Lietas arhīva Nr. A42-00543-22/25
ECLI:LV:ADRJRIT:2022:0408.A420210021.11.S

SPRIEDUMS
Latvijas tautas vārdā

Rīgā 2022.gada 8.aprīlī

Administratīvā rajona tiesa
šādā sastāvā: tiesnesis M.Markovs,

piedaloties pieteicējas Rīgas pašvaldības SIA "Rīgas satiksme" pārstāvjiem /pers. A/ un /pers. B/, kā arī atbildētājas Latvijas Republikas pusē pieaicinātās iestādes Valsts darba inspekcijas pārstāvei /pers. C/,

atklātā tiesas sēdē izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta, pamatojoties uz pieteicējas Rīgas pašvaldības sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Rīgas satiksme" pieteikumu (reģ.Nr.8073) par Valsts darba inspekcijas 2021.gada 13.jūlija lēmuma "Par inspekcijas 2021.gada 18.maija rīkojuma Nr.11-VDI-018-2021-129 apstrīdēšanu" atcelšanu.

Aprakstošā daļa

[1] Valsts darba inspekcija (turpmāk – inspekcija) veica pieteicējas darbinieces /pers. D/ (turpmāk– darbiniece) darba samaksas aprēķina pārbaudi par 2019.gada un 2020.gada IV ceturksni. Pārbaudes rezultātā tika izdots 2021.gada 18.maija rīkojums Nr.11-VDI-018-2021-129 (turpmāk – rīkojums), ar kuru pieteicējai noteikts pienākums pārrēķināt darbinieces 2019.gada un 2020.gada IV ceturksnī uzskaitītās virsstundas, izslēdzot no pārskata perioda darbinieces darbnespēju, un izmaksāt piemaksu (vai arī piemaksas starpību) par virsstundu darbu 2019.gada un 2020.gada IV ceturksnī.

Nepiekrītot rīkojumam, pieteicēja to apstrīdēja. Ar inspekcijas 2021.gada 13.jūlija lēmumu "Par inspekcijas 2021.gada 18.maija rīkojuma Nr.11-VDI-018-2021-129 apstrīdēšanu" (turpmāk – pārsūdzētais lēmums) rīkojums atstāts negrozīts. Pārsūdzētais lēmums pamatots ar turpmāk minētajiem argumentiem.

[1.1] Pieteicējai, veidojot darba grafiku, bija jāņem vērā darbinieka darbnespēja un atvaļinājums konkrētajos pārskata periodos, lai izlīdzinātu vidējo darba un atpūtas laiku atbilstoši normālajam darba laikam trīs mēnešu pārskata periodā. Nosakot virsstundas un aprēķinot piemaksu par virsstundu darbu, jāņem vērā trīs mēnešu normālā darba laika stundu skaits. Tās stundas, kas pārsniedz pārskata perioda (trīs mēnešu) normālā darba laika stundu skaitu, ir virsstundas.

[1.2] Ir iespējamas situācijas, kurās virsstundu darbs var veidoties bez darbinieka un darba devēja savstarpējas vienošanās. Šādu situāciju Senāts skaidrojis 2019.gada 5.jūlija spriedumā SKA-749/2019 un 2021.gada 29.aprīļa spriedumā SKA-377/2021, norādot, ka šādā gadījumā darbinieku tiesību aizsardzībai ir dodama priekšroka. Līdz ar to, ja pirms vai pēc darbnespējas vai atvaļinājuma darbinieks ir nostrādājis vairāk stundu nekā tam būtu jāstrādā atbilstoši normālajam darba laikam un pārskata periodā to nav iespējams sabalansēt ar atpūtas laiku, atbilstoši Darba likuma 140.panta piektajai daļai radušās virsstundas ir jākompensē.

[1.3] Nav pamatots pieteicējas apgalvojums, ka vien ar minētā Senāta lēmuma stāšanos spēkā pieteicējai ir jāsāk pareizi piemērot Darba likuma 68.panta pirmā daļa un 137.panta pirmā daļa, jo šādā gadījumā veidotos situācija, kurā normatīvie akti atbilstoši to jēgai un mērķim attiecībā pret personu būtu jāpiemēro tikai tad, ja to atbilstošu interpretāciju ir apliecinājusi tiesa.

[2] Nepiekrītot pārsūdzētajam lēmumam, pieteicēja vērsās ar pieteikumu Administratīvajā rajona tiesā. Pieteikumā un atsauksmē uz iestādes paskaidrojumiem norādīts turpmāk minētais.

[2.1] Pieņemot pārsūdzēto lēmumu, inspekcija vadījās pēc Senāta 2021.gada 4.marta rīcības sēdes lēmumiem, kuriem stājoties spēkā, tika nostiprināta judikatūra par Darba likuma 140.panta interpretāciju, un, nosakot darba samaksas pārrēķinu par 2020.gada I un IV ceturksni, inspekcija nepamatoti atsaucās uz Darba likuma 31.pantu, kas nosaka saīsinātu noilguma termiņu, šajā gadījumā – divus gadus.

Saskaņā ar likuma "Par tiesu varu" 16.panta ceturto daļu spriedumam, kurš stājies spēkā, ir likuma spēks, savukārt atbilstoši Oficiālo publikāciju un tiesiskās informācijas likuma 9.panta ceturtajai daļai normatīvajam aktam (šajā gadījumā – likuma spēku ieguvušajam administratīvajam aktam), kurš stājies spēkā saskaņā ar tiesas spriedumu, nav atpakaļejoša spēka, līdz ar to pieteicēja uzskata, ka nav pamata judikatūras atziņas piemērot par iepriekšējo divu gadu periodu.

[2.2] Ne Darba likuma normas, ne vispārējie tiesību principi, kuros atklāta, atvasināta vai attīstīta iestāžu prakse vai tiesu judikatūra, kā arī tiesību zinātne, precīzi un skaidri nenosaka, kā gadījumos, ja pārskata periodā darbiniekam iestājusies darbnespēja, nosakāmas virsstundas.

Darba likuma 136.panta otrā daļa paredz, ka virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā. Līdz ar to pieteicējs secina, ka no Darba likuma normām neizriet, ka var izveidoties neplānotas virsstundas.

[2.3] Pārsūdzētais lēmums ir prettiesisks, jo inspekcija savu rīkojumu pamato ar 2021.gada 4.marta Senāta judikatūras atziņām, taču konkrētajā gadījumā tās piemērojamas spēkā stājoties, un tām ir uz priekšu vērsts spēks.

[2.4] No Darba likuma neizriet, ka var izveidoties neplānotas virsstundas, ja tādas darba grafikā nav plānotas. Likums vispār nepieļauj situāciju, ka virsstundu darbs var izveidoties bez darbinieka un darba devēja savstarpējās vienošanās.

Tāpat vērā ņemams, ka, ja virsstundas var izveidoties pašas no sevis, darba devējam nav iespējams izvairīties no citiem Darba likuma normu pārkāpumiem, piemēram, nodarbinot virsstundu darbā personas, kas jaunākas par 18 gadiem u.tml.

[2.5] Inspekcijas strīdus jautājuma interpretācija un tās piemērošana virsstundu noteikšanai rada atšķirīgu attieksmi atkarībā no nodarbinātības

veida, tādējādi diskriminējot normālā darba laika darbiniekus.

[3] Inspekcija savā paskaidrojumā norāda, ka pieteikums ir noraidāms, atsaucoties uz pārsūdzētajā lēmumā norādīto.

[4] Tiesas sēdē pieteicējas pārstāvji uzturēja iesniegto pieteikumu, pamatojoties uz tajā norādītajiem argumentiem. Papildus paskaidroja turpmāk minēto. Normatīvie akti neregulē virsstundu identificēšanu. Vienkāršāka ir darba grafika metode. Pārsūdzētajā lēmumā iekļauto praksi darbinieki izmanto negodprātīgi, slimojot dienās, kad grafikā paredzēta brīvdiena. Piemērojot šo praksi, darbinieks, kuram noteikts normālais darba laiks, tiek nostādīts nevienlīdzīgā situācijā, jo normālā darba laika gadījumā darbnespēja brīvdienā netiek kompensēta.

Valsts darba inspekcijas pārstāve tiesas sēdē pieteikumu neatzina, pamatojoties uz pārsūdzētajā lēmumā, kā arī paskaidrojumā tiesai norādītiem motīviem. Papildus paskaidroja, ka slimības laiks nav atpūtas laiks un virsstundas var veidoties neplānoti.

Motīvu daļa

[5] Tiesa, noklausījusies administratīvā procesa dalībnieku paskaidrojumus un pārbaudījusi lietas materiālus, atzīst, ka pieteikums nav pamatots un ir noraidāms.

[6] Pārsūdzētajā lēmumā inspekcija konstatēja, ka darbiniece no 2019.gada 1.oktobra līdz 2019.gada 31.decembrim nostrādāja 242,17 stundas (oktobrī 3,64 stundas, novembrī 92,55 stundas, decembrī 145,98 stundas) un šajā periodā darbiniece atradās attaisnotā prombūtnē, par kuru inspekcija aprēķināja 256 darba stundas. Saskaitot nostrādās darba stundas ar par attaisnotās prombūtnes periodu noteiktajām darba stundām, inspekcija konstatēja, ka darbiniecei ir uzskaitāmas 12,17 virsstundas. Inspekcija arī konstatēja, ka no 2020.gada 1.oktobra līdz 2020.gada 31.decembrim darbiniece nostrādāja 371,72 stundas (oktobrī 151,16 stundas, novembrī 130,83 stundas, decembrī 89,73 stundas) un ka darbiniece atradās attaisnotā prombūtnē, par kuru inspekcija aprēķināja 139 darba stundas. Saskaitot nostrādās darba stundas ar par attaisnotās prombūtnes periodu noteiktajām darba stundām, inspekcija konstatēja 17,72 virsstundas.

Lietā nav strīda par darbinieces faktiski nostrādātajām darba stundām un par periodiem, kuros darbiniece bija attaisnotā prombūtnē. Tāpat lietā arī nav strīda par to, ka darbiniecei ir noteikts summētais darba laiks. Pieteicēja nepiekrīt inspekcijas norādītajam, ka, veidojot darba grafiku, bija jāņem vērā darbinieces darbnespēja un atvaļinājums konkrētajos pārskata periodos, lai izlīdzinātu vidējo darba un atpūtas laiku atbilstoši normālajam darba laikam trīs mēnešu pārskata periodā.

[7] Darba likuma 131.panta pirmā daļa paredz, ka darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas.

Saskaņā ar Darba likuma 140.panta pirmo daļu, 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. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku.

Darba likuma 140.panta sestā daļa paredz, ja ir noteikts summētais darba laiks, darba devējs nodrošina, ka pārskata periodā diennakts atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 12 stundām diennaktī un nedēļas atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 35 stundām nedēļā, ieskaitot diennakts atpūtas laiku.

Atbilstoši tiesu praksē nostiprinātajām atziņām summētajam darba laikam ir dziļāka būtība, noregulējot darba devēja un darbinieka attiecības gadījumos, kad darbiniekam ir jāstrādā ilgāks laiks par Darba likumā noteikto dienas vai nedēļas ilgumu attiecīgajā pārskata periodā *(sk. Senāta 2014.gada 27.maija sprieduma lietā Nr.SKC-1818/2014 9.punktu).*

Summētā darba laika mērķis ir darba slodzes izlīdzināšana, vienlaikus ņemot vērā darba ņēmēja un darba devēja intereses un sabalansējot tās. Atbilstoši tiesiskajam regulējumam pie summētā darba laika uzskaites tiek veikta darba laika izlīdzināšana pārskata periodā.

Summētais darba laiks nozīmē to, ka darba devējs darbinieku var nodarbināt ar atšķirīgu dienas vai nedēļas darba ilgumu, nepārsniedzot pārskata periodā attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku un nenodarbinot darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā (Darba likuma 140.panta ceturtā daļa). Tādējādi likums paredz, ka atsevišķā dienā, nedēļā vai pat mēnesī (ja pārskata periods ir lielāks par mēnesi) darbinieks, kas veic darbu saskaņā ar summēto darba laiku, nostrādās atšķirīgu laika periodu salīdzinājumā ar citu darbinieku, kam ir noteikts normālais darba laiks. Vienlaikus darba devējam jānodrošina, lai noteiktā pārskata perioda beigās (šajā gadījumā – trīs mēnešu periodā) gan darbinieks ar summēto darba laiku, gan darbinieks ar normālo darba laiku būtu nostrādājuši vienādu darba stundu skaitu.

[8] Saskaņā ar Darba likuma 140.panta piekto daļu darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu. Saskaņā ar Darba likuma 68.panta pirmo daļu darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Darba likums neparedz tiešu regulējumu par virsstundu aprēķinu vai pārskata perioda veidošanās formulu, ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks un ir bijusi attaisnota prombūtne (darbnespēja vai atvaļinājuma dienas).

Gan pieteicēja, gan inspekcija atsaucas uz Senāta 2021.gada 4.marta lēmumu lietā SKA-416/2021, kurā secināts, ka, aprēķinot normālo darba laiku pārskata periodā, no kura tiek izslēgts darbnespējas un atvaļinājuma laiks, ir jāsamazina strādājamo stundu skaits, par pamatu ņemot normālo darba laiku, nevis darba laika grafikā prognozēto darba laiku noteiktajā periodā. Inspekcija ar minēto tiesību normu interpretāciju pamato pārsūdzētajā lēmumā izdarītos secinājumus, savukārt pieteicēja uzskata, ka Senāta nolēmumā iekļautā tiesību normu interpretācija nav piemērojama izskatāmajā lietā, jo šīm atziņām nav atpakaļvērsts spēks.

[9] Darbinieces tiesības un pieteicējas pienākums aprēķināt virsstundas izriet no Darba likuma normām, kuras bija spēkā periodā, par kuru pastāv strīds. Senāta nolēmumā paustā tiesību normu interpretācija tiesai ir saistoša konkrētajā lietā, kurā atziņas izteiktas, bet nolēmumos paustajām atziņām nav vispārsaistošs raksturs.

Judikatūra ir uzskatāma par sekundāro tiesību avotu, palīgavotu, kas nesastāv no tiesību normām, bet saista tiesnesi, pamatojoties uz vienlīdzības principu. Judikatūras mērķis ir nodrošināt arī tiesas spriešanas vienveidību un tiesisko stabilitāti. Satversmes tiesa norādījusi, ka tieši ar judikatūras palīdzību personas gūst svarīgu informāciju par tiesību normu piemērošanas praktiskajiem aspektiem un tādējādi spēj gan efektīvāk aizstāvēt savas tiesības, gan arī labāk izprast savus pienākumus *(sk. Satversmes tiesas 2012.gada 1.novembra spriedums lietā Nr.2012-06-01, 7.2.punkts).* Arī Senāts norādījis, ka judikatūra izmantojama argumentēšanai par normas piemērošanas (iztulkošanas) juridiskajiem aspektiem *(sk. Senāta 2007.gada*

24.oktobra spriedumu lietā Nr.SKC-722/2007).

Judikatūra un tiesu prakse atšķirībā no tiesību normām nerada pienākumus un nepiešķir tiesības, bet tās ir palīgavots, ar kura palīdzību tiek noskaidrots tiesību normu saturs. Pieteicējas pienākumu veikt virsstundu aprēķinu un apmaksu noteic tiesību normas. Tāpēc nav pamata sasaistīt pienākumu veikt virsstundu aprēķinu ar Senāta nolēmumu spēkā stāšanos.

[10] Pieteicēja norāda, ka nav skaidrs, kā darbiniecei var veidoties virsstundas, ja 2019.gada novembrī sešās darba dienās darbiniecei darba grafikā bija plānotas brīvdienas, bet inspekcija par brīvdienām aprēķina darba laiku. Pieteicēja norāda arī, ka darbiniecei 2019.gada oktobrī normstundu skaits ir 184 stundas, darbiniece nostrādājusi 3,6 stundas, bet rīkojumā norādīts, ka darbinieces darbnespējas stundu skaits ir 176 stundas.

Summētā darba laika gadījumā plānotais darba laiks tiek noteikts darba grafikā. Darba laika grafika mērķis ir nodrošināt visiem darbiniekiem vienmērīgu noslodzi, kā arī ļaut darba devējam izvairīties no virsstundu darba. Savukārt, ja darbinieks pārskata periodā ir atradies attaisnotā prombūtnē, darba devējam ir jāsamazina normālā darba laika stundu skaits atbilstoši prombūtnes periodam. Darba devējam, aprēķinot normālo darba laiku pārskata periodā, no kura tiek izslēgts darbnespējas un atvaļinājuma laiks, ir jāsamazina strādājamo stundu skaits, par pamatu ņemot normālo darba laiku, nevis darba laika grafikā prognozēto darba laiku noteiktajā periodā *(sk. Senāta 2021.gada 4.marta lēmumu lietā Nr.SKA-480/2021 5.punktu).* Tas nozīmē, ka inspekcija pamatoti ņēma vērā normālo darba laiku, nevis grafikā paredzēto darba laiku.

Tāpat inspekcija arī pamatoti aprēķinā iekļāvusi dienas, kad darbiniecei atbilstoši darba grafikam nebija jāveic darbs, jo darbnespēja nav pielīdzināma atpūtai. Līdz ar to nav akceptējama tāda Darba likuma 140.panta piektās daļas un summētā darba laika organizācijas izpratne, ka darbnespējas gadījumā atlikušajā iepriekš noteiktajā pārskata periodā darbinieku var nodarbināt nesamērīgi intensīvi, nenodrošinot faktiski nostrādātajam darba laikam proporcionāli nepieciešamo atpūtas laiku *(Sk. Senāta 2019.gada 5.jūlija spriedumā lietā Nr.SKA-794/2019 11.punktu).*

Tātad, ja pēc vai pirms darbnespējas darbinieks ir strādājis vairāk stundu nekā tam būtu jābūt atbilstoši normālajam darba laikam un pārskata periodā vairs nav iespējams to sabalansēt ar atpūtas laiku, šāda darba intensitāte noved pie virsstundām, kas jākompensē.

Jautājumā par Darba likuma 140.panta interpretāciju saistībā ar summēto darba laiku ir izveidojusies Senāta judikatūra. Šī tiesību norma šādi interpretēta arī administratīvajā lietā Nr.A420157617 (Nr.SKA-792/2019) un Nr.A420213917 (Nr.SKA-794/2019). Savukārt administratīvajās lietās Nr.A420206617 (Nr.SKA-751/2020), Nr.A420213917 (Nr.SKA-480/2021) un Nr.A420208917 (Nr.SKA-1235/2021) Senāts atteicies ierosināt kasācijas tiesvedību, atzīstot, ka nav pamata pārskatīt izveidojušos judikatūru. Tiesa nekonstatē apstākļus, kas liecinātu, ka šajā lietā ir pamats atkāpties no esošās judikatūras.

[11] Pieteicēja norāda, ka tiesību normas skaidri nenoteic, ka var izveidoties neplānotas virsstundas, pat ja tādas darba grafikā nav paredzētas, un ka atbilstoši Darba likumam virsstundu darbs ir piemērojams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā.

Vispārīgi tiesa piekrīt, ka atbilstoši Darba likuma 136.panta otrajai daļai virsstundu darbs pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā. Tai pat laikā tiesu praksē atzīts, 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 12.punkts, 2019.gada 5.jūlija sprieduma lietā Nr.SKA-792/2019 12.punkts).* No tā secināms, ka virsstundas, kas apmaksājamas, var veidoties arī gadījumā, ja darbinieks pārskata periodā bijis attaisnotā prombūtnē.

[12] No pieteikuma un tiesas sēdē sniegtajiem paskaidrojumiem secināms, ka pieteicēja uzskata, ka summētā darba laika gadījumā, ja darbinieks darbu neveic attaisnojošu apstākļu dēļ, vērā ņemams darba grafikā paredzēto stundu skaitu, nevis normālais darba laiks.

Šādam viedoklim ir piekritusi Administratīvā apgabaltiesa 2019.gada 19.decembra spriedumā lietā Nr.A420208917, bet minētai spriedums ar Senāta 2021.gada 29.aprīļa spriedumu lietā SKA-377/2021 atcelts, norādot turpmāk minēto. Summētā darba laika organizācijas gadījumā darba devējam noligtā pārskata perioda ietvaros ir jāizlīdzina darba stundu skaits un jānodrošina normālā dienas vai nedēļas darba laika ievērošana. Darbinieka saskaņā ar darba grafiku plānotais darba laiks un faktiski nostrādātais darba laiks var atšķirties no normālā darba laika. Tāpēc darbinieka faktiski nostrādātais darba laiks tiek salīdzināts ar normālo darba laiku – astoņām stundām dienā vai 40 stundām nedēļā, lai konstatētu nostrādātās virsstundas. Izslēdzot no pārskata perioda darbnespējas, atvaļinājuma vai citas attaisnotas prombūtnes periodu, tiek noteikts normālais darba laiks pēc šo periodu izslēgšanas. Līdz ar to, izslēdzot no pārskata perioda darbnespējas periodu, attiecīgi stundu samazinājumam jānotiek, par pamatu ņemot normālu darba laiku – astoņas stundas dienā vai 40 stundas nedēļā. Nav tiesiska pamata ņemt vērā tikai personai darbnespējas periodā darba grafikā paredzētās darba stundas, tas neatbilstu iepriekš minētajiem normāla darba laika un virsstundu aprēķināšanas noteikumiem summētā darba laika organizācijas gadījumā *(Senāta 2021.gada 29.aprīļa spriedumu lietā SKA-377/2021 11.punkts).*

Administratīvā apgabaltiesa 2021.gada 16.jūlijā spriedumā lietā Nr.A420208917 ir ņēmusi vērā minēto Senāta interpretāciju, noraidot pieteicējas pieteikumu, un ar Senāta 2021.gada 15.septembra lēmumu lietā SKA-1235/2021 atteikts ierosināt kasācijas tiesvedību par pieteicējas kasācijas sūdzību.

Tātad, atbilstoši Senāta praksei, nav pamatots pieteicējas viedoklis, ka vērā ņemams darba grafikā paredzētais darba stundu skaits, nevis normālais darba laiks.

[13] Attiecībā uz pieteicējas norādīto, ka judikatūrā nostiprinātā virsstundu aprēķināšanas kārtība var tikt izmantota negodprātīgi un ka darbiniekiem darbnespēja ir konstatēta dienās, kad saskaņā ar darba grafiku noteikta brīvdiena, tiesa uzskata, ka priekšroka dodama darbinieka tiesību aizsardzībai. Darbinieku negodprātība nav prezumējama un darba devējam ir iespēja pārbaudīt darbnespējas lapu izsniegšanas pamatotību, vēršoties Veselības inspekcijā. Tāpēc iespējamā darbinieku negodprātība nav pamats atkāpties no Senāta judikatūrā paustajām atziņām.

[14] Pietiecējas pārstāvis tiesas sēdē uzsvēra, ka ņemot vērā Senāta judikatūru saistībā ar virsstundu aprēķināšanu, ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks, veidojas nevienlīdzīga situācija starp darbiniekiem, kuriem noteikts normālais darba laiks un darbiniekiem, kuriem summētais darba laiks, proti, darbiniekam, kuram noteikts normālais darba laiks, ja darbnespēja iekrīt brīvdienā (sestdienā vai svētdienā) netiek samazināts darba laiks vai kā citādi kompensēts atpūtas laiks.

Tiesa uzskata, ka summētā darba laika organizācija nevar pasliktināt darbinieku stāvokli, salīdzinot ar darbiniekiem, kuriem noteikts normālais darba laiks. Summētā darba laika piemērošana ir iespējama, ja darbu nav iespējams veikt normālā darba laika ietvaros. Darba devējam ir pienākums sabalansēt darbinieka darba un atpūtas laiku atbilstoši normālajam darba laikam pārskata periodā. Ņemot vērā minēto šīs situācijas ir atšķirīgas.

[15] Pieteicēja norāda, ka izskatāmajā gadījumā inspekcija pārkāpusi savu kompetenci un strīds ar darbinieci risināms civiltiesiskā kārtībā.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 23.panta pirmo daļu visi civiltiesiskie strīdi ir pakļauti tiesai, ja likumā nav noteikts citādi. Darba likuma 30.pants

paredz, ka individuāli tiesību strīdi starp darbinieku un darba devēju, ja tie nav izšķirti uzņēmumā, izšķirami tiesā.

Kā izriet no minētā regulējuma, darba strīdu kā jebkuru privāttiesisku strīdu, ja neizdodas atrisināt savstarpēji, var nodot izšķiršanai tiesai civilprocesuālā kārtībā.

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, ka, lai nodrošinātu minētās funkcijas izpildi, 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.

Inspekcijas darbības regulējums ir skaidrs attiecībā uz valsts mērķi – uzraudzīt un kontrolēt darba tiesiskās attiecības un nepieciešamības gadījumā pieņemt privātpersonai saistošus lēmumus, lai nodrošinātu iesaistīto personu tiesību ievērošanu. Inspekcijai ir plašas pilnvaras uzraudzīt un izvērtēt jebkuru darba tiesisko attiecību atbilstību tiesību normu prasībām un piemērot pēc saviem ieskatiem atbilstošākās sekas.

Darbinieks var ne tikai individuāli vērsties pret darba devēju, bet arī lūgt inspekcijas iesaistīšanos, lai tā, izmantojot tai piešķirtās pilnvaras, uzraudzītu, kontrolētu darba devēju un piemērotu atbilstošas sekas. Kā atzinis Senāts, ievērojot darba tiesisko attiecību privāttiesisko raksturu, valsts pārvaldes iestāde – inspekcija – drīkst iejaukties tikai tiktāl, ciktāl darbinieka tiesības skaidri izriet no tiesību normām *(sk. Senāta 2012.gada 17.augusta lēmuma lietā Nr.SKA-790/2012 6.punktu, 2014.gada 12.marta lēmuma lietā Nr.SKA-156/2014 7.punktu).*

Lai secinātu, vai darbinieka tiesības skaidri izriet no tiesību normām, inspekcijai kā darba tiesiskās attiecības uzraugošai un kontrolējošai iestādei ir piešķirtas pilnvaras izvērtēt, vai darba devējs attiecībā pret darbinieku ievēro tās prasības, kas noteiktas tiesību normās. Ja konstatējams, ka darbinieka un darba devēja attiecības kādā jautājumā nav noregulētas (kaut arī tām atbilstoši tiesību normām bija jābūt atrunātām) vai arī tās noregulētas neatbilstoši tiesību normām, inspekcijai jāpieņem lēmums atbilstoši Valsts darba inspekcijas likuma 5.panta otrās daļas 6.punktam.

Ja, veicot apstākļu pārbaudi, inspekcija konstatē, ka starp darbinieku un darba devēju ir strīds par faktiem, un inspekcija ar tām piešķirtajām pilnvarām šos faktus nevar noskaidrot, var uzskatīt, ka inspekcijas pilnvaras ir beigušās un darbiniekam savu tiesību aizsardzībai ir jāizmanto civilprocesuālie līdzekļi *(sk. Senāta 2017.gada 27.novembra lēmuma lietā Nr.SKA-1537/2017 14.punktu).*

Virsstundu aprēķināšana un apmaksa ir darba devēja pienākums, kas noteikts Darba likumā. Lietā nepastāv strīds par faktiskajiem apstākļiem, kurus inspekcija nevarētu noskaidrot. Proti, lietā nav strīda par darbinieces nostrādātajām stundām un darbinieces attaisnotās prombūtnes periodiem, bet strīds ir par to, kā pie konstatējamiem apstākļiem aprēķināmas virsstundas.

Ņemot vērā minēto, izskatāmajā gadījumā tiesa nekonstatē apstākļus, kas liecinātu, ka inspekcija ir pārkāpusi savu kompetenci.

Rezolutīvā daļa

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

nosprieda

noraidīt Rīgas pašvaldības sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Rīgas satiksme" pieteikumu (reģ.Nr.8073) par Valsts darba inspekcijas 2021.gada 13.jūlija lēmuma "Par inspekcijas 2021.gada 18.maija rīkojuma Nr.11-VDI-018-2021-129 apstrīdēšanu" atcelšanu.

Spriedumu var pārsūdzēt Administratīvajā apgabaltiesā viena mēneša laikā no sprieduma sastādīšanas dienas, iesniedzot apelācijas sūdzību Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu namā.

Tiesnesis M.Markovs

Dokuments parakstīts ar drošu elektronisko parakstu un tam ir laika zīmogs.