**Darba līgumā ar summētu darba laiku nolīgtā dienas vai nedēļas darba laika norādīšana**

Summētā darba laika organizācijas ietvaros darba devējam ir saistošas Darba likuma 40.panta otrās daļas 7.punkta prasības, tas ir, jānorāda attiecīgajam darbiniekam nolīgtais dienas vai nedēļas laiks.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Administratīvo lietu departamenta**

**2021.gada 29.oktobra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. A420204817, SKA-82/2021**

[ECLI:LV:AT:2021:1029.A420204817.8.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI%3ALV%3AAT%3A2021%3A1029.A420204817.8.S)

Tiesa šādā sastāvā: senatori Anita Kovaļevska, Jautrīte Briede un Valters Poķis

rakstveida procesā izskatīja administratīvo lietu, kas ierosināta, pamatojoties uz SIA „ESP European Steel Production” pieteikumu par Valsts darba inspekcijas 2017.gada 22.marta lēmuma Nr. 2017-05-04/31-2017-05-05/103 atcelšanu, sakarā ar SIA „ESP European Steel Production” kasācijas sūdzību par Administratīvās apgabaltiesas 2018.gada 28.jūnija spriedumu.

**Aprakstošā** **daļa**

[1] Ar Valsts darba inspekcijas (turpmāk – inspekcija) 2017.gada 22.marta lēmumu kā galīgo administratīvo aktu pieteicējai SIA „ESP European Steel Production” uzlikts pienākums norādīt darbinieku, kuriem nolīgta summētā darba laika organizācija, darba līgumos informāciju par nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku, vai ietvert atsauci uz pieteicējas dokumentu, kurā noteikts nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks.

[2] Nepiekrītot minētajam lēmumam, pieteicēja vērsās tiesā ar pieteikumu par tā atcelšanu.

[3] Administratīvā rajona tiesa ar 2017.gada 8.decembra spriedumu pieteikumu apmierināja. Savukārt Administratīvā apgabaltiesa ar 2018.gada 28.jūnija spriedumu pieteikumu noraidīja, pamatojoties uz turpmāk minēto.

[3.1] Pieteicējas darba līgumos norādīts, ka darbiniekam noteikts summētais darba laiks 160 stundas četru nedēļu periodā, kā arī tas, ka darba laika sākums, beigas un pārtraukuma laiks noteikts darba devēja iekšējās kārtības noteikumos. Pieteicējas darba kārtības noteikumi paredz administrācijas un biroja darbinieku astoņu stundu darba laiku, kā arī ražošanas darbinieku astoņu stundu darba laiku. Atšķiras minēto darbinieku kategoriju darba sākuma un beigu laiks. Tādējādi pieteicējas noteiktais darba laiks atbilst likumā noteiktajam normālajam dienas darba laikam, tas ir, nepārsniedz astoņas stundas dienā. Attiecībā uz summēto darba laiku ietverts vien nosacījums, ka tāds ir ražošanas darbiniekiem, kuri darbu veic saskaņā ar darba grafiku.

[3.2] No pieteicējas iesniegtajiem darba grafikiem izriet, ka visi darbinieki darba dienās strādājuši astoņas stundas, pirmssvētku dienā – septiņas. Var piekrist inspekcijas secinājumam, ka grafikos nav norādīts ne darba (maiņas) sākuma un beigu laiks, ne pārtraukumu laiks, ne arī tas, ka darbinieki ar grafiku bija iepazīstināti. Proti, nav iesniegti pierādījumi, kas apliecinātu pieteicējas norādīto, ka darba laika sākums un beigas dienā vai nedēļā var būt atšķirīgs atbilstoši uzņēmuma darba specifikai, jo darbs notiek saskaņā ar sastādīto grafiku. Ja reiz pieteicējas ražošanas darbinieku darba laiks (tā sākums un beigas vai ilgums) darba specifikas dēļ neatbilda normālam dienas vai nedēļas darba ilgumam, kāds noteikts pieteicējas darba kārtības noteikumos, tad pieteicējas rīcībā ir jābūt dokumentiem, kas šādus apstākļus apliecina. Taču iesniegtie darba laika grafiki šādu informāciju nesniedz. Līdz ar to pieteicēja ne iestādei, ne tiesai nav iesniegusi pierādījumus par ražošanas vadītāja sastādītu darba grafiku esību uzņēmumā un par to, ka pieteicējai specifiskas ražošanas nepieciešamības dēļ darbinieki ir jānodarbina un tie arī tiek nodarbināti summētā darba laika ietvaros, proti, ka konkrētiem darbiniekiem darba laiks ir atšķirīgs no normālā dienas vai nedēļas darba laika.

[3.3] Atbilstoši Senāta judikatūrā norādītajam summētā darba laika uzskaite, kā norāda 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 likumā noteikto normālo darba laiku. Senāts 2012.gada 31.augusta spriedumā lietā Nr. SKC-1030/2012 un 2012.gada 26.oktobra spriedumā lietā Nr. SKA-1003/2012 norādījis, ka summētā darba laika organizācijas kārtība noteikta Darba likuma 140.panta normās, kas tulkojamas kopsakarā ar darba laika vispārīgajiem noteikumiem. Tas nozīmē, ka, nosakot summēto darba laiku, darba līgumā jebkurā gadījumā jānorāda nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks. Līdz ar to pārsūdzētais lēmums ir tiesisks un pamatots, bet arguments, ka inspekcija nepamatoti uzlikusi pieteicējai pienākumu papildināt darba līgumus, norādot nolīgto nedēļas vai dienas darba laiku, noraidāms kā nepamatots.

[4] Pieteicēja par apgabaltiesas spriedumu iesniedza kasācijas sūdzību, norādot turpmāk minētos apsvērumus.

[4.1] Apgabaltiesa 2018.gada 7.maija pieprasījumā lūdza pieteicējai iesniegt darba grafikus, no kuriem būtu redzama informācija par konkrētu pieteicējas darbinieku darba laiku no 2016.gada novembra līdz 2017.gada februārim. Pieprasījums nesatur norādi, ka pieteicējai būtu jāiesniedz pierādījumi par ražošanas vadītāja sastādītu darba grafiku esību uzņēmumā un par to, ka pieteicējai darbinieki ir jānodarbina un tie tiek nodarbināti summētā darba laika ietvaros. Saprātīgam pieteicējam no šī pieprasījuma nevarēja būt saprotams, ka jāiesniedz arī pierādījumi par to, ka darbinieki bija iepazīstināti ar darba grafikiem vai ka pieteicējai ir nepieciešams darbiniekus nodarbināt saskaņā ar summētā darba laika noteikumiem. Tādējādi tiesa ir pārkāpusi objektīvās izmeklēšanas principu, jo nedeva pieteicējai nekādus norādījumus un ieteikumus pierādījumu iesniegšanai.

[4.2] Tiesa nav ievērojusi, ka darba grafikus, tostarp ziņas par darbinieku iepazīstināšanu ar tiem, neviens tiesību akts neuzliek par pienākumu glabāt ilgāk kā nepieciešams, proti, līdz atalgojuma izmaksai par nostrādāto pārskata periodu. Tādēļ vienīgais, ko pieteicēja varēja iesniegt, atbildot uz tiesas pieprasījumu, ir datorizdrukas, ko pieteicēja arī izdarīja. Tāpat tiesa nepamatoti sašaurināja Darba likuma 140.panta pirmās daļas pēdējo teikumu attiecībā uz darbinieku iepazīstināšanu ar darba grafikiem, jo darba grafikā nav obligāti jābūt atzīmei (darbinieka parakstam) par darbinieka iepazīstināšanu ar to.

[4.3] Tiesa ir pārkāpusi Administratīvā procesa likuma 302.panta pirmo daļu. No inspekcijas apelācijas sūdzības neizriet, ka inspekcija būtu apstrīdējusi to, ka pieteicējas ražotnes darbiniekiem ir noteikts summētais darba laiks. No apelācijas sūdzības un pārsūdzētā lēmuma arī neizriet, ka inspekcija jebkad būtu apgalvojusi, ka uzņēmumā neeksistē darba grafiki, un inspekcija šādu apstākli nav izmantojusi administratīvā akta pamatošanai. Turpretim tiesa pēc būtības ir izteikusi apgalvojumu, ka pieteicējas darbinieki nav nodarbināti summētā darba laika ietvaros un ka pieteicēja nesastāda darba grafikus. Tādējādi tiesa ir konstatējusi tādus apstākļus, kas ne tikai nav minēti pārsūdzētajā lēmumā, bet arī radījusi jaunu nelabvēlīga administratīvā akta pamatojumu, pārkāpjot Administratīvā procesa likuma 250.panta otro daļu.

[4.4] Frāze, ka, izvērtējot pieteicējas iesniegtos grafikus, tiesa piekrīt inspekcijas secinājumiem par to saturu, norāda uz procesuālā taisnīguma principa pārkāpumu. Pieteicēja grafikus iesniedza, atbildot uz tiesas pieprasījumu, inspekcija tos nebija pieprasījusi. Līdz ar to vai nu inspekcija par tiem sniegusi tiesai paskaidrojumus (kuri nav nosūtīti pieteicējai), vai nu tiesa paplašināti tulkojusi Administratīvā procesa likuma 260.pantu, faktiski iestājoties atbildētājas vietā un radot jaunu, agrāk neminētu nelabvēlīga administratīvā akta pamatojumu.

[4.5] Tiesa pieteicējas iesniegtos darba laika grafikus ir vērtējusi atrauti no citiem lietā iesniegtajiem dokumentiem. No darba grafika kopsakarā ar pieteicējas darba kārtības noteikumiem, ievērojot Darba likuma 40.panta trešo daļu, darbiniekam ir iespējams zināt darba laika sākuma un beigu laiku, pārtraukuma laiku. Proti, ir iespējams darbu veikt saskaņā ar darba grafiku un darba kārtības noteikumiem. Tiesa to nav vērtējusi, kaut gan ir norādījusi uz judikatūras atziņām par darba laika grafiku saturu. Tiesas veiktā Darba likuma 140.panta satura analīze neatbilst lietas faktiskajiem apstākļiem, jo tiesa balstījusies uz pieņēmuma, ka pieteicēja darba grafikus nesastādīja. Proti, tiesa nav piemērojusi Darba likuma 40.panta trešo daļu, kas noteic, ka norādi par darba laiku var ietvert (un tā arī ir ietverta) darba kārtības noteikumos.

[4.6] Apgabaltiesas spriedums neatbilst Administratīvā procesa likuma 307.panta ceturtajai daļai. Spriedumā norādīto nevar uzskatīt par attieksmes pret pirmās instances tiesas spriedumu motivēšanu. Apgabaltiesas spriedums nesatur nekādas norādes, kā izpaudās pirmās instances tiesas sprieduma nepareizība.

[4.7] Sprieduma pirmspēdējais punkts nav nedz loģiski, nedz strukturāli saistīts ar izskatāmo lietu, jo pēc būtības ir Senāta nolēmumu uzskaitījums, bet ne tiesību normu analīze kopsakarā ar lietas faktiskajiem apstākļiem.

[5] Inspekcija paskaidrojumā par kasācijas sūdzību norāda, ka apgabaltiesas spriedums ir pamatots.

**Motīvu daļa**

[6] Lietā ir strīds par to, vai pieteicēja attiecībā uz darbiniekiem, kuriem noteikts summētais darba laiks, ir ievērojusi Darba likuma 40.panta otrās daļas 7.punkta prasību norādīt darba līgumā nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku.

[7] Apgabaltiesa ir atzinusi, ka, arī nosakot summēto darba laiku, darba līgumā jebkurā gadījumā jānorāda nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks, un tādēļ inspekcija pamatoti pārsūdzētajā lēmumā uzlikusi pieteicējai šādu pienākumu.

Savukārt pieteicēja uzskata, ka summētā darba laika ietvaros nav iespējams norādīt konstantu nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku, jo darba laika sākums un beigas var būt atšķirīgs atbilstoši uzņēmuma darba specifikai.

[8] Senāts atzīst, ka apgabaltiesa, atsaucoties arī uz atbilstošu Senāta judikatūru, ir pareizi interpretējusi lietā piemērojamās tiesību normas.

Darba likuma 40.panta otrās daļas 7.punkts noteic, ka darba līgumā norāda nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku. Šā panta trešā daļa paredz, ka minētās ziņas var aizstāt ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, darba koplīgumā, vai norādi uz darba kārtības noteikumiem. Saskaņā ar Darba likuma 130.panta pirmo daļu darba laiks šā likuma izpratnē ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā. Savukārt atbilstoši 140.panta pirmajai daļai, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem var noteikt summēto darba laiku, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku.

Kā pamatoti norādījusi apgabaltiesa, Senāts jau iepriekš ir atzinis, ka darba līgumā jebkurā gadījumā jānorāda nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks, arī nosakot summēto darba laiku. Darba likuma 140.pants, kurā noteikta summētā darba laika organizācija, tulkojams kopsakarā ar darba laika vispārīgiem noteikumiem, kuri regulē darba laiku. Tas izriet arī no Darba likuma 140.panta pirmās daļas teksta. Proti, normā lietotā frāze „nav iespējams ievērotattiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu” liecina par to, ka attiecīgajam darbiniekam ir noteikts (darba līgumā vai ar norādi uz citiem Darba likuma 40.panta trešajā daļā minētajiem dokumentiem) dienas vai nedēļas darba laiks, bet, tā kā darba rakstura dēļ to nav iespējams ievērot, lietderīgāk vienoties par summētā darba laika noteikšanu. Tādējādi izejas punkts summētā darba laika organizācijai jebkurā gadījumā ir darbiniekam noteiktais dienas vai nedēļas darba laiks, kuru pēc tam, ja tiek konstatēti attiecīgi priekšnoteikumi, var modificēt atbilstoši likumā noteiktajiem summētā darba laika organizatoriskajiem principiem. Turklāt jāņem vērā, ka summētā darba laika uzskaite atbilstoši Darba likuma 140.panta pirmajai daļai attiecas uz pilna darba laika darbiniekiem.

Līdz ar to apgabaltiesa ir pamatoti secinājusi, ka atbilstoši minētajām Darba likuma normām arī summētā darba laika organizācijas ietvaros darba devējam ir saistošas Darba likuma 40.panta otrās daļas 7.punkta prasības, tas ir, jānorāda attiecīgajam darbiniekam nolīgtais dienas vai nedēļas laiks.

[9] Tomēr apgabaltiesa, kā pamatoti norādīts kasācijas sūdzībā, nav veikusi minēto tiesību normu analīzi kopsakarā ar lietas faktiskajiem apstākļiem. Proti, tiesa nav pārbaudījusi, vai konkrētās lietas apstākļos pieteicēja tiešām nav ievērojusi Darba likuma 40.panta prasības, ņemot vērā, ka Darba likuma 40.panta otrās daļas 7.punkts jāskata kopsakarā ar panta trešo daļu, kas noteic, ka ziņas par nolīgto darba laiku darba līgumā var aizstāt ar norādi uz darba kārtības noteikumiem.

Pieteicēja gan administratīvā procesa iestādē laikā, gan kasācijas sūdzībā ir vērsusi uzmanību, ka darba laiku ir noteikusi darba kārtības noteikumos un darba grafikos, un uzskata, ka tas atbilst Darba likuma 40.panta trešajai daļai, tādēļ šā panta otrās daļas 7.punkta prasības ir ievērojusi.

Lai gan apgabaltiesa ir konstatējusi, ka strīdus darba līgumos ir norāde uz pieteicējas darba kārtības noteikumiem, atsaukusies uz tajos norādīto un pat atzinusi, ka atbilstoši darba kārtības noteikumiem pieteicēja darbiniekiem noteikusi darba laiku astoņas stundas dienā, tiesa nav sniegusi nekādu vērtējumu, vai un kāpēc pieteicēja šādā veidā nav izpildījusi Darba likuma nosacījumus par nolīgtā dienas vai nedēļas darba laika norādīšanu. Proti, tiesa nav vērtējusi, vai, neskatoties uz to, ka darba līgumos nav noteikts konkrēts darba laiks, pieteicēja tomēr nav izpildījusi Darba likuma 40.panta prasības, atbilstoši panta trešajai daļai nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku nosakot darba kārtības noteikumos un ietverot norādi uz tiem darba līgumos. Tiesa nav norādījusi nekādus apsvērumus, kāpēc pieteicējas darba kārtība noteikumos noteiktais nav pietiekams, nav argumentējusi, ka tajos noteikto nevarētu uzskatīt par darbiniekiem nolīgto darba laiku.

Ievērojot, ka minētie apstākļi ir pamatā pārsūdzētajā lēmumā pieteicējai uzliktajam pienākumam – norādīt darbinieku, kuriem nolīgta summētā darba laika organizācija, darba līgumos informāciju par nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku, vai ietvert atsauci uz pieteicējas dokumentu, kurā noteikts nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks –, kasācijas sūdzībā pamatoti izteikti iebildumi par to neņemšanu vērā. Tādējādi apgabaltiesa šos apstākļus nevarēja atstāt bez ievērības, jo no to vērtējuma atkarīgs, vai pārsūdzētais lēmums ir pamatots.

[10] Kasācijas sūdzībā arī norādīts, ka tiesa ir nepamatoti apšaubījusi, vai pieteicēja darbiniekiem vispār ir noteikusi summēto darba laiku, jo inspekcija pārsūdzētajā lēmumā šādus iebildumus nav izvirzījusi.

Senāts piekrīt, ka šāda tiesas rīcība konkrētās lietas apstākļos nav saprotama. Tiesa nav pamatojusi, kā šis jautājums ietekmē izskatāmo lietu, it īpaši ņemot vērā, ka atbilstoši Darba likuma regulējumam nolīgtais darba laiks jānorāda jebkurā gadījumā – pie jebkura darba laika organizācijas veida, kā arī pie jebkura darba laika organizācijas veida to var darīt, atsaucoties uz darba kārtības noteikumiem. Turklāt tiesa nav devusi pienācīgu iespēju procesa dalībniekiem par to izteikties, kā arī nav izdarījusi nekādus skaidrus secinājumus par to.

[11] Rezumējot minēto, Senāts secina, ka apgabaltiesa nav pienācīgi pārbaudījusi lietas apstākļus, jo spriedums nesatur vērtējumu par galveno strīdus jautājumu, proti, par to, vai pieteicēja ir ievērojusi Darba likuma nosacījumus par nolīgtā darba laika norādīšanu darba līgumā (vai nu tieši, vai ar norādi uz citiem likumā pieļautajiem dokumentiem). Tā kā tas pats par sevi varēja novest pie nepareizas lietas izspriešanas un ir pamats sprieduma atcelšanai, Senāts procesuālās ekonomijas nolūkā nevērtē pārējos kasācijas sūdzības argumentus.

Līdz ar to pārsūdzētais spriedums ir atceļams, bet lieta nosūtāma apgabaltiesai jaunai izskatīšanai.

**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 28.jūnija spriedumu un nosūtīt lietu jaunai izskatīšanai Administratīvajai apgabaltiesai.

Atmaksāt SIA „ESP European Steel Production” drošības naudu 70 *euro*.

Spriedums nav pārsūdzams.