**Svētku dienas, kas sakrīt ar darba dienu, ietekme uz summēto darba laiku**

Svētku diena, kas sakrīt ar darba dienu, ietekmē kopējo noteiktā periodā (mēnesī vai citā periodā) ietilpstošo normālā darba laika stundu skaitu, proti, tā šo skaitu samazina. Šāds samazinājums skar gan normālo darba laiku, gan summēto darba laiku, jo arī summētā darba laika organizācijas gadījumā vidējai darba un atpūtas laika proporcijai pārskata periodā jāatbilst normālā darba laika modeļa darba un atpūtas laika proporcijai. Līdz ar to svētku diena, kurā darbinieks netiek nodarbināts, ietekmē summētā darba laika organizāciju tādā veidā, ka samazina to bāzes stundu skaitu, attiecībā pret kuru rēķināms pārskata perioda vidējais darba laika stundu skaits. Turklāt šis samazinājums attiecas uz jebkuru darbinieku ar summētā darba laika organizāciju, neatkarīgi no noteiktā darba grafika.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Administratīvo lietu departamenta**

**2019.gada 5.jūlija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. A420224216, SKA-433/2019**

[ECLI:LV:AT:2019:0705.A420224216.5.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI:LV:AT:2019:0705.A420224216.5.S)

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

rakstveida procesā izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta, pamatojoties uz Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas Satiksme” pieteikumu par Valsts darba inspekcijas 2016.gada 29.aprīļa lēmuma Nr. 2015-04/248-2016-05-05/164 atcelšanu, sakarā ar Valsts darba inspekcijas un trešās personas [pers. A] kasācijas sūdzībām par Administratīvās apgabaltiesas 2017.gada 24.oktobra spriedumu.

**Aprakstošā daļa**

1. Valsts darba inspekcija veica pieteicējas Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas Satiksme” pārbaudi. Inspekcija konstatēja, ka, lai gan pieteicējas darbiniece – trešā persona [pers. A] – nodarbināta summēto darba laiku, no pierādījumiem konstatējams, ka viņa strādā tieši darba dienās, tādēļ par svētku dienām, ja tās iekrīt darba dienās, trešajai personai izmaksājama atlīdzība atbilstoši Darba likuma 74.panta pirmās daļas 8.punktam un trešajai daļai. Pārbaudes rezultātā ar 2016.gada 29.aprīļa lēmumu inspekcija uzlika pieteicējai pienākumu izmaksāt trešajai personai darba samaksu par dienām, kad viņa neveica darbu svētku dienās, kas iekrita viņai noteiktajās darba dienās no 2013.gada septembra līdz 2015.gada septembrim (ieskaitot).
2. Pieteicēja vērsās tiesā ar pieteikumu par lēmuma atcelšanu, iebilstot, ka trešā persona tikusi nodarbināta atbilstoši grafikam un ar mainīgu darba stundu skaitu dienā.
3. Administratīvā apgabaltiesa, izskatot lietu apelācijas kārtībā, ar 2017.gada 24.oktobra spriedumu pieteikumu apmierināja un atcēla inspekcijas lēmumu. Tiesas spriedums, pievienojoties pirmās instances tiesas sprieduma motīviem, pamatots ar turpmāk norādītajiem argumentiem.
   1. Darba likuma 74.panta pirmā daļa noteic darba devēja pienākumu izmaksāt atlīdzību, ja darbinieks viņam noteiktajā darba dienā neveic darbu attaisnojošu iemeslu, tostarp svētku dienas dēļ. Norma vienlīdzīgi attiecas gan uz normālu darba laiku no pirmdienas līdz piektdienai strādājošiem, gan uz tādiem, kuriem noteikta summētā darba laika uzskaite. Normas mērķis ir kompensēt darbinieka nopelnīto darba samaksu, kad no darbinieka neatkarīgu iemeslu dēļ darba laiks tiek samazināts.
   2. Nav konstatējams, ka trešajai personai nolīgtais darba laiks paredzētu noteikumu, ka darba pienākumi veicami tieši no pirmdienas līdz piektdienai. Trešajai personai bija noteikta summētā darba laika uzskaite, un viņai bija jāstrādā saskaņā ar grafiku, nevis no pirmdienas līdz piektdienai, kaut arī grafikā būtu paredzēts šāds darba dienu uzskaitījums. Tas, ka parasti ticis noteikts šāds grafiks, nenozīmē, ka darba devējam ir radies pienākums turpmāk vienmēr noteikt šādu grafiku. Ar summētā darba laika uzskaiti var izvairīties no darbinieku nodarbināšanas svētku dienās, ja darba devējam tas nav nepieciešams. Pieteicēja pamatoti norāda, ka trešās personas darba diena nebija vienāda garuma un netika noteikta astoņu stundu garumā. Trešā persona svētku dienās netika nodarbināta nevis tādēļ, ka tās bija svētku diena, bet tādēļ, ka tās netika iekļautas viņas grafikā.
   3. Inspekcija pamatoti norāda, ka ne pieteicējas iekšējos dokumentos, ne trešās personas darba līgumā nav noteikts, kādu darba laiku trešā persona strādās (pilnu vai nepilnu darba laiku). Atbilstoši Darba likuma 41.panta trešajai daļai atzīstams, ka trešajai personai bija jāstrādā normāls darba laiks ar summētā darba laika uzskaiti. Darba grafiks summētās darba organizācijas gadījumā nodrošina normālu darba laika uzskaiti, tādējādi nodrošinot arī vienlīdzīgu darba samaksu starp personām, kuras nostrādā visas grafikā paredzētās normālā darba laika stundas, un personām, kuras veic darbu no pirmdienas līdz piektdienai, ar atšķirību, ka pēdējām kompensē nestrādāšanu svētku dienās.
   4. Inspekcija pēc būtības nav pārbaudījusi, vai trešajai personai bijusi iespēja nostrādāt normālo darba laiku pie summētā darba laika uzskaites. Tādējādi inspekcija pārsteidzīgi secinājusi, ka ir samazināts nostrādājamo stundu skaits. Pieteicējas darba organizēšanā izmantotie jēdzieni „normstundas” un „virsstundas” ir objektīvi nesaprotami un nav paredzēti pieteicējas iekšējos dokumentos, tādēļ, lai konstatētu, ka trešajai personai nav tikušas apmaksātas svētku dienas, jāņem vērā faktiski nostrādātais. 2014.gada IV ceturksnī pieteicēja nostrādāja 513,64 stundas (iepretim šajā periodā, ņemot vērā visas darbdienas normālā laika ietvaros, 528 stundām), tādēļ starpība bija 14,36 stundas, nevis 43 stundas uz svētku rēķina kā apelācijas sūdzībā aprēķinājusi trešā persona. Iespējams, ka atsevišķos periodos pieteicēja nav nodrošinājusi trešajai personai iespēju nostrādāt visu normālā darba laika ietvaros nostrādājamo stundu skaitu, tomēr tas nav pamats secināt, ka pieteicējai pienākas svētku dienu, kas iekritušas no pirmdienas līdz piektdienai, apmaksa.
   5. Trešā persona nepamatoti atsaucas uz Ministru kabineta 2013.gada 27.augusta noteikumos Nr. 665 „Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi” ietverto metodi par minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu. Strīdus periodā Darba likumā nebija paredzēts, kādā veidā aprēķināma stundas alga. Stundas algas likmes kompensējošais raksturs (aprēķina piesaistīšana mēnešalgai) noteikts tikai ar grozījumiem Darba likumā, kas stājās spēkā 2017.gada 16.augustā.
4. Valsts darba inspekcija par spriedumu iesniedza kasācijas sūdzību, kurā norādīti turpmāk minētie argumenti.
   1. Tiesa nepamatoti šauri interpretējusi Darba likuma 74.panta pirmās daļas 8.punktu un trešo daļu, kļūdaini nonākot pie secinājuma, ka trešajai personai atlīdzība nepienākas summētā darba laika organizācijas dēļ.
   2. Atbilstoši Darba likuma 140.panta pirmajai daļai arī summētā darba laika organizācijas gadījumos darbiniekam pārskata perioda ietvaros var tikt noteikts normālais darba laiks, kurš tiek organizēts atbilstoši konkrētā darba specifikai. Valsts svētku dienas, kuras iekrīt darba dienās, samazina pārskata perioda (nedēļas, mēneša, u. tml.) normālā darba laika kopsummu, jo saskaņā ar Darba likuma 144.panta pirmo daļu darbinieki netiek nodarbināti svētku dienās. Samazinājums attiecas arī uz darbiniekiem ar summētā darba laika organizāciju, jo svētku dienas iespaidā samazinās faktiski nostrādājamo stundu skaits, kas ietekmē darba samaksu.
   3. Svētku diena, kurā darbinieks neveic darbu, ir uzskatāma par apmaksājamu dienu, ja tā vispārējā gadījumā būtu darbinieka darba diena. Darba likuma 74.panta pirmās daļas 8.punkta mērķis ir kompensēt darbiniekam nenopelnīto darba samaksu, jo darba laiks samazināts no viņa neatkarīgu iemeslu dēļ. Arī trešajai personai svētku dienu ietekmē darba laiks tika samazināts, tādēļ trešajai personai ir tiesības saņemt šo atlīdzību. Tiesību normas neparedz izņēmumus, kad darba devējs varētu šo atlīdzību neizmaksāt. Tiesas veiktā interpretācija pieļauj trešās personas tiesiskā stāvokļa pasliktināšanu un nevienlīdzīgas attieksmes radīšanu salīdzinājumā ar darbiniekiem, kuriem nolīgta amatalga vai mēnešalga.
   4. Tiesa nepareizi interpretējusi Darba likuma 140.pantu kopsakarā ar 144.pantu, 74.panta pirmās daļas 8.punktu un trešo daļu, nonākot pie nepareiza secinājuma, ka ar darba grafiku iespējams izvairīties no nodarbināšanas svētku dienās un tas nodrošina vienlīdzīgu darba samaksu. Interpretācija, ka atlīdzība nav izmaksājama darbiniekiem, kuriem nolīgta summētā darba laika organizācija vai maiņu darbs, ir pretrunā ar vienlīdzīgu tiesību principu uz taisnīgu darba samaksu.
   5. Lietai ir nozīme judikatūras veidošanā, jo tā ietekmēs turpmāko inspekcijas praksi.
5. Trešā persona par spriedumu iesniedza kasācijas sūdzību, kurā norādīti turpmāk minētie argumenti.
   1. Tiesa nepareizi iztulkojusi Darba likuma 140.panta pirmo un trešo daļu kopsakarā ar 131.panta pirmo daļu, 135.pantu un 144.panta pirmo daļu, neņemot vērā likuma 7.pantā noteikto vienlīdzīgu tiesību principu.
   2. Tiesa atzinusi, ka nostrādājamam normālā darba laika stundu skaitam jābūt vienādam visiem darbiniekiem, neatkarīgi no darba organizācijas. Pēc vispārējā principa darbinieki netiek nodarbināti svētku dienās, kuras iekrīt darba dienās, tāpēc nostrādājamo stundu skaits normālā darba laika ietvaros samazinās par svētku dienām un saīsināto darba laiku pirms tām. Līdz ar to Darba likuma 74.panta trešajā daļā noteikto atlīdzību ir tiesības saņemt visiem darbiniekiem. Turpretī tiesa nonākusi pie pretēja secinājuma. Tomēr Darba likuma normas nevar tulkot tā, ka atkarībā no darba laika organizācijas veida mainās normālā darba laika nostrādājamās stundas pārskata periodā. Šādas interpretācijas rezultātā divi salīdzināmā situācijā esoši darbinieki var tikt nodarbināti atšķirīgu darba laiku. Proti, darbiniekam ar vispārējo darba laika organizācijas kārtību būtu jāstrādā mazāk (no normālā darba laika stundām atņemot svētku dienu stundu un pirmssvētku dienā saīsinātās stundas skaitu), saņemot atlīdzību par nestrādāto laiku, bet darbiniekam ar summēto – visas normālā darba laika stundas, jo tās iespējams ieplānot bez svētku dienām. Tomēr normālais darba laiks būtu jārēķina vienādi.
   3. Tiesa nav ņēmusi vērā trešās personas darba laika grafikus, no kuriem redzams, ka pieteicēja pareizi aprēķināja nostrādājamo normālo darba laiku, ņemot vērā svētku dienas, kas iekrīt darba dienās, bet par šo svētku dienu ietekmē samazināto darba stundu skaitu nav izmaksājusi Darba likuma 74.panta trešajā daļā noteikto atlīdzību.
   4. Lietai ir nozīme judikatūras veidošanā, jo pieteicējas praksei līdzīga skar daudzus darbiniekus.
6. Pieteicēja paskaidrojumos kasācijas sūdzībām tās neatzīst un uzskata par nepamatotām, piekrītot sprieduma argumentācijai.

**Motīvu daļa**

1. Lietā ir strīds par Darba likuma 74.panta pirmās daļas (konkrētāk – 8.punkta) un trešās daļas veidotās sistēmas attiecināšanu uz visiem darbiniekiem ar summētā darba laika organizāciju, tostarp tiem, kuriem svētku dienas nav ietvertas darba grafikā. Līdz ar to noskaidrojams šo normu mērķis un izvērtējams, vai šāds mērķis ir saderīgs ar summētā darba laika organizāciju.
2. Darba likuma 74.panta pirmā daļa paredz darba devēja pienākumu izmaksāt panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, un tajā uzskaitīti gadījumi, kas īpaši atzīstami par attaisnojošiem. Šīs daļas 8.punkts paredz, ka viens no šiem gadījumiem ir darba neveikšana svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā. Savukārt panta trešā daļa noteic panta pirmajā daļā minētās atlīdzības apmēru, proti, noteikto darba samaksu, ja darbiniekam noteikta laika alga, vai vidēji izpeļņu, ja noteikta akorda alga. Tādējādi no šo normu sistēmas izriet princips: ja darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ, piemēram, darba dienā iekritušas svētku dienas dēļ, kavēts veikt darbu, šāds faktiski nostrādātā darba laika samazinājums neatstāj ietekmi uz darba samaksas apmēru. Proti, darba devējam par šādu attaisnotu darba kavējumu jāmaksā atlīdzība, kas pēc iespējas pielīdzināta parastajai darba samaksai. Tādējādi apgabaltiesa pareizi secinājusi, ka normas mērķis ir kompensēt potenciālo darba samaksas samazinājumu, kad no darbinieka neatkarīgu iemeslu dēļ tiek samazināts faktiski nostrādātais darba laiks. Šādas atlīdzības sistēmas paredzēšana pēc būtības noteic arī to, ka attaisnoti kavētais darba laiks darbiniekam nav jānostrādā citā laikā, bet gan ir uzskatāms par apmaksātu prombūtni (atbilstoši Darba likuma 141.panta otrajai daļai svētku dienas ietilpst atpūtas laikā).
3. Tiesa argumentējusi, ka darba dienā iekritusi svētku diena nenoved pie darba kavēšanas, darba laika samazinājuma un nepieciešamības to atlīdzināt, ja attiecīgā diena summētā darba laika organizācijas rezultātā konkrētam darbiniekam grafikā nav noteikta kā darba diena. Šāds secinājums var šķist korekts, interpretējot strīdus normu gramatiski un ar vārdiem „iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā” saprotot darbiniekam noteikto grafiku (lai gan šī piebilde arī gramatiski var tikt saprasta vienīgi kā šo dienu nošķīrums no svētku dienām, kas sakrīt ar normālās darba nedēļas atpūtas dienām (sestdienu, svētdienu)). Tomēr, raugoties uz normu kopsakarā ar citām tiesību normām, redzams, ka tiesas veiktā interpretācija neatbilst darba tiesību principiem un nav pareiza.
4. Atbilstoši Darba likuma 140.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. Pēc būtības ar summēto darba laiku tiek pieļauta elastīgāka atpūtas laika organizēšana, pieļaujot nodrošināt daļu atpūtas citā laikā ierobežota pārskata perioda ietvaros. Salīdzinot darba organizāciju atbilstoši Darba likuma 131.pantam (normālais darba laiks) un 140.pantam (summētais darba laiks), redzams, ka abu veidu darba organizācijā pārskata periodā darbinieki strādā vidēji vienādu (normālo) darba laiku, bet atšķirības attiecināmas uz atpūtas laika organizēšanu, pieļaujamo nodarbināšanas stundu skaitu pēc kārtas, kā arī vidējās izpeļņas aprēķinu (kopš 2017.gada – arī stundas algas likmes aprēķinu). Citas atšķirības starp šiem darba laika organizācijas modeļiem Darba likums neparedz.
5. Svētku dienas, kas sakrīt ar darba dienām, ietekmē kopējo noteiktā periodā (mēnesī vai citā periodā) ietilpstošo normālā darba laika stundu skaitu, proti, tās šo skaitu samazina. Šāds samazinājums skar abus iepriekš minētos darba organizāciju modeļus, jo arī summētā darba laika organizācijas gadījumā vidējai darba un atpūtas laika proporcijai pārskata periodā jāatbilst normālā darba laika modeļa darba un atpūtas laika proporcijai. Līdz ar to svētku dienas, kurās darbinieks netiek nodarbināts, ietekmē summētā darba laika organizāciju tādā veidā, ka samazina to bāzes stundu skaitu, attiecībā pret kuru rēķināms pārskata perioda vidējais darba laika stundu skaits. Turklāt šis samazinājums attiecas uz jebkuru darbinieku ar summētā darba laika organizāciju, neatkarīgi no noteiktā darba grafika.
6. Ievērojot, ka arī summētā darba laika organizācijas gadījumā darbiniekam vidēji pārskata periodā nosakāms normālais darba laiks, nav pieļaujama tāda normu interpretācija, ka svētku dienu un grafiku atšķirību rezultātā darbiniekam ar summētā darba laika organizāciju pārskata periodā būtu jānostrādā vairāk stundu nekā darbiniekam ar normālā darba laika organizāciju vai jāzaudē apmaksāta brīvdiena. Šāda situācija veidotos, ja darbiniekam ar summētā darba laika organizāciju būtu jānostrādā vidējais normālā darba laika stundu skaits, kurā ieskaitītas ar darba dienām sakrītošās svētku dienas (proti, būtu jāstrādā vairāk stundu nekā darbinieki, kam attiecīgā svētku diena ir atpūtas laiks), vai ja, strādājot tik pat stundu, cik faktiski normālā darba laika organizācijā (t.i, neskaitot ar darba dienām sakrītošās svētku dienas), darbinieks nesaņemtu atlīdzību par svētku dienām atbilstošo stundu skaitu (proti, nesaņemtu apmaksātu brīvdienu). Minētās situācijas būtu attiecīgi neatbilstošas Darba likuma 140.panta pirmajā daļā paredzētajai vidējā normālā darba laika ievērošanai arī summētā darba laika ietvaros un 7.pantā nostiprinātajam vienlīdzīgu tiesību uz taisnīgu darba samaksu principam. Līdz ar to vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanai Darba likuma 74.panta pirmās daļas 8.punkts un panta trešā daļa, paredzot atlīdzību par normālo darba stundu samazinājumu svētku dienu dēļ, attiecināma uz visiem darbiniekiem, kuriem darba laiks organizēts summēti.
7. Ievērojot minēto, apgabaltiesas veiktā strīdus normu interpretācija neatbilst norādītajiem apsvērumiem un principiem, tādēļ spriedums ir atceļams, nododot lietu jaunai izskatīšanai apgabaltiesai. Ievērojot, ka kasācijas sūdzību argumenti pēc būtības atbilst Senāta argumentiem, nav lietderīga to papildu izvērtēšana.

**Rezolutīvā daļa**

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

**nosprieda**

Atcelt Administratīvās apgabaltiesas 2017.gada 24.oktobra spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai Administratīvajai apgabaltiesai.

Atmaksāt Valsts darba inspekcijai par kasācijas sūdzību samaksāto drošības naudu 70 *euro*.

Atmaksāt [pers. A] par kasācijas sūdzību samaksāto drošības naudu 70 *euro*.

Spriedums nav pārsūdzams.