**Darba laika un atpūtas laika nošķiršana pārtraukuma laikā**

Pārtraukums darbā ir laiks, kurā saskaņā ar likumu un darba devēja darba kārtības noteikumiem (maiņu grafikiem) darbiniekam nav jāveic savi darba pienākumi un viņš drīkst atstāt darba vietu, lai šo laiku izmantotu brīvi pēc sava ieskata, bet galvenokārt tas domāts, lai atpūstos un paēstu. Darba laika statuss piešķirams laika posmam, kurā darba ņēmējam ir pienākums fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā un būt pieejamam darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu uzreiz sniegt attiecīgos pakalpojumus („dežūras gatavība”). Savukārt, ja darba ņēmējs ir sava darba devēja rīcībā, ciktāl viņam tikai jābūt sasniedzamam, darba ņēmējs var savu laiku organizēt mazāk ierobežojoši un veltīt to pats savām interesēm; šādā gadījumā vienīgi laiks, kurš ir saistīts ar reālu pakalpojumu sniegšanu, ir uzskatāms par darba laiku („izsaukuma gatavība”).

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2020.gada 18.jūnija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C73475318, SKC–577/2020**

[ECLI:LV:AT:2020:0618.C73475318.9.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi)

Senāts šādā sastāvā:

senatore referente Dzintra Balta,

senatore Anita Čerņavska,

senators Normunds Salenieks

izskatīja rakstveida procesā [Nosaukums] novada domes kasācijas sūdzību par Zemgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 31.oktobra spriedumu civillietā [pers. A] prasībā pret [Nosaukums] novada domi par darba samaksas starpības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] (turpmāk arī prasītājs) 2018.gada 2.oktobrī cēlis prasību pret [Nosaukums] novada domi (turpmāk arī darba devēja vai atbildētāja) par laikā no 2016.gada 1.maija līdz 2018.gada 2.maijam nesamaksātās darba algas starpības 2615,70 EUR, kas pienākas par pārtraukumiem, kuri iekļaujami darba laikā, piedziņu.

Prasība pamatota ar Darba likuma 3.pantu, 7.panta pirmo daļu, 28.panta otro daļu, 30.pantu, 31.panta pirmo daļu, 39.pantu, 145.panta trešo daļu, Civillikuma 1.pantu, 1765.panta pirmo daļu, Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējuma atlīdzināšanas likuma 4.-6.pantu, Satversmes 107.pantu un šādiem apstākļiem.

[1.1] Prasītājs līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai 2018.gada [..] septembrī atbilstoši darba līgumam veica pašvaldības policijas inspektora darba pienākumus [Nosaukums] novada Pašvaldības policijā.

[1.2] Prasītāja darba līgumā noteikts summētais darba laiks saskaņā ar ikmēneša darba grafiku un atskaites periodu – viens mēnesis.

Prasītājs strādāja diennakts dežūru režīmā 24 stundas laikā no plkst. 9.00 līdz nākamās dienas plkst. 9.00. Viņam jebkurā dežūras (maiņas) brīdī bija jābūt darba devējas rīcībā, lai nodrošinātu darba nepārtrauktību. Taču darba devēja maksāja tikai par 20,67 stundām katrā dežūrmaiņā, uzskatot, ka prasītājs pārtraukumus (30 minūtes ik pēc četrām stundām) varēja izmantot pēc saviem ieskatiem, tādēļ tie nav ieskaitāmi darba laikā.

[1.3] 2018.gada [..] maijā desmit [Nosaukums] novada pašvaldības policijas inspektori un vecākie inspektori vērsās pie atbildētājas ar iesniegumu, lūdzot veikt darba laika un atalgojuma pārrēķinu par pēdējiem diviem gadiem tiem darbiniekiem, kuri darbu veic diennakts dežūrmaiņās, un turpmāk apmaksāt visas 24 darba stundas, nevis tikai 20,67. Darba devēja lūgumu par pagātnes periodu neapmierināja. Taču no 2018.gada 1.jūnija atbilstoši grozījumiem saistošajos noteikumos pašvaldības policijas darbiniekiem tiek maksāta darba alga par visām 24 stundām.

[1.4] Saskaņā ar darba laika uzskaites tabelēm par laiku no 2016.gada 1.maija līdz 2018.gada 2.maijam, prasītājam nav izmaksāta darba alga 2615,70 EUR.

Prasītāja viedoklis par darba un atpūtas laika interpretāciju ir saskanīgs ar Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2016.gada 16.jūnija spriedumā lietā Nr. SKA-347/2016 izteiktajām atziņām.

[2] Ar Zemgales rajona tiesas 2019.gada 15.janvāra spriedumu prasība noraidīta.

[3] Izskatījusi lietu sakarā ar [pers. A] apelācijas sūdzību, Zemgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2019.gada 31.oktobra spriedumu prasību apmierināja.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[3.1] Atbilstoši [..] darba līgumam prasītājam noteikts summētais darba laiks saskaņā ar ikmēneša darba grafiku, atskaites periods – viens mēnesis (*sk. lietas 1.sējumu 9.lpp.).*

Prasītājs norāda, ka, strādājot diennakts dežūru režīmā, nodrošinājis darba nepārtrauktību 24 stundas diennaktī: arī pārtraukuma laikā varēja tikt izsaukts pildīt darba pienākumus, bet atalgojumu saņēmis par 20,67 nostrādātām stundām.

[3.2] Izvērtējot [Nosaukums] novada pašvaldības policijas 2016.gada 28.janvāra darba kārtības noteikumu Nr.JNA/2016/6 (turpmāk - darba kārtības noteikumi) 26.punktu (*pašvaldības policija strādā diennakts dežūru režīmā, nodrošinot darba nepārtrauktību)* un 32.punktu (*diennakts dežūrmaiņu darbiniekiem atpūtas laiks 30 minūtes ik pēc četrām stundām (nakts laikā no plkst. 22:00 līdz 06:00 atpūtas laiks - 45 minūtes ik pēc četrām stundām*)), kopsakarā ar lietas apstākļiem, secināms, ka nav izstrādāta tiesiska darba un atpūtas laika organizācijas kārtība. Prasītājam nav bijis nodrošināts atpūtas laiks tā, kā tas noteikts darba kārtības noteikumos.

[3.2.1] Policijas iestādes pakalpojumiem jābūt nepārtrauktiem.

Ar liecībām apstiprināts, ka dežūrmaiņā ir tikai divi inspektori, kuri nodrošina darba nepārtrauktību visas 24 stundas.

Atbilstoši [Nosaukums] novada pašvaldības policijas nolikumam, kā arī amata aprakstam, prasītājam jāreaģē uz izsaukumu nekavējoties. Viņam savas kompetences ietvaros jāveic likumpārkāpumu prevencijas pasākumi vai sabiedriskās kārtības nodrošināšanas pasākumi tik ilgi, cik nepieciešams.

Tā kā izsaukumi, to biežums, raksturs un laiks nav prognozējams vai ieplānojams, nav iespējams brīvi atstāt darba vietu pārtraukumu izmantošanai.

Lai arī dežūrmaiņas vecākajam noteiktā atbildība par darba organizēšanu liecina par centieniem nodrošināt Darba likuma 145.pantā noteiktās tiesības uz pārtraukumu, tas nepierāda, ka prasītājam būtu tiesības pārtraukumu laikā neveikt savus amata pienākumus.

[3.2.2] Saskaņā ar prasītāja paskaidrojumiem un liecinieku liecībām, atgriežoties no izsaukuma, bija gadījumi, kad pa ceļam uz iecirkni piebraukts pie veikala vai ēdināšanas vietā. Taču tas neliecina par atpūtas laika pienācīgu izmantošanu, jo vienlaikus ir jābūt gataviem reaģēt uz izsaukumiem un pārtraukt iesākto, tai skaitā ēšanu.

Maršruta lapās norādītos braucienus, uz kuriem kā uz atpūtas laika izmantošanu atsaucas atbildētāja, varēja veikt arī citas personas, kas izmantoja dežūrmaiņu rīcībā nodotos divus transportlīdzekļus.

[3.2.3] No 2018.gada 1.jūnija spēkā esošās darba devējas veiktās izmaiņas darba kārtības noteikumos par aizliegumu darbiniekam pārtraukuma laikā atstāt darba vietu, nemainīja faktisko darba izpildes gaitu, bet gan nostiprināja līdz šim gadiem ilgi pastāvējušo kārtību, saskaņā ar kuru pašvaldības policijas darbinieki dežūras laikā nepārtraukti pilda darba pienākumus un visu diennakti atrodas darba devēja rīcībā.

[3.3] Tas, ka dežūrmaiņas laikā jābūt gatavam pildīt darba pienākumus jebkurā brīdī, nozīmē, ka atbilstoši Darba likuma 145.panta trešajai daļai pārtraukums ir ieskaitāms darba laikā, par ko attiecīgi veicama darba samaksa. Apelācijas instances tiesa savu secinājumu pamatojusi ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūras atziņām par Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra direktīvas Nr.2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 2.panta interpretāciju un Satversmes tiesas judikatūras atziņām.

[3.4] Saskaņā ar prasītāja norādīto, viņam nav izmaksāta darba algas starpība 2615,70 EUR par laiku no 2016.gada 1.maija līdz 2018.gada 2.maijam.

Atbildētāja nav apstrīdējusi ne tarifa likmes apmēru, ne nostrādāto dežūrmaiņu skaitu, ko apstiprina lietā iesniegtās darba laika uzskaites tabeles (sk. *lietas 37.- 62.lpp*.), ne arī aprēķinu.

Līdz ar to par labu prasītājam piedzenama darba samaksa 2615,70 EUR, no kuras atbilstoši Civillikuma 1759.panta 1.punktam un Civilprocesa likuma 195.pantam nosakāmas prasītāja tiesības saņemt likumiskos 6% par laiku no prasības iesniegšanas datuma līdz sprieduma pilnīgai izpildei.

[4] Kasācijas sūdzībā [Nosaukums] novada dome lūgusi spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai šādu apsvērumu dēļ.

[4.1] Tiesa nepareizi interpretējusi Darba likuma 145.pantu, jo nepastāv neviens no minētās normas otrās un trešās daļas tiesību normas sastāvā norādītajiem apstākļiem, lai piemērotu tajā paredzētās tiesiskās sekas – pārtraukumu laiku uzskatītu par darba laiku.

[4.1.1] Pārkāpjot Civilprocesa likuma 97.panta pirmo un trešo daļu, tiesa kļūdaini secināja, ka prasītājam nebija iespējams izmantot pārtraukumus darbā.

Darba līgumā, koplīgumā vai darba kārtības noteikumos nebija noteikts aizliegums prasītājam atstāt darba vietu.

Tiesa atstāja bez ievērības to liecinieku liecības, kas norādīja, ka prasītājam tāpat kā citiem pašvaldības policijas darbiniekiem bija nodrošināta iespēja izmantot pārtraukumus darbā, lai iepirktos veikalā, pusdienotu kafejnīcā, atpūstos, smēķētu u.tml. Ja pārtraukuma laikā nācās doties izsaukumā, darba devēja nodrošināja kompensējoša pārtraukuma piešķiršanu pēc atgriešanās no izsaukuma.

[4.1.2] Nav ņemta vērā pašvaldības policijas darba specifika (likuma „Par policiju" 2.1pants, 19.pants). Pašvaldības policijas darbinieku funkcijas ir ierobežotas, viņi nav operatīvās darbības subjekti, nav pielīdzināmi Valsts policijas darbiniekiem. Pašvaldība policiju var vispār neizveidot.

Ne ārējie, ne iekšējie normatīvie akti neparedz pašvaldības policista pienākumu nodrošināt ierašanos notikuma vietā nekavējoties vai noteiktā termiņā. Vienīgais izņēmums paredzēts darba kārtības noteikumu 34.punktā*.* Taču [Nosaukums] novada pašvaldībā minētajā punktā ietvertie apstākļi (trauksme, ārkārtas stāvoklis vai sevišķu apstākļu darba režīms) līdz šim nav bijuši.

[4.2] Tiesa nepamatoti atsaucās uz Eiropas Savienības Tiesas spriedumiem lietās, kuru apstākļi ir atšķirīgi no izskatāmās lietas apstākļiem.

Citētā prakse ir saistīta ar darba laika un atpūtas laika nošķiršanu, nevis pārtraukuma kvalificēšanu par darba laiku vai arī nolēmumi ir pieņemti saistībā ar citu valstu specifisku regulējumu, kas būtiski atšķiras no Latvijas regulējuma.

Tiesa nav ņēmusi vērā, ka prasītājam pārtraukumu laikā nebija jāveic nekādas uzraudzības vai kontroles funkcijas, un atbilstoši darba kārtības noteikumu 32.punktam prasītājs tos varēja izmantot atpūtai un ēšanai pēc saviem ieskatiem.

Tiesa nepamatoti paplašināja judikatūras atziņas, attiecinot secinājumus par „aktīvo dežūrlaiku” arī uz pārtraukumiem.

[4.3] Tiesai bija jāņem vērā Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2016.gada 16.jūnija spriedumā lietā SKA – 347/2016 (A420535212) izdarītie secinājumi, ka dienestā nodarbinātas amatpersonas darba laikā būtu ieskaitāms arī pārtraukuma laiks, ja tā laikā personai ir jāuzturas dienesta vietā un jābūt gatavai jebkurā laikā doties izbraukumā sakarā ar izsaukumu. Neizpildoties priekšnosacījumiem pārtraukuma iekļaušanai darba laikā (proti, pārtraukumu laikā prasītājam nebija jāuzturas dienesta vietā un nebija jābūt gatavam nekavējoties doties izsaukumos), pārtraukumi nav uzskatāmi par darba laiku Darba likuma 130.panta pirmās daļas izpratnē.

Tāpat Eiropas Savienības Tiesa 2000.gada 3.oktobra spriedumā lietā „Simap” C–303/98 50.punktā norādījusi, ka atšķirīga situācija ir gadījumos, kad [darbinieki] atrodas gaidīšanas režīmā tādējādi, ka tie ir jebkurā laikā sasniedzami, bet tiem nav jāatrodas [darba vietā], bet [darbinieki] var organizēt savu laiku ar mazākiem ierobežojumiem un īstenot savas intereses. Tātad arī tas, ka pārtraukuma laikā darbinieks varētu būt sasniedzams darba devējam, nenozīmē, ka pārtraukums atzīstams par darba laiku. Minētais secinājums izdarīts lietā, kuras apstākļi saistīti ar darbinieka pienākumu būt sasniedzamam (atrašanos gaidīšanas režīmā) diennakts atpūtas laikā, tādēļ tas jo vairāk attiecināms uz pārtraukumiem darbā, kas pēc būtības ir īslaicīgi. Tikai ar tiešo darba pienākumu izpildi saistīts laiks ir uzskatāms par darba laiku Direktīvas Nr.93/104 izpratnē.

[4.4] Nepamatoti nav piemērota Darba likuma 31.panta pirmā daļa.

Prasība tiesā celta 2018.gada 2.oktobrī, bet prasījums par darba samaksas piedziņu ir par laiku no 2016.gada 1.maija līdz 2018.gada 2.maijam. Tiesa spriedumā nav devusi juridisku vērtējumu saistībā ar prasības noilgumu, uz ko atbildētājas pārstāvis vērsa uzmanību apelācijas instances tiesas sēdē.

[4.5] Tiesa nepamatoti noraidīja atbildētājas lūgumu par jautājuma uzdošanu Eiropas Savienības Tiesai prejudiciāla nolēmuma taisīšanai. Tā kā citētie Eiropas Savienības Tiesas spriedumi nav tieši attiecināmi uz lietas faktiskajiem apstākļiem, Senātam ir pienākums vērsties Eiropas Savienības Tiesā un uzdot šādus jautājumus:

1) vai 2003.gada 4.novembra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 2.panta 1.punktā paredzētais jēdziens „darba laiks” jāinterpretē tādējādi, ka saistībā ar nepieciešamību veikt vai pabeigt steidzamu, iepriekš neplānotu darbu (piemēram, darbinieka došanās izsaukumā) darbinieks nav varējis izmantot pārtraukumu darbā tā sākotnēji ieplānotajā laikā, bet attiecīgais pārtraukums pilnā apmērā tiek piešķirts darbiniekam pēc steidzamā, iepriekš neplānotā darba pabeigšanas (piemēram, pēc darbinieka atgriešanās no izsaukuma), tad arī šāds „kompensējošs” pārtraukums ir uzskatāms par „darba laiku” Direktīvas 2003/88/EK izpratnē;

2) vai 2003.gada 4.novembra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK 2.panta 1.punktā paredzētais jēdziens „darba laiks” jāinterpretē tādējādi, ka pārtraukumi darbā, kuru laikā darbiniekam nav noteikts aizliegums atstāt savu darba vietu un kurus darbinieks pēc saviem ieskatiem var izmantot ēšanai, atpūtai u.c. aktivitātēm darba telpās vai ārpus tām, bet kuru laikā darbiniekam ir jābūt attālināti sasniedzamam pa mobilo tālruni, ir uzskatāmi par „darba laiku” Direktīvas 2003/88/EK izpratnē?

Lūgts apturēt tiesvedību lietā līdz Eiropas Savienības Tiesas prejudiciālā nolēmuma spēkā stāšanās dienai.

[5] Augstākajā tiesā 2020.gada 8.jūnijā saņemts [Nosaukums] novada domes lūgums (ar tā precizējumiem 2020.gada 9.jūnijā) par ar lietas vešanu saistīto izdevumu atlīdzināšanu civillietā Nr. C73475318.

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 1.pantu, 41.panta pirmo daļu, 44.panta pirmo daļu, pirmo prim daļu un trešo daļu, atbildētāja lūdz piedzīt no prasītāja ar lietas vešanu saistītos izdevumus advokāta palīdzības samaksai, kas [Nosaukums] novada domei radušies uz lietas izskatīšanas brīdi kasācijas instances tiesā.

**Motīvu daļa**

[6] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz argumentiem, kas norādīti kasācijas sūdzībā, kā tas noteikts Civilprocesa likuma 473.panta pirmajā daļā, Senāts atzīst, ka pārsūdzētais spriedums atstājams negrozīts, bet sūdzība noraidāma.

[7] Lietā apsveramais tiesību jautājums ir par darba laika un atpūtas laika (konkrētajā gadījumā – pārtraukuma) nošķiršanu, Darba likuma 130., 141.panta un 145.pants otrās un trešās daļas pareizu piemērošanu.

[7.1] Prasītāja kā pašvaldības policijas darbinieka (inspektora) darba tiesiskajām attiecībām piemērojams Darba likums, ciktāl likums „Par policiju” nenoteic citādi (likuma „Par policiju” 2.1 panta otrā daļa).

Darba likuma tiesību normās par darba laiku (130.pants) un atpūtas laiku (141.pants) pārņemtas Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra Direktīvas Nr. 2003/88 EK (turpmāk - Direktīva Nr. 2003/88 EK) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem normas, tai skaitā 4.panta (pārtraukumi)nosacījumi. Atbilstoši Direktīvai Nr. 2003/88 EK jēdzieni: „darba laiks” (2.panta 1.punkts) un „atpūtas laiks” (2.panta 2.punkts) ir viens otru izslēdzoši.

Tiesības uz atpūtu nodarbinātības attiecībās noteiktas arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31.panta 2.punktā un Latvijas Republikas Satversmes 107.pantā.

[7.2] Saskaņā ar Darba likuma 130.pantu darba laiks ir laika posms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā. Darba laika sākumu un beigas nosaka darba kārtības noteikumos, maiņu grafikos vai darba līgumā.

Atpūtas laiks atbilstoši Darba likuma 141.pantam ir laika posms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata. Ievērojot minētās normas noteikumus, atpūtas laika jēdziens aptver arī pārtraukumus.

Darba likuma 145.panta pirmā daļa noteic, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņa dienas darba laiks ir ilgāks par sešām stundām.

Atbilstoši minētā panta otrajai daļai (redakcijā no 2017.gada 16.augusta) pārtraukumu piešķir ne vēlāk kā pēc četrām stundām no darba sākuma. Pārtraukums nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm. Pārtraukumu neieskaita darba laikā, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi.

Šī panta trešā daļa (redakcijā no 2017.gada 16.augusta) paredz, ka pārtraukuma laikā darbiniekam ir tiesības atstāt darba vietu, ja darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos nav noteikts citādi. Ja pārtraukuma laikā darbiniekam ir noteikts aizliegums atstāt savu darba vietu un darbinieks šo laikposmu nevar izmantot pēc sava ieskata, šāds pārtraukums ieskaitāms darba laikā.

Kaut gan grozījumi Darba likuma 145.pantā, papildinot otro un trešo daļu ar nosacījumiem, kuros pārtraukums ieskaitāms darba laikā, stājās spēkā 2017.gada 16.augustā, Senāts atzīst, ka arī līdz grozījumu veikšanai, Darba likuma noteikumi, tos interpretējot pēc iespējas atbilstīgi Direktīvas Nr. 2003/88 EK mērķim, bija saprotami tādējādi, ka pārtraukums ieskaitāms darba laikā, ja darbinieks nedrīkst atstāt darba vietu (sk. grozījumu anotāciju, no kuras redzams, ka tie pieņemti, ievērojot Senāta spriedumā lietā Nr. SKA–347/2016 ietverto argumentāciju: sk.<http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument>).

Līdz ar to pārtraukums darbā ir laiks, kurā, saskaņā ar likumu un darba devēja darba kārtības noteikumiem (maiņu grafikiem) darbiniekam nav jāveic savi darba pienākumi un viņš drīkst atstāt darba vietu, lai šo laiku izmantotu brīvi pēc sava ieskata, bet galvenokārt tas domāts, lai atpūstos un paēstu.

Atpūtas laika noteikumu ievērošana ir ne vien darbinieka tiesības, bet arī pienākums. Šajā aspektā Direktīva Nr. 2003/88 EK cita starpā definē principu „pietiekama atpūta”, kas nozīmē to, ka darbiniekam ir regulāri atpūtas laiki, kuru ilgums izteikts laika vienībās un kuri ir pietiekami gari un nepārtraukti, lai nodrošinātu, ka nogurdinoša vai cita neregulāra darba veida dēļ viņi negūst ievainojumus sev, darba biedriem vai citiem un nesabojā savu veselību vai nu īsākā, vai garākā laika posmā.

Ievērojot Eiropas Savienības Tiesas sniegtās Eiropas Savienības tiesību interpretācijas saistošo raksturu (Līguma par Eiropas Savienības darbību 267.pants), Darba likuma normu piemērošanā un tvēruma noteikšanā, ciktāl tā saistīta ar Eiropas Savienības tiesību ieviešanu, Senāts ņem vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru.

Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā nostiprināts, ka jēdzieni „darba laiks” un „atpūtas laiks” Direktīvas 2003/88 izpratnē nedrīkst tikt interpretēti atkarībā no dažādiem dalībvalstu tiesību aktu noteikumiem, – tie ir Eiropas Savienības tiesību jēdzieni, kas nosakāmi saskaņā ar objektīvajām īpašībām, atsaucoties uz direktīvas sistēmu un mērķi. Tikai ar šādu autonomu interpretāciju ir iespējams nodrošināt pilnīgu direktīvas efektivitāti un vienotu minēto jēdzienu piemērošanu visās dalībvalstīs (sk., piemēram, *Eiropas Savienības Tiesas 2003.gada 9.septembra sprieduma lietā „Jaeger”, C-151/02,* [*ECLI:EU:C:2003:437*](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=0&doclang=lv&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=257234)*, 58.punktu un 2018.gada 21.februāra sprieduma lietā „Matzak”, C-518/15,* [*ECLI:EU:C:2018:82*](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2404413)*, 62.punktu*).

[7.3] Senāta ieskatā, Eiropas Savienības Tiesa jau ir sniegusi tiesību normu par darba laiku un atpūtas laiku interpretāciju un tās sniegtā interpretācija ir pietiekama, lai noskaidrotu izskatāmās lietas tiesību jautājumu par kritērijiem, kas ļauj norobežot darba laiku no atpūtas laika.

[7.3.1] Senāts, ņemot vērā, ka Eiropas Savienības Tiesas nolēmuma rezolutīvā daļa saprotama motīvu daļas kontekstā (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 1978.gada 16.marta sprieduma lietā „Bosch”, C ‑ 135/77, 4.punktu*), atzīst, ka pastāv šādi nolēmumi, kuros veikta attiecīgā interpretācija: Eiropas Savienības Tiesas 2018.gada 21.februāra spriedums lietā „Matzak”, C ‑ 518/15, ECLI:EU:C:2018:82 (sk. jo īpaši sprieduma 48.-66.punktus); 2003.gada 9.septembra spriedums lietā „Jaeger”, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437 (sk. jo īpaši sprieduma 44.-71.punktu); 2011.gada 4.marta rīkojums lietā „Grigore”, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122 (sk. jo īpaši rīkojuma 38.-58.punktu); 2007.gada 11.janvāra rīkojums lietā „Vorel”, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23(sk. jo īpaši rīkojuma 22.-36.punktu); 2005.gada 1.decembra spriedums lietā „Dellas un citi”, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728 (sk. jo īpaši sprieduma 42.-63.punktu); 2000.gada 3.oktobra spriedums lietā „Simap”, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528 (sk. jo īpaši sprieduma 46.-52.punktu).

Nav nepieciešams pievērsties visos minētajos nolēmumos ietvertajām atziņām, jo Eiropas Savienības Tiesas judikatūra par darba laika un atpūtas laika nošķiršanu ir apkopota Eiropas Savienības Tiesas 2018.gada 21.februāra sprieduma lietā „Matzak” (C-518/15, [ECLI:EU:C:2018:82](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2404413)) 55. - 60.punktā. Proti, Eiropas Savienības Tiesa uzsvērusi, ka izšķirošais faktors, lai noteiktam laika posmam piešķirtu darba laika statusu, ir darba ņēmēja pienākums fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā un būt pieejamam darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu uzreiz sniegt attiecīgos pakalpojumus. Savukārt, ja darba ņēmējs ir sava darba devēja rīcībā, ciktāl viņam tikai jābūt sasniedzamam, darba ņēmējs var savu laiku organizēt mazāk ierobežojoši un veltīt to pats savām interesēm; šādā gadījumā vienīgi laiks, kurš ir saistīts ar reālu pakalpojumu sniegšanu, Direktīvas 2003/88 izpratnē ir uzskatāms par darba laiku.

Minētās Eiropas Savienības Tiesas judikatūras atziņas ir vispārināmas un piemērojamas patstāvīgi. Atziņas par atpūtas laiku attiecināmas arī uz pārtraukumu, kas arī ir atpūtas laiks.

[7.3.2] Kasācijas sūdzībā ietvertie iebildumi, ka Eiropas Savienības Tiesas atziņas izteiktas lietās, kurās bijis atšķirīgs nacionālais regulējums vai atšķirīgi faktiskie apstākļi, izvirzīti, atstājot bez pietiekamas vērības to, ka Eiropas Savienības Tiesa atbilstoši Līguma par Eiropas Savienības darbību 267.panta pirmajai daļai lemj par Eiropas Savienības tiesību aktu interpretāciju, kā arī konkrētās interpretācijas vispārīgo raksturu. Faktisko apstākļu izvērtējums jāveic nacionālajai tiesai piemērojamā nacionālā tiesību regulējuma ietvaros, kura piemērošanā savukārt jāievēro Eiropas Savienības Tiesas dotā interpretācija.

Turklāt atbildētāja, lai arī ir izteikusi iebildumus Eiropas Savienības Tiesas judikatūras atziņu izmantošanai, nav apstrīdējusi darba un atpūtas laika nošķiršanā izmantojamos kritērijus.

[7.3.3] Atbilstoši minētajam, vērtējot attiecīgo laika periodu, jānoskaidro, vai darbinieks tajā ir „dežūras gatavībā” un atrodas darbā - darba devēja rīcībā, vai atrodas tādā „izsaukuma gatavībā”, kas ļauj atpūtas laiku – pārtraukumu, izmantot pilnā apjomā atbilstoši savām interesēm.

[8] Senāts, izvērtējot kasācijas sūdzībā ietvertos iebildumus, atzīst, ka tie, lai arī saistīti ar norādēm par judikatūras nepareizu piemērošanu, pēc būtības vērsti uz pierādījumu un lietas apstākļu izvērtēšanu no jauna, jo kļūdas materiālo tiesību piemērošanā tiek saistītas ar faktisko apstākļu nepareizu novērtēšanu.

Taču pārkāpumi pierādījumu vērtēšanā, kas būtu varējuši novest pie lietas nepareizas izspriešanas, nav konstatējami. Tiesas secinājumi izdarīti atbilstoši tiesību normām, iekšējiem normatīviem aktiem un lietā esošajiem pierādījumiem.

[8.1] Tiesa to, ka prasītājs arī pārtraukuma laikā atradies darba devējas rīcībā, pamatojusi ar darba kārtības noteikumiem, nolikumu un amata aprakstu, saskaņā ar kuriem 1) jānodrošina darba nepārtrauktība, 2) jāreaģē uz izsaukumu nekavējoties un 3) jāveic darba pienākumi tik ilgi, cik nepieciešams.

[8.2] Laikā no 2016.gada 1.maija līdz 2018.gada 2.maijam, par ko lietā ir strīds, spēkā bija 2016.gada 28.janvāra [Nosaukums] novada pašvaldības policijas darba kārtības noteikumi (*sk. lietas 1.sējumu 16.-22., 77.-83.lpp.).*

Minēto noteikumu 26.punkts paredzēja, ka pašvaldības policija strādā diennakts dežūru režīmā, nodrošinot darba nepārtrauktību.

Darba un atpūtas laiks tiek organizēts, ņemot vērā pašvaldības policijas darba specifiku (25.punkts), kas noteikta likuma „Par policiju” 1. un 2.1 pantā. Pašvaldības policijas kompetencē saskaņā ar minētā likuma 19.pantu ietilpst arī neatliekami veicami pienākumi, piemēram, tūlītēju draudu novēršana, ja persona, kas atrodas mājoklī vai tā tuvumā, var nodarīt kaitējumu aizsargājamās personas dzīvībai, brīvībai vai veselībai.

Kā valsts, tā pašvaldību institūcijas darbojas sabiedrības interešu nodrošināšanai. Līdz ar to tiesību normu sistēma ir vērsta uz katras institūcijas funkciju un sabiedrības interešu pienācīgu īstenošanu.

Prasītāja kā pašvaldības policijas inspektora darba pienākumi, tai skaitā patrulēšana pašvaldības teritorijā, izsaukumu pieņemšana, ierašanās klātienē, ja saņemts palīdzības lūgums vai izsaukums sabiedriskās kārtības traucēšanas gadījumā, noteikti amata aprakstā (sk. *lietas 1.sējumu 11.-12.lpp.*).

Kasācijas sūdzībā norādītais, ka pašvaldības policijas funkcijas ir ierobežotas un atšķiras no Valsts policijas funkcijām, neietekmē to, ka pašvaldības policijas inspektora kompetencē ir pienākumi, kas veicami nekavējoties, nav atliekami un ir veicami nepārtraukti.

[8.3] Lai arī līdz 2018.gada 1jūnijam tiešā veidā nebija paredzēts aizliegums atstāt darba vietu, tas izrietēja no piemērojamā regulējuma kopsakarā.

Pašvaldības policijas inspektora pienākumi ir pildāmi ne tikai darba līgumā norādītajā darba vietas adresē, bet, atbilstoši likumā un amata aprakstā noteiktajam, visā pašvaldības teritorijā.

Izskatot lietu, noskaidrots, ka [Nosaukums] novada pašvaldības policijā darbu diennakts dežūrmaiņā, nodrošinot darba nepārtrauktību 24 stundas, veica viena ekipāža, tas ir, divi policisti (vecākais inspektors jeb dežūrmaiņas vadītājs un inspektors), kuri kopīgi devās uz izsaukumiem, patrulēja (*sk. Zemgales apgabaltiesas 2019.gada 1.oktobra tiesas sēdes protokolu un audioierakstu, sākot no [00:16:55]*).

Pašvaldības policistam amata pienākumu ietvaros ir tūlītējs pienākums nodrošināt sabiedrības likumīgo interešu ievērošanu un sabiedrībai ir tiesības sagaidīt nekavējošu gan Latvijas Republikas Satversmē, gan likumā „Par policiju” garantēto tiesību aizsardzību, ciktāl tas ir pašvaldības policijas darbinieku kompetencē. Nav pieļaujama minēto pienākumu neveikšana, aizbildinoties ar atrašanos pārtraukumā.

Darba devēja papildu maiņas organizēja tikai izņēmuma gadījumos, piemēram, zvejniecības kontrolei, Zvejnieku svētkos, [..] (sk. *lietas 1.sējumu 186.-188., 189.-191.lpp.*), bet ne ikdienā.

Tā kā dežūrmaiņā pildāmos pienākumus veic viena ekipāža, nav konstatēts, ka pārtraukuma laikā būtu nodrošināta aizvietošana. Pareizs ir tiesas secinājums, ka darbinieki, tai skaitā prasītājs, darba devējas rīcībā atrodas visas dežūrmaiņas laikā, jo viņiem ir pienākumu nodrošināt darba nepārtrauktību un likumā noteikto pienākumu nekavējošu izpildi. Šādā gadījumā, atbilstoši Eiropas Savienības Tiesas judikatūrai, arī formāli noteiktā pārtraukuma laikā darbinieks ir „dežūrgatavībā” un tas rada pamatu attiecīgo laiku ieskaitīt darba laikā. Atrašanos „dežūrgatavībā” nemaina tas, ka darbiniekiem ir bijusi iespēja iepirkties vai pusdienot, jo arī šajā laikā var nākties nekavējoties pildīt darba pienākumus.

Līdz ar to šajā lietā darba kārtības noteikumu 32.punkts (pārtraukumu atpūtai un ēšanai izmantošanas kārtību nosaka dežūrmaiņas vecākais saskaņā ar darba specifiku un operatīvo situāciju. Vēlamais atpūtas laiks tiek noteikts 30 minūtes ik pēc 4 stundām - nakts laikā no 22 līdz 6:00, atpūtas laiks ir 45 minūtes ik pēc 4 stundām), darba grafiks un tabeles nevar pamatot, ka pārtraukums ir bijis efektīvs un pilnvērtīgs atpūtas laiks, kas nav ieskaitāms darba laikā.

Nepastāvot sistēmai, kas tiesiski un pēc būtības darbiniekam garantētu pārtraukumu - atpūtas laiku, ko var izmantot pilnībā pēc saviem ieskatiem, netiek ievērotas Darba likumā paredzētās tiesības kā uz maksimālā darba laika ierobežojumu, tā arī uz minimālajiem atpūtas laika posmiem, tostarp pārtraukumiem.

[8.4] Turklāt tiesa, izvērtējot pierādījumus, atzinusi, ka no 2018.gada 1.jūnija spēkā esošās izmaiņas darba kārtības noteikumos, ar kurām pievienots 32.1 - 32.3 punkts (aizliegums darbiniekam pārtraukuma laikā atstāt darba vietu, pienākums būt pārtraukuma laikā pieejamam darba devējam un gatavam nepieciešamības gadījumā nekavējoties veikt savus darba pienākumus), faktiski nostiprināja līdzšinējo kārtību, jo darba pienākumu pildīšana, uzdotie pienākumi, reaģēšana uz izsaukumiem, darba kārtības noteikumi būtiski nav mainījušies.

Pierādījumu vērtēšana no jauna neietilpst kasācijas instances tiesas kompetencē atbilstoši Civilprocesa likuma 450.panta trešajai daļai.

[8.5] Senāts *obiter dictum* atzīst par nepieciešamu norādīt, ka atbildētājai, organizējot pašvaldības policijas darbu, vienlaikus jāievēro darba efektivitātes, ekonomiskā pamatojuma un lietderības apsvērumi, kā arī darbiniekiem jānodrošina taisnīgi darba apstākļi (Darba likuma 7.panta pirmā daļa), tostarp tiesības uz atpūtu pēc būtības. Jāņem vērā, ka darba tiesībās primāri ievērojams normālais dienas darba laiks (Darba likuma 131.pants), bet cita darba laika režīma noteikšanai jābūt pamatotai ar objektīvu nepieciešamību. Savukārt, nosakot pārtraukumus, jāņem vērā tiesiskā iespēja tos izmantot pie konkrētās darba specifikas. Ja specifika saistīta ar darba nepārtrauktības nodrošināšanu, darbinieka tiesību uz atpūtu ievērošanai jāorganizē aizstāšana pārtraukuma laikā.

[9] Senāts nepiekrīt kasācijas sūdzības iebildumam, ka tiesai bija jāpiemēro Darba likuma 31.panta pirmā daļa (*visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībā, noilgst divu gadu laikā*). Šādu iebildumu atbildētāja saista ar to, ka prasība celta 2018.gada 2.oktobrī, bet prasījums par nesamaksātās darba samaksas piedziņu ir par laiku no 2016.gada 1.maija līdz 2018.gada 2.maijam.

Pirmkārt, Senāts konstatē, ka iebildumi par noilgumu lietā iesniegtajos procesuālajos dokumentos (atbildētājas paskaidrojumos par prasību un prasītāja apelācijas sūdzību) nav norādīti, kā arī tiesas sēdē nav tikuši skaidri formulēti.

Otrkārt, atbildētāja ir atstājusi bez ievērības prasības pamatā (sk. *lietas 5.lpp.*) norādīto, kā arī tiesas konstatēto faktu (sk. *iesniegumu lietas 27.-28.lpp un spriedumu lietas 241.lpp.*), ka prasītājs kopā ar citiem pašvaldības policijas darbiniekiem bija vērsies pie atbildētājas ar 2018.gada [..] maija iesniegumā ietvertu lūgumu izmaksāt algas starpību par iepriekšējo divu gadu periodu, kā arī, ka 2016.gada maijā pirmā maiņa prasītājam bija 3.datumā (sk. *lietas 61.lpp.*).

Tā kā ar noilguma iestāšanos saistītos jautājumus, tai skaitā par noilguma termiņa aprēķināšanu, noilguma pārtraukšanu, Darba likums neregulē, atbilstoši Darba likuma 1.pantam to vērtēšanā piemērojami Civillikuma noteikumi (sk. *Senāta 2013.gada 26.aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-1316/2013 (C29741711) 7.1.punktu*).

Atbilstoši Civillikuma 1905.pantam atgādinājums parādniekam pārtrauc noilgumu.

Lai arī tiesa nav atsaukusies uz Civillikuma 1905.pantu, tas nav novedis pie lietas nepareizas izspriešanas, jo lūguma, kas ir atgādinājums, iesniegšanas fakts ir ticis ņemts vērā.

[10] Senāta ieskatā, nav konstatējama objektīva nepieciešamība uzdot Eiropas Savienības Tiesai jautājumu prejudiciāla nolēmuma pieņemšanai.

Senāts, kā tiesa, kurai saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas atzīto ir pienākums novērtēt prejudiciālā nolēmuma nepieciešamību atbilstoši judikatūrai, kas izriet no sprieduma *Cilfit* u.c. (C‑283/81, ECLI:EU:C:1982:335), var izvērtēt, vai Eiropas Savienības tiesību pareiza piemērošana ir tik acīmredzama, ka nepastāv nekādas pamatotas šaubas, un tādēļ nolemt nevērsties Eiropas Savienības Tiesā ar jautājumu par Eiropas Savienības tiesību interpretāciju, kas izvirzīts šajā lietā, un uzņemties atbildību to atrisināt (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2015.gada 9.septembra spriedumu lietā „X un van Dijk”, C-72/14 un C-197/14, ECLI:EU:C:2015:564, 58.punktu*).

Jēdzienu „darba laiks” un „atpūtas laiks” interpretācija atbilstoši Eiropas Savienības tiesībām un uz lietas faktiskajiem apstākļiem attiecināmā Eiropas Savienības Tiesas judikatūra izvērtēta šā sprieduma 7.punktā.

Senāts atzīst, ka jēdziena „darba laiks” un „atpūtas laiks” iztulkojums nerada interpretācijas problēmas, proti, Eiropas Savienības Tiesa ir sniegusi skaidru lietā piemērojamo Eiropas Savienības tiesību normu interpretāciju. Savukārt tās piemērošana lietas faktiskajiem apstākļiem ir nacionālās tiesas pienākums (sal. *Eiropas Savienības Tiesas 2018.gada 19.septembra sprieduma lietā „González Castro”, C-41/17,* [*ECLI:EU:C:2018:736*](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=j%25C4%2581nov%25C4%2593rt%25C4%2593%2Biesniedz%25C4%2593jtiesai%2B2003%252F88&docid=205872&pageIndex=0&doclang=lv&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=259450#ctx1)*, 80.punkts*).

Līdz ar to atbildētājas pieteikums vērsties Eiropas Savienības Tiesā prejudiciāla nolēmuma taisīšanai ir noraidāms.

[11] Saistībā ar atbildētājas lūgumu atlīdzināt ar lietas vešanu saistītos izdevumus, Senāts atzīst, ka tas nav izlemjams kasācijas instances tiesā.

Civilprocesa likuma 57.nodaļā „Kasācijas tiesvedības ierosināšana un lietas izskatīšana kasācijas instancē” nav paredzēts izlemt jautājumu par ar lietas vešanu saistīto izdevumu piedziņu, kas radušies saistībā ar kasācijas tiesvedību.

Civilprocesa likuma 473.pants noteic kasācijas instances tiesas kompetenci pārbaudīt pārsūdzētā sprieduma likumību, tas ir, atbilstību materiālo un procesuālo tiesību normām (Civilprocesa likuma 451. un 452.pants).

Ievērojot Civilprocesa likuma 464.3 panta pirmo daļu, kasācijas instances tiesas kompetencē ir sprieduma taisīšana šā likuma 474.pantā noteiktajā kārtībā. Nevienā no minētajām tiesību normām nav paredzētas tiesības, vai noteikts pienākums kasācijas instances tiesai izlemt jautājumu par tiesāšanās izdevumu, tajā skaitā izdevumu advokāta palīdzības samaksai atlīdzināšanu.

Atziņa, ka kasācijas kārtībā nav risināms jautājums par tiesāšanās izdevumu atlīdzināšanu, jau iepriekš izteikta, piemēram, Senāta 2019.gada 21.februāra lēmumā lietā Nr. SKC-154/2019 (ECLI:LV:AT:2019:0221.C28306214.2.L).

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 1.punktu, Senāts

**nosprieda**

noraidīt [Nosaukums] novada domes pieteikumu par prejudiciāla jautājuma uzdošanu Eiropas Savienības Tiesai.

Zemgales  apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 31.oktobra spriedumu atstāt negrozītu, bet [Nosaukums] novada domes kasācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.