ECLI:LV:AT:2019:0705.A420157617.11.S

Lieta Nr. A420157617, SKA-792/2019
Administratīvo lietu departaments

Latvijas Republikas Senāts
SPRIEDUMS
Rīgā 2019.gada 5.jūlijā

Tiesa šādā sastāvā: senatori Normunds Salenieks, Dace Mita, Līvija Slica

rakstveida procesā izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta pēc Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas Satiksme" pieteikuma par Valsts darba inspekcijas 2016.gada 20.decembra lēmuma Nr. 2016-05-04/129-2016-05-05/489 atcelšanu, sakarā ar Valsts darba inspekcijas kasācijas sūdzību par Administratīvās apgabaltiesas 2018.gada 20.jūnija spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] Valsts darba inspekcija veica pieteicējas Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas Satiksme" darbinieku – trešo personu /pers. A/, /pers. B/, /pers. C/ un /pers. D/ – darba laika uzskaites un darba samaksas dokumentu pārbaudi par 2015.gada ceturto ceturksni. Pārbaudes rezultātā ar 2016.gada 20.decembra lēmumu inspekcija uzlika pieteicējai pienākumu izmaksāt trešajām personām darba samaksu par 2015.gada ceturtajā ceturksnī nostrādātajām virsstundām. Lēmums pamatots ar to, ka pieteicēja nepareizi aprēķināja trešo personu normālo darba laiku, jo neatņēma no tā laiku, kuru trešās personas sakarā ar pārejošu darbnespēju faktiski nenostrādāja.

[2] Pieteicēja vērsās tiesā ar pieteikumu par lēmuma atcelšanu.

[3] Administratīvā apgabaltiesa, izskatot lietu apelācijas kārtībā, ar 2018.gada 20.jūnija spriedumu pieteikumu apmierināja un atcēla inspekcijas lēmumu. Tiesas spriedums, atsaucoties uz apelācijas instances tiesas sprieduma argumentiem līdzīgā lietā (A420213917), pamatots ar turpmāk norādītajiem argumentiem.

[3.1] Darba likuma 136.panta pirmajai daļai, 140.panta trešajai un piektajai daļai summētā darba laika gadījumā virsstundu darbs ir tāds darbs, kas tiek veikts virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika. Izskatāmajā gadījumā pārskata periods ir trīs mēneši, kas jāņem vērā, pārbaudot, vai darbinieks ir veicis darbu virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika. Inspekcijas norādītajos piemēros, ilustrējot tiesību normu piemērošanu, nekorekti izvēlēti pārskata periodi. Atbilstoši pirmajam no tiem mēnesī, kurā normālais darba laiks ir 152 stundas, jau nostrādājot 28 stundas, var veidoties virsstundas, turpretī, nostrādājot 152 stundas, virsstundas neveidoties. Šāds viedoklis nav loģisks un tam nevar piekrist. Arī otrs piemērs nav korekts, jo tajā pārskata periods izvēlēts divas nedēļas, lai gan nav tiesiska pamata izvēlēties īsāku pārskata periodu par mēnesi.

[3.2] Minimālajā – viena mēneša – pārskata periodā normālais darba laiks ir 160 stundas, un virsstundu darbs būs tas, kas nostrādāts virs 160 stundām. Atsevišķā laika posmā (piemēram, dienā vai nedēļā) darbinieks, kuram ir summētais darba laiks, var nostrādāt vairāk stundas nekā darbinieks ar normālo darba laiku, tomēr, ja netiek pārsniegts pārskata periodam noteiktais normālais darba laiks, virsstundas neveidosies.

[3.3] Izskatāmajā lietā pieteicēja ar darbiniekiem ir vienojusies par pārskata periodu trīs mēneši, tāpēc tikai tas darbs, kas tiek nostrādāts virs normālā darba laika trīs mēnešu periodā, var tikt uzskatīts par virsstundu darbu. No lietas materiāliem konstatējams, ka trešās personas pārskata periodā faktiski nostrādājušas mazāk stundu nekā kopējās normālā darba laika stundas trīs mēnešos, tādēļ inspekcija kļūdaini atzinusi, ka trešās personas būtu veikušas virsstundu darbu.

[4] Valsts darba inspekcija par spriedumu iesniedza kasācijas sūdzību, kurā norādīti turpmāk minētie argumenti.

[4.1] Tiesa nepareizi interpretējusi Darba likuma 140.panta piekto daļu, jo tā būtu jātulko kopsakarā ar Darba likuma 140.panta pirmo un ceturto daļu, 149.panta pirmo daļu, 130.pantu, 131.panta pirmo daļu, 136.panta pirmo daļu un 141.pantu.

[4.2] Darba likuma 131.panta pirmā daļa noteic normālo dienas un nedēļas darba laiku, bet summētā darba laika organizācija tiek noteikta, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot dienas vai nedēļas darba laiku. Tātad, nosakot summētā darba laiku organizāciju, jānosaka darbiniekam noīgtais dienas vai nedēļas darba laiks. Tas attiecīgajā pārskata periodā sabalansējams ar normālo darba laiku. Ja darbiniekam noteiktajā pārskata periodā ir attaisnota prombūtne (atvaļinājums, darbnespēja vai cita attaisnota prombūtne), tad no pārskata perioda normālā darba laika stundu skaita ir jāatskaita attaisnotās prombūtnes laiks, aprēķinot normālā darba laika stundu skaitu, kuru darbiniekam pārskata periodā bija jānostrādā. Tādā veidā tiek nodrošināta vienlīdzīga virsstundu noteikšana un apmaksa darbiniekiem, neatkarīgi no darba laika organizācijas. Šāda atziņa izriet no 2003.gada 4.novembra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (turpmāk – Direktīva).

[4.3] Tiesa, izmantojot tikai gramatisko tiesību normu tulkošanas metodi, nonākusi pie nepareiziem secinājumiem. Tie pieļauj situāciju, ka pēc darbnespējas darba devējs atlikušajā pārskata periodā var nodarbināt darbinieku vairāk kā citus, kas strādājuši visu pārskata periodu, kā arī vairāk nekā atlikušajā pārskata periodā normālā darba laika stundas. Šāda tiesību normu izpratne ir pretrunā ar Darba likuma 7.panta pirmajā daļā pausto vienlīdzīgu tiesību principu uz taisnīgu darba samaksu un taisnīgiem darba apstākļiem.

[5] Pieteicēja paskaidrojumos kasācijas sūdzību neatzīst un uzskata to par nepamatotu.

Motīvu daļa

[6] Izskatāmās lietas apstākļi ir būtiski līdzīgi faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem administratīvajā lietā Nr. A420213917. Arī pārsūdzētā apgabaltiesas sprieduma motivācijā ietverta atsauce uz minēto lietu un procesa dalībnieki izteikuši līdzīgus argumentus kasācijas sūdzībā un paskaidrojumos. Līdz ar to arī šā sprieduma pamatojumā pēc iespējas tiek izmantoti Senāta 2019.gada 5.jūlija sprieduma lietā Nr. A420213917 (SKA-794/2019) norādītie argumenti.

[7] Summētā darba laika ieviešanas un piemērošanas gadījumi paredzēti Darba likuma 140.pantā. Atbilstoši minētā panta pirmajai un sestajai daļai summētais darba laiks ir tāda darba organizācija, kas pieļauj atkāpes no normālā dienas vai nedēļas darba laika ilguma, ja noteiktā pārskata periodā šis ilgums tiek izlīdzināts un vidēji atbilst normālam nedēļas darba laikam. Vidējā nedēļas darba laika aprēķināšana par pārskata periodu saskaņā ar Direktīvas 15.apsvērumu ir vērsta uz to, lai piešķirtu noteiktu elastību maksimālajam normālajam nedēļas darba laikam tādējādi, lai jebkāda maksimālā nedēļas darba laika pārsniegšana noteiktos pārskata perioda posmos varētu tikt kompensēta ar atbilstošiem samazinājumiem citos posmos (*Eiropas Savienības Tiesas 2019.gada 11.aprīļa sprieduma lietā Nr. C-254/18 (ECLI:EU:EU:2019:318) 23.punkts*). Ievērojot principu, ka darbinieks darba tiesiskajās attiecībās tiek uzskatīts par vairāk aizsargājamu pusi, ņemams vērā, ka summētā darba laika organizēšana – lai gan šķietami primāri uzlūkojama kā darba devēja interese – veicama vienīgi, ievērojot noteiktus darbinieka tiesību aizsardzības elementus (piemēram, maksimālo nedēļas darba laiku vai izlīdzināšanas pārskata perioda maksimālo ilgumu). Tādējādi summētā darba laika sistēmas labākai izpratnei uzsverams, ka ar to izdarīto atkāpju ierobežojošie elementi pēc būtības paredzēti tam, lai ilgtermiņā nodrošinātu darbiniekam pienācīgu atpūtas laiku. Šādā aspektā, īpaši ņemot vērā Darba likuma 142.panta pirmo daļu un 143.panta pirmo daļu, uz sistēmu var raudzīties kā elastīgāku atpūtas laika organizēšanu, pieļaujot nodrošināt atpūtu citā laikā ierobežota pārskata perioda ietvaros. Šāds rakurss sniedz precīzāku priekšstatu par aizsargājamajām interesēm un ar sistēmu sasniedzamo mērķi.

[8] Darba likuma 140.panta trešajā daļā paredzēts, ka šāds pārskata periods, kurā darba devējam ir pienākums sabalansēt atkāpes no dienā vai nedēļā noteiktās normālās darba un atpūtas laika proporcijas, ir viens mēnesis, ja darba līgumā vai koplīgumā nav paredzēts ilgāks periods. Nav strīda, ka izskatāmajā gadījumā šāds pārskata periods ir trīs mēneši, un tas atbilst tiesību normu prasībām. Līdz ar to, veidojot grafiku, pieteicējai jāizlīdzina vidējais darba un atpūtas laiks atbilstoši normālajam darba laikam trīs mēnešu periodā. Papildus tam, darba devējam jāievēro arī Darba likuma 140.panta ceturtajā daļā noteiktie maksimāli pieļaujamie nodarbinātības griesti un panta sestajā daļā noteiktais minimālais atpūtas laiks diennaktī un nedēļā.

[9] Darba likuma 140.panta piektā daļa noteic, ka par virsstundu darbu uzskatāms darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika. Likums nesatur tiešu detalizētu regulējumu par virsstundu aprēķinu vai pārskata perioda veidošanās formulu, ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks un ir bijusi attaisnota prombūtne (darbnespēja vai atvaļinājuma dienas). Līdz ar to atbilde uz jautājumu, vai pārskata periodā būtu vai nebūtu ietverama prombūtne darbnespējas dēļ vai atvaļinājuma dienas, meklējama tiesību sistēmā kopumā, interpretējot valsts tiesību normu kopumu, cik vien iespējams Direktīvas teksta un mērķa kontekstā, lai nonāktu pie risinājuma, kas atbilst Direktīvai (*sal. Eiropas Savienības Tiesas 2004.gada 5.oktobra spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C403/01 110.-113.punkts*).

[10] Uz izskatāmajā lietā būtisko tiesību jautājumu attiecināms Direktīvas 16.panta „b" apakšpunkts. Tas paredz, ka atbilstoši 7.pantam piešķirto apmaksāto ikgadējo atvaļinājuma laiku un slimības atvaļinājuma laiku neietver vidējā [darba laika] rādītāja aprēķinā jeb šis laiks ir neitrāls (precizējot normas tulkojumu latviešu valodā atbilstoši normas formulējumam angļu un vācu valodās). Atbilstoši minētajai normai, darbnespējas laiks ir izslēdzams no pārskata perioda (latviskajā tulkojumā „bāzes laikposma"), kas faktiski nozīmē pārskata perioda saīsināšanu par šo laiku. Līdz ar to ar Darba likuma 140.panta piektajā daļā norādīto „pārskata periodu" darbnespējas gadījumā saprotams nevis sākotnēji paredzētais pārskata periods (panta trešajā daļā paredzētais viens mēnesis vai darba līgumā līdz četriem mēnešiem nosakāmais periods), bet gan sākotnējā perioda un darbnespējas laika starpība (faktiski nostrādātais laika periods pārskata perioda ietvaros).

[11] 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 (*sal. Eiropas Savienības Tiesas 2019.gada 11.aprīļa sprieduma lietā Nr. C-254/18 (ECLI:EU:EU:2019:318) 35.punkts*). Arī Eiropas Komisijas skaidrojošajā paziņojumā par Direktīvu norādīts, ka 16.panta „b" apakšpunkts nenozīmē, ka darba neesības [atvaļinājuma vai darbnespējas] laikposmus nevar izmantot, lai kompensētu citus periodus, kuru laikā tika pārsniegts maksimālais nedēļas darba laiks (*Eiropas Komisijas Skaidrojošais paziņojums par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01) VI. sadaļas B.2. apakšsadaļa; pieejams: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR)*.

Secināms, ka Direktīvā skaidri norādītā vidējā aprēķinā izmantojamā pārskata perioda samazināšana par darbnespējas vai atvaļinājuma laiku neskar darba devēja vispārēju pienākumu ievērot likumā noteikto normālā darba laika atpūtas laiku atlikušajā pārskata perioda laikā (vidēji), kad darbinieks faktiski veic darbu. Iespēja summētā darba laika organizācijas ietvaros atkāpties no normālā nedēļas darba laika ir izmantojama vienīgi kopā ar pienākumu sabalansēt šo pārsniegumu ar atpūtu citā laikā ierobežotā laika periodā (pārskata periodā). Piemēram, ja trīs mēnešu pārskata periodā darbiniekam ir bijusi darbnespēja un faktiski darbinieks veicis darbu vienīgi pēdējās trīs nedēļas no šī perioda, arī šajās trīs nedēļās (kas pielīdzināmas patstāvīgam pārskata periodam) ievērojams sabalansēts darba un atpūtas laiks. Tātad atbilstoši vispārējam principam, ja darbinieks piemērā minētajās trīs nedēļās, kas ir vienīgā aprēķinā vērā ņemamā pārskata perioda daļa, vidēji nostrādājis vairāk stundu, nekā to pieļauj normālais darba laiks, ir aprēķināmas virsstundas.

[12] Senāts piekrīt, ka atkarībā no grafika un paredzētās slodzes brīdī, kad iestājusies darbnespēja, var veidoties neparedzētas virsstundas, kuras pārskata periodā var nebūt iespējams novērst ar atpūtu (ievērojot Darba likuma 140.panta septītajā daļā paredzētos ierobežojumus grafika grozīšanai). Tomēr darbinieka tiesību aizsardzībai dodama priekšroka. Ja pēc vai pirms darbnespējas 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. Atzīmējams, ka šī aprēķina metodoloģiju neskar jautājums par iespējamu nepatiesu darbnespējas deklarēšanu, jo šāda negodprātība nav prezumējama, turklāt darba devējam ir iespēja pārbaudīt darbnespējas lapu izsniegšanas pamatotību, vēršoties Veselības inspekcijā (*Ministru kabineta 2001.gada 3.aprīļa noteikumu Nr. 152 „Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība" 25.punkts*).

[13] Vienlīdzības principu nepārkāpj apstāklis, ka vairākām personām, kurām noteikts līdzīgs summētā darba laika organizācijas darba grafiks, atkarībā no atrašanās attaisnotā prombūtnē vai darbā, virsstundu darbs var veidoties, sākot no dažādu kopumā nostrādāto stundu skaita. Šādas personas, ja tām ir atšķirīgs faktiski nostrādātais darba laiks un intensitāte, neatrodas salīdzināmos apstākļos. Pat ja divas personas strādājušas vienādu stundu skaitu kādā sākotnēji plānotā pārskata perioda daļā, tas, vai pārējā šī perioda daļā personai bijis atpūtas vai darbnespējas laiks, ievērojami atšķir darbinieka iespējas izmantot atpūtu. Tie ir būtiski atšķirīgi apstākļi, līdz ar to ir sagaidāmas atšķirīgas tiesiskās sekas.

[14] Ievērojot minētos apsvērumus, secināms, ka tiesas veiktā Darba likuma 140.panta piektās daļas interpretācija, neņemot vērā darbnespējas ietekmi uz vidējā darba laika aprēķinam izmantojamo pārskata periodu, novedusi pie darbinieka tiesībām neatbilstoša rezultāta, un nav atzīstama par pareizu. Šādos apstākļos spriedums ir atceļams, nododot lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesai. Izskatot lietu no jauna, pārbaudāms, vai iestādes lēmumā izmantotā metode atbilst šajā spriedumā veiktajam tiesību normu skaidrojumam, kā arī, vai veiktie aprēķini ir konsekventi un pareizi.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 129.[1]panta pirmās daļas 1.punktu, 348.panta pirmās daļas 2.punktu un 351.pantu, Senāts

nosprieda

Atcelt Administratīvās apgabaltiesas 2018.gada 20.jūnija spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai Administratīvajai apgabaltiesai.
Atmaksāt Valsts darba inspekcijai par kasācijas sūdzību samaksāto drošības naudu 70 *euro*.
Spriedums nav pārsūdzams.

N. Salenieks D. Mita L. Slica