

Vai darba vietā pavadītais pārtraukums ir darba laiks?

2017-09-13

Ir virkne uzņēmumu, kuros darba specifikas dēļ darbinieki nedrīkst pamest savu darba vietu pusdienu un citos pārtraukumos. Vai laiks, kas pavadīts šādos pārtraukumos, uzskatāms par darba vai atpūtas laiku? No atbildes uz šo jautājumu ir atkarīgs, vai par šo laiku ir jāmaksā darba samaksa.

Ja darbiniekiem (visbiežāk tādēļ, ka jābūt gataviem pēkšņi veikt steidzamus uzdevumus, kā arī atsevišķās situācijās drošības apsvērumu dēļ) pusdienu pārtraukums ir jāpavada noteiktā vietā, piemēram, uzņēmuma telpās, nenoliedzami, šādi noteikumi ierobežo darbinieka rīcības brīvību. Turklāt, ja šis pārtraukums tiek uzskatīts par darba laiku, kopējais dienas darba laiks palielinās un var pārsniegt 8 stundas, līdz ar to (normālā darba laika gadījumā) faktiski katru dienu darbinieks tiek nodarbināts virsstundu darbā. Tas nozīmē, ka darba devējam ir pienākums apmaksāt virsstundu darbu, kā arī saņemt darbinieka piekrišanu virsstundu darba veikšanai.

Tāpat jāņem vērā, ka saskaņā ar Darba likuma (DL) [136.pantu](#) virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt vidēji 8 stundas 7 dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz 4 mēnešus.

Līdz šim jautājums par pārtraukumu, kuros darbiniekiem nav atļauts atstāt noteiktas telpas, iekļaušanu darba laikā risināts judikatūrā. Tomēr 16.08.2017. ir stājušies spēkā grozījumi [DL](#), papildinot DL 145.panta 3.daļu, kurā būtībā tikai atkārtota iepriekšējā tiesu prakse šajā jautājumā.

Saskaņā ar grozījumiem [DL 145.panta](#) 3.daļu papildināta ar šādu teikumu: "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."

Tādējādi ar šiem grozījumiem [likumā](#) paredzēts ieviest Eiropas Savienības Tiesas (EST), kā arī Latvijas Republikas Augstākās tiesas (AT) jau iepriekš izteiktos secinājumus par darba laika jēdziena attiecināšanu uz šādiem pārtraukumiem.

Tiesu prakse

Jautājums par darba vietā pavadītā pārtraukuma ieskaitīšanu darba laikā aplūkots 16.06.2016. AT [spriedumā lietā Nr.SKA-347/2016](#) (Spriedums).

Lietas būtība

[Lietā Nr.SKA-347/2016](#) tiesa vērtēja ugunsdzēsības dienestā nodarbināto personu tiesību aizskārums. Proti, pusdienu laiks, kuru ugunsdzēsības dienesta darbinieki pavadīja dienesta telpās, neveicot tiešos darba pienākumus, tomēr gatavībā nekavējoties reaģēt uz izsaukumu, netika uzskatīts par viņu darba laiku.

Tiesa atzina, ka "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".

[Spriedumā](#) tiesa atsauca uz EST praksi līdzīgās lietās (03.10.2000. [spriedums lietā Nr.C-303/98](#), 09.09.2003. [spriedums lietā Nr.C-151/02](#) un 05.10.2004. [spriedums apvienotajās lietās Nr.C-397/01-C-403/01](#)), kurās vērtētas slimmīcu dežūrārstu un glābšanas dienestu darbinieku tiesības saņemt atlīdzību par laiku, kurā tie ir t.s. gaidīšanas laikā. Gaidīšanas laiks ir situācijas, kad darbinieks neveic aktīvu darbu, tomēr viņam ir pienākums noteiktā laika periodā (dežūras laikā) būt gatavam nekavējoties sākt darbu. Lai gan Latvijas normatīvajos aktos "gaidīšanas laika" (*stand by* vai *on call*) regulējums joprojām nav ieviests, tiesa [Spriedumā](#) atzina: "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 nepieciešamības gadījumā būtu pieejama darba devējam nekavējoties veikt darbu ("gaidīšanas laiks"), ir stabila un skaidra."

Kā atzīts šajos EST spriedumos, lai atbildētu uz jautājumu, vai pārtraukums uzskatāms par darba laiku, izšķiroši ir 2 faktori:

- vai darbiniekam pārtraukuma laikā jāatrodas darba devēja noteiktā vietā;
- vai darbiniekam jābūt pieejamam darba devējam, lai nepieciešamības gadījumā nekavējoties veiktu darbu.

Ja atbildes uz abiem jautājumiem ir apstiprinošas, šis laiks ir uzskatāms par darba laiku ar visām no tā izrietošajām sekām.

Lai gan [Spriedumā](#) (kas ir samērā īss) nav šāda secinājuma, tomēr, ņemot vērā EST praksi minētajās lietās, secināms, ka galvenais vērtēšanas kritērijs ir darbinieka fiziska atrašanās noteiktā vietā, savukārt 2.kritērijs (pieejamība nekavējoties veikt darbu) ir tikai papildu elements, kas jau izriet no pašas darbinieka atrašanās darba vietā (citādi darba devējam nebūtu jēgas noteikt darbiniekam pienākumu atrasties darba vietā). Arī plānotajos [DL](#) grozījumos noteikts 1 kritērijs – atrašanās darba vietā. Tātad, ja darbiniekam pārtraukuma laikā ir jāatrodas savā darba vietā, šis laiks ir uzskatāms par darba laiku.

Savukārt, ja darbiniekam nav noteikts pienākums atrasties darba vietā, bet, piemēram, ir pienākums noteiktā laika posmā pēc izsaukuma (kas veikts, izmantojot zvanu, e-pastu vai citu saziņas līdzekli) saņemšanas ierasties darba vietā (vai pie klienta, avārijas objektā utt.) un sākt darbu, par darba laiku ir uzskatāms tikai darba veikšanas laiks, kā arī laiks, ko darbinieks pēc šāda izsaukuma saņemšanas pavada ceļā uz un no darba.

[Spriedums](#) ir nozīmīgs arī tādēļ, ka tajā nepārprotami norādīts, ka EST darba laika definīcijas, kas sniegta Eiropas Parlamenta un Padomes [Direktīvā 2003/88/EK](#) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, interpretējums ir saistošs Latvijas tiesām un valsts iestādēm pat tad, ja Latvijas normatīvajos aktos nav paredzēta īpaša individuāla aizsardzība kādā konkrētā situācijā (kā šajā gadījumā, kad Latvijas normatīvajos aktos nav noteikts gaidīšanas laika regulējums). Līdz ar to citos gadījumos atbildes uz neskaidriem jautājumiem par kāda laika posma ieskaitīšanu vai neieskaitīšanu darba laikā var meklēt EST judikatūrā, kas par darba laika definīcijas skaidrojumu ir pietiekami izvērsta.