Lietas arhīva Nr. A42-02139-17/25
ECLI:LV:ADRJRIT:2017:1227.A420213917.1.S

SPRIEDUMS
Latvijas tautas vārdā

Rīgā 2017.gada 27.decembrī

Administratīvā rajona tiesa šādā sastāvā:
tiesnesis M.Markovs,

piedaloties pieteicējas RP SIA "Rīgas Satiksme" pārstāvim Vilnim Virzam, atbildētājas Latvijas Republikas pusē pieaicinātās iestādes Valsts darba inspekcijas pārstāvim Kasparam Čīmam un trešajām personām /pers. D/, /pers. E/ un /pers. F/,

atklātā tiesas sēdē izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta pēc RP SIA "Rīgas Satiksme" pieteikuma (reģ.nr.4737) par Valsts darba inspekcijas direktora 2017.gada 12.aprīļa lēmuma Nr.2017-05-04/47-2017-05-05/152 atcelšanu.

Aprakstošā daļa

[1] Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas amatpersonas veica Rīgas pilsētas SIA "Rīgas satiksme" (turpmāk – pieteicēja) darbinieku /pers. F/, /pers. D/ un /pers. E/ (turpmāk – trešās personas) darba laika uzskaites un darba samaksas dokumentu pārbaudi par laika periodu no 2015.gada septembra līdz 2016.gada decembrim. Pārbaudes rezultātā Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas inspektors 2017.gada 27.februārī pieņēma rīkojumu Nr.11-VDI-018-2017-98 (turpmāk – rīkojums), ar kuru pieteicējai uzlikts pienākums izmaksāt /pers. F/ darba samaksu par nostrādātajām 14 virsstundām, /pers. E/ samaksu par nostrādātajām 85 virsstundām un /pers. D/ samaksu par nostrādātajām 18,48 virsstundām.
Pieteicēja rīkojumu apstrīdēja un vienlaikus lūdza apturēt rīkojuma darbību.
Ar Valsts darba inspekcijas direktora 2017.gada 23.marta lēmumu Nr.2017-05-04/47-2017-05-05/110 apturēta rīkojuma darbība.
Ar Valsts darba inspekcijas direktora 2017.gada 12.aprīļa lēmumu Nr.2017-05-04/47-2017-05-05/152 (turpmāk – lēmums) rīkojums atstāts negrozīts. Lēmums pamatots ar turpmāk norādītajiem argumentiem.
[1.1] Ar lēmumu tiek labota rīkojumā pieļautā pārrakstīšanās kļūda, labojot rīkojumā pieteicējai uzlikto pienākumu izmaksāt /pers. D/ darba samaksu virsstundām, aizstājot 18,48 stundas ar 60,40 stundām.
[1.2] Tā kā konkrētajā gadījumā darbiniekiem pie summētā darba laika ir noteikts pārskata periods trīs mēneši, tad par virsstundām uzskatāmas tikai tās, kuras darbinieks būs nostrādājis virs trīs mēnešu darba stundu normas (virs normālā darba laika stundu daudzuma) par trīs mēnešiem. Uzskaitot darba laiku, jāņem vērā darba pārtraukuma laikposmā ietilpstošās darba stundas, kuras darbiniekam būtu jāstrādā, ja viņš nebūtu bijis atvaļinājumā vai nebūtu iestājusies pārejoša darbnespēja.
[1.3] Pieteicēja nav veikusi precīzu darba laika uzskaiti par /pers. F/, /pers. E/, /pers. D/ nostrādātajām virsstundām, tādējādi pārkāpjot Darba likuma 137.panta pirmo daļu. Pieteicēja, neuzskaitot virsstundas, neaprēķinot un neizmaksājot piemaksu par virsstundu darbu, nav ievērojusi Darba likuma 68.panta pirmo daļu.

[2] Nepiekrītot lēmumam, pieteicēja 2017.gada 11.maijā vērsās ar pieteikumu Administratīvajā rajona tiesā. Pieteikumā norādīts turpmāk minētais.
[2.1] Ar rīkojumu ir pārkāpts tiesību normu saprātīgas piemērošanas princips, jo tiesību normas nav piemērotas atbilstoši un saprātīgi faktiskajiem apstākļiem.
[2.2] Rīkojumā ir atsauce uz tām Darba likuma normām, kas neparedz virsstundu aprēķinu pēc rīkojumā minētās metodikas. Turklāt rīkojumā nav minētas tiesību normas, ar kurām pamatota virsstundu aprēķina metodika, piemērojot nesaprotamu, nevienā normatīvajā aktā nenoteiktu terminu – "atbilstoši darba laika kalendāram".
[2.3] Pretējs normu tulkojums veicinātu no darbinieku puses ļaunprātīgu pārejošas darbnespējas perioda izmantošanu un radītu nevienlīdzīgu un diskriminējošu attieksmi pret tiem darbiniekiem, kas nostrādājuši noteiktās darba stundas.
[2.4]Valsts darba inspekcijas piemērotā virsstundu aprēķināšanas metodika paredzēja, ka virsstundu aprēķinam ir jāņem vērā darbinieka darbnespējas periodā ietilpstošās kalendārās darba dienas, tomēr šī metodika netiek piemērota rīkojuma 13.punktā, līdz ar to Valsts darba inspekcija nav rīkojusies konsekventi un vienveidīgi attiecībā pret visiem darbiniekiem.
[2.5] Metodika, ka slimības naudu aprēķina, reizinot kalendāra darba dienu skaitu pārejošas darbnespējas periodā ar dienas vidējo izpeļņu, ir neatbilstoša normatīvajiem aktiem.
[2.6] Kalendārās metodes piemērošana virsstundu aprēķinā nevar un nedrīkst tikt piemērota, tas ir, jo vairāk uzskaites metodika atšķiras no darbinieka darba grafika, jo lielākas krāpšanās iespējas.
[2.7] Rīkojumā nepamatoti secināts, ka gadījumā, ja darba laikposms ir ticis pārtraukts pārejošas darbnespējas dēļ, uzskatāms, ka ikkatrā pārtraukuma laikposmā dienā vai nedēļā ir tik daudz darba stundu vai dienu, vai nolīgs darba līgumā atbilstoši Darba likuma 40.panta otrās daļas 7.punkta prasībai par dienas vai nedēļas darba laiku. Turklāt rīkojumā uzliktais pienākums ir pretrunā ar 2014.gada 23.maija Valsts darba inspekcijas skaidrojumam Nr.2041-01-08/191, uz kuru pieteicēja bija paļāvusies. No skaidrojuma ir secināms, ka darbiniekam darbnespējas laikā nevar veidoties virsstundas.
[2.8] Darbnespējas periods nekādā veidā nesamazina pārskata periodu, jo gadījumos, ja darbinieks atrodas darbnespējā savas atpūtas laikā, tad šādā situācijā nemainās pārskata perioda ilgums.

[3] Valsts darba inspekcija lietā sniegtajos paskaidrojumos norāda, ka pieteikumu neatzīst, pamatojoties uz lēmumā norādītajiem apsvērumiem.

[4] Trešā persona /pers. F/ lietā sniegtajos paskaidrojumos norāda, ka lēmums ir atstājams spēkā, bet pieteikums ir noraidāms. Paskaidrojumos norādīts turpmāk minētais.

[4.1] Normālais darba laiks nav konstants un nedalāms jēdziens. Ja darbinieks atradies attaisnotā prombūtnē, kā dēļ darbinieks nav veicis pilnu pārskata periodu, tad zinot, ka vienā darba dienā ir 8 stundas, ir iespējams noteikt individuālu darba laika bilanci atbilstošam darba periodam, kas atbilstu normālā darba laika darbiniekam, lai neveidotos virsstundas. Nostrādātais laiks virs noteiktās darba laika bilances arī ir uzskatāms par virsstundu darbu.

[4.2] Pieteikumā ir minēti pārspīlēti piemēri, kā varētu vai nevarētu veidoties virsstundas, un izteikti nepamatoti apgalvojumi par darbinieku ļaunprātīgu atrašanos pārejošā darbnespējā.

[4.3] Ja pieteicējai ir pierādījumi, ka kādam darbiniekam darbnespējas lapa ir izsniegta nepamatoti, pieteicējai ir tiesības vērsties tiesībsargājošās iestādēs, lai to izvērtētu, pretējā gadījumā tas ir uzskatāms kā goda un cieņas aizskārums.

[5] Trešās personas /pers. E/ un /pers. D/ paskaidrojumus lietā nav sniegušas.

[6] Tiesas sēdē pieteicējas pārstāvis pieteikumu uzturēja, pamatojoties uz pieteikumā norādītajiem argumentiem.
Valsts darba inspekcijas pārstāvis pieteikumu neatzina, pamatojoties uz lēmumā un rakstveida paskaidrojumā norādītajiem argumentiem.
Trešās personas tiesas sēdē pieteikumu uzskatīja par nepamatotu.

Motīvu daļa

[7] Tiesa, noklausījusies administratīvā procesa dalībnieku paskaidrojumus un pārbaudījusi lietas materiālus, atzīst, ka pieteikums ir apmierināms daļā.

[8] Lietā ir strīds par to, vai Valsts darba inspekcija ir pamatoti konstatējusi, ka trešās personas pārskata periodā ir nostrādājušas virsstundas.
No lietas materiāliem izriet, ka trešās personas strādā pieteicējas uzņēmumā par tramvaja vadītājiem. Darbiniekiem noteikts summētais darba laiks, pēc darba grafika. Pārskata periods noteikts trīs mēneši.
Valsts darba inspekcija lēmuma pamatojumā ir atzinusi, ka gadījumā, ja darbiniekam ir noteikts trīs mēnešu pārskata periods, par virsstundām būs uzskatāmas tikai tās darba stundas, kuras darbinieks būs nostrādājis virs trīs mēnešu darba stundu normas (virs normālā darba laika stundu daudzuma par trīs mēnešiem). Vienlaikus Valsts darba inspekcija ir uzskatījusi, ka, uzskaitot virsstundas, jāņem vērā darba pārtraukumu laikposmā jeb atvaļinājumā un pārejošas darbnespējas laikā ietilpstošās darba stundas, kurās darbiniekam būtu bijis jāstrādā, ja viņš nebūtu bijis atvaļinājumā vai viņam nebūtu iestājusies pārejoša darbnespēja. No lēmuma pamatojuma izriet, ka iestāde virsstundas trešajām personām ir rēķinājusi katram nostrādātajam mēnesim atsevišķi, trešo personu nostrādāto laiku, no kura atņemtas stundas, kad darbs nav veikts attaisnojošu iemeslu dēļ, salīdzinot ar laiku, kas būtu bijis jānostrādā normāla laika darbiniekiem, lai neveidotos virsstundas.
Lietā pārbaudāms vai šāda pieeja atbilst Darba likuma normām.

[9] Darba likuma 140.panta piektā daļa noteic, ka darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu.
Darba likuma 59.pants noteic, ka darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar 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 likuma 131.panta pirmā daļa noteic, ka 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. Savukārt saskaņā ar Darba likuma 137.panta pirmo daļu 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.
No minētajām tiesību normām secināms, ka darbinieka darba samaksā tiek iekļautas arī piemaksas par veikto virsstundu darbu jeb citiem vārdiem, piemaksas ir maksājamas par faktiski nostrādātajām virsstundām. Turklāt darbinieka nostrādātās stundas, tostarp nostrādātās virsstundas darba devējam ir precīzi jāuzskaita.
Tātad summētā darba laika gadījumā tikai pārskata perioda beigās var konstatēt to, vai darbinieks ir nostrādājis virsstundas. Šāds apstāklis ir konstatējams, salīdzinot darbinieka nostrādāto stundu skaitu pārskata periodā ar normālā darba laika stundu skaitu tajā pašā pārskata periodā.
Līdz ar to katrā individuālā gadījumā ir svarīgi noskaidrot, par kādu pārskata periodu darba devējs un darbinieks ir vienojušies, jo atšķirīgos pārskata periodos būtu jānostrādā atšķirīgs stundu skaits, lai konstatētu virsstundu darbu.
Minētais nozīmē to, ka izskatāmajā lietā par virsstundu darbu jāuzskata tikai tas darbs, kas veikts virs trīs mēnešu periodā noteiktā normālā darba laika. Piemaksa pienākas par konkrētām nostrādātām virsstundām, kad darbinieks ir veicis darbu virs tam noteiktā normālā darba laika.

[10] 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.
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. Augstākās tiesas 2014.gada 27.maija sprieduma lietā Nr.SKC-1818/2014 9.punktu).*
Summētā darba laika ilgums var būt dažāds, darbinieku var nodarbināt atbilstoši darba grafikam 10 stundas, 12 stundas, 24 stundas u.tml., pēc tam piešķirot attiecīgās brīvdienas, ievērojot nosacījumus par darbinieku atpūtas laiku. Precīzi sastādīts darba laika grafika mērķis ir nodrošināt visiem darbiniekiem vienmērīgu noslodzi, kā arī ļaut darba devējam izvairīties no
virsstundu darba *(sk. sal. Augstākās tiesas 2012.gada 31.augusta sprieduma lietā Nr.SKC-1030/2012 8.3.apakšpunktu).*

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 jāraugās, 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.

Summētā darba laika ietvaros var tikt nostrādāts vairāk par 8 stundām, kas ir normālais dienas darba laiks (Darba likuma 131.panta pirmā daļa), līdz pat 24 stundām (Darba likuma 140.panta ceturtā daļa), piecu dienu nedēļā vairāk par 40 stundām (Darba likuma 131.panta pirmā daļa, 133.panta pirmā daļa), līdz pat 56 stundām (Darba likuma 140.panta ceturtā daļa). Attiecīgi arī atsevišķā mēnesī pie summētā darba laika organizācijas un pārskata periodā (šajā gadījumā – trīs mēnešos) darbinieks var nostrādāt vairāk nekā saskaņā ar normālā darba laika organizāciju mēnesī būtu bijis jāstrādā, tomēr nostrādātās darba stundas netiks uzskatītas par virsstundām, ja vien pārskata perioda beigās (šajā gadījumā – pēc trīs mēnešiem) darbinieks ar summēto darba laiku būs nostrādājis tikpat, cik darbinieks ar normālo darba laiku.

[11] Saskaņā ar darba likuma 131.panta pirmo daļu darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks — 40 stundas. Dienas darba laiks šā likuma izpratnē ir darba laiks diennakts periodā.

Darba likuma 141.panta pirmā daļa noteic, ka atpūtas laiks šā likuma izpratnē ir laikposms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata.

Minētā panta otrā daļa noteic, ka atpūtas laiks ietver pārtraukumus darbā, diennakts atpūtu, nedēļas atpūtu, svētku dienas un atvaļinājumus.

Ievērojot minētās tiesību normas, lai aprēķinātu normālo darba laiku konkrētajā periodā, ir jāņem vērā attiecīgajā periodā ietilpstošo darba dienu skaits, neņemot vērā brīvdienas un svētku dienas. Turklāt jāņem vērā, ka saskaņā ar Darba likuma 135.pantu pirms svētku dienām darba dienas ilgums saīsināms par vienu stundu, ja darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā nav noteikts īsāks darba laiks.

Tas, ka pārskata perioda normālā darba laika stundas ir samazināmas par normālā darba laika stundām darbnespējas un atvaļinājuma laikā, tiesas ieskatā izriet no Darba likuma regulējuma mērķa, proti, sabalansēt darbinieka darba un atpūtas laiku, kurā atjaunojas darbinieka darbspējas. Ja sastādot darba grafiku ir veidojušās virsstundas, savukārt darbinieks darba pienākumus saskaņā ar darba grafiku daļā nav veicis pārejošas darbnespējas dēļ, nav pamata pasliktināt darbinieka stāvokli. Uzskaitot virsstundas, ir jāņem vērā darba neveikšana attaisnojošu iemeslu dēļ, proti, atvaļinājumā un pārejošas darbnespējas laikā ietilpstošās darba stundas, kurās darbiniekam būtu bijis jāstrādā, ja nebūtu iestājusies pārejoša darbnespēja.

Tiesas ieskatā jāņem vērā, ka Darba likuma 140.panta septītā daļa, kas noteic, ka darba devējs nav tiesīgs grozīt darbiniekam noteikto darba grafiku darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, kā arī laikā, kad darbinieks neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Ievērojot minēto, darbiniekam darbs ir jāveic saskaņā ar iepriekš sastādītu grafiku, kuru slimības laikā nevar grozīt, tāpēc arī plānotās darba stundas jāņem vērā aprēķinot faktiski nostrādātās stundas. Par attaisnotas prombūtnes laiku, kad darbinieks darbu neveic, jāņem vērā plānotais darba laiks, kas darbiniekam būtu bijis jāstrādā, ja viņš nebūtu attaisnotā prombūtnē.

[12] Pārbaudot Valsts darba inspekcijas veikto trešo personu nostrādāto virsstundu aprēķinu tiesa konstatē turpmāk minēto.

[12.1] Trešajām personām noteikts pārskata periods trīs mēneši, savukārt Valsts darba inspekcijas virsstundas aprēķinājusi atsevišķi katram mēnesim. Tiesas ieskatā tas neatbilst spriedumā konstatētajiem tiesiskajiem apstākļiem, ka virsstundas aprēķināmas nevis par konkrēto mēnesi, bet gan par pārskata periodu kopumā.

[12.2] Tiesas ieskatā aprēķinot normālo darba laiku, cik stundas trešās personas būtu nostrādājušas, ja nebūtu iestājusies pārejoša darbnespēja, jāņem vērā nevis pieņēmumus, ka tiktu nostrādātas tieši astoņas stundas, bet gan darba grafikā plānotais stundu skaits, proti, faktiski neveiktā darba apjoms.

[13] Apkopojot iepriekš minēto tiesa secina, ka lēmums nav pamatots un ir atceļams daļā, proti, daļā ar kuru aprēķināts trešo personu nostrādāto virsstundu skaits, savukārt daļā, kurā secināts, ka pieteicējai ir pienākums virsstundu aprēķinā ņemt vērā darbinieka prombūtni attaisnojošu apstākļu dēļ, lēmums atstājams negrozīts.

[14] Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 126.panta pirmo daļu, ja pieteikums pilnībā vai daļā apmierināts (tostarp šā likuma 191.^{2} pantā paredzētajā kārtībā) vai tiesvedība lietā izbeigta, pamatojoties uz šā likuma 282.panta 7.punktu, tiesa (tiesnesis) piespriež no atbildētāja (iespējamā atbildētāja) par labu pieteicējam viņa samaksāto valsts nodevu.

Saskaņā ar Ministru kabineta 2013.gada 12.februāra noteikumu Nr.85 "Kārtība, kādā administratīvajā lietā iemaksā, atmaksā un atlīdzina valsts nodevu un iemaksā un atmaksā drošības naudu" 13.punktu valsts nodevu atlīdzina mēneša laikā pēc tiesas vai tiesneša nolēmuma stāšanās spēkā Administratīvā procesa likuma 126. pantā minētajos gadījumos no tās iestādes budžeta līdzekļiem, kura attiecīgajā administratīvajā lietā bijusi pieaicināta atbildētāja pusē.

No lietas materiāliem izriet, ka pieteicēja samaksājusi valsts nodevu par pieteikuma iesniegšanu 30 *euro*.

Administratīvajā lietā atbildētājas Latvijas Republikas pusē tiesa pieaicinājusi Valsts darba inspekciju. Līdz ar to samaksātā valsts nodeva ir piespriežama no Latvijas Republikas un tā jāatlīdzina no Valsts darba inspekcijas budžeta līdzekļiem.

Rezolutīvā daļa

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

nosprieda:

apmierināt daļā RP SIA "Rīgas Satiksme" pieteikumu (reģ.nr.4737) par Valsts darba inspekcijas direktora 2017.gada 12.aprīļa lēmuma Nr.2017-05-04/47-2017-05-05/152 atcelšanu.

Atcelt Valsts darba inspekcijas direktora 2017.gada 12.aprīļa lēmumu Nr.2017-05-04/47-2017-05-05/152 daļā, ar kuru aprēķināts /pers. F/, /pers. E/ un /pers. D/ virsstundu apmērs.

Pārējā daļā pieteikumu noraidīt.

Piespriest no atbildētājas Latvijas Republikas par labu RP SIA "Rīgas Satiksme" samaksāto valsts nodevu 30 *euro* apmērā, kas atlīdzināma no administratīvajā lietā pieaicinātās iestādes Valsts darba inspekcijas budžeta līdzekļiem.

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

Tiesnesis M.Markovs