

Uzskaitīt darba laiku ir darba devēja pienākums

2018-08-24

Ivo Maskalāns, ZAB "COBALT", zvērināts advokāts

Darbiniekam un darba devējam (uzņēmumam) ir būtiski precīzi saprast, kas [Darba likuma](#) (DL) izpratnē ir uzskatāms par darba laiku. Darbiniekam tas ir svarīgi, lai saņemtu taisnīgu atlīdzību (tajā skaitā arī piemaksas par virsstundu darbu, darbu svētku dienās utt.) par veikto darbu. Arī uzņēmuma interesēs ir precīzi un atbilstoši likumā noteiktajam uzskaitīt darba laiku.

Neprecīzai darba laika uzskaitē var būt vairākas negatīvas sekas. Pirmkārt, uzņēmums var tikt sodīts par nepareizu darba laika uzskaiti. Otrkārt, nepareiza darba laika uzskaitē var radīt uzņēmumam negatīvas nodokļu sekas. Treškārt, neprecīzi uzskaitot darba laiku, uzņēmumam jābūt jāņem vērā risks, ka darbinieks var celt prasību par atlīdzības piedziņu no uzņēmuma par neuzskaitīto darba laiku, kā arī pieteikt citus prasījumus, piemēram, tiesvedības izmaksu kompensācija, likumisko procentu piedziņa utt.

Darba laika jēdziens

Darba laika jēdziena skaidrojums ir atrodams DL [130.pantā](#), kurā noteikts, ka "darba laiks ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā".

Tātad [DL](#) darba laika definīcija nosaka 2 kritērijus, kam jāizpildās, lai laiks tiktu uzskatīts par darba laiku [DL](#) izpratnē:

- darbinieks veic darbu;
- darbinieks atrodas darba devēja rīcībā.

Abiem iepriekš minētajiem kritērijiem ir jāizpildās vienlaicīgi.

Salīdzināšanai darba laika jēdziens sniegts arī tā sauktajā "Darba laika Direktīvā" jeb Eiropas Parlamenta un Padomes [Direktīvā Nr.2003/88/EK](#) (Direktīva), kurā noteikts, ka "darba laiks ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un / vai praksi" (Direktīvas tekstā angļu valodā: "*Any period during which the worker is working, at the employer's disposal and carrying out his activities or duties, in accordance with national laws and/or practice.*").

Eiropas Komisijas (EK) 2017.gada [ziņojumā](#) par to, kā dalībvalstis īsteno Direktīvu (EK ziņojums), atzīts: "Kopumā šķiet, ka termina "darba laiks" oficiālā definīcija, kas izklāstīta Direktīvas 2.pantā, nerada problēmas attiecībā uz piemērošanu."

Latvijas publiski pieejamajā tiesu praksē tiešām nav atrodams daudz lietu, kurās tiktu risināts jautājums par to, kas uzskatāms par darba laiku. Nozīmīgs šajā ziņā ir Augstākās tiesas (AT) Civillietu departamenta 26.11.2014. spriedums lietā Nr.SKC-2869-14 (Spriedums lietā Nr.SKC-2869-14), kurā tiesa, ievērojot iepriekšējo tiesu praksi, ir norādījusi: "Atbilstoši Darba likuma 130.panta pirmajai daļai par darba laiku uzskatāms laika posms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā." Tiesa secināja, ka, lai konkrēto laika posmu varētu uzskatīt par darba laiku un to būtu nepieciešams uzskaitīt, jākonstatē 2 priekšnoteikumi:

- darbinieks veic darbu;
- darbinieks atrodas darba devēja rīcībā.

Arī šobrīd judikatūra šajā jautājumā nav mainījies, un tiesas turpina atzīt, ka abiem [DL](#) definīcijā minētajiem darba laika konstatēšanas kritērijiem jāizpildās vienlaicīgi.

Nozīmīgs ir arī šajā spriedumā tiesas izdarītais secinājums par to, kad šie abi kritēriji varētu izpildīties praksē: "Neviens no minētajiem priekšnoteikumiem nav konstatējams, ja darbinieks (taksometra vadītājs) pats nav pieteicies pie dispečera vai, apkalpojot klientu, pēc savas iniciatīvas nav ieslēdzis skaitītāju, nav nodevis pienācīgi aizpildītu maiņas atskaiti un pats nav veicis citas darbības, kas norādītu uz darbam veltīto laiku."

No šīs tiesas atziņas varētu secināt, ka obligāts priekšnosacījums, lai attiecīgais laiks tiktu uzskatīts par darba laiku, ir vai nu darbinieka aktīva darba veikšana, vai gatavība veikt darbu (piemēram, šoferis ir pieteicies dispečeram un paziņojis, ka tas ir gatavs pieņemt pasūtījumus, vai, piemēram, frizieris atrodas frizētavā un gaida, kad ieradīsies klients, utt.). Šī tiesas atziņa ir svarīga attiecībā uz profesijām, kurās aktīva darba veikšana nenotiek pastāvīgi, piemēram, frizieriem, taksometra šoferiem, ārstiem, utt.

Dežūras laiks

[EK ziņojumā](#) tiek uzsvērts, ka dalībvalstīs joprojām nepastāv vienota termina "dežūras laiks" (Latvijas tiesu praksē dēvēts arī par "gaidīšanas laiku"; angļu valodā *on call* jeb *stand by*) izpratne.

Arī Latvijā termina dežūras laiks definīcija joprojām nav ieviesta [DL](#). Atsevišķās lietās Latvijas tiesas ir atsaukušās uz Eiropas Savienības tiesas (EST) praksi lietās par dežūras laiku, taču šajās lietās ir risināts strīds par to, vai attiecīgais laiks ir vai nav uzskatāms par darba laiku [DL](#) izpratnē, nevis par to, vai darba devējam būtu pienākums maksāt darbiniekam atlīdzību par atrašanos dežūrā.

Piemēram, tā sauktajā "Ugunsdzēsēju lietā" (AT 16.06.2016. [spriedums lietā Nr.SKA-347/2016](#)) tiesa atzina, ka: "Eiropas Savienības Tiesas judikatūra jautājumā par darba laiku un par tādu pārtraukumu ieskaitīšanu darba laikā, kad persona faktiski neveic profesionālo darbību, bet fiziski atrodas darba devēja noteiktā vietā, lai būtu nepieciešamības gadījumā pieejama darba devējam nekavējoties veikt darbu ("gaidīšanas laiks"), ir stabila un skaidra. (...) No [Direktīvas] izriet, ka ugunsdzēsības 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. Tam, ka pārtraukuma laikā persona principā var atpūsties, ja nav izsaukuma, nav nozīmes."

[EK ziņojumā](#) (pamatojoties uz līdzšinējo EST praksi) skaidrots, ka dežūras laiks attiecas uz laikposmiem, kad darba ņēmējam ir jāpaliek darba vietā vai citā darba devēja noteiktā vietā, un jābūt gatavam veikt savus darba pienākumus pēc pieprasījuma. Saskaņā ar EST nolēmumiem viss dežūras laiks atbilstoši [Direktīvai](#) pilnībā jāuzskata par darba laiku. Šis princips attiecas gan uz laikposmiem, kad darba ņēmējs veic dežūras darbu ("aktīvās" dežūras laiks), gan uz laikposmiem, kad darba ņēmējs neveic dežūras darbu un gaida dežūras izsaukumu ("pasīvās" dežūras laiks), ja vien darba ņēmējs atrodas darba vietā. Tieši darbinieka atrašanās darba vietā ir izšķirošā pazīme tam, vai attiecīgais laiks tiek uzskatīts par darba laiku.

EST prakse ir tieši piemērojama arī Latvijā, par ko liecina arī Latvijas tiesas atsauce uz to iepriekš citētajā [spriedumā](#). Tāpat galvenais kritērijs, lai laiku, ko darbinieks pavadā dežūrā (aktīvi neveicot savus pienākumus) uzskatītu par darba laiku [DL](#) izpratnē, ir darbinieka fiziska atrašanās darba vietā.

Lai gan Latvijas normatīvie akti un tiesu prakse neuzliek pienākumu darba devējam maksāt darbiniekam par pasīvo dežūras laiku, ja šis laiks netiek uzskatīts par darba laiku, atsevišķi uzņēmumi izvēlas kompensēt darbiniekam neērtības, ko tiem rada atrašanās dežūrā. Likumā ir pieļauts maksāt darbiniekam dažādu atlīdzību (stundas likmi) par darbu, ko tas veic darba laikā un atrašanos pasīvā dežūras režīmā.

Praksē varētu rasties grūtības interpretēt iepriekš minēto kritēriju attiecībā uz darbiniekiem, kuriem nav noteikta konkrēta darba vieta (piemēram, jau minētajiem taksometra šoferiem). Šajā gadījumā, lai noteiktu, to vai attiecīgais laiks varētu tikt uzskatīts par darba laiku, būtu jāvērtē papildu kritēriji (skat. Spriedumu lietā Nr.SKC-2869-14).

Tāpat diskutabls varētu būt jautājums par to, vai darbiniekam dežūras laikā uzliktie ierobežojumi, piemēram, pienākums neatrasties vairāk kā 10 minūšu brauciena attālumā no darba vietas, varētu būt atsevišķs pamats, lai šo laiku uzskatītu par darba laiku arī tad, ja darbiniekam šajā laikā nav fiziski jāatrodas darba vietā.

Arī šajā gadījumā, domājams, nepietiktu vien ar formālu iebildumu par to, ka darbinieks dežūras laikā neatrodas darba vietā, bet darbiniekam piemērotie uzvedības ierobežojumi būtu jāvērtē pēc būtības, analizējot to, cik brīvi darbinieks var pavadīt savu laiku, atrodoties šādā dežūrā.

Piemēram, Amerikas Savienoto Valstu (ASV) tiesas šajā jautājumā lieto tā saukto kontrolētā laika (*controlled time*) testu, lai noteiktu to, vai attiecīgais laiks ir uzskatāms par darba laiku.

Tās ņem vērā šādus apstākļus:

- ģeogrāfiskie ierobežojumi darbinieka atrašanās vietai dežūras laikā;
- laiks, kurā darbiniekam dežūras laikā jāierodas darba vietā, saņemot izsaukumu;
- cik brīvi darbinieks var veikt dežūras laiku savām personiskajām vajadzībām;
- vai dežūras laikā pavadītais laiks pārsvarā tiek tērēts darba devēja vai darbinieka vajadzībām, utt.

Izvērtējot šos un citus apstākļus katrā konkrētā gadījumā, tiesa nosaka, vai par dežūras laikā pavadīto laiku darbiniekam pienākas atlīdzība. Jāpatur prātā, ka ASV tiesu prakse šajā jautājumā nav tieši piemērojama Latvijā, tā šeit minēta vienīgi salīdzināšanas nolūkos.

Kā uzskaitīt darba laiku?

[DL](#) noteikts, ka pienākums uzskaitīt darba laiku ir darba devēja pienākums. Tādēļ tieši darba devējs būs vainojams gadījumos, ja darba laiks netiks uzskaitīts, vai, ja tas tiks uzskaitīts kļūdaini. Praksē uzņēmumi pielieto dažādas sarežģītības risinājumus darba laika uzskaitē, sākot no *Excel* tabulas aizpildīšanas, līdz komplicētu personāla uzskaites programmu izmantošanai.

Lai pasargātu sevi iespējamā strīda gadījumā, uzņēmumam būtu svarīgi nodrošināties, lai tā lietotā darba laika uzskaites sistēma ļautu vajadzības gadījumā pierādīt, kas tieši ir ievadījis sistēmā attiecīgo informāciju par darbinieka nostrādātajām stundām. Tāpat ir svarīgi būt spējīgiem nodrošināt pierādījumus tam, ka darbinieks ir apliecinājis uzskaitītā darba laika patiesumu, vai pats sniedzis informāciju par nostrādāto darba laiku.