



## Latvijas Republikas tiesībsargs

Baznīcas iela 25, Rīga, LV-1010, tālr.: 67686768, fakss: 67244074, e-pasts: tiesibsargs@tiesibsargs.lv, www.tiesibsargs.lv

### **ATZINUMS** **pārbaudes lietā Nr.2013-152-15B** Rīgā

2016.gada 1 .februārī Nr.6-6/1

**Latvijas Republikas Saeimai**  
Jēkaba ielā 11  
Rīga, LV-1811

**Veselības ministrijai**  
Brīvības ielā 72  
Rīga, LV-1011

**Zināšanai:**

**Labklājības ministrijai**  
Skolas ielā 28  
Rīga, LV-1331

#### *Par vienlīdzības principa īstenošanu ārstniecības personu atlīdzības noteikšanā*

Latvijas Republikas tiesībsargs (turpmāk – tiesībsargs), pamatojoties uz personas iesniegumu, kurā norādīts uz ārstniecības personu tiešu diskrimināciju attiecībā uz ārstniecības personu atalgojuma līmeni, ierosināja pārbaudes lietu Nr.2013-152-15B.

Iesniedzēja norāda, ka Darba likums paredz, ka normālais nedēļas darba laiks ir 40 stundas nedēļā un par darbu, kas tiek veikts virs normālā darba laika, t.i., par virsstundu darbu darbinieks saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes. Savukārt Ārstniecības likums ārstniecības personām paredz noteikt pagarināto normālo darba laiku līdz 60 stundām nedēļā, par darbu, kas pārsniedz Darba likumā noteikto normālo darba laiku, saņemot darba algu ne mazāk kā noteiktās stundas vai dienas algas likmes apmērā. Tādējādi Ārstniecības likums paredz atšķirīgu attieksmi, pieļaujot situāciju, ka ārstniecības personas netiek papildus atalgotas par nostrādātajām virsstundām un papildus ieguldītajām pūlēm, savukārt citu profesiju pārstāvji saskaņā ar Darba likumu par nostrādātajām virsstundām saņem divreiz lielāku samaksu.

Iesniedzēja uzskata, ka Ārstniecības likums pārkāpj Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk – Satversme) 91.pantu, jo pieļauj situāciju, kurā tiek diskriminētas ārstniecības

personas. Tiek ierobežotas arī Satversmes 107.pantā noteiktās tiesības, kas paredz tiesības ikvienam darbiniekam saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu.

### **Tiesiskais regulējums**

[1] Satversmes 91.pants noteic, ka visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas. Savukārt Satversmes 107.pants garantē, ka 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.

Darba tiesiskās attiecības Latvijā regulē gan Darba likums, gan atsevišķu nozaru speciālie normatīvie akti. Saskaņā ar Darba likuma 131.panta pirmo daļu darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks — 40 stundas. Dienas darba laiks šā likuma izpratnē ir darba laiks diennakts periodā. Atbilstoši Darba likuma 136.panta pirmajā un piektajā daļā noteiktajam virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika, un tas nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus. Savukārt Darba likuma 68.panta pirmā daļa noteic, ka darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Attiecībā uz ārstniecības personu darba laiku un darba samaksu Ārstniecības likumā un Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā (turpmāk – Atlīdzības likums) ir noteikts īpašs regulējums.

Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta pirmā daļa noteic, ka ārstniecības personai piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas tiktāl, ciktāl šajā likumā nav noteikts citādi. Šī panta otrā un trešā daļa noteic, ka ārstniecības personai var noteikt pagarinātu normālo darba laiku, kas pārsniedz Darba likumā noteikto normālo darba laiku, ja tiek ievēroti darba drošības un veselības aizsardzības vispārīgie principi. Lai nodrošinātu ārstniecības pieejamību, pēc ārstniecības personas vai ārstniecības iestādes iniciatīvas ārstniecības personai var noteikt pagarinātu normālo darba laiku, kas nepārsniedz 60 stundas nedēļā un 240 stundas mēnesī.

Savukārt Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta septītā daļa noteic, ja ārstniecības personai noteikts pagarināts normālais darba laiks, darba samaksu par darbu laiku, kas pārsniedz Darba likumā noteikto normālo darba laiku, nosaka proporcionāli darba laika pieaugumam ne mazāk kā noteiktās stundas vai dienas algas likmes apmērā, bet, ja nolīgta akordalga, — atbilstoši akorddarba izcenojumam par paveiktā darba daudzumu.

Saskaņā ar Atlīdzības likuma 2.panta otrās daļas 4.punktu likums attiecas uz ārstniecības personām, kuras nodarbinātas pašvaldību iestādēs, valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās vai publiski privātās kapitālsabiedrībās, kas noslēgušas līgumu par sniedzamo veselības aprūpes pakalpojumu, un kuras sniedz no valsts vai pašvaldības budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, vai ārstniecības personām, kuras sniedz no pašvaldību budžetiem apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus pašvaldību izglītības iestādēs. Atlīdzības likuma 14.panta sestā daļa noteic, ka amatpersonas (darbinieki) (..) saņem piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās 100 procentu apmērā no tām noteiktās stundas algas likmes, vai arī tām kompensē virsstundu darbu, piešķirot apmaksātu atpūtas laiku atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam citā nedēļas dienā.

## Kompetento iestāžu un nozares pārstāvju viedokļi

[2] Pārbaudes lietas Nr.2013-152-15B ietvaros tiesībsargs vērsās pie Veselības ministrijas, Labklājības ministrijas, Valsts darba inspekcijas, 10 ārstniecības iestādēm Rīgā un reģionos, Latvijas ārstu biedrības (turpmāk arī biedrība), Latvijas Veselības Aprūpes Vadības Speciālistu asociācijas (turpmāk arī asociācija) un Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrības (turpmāk arī arodbiedrība).

[2.1] Veselības ministrija norāda, ka likumprojektu „Grozījumi Ārstniecības likumā”, ar kuru Ārstniecības likums tika papildināts ar 53.<sup>1</sup> pantu, kas paredz pagarināto normālo darba laiku, izstrādāja Saeimas Sociālo un darba lietu komisija. Kā izriet no likumprojekta anotācijas, tas ir izstrādāts ar mērķi, lai uzlabotu ārstniecības pakalpojumu pieejamības nodrošināšanu iedzīvotājiem, kā arī veicinātu veselības aprūpes nozares nodrošināšanu ar cilvēkresursiem ilgtermiņā saskaņā ar Ministru kabineta 2005.gada 18.maija rīkojumā Nr.326 „Par pamatnostādņēm „Cilvēkresursu attīstība veselības aprūpē”” noteikto.

Veselības ministrija vērs uzmanību, ka saskaņā ar Atlīdzības likuma 14.panta sesto daļu ārstniecības personām ir tiesības uz piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās 100 procentu apmērā no tām noteiktās stundas algas likmes, vai arī tām kompensē virsstundu darbu, piešķirot apmaksātu atpūtas laiku atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam citā nedēļas dienā.

Veselības ministrija no ārstniecības iestādēm saņem datus par vidējo ārstniecības personu atlīdzību, atalgojumu un mēnešalgu. Veselības ministrija neplāno amata vietas, kā arī nemaksā tāmes finansējumu ārstniecības iestādēm, kas sniedz no valsts budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, nenosaka amata vietas ne esošajam veselības aprūpes pakalpojumu apjomam, ne arī tam veselības aprūpes pakalpojumu apjomam, kura izpildei ir piešķirts papildus finansējums, tai skaitā jaunajām politikas iniciatīvām, un šīs amata vietas netiek iekļautas kopējo veselības nozarei plānoto amatu vietu skaitā. Veselības ministrija ar normatīvajiem aktiem var regulēt tikai zemāko mēnešalgas likmi ārstniecības personām.

[2.2] Labklājības ministrija uzskata, ka Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup> panta trešajā daļā paredzot, ka ārstniecības personām var tikt noteikts pagarināts normālais darba laiks, kas nepārsniedz 60 stundas nedēļā un 240 stundas mēnesī, Latvija vienā konkrētā nozarē ir izvēlējusies izmantot 2003.gada 4.novembra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (turpmāk – Darba laika direktīva) 22.pantā paredzēto iespēju nepiemērot maksimālo nedēļas darba laiku. Ārstniecības likumā ietvertajā īpašajā regulējumā attiecībā uz darba laiku, aprēķinot maksimālo nedēļas darba laiku, tajā būtu jāietver arī virsstundu darbs.

Labklājības ministrija norāda, ka ne Darba likumā, ne Ārstniecības likumā nav ietverts regulējums attiecībā uz iespējām nodarbināt ārstniecības personas virs noteiktā pagarinātā normālā darba laika.

Vienlaikus Labklājības ministrija norāda, ka saskaņā ar Darba likuma 136.panta otro daļu virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā. Savukārt šī panta trešajā daļā ir paredzēti trīs izņēmuma gadījumi, kad darba devējam ir tiesības nodarbināt darbinieku virsstundu darbā bez darbinieka rakstveida piekrišanas:

- 1) ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;
- 2) lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;
- 3) steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.

Ministrijas ieskatā, katrā individuālā gadījumā būtu jāizvērtē, veicot darba vides risku novērtējumu, vai šāds virsstundu darbs neradīs apdraudējumu ārstniecības personu drošībai un veselībai, jo personai netiks nodrošināts pietiekošs laiks atpūtai darba nedēļas ietvaros.

Tāpat Labklājības ministrija norāda, ka Darba laika direktīvā paredzētā atkāpšanās no maksimālā nedēļas darba laika citos normatīvajos aktos nav noteikta.

[2.3] Valsts darba inspekcija norāda, ka Valsts darba inspekcija neuzskaita informāciju par sūdzībām no ārstniecības personām attiecībā uz Ministru kabineta 2010.gada 29.jūnija noteikumu Nr.595 „Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu ārstniecības personām” pārkāpumiem attiecībā uz atalgojumu noslodzi. Vienlaikus Valsts darba inspekcija sniedz informāciju par izskatītajiem iesniegumiem veselības un sociālās aprūpes uzņēmumos:

	Izskatītie iesniegumi, kas saņemti par veselības un sociālās aprūpes uzņēmumiem kopā	No tiem iesniegumi par darba laiku	No tiem iesniegumi par atpūtas laiku	No tiem iesniegumi par darba samaksu
2010.	107	10	5	52
2011.	90	14	3	40
2012.	91	12	5	41
2013.	86	12	3	37
2014.gads (līdz 1.augustam)	23	0	2	10

Papildus Valsts darba inspekcija norāda, ka ne vienmēr iesniegumā norādītais iespējamais pārkāpums apstiprinās pārbaudes laikā.

[2.4] Saskaņā ar ārstniecības iestāžu sniegto informāciju pagarinātais normālais darba laiks periodā no 2010.gada līdz 2015.gada oktobrim ir noteikts dažādi, atkarībā no ārstniecības iestādes – apmēram 6 līdz 78 procentiem ārstniecības personu. Viena ārstniecības iestāde ir norādījusi, ka pagarinātais normālais darba laiks ir 6 procentiem ārstniecības personu, četrās iestādēs pagarinātais normālais darba laiks ir noteikts apmēram 20 līdz 40 procentiem ārstniecības personu, bet piecās iestādēs vairāk nekā 50 procentiem ārstniecības personu. Garākais laikposms, uz kādu ārstniecības personai ir noteikts pagarinātais normālais darba laiks, ir 4 gadi un 9 mēneši.

Pagarinātais normālais darba laiks tiek noteikts visām ārstniecības personām, gan ārstiem, gan ārstniecības atbalsta personālam (ārsta palīgi, māsas, laboranti, u.c.). Visvairāk pagarinātais normālais darba laiks tiek noteikts ārstniecības atbalsta personālam, piemēram, māsām. Tas saistīts ar to, ka šādu amatu ārstniecības iestādēs ir salīdzinoši vairāk nekā ārstu.

[2.5] Latvijas ārstu biedrība norāda, ka pagarinātais normālais darba laiks ārstniecības personām būtu uzskatāms par pagaidu risinājumu izejai no strupceļa, lai nosegtu ārstniecības personu deficītu. Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta septītā daļa liedz ārstniecības personām saņemt virsstundu darba samaksu, strādājot vairāk nekā 40 stundas nedēļā, kas ir pretrunā Atlīdzības likuma 1.pantā noteiktajam mērķim panākt, ka valsts un pašvaldību institūcijās amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanā tiek ievēroti līdzvērtīgi nosacījumi.

Virsstundu apmaksa saskaņā ar menedžmenta teoriju ir uzskatāma par signālu darba devējam, ka viņam trūkst attiecīgo darbinieku, savukārt veselības nozarei tam vajadzētu signalizēt, ka pieejamo finanšu un cilvēkresursu ietvaros nav iespējams nodrošināt nepieciešamo diennakts ārstniecības pieejamību atbilstošā drošuma un kvalitātes līmenī.

Biedrība, apzinoties reālo situāciju ar ārstniecības personu nepietiekamo nodrošinājumu, pieļauj, ka pagarinātā normālā darba laika regulējumam vajadzētu noteikt konkrētu pārejas periodu. Apzinoties, ka normālā pagarinātā darba laika regulējuma atcelšanai ir finansiālas

konsekvences un ka straujš finansējuma pieaugums veselības nozarei nebūs iespējams, biedrībai ir ieteikumi kompromisam.

Vienlaikus biedrība uzskata, ka pacientu drošuma, kā arī ārstniecības personu veselības aizsardzības un drošības interesēs Darba likumā noteiktajam tiesiskajam regulējumam attiecībā uz blakusdarbu būtu jābūt attiecinātam uz darbinieku, nevis uz darba līgumu (*per worker versus per contract*).

[2.6] Latvijas Veselības Aprūpes Vadības Speciālistu asociācija norāda, ka pagarinātais normālais darba laiks ārstniecības personām ir uzskatāms par pagaidu risinājumu, lai nosegtu ārstniecības personu deficītu, tomēr no otras puses tas ir juridisks risinājums, lai nodrošinātu neatliekamo un nepieciešamo veselības aprūpes pakalpojumu pieejamību visu diennakti. Pagarinātā normālā darba laika regulējums tomēr zināmā mērā ir diskriminējošs pret veselības nozarē strādājošiem.

Asociācija apsprieda pagarinātā normālā darba laika tiesisko regulējumu, kā arī tā sekas savā pilnsapulcē 2015.gada 27.novembrī un atzīst, ka tā apzinās reālo situāciju ar ārstniecības personu un nepieciešamo finanšu līdzekļu trūkumu, taču pašlaik neredz alternatīvu tā pēkšņai atcelšanai, jo Darba likumā noteiktajā tiesiskā regulējuma ietvarā neviena ārstniecības iestāde Latvijā nevarēs nodrošināt nepieciešamo diennakts pieejamību veselības aprūpes pakalpojumiem. Asociācija pauž viedokli, ka Ārstniecība likumā būtu jāsiglabā zināmas atkāpes no Darba laika regulējuma darba likumā, tomēr pakāpeniski risināms jautājums par darba samaksas paaugstināšanu par to darba laiku, kuru darbinieks nostrādā virs normālā darba laika, piemērojot par to paaugstinātu darba samaksas stundas tarifa likmi.

[2.7] Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība norāda, ka likumprojekts "Grozījumi Ārstniecības likumā", ar kuru Ārstniecības likums tika papildināts ar 53.<sup>1</sup>pantu (no pirmās līdz sestajai daļai), tika izstrādāts apstākļos, ko raksturo ārstniecības personu trūkums valstī. Ārstniecības personu trūkumu savukārt izraisīja netaisnīgi zemais atalgojums, jo Ministru kabinets nepildīja 2005.gada 18.maija rīkojumā Nr.326 „Par pamatnostādņēm „Cilvēkresursu attīstība veselības aprūpē”” noteikto un ar arodbiedrību saskaņoto attiecībā uz darba samaksas pieaugumu. Tieši pretēji, 2008.gadā ārstu darba samaksa bija tikai 1,37 no vidējās darba samaksas valstī, un 2009.gada otrajā pusē tā tika samazināta vēl par 20 procentiem. Rezultātā ārsta vidējā darba samaksa par normālo darba laiku 2015.gada pirmajā ceturksnī (847 EUR) bija tikai 1,08 no vidējās darba samaksas valstī (785 EUR). Tas ir veicinājis ārstniecības personu skaita tālāku samazināšanu, kas apdraud gan ārstniecības procesa nepārtrauktības nodrošināšanu, gan veselības aprūpes pieejamību un kvalitāti.

Minētā likumprojekta saskaņošanas stadijā 2009.gadā arodbiedrība tam piekrita tikai tāpēc, ka pretējā gadījumā ekonomiskās krīzes apstākļos pastāvēja reāls ārstniecības procesa nepārtrauktības apdraudējums, un tikai ar nosacījumu, ka tiek ievērots brīvprātības princips un atbilstīgi drošības pasākumi. Vienlaikus arodbiedrība aicināja likumdevēju rīkoties, lai iespējami drīz tiktu novērsts cilvēkresursu trūkums veselības aprūpē, kā to paredz iepriekš minētās pamatnostādnes.

### **Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup> panta septītās daļas atbilstība Satversmes 91. un 107.pantam**

[3] Satversmes 107.pants paredz ikviena darbinieka tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

[4] Satversmes 91.pants noteic, ka visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas. Satversmes tiesa, interpretējot Satversmes 91.pantu, atzinusi, ka tajā ir ietverti divi savstarpēji cieši saistīti, bet

tomēr dažādi principi: vienlīdzības princips – pirmajā teikumā – un diskriminācijas aizlieguma princips – otrajā teikumā<sup>1</sup>.

[4.1] Diskriminācija ir atšķirīga attieksme, izslēgšana vai ierobežojums, kam par pamatu ir diskriminētās personas rase, ādas krāsa, tautība, valoda, dzimums, seksuālā orientācija, sociālā izcelsme, mantiskais vai ģimenes stāvoklis, invaliditāte (veselības stāvoklis), vecums, reliģiskā piederība, politiskā vai cita pārliecība vai citi apstākļi, ja tam nav pamatota un objektīva attaisnojuma vai ja trūkst samērīguma starp sasniedzamo mērķi un izmantojamiem līdzekļiem. Diskriminācijas aizlieguma princips nozīmē, ka „attiecībā uz indivīda tiesību īstenošanu ir aizliegts tiesiski diferencēt cilvēkus, t.i., definēt noteiktas cilvēku grupas pēc kāda diskriminācijas aizliegumā iekļauta – tā tad aizliegta - kritērija.”<sup>2</sup>

Tā kā Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta septītajā daļā nav iekļauts neviens no diskriminācijas aizlieguma kritērijiem, līdz ar to tiesībsargs Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta septītajā daļā nekonstatē diskriminācijas aizlieguma un Satversmes 91.panta otrā teikuma pārkāpumu. Tomēr ir jāvērtē, vai Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta septītā daļa nepieļauj Satversmes 91.panta pirmajā teikumā iekļautā vienlīdzības principa pārkāpumu.

[4.2] Lai izvērtētu, vai Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta septītā daļa, proti, norma, kas nosaka darba samaksas kārtību ārstniecības personām, kuras ir nodarbinātas pagarināta normālā darba laika apstākļos, paredz atšķirīgu attieksmi, ir nepieciešams izvērtēt arī Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta otro un trešo daļu, t.i., normas, kas paredz ārstniecības personām noteikt pagarinātu normālo darba laiku. Tādējādi turpmāk minētās tiesību normas tiek vērtētas kā vienots normu kopums un aplūkotas kopsakarā.

[4.3] Satversmes tiesa ir atzinusi, ka vienlīdzības principam ir jāgarantē vienotas tiesiskās kārtības pastāvēšana, proti, tā uzdevums ir nodrošināt, lai tiktu īstenota tāda tiesiskas valsts prasība kā likuma aptveroša ietekme uz visām personām un lai likums tiktu piemērots bez jebkādam privilēģijām. Tas garantē likuma pilnīgu iedarbību, tā piemērošanas objektivitāti un bezkaislību, kā arī to, ka nevienam nav ļauts neievērot likuma priekšrakstus.<sup>3</sup> Tomēr šāda tiesiskās kārtības vienotība nenozīmē nivelēšanu, jo „vienlīdzība pieļauj diferencētu pieeju, ja tā demokrātiskā sabiedrībā ir attaisnojama”.<sup>4</sup>

Izvērtējot apstrīdētās normas atbilstību Satversmes 91.panta pirmajam teikumam, nepieciešams noskaidrot:

- 1) vai personas (personu grupas) atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos;
- 2) vai apstrīdētā norma paredz atšķirīgu attieksmi;
- 3) vai atšķirīgajai attieksmei ir objektīvs un saprātīgs pamats, proti, vai tai ir leģitīms mērķis un vai ir ievērots samērīguma princips.<sup>5</sup>

[4.3.1] Vienlīdzības princips vispirms prasa salīdzināt divas situācijas: to situāciju, kuru pārbauda, ar kādu citu jau pastāvošu situāciju. Salīdzināšanai ir jāizvēlas tāda situācija, kurai ir viens vai vairāki kopēji elementi ar pārbaudāmo situāciju.<sup>6</sup> Kopējiem elementiem ir jābūt tādiem, kas pēc iespējas intensīvāk raksturo abas situācijas.<sup>7</sup>

Konkrētajā gadījumā Darba likums un Atlīdzības likums regulē kompensācijas apmēru par virsstundu darbu, savukārt Ārstniecības likums noteic kompensācijas apmēru par darbu pagarināta normāla darba laika ietvaros. Tiesībsarga ieskatā kopējais elements, kas raksturo abas situācijas, ir kompensāciju apmērs par darbu, kas pārsniedz normālo darba laiku. Līdz ar to ir nepieciešams izvērtēt, vai personas, kuras ir nodarbinātas saskaņā ar Darba likumu vai

<sup>1</sup> Satversmes tiesas 2005.gada 14.septembra spriedums lietā Nr. 2005-02-0106. Latvija Vēstnesis, 16.09.2005., Nr.148.

<sup>2</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Latvijas Vēstnesis, Rīga, 2011., 99.lpp.

<sup>3</sup> Satversmes tiesas 2005.gada 14.septembra spriedums lietā Nr. 2005-02-0106. Latvijas Vēstnesis, 16.09.2005., Nr.148.

<sup>4</sup> Satversmes tiesas 2001.gada 26.jūnija spriedums lietā Nr. 2001-02-0106. Latvijas Vēstnesis, 27.06.2001., Nr.99.

<sup>5</sup> Satversmes tiesas 2010.gada 7.oktobra spriedums lietā Nr.2010-01-01. Latvijas Vēstnesis, 12.10.2010., Nr.161.

<sup>6</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Latvijas Vēstnesis, Rīga, 2011., 94.lpp.

<sup>7</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Latvijas Vēstnesis, Rīga, 2011., 95.lpp.

Atlīdzības likumu, un ārstniecības personas, kuras ir nodarbinātas saskaņā ar Ārstniecības likumu, ir vienādos un salīdzināmos apstākļos, attiecībā uz virsstundu darbu.

Darba likuma 131.panta pirmā daļa noteic, ka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks — 40 stundas, bet saskaņā ar Darba likuma 136.panta piekto daļu kopā ar virsstundām nedēļas darba laiks nedrīkst pārsniegt 48 stundas.

Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>pants paredz noteikt ārstniecības personām pagarināto normālo darba laiku, kas pārsniedz Darba likumā noteikto normālo darba laiku. Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta pirmā daļa noteic, ka ārstniecības personai piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas tiktāl, ciktāl šajā likumā nav noteikts citādi. Atbilstoši Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>pantā noteiktajam ārstniecības personai var noteikt pagarinātu normālo darba laiku, kas nepārsniedz 60 stundas nedēļā un 240 stundas mēnesī. Līdz ar to, attiecībā uz ārstniecības personām Ārstniecības likuma normas var tikt uzskatītas par speciālajām normām attiecībā pret Darba likuma normām kā vispārējām normām.

Tādējādi var uzskatīt, ka likumdevējs Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>pantā, ir paredzējis jaunu terminu „pagarinātais normālais darba laiks”.

Tiesībsargs vērs uzmanību, ka pēc būtības pagarinātais normālais darba laiks ir darba laiks, kas ir ilgāks nekā Darba likumā noteiktais normālais darba laiks, tātad faktiski tas ietver arī virsstundu darbu salīdzinājumā ar darbu normālā darba laika ietvaros. Līdzīgu viedokli ir sniegusi arī Labklājības ministrija, proti, Ārstniecības likumā ietvertajā īpašajā regulējumā attiecībā uz darba laiku, aprēķinot maksimālo nedēļas darba laiku, tajā būtu jāietver arī virsstundas.

Tiesībsarga ieskatā darbinieki, kas veic virsstundu darbu saskaņā ar Darba likumu vai Atlīdzības likumu, un ārstniecības personas, kas ir nodarbinātas pagarināta normālā darba laika apstākļos saskaņā ar Ārstniecības likumu, ir uzskatāmas par personu grupām, kas atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos.

[4.3.2] Ja salīdzināmās grupas ir atrastas, pēc tam jākonstatē, vai attieksme abās situācijās ir atšķirīga.<sup>8</sup>

Darba likuma 68.panta pirmā daļa noteic, ka darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Arī Atlīdzības likuma 14.panta sestā daļa noteic divu veidu kompensācijas par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās: piemaksas 100 procentu apmērā no amatpersonai (darbiniekam) noteiktās stundas algas likmes vai apmaksāta atpūtas laika piešķiršanu atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam citā nedēļas dienā.

Savukārt Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta septītā daļa paredz, ka ārstniecības personai samaksu par darbu laiku, kas pārsniedz Darba likumā noteikto normālo darba laiku, nosaka proporcionāli darba laika pieaugumam ne mazāk kā noteiktās stundas vai dienas algas likmes apmērā, bet, ja nolīgta akordalga, — atbilstoši akorddarba izcenojumam par paveiktā darba daudzumu.

Darba laika direktīva neregulē jautājumus attiecībā uz darba samaksu, virsstundu vai dežūru darba laika apmaksas kārtību vai apmēru, tomēr Eiropas Savienības Tiesa ir uzsvērusi, ka atlīdzībai par ikvienu darbu ir jāatbilst šī darba raksturam, bet darba vērtēšana ir pēc iespējas jābalsta uz kritērijiem.<sup>9</sup>

Arī Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas (turpmāk – Harta) 4.pants noteic, ka visiem strādājošajiem ir tiesības uz taisnīgu atalgojumu. Latvija, 2013.gada 26.martā ratificējot Hartu,

<sup>8</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Latvijas Vēstnesis, Rīga, 2011., 95.lpp.

<sup>9</sup> Dupate K. Eiropas Savienības tiesu prakse darba tiesībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201112/es\\_tiesas\\_prakse\\_darba\\_tiesibas.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201112/es_tiesas_prakse_darba_tiesibas.pdf) [skatīts 14.12.2015.]

ir apņēmusies uzskatīt par saistošu arī Hartas 4.panta 2.punktu. Saskaņā ar to Latvija ir apņēmusies atzīt strādājošo tiesības uz paaugstinātu atalgojumu par virsstundu darbu ar izņēmumiem atsevišķos gadījumos. Turklāt Hartas 4.pantā nostiprinātie principi ir piemērojami arī Satversmes 107.panta interpretācijā<sup>10</sup>.

Eiropas Padomes Eiropas Sociālo tiesību komiteja, skaidrojot Hartas saturu, ir norādījusi, ka darbs ārpus normālā darba laika prasa vairāk pūles no darbinieka puses un tādēļ tām ir jābūt atbilstoši atlīdzinātām<sup>11</sup>. Līdz ar to darbiniekiem ir tiesības saņemt ne tikai saņemt samaksu par virsstundu darbu, bet saņemt to lielākā apmērā, nekā normālā darba samaksa.<sup>12</sup>

Ņemot vērā to, ka ārstniecības personām, kuras ir nodarbinātas pagarinātu normālo darba laiku, maksimālais darba laiks nedrīkst pārsniegt 60 stundas nedēļā, līdz ar to, pretēji Veselības ministrijas norādītajam<sup>13</sup>, attiecībā uz šīm personām būtībā nav piemērojama Atlīdzības likuma 14.panta sestā daļa, kas paredz amatpersonām (darbiniekiem) piemaksu par virsstundu darbu 100 procentu apmērā no tām noteiktās stundas algas likmes vai apmaksātu papildu atpūtas laiku.

Ņemot vērā iepriekš minēto, var secināt, ka Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta septītā daļa paredz atšķirīgu attieksmi pret ārstniecības personām attiecībā uz kompensāciju par virsstundu darbu, t.i., par stundām, kas tiek strādātas virs normālā darba laika.

[4.3.3] Secinot, ka attieksme pret personām, kas atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos, ir atšķirīga, ir jāizvērtē, vai šāda atšķirīga attieksme ir attaisnojama, proti, vai tā ir noteikta ar leģitīmu mērķi un vai tā atbilst samērīguma principam.

Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>pants (izņemot tā septīto daļu) spēkā stājās 2009.gada 13.maijā, savukārt šī panta septītā daļa spēkā stājās 2009.gada 1.jūlijā. Saskaņā ar likumprojekta "Grozījumi Ārstniecības likumā" anotācijā norādīto<sup>14</sup>, šīs normas tika izstrādātas ar mērķi uzlabot ārstniecības pakalpojumu pieejamības nodrošināšanu iedzīvotājiem un veselības aprūpes nozares nodrošinājumu ar cilvēkresursiem nepieciešamā izvietojumā un pieprasījumam atbilstošā kvalifikācijā. Minētais atbilst Ministru kabineta 2005.gada 18.maija rīkojumā Nr.326 „Par pamatnostādņem „Cilvēkresursu attīstība veselības aprūpē”” noteiktajam politikas mērķim – nodrošināt cilvēkresursus veselības aprūpes nozarē ilgtermiņa posmā. Līdz tam likuma normas neparedzēja iespēju nepiemērot ārstniecības personām likumā noteikto maksimālo nedēļas darba laiku. Ņemot vērā to, ka veselības aprūpē ir nepieciešami īpaši darba laika organizēšanas nosacījumi tajā trūkst cilvēkresursu, minēto iespēju, nepiemērot maksimālo nedēļas darba laiku, ir nepieciešams paredzēt likumā.

Arī arodbiedrība ir norādījusi, ka pagarināta normālā darba laika ieviešana bija nepieciešama, lai nodrošinātu ārstniecības procesa nepārtrauktību un veselības aprūpes pieejamību un kvalitāti.

Tātad veselības aprūpes sistēmā ir nepieciešams nodrošināt cilvēkresursus ilgtermiņā, tādējādi nodrošinot ārstniecības pakalpojumu pieejamību iedzīvotājiem. Līdz ar to, atšķirīgas attieksmes mērķis ir sabiedrības intereses, kas ir uzskatāms par leģitīmu.

[4.3.4] Lai izvērtētu, vai likumdevēja pieņemtā tiesību norma atbilst samērīguma principam, jānoskaidro:

- 1) vai likumdevēja lietotie līdzekļi piemēroti leģitīma mērķa sasniegšanai;
- 2) vai šāda rīcība ir nepieciešama, tas ir, vai leģitīmo mērķi nevar sasniegt ar citiem, indivīda tiesības un likumiskās intereses mazāk ierobežojošiem līdzekļiem;

<sup>10</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Latvijas Vēstnesis, Rīga, 2011., 510.lpp.

<sup>11</sup> European Council of Police Trade Unions (CESP) v. Portugal. Report to the Committee of Ministers. Strasbourg, 17 October 2011, p. 11.

<sup>12</sup> Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. 1 September 2008, p. 44.

<sup>13</sup> Sk. šī atzinuma [2.1] punkta otro rindkopu.

<sup>14</sup> Likumprojekta „Grozījumi Ārstniecības likumā” anotācija. Pieejams:

<http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/0/E7C317B6AAE21A03C2257522004EBCFD?OpenDocument> [skatīts 14.12.2015.]



- 3) vai likumdevēja darbība ir samērīga jeb attaisnojoša, tas ir, vai labums, ko iegūst sabiedrība, ir lielāks par indivīda tiesībām un likumiskajām interesēm nodarīto zaudējumu.

Ja, izvērtējot tiesību normu, tiek atzīts, ka tā neatbilst kaut vienam no šiem kritērijiem, tad tā neatbilst arī samērīguma principam un ir prettiesiska.<sup>15</sup>

Samērīguma princips ir atzīts par vienu no svarīgākajiem Eiropas Savienības tiesību principiem, konkretizēts Tiesas spriedumos tādā nozīmē, ka „valsts institūcijas nedrīkst uzlikt iedzīvotājiem pienākumus, kuri pārsniedz noteiktās nepieciešamības robežas, kas izriet no publiskās intereses, lai sasniegtu mērķi” un ja „noteiktie pienākumi ir klaji neproporcionāli sasniedzamajam mērķim, līdzeklis tiks anulēts.”<sup>16</sup>

Tiesībsarga ieskatā atbilstība samērīguma principam jāvērtē no diviem aspektiem, pirmkārt, pagarināta normālā darba laika noteikšana pati par sevi, otrkārt, atbilstošas kompensācijas noteikšana, strādājot pagarināta normālā darba laika apstākļos.

#### *Pagarinātā normālā darba laika ilgums*

[4.3.4.1] Kā jau iepriekš norādīts, Ārstniecības likuma normas paredz ārstniecības personām noteikt pagarinātu normālo darba laiku. Maksimālais nedēļas darba laiks ārstniecības personām nedrīkst pārsniegt 60 stundas nedēļā un 240 stundas mēnesī. Saskaņā ar likumprojekta “Grozījumi Ārstniecības likumā” anotācijā norādīto<sup>17</sup>, Ārstniecības likuma normas, kas paredz pagarinātu normālo darba laiku, tika pieņemtas, ievērojot Darba laika direktīvā iekļauto atkāpi attiecībā uz nedēļas maksimālā darba laika robežām. Šāds regulējums bija nepieciešams, lai nodrošinātu cilvēkresursus veselības aprūpes nozarē ilgtermiņā.

Atbilstoši Darba laika direktīvas 6.pantā noteiktajam, nedēļas darba laiks, ieskaitot virsstundas, nedrīkst pārsniegt 48 stundas nedēļā. Vienlaikus Darba laika direktīva pieļauj atkāpes no konkrētiem tās punktiem (piemēram, samazinot atpūtas laiku, ja tiek pagarināts darba laiks), ar noteikumu, ka attiecīgiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus vai izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība.

Darba laika direktīva paredz tikai trīs gadījumus, kad ir pieļaujams atkāpties no nedēļas maksimālā 48 stundu darba laika robežas.<sup>18</sup> Viens no tiem ir definēts Darba laika direktīvas 22.panta pirmajā daļā, proti, dalībvalstīm ir iespēja nepiemērot nedēļas maksimālā darba laika robežu, ievērojot darba ņēmēju veselības aizsardzības un drošības vispārējos principus, ar noteikumu, ka tā veic Direktīvā noteiktos vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu:

- a) ka neviens darba devējs nepieprasa darba ņēmējam strādāt vairāk nekā 48 stundas septiņu dienu laikposmā, ja vien viņš nav saņēmis darba ņēmēja piekrišanu veikt šādu darbu (individuālā atkāpšanās iespēja);
- b) ka neviens darba ņēmējs nav pakļauts kaitējumam, ko rada darba devējs, ja viņš nevēlas veikt šādu darbu;
- c) ka darba devējs veic jaunāko datu uzskaiti par visiem darba ņēmējiem, kas veic šādu darbu;
- d) ka dokumentāciju glabā pieejamu kompetentajām iestādēm, kuras darba ņēmēju drošības un/vai veselības dēļ aizliedz vai ierobežo iespēju pārsniegt maksimālo nedēļas darba stundu skaitu;

<sup>15</sup> Satversmes tiesas 2013.gada 31.janvāra spriedums lietā Nr. 2012-09-01. Latvijas Vēstnesis, 01.02.2013., Nr.23.

<sup>16</sup> Dr.iur. Daiga Rezevska. Vispārējo tiesību principu nozīme un piemērošana. Rīga. 2015. 102.lpp.

<sup>17</sup> Likumprojekta „Grozījumi Ārstniecības likumā” anotācija. Pieejams:

<http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/0/E7C317B6AAE21A03C2257522004EBCFD?OpenDocument> [skatīts 13.01.2016.]

<sup>18</sup> Latvijas Darba likuma neatbilstības Darba laika direktīvas prasībām atbilstoši Eiropas Komisijas ziņojumam. ESF projekts “Latvijas Brīvo arod biedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana.” 4.2.aktivitāte “Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”, Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas ekspertīze. Rīga, 2011.gads. Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201107/dl\\_neatbilstibas\\_dld\\_30062011\\_1.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201107/dl_neatbilstibas_dld_30062011_1.pdf) [skatīts 13.01.2006.]

e) ka darba devējs pēc kompetento iestāžu pieprasījuma sniedz informāciju par gadījumiem, kad darba ņēmēji ir piekrituši veikt darbu, kas pārsniedz 48 stundas septiņās dienās.

No Eiropas Savienības Tiesas judikatūras izriet, ka atkāpju ieviešana ir pakļauta stingriem nosacījumiem, kam ir jānodrošina efektīva darbinieku drošības un veselības aizsardzība.<sup>19</sup>

Ņemot vērā iepriekš minēto, tiesībsargs secina, ka likumdevējs Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup> pantā iekļautās normas, kas paredz ārstniecības personām noteikt pagarināto normālo darba laiku, proti, paredz noteikt darba laiku, kas pārsniedz Darba laika direktīvas 6.panta b) punktā noteikto maksimālo nedēļas darba laiku, formāli ir pieņēmis, ievērojot Darba laika direktīvas 22.panta pirmajā daļā noteiktos nosacījumus.<sup>20</sup>

Lai gan Darba laika direktīvā ir paredzētas tiesības nepiemērot nedēļas maksimālo darba laiku, tomēr tās mērķis ir tieši pretējs – aizsargāt darba ņēmējus pret nesamērīgi ilgstošu darba laiku un atpūtas laika neievērošanu. Eiropas Komisija ir norādījusi, ka ir pietiekami un konkrēti pierādījumi tam, ka ilgstošas darba stundas (...) negatīvi ietekmē gan attiecīgo darba ņēmēju, gan plašās sabiedrības veselību un drošību. Tas jo īpaši attiecas uz veselības aprūpes nozari. No vienas puses, pacienta drošība jānodrošina, garantējot, ka veselības aprūpes un neatliekamās palīdzības pakalpojumus neveic darbinieki, kuru prasmes un spriešanas spējas traucē nogurums un spriedze, ko rada ilgas darba stundas. No otras puses, nozarei trūkst prasmīgu speciālistu, un to trūkums turpmāk palielināsies, ja vien netiks veikti pasākumi šīs problēmas risināšanai. Lai pieņemtu darbā un paturētu darba ņēmējus veselības aprūpes nozarē, ir svarīgi padarīt darba apstākļus pievilcīgākus. Šajā gadījumā būtiski nosacījumi ir saprātīgs darba laiks un līdzsvars starp darbu un privāto dzīvi.<sup>21</sup>

Eiropas Komisija ir atzinusi, ka vairākās dalībvalstīs atkāpes izmanto, pārsniedzot Darba laika direktīvas noteikumos paredzētās tiesības, proti, vairākās dalībvalstīs, tostarp arī Latvijā, atsevišķu kategoriju darba ņēmējiem tiek liegtas tiesības uz atpūtas laiku, kā arī, pieļaujot atkāpes, netiek nenodrošināts līdzvērtīgs kompensējošs atpūtas laiks.<sup>22</sup>

Arī pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012-2013” tika atzīts, ka vieni no nozīmīgākajiem darba vides riska faktoriem ir psihoemocionālie riska faktori, tostarp virsstundu darbs, garas darba stundas.<sup>23</sup>

Eiropas Savienības Tiesa ir norādījusi, ka, lai nodrošinātu Darba laika direktīvas pilnīgu efektivitāti, dalībvalstīm ir jānovērš maksimālā nedēļas darba laika ilguma, kas noteikts tās 6.panta b) punktā, pārsniegšana. Maksimālā vidējā nedēļas darba laika pārsniegšana pati par sevi veido Darba laika direktīvas normu pārkāpumu. Maksimālā vidējā nedēļas darba laika pārsniegšana, ciktāl tā darbiniekam liedz atpūtu, paša apstākļa dēļ vien nodara kaitējumu darbiniekam tādā mērā, kā tādējādi tiek apdraudēta viņa drošība un veselība.<sup>24</sup>

Izvērtējot ārstniecības iestāžu sniegto informāciju<sup>25</sup>, tiesībsargs secina, ka vairāk nekā puse ārstniecības personu ir nodarbinātas pagarināta normālā darba laika apstākļos. Tas liecina, ka vairāk nekā puse ārstniecības personu ir nodarbinātas nesamērīgi ilgstošu darba laiku, līdz ar to šīm personām nav nodrošināts pietiekams laiks atpūtai. Vienlaikus, tiesībsargs uzskata, ka

<sup>19</sup> Eiropas Savienības Tiesas 2004.gada 5.oktobra spriedums apvienotajā lietā C-397/01 līdz C403/01, *Pfeiffer un citi*. Eiropas Savienības Tiesas 2010.gada 14.oktobra spriedums lietā C-243/09, *Fuß*.

<sup>20</sup> Likumprojekta “Grozījumi Ārstniecības likumā” anotācija. Pieejama:

<http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/0/E7C317B6AAE21A03C2257522004EBCFD?OpenDocument> [skatīta 13.01.2016.]

<sup>21</sup> Eiropas Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai. Darba laika direktīvas pārskatīšana (Otrā posma apspriešanās ar sociālajiem partneriem Eiropas Savienības līmenī saskaņā ar LESD 154. pantu). Brisele, 21.12.2010., COM(2010) 801 galīgā redakcija. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0801&from=LV> [skatīts 13.01.2016.]

<sup>22</sup> Eiropas Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Direktīvas 2003/88/EK (Darba laika direktīva) īstenošanu dalībvalstīs. Brisele, 21.12.2010., COM(2010)802 galīgā redakcija. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:LV:PDF> [skatīts 13.01.2016.]

<sup>23</sup> Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012-2013. SIA “TNS Latvija” un Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra “Darba drošības un vides veselības institūts”, Rīga, 2013. Pieejams: <http://www.ddd.lv/wp-content/uploads/2014/01/Darba-apst%C4%81k%C4%BCi-un-riski-Latvij%C4%81-2012-2013.pdf> [skatīts 22.12.2015.]

<sup>24</sup> Eiropas Savienības Tiesas 2010.gada 14.oktobra spriedums lietā C-243/09, *Fuß*.

<sup>25</sup> Sk. šī atzinuma 2.4.punktu.

pagarināta normāla darba laika noteikšana būtībā neatrisina cilvēkresursu trūkumu veselības nozarē, jo, kā norāda Veselības ministrijas amatpersonas, joprojām ārstu skaits atsevišķās specialitātēs un jo īpaši ārpus Rīgas nav pietiekams<sup>26</sup>. Tādējādi Ārstniecības likuma 53.panta otrā un trešā daļa, kas paredz ārstniecības personām noteikt pagarinātu normālo darba laiku, nesasniedz leģitīmo mērķi, proti, nenodrošina cilvēkresursus veselības nozarē ilgtermiņā.

Tiesībsargs piekrīt nozares pārstāvju paustajam viedoklim<sup>27</sup>, ka pagarināta normālā darba laika atcelšana šobrīd pilnībā nav iespējama, tomēr uzskata, ka visupirms ir jāizvērtē pagarināta normālā laika nepieciešamība, kā arī iespējas samazināt maksimālo pagarinātā normālā darba laika robežu.

#### *Kompensācija par darbu pagarināta normālā darba laika apstākļos*

[4.3.4.2] Kā jau iepriekš norādīts, atbilstoši Atlīdzības likumā noteiktajam, par virsstundu darbu var noteikt divu veidu kompensāciju: piemaksu 100 procentu apmērā no personas darba algas vai apmaksāta atpūtas laiku. Taču Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta septītā daļa par darba laiku, kas pārsniedz Darba likumā noteikto normālo darba laiku, t.i. 40 stundas nedēļā, paredz tikai darba samaksu noteiktās darba algas apmērā.

Līdztekus maksimālā darba laika robežai, Darba laika direktīva paredz arī minimālo ikdienas atpūtas laika<sup>28</sup> un nedēļas atpūtas laika<sup>29</sup> robežu. Direktīvas noteikumi kopumā neļauj vispār atteikties no minimuma atpūtas laika, izņemot ārkārtas gadījumus, kad nav objektīvi iespējams nodrošināt līdzvērtīgu kompensējošu atpūtas laiku un kad darba ņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga alternatīva aizsardzība. Turklāt atpūtas laiks jāpiešķir ātri – tajā periodā, kas seko tūlīt pēc trūkstošā atpūtas laika perioda.<sup>30</sup>

Tādējādi, nosakot ārstniecības personām pagarināto normālo darba laiku, būtiski samazinās to atpūtas laiks, līdz ar to netiek sasniegts Darba laika direktīvā izvirzītais mērķis, izsargāt darba ņēmējus pret nesamērīgi ilgstošu darba laiku un atpūtas laika neievērošanu.

Eiropas Padomes Eiropas Sociālo tiesību komiteja ir norādījusi, ka iespēja saņemt atbilstošu atpūtas laiku, kas būtu garāks par nostrādātajām virsstundām, Hartas 4.panta 2.punkta izpratnē būtu pietiekams atlīdzinājums, ar nosacījumu, kas šis laiks ir garāks kā papildu nostrādātais laiks.<sup>31</sup>

Preteji Likumprojekta “Grozījumi Ārstniecības likumā” anotācijā norādītajam, ka cilvēkresursi veselības aprūpes nozarē tiks nodrošināti ilgtermiņa posmā, tiesībsarga ieskatā, Ārstniecības likuma normas, kas pieļauj pagarināto normālo darba laiku ārstniecības personām, par to nesaņemot taisnīgu atlīdzību, mērķi „uzlabot ārstniecības pakalpojumu pieejamības nodrošināšanu iedzīvotājiem” var sasniegt tikai īstermiņā, taču ilgtermiņā šāds nosacījums nav nedz ārstniecības personu, nedz visas sabiedrības interesēs.

Tiesībsarga ieskatā valsts nav noteikusi pienācīgu aizsardzību ārstniecības personām, jo par virsstundu darbu ārstniecības personas netiek kompensētas līdzvērtīgi Atlīdzības likumā vai Darba likumā noteiktajam. Līdz ar to, secināms, ka ir nepieciešams noteikt pienācīgu aizsardzību ārstniecības personām, kurām saskaņā ar Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>pantu ir noteikts pagarinātais normālais darba laiks.

Ja valsts ir noteikusi kompensāciju par virsstundu darbu, tad, tiesībsarga ieskatā, šādām tiesībām ir jābūt visiem nodarbinātajiem, arī ārstniecības personām.

<sup>26</sup> Pole.E. Studijas par valsts naudu rezidentūrā. Vai arī turpmāk brīvbiļete uz privāto medicīnu? LV portāls, 09.11.2015. Pieejams: <http://www.lvportals.lv/visi/viedokli/274933-studijas-par-valsts-naudu-rezidentura-vai-ari-turpmak-brivbilete-uz-privato-medycinu/> [skatīts 15.01.2016.], Kompensējot mediķu trūkumu, dažādu specialitāšu ārstiem vajadzēs nostrādāt noteiktu dežūru skaitu slimnīcās. Portāls TVNET. Pieejams: <http://www.tvnet.lv/zinas/viedokli/588752-kompensejot-mediku-trukumu-dazadu-specialitasu-arstiem-vajadzēs-nostradat-noteiktu-dezuru-skaitu-slimnicās> [skatīts 15.01.2016.]

<sup>27</sup> Sk. šī atzinuma 2.4., 2.5. un 2.6.punktu.

<sup>28</sup> Sk. Darba laika direktīvas 3.pantu.

<sup>29</sup> Sk. Darba laika direktīvas 5.pantu.

<sup>30</sup> Eiropas Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par Direktīvas 2003/88/EK (Darba laika direktīva) īstenošanu dalībvalstīs. Brisele, 21.12.2010., COM(2010)802 galīgā redakcija. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:LV:PDF> [skatīts 13.01.2016.]

<sup>31</sup> European Council of Police Trade Unions (CESP) v. Portugal. 17 October 2011, p. 11.

Ņemot vērā iepriekš minēto, secināms, ka Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta septītajā daļā noteiktā atšķirīgā attieksme, neparedzot kompensāciju ārstniecības personām par virsstundu darbu, nesasniedz leģitīmo mērķi un nav samērīga ar Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta mērķi.

Tā kā Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta septītā daļa neatbilst samērīguma principam un ir uzskatāma par prettiesisku, līdz ar to pārējie kritēriji turpmāk netiek vērtēti.

Tādējādi tiesībsargs konstatē, ka Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta septītā daļa neatbilst Satversmes 91.panta pirmajam teikumam un 107.pantam.

### **Tiesībsarga rekomendācija**

Saskaņā ar Tiesībsarga likuma 25.panta pirmo un trešo daļu tiesībsargs, pabeidzot pārbaudes lietu, tajā var ietvert ieteikumus konstatētā pārkāpuma novēršanai.

Ņemot vērā pārbaudes lietā Nr.2013-152-15B konstatēto un secināto, aicinu ne vēlāk kā līdz 2016.gada 1.augustam:

Latvijas Republikas Saeimu veikt grozījumus Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta septītajā daļā, lai novērstu atšķirīgu attieksmi pret ārstniecības personām, attiecībā uz kompensācijām par darbu pagarināta normālā darba laika apstākļos;

Latvijas Republikas Veselības ministriju:

- 1) izvērtēt pagarinātā normālā darba laika ietekmi uz ārstniecības personu veselību un drošību un pacientiem sniegtās veselības aprūpes pakalpojumu kvalitāti;
- 2) izvērtēt iespēju samazināt Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup>panta trešajā daļā noteiktā nedēļas un mēneša maksimālā darba laika robežu;
- 3) izstrādāt mehānismu ar mērķi pakāpeniski atteikties no pagarinātā normālā darba laika noteikšanas ārstniecības personām.

Lūdzu informēt tiesībsargu par rekomendāciju ieviešanas rezultātiem.

Ar cieņu,  
tiesībsargs

J.Jansons