**No Darba likuma 6.panta pirmās daļas izrietošās sekas**

Tādi darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, darba līguma vai darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, atbilstoši Darba likuma 6.panta pirmajai daļai ir spēkā neesoši uz likuma pamata, tāpēc darbiniekam nav pienākums šos noteikumus apstrīdēt, ceļot atsevišķu prasību tiesā.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2019.gada 17.jūnija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C69163218, SKC-592/2019**

[ECLI:LV:AT:2019:0617.C69163218.11.](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TEMPLATEEDIT&task=new&tasktwo=newtemplfromoriginal&fileid=68534788)S

Senāts šādā sastāvā:

senatore Inta Lauka,

senators Valerijs Maksimovs,

senatore Mārīte Zāģere

izskatīja rakstveida procesā lietu sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 22.oktobra spriedumu civillietā [pers. A] prasībā pret SIA „[Nosaukums]” par darba samaksas un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] 2018.gada 19.februārī, ar grozījumiem 2018.gada 14.maijā, [pers. A], pamatojoties uz Darba likuma 6., 9.pantu, 29.panta astoto, devīto daļu, 30., 31., 42., 43., 68., 94.pantu un 95.pantu, cēla Kurzemes rajona tiesā prasību pret SIA „[Nosaukums]”, lūdzot tiesu:

1) atzīt, ka 2016.gada 15.decembra darba līgums Nr. 21 neatbilst Darba likuma 43.pantam;

2) piedzīt no atbildētājas prasītāja labā darba samaksu 401,09 EUR un atlīdzību par morālo kaitējumu 5160 EUR.

Prasības pieteikumā norādīti šādi apstākļi.

[1.1] Starp prasītāju kā darbinieku un atbildētāju kā darba devēju 2016.gada 15.decembrī noslēgts darba līgums Nr. 21 (turpmāk arī – darba līgums). Prasītājs pieņemts darbā par apsargu uz vienu gadu, nosakot darbu maiņās un piemērojot summētā darba laika uzskaiti trīs mēnešu periodā.

[1.2] Prasītājam darba tiesisko attiecību laikā netika izteikti aizrādījumi, viņam maksātas prēmijas, kas norāda uz to, ka darba devējai nebija pretenziju pret to, kā prasītājs veic darbu. [Pers. A] vienīgais no savas maiņas aizvietoja vecāko apsargu, kā arī veica autovadītāja pienākumus. Tomēr 2017.gada 28.decembrī darbinieks uzzināja, ka viņš nav iekļauts 2018.gada janvāra darba grafikā, tajā pašā laikā ar citiem darbiniekiem, kuri strādāja ar prasītāju vienā maiņā, darba līgumi tika pārslēgti, turpinot darba tiesiskās attiecības. Jauns darba līgums ar prasītāju netika noslēgts tādēļ, ka viņš bija vērsies pie atbildētājas ar sūdzībām, lai aizstāvētu savas tiesības, kā to paredz Darba likuma 94.panta pirmā daļa. Par to, ka darba tiesiskās attiecības ar prasītāju netiks turpinātas, liecināja darba devējas rīcība, liedzot darbiniekam pildīt autovadītāja pienākumus, par ko prasītājs uzzināja, atgriežoties no atvaļinājuma 2017.gada 25.novembrī. Tā kā sūdzības par darba pienākumu veikšanu prasītājs nebija saņēmis, ir pamats konstatēt Darba likuma 95.pantā minēto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu. Neturpinot darba tiesiskās attiecības, pret prasītāju atbilstoši Darba likuma 7., 9. un 29.pantam ir vērsta atšķirīga attieksme, ar ko viņam nodarīts morālais kaitējums.

[1.3] Darba līguma 4.1.punktā noteikts, ka summētā darba laika uzskaite tiek veikta par trīs mēnešu periodu, proti, virsstundu darbs tiks apmaksāts reizi trīs mēnešos. Tā kā prasītājam 2017.gada aprīlī – pēc pirmā trīs mēnešu perioda netika veikta samaksa par nostrādātajām virsstundām, viņš rakstveidā vērsās pie darba devējas, norādot, ka viņam nav samaksāts par 19 virsstundām, uz ko saņēma atbildi, ka pārtraukuma laiks tiek ieskaitīts darba laikā, taču visas uzskaitītās stundas tiek apmaksātas atbilstoši noteiktajai stundas tarifa likmei saskaņā ar sabiedrības Nolikuma par darba laika uzskaiti 3.2.punktu.

Darba devējai adresētajā 2017.gada 8.maija sūdzībā prasītājs atkārtoti norādīja, ka viņš nevar reāli izmantot pusdienu pārtraukumu, jo nedrīkst atstāt darbavietu, tomēr viņam netiek samaksāts par virsstundām. Atbildes vēstulē darba devēja atsaukusies uz faktu, ka darbiniekam ir nodrošināta iespēja paēst darba laikā.

No algas lapiņām redzams, ka pusdienu pārtraukumi tiešām ir ieskaitīti darba laikā, taču nostrādātās virsstundas netiek apmaksātas atbilstoši Darba likuma 68.pantam.

Laikā no 2017.gada 1.janvāra līdz 2017.gada 31.decembrim nav veikta piemaksa par virsstundām un darba samaksa par aprīli, kopā 401,09 EUR.

[2] 2018.gada 14.maijā prasītājs tiesā iesniedza prasības grozījumus, norādot, ka prasība netiek uzturēta daļā par darba līguma atzīšanu par neatbilstošu Darba likuma 43.pantam.

Darba alga par laiku no 2017.gada 1.aprīļa līdz 30.jūnijam nav samaksāta 105,99 EUR nevis 155,09 EUR apmērā, kā bija norādīts iepriekš, savukārt no nostrādātajām 73,50 virsstundām ir apmaksātas 20,50 virsstundas, tādēļ prasība tiek uzturēta par 53 virsstundu apmaksu un darba algas 105,99 EUR, kopā 332,93 EUR piedziņu.

[3] Ar Kurzemes rajona tiesas 2018.gada 20.jūlija spriedumu, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 223.panta 4.punktu, izbeigta tiesvedība lietā daļā par darba līguma atzīšanu par neatbilstošu Darba likuma 43.pantam un darba samaksas 68,16 EUR piedziņu.

Prasība daļā par darba samaksas 332,93 EUR un atlīdzības par morālo kaitējumu 5160 EUR piedziņu noraidīta.

Spriedumā norādīti šādi motīvi.

[3.1] Lietā nodibinātie faktiskie apstākļi nedod pamatu attiecināt uz tiem Darba likuma 9.panta pirmo daļu un 29.panta astoto daļu, jo nav konstatēts aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas vai atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums. Ne prasītājs, ne arī atbildētāja nav izteikuši vēlmi turpināt darba tiesiskās attiecības, tādēļ tās izbeigtas 2017.gada 31.decembrī. Darba tiesiskās attiecības sakarā ar darba līguma termiņa izbeigšanos ir pārtrauktas ne tikai ar prasītāju, bet arī citiem darbiniekiem. Darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku, tādēļ prasītājam nebija pamata paļauties, ka pēc līguma termiņa beigām darba tiesiskās attiecības ar viņu tiks turpinātas. Jauna darba līguma nenoslēgšanas fakts nevar tikt uzskatīta par prasītāja sodīšanu vai nelabvēlīgu seku radīšanu sakarā ar prasītāja rakstveida sūdzībām. Atbildētājas rīcībā nav konstatējama atšķirīga attieksme, kas būtu radījusi nelabvēlīgas sekas prasītājam arī attiecībā uz prasītāja norādītajiem apstākļiem darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā.

[3.2] Prasītājam noteikts maiņu darbs saskaņā ar grafiku un summētā darba laika uzskaite. Darbinieks atbilstoši Darba likuma 136.panta otrajai daļai ir piekritis veikt virsstundu darbu.

Lietā faktiski pastāv strīds par to, vai pusdienu pārtraukumi ir ietverami virsstundu, kas ir apmaksājamas saskaņā ar Darba likuma 68.panta pirmo daļu, uzskaitē.

Ievērojot Darba likuma 145.pantā, 139.panta trešajā daļā un 140.panta ceturtajā daļā noteikto, secināms, ka pārtraukumi ir ieskaitāmi prasītāja darba laikā, taču maiņu darba gadījumā pārtraukums nav uzskaitāms kā virsstundas Darba likuma 140.panta ceturtās daļas izpratnē, jo pārtraukuma laikā darbinieks neveic darba pienākumus, bet atpūšas.

[3.2.1] Darba līgumā puses vienojušās, ka piemaksas un prēmijas maksājamas saskaņā ar Darba samaksas nolikumu, ievērojot Darba kārtības noteikumus un Nolikumu par darba laika uzskaiti.

[3.2.2] Atbilstoši Darba kārtības noteikumu 2.2.2.punktam apsardzes darbiniekiem ēšanai nodrošināts 30 minūšu pārtraukums ik pēc četrām stundām un viņiem nav tiesību atstāt darbavietu.

[3.2.3] No pušu 2017.gada 9.jūnijā parakstītās Vienošanās Nr. 21/2 par virsstundu darbu 3.punkta redzams, ka virsstundu uzskaite un aprēķins notiek saskaņā ar Nolikuma par darba laika uzskaiti 3.sadaļu, kas noteic, ka darbiniekiem, kuri nedrīkst atstāt darbavietu, pārtraukums ieskaitāms darba laikā un tiek uzskaitīts sadaļā „stundas faktiski”, kas tiek apmaksātas ar darbiniekam noteikto stundas tarifa likmi. Virsstundas tiek apmaksātas trīs mēnešu periodā, tās aprēķinot pēc šāda algoritma: virsstundas = faktiski nostrādātās stundas – pārtraukums – stundas pēc normas.

[3.2.4] No minētā secināms, ka puses, noslēdzot darba līgumu, bija vienojušās, ka [pers. A] darba pārtraukumi tiek ieskaitīti darba laikā, kā to paredz Darba likuma 145.pants, taču netiek uzskaitīti virsstundu aprēķinā, jo darbiniekam tiek nodrošināta iespēja paēst un atpūsties darbavietā. Līdz ar to nav pamatota prasība ieskaitīt pusdienu pārtraukumus virsstundu aprēķinā un apmaksāt tās divkāršā apmērā saskaņā ar Darba likuma 68.panta pirmo daļu.

[3.3] Darba likuma 137.pants noteic darba devēja pienākumu precīzi uzskaitīt darbinieka nostrādātās stundas un darbinieka tiesības pārbaudīt darba devēja veikto darba laika uzskaiti. Prasītājs norādījis, ka pēc viņa aprēķiniem 2017.gada aprīlī tika nostrādātas 208 stundas, bet apmaksātas tikai 192, bet atbildētāja tam nepiekrīt.

No darba laika uzskaites tabeles un darba algas lapiņas redzams, ka prasītājam ir samaksāta darba alga par 192 stundām. Šāds nostrādāto stundu skaits atbilst arī dežūru grafikam, savukārt prasītājs nav iesniedzis pierādījumus, kas apliecinātu pretējo.

[4] No prasītāja apelācijas sūdzības, ar kuru pirmās instances spriedums pārsūdzēts prasības noraidītajā daļā, redzams, ka, nepiekrītot tiesas secinājumiem par pusdienu pārtraukumu neiekļaušanu virsstundu uzskaitē, viņš norādījis uz darba devējas pienākumu visas darba laika stundas, tostarp apmaksātos pusdienu pārtraukumus, kuru laikā darbiniekam liegta iespēja atstāt darba vietu, ieskaitīt kopējā darba laikā jeb kopējā nostrādāto stundu skaitā, ko ņem vērā, uzskaitot nostrādāto stundu skaitu un aprēķinot piemaksas par pārskata periodā nostrādātajām virsstundām.

Prasītājs lūdzis arī ņemt vērā, ka darba devējas izstrādātie iekšējie normatīvie akti nevar aizskart darbinieka tiesības, ko garantē likums, šajā gadījumā saņemt piemaksu par virsstundu darbu saskaņā ar Darba likuma 68.panta pirmo daļu

[5] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītāja apelācijas sūdzību, Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2018.gada 22.oktobrī nosprieda prasību par darba samaksas un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu noraidīt pilnīgi.

Spriedumā norādīti šādi motīvi.

[5.1] Tiesas kolēģija atbilstoši Civilprocesa likuma 432.panta piektajai daļai pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma argumentācijai.

[5.2] Ja noslēgts terminēts līgums, darbiniekam nav dota garantija, ka, izbeidzoties līguma termiņam, tiks noslēgts jauns darba līgums uz jaunu periodu vai nenoteiktu laiku arī vakances gadījumā. Šī iemesla dēļ tiesas kompetencē neietilpst darba devēja rīcības izvērtējums, kādēļ tas noslēdzis jaunus darba līgumus ar vieniem vai nav noslēdzis darba līgumus ar citiem darbiniekiem.

Līdz ar to iemesli, kurus prasītājs norādījis kā tādus, kas liecina par diskriminējošu attieksmi pret viņu, nenoslēdzot jaunu darba līgumu, ir subjektīvs apstākļu interpretējums, kas nerada tiesiskas sekas.

[5.3] Pirmās instances tiesa pamatoti secinājusi, ka nostrādāto darba stundu skaitu 2017.gada aprīļa mēnesī atspoguļo darba laika uzskaites tabeles un darba algas lapiņas. Citi pierādījumi, kas apstiprinātu prasītāja apgalvojumu pamatotību, ka nostrādāts lielāks stundu skaits, lietā nav iesniegti.

[5.4] Pirmās instances tiesa pretēji apelācijas sūdzībā norādītajam ir secinājusi un minētais pārbaudīts arī apelācijas instances tiesā, ka prasītāja darba pārtraukumi ir ieskaitīti darba laikā, kā to paredz Darba likuma 145.pants, taču tie netiek uzskaitīti kā virsstundu darbs, jo prasītājam tika nodrošināta iespēja paēst un atpūsties darbavietā un tas atbilst arī judikatūras atziņām, kas izteiktas Augstākās tiesas 2016.gada 16.jūnija spriedumā lietā Nr. SKA-347/2016.

Darba devēja iekšējie normatīvie akti attiecībā uz darba laika organizēšanu ir spēkā esoši un prasītājs tos nav apstrīdējis Darba likuma 94.pantā noteiktajā kārtībā. Turklāt prasītājs, atsaucoties uz Darba likuma 6.pantu, nav norādījis, tieši kādi iekšējo normatīvo aktu noteikumi un kādā veidā prasītāja kā darbinieka tiesisko stāvokli ir pasliktinājuši.

Prasības pieteikumā norādīts, ka starp pusēm ir strīds par to, vai pusdienu pārtraukumi ir ietverami virsstundu aprēķinā, savukārt atbilstoši apelācijas sūdzībā minētajam faktiski lietā pastāv strīds par to, vai pusdienu pārtraukumi ir ieskaitāmi darba (nevis virsstundu) laikā. Kā jau iepriekš norādīts, prasītāja darba pārtraukumi ir ieskaitīti darba laikā, un šo faktu konstatējusi arī pirmās instances tiesa.

[6] Par Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 22.oktobra spriedumu [pers. A] iesniedzis kasācijas sūdzību, pārsūdzot spriedumu pilnā apjomā.

[7] Ar senatoru kolēģijas 2019.gada 17.janvāra rīcības sēdes lēmumu atteikts ierosināt kasācijas tiesvedību par spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, tādējādi apelācijas instances spriedums šajā daļā stājies spēkā.

Kasācijas tiesvedība ierosināta sakarā ar prasītāja kasācijas sūdzību par spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība par darba samaksas piedziņu.

[8] Attiecībā uz apelācijas instances tiesas spriedumu daļā, par kuru ierosināta kasācijas tiesvedība, kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

[8.1] Pamatojot savu secinājumu, ka darba pārtraukumi, kas tiek ieskaitīti darba laikā atbilstoši Darba likuma 145.pantam, nav uzskaitāmi kā virsstundas, tiesa nevietā atsaukusies uz Augstākās tiesas 2016.gada 16.jūnija spriedumu lietā Nr. SKA-347/2016, jo šajā spriedumā ar Darba likuma 68.panta piemērošanu saistītās problēmas nav risinātas.

[8.2] Tiesa spriedumā konstatējusi, ka prasītājs Darba likuma 94.panta kārtībā nav apstrīdējis iekšējos normatīvos aktus, kā arī nav precizējis, kuri no tiem un kādā veidā pasliktināja darbinieka stāvokli. Šādi tiesas apgalvojumi liecina, ka tā nav iepazinusies ar apelācijas sūdzību, kurā (tāpat kā darba tiesisko attiecību laikā darba devējai iesniegtajās sūdzībās) tika norādīts uz strīda esamību par to, vai pusdienu pārtraukumi ir iekļaujami virsstundu, kas apmaksājamas saskaņā ar Darba likuma 68.panta pirmo daļu, uzskaitē. Tādēļ, uzskatot, ka tiesa savu spriedumu nevar balstīt uz darba devējas iekšējiem normatīvajiem aktiem, prasītājs lūdza pārbaudīt, vai tie atbilst likumam.

Tomēr tiesa nav vērtējusi, vai iekšējā normatīvajā aktā noteiktā virsstundu apmaksas formula (virsstundas = faktiski nostrādātās stundas – pārtraukums – stundas pēc normas) atbilst Darba likuma 136.pantam un vai šāda kārtība nepasliktina darbinieka stāvokli.

[9] Paskaidrojumos sakarā ar kasācijas sūdzību atbildētāja norādījusi, ka apelācijas instances tiesa pamatoti pievienojusies pirmās instances tiesas sprieduma motivācijai, tostarp, par to, ka puses, noslēdzot darba līgumu, vienojušās par darba pārtraukumu ieskaitīšanu darba laikā, kā to paredz Darba likuma 145.pants, taču pārtraukumi netiek ietverti virsstundu aprēķinā, jo darbiniekam nodrošināta iespēja paēst un atpūsties darbavietā. Līdz ar to nav pamatota prasītāja prasība ieskaitīt pārtraukumus virsstundu aprēķinā un apmaksāt tās divkāršā apmērā saskaņā ar Darba likuma 68.panta pirmo daļu.

**Motīvu daļa**

[10] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz personu, kura to pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to noteic Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Senāts atzīst, ka Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 22.oktobra spriedums daļā, ar kuru noraidīta prasība par darba samaksa piedziņu, atceļams, lietu šajā daļā nododot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Ņemot vērā, ka Kurzemes apgabaltiesa, izmantodama Civilprocesa likuma 432.panta piektajā daļā paredzētās tiesības, pievienojusies pirmās instances tiesas spriedumā ietvertai motivācijai, prasības noraidīšanas pamatojums attiecībā par darba samaksu turpmāk tiks vērtēts abu instanču norādīto motīvu kontekstā.

[10.1] Senāts konstatē, ka, izskatot lietu sakarā ar [pers. A] apelācijas sūdzību un noraidot prasību daļā par darba samaksas piedziņu, apelācijas instances tiesa vispār nav iedziļinājusies šā strīda un iesniegtās apelācijas sūdzības būtībā, uz ko norādījis arī kasācijas sūdzības iesniedzējs.

[10.2] Par pamatotiem atzīstami kasācijas sūdzībā izteiktie iebildumi par Darba likuma 6.panta un 94.panta nepareizu piemērošanu.

Saskaņā ar Darba likuma 94.panta pirmo daļu darbiniekam ir tiesības savu aizskarto tiesību vai interešu aizsardzības nolūkā iesniegt sūdzību uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai. Tiesības iesniegt sūdzību, lai aizstāvētu darbinieka tiesības un intereses, ir arī darbinieku pārstāvjiem.

Izsakot apgalvojumu, ka prasītājs šīs tiesības nav izmantojis, apgabaltiesa, pirmkārt, nonākusi pretrunā ar pirmās instances spriedumā konstatētajiem faktiem, ka 2017.gadā prasītājs vairākkārt iesniedzis sūdzības, apstrīdot darba devējas, kura neiekļāva virsstundu aprēķinā visas faktiski nostrādātās stundas, rīcību, otrkārt, atstājusi bez ievērības apelācijas sūdzībā norādīto, ka atbilstoši Darba likuma 6.panta pirmajai daļai nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

No minētās tiesību normas nepārprotami izriet, ka tādi darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, darba līguma vai darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, kā spēkā neesoši uz likuma pamata nevar radīt tiesiskas sekas, tāpēc darbiniekam nav pienākums šos noteikumus apstrīdēt, ceļot atsevišķu prasību tiesā.

Darba likuma 6.panta pirmajā daļā noteikts nozīmīgs darba tiesību princips, kura mērķis ir darbinieka kā neaizsargātākās puses tiesību un tiesisko interešu aizsardzība gadījumā, ja darba tiesības regulējošajos dokumentos ietvertais noteikums pasliktina darbinieka stāvokli. Atbilstoši šim darba tiesību mērķim ir jāiztulko un jāpiemēro arī darba devēja rīkojumi (sk. *Augstākās tiesas 2016.gada 29.decembra sprieduma lietā Nr. SKC-1374/2016 (C20284812) 7.2.punktu*).

Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba tiesību ievērošanu. Tādēļ arī gadījumā, ja darbinieks ir noslēdzis darba līgumu, kurā ietverti darba tiesībām neatbilstoši punkti, darba devējs nevarēs atsaukties uz to, ka abas puses līgumu parakstījušas (sk*. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: LBAS, 2010, 19.lpp. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201102/dl\_ar\_kom.pdf*).

Līdz ar to, izvērtējot prasītāja apelācijas sūdzībā izteiktās pretenzijas, tostarp par likumam neatbilstošu virsstundu aprēķināšanas formulu, tiesai bija jāpārbauda iesniegtie pierādījumi un jānoskaidro, vai noslēgtais darba līgums, atbildētājas izdotie iekšējie normatīvie akti, kuros noteikta virsstundu aprēķināšanas kārtība, proti, Nolikums par darba laika uzskaiti un tajā paredzētais virsstundu aprēķināšanas algoritms jeb formula atbilst Darba likuma 137.panta pirmajai daļai, vai virsstundas tikušas apmaksātas saskaņā ar Darba likuma 68.panta pirmo daļu, taču šāda lietas apstākļu juridiskā analīze spriedumā nav veikta.

Nepievēršoties rakstveida pierādījumu novērtēšanai Darba likuma 6.panta kontekstā, apelācijas instances tiesa izdarījusi nepamatotu un faktiskajiem apstākļiem neatbilstošu secinājumu: „[..] apelācijas sūdzībā prasītājs norādījis, ka faktiski lietā ir strīds par to, vai pusdienu pārtraukumi ir ieskaitāmi darba (nevis virsstundu) laikā. Kā jau iepriekš norādīts, prasītāja darba pārtraukumi ir pieskaitīti darba laikam [..]”.

Līdz ar to strīds par piemaksu, kas darbiniekam pienākas par virsstundu darbu, aprēķināšanas kārtību pēc būtības nav risināts.

[10.3] Lai izšķirtu strīdu, vai atbilstoši Darba likuma 137.panta pirmajai daļai darba devēja laikā no 2017.gada 1.janvāra līdz 31.decembrim ir pareizi uzskaitījusi prasītāja nostrādātās darba stundas un atsevišķi visas virsstundas, kā arī, vai piemaksa par virsstundām, par ko lietā pastāv strīds, aprēķināta atbilstoši Darba likuma 68.panta pirmajai daļai, tiesai primāri bija jānoskaidro, kurā no Darba likuma 32.nodaļā „Darba laika organizācija” noteiktajiem darba organizācijas veidiem (nakts darbs, maiņu darbs vai summētais darba laiks) atbildētāja organizēja [pers. A] darba laiku, jo katrā no tiem darba stundu un virsstundu uzskaite atšķiras.

[10.4] Senāts konstatē, ka, izšķirot strīdu, tiesa gan Darba likuma 139.pantu, gan 140.pantu attiecinājusi uz lietā konstatētajiem apstākļiem, kas nav pareizi, jo maiņu darba (*139.pants*) un summētā darba laika (*140.pants*) kā divu patstāvīgu darba laika organizācijas veidu tiesiskais regulējums ir atšķirīgs, tādēļ attiecībā uz vienu personu tie nevar pastāvēt vienlaicīgi.

Piemēram, maiņu darba gadījumā maiņas ilgums nedrīkst pārsniegt attiecīgajai darbinieku kategorijai noteikto normālo dienas darba laiku (*139.panta pirmā daļa*) un laiks, kuru darbinieks nostrādājis pēc maiņas beigām, uzskatāms par virsstundu darbu (*139.panta trešā daļa*).

Savukārt summēto darba laiku nosaka, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, un šādā gadījumā darba laiks pārskata periodā nedrīkst pārsniegt attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku (*140.panta pirmā daļa*). Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā. Par virsstundu darbu tiek uzskatīts darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika (*140.panta piektā daļa*).

„Summētā darba laika uzskaite paredz darba grafikus tieši tāpat kā maiņu darba laika uzskaite.[..] Atsevišķās dienās darba laika ilgums var būt visdažādākais – 24 stundas, 12 stundas, 10 stundas, 4 stundas u.tml., ievērojot normatīvajos aktos noteiktos pārtraukumus darbā, kā arī lai pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. [..] Uz summēto darba laiku neattiecas visi noteikumi par atpūtu. Taču summētajam darba laikam likumdevējs noteicis ārējās robežas. Tas nedrīkst pārsniegt 24 stundas pēc kārtas un 56 stundas nedēļā” (sk. *Skultāne I., Slaidiņa V. Darba tiesības. Papildināts un pārstrādāts izdevums. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2017, 201.–202.lpp.*).

Minētais apstiprina, ka darba grafiki var pastāvēt gan maiņu darba gadījumā, gan summētā darba laika gadījumā, tādēļ, lai pārbaudītu, vai darba laika uzskaite notikusi atbilstoši Darba likuma 137.panta pirmajai daļai, tiesai pareizi jānosaka attiecībā uz konkrēto darbinieku attiecināmais darba laika organizācijas veids, kas pakļauts noteiktam Darba likumā ietvertam tiesiskam regulējumam.

Saskaņā ar darba līguma 4.1.punktā minēto prasītājam noteikts maiņas grafika darbs, piemērojot summētā darba laika uzskaiti par trīs mēnešu periodu, turklāt summētais darba laiks nedrīkst pārsniegt likumā noteikto stundu skaitu šajā laika periodā. Tiesai, izskatot lietu no jauna, jāapsver, vai prasītājs bijis nodarbināts maiņu darbā Darba likuma 139.panta izpratnē, vai strādājis summētā darba laika režīmā atbilstoši Darba likuma 140.panta regulējumam ar pārskata periodu trīs mēneši, par ko starp prasītāju un atbildētāju lietā nav pastāvējis strīds. Pušu vienošanās darba līgumā par to, ka darbs notiks saskaņā ar maiņu grafiku, pušu vienošanos attiecībā uz pielīgto darba laika organizāciju neietekmē.

[10.5] Summētā darba laika uzskaite, kā rāda Darba likuma 140.panta pirmās daļas saturs, attiecas uz pilna darba laika darbiniekiem, uzliekot pienākumu darba devējam attiecīgajā pārskata periodā darbiniekam noteikto darba laiku sabalansēt ar minētā likuma 131.pantā noteikto normālo darba laiku (sk. *Tiesu prakses apkopojums darba lietās (tiesu prakse 2012.gada jūlijs–2017.gads). Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Rīga, 2018, 26.lpp. Pieejams: http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/tiesu-prakses-apkopojumi/civiltiesibas*).

Saskaņā ar Darba likuma 140.panta piekto daļu darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu.

Pārskata perioda institūts ir svarīgs virsstundu aprēķināšanai, it īpaši tādēļ, ka pie īsāka pārskata perioda darba grafikā noteiktās stundas ir virsstundas, bet pie garāka tās vairs nav virsstundas, jo darba devējam ir iespēja darbu organizēt tā, lai virsstundas neveidojas (sk. *Bite K. Atsevišķi darba uzskaites un samaksas jautājumi summētajā darba laikā. Jurista Vārds, 04.10.2016., Nr. 40 (943), 18.–23.lpp*.).

Pušu viedokļi faktiski atšķiras jautājumā par to, vai darba pārtraukumi, kuru laikā darbiniekam bija liegts atstāt darba telpas un kas tika iekļauti darba laikā, apmaksājot tos kā darba laiku, pagarina pārskata periodā nostrādāto stundu skaitu un līdz ar to, iespējams, pārsniedz pārskata periodā attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku, ko liedz Darba likuma 140.panta pirmā daļa un tādēļ veidojas 140.panta piektajā daļā definētais virsstundu darbs, par kuru jāsaņem piemaksa atbilstoši Darba likuma 68.panta pirmajai daļai.

Līdz ar to, lai izšķirtu strīdu, tiesai nepieciešams noskaidrot arī katrā trīs mēnešu pārskata periodā darbiniekam noteikto normālo darba laiku, kas atbilstoši Darba likuma 140.panta piektajai daļai ir atskaites punkts virsstundu noteikšanai, par kuru uzskaites atbilstību likumam pastāv strīds.

[10.6] Atbilstoši Darba likuma 145.panta trešajā daļā noteiktajam, ja pārtraukuma laikā darbiniekam ir noteikts aizliegums atstāt savu darbavietu un darbinieks šo laikposmu nevar izmantot pēc sava ieskata, šāds pārtraukums ieskaitāms darba laikā.

Nav strīda par to, ka uz prasītāju attiecas minētais tiesiskais regulējums, tāpēc, noraidot prasītāja viedokli, ka arī šis darba laiks ir ieskaitāms darba laikā, no kura aprēķina virsstundas, tiesai jāpamato, kādēļ tā uzskata par iespējamu, ka vienā gadījumā (uzskaitot kopējās nostrādātās stundas) to pašu laiku (pārtraukuma laiku) ieskaita darba laikā, bet citā gadījumā (aprēķinot virsstundas) šo pašu laiku no nostrādāto stundu skaita izslēdz.

Par pareizu atzīstams kasācijas sūdzībā minētais arguments, ka apelācijas instances tiesai, noraidot prasītāja viedokli, nebija pamata atsaukties uz Senāta 2016.gada 16.jūnija spriedumu lietā Nr. SKA-347/2016, jo tajā, pretēji apelācijas instances spriedumā apgalvotajam, Senāts nav atzinis, ka darba pārtraukumi, kuru laikā darbiniekam tiek nodrošināta iespēja paēst un atpūsties darba vietā, tiek ieskaitīti darba laikā, taču netiek uzskaitīti kā virsstundu darbs.

„Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā vairākkārt vērtēts tas, vai „aktīvais dežūrlaiks”, kad nodarbinātais uzturas darba devēja norādītā vietā, ir uzskatāms par darba laiku Eiropas Savienības tiesību izpratnē. Šajā ziņā Eiropas Savienības Tiesa norādījusi, ka „darba laiks” un „atpūtas laiks” ir savstarpēji izslēdzoši jēdzieni un starpkategorijas starp tiem nav iespējamas (sk., piemēram, *Eiropas Savienības Tiesas 2000.gada 3.oktobra sprieduma lietā Simap, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, 47.punktu* un *2015.gada 10.septembra sprieduma lietā Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, 26.punktu*). No Eiropas Savienības Tiesas judikatūras izriet, ka noteicošais darba laika klasificēšanas faktors ir tieši nodarbinātās personas pienākums atrasties darba devēja noteiktā vietā, lai nepieciešamības gadījumā varētu nekavējoties veikt savus profesionālos pienākumus. Tā kā nodarbinātais šādā gadījumā nevar brīvi izvēlēties savu atrašanās vietu, jebkurš šāds laikposms ir uzskatāms par darba laiku (sk., piemēram, *Eiropas Savienības Tiesas 2003.gada 9.septembra sprieduma lietā Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, 63.punktu*). Eiropas Savienības Tiesa ir atzinusi, ka šādu darba laika klasifikāciju nevar ietekmēt attiecīgajā laikposmā veiktā darba intensitāte, ražīgums un apjoms (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2000.gada 3.oktobra sprieduma lietā Simap, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, 48.punktu* un *2005.gada 1.decembra sprieduma lietā Dellas u.c., C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728 , 43.punktu*) vai tas, ka darba devējs nodrošina nodarbinātajam iespēju izmantot atpūtas istabu laikā, kamēr viņa pakalpojumi nav nepieciešami (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2003.gada 9.septembra sprieduma lietā Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, 64.punktu*). Tādējādi Eiropas Savienības Tiesa ir atzinusi, ka „aktīvais dežūrlaiks” uzskatāms par darba laiku Eiropas Savienības tiesību izpratnē (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2000.gada 3.oktobra spriedumu lietā Simap, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, 2005.gada 1.decembra spriedumu lietā Dellas u.c., C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728* un *2018.gada 21.februāra spriedumu lietā Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82*). Tātad „aktīvā dežūra” nepiešķirta pārtraukuma laikā ir uzskatāma par virsstundu darbu” (sk. *Satversmes tiesas 2019.gada 2.maija sprieduma lietā Nr. 2018-14-01 15.2.punktu*).

[10.7] Iepriekš izklāstīto apsvērumu kopums ļauj secināt, ka apelācijas instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība par virsstundu darba apmaksu, nevar atzīt par tiesisku, kas savukārt ir pamats kasācijas sūdzības apmierināšanai.

Ievērojot, ka prasība daļā par darba samaksas piedziņu šajā gadījumā sastāv no prasījuma par 2017.gada aprīļa darba algas un piemaksas par virsstundu darbu piedziņu, taču prasība noraidīta, ne sprieduma motīvu daļā, ne rezolutīvajā daļā nenorādot uz konkrētām pieprasīto un noraidīto prasījumu summām, sprieduma atceļams arī attiecībā par 2017.gada aprīļa darba algas piedziņu.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu un 477.pantu, Senāts

**nosprieda**

atcelt Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 22.oktobra spriedumu daļā, ar kuru noraidīta [pers. A] prasība pret SIA „[Nosaukums]” par darba samaksas piedziņu, nododot lietu šajā daļā jaunai izskatīšanai Kurzemes apgabaltiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.