviosabiedrība. Maskavā tādas prasības nav. Tāpēc /Persona A/ un /Persona B/ gadījumi nav identiski. Uz šiem apstākļiem arodbiedrības pārstāve norādīja arī 2023.gada 16.janvāra tiesas sēdē Administratīvajā apgabaltiesā. Tomēr arī šos arodbiedrības argumentus apgabaltiesa noraidījusi ar motivāciju, ka tie pamatā ir balstīti maldīgā uzskatā, ka laiks, ko apkalpes loceklis pavada ceļā uz lidostu un no tās, ir uzskatāms par darba laiku.

Pamatots ir pieteicējas arguments, ka darba un atpūtas laiku regulējošās tiesību normas neparedz starpkategoriju starp atpūtas laiku un darba laiku (sal. sk. *Senāta 2022.gada 22.jūnija sprieduma lietā Nr. SKA-34/2022, [ECLI:LV:AT:2022:0622.A420235317.16.S](#), 14.punktu un tajā norādīto judikatūru*). Tas, vai kāds laika periods ir uzskatāms par darba laiku, nosakāms, pārbaudot iepriekš šajā spriedumā norādītos trīs kritērijus, kam visiem jāizpildās kumulatīvi. Attiecībā uz atrašanos darba devēja rīcībā iepriekš šajā spriedumā norādītajos Eiropas Savienības Tiesas spriedumos ņemts vērā tas, vai darbiniekam ir iespējas brīvi rīkoties ar savu laiku un nodoties savām interesēm, proti, baudīt atpūtu. Tādējādi Senāts atzīst, ka faktisko apstākļu detalizētam vērtējumam par to, vai kāds laika periods uzskatāms par darba vai atpūtas laiku, ir būtiska nozīme. Tomēr apgabaltiesas argumentācija spriedumā šajā sakarā neatspoguļo, piemēram, vērtējumu par to, kāpēc neizpildās minētie trīs kritēriji par darba laiku un kāpēc attiecīgi izpildās kritērijs par atpūtas laiku, proti, ka darbinieks konkrēto laiku var brīvi izmantot pēc saviem ieskatiem. Tādējādi apgabaltiesas argumentācija par šiem apstākļiem ir acīmredzami nepilnīga.

[25] Savukārt attiecībā par laiku 2019.gada 1.jūnijā (30 minūtes transporta gaidīšanai un nokļūšanai uz viesnīcu) arodbiedrības argumenti ir tikpat vispārīgi, cik /Persona A/ gadījumā. Arodbiedrība nav pamatojusi, kuras tiesību normas vai pierādījumi apliecina, ka nokļūšana no lidostas uz viesnīcu, kad pabeigti visi ar lidojumu saistītie pienākumi, ir uzskatāma par darbu.

Argumenti par iknedēļas brīvdienu

[26] Lietā nav strīda, ka /Persona C/ darba laiks organizēts atbilstoši summētā darba laika nosacījumiem, kā arī, ka arodbiedrības norādītajā laika periodā no 2019.gada 3.jūnija līdz 10.jūnijam /Persona C/ darba laiks atbilst minētajiem nosacījumiem. Tomēr arodbiedrība nepiekrīt apgabaltiesas norādītajai tiesību normu interpretācijai par iknedēļas brīvdienas nodrošināšanu un tās nodrošināšanu mājas bāzē. Fakts, ka apkalpes loceklim jāstrādā summētā darba laika režīmā, nenozīmē, ka darbiniekam nav jānodrošina Darba likuma 143.panta pirmajā daļā noteiktais nedēļas atpūtas ilgums septiņu dienu periodā. Šajā sakarā arodbiedrība lūgusi Senātu vērsties Satversmes tiesā par Darba likuma 140.panta sestās daļas un 148.panta otrās daļas atbilstību Satversmes 107.pantam.

[27] Satversmes 89.pantā noteikts, ka valsts atzīst un aizsargā cilvēka pamattiesības saskaņā ar šo Satversmi, likumiem un Latvijai saistošiem starptautiskajiem līgumiem. Starptautiskās cilvēktiesību normas un to piemērošanas prakse konstitucionālo tiesību līmenī kalpo par interpretācijas līdzekli, lai noteiktu pamattiesību un citu vispārējo tiesību principu saturu un apjomu, ciktāl tas nenoved pie Satversmē ietvertu pamattiesību samazināšanas vai ierobežošanas (sk., piemēram, *Satversmes tiesas 2017.gada 24.novembra sprieduma lietā Nr. [2017-07-01](#) 19.punktu*). Savukārt Satversmes 68.pants noteic un Satversmes tiesa ir atzinusi, ka līdz ar līguma par Latvijas pievienošanos Eiropas Savienībai ratifikāciju Eiropas Savienības tiesības ir kļuvušas par neatņemamu Latvijas tiesību sistēmas sastāvdaļu. Tādējādi Latvijai, noskaidrojot nacionālo normatīvo aktu saturu un piemērojot tos, ir jāņem vērā demokrātiju stiprinošie Eiropas Savienības tiesību akti un Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā nostiprinātā to interpretācija (*Satversmes tiesas 2020.gada 11.jūnija sprieduma lietā Nr. [2019-12-01](#) 23.1.punkts*). Tādējādi arī Satversmes 107.panta interpretāciju ietekmē Eiropas Savienības tiesības un to piemērošanas prakse.

[28] Darba laika direktīvas 5.panta 1.punktā noteikts, ka dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katrās septiņās dienās katrs darba ņēmējs ir tiesīgs uz 24 stundu obligātu nepārtrauktu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu, kā minēts 3.pantā.

Eiropas Savienības Tiesa ir interpretējusi direktīvas 5.pantā ietverto jēdzienu „katrās septiņās dienās” un norādījusi turpmāk minēto.

No Darba laika direktīvas 5.panta formulējuma izriet, ka dalībvalstij jāveic visi vajadzīgie pasākumi, lai nodrošinātu, ka „katrās septiņās dienās” katram darbiniekam ir tiesības uz obligātu nepārtrauktu 24 stundu atpūtas laiku plus 11 stundu ikdienas atpūtu, kas minēti direktīvas pantā. Tomēr šajā pantā nav precizēts brīdis, kurā būtu jāsaucas šim obligātajam atpūtas laikam, un tādējādi dalībvalstīm ir piešķirta zināma rīcības brīvība attiecībā uz šā brīža izvēli. Tādējādi no paša šīs direktīvas 5.panta formulējuma izriet, ka ar to dalībvalstīm ir likts nodrošināt, ka katrās septiņās dienās katram darbiniekam tiek piešķirts 24 stundu nepārtraukts minimālais atpūtas laikposms plus 11 stundu ikdienas atpūta, kas paredzēti Darba laika direktīvas 3.pantā, neprecizējot brīdi, kurā šis obligātais atpūtas laiks ir piešķirams (*Eiropas Savienības Tiesas 2017.gada 9.novembra sprieduma lietā „António Fernando Maio Marques da Rosa”, C-306/16, [ECLI:EU:C:2017:844](#), 36. un 41.punkts*). Savienības likumdevējs vairākos direktīvas noteikumos ir izmantojis vārdus „bāzes laikposms”, lai noteiktu termiņu, kurā ir piešķirams obligātais atpūtas laikposms. Direktīvas sistēmiskā analīze apstiprina tās 5.panta interpretāciju, atbilstoši kurai 24 stundu nepārtrauktu minimālu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu, kā minēts šīs direktīvas 3.pantā, var piešķirt jebkurā brīdī katru septiņu dienu laikposmā (*turpat, 44.punkts*). Tomēr no minētās direktīvas, tostarp tās preambulas 15.apsvēruma, izriet, ka tajā ir atvēlēta zināma piekāpība tās noteikumu ieviešanā. Tādēļ tajā ir vairāki tādi noteikumi, kas ļauj ar kompensējošiem pasākumiem atkāpties no pieprasītajiem minimālajiem atpūtas laikposmiem, īpaši attiecībā uz maiņu darbu vai darbībām, kam raksturīga nepieciešamība nodrošināt pakalpojuma vai ražošanas turpinātību. Šīs direktīvas mērķis pienācīgi aizsargāt darbinieka veselību un drošību, vienlaicīgi atstājot dalībvalstīm zināmu elastību tās paredzēto noteikumu piemērošanā, izriet arī no šī paša 5.panta formulējuma (*turpat, 46.punkts*). No šādas 5.panta interpretācijas labumu var gūt ne tikai darba devējs, bet arī darbinieks, un tas ļauj piešķirt vairākas secīgas atpūtas dienas attiecīgajam darbiniekam bāzes laikposma beigās vai nākamā laikposma sākumā (*turpat, 47.punkts*).

Tādējādi Darba laika direktīvas 5.panta interpretācija Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā apliecina elastīgu iknedēļas brīvdienas piemērošanu, par nozīmīgu uzskatot iknedēļas brīvdienas nodrošināšanu jebkurā septiņu dienu perioda dienā. Ir pieļaujama situācija, kad vairākas secīgas atpūtas dienas attiecīgajam darbiniekam bāzes laikposma beigās vai nākamā laikposma sākumā. No Eiropas Savienības Tiesas judikatūras neizriet, ka tiesību normas pieprasa iknedēļas brīvdienas piešķiršanu pēc katrām sešām nostrādātām dienām, kā to nepamatoti uzskata arodbiedrība.

[29] Šajā spriedumā jau norādīts, ka civilās aviācijas gaisa kuģu apkalpē nodarbinātajiem darba un atpūtas laika regulējums ir atšķirīgs no vispārīgajām prasībām, kā to nosaka Darba laika direktīvas 20.pants attiecībā uz mobilajiem darba ņēmējiem. Šīs atšķirīgās prasības, tostarp prasības par atpūtas laikiem, ir norādītas noteikumos Nr. 505 un Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļā.

Noteikumu Nr. 505 45.punktā noteikts, ka gaisa kuģa ekspluatants, neskaitot ikgadējo atvaļinājumu, piešķir gaisa kuģa apkalpes loceklim, iepriekš par to paziņojot, no visiem pienākumiem brīvas dienas: ne mazāk kā septiņas dienas pēc vietējā laika katrā kalendāra mēnesī; ne mazāk kā 96 dienas pēc vietējā laika katrā kalendāra gadā. Atbilstoši Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.panta 23.punktam „viena brīvdiena” apzīmē laiku, kad nav jāveic nekādi pienākumi un nav dežūru un kas ilgst vienu dienu un divas vietējās nakts, un par šo laiku tiek paziņots iepriekš.

Attiecībā par atpūtas periodiem, tostarp atpūtu mājas bāzē, Tehnisko prasību regula paredz turpmāk minēto. Regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 210.panta „a” apakšpunktā norādīts kopējais darba periodu ilgums, kuru apkalpes loceklim nedrīkst pārsniegt: 1) 60 darba stundas jebkurās septiņās secīgās dienās; 2) 110 darba stundas jebkurās 14 secīgās dienās; 3) 190 darba stundas jebkurās 28 secīgās dienās, iespējami vienmērīgāk sadalītas visā šajā periodā. Savukārt ORO.FTL 235.pantā noteikti minimālie atpūtas periodi: „a” minimālais atpūtas periods mājas bāzē: 1) minimālajam atpūtas periodam pirms lidojuma darba perioda sākšanas mājas bāzē jābūt vismaz tikpat ilgam kā darba periodam pirms tā vai 12 stundas ilgam, izvēloties ilgāko periodu; 2) atkāpjoties no 1.punkta, „b” apakšpunktā noteikto minimālo atpūtas periodu piemēro, ja ekspluatants nodrošina apkalpes loceklim atbilstīgu izmitināšanu mājas bāzē; „b” minimālais atpūtas periods ārpus mājas bāzes: minimālajam atpūtas periodam pirms lidojuma darba perioda sākšanas ārpus mājas bāzes jābūt vismaz tikpat ilgam kā darba periodam

pirms tā vai 10 stundas ilgam, izvēloties ilgāko periodu. Šajā periodā papildus ceļā pavadītajam laikam un fizioloģiskajām vajadzībām atvēlētajam laikam iekļauj iespēju astoņu stundu gulēšanai. Atbilstoši regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL. 235.panta „d” apakšpunktam (atkārtoti pagarināti atpūtas periodi) norādīts: lidojuma laika specifikācijas shēmās jānorāda atkārtoti pagarināti atpūtas periodi, ar kuriem kompensē kopīgo nogurumu. Minimālais atkārtoti pagarinātas atpūtas periods ir 36 stundas, tostarp divas vietējās nakts, tā, lai laiks starp viena atkārtoti pagarinātas atpūtas perioda beigām un nākamā atkārtoti pagarinātas atpūtas perioda sākumu nekad nebūtu ilgāks par 168 stundām. Atkārtoti pagarinātas atpūtas periods divas reizes mēnesī jāpaildzina līdz divām vietējām dienām.

Tādējādi gan noteikumi Nr. 505, gan Tehnisko prasību regula ietver regulējumu par brīvdienu biežumu un ilgumu. Minētās tiesību normas paredz gan obligātu pagarinātu atpūtas periodu, gan minimālo starplaiku starp šo periodu un atkārtotu pagarināto atpūtas periodu, kā arī paredz divas reizes mēnesī līdz divām vietējām dienām papildinātu pagarināto atpūtas periodu. No šīm tiesību normām, sevišķi no Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.DTL 235.panta „d” apakšpunkta, neizriet, ka brīvdienas (jeb pagarināts atpūtas periods) varētu tikt noteiktas vien mēneša perioda beigās, kā to kasācijas sūdzībā norādījusi arodbiedrība.

[30] Ņemot vērā iepriekš minēto par to, kā Eiropas Savienības Tiesa ir interpretējusi iknedēļas atpūtas jēdzienu Darba laika direktīvā, kā arī Tehnisko prasību regulā noteikto par darba un atpūtas periodiem, Senāts nesaskata pamatu vērsties ar pieteikumu Satversmes tiesā par arodbiedrības norādīto tiesību normu neatbilstību Satversmes 107.pantam.

Arodbiedrība, norādot, ka /Persona C/ laikā no 2019.gada 3.jūnija līdz 10.jūnijam nebija nodrošināta iknedēļas brīvdiena, nav pamatojusi, ka atpūta (tostarp pagarinātie atpūtas periodi) nav nodrošināta atbilstoši noteikumu Nr. 505 45.punkta un Tehnisko prasību regulas prasībām. Kasācijas sūdzībā nav sniegtas konkrētas un pārbaudāmas ziņas par darba un atpūtas laika grafika neatbilstību noteikumos Nr. 505 un Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļā ietvertajām prasībām, lai Senātam būtu iespējams secināt, vai tiesa to ir vērtējusi vai, tieši pretēji, nepamatoti nav vērtējusi saistībā ar /Persona C/ faktisko un plānoto darba laiku. Kasācijas sūdzībā ietvertie argumenti šajā aspektā ir vispārīgi un nekonkrēti.

Kasācijas sūdzībā arodbiedrība norādījusi, ka „atpūtas” jēdziens prezumē, ka atpūta personai jāsaņem mājas bāzē, taču nav sīkāk pamatojusi šo apgalvojumu. Turklāt nav norādījusi, ka esošais tiesiskais regulējums liegtu iknedēļas atpūtu nodrošināt mājas bāzē. Arodbiedrība kasācijas sūdzībā nav arī norādījusi uz pieteikumā un apelācijas sūdzībā norādītiem un tiesā nepārbaudītiem, un neizvērtētiem faktiskajiem apstākļiem un pierādījumiem, kas liecinātu, ka /Persona C/ iknedēļas brīvdienas tiek nodrošinātas tikai ārpus mājas bāzes.

Ievērojot minēto, arodbiedrības argumenti par iknedēļas brīvdienu nenodrošināšanu /Persona C/ nav pamatoti.

Par vēršanos Eiropas Savienības Tiesā

[31] Arodbiedrība lūgusi Senātu vērsties Eiropas Savienības Tiesā ar šādiem jautājumiem:

1) Vai, ņemot vērā šajā lietā konstatētos faktiskos apstākļus, ka 2019.gada 2.jūnijā pilots kā gaisa kuģa kapteinis lidoja reisā no Maskavas, vadot lidmašīnu (pildot savus tiešos darba pienākumus), tiesa ir tiesīga piemērot Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 18.apakšpunktu?

2) Vai 2019.gada 2.jūnijā laika posmam no plkst. 00.30 līdz 00.40 jāpiemēro Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 10.apakšpunkts un 11.apakšpunkts apstākļos, kad darba devējs pilotam 2019.gada 2.jūnijā bija noteicis būt gatavībā izbraukt no viesnīcas plkst. 00.30 un vēl pirms tam 15 minūtes viesnīcā bija jāveic sagatavošanās darbi lidojumam?

3) Vai, ņemot vērā šajā lietā konstatētos faktiskos apstākļus, kad darba devējs pilotam 2019.gada 1. un 3.maijā bija uzlicis par pienākumu uzraudzīt lidmašīnas tīrīšanas pabeigšanu, bagāžas izkraušanu, apkalpes transportēšanu lidostas drošības zonā no lidmašīnas uz terminālu, kā arī veikt pasu kontroli Telavivas lidostas

noteiktajā kārtībā, laika posmam, kas pārsniedz plānoto, jāpiemēro Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 10. un 11.apakšpunkts?

4) Vai Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 10.apakšpunkts un 11.apakšpunkts attiecībā uz faktiskā darba laika atšķirību no plānotā darba laika ir jāpiemēro visiem gadījumiem, kad plānotais darba laika sākums un beigas gaisa kuģa apkalpes locekļiem (minimālais ieregistrēšanās/izregistrēšanās laiks) atšķiras no faktiskā, kuru nosaka darba devējs ar saviem rīkojumiem vai kurš izriet no konkrētas lidostas specifiskajām prasībām vai lieluma (šajā lietā konstatētie fakti par Telavivas lidostas prasībām, kas pilotam izvirzītas 2019.gada 1. un 3.maijā)?

5) Vai Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 205.punkta „a” apakšpunkta 1.apakšpunkts, 110.punkta „c” apakšpunkts un ORO.FTL 210.punkta „c” apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba devēja ekspluatācijas rokasgrāmatā noteiktie laiki ir minimālie (standarta gadījumiem piemērojamie), no kuriem faktiskie darba laiki var atšķirties?

6) Vai tad, ja plānotais darba laiks, kas paredzēts darba devēja ekspluatācijas rokasgrāmatā, atšķiras no faktiskā darba laika, ir jāpiemēro Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 245.punkts attiecībā uz pienākumu reģistrēt šo faktisko – atšķirīgo darba laiku?

7) Vai, ievērojot Tehnisko prasību regulas preambulas 4.punktā un 5.punktā iekļauto drošības aspektu, darba devēja rīkojums noteiktā laikā ar transportu doties uz lidostu (2019.gada 2.jūnijā plkst. 00.30), kā arī darba devēja rīkojums noteiktā laikā ierasties Telavivas lidostā, lai veiktu pasu kontroli, kā arī lai uzraudzītu lidmašīnas tīrīšanas un bagāžas izkraušanas pabeigšanu, ir uzskatāms par darba devēja uzlikto pienākumu darbiniekam, jo tā neizpildīšana ietekmētu kopējo lidojumu drošību? Vai darba devējs ir tiesīgs traktēt to kā darbinieka brīvu izvēli (tiesības)?

8) Vai, ņemot vērā šajā lietā konstatētos faktiskos apstākļus, ka gaisa kuģa apkalpes loceklim bija iepļānots strādāt un viņš faktiski strādāja astoņas kalendārās dienas pēc kārtas summētā darba laika režīmā, ir jāpiemēro Hartas 31.panta 2.punkts, to interpretējot tādējādi, ka iknedēļas atpūtai ir jāietilpst septiņu dienu ietvarā, nevis pēc septiņām dienām (vai pēc astoņām vai vairāk dienām)?

9) Vai, ņemot vērā šajā lietā konstatētos faktiskos apstākļus, ka gaisa kuģa apkalpes loceklim bija iepļānots strādāt un viņš faktiski strādāja astoņas kalendārās dienas pēc kārtas, bija jāpiemēro Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 21.apakšpunkts un vai iknedēļas atpūta darbiniekam atbilstoši šīs regulas prasībām ir jānosaka „mājas bāzē”?

Turpmāk minēto argumentu dēļ Senāts atzīst, ka vērsties ar jautājumiem Eiropas Savienības Tiesā prejudiciāla nolēmuma saņemšanai, nav pamata.

[32] Arodbiedrības norādītais jautājums Nr. 1 neattiecas uz šajā lietā noskaidrojamiem apstākļiem. Proti, lietā nav strīda par tāda laika perioda ieskaitīšanu darba laikā, kad pilots vadīja lidmašīnu. Tādējādi Eiropas Savienības Tiesas atbilde uz šo jautājumu šajā lietā nevar būt lietderīga.

Saistībā ar jautājumu Nr. 2 ir jāņem vērāt Senāta jau norādītais, ka nav pierādīts tas, ka 2019.gada 2.jūnijā /Persona A/ strīdus laika periodā bija strādājošs apkalpes loceklis. Savukārt par to, ka Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 18.apakšpunkts piemērojams nestrādājošiem apkalpes locekļiem Senātam nav saprātīgu šaubu.

Tā kā par laika posmu, kurā ir jāuzrauga lidmašīnas tīrīšanas pabeigšana, bagāžas izkraušana, apkalpes transportēšana lidostas drošības zonā no lidmašīnas uz terminālu, kā arī ir jāiziet pasu kontrole Telavivas lidostas noteiktajā kārtībā, apgabaltiesas spriedums tiek atcelts, Senātam nav pamata vērsties Eiropas Savienības Tiesā ar pieteicējas jautājumu Nr. 3. Proti, faktiskie apstākļi par konkrēto laika posmu vēl nav noskaidroti tādā pakāpē, lai secinātu, ka Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 105.punkta 10. un 11.punkts būtu piemērojams konkrētajā gadījumā. Tādu pašu apsvērumu dēļ Senātam nav pamata vērsties Eiropas Savienības Tiesā ar jautājumu Nr. 7.

Senātam nav pamata vērsties ar prejudiciālu jautājumu Eiropas Savienības Tiesā arī par jautājumu Nr. 4, jo nav radušās saprātīgas šaubas par to, ka viss nostrādātais darba laiks ir jāuzskaita. Šāds darba devēja pienākums izriet no Darba likuma 137.panta. Šo pašu iemeslu dēļ nav pamata uzdot arī jautājumu Nr. 5.

Nav pamata uzdot arī jautājumu Nr. 6, jo šajā jautājumā norādītā tiesību norma attiecas uz ekspluatanta pienākumu glabāt individuālu uzskaites dokumentāciju par katru apkalpes locekli, ziņojumus par pagarinātiem lidojuma darba laika periodiem un saīsinātiem atpūtas laika periodiem. Šī tiesību norma neregulē jautājumu par darba laika uzskaiti, par ko ir strīds šajā lietā. No lietas nav konstatējami tādi faktiskie apstākļi, kuriem Tehnisko prasību regulas III pielikuma FTL apakšdaļas ORO.FTL 245.punkts būtu jāpiemēro un tādēļ būtu nepieciešama šīs tiesību normas interpretācija.

Uz jautājumu Nr. 8 un Nr. 9 Senāts jau ir atbildējis šā sprieduma 27.–30.punktā.

Kopsavilkums

[33] Apkopojot visu iepriekš minēto, Senāts atzīst, ka apgabaltiesas spriedums ir atceļams daļā par laiku, kas 2019.gada 1.maijā pavadīts, uzraugot lidmašīnas tīrīšanas pabeigšanu, bagāžas izkraušanu, apkalpes transportēšanu lidostas drošības zonā no lidmašīnas uz terminālu un pasu kontroli, kā arī par arodbiedrības norādītajiem apstākļiem 2019.gada 3.maijā. Pārējā daļā kasācijas sūdzības argumenti nav pamatoti.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 129.¹panta pirmās daļas 1.punktu, 348.panta pirmās daļas 2.punktu, 351.pantu, Senāts

nosprieda

atcelt Administratīvās apgabaltiesas 2023.gada 22.marta spriedumu daļā par laiku, kas 2019.gada 1.maijā pavadīts, uzraugot lidmašīnas tīrīšanas pabeigšanu, bagāžas izkraušanu, apkalpes transportēšanu lidostas drošības zonā no lidmašīnas uz terminālu un pasu kontroli, kā arī 2019.gada 3.maijā pavadīts, atrodoties lidostā divas stundas pirms faktiskā izlidošanas laika;

atstāt negrozītu Administratīvās apgabaltiesas 2023.gada 22.marta spriedumu pārējā daļā;

atmaksāt Latvijas Aviācijas arodbiedrībai par kasācijas sūdzību samaksāto drošības naudu 70 *euro*.

Spriedums nav pārsūdzams.

I. Meldere A. Kovaļevska R.

Vīduša