

# Jaunums Darba likumā - virsstundu kompensēšana ar atpūtas laiku

2017-09-18

No 16.08.2017., kad stājās spēkā jaunākie grozījumi Darba likumā (DL), uzņēmumiem ir jaunas iespējas efektīvāk plānot savu darbinieku darba laiku. Pirms šo grozījumu pieņemšanas vairumā situāciju vienīgā iespēja virsstundu gadījumā bija naudas kompensācijas izmaksa, kas ne vienmēr atbilda darba devēju un darbinieku vēlmēm.

Lielā daļā Eiropas Savienības (ES) valstu darba laika plānošanas tiesiskais regulējums bija daudz elastīgāks nekā Latvijā. Arī [DL](#) grozījumu likumprojekta anotācijā norādīts: "Starptautiskā līmenī ir atzīts, ka virsstundu darbu ir pieļaujams kompensēt ne tikai naudā, paredzot par šādu darbu paaugstinātu darba samaksas likmi, bet arī piešķirot atbilstošu kompensējošu atpūtu. Šādu divu paralēlu kompensēšanas mehānismu esamība piešķir zināmu elastību darba attiecībām un dod iespēju abām darba attiecību pusēm vienoties par izdevīgāko risinājumu." Tagad arī Latvijas uzņēmumiem tiks nodrošinātas līdzīgas iespējas plānot savu darbinieku darba laiku.

## Kā kompensēt?

Saskaņā ar jauno DL [136.panta](#) redakciju, ja abas puses (darbinieks un darba devējs) tam piekritīs, turpmāk piemaksu par virsstundām būs iespējams aizstāt ar atbilstošu atpūtas laiku noteiktā laika periodā - 1 mēneša laikā, ja darbinieks strādā normālo darba laiku, un ne vēlāk kā 3 mēnešu laikā no nākamā pārskata perioda sākuma, ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks. Jāatceras, ka summētā darba laika gadījumā 3 mēnešu termiņu rēķina no nākamā (pēc tā, kurā izveidojušās virsstundas) pārskata perioda sākuma.

Tāpat šobrīd ir iespēja pievienot virsstundas ikgadējam atvaļinājumam. Lai gan [DL](#) tas tieši nav norādīts, domājams, ka šādas atpūtas stundas (dienas) būtu piešķiramas aktuālā atvaļinājuma perioda (gada) ietvaros.

## Kā vienoties?

Par virsstundu kompensēšanu ar atpūtas laiku jāvienojas vienlaikus ar vienošanos veikt virsstundu darbu vai norīkojumu to veikt. Ar grozījumiem nav mainīta līdzšinējā prakse, atbilstoši kurai vienošanās par virsstundu darba veikšanu nedrīkst būt ietverta darba līgumā. Šādu vienošanos ir pareizi slēgt katru reizi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par virsstundu darba veikšanu. Līdz ar to arī vienošanās par virsstundu kompensēšanu ar atpūtas laiku būtu panākama katru reizi atsevišķi.

Domājams, [likuma](#) prasības netiktu pārkāptas, ja šāda vienošanās tiktu panākta par garāku termiņu, piemēram, virsstundām, kas darbiniekam radīsies 1 mēneša periodā.

## Cik ilgs atpūtas laiks pienākas par 1 virsstundu?

[DL](#) ietvertais teikums "piemaksu par virsstundu darbu aizstāj ar apmaksātu atpūtu citā laikā atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam" liek domāt, ka par katru virsstundu piešķirama 1 atpūtas stunda. Kā skaidrots likumprojekta anotācijā, [likuma](#) mērķis ir aizstāt tieši piemaksu par virsstundu darbu ar atpūtas laiku. Tādējādi, ja darbiniekam rodas virsstundas, darbiniekam par attiecīgo virsstundu skaitu tiek izmaksāta darba alga (parastā stundas likme), bet piemaksa par virsstundu darbu (100% apmērā) tiek aizstāta ar apmaksātu atpūtas stundu citā dienā.

Ne [DL](#), ne tā anotācijā nav skaidrots, vai būtu iespējams virsstundu darbu aizstāt ar dubultu atpūtas laika stundu skaitu. Domājams, ka, ņemot vērā [DL](#) grozījumu mērķi (nodrošināt darbinieku atpūtas vēlmi) un citviet [likumā](#) paredzēto, šāda iespēja darbiniekam nevērtu tikt liegta.

## Kompensācija par neizmantoto atpūtas laiku

Ja darba attiecības pārtrauktas līdz brīdim, kad darbinieks paspējis izmantot uzkrātās atpūtas stundas, darbiniekam ir jāizmaksā kompensācija par attiecīgo atpūtas stundu neizmantošanu - līdzīgi kā kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu.

### Kad iespējami izņēmumi darba laika uzskaitē?

DL [148.panta](#) pirmajā daļā noteikts, ka, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, kā arī nodrošinot pietiekamu atpūtu, [DL](#) noteiktos vispārīgos darba laika uzskaites principus var neattiecināt uz situācijām, kad, ņemot vērā attiecīgā darba vai nodarbošanās īpatnības, darba laika ilgums netiek mērīts vai iepriekš noteikts vai to var noteikt paši darbinieki. Tāpat minētajā pantā paredzēts, ka šādos gadījumos darba devējam nav jāveic darba laika uzskaitē. Tātad [DL](#) pieļauts, ka īpašos apstākļos ierastie [DL](#) noteiktie darba laika uzskaites principi var nebūt piemērojami.

[DL](#) nav minēts, kādiem darbiniekiem šo izņēmumu iespējams piemērot. Darba devēju konfederācijas izdotajā "Darba devēja rokasgrāmātā" minēts, ka īpašus darba laika organizēšanas noteikumus var attiecināt uz uzņēmumu vadītājiem. Šāds viedoklis vairākas reizes pausts arī Valsts darba inspekcijas [DL](#) skaidrojumos.

Šāds secinājums ir loģisks, jo [DL](#) šis izņēmums tika ieviests, ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes [Direktīvas Nr.2003/88/EK](#) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (Direktīva) prasībām. [Direktīvas](#) 17.pantā minēti īpaši gadījumi, kad pieļaujamas atkāpes no ierastajiem darba laika uzskaites principiem. Protī, atkāpes no noteiktajiem darba laika organizācijas principiem ir piemērojamas, kad attiecīgās darbības īpašo iezīmju dēļ darba laika ilgums netiek mērīts un / vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji, īpaši šis izņēmums var tikt piemērots darba ņēmējiem, kas nodarbināti šādos amatos:

- vadošiem administratīviem darba ņēmējiem vai citām personām, kam ir autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras;
- ģimenē strādājošiem;
- darba ņēmējiem, kas pilda pienākumus reliģiskās ceremonijās baznīcās un reliģiskās kopienās.

Minētais amatu un apstākļu uzskaitījums nav izsmeļošs, un uz to norāda [Direktīvā](#) lietotais apzīmējums "īpaši šādos gadījumos". Tātad standarta darba laika organizācijas kārtības izņēmumi ir pieļaujamas arī citos amatos nodarbinātiem darbiniekiem. Tomēr, piemērojot šādus izņēmumus darbiniekiem, kuri nav tieši minēti [Direktīvā](#), jābūt īpaši uzmanīgiem un šāda izņēmuma piemērošanas iespējamība jāizvērtē katrā gadījumā individuāli.

Kā izriet no Eiropas Savienības Tiesas prakses, noteicošais kritērijs, lai šāds izņēmums varētu tikt piemērots, ir darbinieka spēja patiesi pašam noteikt savu darba laiku. Domājams, šāda izņēmuma piemērošana varētu tikt attiecināta arī uz brīvo profesiju pārstāvjiem, bet tikai ar nosacījumu, ka darba līgumā ar šādu darbinieku no tā netiktu prasīts ievērot iepriekš noteiktu konkrētu darba laika grafiku, un darbinieks pilnībā varētu organizēt savu darba laiku atbilstoši saviem ieskatiem.

Tāpat jānorāda, ka [Direktīvas](#) 17.panta otrajā un trešajā daļā minēti arī atsevišķi gadījumi, kuros izņēmumus darba laika organizācijas noteikumiem iespējams noteikt dalībvalstu normatīvajos aktos, kolektīvajos līgumos vai līgumos starp 2 industrijas pusēm (darba ņēmējiem un darba devējiem). Latvijā šis izņēmums ir ieviests DL [148.panta](#) otrajā un trešajā daļā, kurā noteikts, ka izņēmums var tikt piemērots attiecībā uz darbiniekiem, kuri nodarbināti uzņēmumā, kas nodrošina pasažieru un kravu autopārvadājumus, pārvadājumus pa gaisu vai iekšzemes ūdensceļiem un kuru darbs vai nodarbošanās saistīta ar izbraukumiem vai pārvietošanos. Tomēr šo kategoriju darbiniekiem pieļaujamās atkāpes ir ierobežotākas, piemēram, tiem joprojām ir jāievēro noteikumi par virsstundām.