



## Latvijas Republikas tiesībsargs

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

Rīgā

2018. gada 9.novembrī Nr.1-6/13  
Uz 09.10.2018 Nr.1-04/350-pav

**Latvijas Republikas Satversmes tiesai**  
Jura Alunāna ielā 1  
Rīgā, LV-1010

Par viedokli lietā Nr.2018-14-01

Tiesībsarga birojā šā gada 10.oktobrī saņemts Latvijas Republikas Satversmes tiesas tiesneša Gunāra Kusiņa 2018.gada 8.oktobra lēmums, kurā Latvijas Republikas tiesībsargs (turpmāk – tiesībsargs) atzīts par pieaicināto lietā Nr.2018-14-01 “Par Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14.panta 7.<sup>1</sup>daļas 1.punkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91.panta pirmajam teikumam”. Ar šo lēmumu tiesībsargs ir uzaicināts rakstveidā izteikt viedokli par Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma (turpmāk – Atlīdzības likums) 14.panta 7.<sup>1</sup>daļas 1.punkta (turpmāk – apstrīdētā norma) atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91.panta pirmajam teikumam un citiem jautājumiem, kuriem pēc viņa ieskata varētu būt nozīme lietā.

Izvērtējot lēmumam pievienoto konstitucionālo sūdzību, kā arī Saeimas atbildes rakstu, tiesībsargs, ievērojot Tiesībsarga likumā noteikto tiesībsarga kompetenci, sniedz Jums šādu viedokli.

[1] Administratīvās rajona tiesas (turpmāk – iesniedzēja) ieskatā apstrīdētā norma neatbilst Satversmes 91.panta pirmajam teikumam „Visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā”.

Kā salīdzināmās grupas iesniedzēja noteica amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, kuras dienesta pienākumu pildīšanu veic virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika un citi nodarbinātie, kas veic virsstundu darbu saskaņā ar Darba likuma un Atlīdzības likuma normām.

Proti, Darba likuma 131.panta pirmā daļa noteic, ka darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas. Darbs, kas tiek veikts virs šā laika, Darba likuma izpratnē ir virsstundu darbs.

Arī Atlīdzības likuma 27.panta pirmā daļa noteic, ka amatpersonas normālais dienesta pienākumu izpildes laiks ir astoņas stundas diennakts periodā, pirmssvētku

dienās – septiņas stundas, bet nedēļā – 40 stundas. Attiecīgi dienesta pienākumu pildīšana virs šā laika ir virsstundu darbs.

Tātad kopējais elements konkrētajā gadījumā ir virsstundu darbs. Tā kā darbs ārpus normālā darba laika prasa vairāk pūles no darbinieka puses, vienādos un salīdzināmos apstākļos ir visi nodarbinātie, kas strādā virsstundu darbu.

Visi salīdzināmajās grupās ietilpstošie nodarbinātie veic darbu ārpus normālā darba laika, un abām salīdzināmām grupām darbs ārpus normālā darba laika prasa vairāk pūļu. Līdz ar to secināms, ka amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm un citi nodarbinātie, kas veic virsstundu darbu saskaņā ar Darba likuma un Atlīdzības likuma normām, ir personu grupas, kas ir vienādos un salīdzināmos apstākļos.

Iesniedzēja pieteikumā secināja, ka pret salīdzināmajām grupām ir atšķirīga attieksme, kas ir noteikta ar likumu, jo 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, savukārt apstrīdētajā normā noteiktais regulējums paredz, ka par daļu no virsstundu darba amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm saņem tādu pašu samaksu, kā par darbu parastā darba laika ietvaros.

Iesniedzējas ieskatā apstrīdētajai normai nav leģitīma mērķa, jo tā ir radīta tikai, lai taupītu budžeta resursus, pārkāpjot personu tiesības. Tāpat iesniedzēja uzskata, ka likumdevēja lietotie līdzekļi (mazāka atlīdzība par virsstundu darbu, salīdzinot ar citiem nodarbinātajiem) nav piemēroti, lai sasniegtu apstrīdētās normas iespējamo mērķi – sabiedrības drošības aizsardzību, jo pēc būtības apdraud drošības iestāžu kvalitatīvu darbību.

[2] Satversmes 91.panta pirmais teikums nosaka, ka visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Tas nozīmē, ka nevienlīdzīga attieksme ir jāattaisno. Ja šāds attaisnojums nav pieļaujams vai nav pietiekams, tad vienlīdzības princips ir pārkāpts.

Proti, vienlīdzības princips liedz valsts institūcijām izdot tādas normas, kas bez saprātīga pamata pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos. Vienlaikus vienlīdzības princips pieļauj un pat prasa atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras atrodas atšķirīgos apstākļos, kā arī pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras atrodas vienādos apstākļos, ja tai ir objektīvs un saprātīgs pamats<sup>1</sup>.

Lai izvērtētu, vai apstrīdētās normas atbilst Satversmes 91.panta pirmajā teikumā ietvertajam vienlīdzības principam, ir nepieciešams noskaidrot:

1) vai un kuras personas (personu grupas) atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos;

2) vai apstrīdētā norma paredz vienādu vai atšķirīgu attieksmi pret šīm personām (personu grupām);

3) vai šādai attieksmei ir objektīvs un saprātīgs pamats, proti, vai tai ir leģitīms mērķis, un vai ir ievērots samērīguma princips.<sup>2</sup>

Vienlīdzības princips vispirms prasa salīdzināt divas situācijas: to situāciju, kuru pārbauda, ar kādu citu jau pastāvošu situāciju. Salīdzināšanai ir jāizvēlas tāda

<sup>1</sup> Satversmes tiesas 2005.gada 11.novembra sprieduma lietā Nr.2005-08-01 5.punkts.

<sup>2</sup> Satversmes tiesas 2010.gada 2.februāra spriedums lietā Nr.2009-46-01 7.punkts.

situācija, kurai ir viens vai vairāki kopēji elementi ar pārbaudāmo situāciju.<sup>3</sup> Kopējiem elementiem ir jābūt tādiem, kas pēc iespējas intensīvāk raksturo abas situācijas.<sup>4</sup>

Iesniedzēja ir norādījusi, ka salīdzināmās kategorijas ir amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, kuras dienesta pienākumu pildīšanu veic virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika un citi nodarbinātie, kas veic virsstundu darbu saskaņā ar Darba likuma un Atlīdzības likuma normām, tomēr tiesībsarga ieskatā minētās personu grupas nav salīdzināmas.

Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu dienesta gaitas likuma 3.panta otrā daļa paredz, ka uz amatpersonu neattiecas darba tiesiskās attiecības reglamentējošo normatīvo aktu normas, izņemot normas, kas nosaka termiņus, tajā skaitā noilguma termiņu, atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darba samaksas izmaksas laiku, veidu un aprēķinu, atlīdzību gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, ieturējumus no darba samaksas un to ierobežojumus, darbinieka civiltiesisko atbildību, laiku, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršanu, atvaļinājuma piešķiršanu bērna tēvam, adoptētājam vai citai personai un bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu, kā arī tiesības, kas pienākas grūtniecēm un sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam.

Savukārt apstrīdētā norma specifiski nosaka atšķirīgu regulējumu no Darba likumā noteiktās virsstundu apmaksas kārtības amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm.

Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu skaitā ir Valsts policija, Drošības policija, Valsts robežsardze, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests, Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde.

Valsts policija ir apbruņota militarizēta valsts vai pašvaldības institūcija, kuras pienākums ir aizsargāt personu dzīvību, veselību, tiesības un brīvības, īpašumu, sabiedrības un valsts intereses no noziedzīgiem un citiem prettiesiskiem apdraudējumiem.<sup>5</sup>

Drošības policija veic Nacionālās drošības likumā, Valsts drošības iestāžu likumā, Operatīvās darbības likumā, likumā "Par valsts noslēpumu" un likumā "Par policiju" noteiktās funkcijas un uzdevumus<sup>6</sup>, proti, veic izlūkošanas, pretizlūkošanas darbības un operatīvās darbības pasākumus.

Valsts robežsardze ir iekšlietu ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde. Robežsardze ir bruņota, un tās funkcijas ir valsts robežas neaizskaramības nodrošināšana un nelegālās migrācijas novēršana.<sup>7</sup>

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta funkcijās ietilpst uzraudzīt normatīvajos aktos noteikto ugunsdrošības un civilās aizsardzības prasību ievērošanu un veikt ugunsdzēsības un glābšanas darbus.<sup>8</sup>

<sup>3</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Latvijas Vēstnesis, Rīga, 2011., 94.lpp.

<sup>4</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Latvijas Vēstnesis, Rīga, 2011., 95.lpp.

<sup>5</sup> Likuma "Par policiju" 1.pants.

<sup>6</sup> Ministru kabineta 2004.gada 16.novembra noteikumu Nr.934 "Drošības policijas nolikums" 2.punkts.

<sup>7</sup> Robežsardzes likuma 2.pants.

<sup>8</sup> Ministru kabineta 2010.gada 27.aprīļa noteikumi Nr.398 "Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta nolikums" 3.punkts.

Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes funkcijās ietilpst noteikt personu tiesisko statusu valstī, veikt iedzīvotāju uzskaiti valstī, izsniegt personu apliecinošus dokumentus un ceļošanas dokumentus.<sup>9</sup>

Savukārt Ieslodzījuma vietu pārvaldes funkcija ir apcietinājuma kā drošības līdzekļa un brīvības atņemšanas kā kriminālsoda izpildes nodrošināšana.<sup>10</sup>

Satversmes tiesa jau 2003.gadā, izskatot lietu par vecuma ierobežojumu Augstskolu likumā un likumā “Par zinātnisko darbību”, ir norādījusi, ka tiesnešu, prokuroru, policistu un robežsardzes amatpersonu nodarbinātību regulējošie ierobežojumi nav salīdzināmi ar ierobežojumiem darba tiesiskajās attiecībās. Minētās amatpersonas atrodas valsts dienesta attiecībās vai ir tiesu varu pārstāvošas amatpersonas, un to nodarbinātības tiesiskās attiecības nedibinās uz darba līguma pamata<sup>11</sup>.

Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta pienākumi ir saistīti ar valsts drošības un aizsardzības funkciju nodrošināšanu. Darbs valsts dienestā no privātajā sektorā veicamā darba atšķiras gan pēc tiesisko attiecību nodibināšanas juridiskajiem aspektiem, gan veicamā darba mērķa, kas ir cieši saistīts ar valsts uzdevumu pildīšanu. Valsts dienestā personas atrodas īpašās attiecībās ar valsti, proti – šo personu tiesības ir ierobežotas un tām tiek uzlikti īpaši pienākumi<sup>12</sup>.

Ņemot vērā, cik sevišķas un svarīgas funkcijas pilda Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas, tās nevar salīdzināt ar darbiniekiem, kas ir nodarbināti uz privāttiesisku līgumu pamata, un citiem nodarbinātajiem, kuri veic darbu saskaņā ar Atlīdzības likuma normām.

Arī Satversmes tiesa ir secinājusi, ka, nosakot valsts dienesta attiecībās esošu personu tiesības un pienākumus, likumdevējam ir salīdzinoši lielāka rīcības brīvība, nekā, piemēram, regulējot darba tiesiskās attiecības, kas dibinātas uz darba līguma pamata.<sup>13</sup>

Ņemot vērā, ka amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, kuras dienesta pienākumu pildīšanu veic virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika un citi nodarbinātie, kas veic virsstundu darbu saskaņā ar Darba likuma un Atlīdzības likuma normām, nav salīdzināmi, **apstrīdētā norma atbilst Satversmes 91.panta pirmajam teikumam.**

[3] Vienlaikus tiesībsargs informē, ka ir ierosinājis pārbaudes lietu Nr.2017-28-15B par apstrīdētās normas atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 107.pantam. Pārbaudes lieta nav noslēgusies, taču tiesībsargs norādīs būtiskākos apsvērumus minētajā pārbaudes lietā.

[3.1] 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.

<sup>9</sup> Ministru kabineta 2006.gada 3.oktobra noteikumu Nr.811 “Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes nolikums” 2.punkts.

<sup>10</sup> Ministru kabineta 2005.gada 1.novembra noteikumu Nr. 827 „Ieslodzījuma vietu pārvaldes nolikums” 3.punkts.

<sup>11</sup> Satversmes tiesas 2003. gada 20. maija sprieduma lietā Nr. 2002-21-01 secinājumu daļas 1. punkts.

<sup>12</sup> Satversmes tiesas 2006.gada 11. aprīļa sprieduma lietā Nr.2005-24-01 secinājumu daļas 7.punkts.

<sup>13</sup> Satversmes tiesas 2014.gada 23.aprīļa sprieduma lietā Nr.2013-15-01 10.punkts.

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.

No 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.

[3.2] 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 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.<sup>14</sup>

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 norādītājā 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 izsaukumiem<sup>15</sup>.

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 Savienības tiesa lietā Jaeger<sup>16</sup>, 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 EST 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

<sup>14</sup> Rīkojums Grigore C-258/10, EU:C:2011:122, 42. punkts un tajā minētā judikatūra.

<sup>15</sup> Turpat, 43.punkts.

<sup>16</sup> Eiropas Savienības tiesas spriedums lietā C-151/02, Landeshauptstadt Kiel and Norbert Jaeger, 94. paragrāfs.

stundas tiek uzskaitītas kā “dienesta pienākumu pildīšana”, “ēšanas laiks”, “naktī” un “virsstundas”, kur pie “virsstundām” nav uzskaitīta neviena stunda. Kas 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 darbavietā<sup>17</sup>.

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”<sup>18</sup>

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.

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 ceturtā 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.

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 četru 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. 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.

<sup>17</sup> Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/CADA417500DD4593C225806000> [skatīts 2018.gada 5.novembrī 4051C9?OpenDocument

<sup>18</sup> Eiropas Savienības tiesas 2007.gada 11.janvāra rīkojuma lietā C-437/05 “Vorel” 31.punkts.

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.<sup>19</sup>

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

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 amatos<sup>20</sup>.

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

Pielikumā:

- 1) Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrības 2017.gada 21.marta iesniegums Nr.58/2017 “Par grozījumu Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā tiesiskumu” uz 3 lapām;
- 2) Latvijas Republikas tiesībsarga 2017.gada 13.aprīļa vēstule Nr.6-1/731 “Par informācijas pieprasīšanu” uz 3 lapām;
- 3) Iekšlietu ministrijas 2017.gada 26.maija vēstule Nr.1-38/1428 “Par atbildi uz informācijas pieprasījumu” uz 3 lapām;
- 4) Latvijas Republikas tiesībsarga 2018.gada 2.jūlija vēstule Nr.6-8/203 “Par informācijas pieprasīšanu” uz 1 lapas;
- 5) Valsts policijas 2018.gada 30.jūlija vēstule Nr.20/25608 “Par informācijas pieprasīšanu” uz 3 lapām;
- 6) Valsts robežsardzes 2018.gada 1.augusta vēstule Nr.23.1-6/2866 “Par informācijas sniegšanu” uz 1 lapas;
- 7) Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta 2018.gada 3.augusta vēstule Nr.22-1.22/1129 “Par informācijas sniegšanu” uz 2 lapām.

Tiesībsargs

J. Jansons

A.Laizāne, 67201423

<sup>19</sup> Eiropas Savienības tiesas 2007.gada 11.janvāra rīkojuma lietā C-437/05 “Vorel” 36.punkts.

<sup>20</sup> Pieejams: <https://rm.coe.int/168049159f> [skatīts 2018.gada 5.novembrī].