

Summētā darba laika uzskaites noteikšanas risks nepilna laika darbiniekiem 3/16/22



Vecākais jurists, PwC Legal
Edgars Rīnķis

Darba likumā nav noteikts aizliegums nepilna laika darbiniekiem noteikt summēto darba laiku. Šis jautājums ir risināts tiesu praksē, taču ikdienā joprojām ir iespējams saskarties ar darba devējiem (DD), kuri nosaka summēto darba laiku arī nepilna laika darbiniekiem. Šajā rakstā – par šādas rīcības potenciālajām sekām.

Atbilstoši **Darba likuma 140. pantam** DD var noteikt summēto darba laiku, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot normālo darba laika ilgumu. Tātad summētā darba laika izmantošana ir pieļaujama izņēmuma kārtā. Jautājums par summētā darba laika noteikšanu nepilna laika darbiniekiem ir risināts tiesu praksē, kur tiesa noteikusi, ka summētā darba laika uzskaitē attiecas tikai uz pilna laika darbiniekiem.¹ Šis spriedums un tā galvenā pamattēze publiskajos avotos ir bieži aprakstīta, taču nav aprakstītas potenciālās juridiskās sekas.

Konstatējot, ka, pretēji tiesu praksē noteiktajam, summētā darba laika organizācija ir noteikta nepilna laika darbiniekam, tiesa varētu atzīt šo darba līguma noteikumu par spēkā neesošu. Darbinieks būtībā ir tīcis nodarbināts nepilnu laiku, taču rezultātā uzskaitē ir faktiski jāveic nevis pēc summētā darba laika sistēmas, bet gan pēc normālā darba laika. Ja šādu punktu varētu atzīt par spēkā neesošu no līguma noslēgšanas brīža, tad darbinieks teorētiski varētu būt tiesīgs atbilstoši lūgt darba samaksas pārrēķināšanu. Piemērs pārrēķina atšifrējumam varētu būt šāds:

DD noteicis nepilna laika darbiniekam (30 stundas nedēļā) summēto darba laiku ar pārskata periodu 1 mēnesis. Darbiniekam mēnesī pēc summētās darba laika uzskaites būtu jānostrādā 120 stundas.

Nedēļa	Nostrādātās stundas	Nostrādātās stundas (normālā laika organizācija)	Starpība	Rezultāts	Pamatojums
1.	25	30	-5	Jāsamaksā vidējā izpeļņa par dīkstāvē pavadītajām 5 stundām.	Darba likuma 74. panta otrā daļa
2.	35	30	+5	Jāsamaksā par 5 stundām, kas pārsniedz darbiniekam noteikto nepilno darba laiku.	DD pienākums izmaksāt darba samaksu
3.	45	30	+15	Jāsamaksā par 10 stundām, kas pārsniedz darbiniekam noteikto nepilno darba laiku, kā arī potenciāli jāapmaksā 5 virsstundas (pārsniedz normālo darba laiku – 40 stundas nedēļā).	DD pienākums izmaksāt darba samaksu
4.	15	30	-15	Jāsamaksā vidējā izpeļņa par dīkstāvē pavadītajām 15 stundām.	Darba likuma 68. panta pirmā daļa Darba likuma 74. panta otrā daļa

Šajā piemērā DD varētu rasties pienākums papildus jau izmaksātajai samaksai apmaksāt arī 20 dīkstāves stundas, 15 darba stundas un 5 virsstundas. Šis vienkāršais aprēķins liecina, ka sekas² var būt finansiāli nozīmīgas, ja darbinieks tiesā lūgs atzīt summētā darba laika uzskaiti par spēkā neesošu, veicot pārrēķinu.

Spriežot pēc tiesu prakses, lietās, kurās tiesa konstatē summētā darba laika organizāciju nepilna laika darbiniekiem, tiesa rīkosies tikai celtās prasības robežās un pēc savas iniciatīvas nepārvērtēs izmaksātās samaksas apmēru. Piemēram, ja darbinieks būs cēlis prasību par DD uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un lūgs izmaksāt vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējumu, savukārt tiesa ierosinātās lietas

ietvaros konstatēs, ka ir neatbilstoši noteikts summētais darba laiks, tad tā neveiks pārrēķinu atbilstoši normālā darba laika organizācijai.

Konkrēta tiesas nolēmuma, kas šo procesu būtu nostiprinājis tiesu praksē, vēl nav. Taču, kamēr tiesa nav konkrēti noteikusi šāda strīda risināšanas kārtību, nevar izslēgt, ka minētā situācija, ja darbinieks cels attiecīgo prasību tiesā, tiks risināta tieši iepriekš norādītajā veidā. Tādējādi DD ir uzmanīgi jāattiecas pret summētā darba laika noteikšanu nepilna laika darbiniekiem, pat ja konkrētas sekas normatīvajā regulējumā vai tiesu praksē nav nostiprinātas.

¹Senāta 2015. gada 4. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2735/2015 (C28490012)

²Tiesu praksē ir noteikts obligāts pienākums arī summētā darba laika organizācijas gadījumā nedēļas vai dienas darba laiku norādīt darba līgumā – Senāta 2021. gada 29. oktobra spriedums lietā Nr. SKA-82/2021, 8. punkts.

https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2021/Apkopojums_darba%20lietas_2022_aktualizets.docx