



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. 2017-28-15B Rīgā

2018. gada 20.decembrī

Nr.6-6/33

Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrībai
lida@lida.lv

**Latvijas Republikas Saeimas
Budžeta un finanšu (nodokļu) komisijai**
budzeta.komisija@saeima.lv

**Latvijas Republikas Saeimas
Aizsardzības, iekšlietu un
korupcijas novēršanas komisijai**
aizsardzibas.komisija@saeima.lv

Informācijai: **Latvijas Republikas Tieslietu ministrijai**
tm.kanceleja@tm.gov.lv

Latvijas Republikas Iekšlietu ministrijai
kanceleja@iem.gov.lv

*Par Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu
un darbinieku atlīdzības likuma 14.panta sestās un 7¹.daļas
atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 107.pantam*

Latvijas Republikas tiesībsargs (turpmāk – tiesībsargs), izskatot Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrības (turpmāk – iesniedzēja) 2017.gada 22.marta iesniegumu, kurā lūgts izvērtēt Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma (turpmāk – Atlīdzības likums) 14.panta 7¹.daļas atbilstību (turpmāk – apstrīdētā norma) Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk – Satversme) 107.pantam, 2017.gada 14.jūlijā ierosināja pārbaudes lietu Nr.2017-28-15B.

Tiesībsargs 2018.gada 2.martā saņēma iesniedzējas papildu iesniegumu, kurā lūgts izvērtēt Atlīdzības likuma 14.panta sestās daļas (turpmāk – otrā apstrīdētā norma)

atbilstību Satversmes 107.pantam. Ņemot vērā minēto, tiesībsargs pievienoja šo iesniegumu pārbaudes lietai Nr.2017-28-15B.

[1] Tiesiskais regulējums

[1.1] Satversmes 107.pants paredz, 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.

Saskaņā ar Atlīdzības likuma 3.panta pirmo daļu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzību šā likuma izpratnē veido darba samaksa, sociālās garantijas un atvaļinājumi. Darba samaksa šā likuma izpratnē ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas. Sociālās garantijas šā likuma izpratnē ir pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana un šajā likumā noteikto izdevumu segšana.

Apstrīdētā norma paredz, ja Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta pienākumu pildīšanu virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika kompensē, piešķirot atpūtas laiku saskaņā ar šā panta septīto daļu, un tas apdraud attiecīgās Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai Ieslodzījuma vietu pārvaldes spēju nodrošināt dienesta uzdevumu izpildi, iestādes vadītājs vai viņa pilnvarota amatpersona var lemt par attiecīgā dienesta pienākumu izpildes laika apmaksu. Šādā gadījumā samaksu par dienesta pienākumu pildīšanu virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika, kuru nav iespējams kompensēt, piešķirot atpūtas laiku, nosaka šādi (ņemot vērā virsstundu skaitu):

- 1) par dienesta pienākumu pildīšanu virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika — laikā, kad amatpersonai nebija iespējams piešķirt pārtraukumu, — atbilstoši amatpersonai noteiktajai stundas algas likmei.

Otrā apstrīdētā norma paredz, ka amatpersonas (darbinieki), izņemot karavīrus un Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, 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.

No apstrīdētās normas un otrās apstrīdētās normas atrašanās vietas Atlīdzības likuma IV nodaļā "Piemaksas" var secināt, ka maksa par virsstundām ir vērtējama kā piemaksa pie darba algas un ir samaksa Satversmes 107.panta izpratnē.

[2] Kompetento iestāžu viedokļi

[2.1] Iekšlietu ministrija attiecībā uz apstrīdēto normu norādījusi, ka Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma (turpmāk – Dienesta gaitas likums) 30.panta pirmās daļas izpratnē ir laiks, kuru attiecīgā persona var izmantot pēc saviem ieskatiem, un attiecīgi šāda laika apmaksai no darba tiesību viedokļa skatpunkta nav pamata. Tāpat 2003.gada 4.novembra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (turpmāk – Darba laika direktīva) pieļauj noteikt darba laiku ne ilgāku kā 52 stundas septiņu dienu laikposmā (22.pants un 17.panta piektais ievilkums). Darba laika direktīva nenosaka, kas ir uzskatāms par virsstundu darba laiku, un vēl jo vairāk Darba laika direktīva nenosaka, kāda samaksa

par virsstundu darba laiku būtu nosakāma. No minētā izriet, ka, nosakot samaksas apmēru par darbu, var tikt ņemta vērā darba laika periodā veiktā darba intensitāte¹.

Apstrīdētā norma ir skatāma kopsakarā ar Dienesta gaitas likuma 30.panta ceturtajā daļā paredzēto pienākumu attiecīgajai Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādei un Ieslodzījuma vietu pārvaldei garantēt pienācīgu aizsardzību attiecībā uz iespēju paēst. Kaut gan, kā tika minēts iepriekš, darba tiesībās darba samaksas likme ir paredzēta augstāka nolūkā nodrošināt darba devēja ieinteresētību organizēt darbu tādējādi, lai nodrošinātu pienācīgu darba ņēmēja atpūtas laiku, tomēr vienlaikus nav pamata prasīt no darba devēja augstāku virsstundu dienesta laika samaksas likmi par laiku, kurā attiecīgie pienākumi netiek pildīti pilnā apjomā pat attiecībā uz pasīvu attiecīgo pienākumu izpildi un faktiski darba ņēmējs var sasniegt pārtraukuma galveno mērķi – maltītes ieturēšana, kā arī fiziskā atpūta.

[2.2] Attiecībā par otro apstrīdēto normu Iekšlietu ministrija norādījusi, ka Satversmes 107.pants nenosaka un negarantē darbiniekam kādu konkrētu darba samaksas apmēru, kā arī neuzliek valstij pienākumu nodrošināt darbinieka vēlmēm atbilstošu darba samaksu². Identiski nav konstatējams, ka Satversmes 107.pants noteiktu pienākumu kā vienu no darba samaksas veidošanās elementiem paredzēt piemaksu par darbu svētku dienās.

Iekšlietu ministrija vērsa uzmanību uz to, ka iepriekš minētā amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi dienesta pienākumu izpildes specifika ir saistīta ar objektīvu nepieciešamību veikt savus tiešos pienākumus jebkurā diennakts periodā ne tikai noteiktajās darba dienās, bet arī nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās. Pēc būtības šāda amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi dienesta pienākumu izpildes specifika, Iekšlietu ministrijas ieskatā ir vērtējama kā normāls darba režīms, un spēkā esošā darba samaksas sistēma kopumā garantē tās atlīdzinājumu.

Ievērojot to, ka dienests Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs ir specifisks dienesta veids, ar īpašu tiesisko regulējumu, Atlīdzības likumā un Dienesta gaitās likumā amatpersonām ar speciālo dienestā pakāpi ir paredzētās tādas sociālās garantijas, kuras nav paredzētas nedz darbiniekiem, kuri nodarbināti uz Darba likuma pamata, nedz civildienesta ierēdņiem. Piemēram, amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi, tāpat kā valsts drošības iestādes amatpersonai, neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta darbiniekam un karavīram, ir tiesības saņemt apmaksātu veselības aprūpi. Tāpat amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi saskaņā ar Atlīdzības likuma 1.panta piekto daļu ir noteikti īpaši nosacījumi ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanai un apmaksai, proti, apmaksātais atvaļinājums ir 30 kalendāra dienas (klāt nāk 3 kalendāra dienas ik pēc 5 gadiem). Kā nozīmīga amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi garantija ir norādāmas tiesības uz izdienas pensiju.

[3] Tiesībsarga vērtējums

[3.1] 2003.gada 4.novembra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (turpmāk – Darba laika direktīva) nosaka drošības un veselības [aizsardzības] prasību minimumu attiecībā

¹ Eiropas Savienības tiesas 2007.gada 11.janvāra rīkojuma lietā C-437/05 "Vorel" 35.punkts; Eiropas Savienības tiesas 2005.gada 1.decembra sprieduma lietā C-14/04 "Dellas" 43.punkts; u.c.

² Satversmes tiesas 2013.gada 27.jūnija spriedumā lietā Nr.2012-22-0103 13.1.apakšpunkts.

uz darba laika organizāciju, tāpat minētā direktīva attiecas uz visiem darbības veidiem gan valsts, gan privātajā sektorā.

Darba laika direktīvas 2.pants paredz šādas definīcijas:

“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;

“atpūtas laiks” ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks.

Darba laika direktīvas 4.pants paredz, ka dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka, ja darbdiena ir garāka nekā sešas stundas, katram darba ņēmējam ir tiesības uz pārtraukumu atpūtai, par ko sīkāka informācija, ietverot ilgumu un noteikumus, ar kādiem tas ir piešķirts, ir sniegta koplīgumos vai līgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē vai, ja tā nav, valsts tiesību aktos.

Darba laika direktīvas 17.pants otrā daļa paredz, ka atkāpes no 3., 4. un 5. punkta var pieņemt ar normatīviem vai administratīviem aktiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, 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.

Saskaņā ar Darba laika direktīvas 17.panta trešās daļas c)apakšpunktu var tikt pieļautas atkāpes no 3., 4., 5., 8. un 16. panta tādu darbību gadījumā, kurās ir vajadzīga nepārtraukta apkalpošana vai ražošana, jo īpaši:

i) pakalpojumi, kas attiecas uz uzņemšanu, ārstēšanu un/vai aprūpi, ko sniedz slimnīcas vai līdzīgas iestādes, to skaitā mācībās esošu ārstu darbības, dzīvojamo iestāžu un cietumu darbības; [..]

iii) prese, radio, televīzija, kinematogrāfijas ražojumi, pasta un telekomunikāciju pakalpojumi, ambulatorie, ugunsdzēsības un civilās aizsardzības pakalpojumi.

Eiropas Savienības tiesa ir atzinusi, ka Darba laika direktīvā jēdziens “darba laiks” ir definēts kā jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu, vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts aktiem un/vai praksi, un ka šis pats jēdziens ir jāsaprot pilnīgi pretēji atpūtas laika jēdzienam, jo šie divi jēdzieni ir savstarpēji izslēdzoši.³

No minētā ir secināms, ka “darba laiks” un “atpūtas laiks” ir savstarpēji izslēdzoši jēdzieni, ka dalībvalstis var noteikt sevišķu režīmu un savos likumos paredzēt aizliegumu pamest darba vietu (nepiešķirt pārtraukumus), tāpat pārtraukumi tādos gadījumos ir ieskaitāmi darba laikā.

Eiropas Savienības tiesa ir norādījusi, ka dežūras pienākumi, fiziski atrodoties darba devēja norādītajā vietā, kopumā ir jāuzskata par darba laiku neatkarīgi no tā, ka dežūras laikā persona nav faktiski veikusi nepārtrauktu profesionālo darbību, bet tai ir bijuši vairāk vai mazāk ilgstoši bezdarbības periodi laikā starp izsaukumiem⁴.

Iespējas atkāpties no minimāliem pārtraukumiem darbā, ikdienas atpūtas un iknedēļas atpūtas ir paredzētas gan ar Darba laika direktīvas 17.panta trešo, gan ceturto daļu, ievērojot 17. panta otro daļu, kas noteic, ka atkāpes attiecībā uz minētajiem atpūtas laikiem “var pieņemt 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.” Kā norādījusi Eiropas

³ Rīkojums Grigore C-258/10, EU:C:2011:122, 42. punkts un tajā minētā judikatūra.

⁴ Turpat, 43.punkts.

Savienības tiesa lietā Jaeger⁵, šādiem līdzvērtīgiem kompensējošiem atpūtas periodiem ir jāseko tūlīt pēc darba laika, lai neitralizētu darba laika ietekmi uz viņa/viņas drošību un veselību. Tāpat Eiropas Savienības tiesa šajā lietā uzsvērusi, ka “šādiem atpūtas periodiem ir jāseko tūlīt pēc darba laika, kuri viņiem ir paredzēti, lai novērstu noguruma un pārpūles stāvokli, kas radies, akumulējoties secīgiem darba periodiem.” Šeit Eiropas Savienības tiesa īpaši uzsver, ka gadījumā, ja atpūtas periodi netiek noteikti uzreiz pēc darba laika, tad netiek “adekvāti ņemta vērā nepieciešamība ievērot vispārējo darba drošības un darbinieku veselības aizsardzības principu, kas ir pamatā Kopienas darba laika regulējumam”.

Apstrīdētā norma paredz, ka pienākumu pildīšanu virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika kompensē, piešķirot atpūtas laiku, savukārt, ja tas apdraud attiecīgās Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai Ieslodzījuma vietu pārvaldes spēju nodrošināt dienesta uzdevumu izpildi, piešķir samaksu par virsstundu darbu. Par virsstundām, kas ir veidojušās iepriekšējo pārtraukumu vietā, piešķir samaksu stundas likmes apmērā.

No Satversmes tiesas 2018.gada 8.oktobra lēmumam par pieaicināto personu lietā Nr.2018-14-01 pievienotajiem materiāliem secināms, ka, piemēram, Brasas cietuma Uzraudzības daļā nodarbinātie faktiski strādā virsstundas, taču darbā pavadītās stundas tiek uzskaitītas kā “dienesta pienākumu pildīšana”, “ēšanas laiks”, “naktī” un “virsstundas”, kur pie “virsstundām” nav uzskaitīta neviena stunda. Iepazīstoties ar Brasas cietuma Uzraudzības daļas darba laika uzskaites tabulu var, piemēram, redzēt, ka kāds no nodarbinātajiem ir faktiski nostrādājis:

- janvārī 196 stundas, no tām, 23,5 stundas ir uzskaitītas kā ēšanas laiks, virsstundas neveidojas;
- februārī 166,5 stundas, no tām 20 stundas ir uzskaitītas kā ēšanas laiks, virsstundas neveidojas;
- martā 196 stundas, no tām 23,5 stundas ir uzskaitītas kā ēšanas laiks, virsstundas neveidojas;
- aprīlī 200, no tām 24 stundas ir uzskaitītas kā ēšanas laiks, virsstundas neveidojas.

Minētais nozīmē, ka vienīgās apmaksātās virsstundas ir “ēšanas laiks” un tas tiek apmaksāts pēc stundas algas likmes. Vienlaikus no minētā piemēra arī secināms, ka ilgstošā laika periodā šīm amatpersonām netiek nodrošināta papildus atpūta un pienācīga aizsardzība, bet gan tieši otrādi.

Iekšlietu ministrija priekšlikumā likumprojektam “Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā” norādījusi, ka dienesta pienākumu pildīšana virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika, kuru nav iespējams kompensēt, piešķirot atpūtas laiku, nav pielīdzināma virsstundām, jo tajos nodarbinātais (pieteicējs) var darīt jebko, tostarp paēst, tikai viņam jāatrodas darbavietā⁶.

⁵ Eiropas Savienības tiesas spriedums lietā C-151/02, Landeshauptstadt Kiel and Norbert Jaeger, 94. paragrāfs.

⁶ Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/CADA417500DD4593C225806000> [skatīts 2018.gada 5.novembrī 4051C9?OpenDocument]

Eiropas Savienības Tiesa norādījusi, ka “dežūrā, ko ārsts veic darba vietā, laikposmi, kad ārsts gaida faktiski veicamu darbu, pilnā apjomā ir uzskatāmi par darba laiku un attiecīgā gadījumā par virsstundām.”⁷

Tādējādi var izdarīt secinājumu, ka Iekšlietu ministrijas priekšlikumā minētajā veidā nevar vērtēt darba laiku, proti, viss laiks, kas nav atpūtas laiks, ir darba laiks. Attiecīgi – nav pamata arī diferencēt virsstundas atkarībā no tā, uz kāda pamata tās veidojušās, proti nevar ar pilnīgu pārliecību apgalvot, ka virsstundas radušās tieši iepriekšējo pārtraukumu vietā.

Dienesta gaitas likuma 30.panta pirmā daļa paredz, ka pārtraukums šā likuma izpratnē ir īss laikposms periodā no dienesta pienākumu izpildes laika sākuma līdz beigām, kura ietvaros amatpersona nepilda dienesta pienākumus un kuru tā var izmantot pēc sava ieskata. Pārtraukuma ilgums nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm un to neieskaita dienesta pienākumu izpildes laikā.

Dienesta gaitas likuma 30.panta ceturrtā daļa nosaka, ja, ņemot vērā dienesta nepieciešamību vai dienesta pienākumu raksturu, nav iespējams piešķirt pārtraukumu, Iestādes vadītājs vai viņa pilnvarota amatpersona pārtraukumu var nepiešķirt. Šādā gadījumā nodrošina amatpersonai iespēju paēst dienesta pienākumu izpildes laikā.

No minētā arī var secināt, ka gadījumos, kad netiek piešķirti pārtraukumi, ir jānodrošina iespēja paēst, bet nav nekādas garantijas, ka šāda pauze ir 30 minūtes gara.

Likumdevējs Dienesta gaitas likuma 27.panta pirmajā daļā ir noteicis, ka amatpersonas normālais dienesta pienākumu izpildes laiks ir astoņas stundas diennakts periodā, pirmssvētku dienās — septiņas stundas, bet nedēļā — 40 stundas, savukārt minētā likuma 28.panta otrā daļa paredz, ka summētais dienesta pienākumu izpildes laiks nedrīkst pārsniegt normālā dienesta pienākumu izpildes laika stundu skaitu četrus mēnešu uzskaites periodā.

Paredzot tādu regulējumu, ka par daļu no virsstundām maksā pēc stundas algas likmes, pēc būtības tiek pagarināts amatpersonas normālais pienākumu izpildes laiks. Tiesībsarga ieskatā nevar uzskatīt, ka amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un Ieslodzījuma vietu amatpersonām tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība, ja tās ilgstoši tiek nodarbinātas bez atbilstošas atpūtas piešķiršanas un ar virsstundām. Virsstundām vajadzētu būt kā izņēmumam un tikt izmantotam kā galējam līdzeklim, nevis regulāri. Tomēr, iepazīstoties ar Iekšlietu ministrijas priekšlikumu likumprojektam “Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā”, saprotams, ka šāds risinājums ir paredzēts, lai ietaupītu līdzekļus un nebūtu nepieciešamības meklēt papildu cilvēkresursus.

[3.2] Eiropas Savienības tiesa norādījusi, ka Darba laika direktīva pieļauj, ka dalībvalsts piemēro tādus tiesību aktus, saskaņā ar kuriem saistībā ar darba ņēmēja atalgojumu par darba vietā veiktu dežūru tiek atšķirīgi vērtēti laikposmi, kuros tiek faktiski veikts darbs, un laikposmi, kuros darbs faktiski netiek veikts, ar nosacījumu, ka šāds tiesiskais regulējums pilnībā nodrošina minētajās direktīvās darba ņēmējiem paredzēto tiesību lietderīgu iedarbību, lai efektīvi aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību.⁸

No Atlīdzības likuma nevar secināt, ka valsts būtu paredzējusi diferencēt atalgojumu atkarībā no tā, vai faktiski ir ticis veikts darbs darba laika ietvaros, proti tikai tad, kad “ēšanas pauzes” kļūst par virsstundām, tiek vērtēta virsstundu izcelsme.

⁷ Eiropas Savienības tiesas 2007.gada 11.janvāra rīkojuma lietā C-437/05 “Vorel” 31.punkts.

⁸ Eiropas Savienības tiesas 2007.gada 11.janvāra rīkojuma lietā C-437/05 “Vorel” 36.punkts.

Vienlaikus tiesībsargs vēlas vērst uzmanību uz Pārskatītajā Eiropas Sociālajā hartā noteikto, proti, Latvija saskaņā ar hartas 4.panta otro daļu ir apņēmusies atzīt strādājošo tiesības uz paaugstinātu atalgojumu par virsstundu darbu ar izņēmumiem atsevišķos gadījumos.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja ir norādījusi, ka izņēmumi atsevišķos gadījumos var būt amatpersonas, tomēr uzsverot, ka liegt tiesības uz paaugstinātu virsstundu apmaksu, nevar visām valsts amatpersonām, bet gan tikai tādām, kas ir vadošos amatos⁹.

Apkopojot visu iepriekš minēto, tiesībsarga ieskatā ir pārkāptas amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm Satversmes 107.pantā garantētās tiesības uz taisnīgu atlīdzību.

[3.3] Attiecībā par otro apstrīdēto normu tiesībsargs pievienojas Iekšlietu ministrijas viedoklim, kā arī vērš uzmanību, ka no Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas neizriet valsts pienākums apmaksāt darbu svētku dienās dubultā apmērā.¹⁰

[4] Tiesībsarga rekomendācijas

Tiesībsarga likuma 11. panta 1., 3. un 4. punkts nosaka, ka tiesībsarga funkcijās ietilpst privātpersonas civiltiesību aizsardzības veicināšana, labas pārvaldības principa ievērošanas izvērtēšana un veicināšana, kā arī trūkumu atklāšana tiesību aktos, to piemērošanā un trūkumu novēršanas veicināšana jautājumos, kas saistīti ar civiltiesību un ar labas pārvaldības principa ievērošanu.

Tiesībsarga likuma 12. panta 4. punkts, paredz, ka, pildot šajā likumā noteiktās funkcijas, tiesībsargs cita starpā, izskatot pārbaudes lietu sniedz iestādei ieteikumus un atzinumus par tās darbības tiesiskumu, lietderību un labas pārvaldības principa ievērošanu.

Nemot vērā pārbaudes lietā Nr. 2017-28-15B konstatēto un secināto, aicinu ne vēlāk kā līdz 2019.gada 15.maijam veikt grozījumus Atlīdzības likuma 14.panta 7¹.daļā, paredzot taisnīgu atlīdzību par virsstundu darbu.

Lūdzu informēt tiesībsargu par rekomendāciju ieviešanas rezultātiem.

Ar cieņu,
tiesībsargs

J.Jansons

Šis dokuments ir parakstīts ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu.

⁹ Pieejams: <https://rm.coe.int/168049159f> [skatīts 2018.gada 5.novembrī].

¹⁰ Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas 2.panta 2.apakšpunkts paredz, ka, lai nodrošinātu efektīvu tiesību uz taisnīgiem darba apstākļiem izmantošanu, Līgumslēdzējas puses apņemas noteikt oficiālo svinamo dienu apmaksāšanu.