**Darbinieka attaisnotās prombūtnes ietekme uz virsstundu aprēķināšanu pie summēta darba laika**

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).

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).

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.

**Darbinieka attaisnotā prombūtne kā pamats atšķirīgam virsstundu skaitam**

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, nepārkāpj vienlīdzības principu. 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.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Administratīvo lietu departamenta**

**2019.gada 5.jūlija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. A420213917, SKA-794/2019**

[ECLI:LV:AT:2019:0705.A420213917.18.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI%3ALV%3AAT%3A2019%3A0705.A420213917.18.S)

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 2017.gada 12.aprīļa lēmuma Nr. 2017-05-04/47-2017-05-05-152 atcelšanu, sakarā ar Valsts darba inspekcijas un trešās personas [pers. A] kasācijas sūdzībām par Administratīvās apgabaltiesas 2018.gada 12.jūnija spriedumu.

**Aprakstošā daļa**

1. Valsts darba inspekcija veica pieteicējas Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas Satiksme” darbinieku [pers. A], [pers. B] un [pers. C] darba laika uzskaites un darba samaksas dokumentu pārbaudi par laika periodu no 2015.gada septembra līdz 2016.gada decembrim. Pārbaudes rezultātā ar 2017.gada 12.aprīļa lēmumu inspekcija uzlika pieteicējai pienākumu izmaksāt [pers. A] darba samaksu par nostrādātājām 14 virsstundām, [pers. B] par nostrādātajām 85 virsstundām un [pers. C] par 60,40 virsstundām. Lēmums pamatots ar to, ka pieteicēja nav veikusi pareizu darba laika uzskaiti apstākļos, kad darbiniekiem, kuriem noteikts summētais darba laiks ar pārskata periodu trīs mēneši, bijusi darbnespēja.
2. Pieteicēja vērsās tiesā ar pieteikumu par lēmuma atcelšanu.
3. Administratīvā apgabaltiesa, izskatot lietu apelācijas kārtībā, ar 2018.gada 12.jūnija spriedumu pieteikumu apmierināja un atcēla inspekcijas lēmumu. Tiesas spriedums pamatots ar turpmāk norādītajiem argumentiem.
	1. Atbilstoši 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. Minimālais iespējamais pārskata periods ir viens mēnesis, taču tas var būt garāks, ja darba līgumā tā noteikts. Izskatāmajā gadījumā pārskata periods ir trīs mēneši, kas jāņem vērā, pārbaudot, vai darbinieks ir veicis darbu virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika.
	2. Inspekcija apelācijas sūdzībā norādītajos piemēros nekorekti izvēlējusies pārskata periodus. Pirmais no inspekcijas piemēriem par 2017.gada decembri izdarīts, neņemot vērā, ka pārskata periods lietā nav viens mēnesis, bet gan trīs. Turklāt atbilstoši inspekcijas piemēram 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 par mēnesi īsāku pārskata periodu.
	3. Minimālajā – viena mēneša – pārskata periodā normālais darba laiks ir 160 stundas, un virsstundu darbs būs tas, kas nostrādāts virs 160 stundām. Darbiniekam vienu nedēļu esot darbnespējai, faktiski nostrādātais darba laiks būs mazāks un virsstundas nevar veidoties. Summētā darba laika ietvaros var izveidoties situācija, ka atlikušajā periodā (piemēram, 120 darba stundās), darbinieks ar summēto darba laiku nostrādās vairāk par darbinieku ar normālo darba laiku, tomēr, ja netiks pārsniegtas minētās 160 stundas, virsstundas neveidosies. 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.
	4. Trešā persona [pers. A] norādījusi, ka no 2016.gada 6.septembra līdz 30.septembrim viņai bija jānostrādā 152 stundas, bet faktiski ar rīkojumu nostrādātas 157,49 stundas un veidojas virsstundas. Ņemams vērā, ka 2016.gada septembrī normālais darba laiks bija 176 stundas un darbinieki normālā laika ietvaros ir nostrādājuši vairāk nekā trešā persona. Trešā persona kļūdaini uzskata, ka virsstundu darba veidojas ikvienā gadījumā, kad darbs tiek veikts virs darba grafikā ieplānotajām darba stundām. No Darba likuma normām nepārprotami izriet, ka virsstundu darbs ir tas darbs, kas tiek veikts virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, nevis virs ieplānotā grafika.
	5. Viedoklis, ka atvaļinājums (attaisnots prombūtnes laiks) ietekmē normālo darba laiku pārskata periodā, ir pamatots ar tiesību normām. Atbilstoši Darba likuma 149.panta pirmajai daļai darbiniekam ir tiesības uz četru kalendāro nedēļu atvaļinājumu un tas samazina ikviena darbinieka normālo darba laiku, tāpēc attaisnota prombūtne ņemama vērā. No tiesību normām neizriet secinājums, ka arī darbnespēja būtu jāņem vērā, nosakot pārskata perioda normālo darba laiku.
	6. 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. Savukārt, ja darbiniekam ir bijusi darbnespēja, darbinieks faktiski strādājis mazāk par darba laiku un virsstundas neveidojas. No lietas materiāliem konstatējams, ka trešās personas attiecīgajos pārskata periodos 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.
	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.
	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 nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks. Tas attiecīgajā pārskata periodā sabalansējams ar normālo darba laiku. Ja darbiniekam noteiktajā pārskata periodā ir attaisnota prombūtnē (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).
	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.
	4. Lietai ir nozīme judikatūras un attiecīgi inspekcijas turpmākās prakses veidošanā.
5. Trešā persona [pers. A] par spriedumu iesniedza kasācijas sūdzību, kurā norādīti turpmāk minētie argumenti.
	1. Tiesa nav pareizi interpretējusi Darba likuma 136.panta pirmo daļu, 130.pantu un 131.pantu kopsakarā ar regulējumu par attaisnoto prombūtni, Darba likuma 140.panta pirmās daļas otro teikumu un Darba likuma 140.panta septīto daļu.
	2. Tiesas secinājums, ka darbnespējas dēļ neveidojas virsstundas, ir pareizs vienīgi tad, ja darbnespējas laikā saskaņā ar grafiku nebija ieplānots darba laiks. No pārskata periodā (2015.gada jūlijs-septembris) ietilpstošajām kopējām 528 darba laika stundām atskaitot to laiku, kurā trešā persona atradās attaisnotā prombūtnē (darbnespēja jūlijā 168 stundas, augustā 184 stundas un septembra pirmajā nedēļā 24 stundas), atlikušais laiks ir 152 stundas. Ievērojot darba specifiku, trešā persona atlikušajā laikā nostrādāja 157,49 stundas, kas veido 5,49 stundu virsstundu darbu. Apgabaltiesa nav pamatojusi, kādēļ darbnespējas laikā ieplānotais darba laiks tiek pielīdzināts nullei stundu un netiek ievērots pirmās instances tiesas spriedumā vērā ņemtais darba grafikā ieplānotais darba laiks, ko trešā persona nevarēja izpildīt attaisnotas prombūtnes (darbnespējas) dēļ.
	3. Nevar piekrist tiesai, ka no tiesību normām neizrietētu, ka darbnespēja būtu jāņem vērā, nosakot pārskata perioda normālo darba laiku. No Darba likuma secināms, ka attaisnota prombūtne (arī darbnespēja) ir attaisnots darba laika kavējums, kas darbiniekam nav jāatstrādā. Pretējā gadījumā darbiniekam, kurš no uzskaites perioda 160 stundām 80 stundas atradies atvaļinājumā, virsstundas veidosies no 81.faktiski nostrādātās stundas, bet darbiniekam, kurš 80 stundas būs atradies pārejošā darbnespējā, - tikai no 161.faktiski nostrādātās stundas. Šāda pieeja pieļautu darbnespējā bijuša darbinieka nodarbināšanu, uzdodot pēc tās veikt visas pārskata periodā noteiktās darba laika stundas.
	4. Likumdevējs darbnespējas laiku nav paredzējis kā atpūtas laiku, tātad tas ir darba laiks. Darba devējam nav tiesību attaisnojošas prombūtnes laiku neieskaitīt darba laikā. Ja Senāts uzskata, ka darbnespējas laiks ir jāatstrādā pēc darbnespējas, tad jāvēršas Eiropas Savienības Tiesā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.
	5. Kasācijas sūdzības izskatīšanai ir nozīme judikatūras veidošanā, jo judikatūrā nav atrodams skaidrojums, vai normālais darba laiks ietver sevī arī darba laiku, kas kavēts attaisnojošas prombūtnes dēļ, un pirmo instanču tiesas taisījušas savstarpēji pretrunīgus spriedumus.
6. Pieteicēja paskaidrojumos kasācijas sūdzību neatzīst un uzskata to par nepamatotu.

**Motīvu daļa**

1. 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.
2. 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.
3. 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*).
4. 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).
5. 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.

1. 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*).
2. 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, nepārkāpj vienlīdzības principu. 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.
3. 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.
4. Trešās personas kasācijas sūdzībā norādītais lūgums uzdot prejudiciālo jautājumu Eiropas Savienības Tiesai bija sasaistīts ar nosacījumu par noteiktu tiesību nomu interpretācijas rezultātu. Ievērojot, ka Senāts pie tāda nav nonācis, nosacījums nav izpildījies un nav pamata izvērtēt šo lūgumu.

**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 2018.gada 12.jūnija 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.