

Kristīne Rātfeldere-Belopoļska, maģistrante
Baltijas Starptautiskā akadēmija
Rīga, Latvija

Summētā un maiņu darba laika nepilnības Latvijas tiesiskajā regulējumā

Anotācija. Ņemot vērā pastāvošās pretrunas Darba likumā par darba laiku un darba organizāciju, nav izprotams mehānisms, kādā nosakāms summētais darba laiks vai maiņu darbs, darba devēja rīcības brīvības ierobežošana minētā jautājuma izskatīšanā un darbinieku spēja veikt savus pienākumus pienācīgā kvalitātē nepārkāpjot normatīvo aktu prasības.

Raksta mērķis ir izpētīt darba laika un darba laika organizācijas būtību.

Savā rakstā autore izmantoja šādas tiesību normu pētniecības metodes: analītisko un sintēzes metodi, lai pētītu jēdzienus, kuri saistīti ar darba laiku, darba laika organizācijas un atpūtas laiku. Ar sistēmisko, vēsturisko un teleoloģisko (jeb jēgas un mērķa) tiesību normu interpretācijas metožu palīdzību tika noskaidrots tiesību normu saturs un piemērošanas īpatnības.

Atslēgas vārdi: darba laiks, atpūtas laiks, summētais darba laiks, maiņu darbs.

Кристине Ратфелдере-Белопольска, магистрант
Балтийская Международная Академия
Рига, Латвия

Несовершенство правового регулирования в Латвии относительно суммированного рабочего времени и рабочего времени при сменной работе

Аннотация. Принимая во внимание противоречия в Трудовом законе о рабочем времени и об организации рабочего времени, механизм, при помощи которого определяется суммированное рабочее время или работа по сменам, не понятен. В рассмотрении данного вопроса у работодателя существуют ограничения действий в принятии свободных решений и возможности работника выполнять свои обязанности четко, качественно и не нарушая требования нормативных актов.

Цель статьи - изучить сущность трудового времени и организацию трудового времени. В статье, при изучение концепций, которые связаны с рабочим временем, организацией трудового времени и понятием времени отдыха. автор использует такие методы исследования норм права: аналитический метод и метод синтеза. При помощи системного, исторического и телеологического (смысл и цель) методов интерпретация норм права, разъясняются содержание норм права и особенности их применения.

Ключевые слова: рабочее время, время отдыха, суммированное трудовое время, сменная работа.

*Kristine Ratfeldere-Belopolska, Master's student
Baltijas Starptautiskā akadēmija
Rīga, Latvija*

Imperfections of legal regulation in Latvia concerning aggregate working hours and shiftwork time

Abstract. Taking into consideration the existing contradictions within the Labour law concerning the working hours and workplace organization, the mechanism to calculate the aggregate working time or shift work is incomprehensible thus limiting the employer's freedom of action when considering these issues as well as the ability of an employee to adequately perform his or her duties without violating the demands of the normative acts,

The purpose of the paper is to investigate the nature of working hours and their organization. In the paper, the author employs the following research methods: analytical and the synthesis method to investigate the concepts pertaining to working hours, the organization of said hours and the rest period. By using the systemic, historical and teleological (meaning and purpose) methods, the contents of the law and the nature of its application were successfully researched.

Key words: working hours, rest period, aggregate working time, shiftwork.

Darba laika jēdziens

Lai izprastu summētā darba laika un maiņu darba trūkumus tiesiskajā regulējumā, autore rakstā sākotnēji noskaidros darba laika un atpūtas laika jēdzienu un to kopsakaru.

Saskaņā ar 2003.gada 4.novembra direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 2.panta 1.punktā ir noteikts, ka darba laiks ir jebkurš laika posms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

1993.gada 23.novembra Padomes direktīva 93/104/EK par dažādiem darba laika organizācijas aspektiem nosaka, ka darba laiks ir jebkurš laikposms, kura laikā darba ņēmējs strādā, atrodas darba devēja rīcībā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

Savukārt Darba likuma 130.panta pirmajā daļā ir definēts darba laika jēdziens: *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.*

No visa iepriekš minētā izriet, ka darba laiks ir posms, kura laikā darbinieks ne vien veic savus darba pienākumus, bet arī ir darba devēja rīcībā. Tieši šī iemesla dēļ Latvijā atsevišķām amatu kategorijām, kurām ir noteiktas dežūras (polici-

ja, ārstniecības personas, glābēji), praksē dežūras laiku uzskata par darba laiku.

Tāpat darba laika jēdziens apskatāms divos aspektos:

1. Lai definīcija nepārprotami darba devējam noteiktu viņa tiesības nodarbināt darbinieku kādu noteiktu laiku, bet darbiniekam būtu skaidrs, kādas ir viņa tiesības un pienākumi veikt darbu kādā noteiktā laikā.

2. Lai darba laika regulējums būtu juridiska garantija darbinieka konstitucionālajām tiesībām uz atpūtu [1, 180].

Darba likumā tiek izšķirti divi darba laika veidi:

1. Normāls darba laiks (40 stundas nedēļā);
2. Virsstundu darba laiks (darba laiks, ko darbinieks veic virs normālā darba laika).

Šeit autore vērš uzmanību tam faktam, ka Latvijā pastāv arī trešais darba laika veids, kas netiek īpaši popularizēts, taču izraisa plašu rezonansi: t.i. saskaņā ar Ārstniecības likuma 53.¹ pantā noteikts, ka ārstniecības personai var noteikt pagarinātu normālo darba laiku (kas nepārsniedz 60 stundas nedēļā un 240 stundas mēnesī). Tādejādi, secināms, ka ārstniecības personai normālais darba laiks ir garāks par 20 stundām nedēļā nekā Darba likumā noteiktais normālais darba laiks un virsstundas tiek aprēķinātas, tikai sākot ar brīdi, kad ir pārsniegts pagarinātais darba laiks.

Jebkurā gadījumā darba laiks tiek izteikts tieši, piemēram: stundas, dienas.

Saskaņā ar Darba likuma 130.pantu *darba laika sākumu un beigas nosaka darba kārtības noteikumos, maiņu grafikos vai darba līgumā.*

Atpūtas laika jēdziens

Latvijas Republikas Satversmes 107.pantā ir garantēts atpūtas laiks ikvienam darbiniekam: *Ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.*

Saskaņā ar 2003.gada 4.novembra direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 2.panta otrajā punktā ir noteikts, ka *“atpūtas laiks” ir jebkurš laika posms, kas nav darba laiks.* Šādu pašu definējumu sniedz arī 1993.gada 23.novembra Padomes direktīva 93/104/EK.

Taču 2000.gada 22.jūnija direktīva 2000/34/EK papildu iepriekš minētajam atpūtas laika jēdzienam sniedz jēdziena *“pietiekama atpūta”* skaidrojumu. Saskaņā ar minēto direktīvu *“Pietiekama atpūta” nozīmē, to, ka darba ņēmējiem ir regulāri atpūtas laiki, kuru ilgums ir izteikts laika vienībās un kuri ir pietiekami gari un nepārtraukti, lai nodrošinātu, ka nogurdinoša vai cita neregulāra darba veida dēļ viņi negūst ievainojumus sev, darba biedriem vai citiem, un ka viņi nesabojā savu veselību vai nu īsākā vai garākā laikposmā.*

Darba likuma 140.panta sestajā daļā noteikts, ka, *ja ir noteikts summētais darba laiks, darba devējs nodrošina, ka pārskata periodā diennakts atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 12 stundām diennaktī un nedēļas atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 35 stundām nedēļā, ieskaitot diennakts atpūtas laiku*

Lai turpinātu analizēt problēmjautājumus, kas saistīti ar maiņu darbu un summēto darba laiku ir jāizprot darba laika organizācija un summētā darba laika un maiņu darba jēdzieni.

Darba laika organizācija

Darba laika organizācijas jautājumam ir īpaša nozīme darbinieku tiesību aizsardzības kontekstā, tādejādi darba laika regulējums ir paredzēts tādās starptautiskās konvencijās, kā:

- Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, kura 7.panta”d”punkts nosaka personas tiesības uz *atpūtu, brīvo laiku un darba laika saprātīgu ierobežošanu, periodisku apmaksātu atvaļinājumu, kā arī atlīdzību par svētku dienās veiktu darbu.*
- ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, kuras 24.pants paredz, ka *katram cilvēkam ir tiesības uz atpūtu un brīvo laiku, ieskaitot tiesības uz saprātīgu darbadienas ilguma ierobežojumu un uz apmaksātu periodisku atvaļinājumu.*
- Eiropas sociālās hartas 2.pants nosaka, ka, *lai nodrošinātu efektīvu tiesību uz taisnīgiem darba apstākļiem izmantošanu, Līgumslēdzēja puses apņemas: noteikt atbilstīgu darba dienas un darba nedēļas garumu, progresīvi samazinot darba nedēļas garumu tai apjomā, ko pieļauj darba ražīguma pieaugums un citi attiecīgie faktori; noteikt oficiālo svinamo dienu apmaksāšanu; noteikt apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vismaz divu nedēļu garumā; strādājošiem profesijās, kas atzītas par dzīvībai vai veselībai bīstamām, nodrošināt papildus apmaksātas brīvdienas vai saīsinātu darba laiku; nodrošināt iknedēļas atpūtas periodu, kas iespēju robežās sakristu ar dienu, kas saskaņā ar attiecīgās valsts vai reģiona tradīcijām vai paražām tiek uzskatīta par atpūtas dienu.*

Saskaņā ar Darba likuma 137.panta pirmo daļu, *Darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas.*

Gan normālais, gan nepilnais, gan virsstundu darba laiks organizējams darba devēja noteiktajā kārtībā, ko atrunā darba līgumā, koplīgumā, vai darba kārtības noteikumos [3; 19].

Latvijas Republikas Darba likums paredz, ka darba laika organizācija veicama šādi:

- 1) maiņās
- 2) summējot darba laiku
- 3) nakts laikā.

Saskaņā ar 1993.gada 23.novembra Padomes direktīvu 93/104/EK Darbs maiņās ir jebkura darba organizācijas metode darbam maiņās, kurā darba ņēmēji cits citu nomaina tajās pašās darbvietās noteiktā kārtībā iekļaujot rotācijas kārtību, un, kas var būt nepārtraukta vai ar pār-

traukumiem, saistībā ar vajadzību darba ņēmējam strādāt dažādos laikos attiecīgā dienu vai nedēļu laika posmā.

2003.gada 4.novembra direktīva 2003/88/EK nosaka, ka darbs maiņās ir jebkāds darba organizēšanas paņēmieni, kad darba ņēmēji nomaina viens otru tajās pašās darba vietās saskaņā ar noteiktu veidu, ievērojot rotējošo maiņu darbu, kas var būt nepārtraukts vai ar pārtraukumiem radot vajadzību pēc darba ņēmējiem, kuri var strādāt norādītā laika posma dažādos laikos dienā vai naktī.

Savukārt Darba likums nedefinē maiņu darba jēdzienu. Darba likuma 139.pants nosaka, ka maiņu darbu darba devējs drīkst noteikt pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Taču minētajā normatīvajā aktā nav regulējuma, kā rīkoties situācijā, ja darbiniekiem nav pārstāvju.

Maiņu darbs tiek noteikts tādos gadījumos, kad nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, kas laika ziņā ir garāka nekā darbiniekam pieļaujamais darba dienas ilgums. Lai gan Darba likuma 139.panta piektajā daļā noteikts, ka darba devējam ir pienākums iepazīstināt darbiniekus ar maiņu grafikiem ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms to stāšanās spēkā, taču nav atrunāts pats iepazīstināšanas veids un kārtība, kādā darbinieki informējami par grozījumiem tajā.

Tāpat autore norāda, ka summētais darba laiks nav definēts vispār ne vienā normatīvajā aktā. Darba likuma 140. pants nosaka summētā darba laika ieviešanas un piemērošanas gadījumus, taču nesniedz minētā jēdziena definējumu.

Minētajā darba likuma pantā noteikts, ka, *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 pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku.*

Autore norāda, ka minētajā normā ir noteikts, ka darba devējs darbiniekiem nosaka summēto darba laiku pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Taču daudzos uzņēmumos vēl aizvien nav arodbiedrību, kā arī netiek izvirzīti darbinieku pārstāvji. Minētā likuma norma neparedz šādu situāciju.

Vislielākās neskaidrības summētajā darba laika organizācijā ir saistītas ar virsstundu aprēķinu.

Summētais darba laiks ļauj darba devējam atkāpties no normālā darba laika dienas vai nedēļas darba laika noteikumiem. Taču minētā darba devēja atkāpe no darba laika nosacījumiem nav absolūta. Saskaņā ar Darba likuma 140. panta trešo, *ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods, summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis. Darbinieks un darba devējs darba līgumā var vienties par pārskata perioda ilgumu, taču ne ilgāku par trim mēnešiem, bet darba koplīgumā – ne ilgāku par 12 mēnešiem.*

Atbilstoši Darba likuma 136.panta pirmajai daļai tiesiskais regulējums, kas attiecas uz virsstundu darbu, ir attiecināms tikai uz tiem darbiniekiem, kuri veic darbu virs normālā darba laika, t.i., virs astoņām stundām. Konstatējot, ka darbu virs darba līgumā noteiktā darba laika veicis darbinieks, kurš strādā nepilnu darba laiku, tiesai jāpiemēro Darba likuma 134.panta septītā daļa [4].

Likumdevējs ir noteicis trīs kritērijus summētajam darba laikam, kas ļauj nepiemērot normālo darba laiku:

1. pārskata periods,
2. darba grafiks,
3. darba laika ierobežojums – 56 darba stundas nedēļā.

Tātad, summētais darba laiks ir katram darbiniekam individuāli aprēķināms pārskata periodā nostrādājamo darba stundu skaits, kas noteikts darba grafikā, nepārsniedzot 56 darba stundas nedēļā [5; 20].

Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas [6].

Ņemot vērā, ka ANO vispārējā cilvēktiesību deklarācija paredz cilvēka tiesības uz saprātīgu darbadienas ilguma ierobežojumu, pēc autores ieskatiem, darba laiks 24 stundas pēc kārtas nevar būt saprātīgs darba laika ierobežojums. Darbinieks fizioloģiski nevar veikt darbu kvalitatīvi, esot nodarbināts 24 stundas pēc kārtas. Turklāt Darba likums nosaka, ka darbiniekam savu darba pienākumu ietvaros ir pienākums rūpēties par to, lai pēc iespējas novērstu vai mazinātu šķēršļus, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu [7].

Secinājumi

Darba vides viens no svarīgākajiem aspektiem ir darba laika organizācijas pareiza ieviešana. Darba devējam nosakot darba laika sadalījumu, summētā darba laika vai maiņu darbā ir jāņem vērā darbinieka tiesības uz konkrētu stundu garu atpūtas laiku.

Autores ieskatā likumdevējam ir jāpārskata jautājums par darba devēja tiesībām summēta darba laika gadījumā darbinieku nodarbināt 24 stundas pēc kārtas. Ņemot vērā cilvēka fizioloģisko dabu, rodas šaubas par darbinieka spējām pildīt savu darbu ar pienācīgu rūpību 24 stundu garumā.

Likumā nav atrunāta kārtība, kā darba devējs nosaka maiņu darbu vai summēto darba laiku, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībās vai izvirzījuši savus pārstāvjus.

Izmantotas literatūras un avotu saraksts

1. Slaidiņa V, Skultane I. Darba tiesības, Zvaigzne ABC, 2011, lpp.180.
2. Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte" Darba likums ar komentāriem, lpp.244.
3. Bite K., Atsevišķu darbu uzskaites un samaksas jautājumi summētajā darba laikā, Jurista vārds, 04.10.2016., Nr. 40(943), lpp 19.
4. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 28.marta Spriedums Lietā Nr. SKC 1609/2014
5. Bite K., Atsevišķu darbu uzskaites un samaksas jautājumi summētajā darba laikā, Jurista vārds, 04.10.2016., Nr. 40(943); lpp 20.
6. Darba likums, Latvijas Vēstnesis, 06.07.2001., Nr.105 140.pants (ar pēdējiem grozījumiem - 09.06.2016.)
7. Darba likums, Latvijas Vēstnesis, 06.07.2001., Nr.105, 81.panta pirmā daļa (ar pēdējiem grozījumiem - 09.06.2016.)

References

1. Slaidiņa V, Skultane I. Work rights, Zvaigzne ABC, 2011, p.180.
2. Law Office BDO Zelmenis & Liberte" Labour Law with comments, p.244.
3. Bite K. Individual job accounting and payment issues Summatators working hours, publication of the journal "Lawyer's name" (Jurista vārds) 04.10.2016., Nr. 40(943) p.19.
4. 28.03.2014. Prejudgement of Latvian Republic Supreme Court Department of Civil Cases Nr. SKC-1609/2014.
5. Labour Law , 06.07.2001. Official Publications"Latvijas vēstnesis", (with the most recent amendments made 09.06.2016), p.20.
6. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, Official Journal L 299 , 18/11/2003 P. 0009 – 0019.
7. Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, Official Journal L 307 , 13/12/1993 P. 0018 – 0024.
8. Directive 2000/34/EC of the European Parliament and of the Council of 22 June 2000 amending Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organisation of working time to cover sectors and activities excluded from that Directive, Official Journal L 195, 01/08/2000 P. 0041 – 0045.