

LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
JURIDISKĀ FAKULTĀTE  
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

**DARBA LAIKA TIESISKAIS REGULĒJUMS UN AR TO SAISTĪTĀS  
PROBLĒMAS**

MAĢISTRA DARBS

4. semestra studente

**Selana Kerimova**

Stud. apl. nr. sk11356

Zinātniskais vadītājs:

Dr.iur., asoc. prof. Annija Kārkliņa

RĪGA 2016

## Anotācija

Maģistra darba temats ir “Darba laika tiesiskais regulējums un ar to saistītās problēmas”. Temata aktualitāte saistāma ar darba laika nozīmīgu ietekmi uz darbinieka tiesību aizsardzību.

Darba mērķis ir izpētīt darba laika regulējumu, sniegt viedokli un priekšlikumus apzināto problēmu risināšanai.

Darba mērķi autore sasniedz, pētot un salīdzinot starptautisko, Eiropas Savienības, Latvijas un citu valstu normatīvo regulējumu, analizējot tiesu praksi un doktrīnu.

Darba izstrādes procesā autore nonāca pie secinājuma, ka Eiropas Savienības un Latvijas regulējumam vairākos aspektos nepieciešama pilnveidošana un stingrākas kārtības noteikšana, tāpat konkretizācija nepieciešama dažiem EST spriedumiem.

Darbs sastāv no četrām nodaļām. Pirmajā nodaļā tiek analizēts darba laika vispārīgs regulējums un jēdziens, otrajā nodaļā tiek analizēti darba laika veidi un organizācija, trešajā nodaļā tiek analizēts darba laiks īpašām darbinieku kategorijām un ceturtajā nodaļā – strīdu risināšana un atbildība par pārkāpumiem saistītiem ar trūkumiem darba laika organizācijā.

Atslēgvārdi: darba tiesības, darba laiks, darba devējs, darbinieks, darbinieka tiesību aizsardzība.

## **Abstract**

The topic of master's paper is "The legal regulation of working time and problem situations related to it". The relevance of the topic is related to the importance of working time to the protection of employee rights.

The aim of the work is to research the regulation of working time, to express an opinion and suggestions for the conscious solutions of the identified problems.

The aim of the work is reached by the research and comparison of the international, European Union regulation, the national laws of the European Union member states, including Latvian regulation, as well as the regulation of other countries, analyzing the case law and doctrine.

In researching process, the author came to the conclusion that European Union and Latvian regulation need improvement and application of the stricter order, as well as some decisions of the Court of Justice of the European Union need to be more precise.

The work consists of four parts. The first part considers the general regulation and the concept of working time. The second part comprises topics of the types and organization of working time. The third part describes the regulation of working time of specific categories of employees. The fourth part describes the procedure of dispute resolution and the responsibility of the break of working time.

Keywords: labor law, working time, employer, employee, protection of employee rights.

## Saturs

Apzīmējumu saraksts .....	6
Ievads.....	7
1. DARBA LAIKA VISPĀRĪGS REGULĒJUMS UN JĒDZIENS .....	9
1.1. Darba laika vispārīgs regulējums .....	9
1.2. Darba laika jēdziens .....	16
1.3. Darba laika uzskaitē .....	26
2. DARBA LAIKA VEIDI UN ORGANIZĀCIJA.....	29
2.1. Darba laika veidi .....	29
2.1.1. Normālais darba laiks .....	29
2.1.2. Nepilns darba laiks .....	42
2.1.3. Virsstundu darbs .....	45
2.2. Darba laika organizācija.....	48
2.2.1. Nakts darbs .....	48
2.2.2. Maiņu darbs .....	50
2.2.3. Summētais darba laiks .....	52
3. DARBA LAIKA REGULĒJUMS ĪPAŠĀM DARBINIEKU KATEGORIJĀM .....	55
3.1. Darba laika regulējums sievietēm .....	55
3.2. Darba laika regulējums personām, kas ir jaunākas par 18 gadiem .....	57
3.3. Citas darbinieku kategorijas .....	60
4. STRĪDU RISINĀŠANA UN ATBILDĪBA PAR PĀRKĀPUMIEM, KAS SAISTĪTI AR TRŪKUMIEM DARBA LAIKA ORGANIZĀCIJĀ .....	62
4.1. Strīdu risināšana saistībā ar darba laika pārkāpumiem .....	62
4.2. Atbildība par darba laika pārkāpumiem .....	63
Kopsavilkums.....	69
Izmantotie tiesību avoti un literatūra.....	72

1. pielikums VDI konstatēto pārkāpumu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā sadalījums 2015. gadā .....	86
2. pielikums VDI konstatētie pārkāpumi saistībā ar nepilnīgu darba līgumu noformēšanu laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam .....	87
3. pielikums VDI konstatētie nelaimes gadījumi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam.....	88
4. pielikums VDI izskatītie iesniegumi saistībā ar darba laika pārkāpumiem laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam.....	89
5. pielikums VDI konstatētie pārkāpumi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam .....	90
6. pielikums VDI piemērotie administratīvie sodi saistībā ar darba laika pārkāpumiem laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam .....	91
7. pielikums VDI piemēroto administratīvo sodu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā sadalījums 2015. gadā.....	92

## Apzīmējumu saraksts

ANO – Apvienoto Nāciju Organizācija

AT – Augstākā tiesa

EP – Eiropas Padome

ES – Eiropas Savienība

EST – Eiropas Savienības tiesa

KL – Krimināllikums

LAPK – Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss

LR – Latvijas Republika

MK – Ministru Kabinets

SDO – Starptautiskā darba organizācija

ST – Satversmes tiesa

VCD – Vispārējā cilvēktiesību deklarācija

VDI – Valsts darba inspekcija

## Ievads

Maģistra darba tēma ir „Darba laika tiesiskais regulējums un ar to saistītās problēmas”. Darba laika ilgums ietekmē ne tikai uzņēmuma darba organizāciju un veicamā darba efektivitāti, bet arī darbinieka personiskās dzīves aspektus, proti, darbinieka psihisko un fizisko veselību, psiholoģisko klimatu ģimenē – pārmērīgā darba laika ilguma dēļ darbiniekiem trūkst laiks ģimenei un bērniem, kas var izraisīt konfliktus un ietekmēt laulību šķiršanās iespēju.

Darba aktualitāte ir saistāma ar to, ka darba tiesības skar gandrīz katru cilvēku noteiktajā viņa dzīves periodā, „darba laika organizācijas jautājumam ir īpaša nozīme darbinieku tiesību aizsardzības kontekstā”<sup>1</sup>, turklāt, autore personiski ir saskārusies ar darba devēja mēģinājumiem pārkāpt normatīvos aktus un viņas tiesības, piemēram, nenorādot darba līgumā nolīgto dienas un nedēļas darba laiku, pārkāpjot maksimāli pieļaujamu normālā darba laika ilgumu, izvairoties no pienākuma ieskaitīt šo darbu virsstundu darbā, kā arī ar gadījumiem, kad darbs netika sadalīts vienmērīgi darba laika ietvaros, rezultātā tas bija jāpabeidz mājās. Ar līdzīgiem un citiem gadījumiem saistītiem ar darba laika pārkāpumiem autore saskaras darbā, sniedzot juridisko palīdzību klientiem. Analizējot kopsakarā Starptautiskos un Eiropas Savienības (turpmāk – ES) tiesību aktus, ES dalībvalstu, tostarp Latvijas Republikas (turpmāk – LR), kā arī citu valstu normatīvos aktus, ES un LR tiesu praksi, kā arī Valsts darba inspekcijas (turpmāk – VDI) datus par saņemtiem iesniegumiem, konstatētiem pārkāpumiem un nelaiemes gadījumiem saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā, jāsecina, ka darba laika jautājumi ir aktuāli ne vien Latvijā, bet arī pasaulē.

Darba mērķis ir analizēt darba laika regulējumu Starptautiskajā līmenī, ES un LR līmenī, sniegt viedokli un priekšlikumus apzināto problēmu risināšanai.

Mērķa sasniegšanai autore izvirza sekojošus uzdevumus:

1. izpētīt starptautisko darba laika regulējumu,
2. izpētīt ES tiesību aktus, svarīgākus Eiropas Savienības tiesas (turpmāk – EST) spriedumus un to ietekmi uz ES tiesību normu darba laika regulējuma jomā interpretāciju,
3. izpētīt ES dalībvalstu, tostarp Latvijas, kā arī citu valstu darba laika regulējumu un interpretāciju, atrast atšķirīgo Latvijas, ES dalībvalstu un citu valstu pieejā darba

---

<sup>1</sup> Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: „Latvijas brīvo arodbiedrību savienība”, 2010, 244. lpp.

laika regulējumā un izteikt priekšlikumus Latvijas normatīvā regulējuma precizēšanai un grozīšanai.

Izvirzīto mērķu sasniegšanai autore izmanto analītisko metodi, analizējot un aprakstot darba laika regulējumu, salīdzinošo metodi, salīdzinot starptautisko, ES, ES dalībvalstu, tostarp Latvijas, kā arī citu valstu darba laikainstitūta regulējumu, vēsturisko metodi, pētot atsevišķu darba laika jautājumu vēsturisko attīstību, sistēmisko metodi, meklējot tiesību normu saturisku sakaru ar citām tiesību normām, kā arī indukcijas metodi, no atsevišķiem secinājumiem pārejot pie vispārīgiem.

Pētot darba laika tiesisko regulējumu, darbā izmantoti Starptautiskie tiesību akti, ES tiesību akti, tiesu prakse, LR normatīvie akti– Satversme, Darba likums, Valsts Darba inspekcijas likums, Darba aizsardzības likums un citi likumi, tiesu prakse un doktrīna, ES dalībvalstu un citu valstu normatīvie akti.

Darbs sastāv no četrām nodaļām. Pirmajā nodaļā tiek analizēts darba laika vispārīgs regulējums un jēdziens, otrajā nodaļā tiek analizēti darba laika veidi un organizācija, trešajā nodaļā tiek analizēts darba laiks īpašām darbinieku kategorijām un ceturtajā nodaļā – strīdu risināšana un atbildība par pārkāpumiem saistītiem ar trūkumiem darba laika organizācijā.

# 1. DARBA LAIKA VISPĀRĪGS REGULĒJUMS UNJĒDZIENS

## 1.1. Darba laika vispārīgs regulējums

Darba laika tiesiska regulējuma pirmsākumi starptautiskajā līmenī ir saistīti ar Starptautiskās darba organizācijas (turpmāk – SDO) darbību pēc Pirmā pasaules kara. SDO tika nodibināta 1919. gadā uz Versaļas miera līguma pamata kā Nāciju Līgas struktūrvienība<sup>2</sup>. SDO darbība tika vērsta uz galveno darba tiesību standartu uzlabošanu attīstītajās Rietumu Eiropas valstīs<sup>3</sup>. Starptautisko darba tiesību regulējuma radīšana bija atbilde anomāli sliktiem un sociālai stabilitātei draudošiem darba apstākļiem<sup>4</sup>. SDO konstitūcijas preambula par organizācijas mērķi izvirza sociāla taisnīguma sasniegšanu un kā pirmo līdzekli, kas sekmēs netaisnīgu darba apstākļu izskaušanu, nosaka darba laika reglamentāciju un maksimālu darba stundu noteikšanu dienā un nedēļā<sup>5</sup>.

SDO pieņēma 32 konvencijas, kuras attiecas uz darba un atpūtas laika regulējumu<sup>6</sup>:

1. 1919. gada Konvencija Nr. 1 „Par darba laiku rūpniecības uzņēmumos” (turpmāk – Konvencija Nr. 1),
2. 1919. gada Konvencija Nr. 4 „Par sieviešu darbu nakts laikā”,
3. 1919. gada Konvencija Nr. 6 „Par pusaudžu nakts darbu rūpniecības uzņēmumos” (turpmāk – Konvencija Nr. 6),
4. 1921. gada Konvencija Nr. 14 „Par iknedēļas atpūtu rūpniecības uzņēmumos” (turpmāk - Konvencija Nr. 14),
5. 1925. gada Konvencija Nr. 20 „Par nakts darbu maiznīcās” (turpmāk – Konvencija Nr. 20),
6. 1930. gada Konvencija Nr. 30 „Par darba laiku tirdzniecības uzņēmumos un iestādēs”,
7. 1931. gada Konvencija Nr. 31 „Par darba laiku ogļu šahtās”,
8. 1934. gada Konvencija Nr. 41 „Par sieviešu darbu nakts laikā (pārskatīta)”,
9. 1935. gada Konvencija Nr. 46 „Pardarba laiku ogļu šahtās (pārskatīta)”,

---

<sup>2</sup>Origins and history of International Labour Organisation. Pieejams: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. [Aplūkots: 2015. gada 28. februārī].

<sup>3</sup> Murray J. Transnational Labour Regulation The ILO and EC Compared. The Hague, The Netherlands: Kluwer Law International, 2001, 35 p.

<sup>4</sup> Ibid., 37 p.

<sup>5</sup> Constitution of the International Labour Organisation. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/constitution.pdf>. [Aplūkots: 2015. gada 28. februārī].

<sup>6</sup> List of International Labour Conventions. Pieejams: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO>. [Aplūkots: 2015. gada 28. februārī].

10. 1935. gada Konvencija Nr. 47 „Par četrdesmit stundu darba nedēļu” (turpmāk – Konvencija Nr. 47),
11. 1935. gada Konvencija Nr. 49 „Par darba laika saīsināšanu stikla pūtēju uzņēmumos”,
12. 1936. gada Konvencija Nr. 51 „Par darba laika saīsināšanu sabiedriskos darbos”,
13. 1936. gada Konvencija Nr. 52 „Par apmaksātiem atvaļinājumiem”,
14. 1936. gada Konvencija Nr. 57 „Par darba laiku kuģos un kuģa ekipāža sastāvā”,
15. 1937. gada Konvencija Nr. 61 „Par darba laika saīsināšanu tekstilrūpniecības uzņēmumos”,
16. 1938. gada Konvencija Nr. 63 „Par darba algas un darba laika statistiku”,
17. 1939. gada Konvencija Nr. 67 „Par darba laika un atpūtas laika ilgumu darbā ceļa transporta sektorā nodarbinātiem”,
18. 1946. gada Konvencija Nr. 72 „Par apmaksātiem atvaļinājumiem jūrniekiem”,
19. 1946. gada Konvencija Nr. 76 „Par darba algu, darba laiku un kuģa ekipāža sastāvu”,
20. 1946. gada Konvencija Nr. 79 „Par pusaudžu nakts darbu nerūpniecības uzņēmumos” (turpmāk – Konvencija Nr. 79),
21. 1948. gada Konvencija Nr. 89 „Par sieviešu nakts darbu (pārskatīta)” (turpmāk – Konvencija Nr. 89),
22. 1948. gada Konvencija Nr. 90 „Par pusaudžu nakts darbu rūpniecības uzņēmumos (pārskatīta)”
23. 1949. gada Konvencija Nr. 91 „Par apmaksātiem atvaļinājumiem jūrniekiem (pārskatīta)”
24. 1949. gada Konvencija Nr. 93 „Par darba algu, darba laiku un kuģa ekipāža sastāvu (pārskatīta)”
25. 1952. gada Konvencija Nr. 101 „Par apmaksātiem atvaļinājumiem lauksaimniecībā,”
26. 1957. gada Konvencija Nr. 106 „Par darba iknedēļas atpūtu tirdzniecības uzņēmumos un iestādēs” (turpmāk - Konvencija Nr. 106),
27. 1958. gada Konvencija Nr. 109 „Par darba algu, darba laiku un kuģa ekipāža sastāvu (pārskatītā)”
28. 1970. gada Konvencija Nr. 132 „Par apmaksātiem atvaļinājumiem (pārskatītā)” (turpmāk - Konvencija Nr. 132),
29. 1976. gada Konvencija Nr. 146 „Par ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu jūrniekiem”,

30. 1979. gada Konvencija Nr. 153 „Par darba laika ilgumu un atpūtas periodiem ceļa transporta sektorā nodarbinātiem”,
31. 1990. gada Konvencija Nr. 171 „Par nakts darbu” (turpmāk – Konvencija Nr. 171),
32. 1976. gada Konvencija Nr. 175 „Par nepilnu darba laiku” (turpmāk – Konvencija Nr. 175),
33. 1996. gada Konvencija Nr. 180 „Par darba laika ilgumu jūrniekiem un kuģa ekipāža skaita samazināšanu” (turpmāk – Konvencija Nr. 180).

No iepriekšminētā saraksta var redzēt, ka SDO konvencijas regulē darba laika ilgumu rūpniecības un tirdzniecības uzņēmumos, maiznīcās, ogļu šahtās, iestādēs, sabiedriskos darbos, kuģos, lauksamniecībā un ceļa transporta sektorā nodarbinātiem; kā atsevišķa darbinieku kategorija SDO konvencijās tiek izdalītas sievietes un pusaudži, kuriem tiek piešķirtas īpašas priekšrocības attiecībā uz darba laika ilgumu; atsevišķi tiek regulēts darba laika ilgums darbiniekiem, kas strādā nakts laikā.

No iepriekšminētām konvencijām spēkā ir 24, Latvija no tām ratificēja sešas konvencijas, taču Konvenciju Nr. 1 un Konvenciju Nr. 180 denonsēja, šobrīd Latvijā ir spēkā Konvencija Nr. 6, Konvencija Nr. 14, Konvencija Nr. 106, Konvencija Nr. 132<sup>7</sup>.

Ņemot vērā iespaidīgu valstu daudzumu, kas neratificēja iepriekšminētās konvencijas vai vēlāk tās denonsēja, kā arī samēra līdzīgu darba laika tiesisko regulējumu to valstu vidū, kas šīs konvencijas ratificēja, neratificēja vai vēlāk denonsēja, izdarāms secinājums, ka konvenciju normas tika izmantotas kā principi, ar kuru palīdzību valstis veidoja savus darba laika standartus, ievērojot savas valsts īpatnības.

1924. gadā SDO Ģenerālā konference pieņēma Rekomendāciju Nr. 21 par brīvā laika izmantošanas iespēju paplašināšanu darbiniekiem (turpmāk – Rekomendācija Nr. 21). Rekomendācijā Nr. 21 aicinājums ievērot darba laika ilgumu tika izteikts ne vien darba devējiem, kuriem ieteica „pastāvīgi tiekties maksāt darbiniekiem tādu algu, kas atbilstu darbinieku prasībām, lai tiem nebūtu nepieciešamības strādāt papilddarbu brīvajā laikā”, bet arī darbiniekiem, kuriem ieteica „pienācīgi apzināties brīvā laika vērtību un izdarīt visu iespējamo, lai novērstu darba devēja mēģinājumus pagarināt nolikto darba laika ilgumu”<sup>8</sup>. SDO Ģenerālā konference Rekomendācijā Nr. 21 norādīja, ka darbiniekam papildus laikam, kas nepieciešams miegam, lai atpūstos no sasprindzinājuma, jābūt pietiekami daudz laikam, lai brīvi attīstītu savas fiziskas un garīgas spējas, tostarp brīvā laika baudīšanai ir vērtība arī

<sup>7</sup> Ratification by Convention. Pieejams: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:0>. [Aplūkots: 2015. gada 7. martā].

<sup>8</sup> Utilisation of Spare Time Recommendation, 1924 (No. 21). Pieejams: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312359](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312359). [Aplūkots: 2015. gada 7. martā].

no civilizācijas progresa viedokļa, jo tā var pat palielināt ražotspēju un darbinieka darbaspēju, tādējādi veicinot maksimālo efektivitāti no astoņu stundu darbadienas<sup>9</sup>.

Darba laika jēdziena izpratnes attīstībā piedalījās arī Apvienoto Nāciju Organizācija (turpmāk – ANO), 1948. gadā tā pieņēma Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju (turpmāk – VCD). Uz Deklarācijas rekomendatīvu un nesaistošu raksturu norāda ne vien pats dokumenta nosaukums, bet arī VCD preambulas vārdi, ka „Ģenerālā Asambleja pasludina šo Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju par uzdevumu, kuru pildīt jātiecas visām tautām un visām valstīm”<sup>10</sup>, taču atsaukšanai uz VCD normām visā pasaulē ir liela popularitāte.

VCD 24. pants nosaka, ka „katram cilvēkam ir tiesības uz atpūtu un brīvo laiku, ieskaitot tiesības uz saprātīgu darbadienas ierobežojumu un uz apmaksātu periodisku atvaļinājumu.”<sup>11</sup> VCD īpaši uzsver visu cilvēku vienlīdzību<sup>12</sup>; vienlīdzības jautājums ir cieši saistīts ar diskriminācijas izskaušanu, tādējādi VCD 24. pantu subjekta ziņā jāattiecina ne vien uz ikvienu, kas realizējis VCD 23. panta 1. punktā minētās tiesības, bet arī uz ikvienu neatkarīgi no rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģijas, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai citas izcelsmes, mantiskā stāvokļa, kārtas vai cita stāvokļa, kas izriet no VCD 2. panta pirmās daļas. VCD 24. pantā nav ietverts skaidrojums jēdzienam „saprātīgs darbadienas ierobežojums”, satura noteikšanai izmantojami nacionālie tiesību akti, kas nosaka maksimālo darba laika ilgumu un minimālo atpūtas laiku ilgumu. Arī 1966. gada 16. decembra ANO pieņemtais Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām paredz līdzīgu VCD regulējumu par darba laika saprātīgu ierobežošanu<sup>13</sup>.

Tātad VCD un Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām neparedz precīzu darba laika organizācijas regulējumu, šie starptautiskie dokumenti skar darba laika regulējumu tikai vispārīgi.

Turpmāk būs redzams, ka starptautiskā regulējuma darba laika jomā radīšanas mērķim bija sociāls raksturs attiecībā uz cīņu pret bezdarbu, atsevišķo darbinieku kategoriju radīšanu, kuriem tiek piešķirtas īpašas priekšrocības attiecībā uz darba laika ilgumu, labvēlīgu darba apstākļu radīšanu, tostarp, ar darba laika ilguma saīsināšanas palīdzību, kā arī ekonomisks

---

<sup>9</sup> Utilisation of Spare Time Recommendation, 1924 (No. 21). Pieejams: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312359](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312359). [Aplūkots: 2015. gada 7. martā].

<sup>10</sup> ANO 1948. gada Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/vispcd.htm>. [Aplūkots: 2015. gada 7. martā].

<sup>11</sup> Turpat.

<sup>12</sup> Turpat.

<sup>13</sup> ANO 1966. gada 16. decembra līgums „Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām”. Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/escpakc.htm>. [Aplūkots: 2015. gada 7. martā].

raksturs attiecībā uz ražotspējas līmeņa palielināšanu, saīsinot darba laika ilgumu, kas savukārt paaugstina darbinieku darbaspēju.

Eiropas Padome (turpmāk – EP) arī iesaistījās darba laika regulējumā un 1961. gada 18. oktobrī pieņēma Eiropas Sociālo Hartu, 1996. gada 3. maijā tās noteikumus precizēja un pieņēma Pārskatīto Eiropas Sociālo Hartu, tās I sadaļa ietver EP dalībvalstu politikas mērķus, kur cita starpā ir tādu apstākļu sasniegšana, kuros ikviens strādājošais var efektīvi realizēt tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem; 2. pants skaidro tiesību uz taisnīgu darba apstākļu saturu, nosakot, ka taisnīgie darba apstākļi ir atbilstošs darba dienas un darba nedēļas ilgums, tajā pašā laikā dalībvalstis apņemas progresīvi saīsināt darba nedēļas ilgumu tādā apjomā, ko pieļauj darba ražīguma pieaugums un citi attiecīgie faktori; pie taisnīgiem darba apstākļiem pieskaitāma arī oficiāli svinamo dienu apmaksāšanas noteikšana, apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vismaz divu nedēļu laikā noteikšana, strādājošiem profesijās, kas atzītas par dzīvībai vai veselībai bīstamām, papildus apmaksātu brīvdienu vai saīsināta darba laika nodrošināšana, iknedēļas atpūtas perioda, kas iespēju robežās sakrīt ar dienu, kas saskaņā ar attiecīgās valsts vai reģiona tradīcijām vai paražām tiek uzskatīta par atpūtas dienu, nodrošināšana<sup>14</sup>.

Savukārt ES Padome 1979. gada 18. decembrī pieņēma Rezolūciju „Par darba laika pielāgošanu” (turpmāk - Rezolūcija), ar kuru ES Padome apstiprināja principus attiecībā uz darba laika organizāciju. Rezolūcija paredzēja darba devēju kompensācijas pienākumu par virsstundu darbu un ierobežojumus attiecībā uz sistemātisku virsstundu darba laika noteikšanu; apgalvoja par nepieciešamību ieviest elastību darba procesā; ieviesa jaunu darbinieku kategoriju, darbinieki, kuriem tuvojas pensijas vecums, attiecībā uz viņiem bija jānodrošina darba dienas ilguma saīsināšana (nepilnas darba dienas ieviešanu) un atvaļinājuma ilguma palielināšana; noteica nepieciešamību nodrošināt iespēju strādāt nepilnu darba dienu noteiktām darbinieku grupām, īpaši mazu bērnu vecākiem un citiem darbiniekiem atbilstoši to prasībām; izslēdza pieņēmumu, ka nepilnu darba dienu var strādāt tikai sievietes vai darbinieki ar zemu kvalifikāciju; nepilna darba diena tiek noteikta, pamatojoties uz darbinieka vēlmi strādāt nepilnu darba dienu, nevis darba devējā vajadzībām un vēlmēm, darbiniekam, kurš izteica vēlmi strādāt pilna darba dienu, nedrīkst noteikt nepilnu darba dienu; valsts pārvaldes orgāniem jāuzrauga pagaidu darbs, darbiniekiem, kas strādā pagaidu darbu jābauda sociālā aizsardzība; ņemot vērā darba specifiku, darbiniekam, kas strādā nepilnu darba dienu, jābūt apveltītam ar tādām pašām tiesībām, kā darbiniekam, kas strādā

---

<sup>14</sup> European Social Charter (Revised). Pieejams: <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>. [Aplūkots: 2015. gada 7. martā].

pilnu darba dienu; tāpat Rezolūcija aicināja saīsināt gada darba laika ilgumu<sup>15</sup>. Gan Rekomendācijas 75/457/EEC, gan Rezolūcijas mērķis bija cīņa ar bezdarbu ar darba laika ilguma saīsināšanas palīdzību<sup>16</sup>.

1989. gada 8. decembrī tika pieņemta Eiropas Kopienas Darbinieku sociālo pamattiesību hartu (turpmāk – Darbinieku sociālo pamattiesību harta), kurā labvēlīgu darba apstākļu nodrošināšana darbiniekiem, tostarp, darba laika ilguma un organizācijas noteikšana, uzskatāma par vienu no iekšēja tirgus izveides līdzekļiem<sup>17</sup>.

Līguma par ES darbību konsolidētās versijas 153. pants paredz, ka Eiropas Parlaments un Padome ar direktīvām var noteikt minimālās prasības, lai veicinātu uzlabojumus darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībā<sup>18</sup>, tātad ieskaitot arī darba laika ilguma ierobežojumu.

1993. gada 23. novembrī ES Padome pieņem Direktīvu 93/104/EK „Par dažiem darba laika organizācijas aspektiem” (turpmāk – Direktīva 93/104/EK), taču 2003. gada 4. novembrī tika pieņemta Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem” (turpmāk – Direktīva 2003/88/EK), kas pilnībā aizstāja Direktīvu 93/104/EK. Direktīvas 2003/88/EK mērķis bija „darba ņēmēju darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošana” ar atpūtas laika jēdziena un organizācijas noteikšanas palīdzību, maksimālā darba nedēļas ilguma noteikšanas palīdzību, kā arī nakts un virsstundu darba ilguma ierobežošanas palīdzību<sup>19</sup>. 1996. gada 12. novembra sprieduma EST lietā *United Kingdom v Council* norādīja, ka „pasākumi attiecībā uz darba laika organizāciju [...] tieši palīdz uzlabot darba ņēmēju drošību un veselību EK līguma 118. a panta izpratnē un ka sociālās likumdošanas attīstība gan valsts, gan starptautiskā līmenī apstiprina to, ka pastāv saikne starp pasākumiem saistībā ar darba laiku, no vienas puses, un darba ņēmēju veselību un drošību, no otras puses”, „jēdzienu “drošība” un “veselība” interpretācija var pamatoties uz Pasaules Veselības organizācijas, kuras dalībnieces ir visas ES dalībvalstis, konstitūcijas preambulu, kas definē

---

<sup>15</sup> Council Resolution of 18 December 1979 on the adaptation of working time. Pieejams: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31980Y0104\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31980Y0104(01)&from=EN). [Aplūkots: 2015. gada 14. martā].

<sup>16</sup> Sīkāk sk.: Barnard C. EU Employment Law. Fourth Edition. Croydon: Oxford University Press. 2012, 533 – 534 p.

<sup>17</sup> Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers. Pieejams: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>. [Aplūkots: 2015. gada 14. martā].

<sup>18</sup> Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētā versija. Pieejams: [http://europa.eu/pol/pdf/consolidated-treaties\\_lv.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/consolidated-treaties_lv.pdf). [Aplūkots: 2015. gada 14. martā].

<sup>19</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2015. gada 14. martā].

veselību kā kopēju fiziskas, garīgas un sociālas labklājības stāvokli, un nevis kā tikai stāvokli, kad persona nav slima vai vārga”<sup>20</sup>.

Direktīva 2003/88/EK neattiecas uz jūrasbraucējiem, kuru darba laiku ilgumu un organizāciju nosaka Padomes 1999. gada 21. jūnija Direktīva 1999/63/EK „Par līgumu par jūrnieru darba organizēšanu, kas noslēgts starp Eiropas Kopienas kuģu īpašnieku asociāciju (EKKĪA) un ES transporta darba ņēmēju arodbiedrību federāciju (ESTDAF)”<sup>21</sup>.

Direktīvas 2003/88/EK 13. pants nosaka darba devēja, kurš organizēja darbu noteiktā veidā, pienākumu ievērot „vispārējos principus darba pielāgošanai darba ņēmējiem, jo īpaši, lai atvieglotu monotonu darbu un darbu normētā tempā atkarībā no darbības veida, kā arī drošības un veselības prasībām, īpaši attiecībā uz pārtraukumiem darba laikā”<sup>22</sup>. Tātad Direktīvas 2003/88/EK nostāja ir darba apstākļu adaptācija darba ņēmēju vajadzībām atšķirībā no SDO konvencijām, kuru pozīcija ir darba ņēmēju adaptācija darba raksturam, par ko liecina SDO konvencijās pieļaujamas atkāpes no normālā darba dienas un nedēļas laika ilguma. SDO konvencijās un Direktīvā 2003/88/EK atrodamas arī citas atšķirības, taču tās nav nozīmīgas.

Vienus no pirmajiem svarīgiem secinājumiem attiecībā uz Direktīvu 93/104/EK EST izdarīja lietā *BECTU*, kurus vēlāk apstiprināja arī spriedumos lietā *Nicole Wippel pret Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*, lietā *Jaeger*, lietā *Dellas* un citās lietās, un, proti, Direktīvas 93/104/EK mērķis ir noteikt minimālās prasības, kas vērstas uz darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, savukārt „saskaņošana darba laika organizācijas jomā Kopienų līmenī ir vērsta uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, piešķirot tiem minimālos atpūtas laikposmus, it īpaši ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kā arī atbilstīgus pārtraukumus un nosakotmaksimālo nedēļas darba laika ilgumu [...] šī aizsardzība veido sociālās tiesības, kas piešķirtas katram darba ņēmējam kā viņa drošības un veselības nodrošināšanai nepieciešamās minimālās prasības”, turklāt jāatzīmē, ka dalībvalstis neierobežo Direktīvā 93/104/EK noteiktie minimālie standarti – dalībvalstis ir tiesīgas „ievieš valsts normas, kas ir labvēlīgākas darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai”, tomēr šādas minimālās tiesības nevar būt darba ņēmējiem atņemtas, pamatojoties uz ekonomiskiem

---

<sup>20</sup> Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 1996. gada 12. novembra spriedums lietā: C-84/94 United Kingdom v Council, ECR, p. 15., 38., 59. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=221354>. [Aplūkots: 2015. gada 19. martā].

<sup>21</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2015. gada 19. martā].

<sup>22</sup> Turpat.

apsvērumiem<sup>23</sup>. 2010. gada 25. novembrī lietā *Fuß* EST norādīja, ka „Direktīvas 2003/88/EK 6. panta „b” punkts, kurā dalībvalstīm ir paredzēts maksimālais nedēļas darba laika vidējais ilgums, kam ir jāattiecas uz ikvienu darba ņēmēju kā minimālam standartam, ir īpaši nozīmīgs Savienības sociālo tiesību noteikums”<sup>24</sup>.

2007. gada 12. decembrī tika pieņemta ES Pamattiesību harta (turpmāk – Pamattiesību harta), tās 31. pants nosaka darba ņēmēju tiesības uz godīgiem un taisnīgiem darba apstākļiem, kas ietver sevī tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, ikdienas un iknedēļas atpūtas laiku, ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu<sup>25</sup>.

Līdzīgi VCD un Starptautiskajam paktam par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām Pārskatītā Eiropas Sociālā Harta, Darbinieku sociālo pamattiesību harta un Pamattiesību harta neparedz precīzu darba laika ilgumu un organizāciju, šie tiesību akti skar darba laika regulējumu tikai vispārīgi, runājot par taisnīgiem, godīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem.

## 1.2. Darba laika jēdziens

Iepriekš uzskaitīto tiesību aktu starpā tika pieminēta Direktīva 2003/88/EK, kas atšķirībā no pārējiem tiesību aktiem, kas ietvēra abstraktus noteikumus darba laika kontekstā, ieviesa darba laika jēdzienu ES. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88/EK 2. panta 1. punktu „darba laiks ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai

---

<sup>23</sup>Eiropas Savienības (bij. Kopienas) tiesas 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā: C-173/99 *The Queen and Secretary of State for Trade and Industry* pret *Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, ECR, p. 37. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=46462&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=212278>. Eiropas Savienības (bij. Kopienas) tiesas 2003. gada 9. septembra spriedums lietā: C-151/02 *Landeshauptstadt Kiel* pret *Norbert Jaeger*, ECR, p. 45. - 46. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=221354>. Eiropas Savienības (bij. Kopienas) tiesas 2004. gada 12. oktobra spriedums lietā: C-313/02 *Nicole Wippel* pret *Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG.*, ECR, p. 46. – 47. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=49174&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=208504>. Eiropas Savienības (bij. Kopienas) tiesas 2005. gada 1. decembra spriedums lietā: C-14/04 *Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales*, ECR, p. 40. – 41. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56506&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=229435>. [Aplūkots: 2015. gada 19. martā].

<sup>24</sup>Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 25. novembra spriedums lietā: C-429/09 *Günter Fuß* pret *Stadt Halle*, ECR, p. 49. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79740&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=494032>. [Aplūkots: 2015. gada 19. martā].

<sup>25</sup> Charter of Fundamental Rights of the European Union. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=LV>. [Aplūkots: 2015. gada 19. martā].

pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi”<sup>26</sup>. Tādējādi darba laika definīcijas pamatā ir trīs kritēriji: profesionālais kritērijs (darbības veikšana vai pienākumu pildīšana), autoritātes kritērijs (strādāšana darba devēja labā) un telpas kritērijs (atrasšanās darba vietā)<sup>27</sup>. Jebkurš laikposms, kas nav darba laiks ir atpūtas laiks<sup>28</sup>.

2003. gada 9. septembrī izskatot *Jaeger* lietu, EST secināja, ka „laikposms, ko ārsts pavadā dežūrā, ja viņam ir jāuzturas slimnīcā, visā kopumā ir uzskatāms par darba laiku šīs direktīvas izpratnē, pat ja attiecīgajai personai ir atļauts atpūsties darba vietā laikā, kad viņa pakalpojumi nav vajadzīgi, un tādējādi direktīvai ir pretrunā tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru laikposms, kad darba ņēmējs dežūrā aktīvi neveic profesionālos pienākumus, ir uzskatāms par atpūtas laiku”, turklāt Direktīva 93/104/EK izslēdz tādu valsts tiesiskā regulējuma piemērošanu, „ar kuru attiecībā uz dežūrām, kuru laikā nepieciešama fiziska klātbūtne slimnīcā, ar koplīgumu vai uz koplīguma balstītu samaksas koplīgumu ir iespējams noteikt, ka kompensācija ir iespējama tikai par tiem dežūras laikposmiem, kurus darba ņēmējs pavadījis, veicot profesionālos pienākumus”<sup>29</sup>, tādējādi kompensācija maksājama arī par dežūras laikposmiem, kuros darba ņēmējs aktīvi neveic profesionālos pienākumus. Tāpat tiesa šajā lietā secināja, ka ņemot vērā Direktīvas 93/104/EK mērķi „efektīvi aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību, [...] katram darba ņēmējam [...] pienākas atbilstošs atpūtas laiks, kura laikā personai jāspēj ne tikai atgūties no noguruma, kas radies darba laikā, bet arī pēc iespējas jānovērš visi riski attiecībā uz darba ņēmēju veselību, ko var radīt secīgi darba laika laikposmi bez nepieciešamās atpūtas”. Šāda EST atziņa ne tikai skaidro atpūtas laika jēdzienu, bet ļauj izdarīt secinājumus par to, ka darba laiks ir nesaurājami saistīts ar atpūtas laiku, lai darbinieks varētu veikt savus darba pienākumu produktīvi, nepieciešams efektīvs atpūtas laiks. Pie līdzīga secinājuma EST nonāca arī lietā *Vorel* un, proti, dežūras, ko veic medicīnas darbinieki, kuru laikā viņiem ir fiziski jāatrodas

---

<sup>26</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].

<sup>27</sup>Generālvokāta Ivo Bota 2015. gada 11. jūnija secinājumi lietā: C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, p. 31. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d5eebd74fdeb7f4bd6b5d79bf0d2bad8f5.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuSbxj0?text=&docid=164944&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&oc=c=first&part=1&cid=439013>. [Aplūkots: 2016. gada 25. aprīlī].

<sup>28</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].

<sup>29</sup>Eiropas Savienības (bij. Kopienas) tiesas 2003. gada 9. septembra spriedums lietā: C-151/02 Landeshauptstadt Kiel pret Norbert Jaeger, ECR, p. 45. - 46. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=221354>. [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].

darba vietā, bet kuru laikā viņi neveic nekādu reālu darbību, tiek uzskatītas par pilnībā ietilpstošām "darba laikā" Direktīvas 2003/34/EK izpratnē, tāpat EST norāda, ka, nosakot darbinieka atalgojumu saistībā ar darbinieka veikto dežūru darba vietā, darba devējs nedrīkst noteikt dažādu atalgojumu par dežūras periodiem, kuros darbs tiek faktiski veikts, un kuros tas netiek veikts<sup>30</sup>. Savukārt lietā *Simap* EST secināja, ka par darba laiku ārstiem, kuriem dežūras laikā jābūt sasniedzamiem pa telefonu, nevis fiziski jāatrodas medicīnas iestādē, uzskatāms tikai laiks, kurā ārsts veic faktiskos pakalpojumus, nevis viss dežūras laiks<sup>31</sup>. Līdzīgi lietā *Fuß* EST nosprieda, ka „darba laiks, kas atbilst gaidīšanas un gatavības laikam, ko atbildīgais personāls veic saskaņā ar attiecīgā darba ņēmēja fiziskās klātbūtnes darba vietā režīmu, ietilpst “darba laika” jēdzienā Direktīvas 2003/88/EK izpratnē un ka tā tad tam ir pretrunā valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts nedēļas darba laika vidējais ilgums, kas, tā kā tas ietver šādus gaidīšanas un gatavības laikposmus, pārsniedz minētās direktīvas 6. panta „b” punktā paredzēto maksimālo nedēļas darba laiku”<sup>32</sup>. Tādējādi, šajā lietā EST paplašināja Direktīvas 2003/88/EK 6. panta „b” punkta izpratni, attiecinot to ne tikai uz dežūras laiku medicīnas darbiniekiem, bet arī uz darba laiku, kas ietver gaidīšanas un gatavības laikposmus, pārējām profesijām.

Darba likums (turpmāk – DL) līdzīgi Direktīvai 2003/88/EK atsevišķi neietver dežūras laika regulējumu. Ņemot vērā Latvijas tiesu prakses neesamību attiecībā uz dežūras laiku, varētu izdarīt secinājumu, ka dežūras laika jautājumi Latvijā nav aktuāli, un ka dežūras laiks ir uzskatāms par darba laiku, taču 2015. gada 12. jūnijā LR Administratīvā apgabaltiesa izskatīja lietu, kur strīds bija par to, „vai dežūrmaiņas laikā paredzētie pārtraukumi ir ieskaitāmi darba laikā”, kur tiesa atzina, ka, „ja dienesta amatpersonai ir noteikts aizliegums atstāt dienesta pienākumu izpildes vietu pārtraukuma laikā, pārtraukuma laiks ir ieskaitāms darba laikā”<sup>33</sup>. Tātad LR Administratīvā apgabaltiesa paplašināja darba laika jēdzienu,

---

<sup>30</sup> Eiropas Savienības (bij. Kopien) tiesas 2007. gada 11. janvāra spriedums lietā: C-437/05 Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, ECR, p. 36. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d51d891af5396842ba9a7b997d40614895.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4OcheSe0?text=&docid=65119&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=50193>. [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].

<sup>31</sup> Eiropas Savienības (bij. Kopien) tiesas 2000. gada 3. oktobra rīkojums lietā: C-303/98 Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) pret Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61998CJ0303>. [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].

<sup>32</sup> Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 25. novembra spriedums lietā: C-429/09 Günter Fuß pret Stadt Halle, ECR, p. 65. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79740&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=494032>. [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].

<sup>33</sup> Latvijas Republikas Administratīvās apgabaltiesas 2015. gada 12. jūnija spriedums lietā A420535212, 10., 13. punkts.

iekļaujot tajā arī pārtraukuma laiku, kurā dienesta amatpersonai ir aizliegts atstāt dienesta pienākumu izpildes vietu.

2006. gada 7. septembrī lietā *Komisija pret Apvienoto Karalisti*, kur Eiropas Komisija (turpmāk – Komisija) prasīja atzīt, ka Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotā Karaliste, piemērojot attiecībā uz darba ņēmējiem, kuru daļa no darba laika nav nomērīta vai normēta vai kuru var noteikt pats darba ņēmējs, atkāpi, kas paredzēta Direktīvas 93/104/EK 17. panta 1. punktā un neveicot vajadzīgos pasākumus darba ņēmēju tiesību uz diennakts un nedēļas atpūtu īstenošanai, pārkāpj Direktīvas 93/104/EK noteikumus<sup>34</sup>. Neskatoties uz to, ka prasības priekšmets bija tiesības uz diennakts un nedēļas atpūtu, tomēr EST secinājumiem ir tieša ietekme uz darba laiku. Apvienotā Karalistes tiesiskais regulējums paredzēja darba ņēmēju tiesības uz diennakts un nedēļas atpūtu, izpratnes atvieglošanai tika publicētas vadlīnijas, saskaņā ar tām darba devējiem ir vienīgi pienākums nodrošināt, lai darba ņēmēji varētu izmantot savu atpūtas laiku, bet nevis pienākums pārbaudīt, vai viņi to faktiski izmanto<sup>35</sup>. Apvienotās Karalistes ieskatā no Direktīvas 93/104/EK neizriet darba devēju pienākums uzlikt darba ņēmējiem izmantot paredzēto atpūtas laiku, turklāt pastāv neskaidrība attiecībā uz pasākumu apjomu, kurus darba devējiem būtu jāveic, un apstākļiem, kurus ņemot vērā būtu iespējams uzskatīt, ka atpūta ir tikusi pienācīgi izmantota<sup>36</sup>. Savukārt Komisijas ieskatā šāda interpretācija „pieļauj un veicina Direktīvas 93/104/EK pienākumu neizpildi”. Autoresprāt, Komisija šajā lietā nav norādījusi nevienu argumentu, kas apstiprinātu, ka darba devējiem ir pienākums, pārbaudīt, vai darba ņēmēji faktiski izmanto savu atpūtas laiku. Komisija vairākkārt norādīja, ka darba devējiem ir pienākums nodrošināt darba ņēmējiem atpūtas laiku<sup>37</sup>, taču lietā nav strīda par to. Arī ģenerālvokātes secinājumi lietā *Komisija pret Apvienoto Karalisti* norāda, ka „ir nesamērīgi, pat neiespējami, prasīt no darba devēja, lai viņš savus darba ņēmējus piespiestu izmantot tiem pienākošos atpūtas laiku [...] Apvienotā Karaliste pamatoti norāda uz to, ka darba devēju atbildība attiecībā uz atpūtas laika ievērošanu tīri praktisku iemeslu dēļ nevar būt bezgalīga. Tomēr darba devējs nekādā ziņā nevar ieņemt pasīvu nostāju un piešķirt atpūtu tikai tiem darba ņēmējiem, kuri to skaidri

---

<sup>34</sup> Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 2006. gada 7. septembra spriedums lietā: C-484/04 Eiropas Kopienų Komisija pret Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti, ECR, p. 1. Pieejams: [http://curia.europa.eu/juris/document/document\\_print.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30db28ca204bac474819a715f325e4c09614.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuMb3j0?doclang=LV&text=&pageIndex=0&part=1&mode=DOC&docid=66159&occ=first&dir=&cid=613661](http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30db28ca204bac474819a715f325e4c09614.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuMb3j0?doclang=LV&text=&pageIndex=0&part=1&mode=DOC&docid=66159&occ=first&dir=&cid=613661). [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].

<sup>35</sup> Turpat, p. 7. – 11.

<sup>36</sup> Turpat, p. 34.

<sup>37</sup> Turpat, p. 32.

pieprasa un, ja nepieciešams, izcīna tiesas ceļā”<sup>38</sup>. Pēc būtības Direktīva 93/104/EK paredzēja (Direktīva 2003/88/EK paredz šobrīd – *autores piezīme*) dalībvalsts pienākumu veikt vajadzīgus pasākumus, lai nodrošinātu darba ņēmēju tiesības uz diennakts un nedēļas atpūtu, kā arī maksimālā nedēļas darba laika ilguma ievērošanu<sup>39</sup>, nevis darba ņēmēju pienākumu izmantot savu atpūtas laiku vai ievērot maksimālo nedēļas darba laika ilgumu, vēl jo vairāk darba devēja pienākumu pārliecināties par to, vai atpūtas laiks ir faktiski izmantots. Turklāt kārtība, kādā darba devējam jānoskaidro, vai darba ņēmējs faktiski izmanto atpūtas laiku, ir grūti iedomājama, tāpat nesaprotams paliek, kas tiek domāts ar jēdzienu „atpūta” - miegs, televizora skatīšanās, grāmatu lasīšana, teātra apmeklējums vai sporta nodarbības, vai darba devējam jāpamatojas savā sapratnē par atpūtu.

Precīzāk Direktīvā 93/104/EK (šobrīd Direktīvā 2003/88/EK – *autores piezīme*) paredzētas tiesības uz diennakts un nedēļas atpūtu, kā arī maksimālo nedēļas darba laiku būtu interpretēt tādā veidā, ka darba devējs nedrīkst atļaut strādāt darba ņēmējam gadījumos, kad darba ņēmējs atsakās izmantot atpūtas laiku, nevis pārliecināties, vai darba ņēmējs faktiski izmanto atpūtas laiku.

2009. gada 20. janvārī izskatot lietu *Stringer*, kur EST lēma par to, vai, „lai rastos tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu vai atlīdzību, ir nepieciešams, lai darba ņēmējs būtu faktiski strādājis bāzes laikposmā, vai arī tiesības rodas attaisnotas (slimības dēļ) vai neattaisnotas neierašanās darbā gadījumos visu bāzes laikposmu?”, šajā lietā EST norādīja, ka Direktīvā 2003/88/EK EST ņemti vērā SDO principi darba laika organizēšanas jomāun, proti, EST apstiprina, ka “[..] darba kavējumi tādu iemeslu dēļ, kuri nav atkarīgi no darba ņēmēja gribas, kā, piemēram, slimība, nelaimes gadījums, grūtniecības vai dzemdību atvaļinājums, ir jāuzskata par darba laiku”<sup>40</sup>. Šāds EST secinājums paplašina darba laika jēdzienu, kas ietverts Direktīvas 2003/88/EK 2. pantā 1. punktā, attiecinot uz to arī darba kavējumus no darba ņēmēju gribas neatkarīgu iemeslu dēļ.

Lietā *Komisija pret Īriju* EST izskatīja jautājumu par to, vai uz nekonsultējošo slimnīcu ārstu („personas, kuras ir nodarbinātas sabiedrības veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanas

<sup>38</sup>Generālvokātes Julianas Kokotes 2006. gada 9. marta secinājumi lietā: C-484/04 Eiropas Kopienų Komisija pret Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti, p. 67. - 68. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=57332&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1612638>. [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].

<sup>39</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].

<sup>40</sup>Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās: C-350/06 un C-520/06 Gerhard Schultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund un Stringer u.c. pret Her Majesty’s Revenue and Customs, ECR, p. 17., 37. - 38. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=74017&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=90295>. [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].

jomā Īrijā [...] vai citādā statusā ar mērķi sniegt veselības aprūpes vai zobārstniecības pakalpojumus un/vai apgūt ārsta vai zobārsta mācību programmu un kuri šādas nodarbinātības ietvaros nedarbojas kā konsultanti”<sup>41</sup>) darba grafikā paredzētās mācību stundas, kas neietilpst dežūras laikos, varētu tikt uzskaitītas par darba laiku<sup>42</sup>. EST noraidīja Komisijas prasību, atsaucoties uz spriedumu lietā *Dellas*, rīkojumu lietā *Grigore* un spriedumu lietā *Vorel*, atbilstoši kuriem darba laika periods, kad darba ņēmējs atrodas darba vietā, nevar tikt uzskatīts par darba laiku tikai tāpēc, ka darba ņēmējam ir pienākums būt darba devēja rīcībā, „noteicošais faktors ir fakts, ka darba ņēmējs ir spiests fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā un būt pieejams darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu uzreiz sniegt attiecīgus pakalpojumus”<sup>43</sup>. Tādējādi tieši pieejamība darba devējam ir noteicošā pazīme, lai attiecīgus laikposmus uzskatītu par darba laikā ietilpstošām, šajā gadījumā mācību stundās nekonsultējoši slimmīcu ārsti nav pieejami darba devējam, lai nepieciešamības gadījumā uzsākt savu profesionālo pienākumu veikšanu.

Lietā *Grigore* EST ir interpretējusi Direktīvas 2003/88/EK 2. panta 1. punktu un, proti, „laika posms, kurā mežsargam, kura darba laiks ir astoņas stundas dienā saskaņā ar individuālo darba līgumu, ir pienākums nodrošināt atsevišķas meža apgaitas uzraudzību, par kuru viņam attiecīgā gadījumā ir disciplinārā, mantiskā, administratīvā vai kriminālā atbildība par zaudējumiem, kas konstatēti teritorijā, kura atrodas viņa pārvaldībā, neatkarīgi no brīža, kurā zaudējumi rodas, ir „darba laiks” šīs normas nozīmē tikai tad, ja šim mežsargam noteiktā uzraudzības pienākuma rakstura un apjoma dēļ un viņam piemērojamā atbildības režīma dēļ ir vajadzīga viņa fiziskā klātbūtne darba vietā un ja minētajā laika posmā viņam ir jābūt darba

---

<sup>41</sup> Ģenerālvokāta Īvo Bota 2015. gada 19. marta secinājumi lietā: C-87/14 Eiropas Komisija pret Īriju, p. 4. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?sessionId=9ea7d0f130d5aadbd03c131647c4bb1df1761b0155f8.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4OcheSe0?text=&docid=163068&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=783806#Footnote18>. [Aplūkots: 2016. gada 12. martā].

<sup>42</sup> Eiropas Savienības tiesas 2015. gada 9. jūlija spriedums lietā: C-87/14, Eiropas Komisija pret Īriju ECR, p. 1. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=165651&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=785164>. [Aplūkots: 2016. gada 12. martā].

<sup>43</sup> Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 2005. gada 1. decembra spriedums lietā: C-14/04 Abdelkader Dellas and Others pret Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, ECR, p. 48., 58. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56506&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=229435>. Eiropas Savienības tiesas 2011. gada 4. marta spriedums lietā: C-258/10 Nicușor Grigore v Regia Națională a Pădurilor Romsilva, ECR, p. 53. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=81756&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=826619>. Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 2007. gada 11. janvāra spriedums lietā: C-437/05 Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, ECR, p. 28. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?sessionId=9ea7d0f130d51d891af5396842ba9a7b997d40614895.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4OcheSe0?text=&docid=65119&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=50193>. [Aplūkots: 2015. gada 14. aprīlī].

devēja rīcībā”<sup>44</sup>, tādējādi mežsargs atbild tikai par tādiem zaudējumiem, kas konstatēti teritorijā, kura atrodas mežsarga pārvaldībā viņa darba laikā. Iepriekšminēto apstiprina EST secinājums, ka „Direktīvas 2003/88 6. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas principā nepieļauj situāciju, kurā, kaut arī mežsarga individuālajā darba līgumā ir paredzēts maksimālais astoņu stundu darba laiks dienā, 40 stundas nedēļā, likumos noteikto pienākumu dēļ viņam faktiski ir jānodrošina tās meža apgaitas pastāvīga uzraudzība, kuras pārvaldība viņam ir uzticēta vai nu pastāvīgi, vai arī pārsniedzot šajā pantā paredzēto maksimālo nedēļas darba laiku”<sup>45</sup>.

2015. gada 10. septembrī EST, sniedzot prejudiciālu nolēmumu, pieņēma spriedumu lietā *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* un nolēma, ka Direktīvas 2003/88/EK 2. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tādos apstākļos kā pamatlietā, kuros darba ņēmējiem nav noteiktas vai pastāvīgas darba vietas, par “darba laiku” šīs tiesību normas izpratnē ir uzskatāms pārvietošanās laiks, ko šie darba ņēmēji pavada, ikdienā pārvietojoties starp savu dzīvesvietu un sava darba devēja noteiktā pirmā un pēdējā klienta atrašanās vietām<sup>46</sup>.

Kā iepriekš tika norādīts, darba laika definīcijas pamatā ir trīs kritēriji: profesionālais kritērijs (darbības veikšana vai pienākumu pildīšana), autoritātes kritērijs (strādāšana darba devēja labā) un telpas kritērijs (atrašanās darba vietā)<sup>47</sup>. Attiecībā uz profesionālo kritēriju EST ir norādījusi, ka „pārvietošanās, lai ierastos pie sava darba devēja noteiktajiem klientiem, ir nepieciešams līdzeklis, lai šie darba ņēmēji varētu sniegt savus tehniskos pakalpojumus šiem klientiem”<sup>48</sup>, attiecībā uz autoritātes kritēriju EST ir norādījusi, ka „pārvietošanās laikā starp dzīvesvietu un klientiem (..) darba ņēmējiem nav iespējas brīvi rīkoties ar savu laiku un nodoties savām interesēm, no kā izriet, ka viņi tātad ir savu darba devēju rīcībā”, savukārt

---

<sup>44</sup>Eiropas Savienības tiesas 2011. gada 4. marta spriedums lietā: C-258/10 Nicușor Grigore v Regia Națională a Pădurilor Romsilva, ECR, p. 58. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=81756&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=826619>. [Aplūkots: 2015. gada 14. aprīlī].

<sup>45</sup>Turpat, p. 70.

<sup>46</sup>Eiropas Savienības tiesas 2015. gada 10. septembra spriedums lietā: Nr. C-266/14 *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, p. 51. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=167291&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1186016>. [Aplūkots: 2016. gada 14. martā].

<sup>47</sup>Ģenerāladvokāta Īvo Bota secinājumi lietā: Nr. C-266/14 *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, p. 31. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=164944&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1186016>. [Aplūkots: 2016. gada 14. martā].

<sup>48</sup>Eiropas Savienības tiesas 2015. gada 10. septembra spriedums lietā: Nr. C-266/14 *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, p. 32. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?sessionId=9ea7d0f130d5c268abeb858844d39a91ef0a77c39318.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4OchiLe0?text=&docid=167291&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=444949>. [Aplūkots: 2016. gada 14. martā].

attiecībā uz telpas kritēriju EST ir norādījusi, ka, „ja darba ņēmējs, kuram vairs nav noteiktas darba vietas, pārvietošanās laikā, ko viņš veic, braucot pie klienta vai pēc klienta apmeklējuma, īsteno savus pienākumus, šī brauciena laikā šis darba ņēmējs tāpat ir uzskatāms par tādu, kas atrodas darbā”<sup>49</sup>.

Autoresprāt, no vienas puses, viennozīmīgi nevar apgalvot, ka pārvietošanās starp dzīvesvietu un klientiem laikā (turpmāk – pārvietošanās laiks) darba ņēmējs veic darba pienākumus, pārvietošanos ir tikai līdzeklis, lai darba ņēmējs varētu uzsākt savu darba pienākumu veikšanu, citādi arī darba ņēmēju, kuriem ir noteikta vai pastāvīga darba vieta, pārvietošanos līdz darba vietai jāuzskata par darba laiku, jo arī šī pārvietošanās ir līdzeklis, lai darba ņēmējs varētu uzsākt savu darba pienākumu veikšanu. No otras puses, nevar arī apgalvot, ka darba ņēmējs šo laiku izmanto pēc sava ieskata, jo pārvietošanās mērķis ir nevis darba ņēmēja atpūta, spēka un enerģijas atjaunošana, bet nokļūšana pie klienta, šajā laikā darba ņēmējs ir darba devēja rīcībā – darba devējs var mainīt klientu kārtību, pieteikt vai atcelt kādu tikšanos. EST spriedums un šāda Direktīvas 2. panta 1. punkta interpretācija pamatojama nolūkā nodrošināt darba ņēmēju minimālos atpūtas laikposmus, jo mobilo darba ņēmēju gadījumā pārvietošanās laiks varētu būt atšķirīgs, kas kopā ar laiku, kurā darba ņēmējs tieši veic savus darba pienākumus, var pārsniegt gan normālo darba laiku, gan maksimālo nedēļas darba laika vidējo ilgumu, pārkāpjot minimālo atpūtas laiku.

Šāda EST Direktīvas 2003/88/EK 2. panta 1. punkta interpretācija ietekmēs ne tikai darba ņēmēju darba laika organizāciju, bet arī palielinās darba devēju noslogotību un izdevumus. Sakarā ar pārvietošanās laika ieskaitīšanu darba laikā samazināsies katra darba ņēmēja klientu skaits dienā, līdz ar to darba devējiem jāorganizē darba ņēmēju darba laiks tādā veidā, lai pirmais un pēdējais klients atrastos tuvāk darba ņēmēju dzīvesvietai. Lai izslēgtu darba ņēmēju iespēju ļaunprātīgi izmantot pārvietošanās laiku, jāievieš kontroles līdzekļi. Kā kontroles līdzekli darba devējs var izmantot, piemēram, darba ņēmēja maršruta GPS kontroli, taču problēma varētu rasties, ja darba ņēmējs pārvietošanās starp dzīvesvietu un klientiem izmanto ne automašīnu, bet, piemēram, sabiedrisko transportu.

Attiecībā uz Apvienotās Karalistes valdības argumentu, ka pārvietošanās laika ieskaitīšana darba laikā izraisītu neizbēgamu izmaksu pieaugumu, EST norādīja, ka šis secinājums nevar tikt apstrīdēts, taču darba devējs var brīvi noteikt pārvietošanās laika

---

<sup>49</sup>Eiropas Savienības tiesas 2015. gada 10. septembra spriedums lietā: Nr. C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, p. 43. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d5c268abeb858844d39a91ef0a77c39318.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4OchiLe0?text=&docid=167291&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=444949>. [Aplūkots: 2016. gada 14. martā].

atalgojumu<sup>50</sup>. Autoresprāt, atšķirīga darba samaksas noteikšana izraisīs nevienlīdzību starp darbaņēmējiem, jo attālums no dzīvesvietas līdz pirmajam klientam un no pēdējā klienta līdz dzīvesvietai visiem darbaņēmējiem būs atšķirīgs, līdz ar to atšķirsies arī atalgojums, taču noteiktas vai pastāvīgas darba vietas neesamība nav objektīvs un saprātīgs pamats, lai darbaņēmēji saņemtu atšķirīgu atalgojumu, līdz ar to atalgojumam par pārvietošanās laiku un faktisku darba pienākumu veikšanu jābūt vienādam.

Tādējādi, ņemot vērā iepriekšminētu EST Direktīvas 2003/88/EK 2. panta 1. punkta interpretāciju, par darba laiku uzskatāms:

- laikposms, kurā darbaņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi”, kā arī

- dežūras laiks, kas atbilst gaidīšanas un gatavības laikam, kaut arī darbaņēmējs aktīvi neveic profesionālos pienākumus, izņemot gadījumus, kad šādiem darbaņēmējiem dežūras laikā jābūt sasniedzamiem pa telefonu, nevis fiziski jāatrodas darba vietā,

- darba kavējumi tādu iemeslu dēļ, kuri nav atkarīgi no darbaņēmēja gribas, kā, piemēram, slimība, nelaimes gadījums, grūtniecības vai dzemdību atvaļinājums,

- pārvietošanās laiks, ko darbaņēmēji, kuriem nav noteiktas vai pastāvīgas darba vietas, pavada, ikdienā pārvietojoties starp savu dzīvesvietu un sava darba devēja noteiktā pirmā un pēdējā klienta atrašanās vietām,

Tāpat Direktīva 92/85/EEK „Par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti” (turpmāk – Direktīva 92/85/EEK) paredz, ka strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti var izmantot tiesības uz īslaicīgu prombūtni veselības pārbaužu veikšanai pirmsdzemdību periodā darba laikā, nezaudējot izpeļņu<sup>51</sup>. Tātad laiks, kurā grūtnieces, sievietes, strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, atstāj darba vietu veselības pārbaudes pirmsdzemdību perioda veikšanai, uzskatāms par darba laiku.

---

<sup>50</sup>Eiropas Savienības tiesas 2015. gada 10. septembra spriedums lietā: Nr. C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, p. 32. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d5a3f01eb002634376a6d9e93e7ea30492.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuSbxj0?text=&docid=164944&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&oc c=first&part=1&cid=1033463>. [Aplūkots: 2016. gada 14. martā].

<sup>51</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK „Par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>. [Aplūkots: 2015. gada 22. aprīlī].

Darba laika jēdziens Latvijā ir ietverts DL 130. pantā, kas nosaka, ka „darba laiks ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā”<sup>52</sup>. No iepriekšminētās darba laika definīcijas izriet, ka DL izpratnē par darba laiku uzskatāms tikai aktīvais darba laiks, uz to norāda DL 130. pantā pirmajā daļā definīcijā ietvertais saiklis „un”, proti, darbiniekam gan jāpilda savi darba pienākumi, gan jāatrodas darba devēja rīcībā. Tas nonāk pretrunā ar Direktīvas 2003/88/EK 2. panta 1. punkta interpretāciju EST spriedumos lietās *Jaeger, Fuß, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, kur EST darba laika jēdzienu paplašināja, attiecinot to arī uz laiku, kurā darba ņēmējs aktīvi neveic profesionālos pienākumus, bet atrodas darba devēja rīcībā, proti, pasīvu darba laiku. Tieši pārkāpumi saistībā ar darba laika jēdziena nepareizu interpretāciju 2015. gadā ieņem pirmo vietu VDI konstatēto pārkāpumu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā sadalījumā (sk. *1.1. att.*). Tādējādi, DL 130. pantā pirmo daļu nepieciešams grozīt un izteikt šādā redakcijā:

*(1) Darba laiks šā likuma izpratnē ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu vai atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā.*

DL 137. panta otrās daļas izpratnē darba laiks ir arī „darbinieku, kuri, pamatojoties uz darba devēja rīkojumu, vienlaikus apgūst profesiju (amatu, arodu), darbā un mācībās pavadītais laiks, tāpat no DL 74. panta otrās daļas izriet, ka par darba laiku uzskatāma arī dīkstāve”<sup>53</sup>. Ņemot vērā iepriekšminēto LR Administratīvās apgabaltiesas secinājumu par darba laiku uzskatāms arī pārtraukumu laiks, kurā dienesta amatpersonai ir aizliegts atstāt dienesta pienākumu izpildes vietu pārtraukuma laikā.

Ja darbiniekam jābūt sasniedzam pa telefonu ārpus sava darba laika, lai, piemēram, sniegtu informāciju vai konsultācijas klientiem, laiks, kurā darbinieks veic iepriekšminētās darbības, ņemot vērā EST praksi, arī būs uzskatāms par darba laiku DL 130. panta izpratnē, jo šajā laikā darbinieks veic darba pienākumus. Ja šis laiks pārsniedz normālo darba laiku, par to nosakāmas piemaksas kā par virsstundu darbu atbilstoši DL 68. pantam. Gadījumā, ja darbiniekam pastāv nepieciešamība būt sasniedzam pa telefonu ārpus sava darba laikā, darba līgumā, koplīgumā, darba kārtības noteikumos jāparedz šāda laika perioda robežas, lai tas nenonāktu pretrunā ar darbinieka tiesībām uz atpūtu.

---

<sup>52</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2015. gada 22. aprīlī].

<sup>53</sup> Turpat.

Tāpat darba laiks ir darba aizsardzības elements nodarbināto drošības un veselības darbā nodrošināšanas kontekstā, it īpaši runājot par darbiem, kas saistīti ar darba vides riskiem<sup>54</sup>.

DL nosaka, ka darba laika sākums un beigas nosakāmi darba kārtības noteikumos, maiņu grafikos vai darba līgumā<sup>55</sup>, taču šo sarakstu var papildināt arī ar koplīgumu, kā arī, ja puses vienojās par iespēju grozīt darba laika ilgumu ar darba devēja rīkojumu, tad arī tas ir pieskaitāms pie avotiem, kuros var noteikt darba laika sākumu un beigās<sup>56</sup>. DL 40. panta otrā daļa nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku nosaka par obligātu darba līguma sastāvdaļu, taču pieļauj aizstāt nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku ar norādi uz normatīvajiem aktiem, darba koplīgumu vai darba kārtības noteikumiem<sup>57</sup>.

Tieši pārkāpumi saistībā ar darba līguma formu, tostarp par nepilnīgu darba līguma noformēšanu, kas ietver arī pārkāpumus saistībā ar nolīgta dienas vai nedēļas darba laika nenorādīšanu darba līgumā, ieņem pirmo vietu VDI konstatēto pārkāpumā sadalījumā laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam (sk. *1.2. att.*), tā, piemēram, pārkāpumi saistībā ar darba līguma formu 2011. un 2012. gadā veidoja 38% no visiem pārkāpumiem darba tiesību jomā, 41% - 2013. gadā, 55% - 2014. gadā un 86% - 2015. gadā. Kā redzams no iepriekšminētiem rādītājiem šādu pārkāpumu skaits strauji pieaug, sākot ar 2013. gadu.

### 1.3. Darba laika uzskaitē

Svarīgs aspekts, kas ir saistīts ar darba laiku, ir darba laika uzskaitē. DL 137. pants paredz darba devēja pienākumu veikt nostrādāto stundu, tostarp virsstundu, darba nakts laikā, nedēļas atpūtas laika un svētku dienās nostrādāto stundu uzskaitē; darba devēja veikto darba laika uzskaitē darbinieks var pārbaudīt personiski vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību<sup>58</sup>. Piemēram, Krievijas Federācijas Darba kodekss (turpmāk – Krievijas Darba kodekss) paredz trīs darba laika uzskaites veidus: 1) nesummētā darba laika uzskaitē (ja darbinieka darba laika ilgums dienā vai nedēļās ir vienāds), 2) summētā darba laika uzskaitē (ja darbinieka darba laika ilgums dienā vai nedēļās ir dažāds, summētā darba laika uzskaitē attiecas arī uz

<sup>54</sup> Darba aizsardzības likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26020>. [Aplūkots: 2015. gada 22. aprīlī].

<sup>55</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2015. gada 22. aprīlī].

<sup>56</sup> Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3. grāmata, C (100. -129. pants) un D daļa. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība. 2004, 104. lpp.

<sup>57</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2015. gada 22. aprīlī].

<sup>58</sup> Turpat.

darbiniekiem, kas strādā ārpus pastāvīgas dzīvesvietas, kad nevar būt nodrošināta regulārā darbinieka atgriešana pastāvīgā dzīvesvietā<sup>59</sup>.

DL neprecizē darba laika uzskaites kārtību, parasti darba laiku uzskaita žurnālos, kuros darbinieks atzīmē laiku, kad viņš atnāca uz darbu, un laiku, kad viņš aizgāja no darba, darba laika uzskaites kārtību var noteikt darba kārtības noteikumos. Ņemot vērā to, ka darba laika uzskaites pārkāpumi ieņem otro vietu VDI konstatēto pārkāpumu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā sadalījumā (sk. *I.I. att.*), to, ka darba laika uzskaitē ir tieša ietekme uz darba samaksas apmēru, mūsdienu tehnoloģiju iespējas un to, ka vairāki uzņēmumi jau izmanto šādu kārtību, Latvijā varētu eksperimentāli dažos uzņēmumos, kuros iepriekš tika konstatēti pārkāpumi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā, uzstādīt automātisku darba laika uzskaites sistēmu ar elektronisko karšu un terminālu palīdzību. Lai darba devēji nevarētu apiet darba laika uzskaites sistēmu, nepieciešams, lai šādu terminālu uzstādīšana un kontrole notiktu ar VDI starpniecību, proti, ikmēnesi VDI saņemtu darba laika uzskaites pārskatu. Pirmkārt, šāda uzskaites sistēma ir uzticamāka, otrkārt, tā atturētu gan darba devējus pārkāpt DL noteikto maksimāli pieļaujamo darba laika ilgumu, gan darbiniekus kavēt darbu, treškārt, darba devēja un darbinieka strīdu gadījumā tiek atvieglots pierādījumu iegūšanas process. Šāda veida eksperiments ļautu izvērtēt, vai pēc automātiskās darba laika uzskaites sistēmas uzstādīšanas, ir samazinājies pārkāpumu saistītu ar trūkumiem darba laika organizācijā skaits. Jāatzīmē, ka piešķirot pieejas tiesības darba laika uzskaites pārskata datiem Valsts ieņēmumu dienestam, iepriekšminētā darba laika uzskaitē palīdzētu kontrolēt tos darba devējus, kas darba līgumos nosaka darbiniekiem nepilnu darba laiku, taču praksē darbinieki strādā normālo darba laiku un virsstundu darbu (šādā veidā darba devēji izvairās no nodokļu maksāšanas pienākuma). Protams, obligāta šādas automātiskās darba laika uzskaites sistēma uzstādīšana nav iespējama, ņemot vērā tehnisko un ekonomisko slogu, ko sistēmas uzstādīšana varētu radīt darba devējiem, kā arī to, ka ne visās darba vietās iespējams to realizēt, līdz ar to vērtējama ir tikai eksperimentālas pārbaudes iespēja.

Iepriekšminētā kontekstā jāpiemin EST lieta *Worten*, kur EST izskatīja jautājumu par to, vai Eiropas Parlamenta un Padomes 1995. gada 24. oktobra Direktīvas 95/46/EK par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti 2. panta "a" punkta "personas dati" jēdziena saturā ietilpst arī darba laika uzskaitē, kurā ir iekļautas norādes, cik katrs darbinieks ir sācis un beidzis darbu, kā arī ir norādīti attiecīgie pārtraukumi vai pauzes, kā arī, vai tas, ka darba devējam ir uzlikts pienākums „valsts kompetentajām iestādēm darba

---

<sup>59</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации. Pieejams: <http://kzotrf.ru>. [Aplūkots: 2015. gada 22. aprīlī].

apstākļu uzraudzības jomā darīt pieejamu darba laika reģistru veidā, kas ļautu tam tūlītēju piekļuvi, ciktāl šis pienākums ir nepieciešams, lai šī iestāde varētu īstenot savu uzdevumu uzraudzīt valsts darba apstākļu tiesiskā regulējuma piemērošanu, tostarp attiecībā uz darba laiku”<sup>60</sup>.

Paredzot darba devēja pienākumu veikt nostrādāto stundu uzskaiti, DL neparedz izņēmumus attiecībā uz darbiniekiem, kas veic darba pienākumus ārpus darba vietas, t. s. distances darbiniekiem. Taču ir grūti iedomāties, kādā veidā darba devējs var veikt nostrādāto stundu uzskaiti, ja viņš faktiski nevar kontrolēt šāda darbinieka darba pienākumu izpildi, distances darbinieks pats nosaka sava darba režīmu un darba laika sadalījumu. Neīstenojama šajā gadījumā ir arī iepriekšminētā darba laika uzskaites sistēma ar terminālu un elektronisko karšu palīdzību. Līdz ar to DL 137. pantu nevar attiecināt uz darbiniekiem, kas veic distances darbu, darba devēja pienākums šajā gadījumā būtu nodrošināt darbiniekus ar tādu darba apjomu, kas būtu izpildāms, nepārkāpjot DL noteiktās darba laika robežas.

---

<sup>60</sup> Eiropas Savienības tiesas 2013. gada 30. maija spriedums lietā: C-468/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol, ECR, p. 22., 45. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79740&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=494032>. [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

## 2. DARBA LAIKA VEIDI UN ORGANIZĀCIJA

### 2.1. Darba laika veidi

Izpratne par darba laika veidiem daudziem autoriem ir atšķirīga, piemēram, daži uzskata, ka pastāv divi darba laika veidi - normālais darba laiks un virsstundu darbs<sup>61</sup>, daži pie darba laika veidiem pieskaita arī nepilnu darba laiku, nakts, maiņu darbu, kā arī summēto darba laiku<sup>62</sup>. Taču autore atzīst darba laika klasifikāciju atbilstoši DL, kas izšķir trīs darba laika veidus – normālais darba laiks, nepilns darba laiks un virsstundu darbs.

#### 2.1.1. Normālais darba laiks

Darba laika ilguma ierobežošana starptautiskajā līmenī iesākās ar Konvencijas Nr. 1 pieņemšanu, kas bija pirmā SDO konvencija, kas noteica darba laika ierobežojumu rūpniecības uzņēmumos līdz astoņām stundām dienā un četrdesmit astoņām stundām nedēļā, izņemot gadījumus, kad darba laika ilgumu pagarina līdz deviņām stundām dienā, ja vienā vai vairākās dienās nedēļā darba laika ilgums nesasniedz astoņas stundas, kā arī darba laika ilguma pagarināšanu nelaiemes gadījuma vai tā rašanās draudu dēļ, steidzamo remontdarbu nepieciešamības gadījumā, nepārvaramas varas, nepārtrauktās ražošanas vai maiņu darba nepieciešamības dēļ<sup>63</sup>. No iepriekšminētā izriet, ka normālais darba dienu skaits nedēļā ir sešas dienas. Neskatoties uz SDO mērķi uzlabot darba apstākļus, ieviešot vienādu darba laiku visām SDO dalībvalstīm, Konvencija Nr. 1 paredzēja izņēmumus Britu Indijai, kur bija paredzēta 60 stundu darba nedēļa, tāpat Konvencijas Nr. 1 noteikumi netika piemēroti Ķīnai, Persijai un Siāmai<sup>64</sup>. Astoņu stundu darba laika ieviešanu mazāk attīstītajās valstīs Britānijas arodbiedrību kustības līderis Džordžs Bārns uzskatīja par netaisnīgu rīcību, ņemot vērā to, ka šajās valstīs ražotspējas līmenis ir zemāks nekā attīstītajās Eiropas valstīs<sup>65</sup>, attiecīgi darba laika ilgumam jābūt lielākam. Pēc Konvencijas Nr. 1 ratifikācijas gaitas redzams, ka ātru

<sup>61</sup> Sīkāk sk.: Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmanis & Liberte". Darba likums ar komentāriem. Rīga: „Latvijas brīvo arodbiedrību savienība”, 2010, 243. lpp. Korčagins E., Vancāne I. Viss par darba attiecībām. Praktiskais līdzeklis. Rīga: „Merkūrijs Info”, 2010, 87. lpp.

<sup>62</sup> Sīkāk sk. Juridiskais birojs „INLAT PLUS”. Darba attiecību enciklopēdija. Līgumi, dokumenti, komentāri. Rīga: SIA „Merkūrijs LAT”, [b.g.], 310. lpp.

<sup>63</sup> Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001). [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

<sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> Murray J. Transnational Labour Regulation The ILO and EC Compared. The Hague, The Netherlands: Kluwer Law International. 2001, 42 p.

atzinību tā nesaņēma, pirmā ratifikācija notika 1920. gadā, bet pēdējā – 1993. gadā, tāpat jāatzīmē, ka nozīmīgs valstu vairākums, kas ratificēja šo konvenciju bija mazāk attīstās valstis<sup>66</sup>, tātad, neskatoties uz Eiropas valstu ražotspējas līmeni, tās nebija gatavas mainīt darba laika tiesisko regulējumu par labu darbinieku interesēm.

Normālais darba dienas laiks tirdzniecības uzņēmumos un iestādēs ir astoņas stundas, normālais darba nedēļas laiks - 48 stundas, tātad ir noteikta sešu dienu darba nedēļa; izņēmumu gadījumos darba dienu skaits var pārsniegt sešas dienas, taču vidējais darba laiks nedrīkst pārsniegt 10 stundas dienā un 48 stundas nedēļā; izņēmumu gadījumos normālo darba dienas laiku drīkstēja pagarināt par divām stundām<sup>67</sup>.

Normālais darba dienas laiks ogļu šahtās atbilstoši pārskatītajam regulējumam ir septiņas stundas un 45 minūtes; izņēmumu gadījumos darba dienas ilgumu drīkstēja pagarināt līdz astoņām stundām; virsstundu darba ilgums nedrīkstēja pārsniegt 60 stundās gadā, izņēmumu gadījumos virsstundu darba ilgumu drīkstēja pagarināt līdz 70, atsevišķos gadījumos 75 stundām<sup>68</sup>.

1935. gadā SDO Ģenerālā konference pieņēma Konvenciju Nr. 47, atbilstoši kurai katra SDO dalībvalsts, kas ratificēs konvenciju, piekrīt 40 stundu darba nedēļas ieviešanai visās nodarbinātības kategorijās, darba dienas ilgums Konvencijā Nr. 47 netika precizēts<sup>69</sup>. Darba nedēļas ilguma saīsināšanas nepieciešamība tika skaidrota Konvencijas Nr. 47 preambulā un, proti, „bezdarba līmenis ir pārsniegts tādā līmenī, ka milzīgs potenciālu darbinieku daudzums cieš no nabadzības un trūkumiem, neskatoties uz iespējām izmantot tehniskā progresa rezultātus”<sup>70</sup>. Laika periodā no 1938. gada līdz 2011. gadam Konvenciju Nr. 47 ratificēja tikai 15 valstis<sup>71</sup>, tātad arī šī konvencija nesaņēma cerēto atsaucību. Tātad normālais darba nedēļas laiks atbilstoši Konvencijai Nr. 47 ir 40 stundas visās nodarbinātības kategorijās<sup>72</sup>, taču jau tajā pašā un turpmākajos gados tika pieņemta virkne konvenciju, atbilstoši kurām tika noteikta

---

<sup>66</sup>Ratifications of Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1). Pieejams:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312146](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312146).

[Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

<sup>67</sup>Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30). Pieejams:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312175](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312175).

[Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

<sup>68</sup>Hours of Work (Coal Mines) Convention (Revised), 1935 (No. 46). Pieejams:

[http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312191](http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312191).

[Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

<sup>69</sup>Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47). Pieejams:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312192](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312192).

[Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

<sup>70</sup>Ibid.

<sup>71</sup>Ibid.

<sup>72</sup>Ratifications of Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47). Pieejams:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312192](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312192).

[Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

cita kārtība, piemēram, normālais darba dienas laiks stikla pūtēju uzņēmumos ir astoņas stundas, normālais darba nedēļas laiks - 42 stundas<sup>73</sup>. Normālais darba nedēļas laiks sabiedriskos darbos ir 40 stundas; izņēmuma gadījumos darba nedēļas ilgumu drīkstēja pagarināt līdz 42 stundām<sup>74</sup>. Normālais darba nedēļas laiks tekstilrūpniecības uzņēmumos ir 40 stundas; izņēmuma gadījumos darba nedēļas ilgumu drīkstēja pagarināt līdz 42 stundām; izņēmuma gadījumos normālo darba dienas laiku drīkstēja pagarināt par četrām stundām<sup>75</sup>. Normālais darba dienas laiks ceļa transporta sektorā nodarbinātiem ir astoņas stundas, kravas automobiļu vadītājiem – piecas stundas, izņēmuma gadījumos normālo darba dienas laiku drīkstēja pagarināt par vienu stundu; normālais darba nedēļas laiks – 48 stundas, izņēmumu gadījumos normālo darba nedēļas laiku drīkstēja pagarināt, ja darba nedēļas laiks kādā no darba nedēļām ir īsāks par normālo darba nedēļas laiku<sup>76</sup>. 1962. gadā SDO Ģenerālā konference pieņēma Rekomendāciju Nr. 116 par darba laika ilguma saīsināšanu (turpmāk - Rekomendācija Nr. 116), tajā 40 stundu darba nedēļas princips tika uzskatīts par sociālo normu, proti, sabiedrībā pieņemtu uzvedības noteikumu, kurā ir fiksēta valdošā vērtība<sup>77</sup>, tāpat rekomendācijā vairākkārt ir skaidri norādīts, ka 40 stundu darba nedēļas ieviešana nedrīkst būt iemesls darba samaksas apmēra samazināšanai un darbinieku dzīves līmeņa pazemināšanai<sup>78</sup>. Lai panāktu 40 stundu darba nedēļas ieviešanu SDO Ģenerālā konference Rekomendācijā Nr. 116 SDO dalībvalstīm iesaka uzlikt darba devējiem pienākumu informēt darbiniekus par 1) darba dienām darba nedēļā; 2) darba laika sākumu un beigām; 3) par katras maiņas sākumu un beigām maiņu darba gadījumā; 4) par tādiem atpūtas periodiem, kas netiek iekļauti normālā darba laika ilgumā<sup>79</sup>. Taču 40 stundu darba nedēļas ieviešana nebija iespējama visās nodarbinātības kategorijās, 1996. gadā tika pieņemta Konvencija Nr. 180, kas noteica, ka normālais darba dienas laiks jūrniekiem ir astoņas stundas, izņēmuma gadījumos normālo darba dienas laiku drīkstēja pagarināt līdz 14 stundām; normālais darba nedēļas laiks

<sup>73</sup> Reduction of Hours of Work (Glass-Bottle Works) Convention, 1935 (No. 49). Pieejams: [http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312194:NO](http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312194:NO). [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

<sup>74</sup> Reduction of Hours of Work (Public Works) Convention, 1936 (No. 51). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:P12100\\_LANG\\_CODE:312196:en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:P12100_LANG_CODE:312196:en:NO). [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

<sup>75</sup> Reduction of Hours of Work (Textiles) Convention, 1937 (No. 61). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:P12100\\_LANG\\_CODE:312206:en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:P12100_LANG_CODE:312206:en:NO). [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

<sup>76</sup> Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939 (No. 67). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312212](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312212). [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

<sup>77</sup> Osipova. S. Ievads tiesību socioloģijā. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2011, 72. lpp.

<sup>78</sup> Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312454](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312454). [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

<sup>79</sup> Ibid.

– 48 stundas, izņēmumu gadījumos normālo darba nedēļas laiku drīkstēja pagarināt līdz 72 stundām<sup>80</sup>.

Kā redzams, normālā darba laika ilgums starptautiskajā līmenī nebija vienāds visām nodarbinātības kategorijām, turklāt, SDO konvencijas paredzēja ļoti daudz izņēmumus, kas bija pretrunā piedāvājumam ieviest 40 stundu darba nedēļu.

Līdz 1975. gadam ES tiesību līmenī darba laika ilgums nebija noteikts, taču 1975. gada 22. jūlijā ES Padome pieņēma Rekomendāciju 75/457/EEK „Par 40 stundu darba nedēļu un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu četru nedēļu garumā” (turpmāk – Rekomendācija 75/457/EEK), neskatoties uz tās ieteikuma raksturu, tika ieviesta vismaz neliela skaidrība par aptuvenām darba laika ilguma robežām. Rekomendācija 75/457/EEK paredzēja, ka normālais darba nedēļas laiks nedrīkst pārsniegt 40 stundas visās nodarbinātības kategorijās, turklāt, darba laika ilguma saīsināšana nedrīkst būt iemesls darba samaksas apmēra samazināšanai<sup>81</sup>, taču citus darba laika organizācijas jautājumus Rekomendācija 75/457/EEK neparedzēja.

Savukārt 1993. gada 23. novembrī pieņemtajai Direktīvai 93/104/EK, kuru 2003. gada 4. novembrī aizstāja Direktīva 2003/88/EK bija jau saistošs raksturs. Direktīva 2003/88/EK nenosaka normālā darba dienas laika ilgumu, taču nosaka, ka „vidējais darba laiks septiņu dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz 48 stundas”, Direktīvas 2003/88/EK 5. pants nosaka darbinieka tiesības uz nepārtrauktu 24 stundu atpūtu katrās septiņās dienas un 11 stundu ikdienas atpūtu<sup>82</sup>. Normālā darba laika jēdziena analīze caur atpūtas laika jēdziena prizmu ļauj izdarīt secinājumu, ka maksimālais darba dienu skaits nedēļā ir sešas dienas.

Skatot Direktīvas 2003/88/EK 5. un 6. pantu kopsakarā un ņemot vērā Direktīvas 2003/88/EK 6. panta mērķi, secināms, ka normālais darba dienas laiks ir astoņas stundas. Iknedēļas darba laika ilgums nosakāms normatīvajos vai administratīvajos aktos, tāpat darba devējs un darba ņēmējs var vienoties par to koplīgumos vai līgumos, turklāt Direktīva 2003/88/EK ļauj piemērot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai labvēlīgākus noteikumus<sup>83</sup>.

---

<sup>80</sup> Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996 (No. 180). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NOD\\_E:REV,en,C180./Document](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NOD_E:REV,en,C180./Document). [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

<sup>81</sup> Recommendation of the Council of 22 July 1975 on the principle of the 40-hour week and the principle of four weeks annual paid holiday (75/457/EEC). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31975H0457&from=EN>. [Aplūkots: 2015. gada 26. aprīlī].

<sup>82</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2015. gada 26. aprīlī].

<sup>83</sup> Turpat.

Darba laika ilgums nacionālajā līmenī varētu tikt nostiprināts valsts pamatdokumentā un/vai likumos, kas regulē darba tiesiskās attiecības. Darba tiesisko attiecību regulējumam ir veltīts LR konstitūcijas - Satversmes 106., 107. un 108. pants. Izprast darba laika regulējumā ietvertu būtību var skatot iepriekš minētos pantus kopsakarā.

Satversmes 107. pants nosaka, ka „ikvienam darbiniekam ir [...] tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu”<sup>84</sup>.

Atšķirībā no šobrīd spēkā esošā Satversmes darba tiesisko attiecību regulējuma, 1922. gada Satversmes II daļas projekts, kas ar 62 balsīm „par”, 6 balsīm „pret” un 62 atturējušiem, netika pieņemts, attiecībā uz darba laiku neparedzēja nekādu regulējumu. Satversmes projekta 105. pants paredzēja darba aizsardzību, proti, „Latvijas pilsoņu fiziskais un garīgais darbs un viņu ražojumi atrodas Latvijas valsts aizsardzībā.”<sup>85</sup>. Kaut arī panta formulējums ir visai nenoteikts, taču, interpretējot šo pantu, var nonākt pie secinājuma, ka ar jēdzienu aizsardzībā tika domāta arī darba laika regulējuma precizēšana un maksimāli pieļaujamā darba laika ilguma noteikšana ar likumiem un citiem normatīvajiem aktiem, jo tieši paredzot attiecīgo tiesisko attiecību regulējumu, nosakot tiesisko attiecību dalībnieku tiesības un pienākumus, likumdevējs nodrošina šo tiesisko attiecību dalībnieku aizsardzību.

Satversmes 107. pantā ietvertais regulējums ir samērā plašs, tas tiešā veidā nesatur norādes darba laika jēdziena interpretācijai, proti, darba laika jēdziena būtību nepieciešams skatīt caur tiesību uz atpūtu un ikgadējo atvaļinājumu prizmu. Tātad, ar darba laiku Satversmes 107. panta izpratnē saprotams laika posms, kurā darbinieks veic darbu, kas neaizskar viņa tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Satversmes 107. pants ietver jēdzienus, kas prasa papildus skaidrojumu, proti, kāds subjektu loks tiek saprasts ar terminu „ikviens darbinieks”, vai tajā ir ietveramas arī amatpersonas un pašnodarbinātie.

Satversmes 106. panta noteiktas tiesības subjekta ziņā tiek attiecinātas uz „ikvienu”, Satversmes 108. pants tajā ietvertās tiesības attiecina uz „strādājošajiem”, savukārt Satversmes 107. pants runā par „ikvienu darbinieku”. Noskaidrojot jēdziena „ikviens darbinieks” saturu, varētu rasties domstarpības, vai tas tiek attiecināts uz vispārpieņemto darbinieka izpratni vai tiek paplašināts, iekļaujot arī amatpersonas un pašnodarbinātās personas.

---

<sup>84</sup> Latvijas Republikas Satversme. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=57980>. [Aplūkots: 2016. gada 30. janvārī].

<sup>85</sup> Latvijas Satversmes Sapulces stenogrammu izvilks (1920-1922). Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006.

DL 3. pants nosaka, ka „darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā”<sup>86</sup>. Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1. panta 9. un 10. punkts nosaka divus amatpersonu veidus: politiskā amatpersona un pārvaldes amatpersona<sup>87</sup>.

Darba tiesiskās attiecības ir privāttiesiskas attiecības, dienesta un amata attiecības ir publiski tiesiskās attiecības, darbinieka un darba devēja tiesiskās attiecības tiek nodibinātas ar darba līguma noslēgšanu<sup>88</sup>, ierēdņa statuss tiek nodibināts ar lēmumu par ierēdņa iecelšanu amatā<sup>89</sup> un tieši „ierēdņa statusu nodibinošā administratīvā akta spēkā esība ir vienīgais pamats ierēdnim pildīt ierēdņa amatu”<sup>90</sup>, valsts amatpersonas statuss tiek nodibināts ar politisko lēmumu, darbinieka statusu un pienākumus regulē darba tiesību normas (darbinieka vispārīgie pienākumi<sup>91</sup>) un darba līgums, ierēdņa un valsts amatpersonas statusu un pienākumus nosaka likums, piemēram, valsts civildienesta ierēdņa vispārīgie pienākumi tiek noteikti Valsts civildienesta likuma IV nodaļā, Saeimas deputāta pienākumi tiek noteikti Satversmē, LR Saeimas kārtības rullī, atšķirīga ir arī atalgojuma sistēma, darbinieka darba algas apmēru nosaka darba līgums atbilstoši Ministru Kabineta (turpmāk – MK) noteiktajam minimālās mēneša darba algas normālā darba laika ietvaros apmēram, kā arī minimālās stundas tarifa likmes apmēram<sup>92</sup>, savukārt amatpersonu mēnešalgas apmēru nosaka, „klasificējot amatus atbilstoši MK noteiktajam valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogam un ņemot vērā amatam atbilstošo mēnešalgu grupu”<sup>93</sup>. No iepriekš minētā acīmredzami secināma būtiska darbinieka un amatpersonas institūta atšķirība.

Likuma „Par valsts sociālo apdrošināšanu” 1. panta 3. punkts nosaka, kādas personas uzskatāmas par pašnodarbinātajām<sup>94</sup>, proti, pašnodarbinātās personas ir patstāvīgās, tās

---

<sup>86</sup>Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 30. janvārī].

<sup>87</sup>Valsts pārvaldes iekārtas likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=63545>. [Aplūkots: 2016. gada 30. janvārī].

<sup>88</sup>Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 30. janvārī].

<sup>89</sup>Valsts civildienesta likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=10944>. [Aplūkots: 2016. gada 30. janvārī].

<sup>90</sup>Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011. gada 13. maija spriedums lietā Nr. SKA-210/2011, 9. punkts.

<sup>91</sup>Sīkāk sk.: Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 30. janvārī].

<sup>92</sup>Turpat.

<sup>93</sup>Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=202273>. [Aplūkots: 2016. gada 30. janvārī].

<sup>94</sup>Sīkāk sk.: Likums „Par valsts sociālo apdrošināšanu”: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=45466>. [Aplūkots: 2016. gada 30. janvārī].

neiesaistās darba tiesiskajās attiecībās un neuzņemas pakļauties darba devējam<sup>95</sup>. Ar pašnodarbināto personu slēdz uzņēmuma līgumu, nevis darba līgumu<sup>96</sup>.

Satversmes tiesa secinājusi, ka Satversmes 107.pants „attiecas uz darba tiesiskajām attiecībām – tādām attiecībām, kuras uz darba līguma pamata radušās starp darba ņēmēju un darba devēju”<sup>97</sup>.

Tomēr Valsts civildienesta likuma 2. panta ceturtdā daļa nosaka, ka „valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka [...] darba un atpūtas laiku” ciktāl to nenosaka Valsts civildienesta likums<sup>98</sup>. Notariāta likuma 35. pants pirmā daļa nosaka, ka „zvērināta notāra darba laiks ir astoņas stundas dienā”<sup>99</sup>. Taču ne katras pašnodarbinātās personas statusu regulē speciālais likums, turklāt uzņēmuma līgumā nav iespējams vienoties par darba laiku, kurā pašnodarbinātā persona sniedz pakalpojumu, jo darba laiks ir darba tiesisko attiecību elements<sup>100</sup>. Satversmes 89. pants nosaka, ka „valsts atzīst un aizsargā cilvēka pamattiesības (...)”<sup>101</sup>. Savukārt Satversmes tiesas likuma 1. panta pirmā daļa nosaka, ka Satversmes tiesa izskata lietas par likumu un citu normatīvo aktu atbilstību Satversmei, minētā likuma 16. pants precizē Satversmes tiesā izskatāmās lietas<sup>102</sup>. Pašnodarbinātās personas gadījumā, ja tās statusu neregulē speciālais likums, grūti iedomājams kļūst Satversmes 107. pantā garantēto tiesību aizsardzības un kontroles mehānisms, jo pašnodarbinātā persona pati nosaka savu darba laika organizāciju. Tādējādi, nepamatots, autoresprāt, ir Satversmes 107. panta komentētāju arguments, ka „personu, kuru nodarbinātības attiecības netiek dibinātas uz darba līguma pamata, izslēgšana no Satversmes 107. pantā ietverto tiesību subjektu loka un šī panta attiecināšana tikai uz darba tiesisko attiecību subjektiem – darbiniekiem – izraisīto minēto sociālo un ekonomisko tiesību nepamatotu ierobežošanu ievērojamam skaitam cilvēku”<sup>103</sup>,

---

<sup>95</sup> Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: „Apgāds Zvaigzne ABC”, 2011., 37. lpp.

<sup>96</sup> Porniece R. Ziņojums: „Pašnodarbinātās personas un to sociālā aizsardzība”. Rīga: „Latvijas brīvo arodbiedrību savienība”, 2010., 10. lpp.

<sup>97</sup> Latvijas Republikas Satversmes tiesas spriedums 2004. gada 21. maija spriedums lietā Nr. 2003-23-01., 10. punkts.

<sup>98</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=10944>. [Aplūkots: 2016. gada 31. janvārī].

<sup>99</sup> Notariāta likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=59982>. [Aplūkots: 2016. gada 31. janvārī].

<sup>100</sup> Likums „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=56880>. [Aplūkots: 2016. gada 31. janvārī].

<sup>101</sup> Latvijas Republikas Satversme. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=57980>. [Aplūkots: 2016. gada 31. janvārī].

<sup>102</sup> Sīkāk sk.: Satversmes tiesas likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=63354>. [Aplūkots: 2016. gada 31. janvārī].

<sup>103</sup> Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis. 2011., 505. lpp.

tāpēc kā nav iespējams pašnodarbinātājām personām garantēt Satversmes 107. pantā noteiktās tiesības, ja šo tiesību kontrole nav iespējama.

Satversmes 116. pants paredz, kuras cilvēka pamattiesības iespējams ierobežot, lai aizsargātu citu cilvēku tiesības, demokrātisko valsts iekārtu, sabiedrības drošību, labklājību un tikumību, taču tiesības uz atpūtu un atvaļinājumu minētājā ierobežojamo pamattiesību uzskatījumā netiek paredzētas. Savukārt Satversmes tiesa atzina, ka, neskatoties uz to, ka „Satversmes 116. pantā nav minētas 107. pantā garantētās tiesības, tomēr tas nenozīmē, ka šīs pamattiesības ir absolūtas un tām nevar noteikt ierobežojumus”, minētais attiecas, piemēram, uz ieslodzītajām personām, jo pretējais „nonāktu pretrunā gan ar soda mērķi (ieslodzījuma režīmu), gan ar citos Satversmes pantos garantētajām citu personu pamattiesībām”<sup>104</sup>. Ja Satversmes tiesa pieļauj darbinieka tiesības uz atpūtu ierobežošanu, tas nozīmē, ka pieļaujama ir arī darba laika pagarināšana, tātad arī šīs tiesības nav absolūtas.

Analizējot ES dalībvalstu valsts pamatdokumentus, jāsecina, ka līdzīgi Latvijai lielākā daļa no tām konstitūcijās nenostiprina ne vien darba laika ilgumu, bet arī tādas fundamentālās tiesības kā tiesības uz darbu, piemēram, Austrijas konstitūcijā vispār nav ietvertas sociālās tiesības<sup>105</sup>, savukārt tādas valstis kā Beļģija, Dānija, Igaunija, Slovēnija, Somija, Ungārija, Zviedrija konstitūcijā ietver tikai tiesības uz darbu, neparedzot nekādus citus darba tiesību jautājumus<sup>106</sup>, Bulgārijas, Lietuvas un Luksemburgas konstitūcijas paredz tikai tiesības uz atpūtu<sup>107</sup>, Čehijas, Francijas, Grieķijas, Kipras un Nīderlandes konstitūcijas paredz norādi, ka darba tiesību jautājumi tiek precizēti ar likumu<sup>108</sup>, savukārt tādas valstis kā Horvātija, Itālija,

---

<sup>104</sup> Latvijas Republikas Satversmes tiesas spriedums 2008. gada 21. oktobra spriedums lietā Nr. 2008-02-01., 11. punkts

<sup>105</sup> The Constitution of the Federal Republic of Austria. Pieejams: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=1000138>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].

<sup>106</sup> Sīkāk sk.: The Constitution of the Kingdom of Belgium. Pieejams: [http://www.senate.be/deutsch/const\\_de.html](http://www.senate.be/deutsch/const_de.html). The Constitution of the Kingdom of Denmark. Pieejams: <http://www.grundloven.dk>. The Constitution of the Republic of Estonia. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013003/consolide>. The Constitution of the Republic of Slovenia. Pieejams: <http://www.us-rs.si/en/about-the-court/legal-basis/>. The Constitution of the Republic of Finland. Pieejams: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19990731>. The Constitution of Hungary. Pieejams: <http://www.parlament.hu/documents/125505/138476/The+Constitution/9101ae2d-02d7-4864-b1c4-6d5bdfd2d33c?version=1.0&inheritRedirect=true>. The Constitution of the Kingdom of Sweden. Pieejams: <http://www.parliament.am/library/sahmanadrutyunner/Sweden.pdf>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].

<sup>107</sup> Sīkāk sk.: The Constitution of the Republic of Bulgaria. Pieejams: <http://www.parliament.bg/en/const>. The Constitution of the Republic of Lithuania. Pieejams: <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>. The Constitution of the Grand Duchy of Luxembourg. Pieejams: [http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/recueils/Constitution/constitution\\_gdl.pdf](http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/recueils/Constitution/constitution_gdl.pdf). [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].

<sup>108</sup> Sīkāk sk.: The Constitution of Czech Republic. Pieejams: <https://www.hrad.cz/en/czech-republic/constitution-of-the-cr>. The Constitution of French Republic. Pieejams: <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/english/constitution/constitution-of-4-october-1958.25742.html>. The Constitution of Greece. Pieejams: <http://www.hri.org/docs/syntaxma/>. The Constitution of the Republic of Cyprus. Pieejams:

Malta, Polija, Portugāle, Slovākija un Spānija satur norādi, ka tieši darba laika jautājumi tiek precizēti ar likumu<sup>109</sup>, Īrijas konstitūcija satur netiešu norādi uz darba laika ilguma ierobežošanas nepieciešamību, un, proti: „valstij ir pienākums nodrošināt, ka [...] darbinieka spēki un veselība netiek ļaunprātīgi izmantota”<sup>110</sup>, Vācijas konstitūcija paredz tikai darbinieku tiesības radīt apvienības darba aizsardzībai un darba apstākļu uzlabojumam<sup>111</sup>, vienīgā ES dalībvalsts, kas nosaka, ka normālais darba laika ilgums vidēji nepārsniedz astoņas stundas, ir Rumānija<sup>112</sup>.

Darba laika ilgumu un normu nosaka sabiedrības attīstības līmenis, politiskie un ekonomiskie faktori<sup>113</sup>. Tiesības uz darbu, kurām blakus ir nostiprinātas tiesības uz brīvu darba izvēli, uz aizsardzību pret bezdarbu, tiesības uz vienādu atlīdzību par līdzvērtīgu darbu, tiesības uz taisnīgu un apmierinošu darba algu, kā arī tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, ir neatņemama sociālo tiesību un cilvēktiesību daļa<sup>114</sup>. Kā iepriekš tika noskaidrots, strādājošo tiesības uz taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, tostarp iekļauj sevī tiesības uz maksimālā darba laika ilguma noteikšanu. Sociālās tiesības ietilpst otrajā cilvēktiesību paaudzē<sup>115</sup>. Cilvēktiesības, tostarp sociālās tiesības, kuras valsts garantē indivīdam, parasti tiek nostiprinātās valsts pamatdokumentā. Kā redzams, lielākā daļa no ES dalībvalstīm nesatur savās konstitūcijās darba laika ilguma regulējumu. Strīdīgs paliek jautājums par to, vai nepieciešamība nostiprināt valsts konstitūcijā tiesības uz maksimāli pieļaujamu darba laika ilgumu, ir pamatota. 2001. gada 13. martā Satversmes tiesa (turpmāk – ST) spriedumā lietā Nr. 2000-08–0109 nospriedusi, ka „ja kādas sociālās tiesības

---

[http://www.presidency.gov.cy/presidency/presidency.nsf/all/1003AEDD83EED9C7C225756F0023C6AD/\\$file/CY\\_Constitution.pdf](http://www.presidency.gov.cy/presidency/presidency.nsf/all/1003AEDD83EED9C7C225756F0023C6AD/$file/CY_Constitution.pdf). The Constitution of The Kingdom of Netherlands. Pieejams: <https://www.government.nl/documents/regulations/2012/10/18/the-constitution-of-the-kingdom-of-the-netherlands-2008>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].

<sup>109</sup>Sīkāk sk.: The Constitution of the Republic of Croatia. Pieejams: <http://www.sabor.hr/Default.aspx?art=2405>. The Constitution of the Italian Republic. Pieejams: <https://www.senato.it/1024>. The Constitution of the Republic of Malta. Pieejams: <http://www.parliament.mt/constituion-of-malta?l=1>. The Constitution of the Republic of Poland. Pieejams: <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>. The Constitution of the Portuguese Republic. Pieejams: <http://www.parlamento.pt/parlamento/documents/crp1976.pdf>. The Constitution of the Slovak Republic. Pieejams: <http://www.slovakia.org/sk-constitution.htm>. The Constitution of the Kingdom of Spain. Pieejams: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229). [Aplūkots: 2016. gada 15. martā].

<sup>110</sup>The Constitution of the Republic of Ireland. Pieejams: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/cons/en/html>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].

<sup>111</sup>The Constitution of the Federal Republic of Germany. Pieejams: [http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_gg/](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/). [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].

<sup>112</sup>The Constitution of the Republic of Romania. Pieejams: <http://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?id=371>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].

<sup>113</sup> Сыроватская Л. А. Трудовое право. Pieejams: <http://ex-jure.ru/law/news.php?newsid=1114>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].

<sup>114</sup>European Social Charter (Revised). Pieejams: <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].

<sup>115</sup>Пронин А. А. Права человека: аспекты, проблемы. Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2006. с. 92.

ir iekļautas pamatlikumā, tad valsts no tām nevar atteikties, šīm tiesībām vairs nav tikai deklaratīvs raksturs”<sup>116</sup>. Piemēram, Meksikas Savienoto Valstu Konstitūcija tieši nosaka, ka maksimālais darba dienas ilgums ir astoņas stundas, bet naktsdarba ilgums ir septiņas stundas<sup>117</sup>, taču Meksika ieņem trešo vietu starp visām pasaules valstīm pēc darba stundu statistikas, kas ir vairāk nekā divas reizes lielāks rādītājs salīdzinājumā ar ES dalībvalstīm<sup>118</sup>, tātad, tikai vien darba laika ilguma nostiprināšana konstitūcijā nenodrošina, ka tas tiks ievērots praksē. No vienas puses, nepārprotami valsts var nostiprināt savā konstitūcijā plašu sociālo tiesību klāstu, tostarp tiesības uz darbu un tam līdzīgas tiesības, paredzēt maksimāli pieļaujamu darba laika ilgumu un pat citus darba laika organizācijas aspektus, taču tas nenozīmēs, ka valsts praksē spēs nodrošināt šo tiesību ievērošanu un piešķirt efektīvus šo tiesību aizsardzības līdzekļus. Turklāt, ņemot vērā to, ka ES dalībvalstis ir vairāku starptautisko konvenciju darba laika regulējuma jomā dalībnieki, kā arī, pamatojoties uz ES dalībvalstu uzņemtajām saistībām transponēt Eiropas Padomes direktīvu darba laika regulējuma jomā noteikumus nacionālajos tiesību aktos, nepieciešamība noteikt darba laika ilgumu konstitūcija zaudē savu nozīmi. No otras puses, tiesību uz taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kas iekļauj sevī ne vien tiesību uz maksimālā darba laika ilguma, bet arī tiesību uz maksimālā nakts laika, virsstundu darba ilguma, tiesību uz atpūtu, kā arī tiesību uz darba aizsardzības un citu tiesību nodrošināšanu, nostiprināšanā konstitūcijā norādītu uz to, ka valsts izceļ tādu sociālu grupu kā darbinieki, kā arī atzīst to tiesības. Tomēr, autoresprāt, pretēji iepriekšminētajai ST atziņai, kamēr šādu tiesību ievērošana, atzīšana un aizsardzība netiks īstenotā praksē, šāda norma uzskatāma par deklaratīvu. Jāatzīst, ka pati par sevi tiesību nostiprināšana bez efektīvas faktiskas aizsardzības nepadara valsti par sociāli atbildīgu. Turklāt, piemēram, Satversme un lielākā daļa ES dalībvalstu konstitūcijas ir lakoniskas, kas ļauj interpretēt tajās ietvertas normas plaši un atbilstoši mūsdienas izpratnei par tiesībām, savukārt darba laika ilguma vai tiesību uz taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem nostiprināšana valsts pamatdokumentā var ierobežot šādu interpretācijas iespēju. Tādējādi, svarīgi ir tas, vai valsts paredz darba laika regulējumu likumos un citos tiesību aktos darba tiesību jomā un, vai praksē

---

<sup>116</sup>Par likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" Pārejas noteikumu 1. punkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 1. un 109. pantam, 1966. gada 16. decembra Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 9. pantam un 11. panta pirmajai daļai: Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2001. gada 13. marta spriedums lietā Nr. 2000-08-0109. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=4978>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].

<sup>117</sup>The Constitution of United Mexican States. Pieejams: [https://www.oas.org/juridico/mla/en/mex/en\\_mex-int-text-const.pdf](https://www.oas.org/juridico/mla/en/mex/en_mex-int-text-const.pdf). [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].

<sup>118</sup>Labour productivity levels in the total economy. Pieejams: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LEVEL>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].

tiek īstenota kontrole par tiesību uz maksimālā darba laika ilguma ierobežojumu ievērošanu, un paredzēta efektīvā šo tiesību aizsardzība.

Darba laika ilguma līderi pasaules statistikā ir Japāna, kas ieņem otro vietu, un Krievija, kas ieņem pirmo vietu, šo valstu darba laika ilgums ir aptuveni trīs reizes lielāks nekā ES dalībvalstu darba laika ilgums<sup>119</sup>. Japānā izplatīts darbinieku pēkšņas nāves fenomens (jap. – *Karōshi*), kas izpaužas darbinieku pēkšņā nāvē no infarkta vai insulta vai pašnāvības veidā, šādas parādības cēlonis ir darbinieku pārpūle pārmērīgā darba laika ilguma dēļ; šobrīd prasības pieteikumu saistībā ar *karōshi* skaits Japānā pieauga līdz pusotram tūkstošiem gadā, taču cīņa ar šo fenomenu beidzās medicīnas līmenī, nevis ar darba laika ilguma samazināšanas palīdzību<sup>120</sup>. Nāve no infarkta vai insulta ir pārmērīgi ilga darba laika negatīvas ietekmes rezultāts uz darbinieka fizisko veselību, tas, ka notiek pašnāvības norāda, ka no darba laika ilguma pārtraukumiem cieš darbinieka psihiskā veselība.

Savukārt attiecībā uz Krieviju ir jānorāda, ka pārmērīgi ilgstošs darba laiks, rada ietekmi uz dzīves līmeņa rādītāju, kas pamatojas, tostarp uz darba apstākļu rādītājiem, Krievija ieņem 58. vietu pasaules valstu iedzīvotāju dzīves līmeņa statistikā, kad vairākas ES dalībvalstis un citas pasaules valstis, kur darba laika ilgums praksē ir aptuveni trīs reizes mazāks, apstieidz to. Apkopojot iepriekšminēto var izdarīt secinājumu, ka darba laika ilgums rada ietekmi uz darbinieka fizisko un psihisko veselību, valsts ražotspējas līmeņa, mirstības līmeņa, kā arī dzīves līmeņa rādītājiem.

Attiecībā uz darba laika regulējumu ES dalībvalstu likumu līmenī, jāizdala divas pamatpieejas: 1) valstis, kas līdzīgi Direktīvai 2003/88/EK nosaka darba laika ilgumu, kas atbilst astoņām stundām dienā un 48 stundām nedēļā, ieskaitot virsstundas, piemēram, Apvienotā Karaliste, Īrija, Kipra, Malta, Polija un Rumānija, 2) valstis, kas nosaka, ka normālais darba dienas laiks ir 8 stundas un normālais darba nedēļas laiks ir 40 stundas, piemēram, Austrija, Bulgārija, Čehija, Dānija, Grieķija, Igaunija, Itālija, Lietuva, Luksemburga, Portugāle, Slovākija, Somija, Spānija, Zviedrija, paredzot virsstundām, kas vidēji kopā ar normālo darba laika ilgumu nepārsniedz 48 stundas, atsevišķus noteikumus, savukārt tādas valstis kā Ungārija un Vācija likumos paredz tikai darba dienas ilgumu, kas atbilst astoņām stundām dienā<sup>121</sup>. Saskaņā ar DL 131. panta pirmo daļu normālais darba laiks ir tāds, kas nepārsniedz astoņas stundas dienā un 40 stundas nedēļā, turklāt normālais dienas

<sup>119</sup>Labour productivity levels in the total economy. Pieejams:

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LEVEL>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].

<sup>120</sup>Death by overwork on rise among Japan's vulnerable workers. <http://www.reuters.com/article/us-japan-economy-overwork-idUSKCN0X000F>. [Aplūkots: 2016. gada 18. februārī].

<sup>121</sup>Field E., Moorhouse C. Employment law in Europe. Third Edition. Haywards heath: Bloomsbury Profesional. 2013, 19, 122, 144 – 145, 176, 220, 262, 325, 372, 469, 516, 560, 606, 651, 732, 783, 824, 934, 982, 1013, 1051-1052, 1129, 1163 p.

darba laiks attiecināms uz diennakts periodu<sup>122</sup>. Tātad normālais dienas un nedēļas darba laika ilgums Latvijā ir vienāds ar vairāku ES dalībvalstu normālā darba dienas un nedēļas laika ilgumu.

Kā redzams no iepriekšminētā ES dalībvalstu regulējums attiecībā uz darba laika ilgumu ir samērā līdzīgs, tas izskaidrojams ar Direktīvas 2003/88/EK ieviešanu nacionālajos tiesību aktos.

ES dalībvalstu starpā īpaši interesants darba laika regulējums ir Nīderlandē, Beļģijā un Francijā. Nīderlandes Darba laika akts pretēji savam nosaukumam nosaka nevis darba laika, bet atpūtas organizāciju, caur kuru iespējams noteikt aptuvenu darba laika ilgumu. Savukārt Beļģijas Darba līgumu akts nosaka, ka normālais darba nedēļas laiks ir 38 stundas, bet dažos industrijas sektoros pat 37 stundas. Atbilstoši Francijas Darba kodeksam no 2002. gada 1. janvāra Francijā neatkarīgi no darbaspēka skaita uzņēmumā normālais darba nedēļas laiks ir 35 stundas<sup>123</sup>. Darba laika ilguma saīsināšana Beļģijas un Francijas gadījumā kļūva iespējama, pateicoties koplīgumu nozīmes atzīšanai un arodbiedrību aktīvai līdzdalībai. Neapstrīdami, ka koplīgumiem no darbinieku viedokļa ir īpaša vērtība, „koplīgumos iespējams vienoties par atvieglojumiem, priekšrocībām un darba nosacījumiem, kas ir labvēlīgāki [...] darbiniekiem”<sup>124</sup>. Spriežot loģiski, darba laika ilguma saīsināšanai Francijā un Beļģijā vajadzētu izraisīt valsts ražotspējas līmeņa pazemināšanu, rezultātā šo valstu ražotspējas līmenim ir būtiski jāatšķiras no citu ES valstu ražotspējas līmeņa. Taču, aplūkojot pēdējos pasaules ražotspējas līmeņa datus, jāsecina, ka Francija ieņem 12. vietu pēc iekšzemes kopprodukta rādītāja un 5. vietu pēc vidēja darba stundu skaita gadā uz vienu darbinieku, savukārt Beļģija ieņem 25. vietu pēc iekšzemes kopprodukta rādītāja un 10. vietu pēc vidēja darba stundu skaita gadā uz vienu darbinieku<sup>125</sup>, abas valstis apsteidz ne tikai citas ES valstis, bet arī daudzas attīstītas pasaules valstis, kas ļauj izdarīt secinājumu, ka tieši koplīgumu slēgšana ir viens no piemērotiem veidiem, kā saīsināt darba laika ilgumu, paredzot darbiniekiem labvēlīgākus darba nosacījumus, tajā pašā laikā nezaudējot darbinieku veiktā darba efektivitāti. Jāatzīmē, ka pēdējā laikā Francijā notiek streiki pret darba tiesību reformu, atbilstoši kurai darba devējs var noteikt darbiniekam darba laiku līdz 12 stundām dienā un 48 stundām nedēļā, atsevišķos gadījumos pat 60 stundām nedēļā, turklāt darba devējam ir

<sup>122</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 18. februārī].

<sup>123</sup>Field E., Moorhouse C. Employment law in Europe. Third Edition. Haywards heath: Bloomsbury Profesional. 2013, 74, 415, 874 p.

<sup>124</sup>Батычко В. Т. Трудовое право в вопросах и ответах. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2007. Pieejams: <http://www.aup.ru/books/m239/13.htm>. [Aplūkots: 2016. gada 22. februārī].

<sup>125</sup>Labour productivity levels in the total economy. Pieejams: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LEVEL>. [Aplūkots: 2016. gada 22. februārī].

tiesības samazināt darba samaksas apmēru par virsstundām, kā arī atlaist darbinieku bez atlaišanas pabalsta, ja darbinieks pretojas jaunajai kārtībai, tādas reformas nepieciešamību Francijas valdība skaidro ar cīņu ar bezdarbu<sup>126</sup>, taču ir grūti iedomājams, kādā veidā darba laika ilguma palielināšana var sekmēt bezdarba līmeņa samazināšanu, tieši otrādi, jo mazāks ir darba laika ilgums, jo lielāks darbaspēka skaits ir nepieciešams.

Atgriežoties pie Latvijas darba laika regulējuma, jānorāda, ka DL paredz iespēju pagarināt normālo dienas darba laiku par vienu stundu, taču šajā gadījumā dienas darba laika ilgumam kādā no nedēļas darba dienām jābūt īsākam par normālo dienas darba laiku, un normālais darba laiks nedēļā tomēr nedrīkst pārsniegt 40 stundas<sup>127</sup>.

Normālais darba dienu skaits darba nedēļā ir piecas dienas, izņēmuma gadījumos darba rakstura dēļ, darba devējs, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem var noteikt sešu dienu darba nedēļu<sup>128</sup>. Pirmkārt, DL 133. panta pirmā daļa ierobežo darbinieku tiesības aizstāvēt savas intereses, nosakot, ka darba devējam par darba dienu skaitu darba nedēļā jākonsultējas vienīgi ar darbinieku pārstāvjiem, turklāt DL 10. pants nosaka, ka „darbinieki savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību īsteno tieši vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību”, tātad darbinieku pārstāvju pastāvēšana nav obligāta prasība, otrkārt, norma nenosaka, vai darba devējam jāsaņem darbinieku pārstāvju piekrišana darba dienu skaita palielināšanai, uzsvars tiek uzlikts uz darba veicamā darba specifiku, tātad darba devēja, nevis darbinieka interesēm. Ņemot vērā to, ka darba dienu skaita palielināšana var pārkāpt Satversmes 107. pantā noteiktas tiesības uz atpūtu, šāda precizēšana ir nepieciešama darbinieku tiesisko interešu, drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai, darba devējs nevar vienpusēji izlemt jautājumu par darba dienu skaita palielināšanu, ignorējot darbinieku vai darbinieku pārstāvju viedokli, tātad nepieciešams precizēt DL 133. panta pirmo daļu, izsakot to šādā redakcijā:

*(1) Darbiniekam ir noteikta piecu dienu darba nedēļa. Ja darba rakstura dēļ nevar noteikt piecu dienu darba nedēļu, darba devējs, izvērtējot iespējamos riskus darbinieku drošībai un veselībai, un, saņemot darbinieku vai darbinieku pārstāvju piekrišanu, nosaka sešu dienu darba nedēļu.*

Ja tiek noteikta sešu dienu darba nedēļa, darba devējam jāņem vērā, ka 1) dienas darba laika ilgums nedrīkst pārsniegt septiņas stundas; 2) sestdienas darba dienas ilgums, kuram

---

<sup>126</sup>French Protest Increase to Sacred 35-Hour Work Week. Pieejams: <http://www.nbcnews.com/slideshow/french-protest-increase-sacred-35-hour-work-week-n534971>. [Aplūkots: 2016. gada 15. martā].

<sup>127</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 22. februārī].

<sup>128</sup> Turpat.

jābeidzas agrāk, nekā citās dienās, nosakāms darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā<sup>129</sup>.

Atšķirībā no šobrīd spēkā esošās kārtības Latvijā ne vienmēr normālais darba dienu skaits nedēļā bija piecas dienas, un normālais darba laiks bija 40 stundas nedēļā un attiecīgi astoņas stundas dienā, tā, piemēram, saskaņā ar 1922. gada likumu „Par darba laiku” normālais darba dienu skaits nedēļā bija sešas dienas, normālais dienas darba laiks - astoņas stundas un normālais nedēļas darba laiks - 48 stundas<sup>130</sup>, savukārt 1972. gadā Latvijā notika pāreja no sešu dienu darba nedēļas uz piecu dienu darba nedēļu, kā arī normālais nedēļas darba laiks tika samazināts līdz 41 stundai<sup>131</sup>, bet 1992. gadā normālais nedēļas darba laiks tika samazināts līdz 40 stundām<sup>132</sup>. Kā redzams, pie šobrīd spēkā esošā normālā darba laika ilguma Latvija pietuvojās pēc neatkarības atjaunošanas.

### 2.1.2. Nepilns darba laiks

Runājot par nepilna darba laika regulējumu starptautiskajā līmenī, jāatzīmē 1976. gada SDO Konvencija Nr. 175, kuras mērķis bija nodrošināt darbiniekiem, kas strādā nepilnu darba laiku, tādu pašu aizsardzību kā darbiniekiem, kas strādā pilnu darba laiku un atrodas salīdzinošos apstākļos, attiecībā uz tiesībām apvienoties, vest kolektīvās parunas, pārstāvēt darbiniekus, tāpat viens no Konvencijas Nr. 175 mērķiem bija nepieļaut, lai darbinieki, kas strādā nepilnu darba laiku, saņemtu darba samaksu mazāku, nekā darbinieki, kas strādā pilnu darba laiku, kaut arī darbinieki atrodas salīdzinošos apstākļos un darba samaksa tiek aprēķināta pēc tām pašām metodēm<sup>133</sup>. Nepilna darba laika precīzāku regulējumu Konvencija Nr. 175 neietvēra, runājot par nepilnu darba laiku tikai saistībā ar darbinieku aizsardzību.

Savukārt ES tiesību līmenī nepilna darba laika regulējums ir plašāks. 1997. gada 15. decembrī ES Padome pieņēma Direktīvu 97/81/EK „Par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu” (turpmāk – Direktīva 97/81/EK). Direktīvā 97/81/EK ietvertais pamatnolīgums „izvirza vispārējus principus un obligātās prasības nepilna darba laika darbam”, tā mērķis ir „novērst nepilna darba laika darba ņēmēju diskrimināciju”,

<sup>129</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 28. februārī].

<sup>130</sup> Latvijas Satversmes sapulces „Par darba laiku”: LR likums, 1922 (zaudējis spēku).

<sup>131</sup> Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas Darba likumu kodekss. Rīga: Liesma. 1972 (zaudējis spēku).

<sup>132</sup> Latvijas Republikas Darba likumu kodekss. Rīga: Latvijas Republikas Tieslietu ministrijas Tiesiskās informācijas centrs. 1992 (zaudējis spēku).

<sup>133</sup> Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312320](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312320). [Aplūkots: 2016. gada 28. februārī].

uzlabot nepilna darba laika darba kvalitāti, „sekmēt brīvprātīga nepilna darba laika darba attīstību un nostiprināt elastīgu darba organizāciju”, ņemot vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības, atbalstīt „pasākumus, kas sekmētu iespēju vīriešiem un sievietēm veikt nepilna darba laika darbu, lai sagatavotos aiziešanai pensijā, nokārtot profesionālo un ģimenes dzīvi, izmantot izglītības un mācību iespējas, lai paplašinātu savas iemaņas un karjeras iespējas”<sup>134</sup>. Pamat nolīguma 3. klauzula ietver nepilna darba laika darba ņēmēja definīciju, no tās var secināt, ka nepilnais darba laiks ir darba laiks, kas ir mazāks par parasto darba laiku nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu<sup>135</sup>. Tāpat pamat nolīguma 5. klauzula īpaši uzsver, ka tas, ka darba ņēmējs noraida darba devēja piedāvājumu pāriet no pilna darba laika darba uz nepilnu darba laika darbu, nevar būt iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai<sup>136</sup>, tas un Direktīvā 97/81/EK ietvertā pamat nolīguma mērķi norāda uz centieniem maksimāli aizsargāt nepilna darba laika darba ņēmēju no šķēršļiem, ierobežojumiem un sekām, kas varētu rasties šādiem darba ņēmējiem viņu izvēlētajā darba laika režīma dēļ.

Apvienotajās lietās *Heimann un Toltschin* EST ir noteikusi, ka gadījumā, ja darba ņēmējs no pilna darba laika pāriet uz saīsinātu darba laiku, darba ņēmēja tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu aprēķina atbilstoši *pro rata temporis* principam<sup>137</sup>, proti, proporcionāli par pilnu un attiecīgi nepilnu darba laiku. Pie līdzīga secinājuma EST nonāca lietā *Brandes*, un, proti, „ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienu skaits, kuras pilna darba laika darba ņēmējs nav varējis izmantot atskaites laikposmā, sakarā ar to, ka šis darba ņēmējs pāriet uz nepilna laika darbu, tiek proporcionāli samazināts atbilstoši atšķirībai starp šī darba ņēmēja strādāto iknedēļas darba dienu skaitu pirms un pēc pārejas uz nepilna laika darbu”<sup>138</sup>. Tāpat lietā *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* EST secināja, ka „ikgadējā atvaļinājuma izmantošanai vēlākā laika posmā pēc atsaucē laika posma nav nekāda sakara ar darba laika režīmu, kādā darba ņēmējs strādā šajā vēlākajā laika posmā” un „darba laika izmaiņas un īpaši tā samazināšana, pārejot no pilna laika darba uz nepilna laika darbu,

---

<sup>134</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK „Par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamat nolīgumu par nepilna darba laika darbu”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2016. gada 7. martā].

<sup>135</sup> Turpat.

<sup>136</sup> Turpat.

<sup>137</sup> Eiropas Savienības tiesas 2012. gada 8. novembra spriedums apvienotajās lietās: C-229/11 un C-230/11 Alexander Heimann, Konstantin Toltschin pret Kaiser GmbH, ECR, p. 36. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79740&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=494032>. [Aplūkots: 2016. gada 7. martā].

<sup>138</sup> Eiropas Savienības tiesas 2013. gada 13. jūnija rīkojums lietā: C-415/12 Bianca Brandes pret Land Niedersachsen, ECR, p. 42. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79740&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=494032>. [Aplūkots: 2016. gada 7. martā].

nesamazina pilna darba laika darba periodā iegūtās tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu”, kā arī nesamazina kompensācijas apmēru par neizmantoto atvaļinājumu<sup>139</sup>.

Savukārt lietā *Greenfield EST* noteica aprēķina kārtību ikgadēja apmaksātā atvaļinājuma ilgumam, un, proti, ja darba ņēmējs, kurš tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir ieguvis laikā, kad tas strādāja nepilna laika darbu, palielina darba stundu skaitu un pāriet uz pilna laika darbu, [...] ikgadējo atpūtas vienību skaits ir jāaprēķina katram šim periodam atsevišķi attiecībā pret darba laika vienībām, tādējādi, Pamat nolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkts un Direktīvas 2003/88/EK 7. pants ir interpretējams tādējādi, ka gadījumā, kad tiek palielināts darba ņēmēja darba stundu skaits, [...] tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu netiek aprēķinātas ar atpakaļejošu spēku atbilstoši jaunajam minētā darba ņēmēja darba ritmam. Tomēr pārrēķins ir jāveic par laikposmu, kurā ir palielinājies darba laiks”<sup>140</sup>.

Līdzīgi kā Direktīva 97/81/EK arī DL uzsver nepilna darba laika darbinieku nediskriminācijas pienākumu<sup>141</sup>, tas, galvenokārt, izpaužas darba devēja pienākumā rēķināt darba algu darbiniekiem, kas strādā pilnu darba laiku, un darbiniekiem, kas strādā normālo darba laiku, pēc vienādiem principiem. No DL 134. panta pirmās daļas izriet, ka „darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par nepilna darba laika noteikšanu”, nepilns darba laiks ir laiks, kas ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku; gadījumā, ja darbinieks tiek nodarbināts virs nepilna darba laika, nepieciešama darba devēja un darbinieka rakstveida vienošanās<sup>142</sup>. Pārceļšana no normālā darba laika uz nepilnu darba laiku vai otrādi var notikt pēc darba devēja vai darbinieka pieprasījuma, darbinieks drīkst atteikties no darba devēja priekšlikuma, un tas nevar būt cēlonis darba tiesisko attiecību pārtraukšanai vai darbinieka tiesību ierobežošanai, savukārt darba devējs nedrīkst atteikties darbinieka pieprasījumu, ja uzņēmumā pastāv šāda pārceļšanas iespēja<sup>143</sup>. Šāds regulējums uzsver darbinieka tiesisko interešu prevalēšanu pār darba devēja ekonomiskajām interesēm.

<sup>139</sup> Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 22. aprīļa spriedums lietā: C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol, ECR, p. 32., 35. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79740&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=494032>. [Aplūkots: 2016. gada 7. martā].

<sup>140</sup> Eiropas Savienības tiesas 2015. gada 11. novembra spriedums lietā: C-219/14 Kathleen Greenfield pret The Care Bureau Ltd, ECR, p. 42., 44. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=171284&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=828986>. [Aplūkots: 2016. gada 12. martā].

<sup>141</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 12. martā].

<sup>142</sup> Turpat.

<sup>143</sup> Turpat.

### 2.1.3. Virsstundu darbs

Attiecībā uz virsstundu darba regulējumu starptautiskajā līmenī, jānorāda, ka SDO izmantoja tādu virsstundu darba ilguma ierobežošanas pieeju, atbilstoši kurai konvencijās tika noteikts maksimāli pieļaujams virsstundu darba ilguma gada laikā, piemēram, virsstundu darbs tekstilrūpniecības uzņēmumos nedrīkstēja pārsniegt 60 stundas gadā, izņēmuma gadījumos 75, atsevišķos gadījumos pat 100 stundas<sup>144</sup>, savukārt virsstundu darbs ceļa transporta sektorā nodarbinātiem nedrīkstēja pārsniegt 75 stundas, atsevišķos gadījumos 100 stundas gadā<sup>145</sup>.

Virsstundu darbu DL definē kā darbu, kas tiek veikts virs normālā darba laika<sup>146</sup>, tātad DL izpratnē šī norma ir attiecināma tikai uz darbiniekiem, kas strādā normālo darba laiku, to arī apstiprina LR Augstākās tiesas (turpmāk – AT) Civillietu departamenta 2014. gada 28. marta spriedums<sup>147</sup>. Par virsstundu darbu darba devējam un darbiniekam jāvienojas rakstveidā<sup>148</sup>, taču iepriekšminētajā spriedumā tiesa atzina, ka „gadījumā, ja starp devēju un darbinieku nav noslēgta rakstveida vienošanās, bet darbinieks strādā virsstundas, un darba devējs to ir akceptējis, tad darba devējam rodas pienākums maksāt par nostrādātajām virsstundām, jo uz šo vienošanos pēc analogijas attiecināma Darba likuma 41.panta otrā daļa, kas paredz, ka rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam”<sup>149</sup>. Taču pēc vispārēja principa virsstundu darba veikšanai ir nepieciešama darbinieka piekrišana, izņēmums ir DL norādītie īpašie gadījumi, „ja šajos gadījumos virsstundu darbs turpinās ilgāk par sešām dienām pēc kārtas, darba devējam ir nepieciešama VDI atļauja turpmākajam virsstundu darbam, izņemot gadījumus, kad līdzīgu darbu atkārtošāns nav paredzama”<sup>150</sup>. Piemēram, Bulgārijā visos gadījumos, kad

---

<sup>144</sup> Reduction of Hours of Work (Textiles) Convention, 1937 (No. 61). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312206,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312206,en:NO). [Aplūkots: 2016. gada 14. martā].

<sup>145</sup> Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939 (No. 67). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312212](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312212). [Aplūkots: 2016. gada 14. martā].

<sup>146</sup> Turpat.

<sup>147</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 28.marta spriedums lietā Nr. SKC-1609/2014, 9. punkts.

<sup>148</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 14. martā].

<sup>149</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 28.marta spriedums lietā Nr. SKC-1609/2014, 8. punkts.

<sup>150</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 14. martā].

darbiniekam nosaka virsstundu darbu, jāinformē kompetentā iestāde<sup>151</sup>, no vienas puses, kompetentas iestādes pastāvīgs informēšanas process ir diezgan darbietilpīgs, no otras puses, tas aizsargā darbinieku tiesības, kas nav mazsvarīgs aspekts. Automātiskā darba laika uzskaitē, ko autore iepriekš minēja, šajā gadījumā ir optimāls variants, kas varētu atvieglot darba devējam pienākuma regulāri informēt kompetentu institūciju izpildi, kā arī nodrošināt darbinieku tiesību aizsardzību. Luksemburgā un Slovēnijā ir līdzīgs Bulgārijai regulējums, taču Slovēnijā papildus noteikts, ka „virsstundu darbs nav pieļaujams, ja darbs var tikt pabeigts normālā darba laika ietvaros, ar atbilstošās darba laika organizācijas un sadalījuma, maiņu darba vai jauno darbinieku nodarbināšanas palīdzību”<sup>152</sup>. Savukārt Francijā virsstundu darba veikšanai darbinieka piekrišana nav nepieciešama, ja darbinieks atsakās no virsstundu darba, darba devējs var atļaut šādu darbinieku bez brīdinājuma, kā arī neizmaksājot atlaišanas pabalstu<sup>153</sup>, kā redzams, Latvijā virsstundu darba regulējums ir labvēlīgāks darbiniekam, un darbinieka tiesības ir svarīgākas par darba devēja interesēm.

2010. gada 14. oktobrī lietā *Fuß* EST izskatīja jautājumu par Direktīvas 2003/88/EK 22. panta 1. punkta „b” apakšpunkta saturu, kur secināja, ka darba devējam publiskajā sektorā aizliegts piespiestu kārtā uz citu dienestu pārcelt darbinieku, kurš nodarbināts kā ugunsdzēsējs ātrās reaģēšanas brigādē, tādēļ ka viņš ir pieprasījis, lai šajā brigādē tiktu ievērots maksimālais vidējais nedēļas darba ilgums, turklāt nav nozīmes tam, vai darbinieks šādas pārcelšanas rezultātā necieš nekādu īpašu kaitējumu, izņemot kaitējumu sakarā ar to, ka vidējais nedēļas darba laika ilgums, ietverot virsstundu darba laiku, pārsniedz 48 stundas<sup>154</sup>. Tādējādi, darba devēja publiskajā sektorā pienākums, neskatoties darba ņēmēju veselības aizsardzības un drošības vispārējo principu ievērošanu, ir samazināt darba laika ilgumu līdz Direktīvā 2003/88/EK noteiktajam maksimālajam nedēļas darba laika ilgumam pēc darba ņēmēja pieprasījuma, nevis pārcelt viņu uz citu dienestu. Taču autore kritiski vērtē EST secinājumu, ka darba ņēmējs pārcelšanas rezultātā necieš nekādu īpašu kaitējumu, jo jau pati par sevi pārcelšana uz citu dienestu pretēji darba ņēmēja gribai, rada kaitējumu. Šajā lietā EST atsauca arī uz EST spriedumu lietā *Pfeiffer*, kur noteikts, ka „dalībvalstis [...] nevar vienpusēji noteikt Direktīvas 93/104/EK 6. panta 2. punkta (šobrīd Direktīvas 2003/88/EK 6. panta „b” punkta – *autores piezīme*) piemērošanas jomu, pakļaujot jebkāda veida

---

<sup>151</sup>Field E., Moorhouse C. *Employment law in Europe*. Third Edition. Haywards heath: Bloomsbury Profesional. 2013, 123 p.

<sup>152</sup>*Ibid*, 783, 1095 p.

<sup>153</sup>*Ibid*, 415 p.

<sup>154</sup> Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 25. novembra spriedums lietā: C-429/09 Günter Fuß pret Stadt Halle, ECR, p. 33. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79740&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=494032>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

noteikumiem vai ierobežojumiem darbinieku tiesības uz to, lai nedēļas darba laika ilgums nepārsniegtu šo maksimālo robežu”<sup>155</sup>.

Ar 2014. gada 23. oktobra pieņemto likumu „Grozījumi Darba likumā” tika grozīts maksimāli pieļaujamais virsstundu darba ilgums, kas tagad „nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus”<sup>156</sup>, bet līdz grozījumu veikšanai tas nedrīkstēja pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā<sup>157</sup>, kas pārkāpa Direktīvas 2003/88/EK noteikto maksimāli pieļaujamo darba laika ilgumu, ieskaitot virsstundu darbu, uz ko norādīja arī Eiropas Komisijas ziņojums<sup>158</sup>.

DL neparedz regulējumu gadījumos, kad darbinieks, kas strādā virsstundu darbu, pavada ilgu laiku ceļā uz/no darba, piemēram, braucot no citas pilsētas. Šajā gadījumā, ja darbinieks, piemēram, ceļā uz darbu pavada vairāk par divām stundām un ceļā no darba vairāk par divām stundām, tiek pārkāptas Satversmes 107. pantā un DL 142. pantā garantētās tiesības uz vismaz 12 stundu nepārtrauktu diennakts atpūtas laiku, autorespāt, šajā gadījumā, neskatoties uz darbinieka piekrišanu, virsstundu darbs nav pieļaujams, jo tas var negatīvi ietekmēt darbinieka veselību, nesekmēt darbinieka darbaspēju atjaunošanu un attiecīgi efektīvu darba veikšanu. Līdz ar to DL 136. pants jāpapildina ar devīto daļu, izsakot to šādā redakcijā:

*(9) Virsstundu darbs nav pieļaujams gadījumos, kad darbinieks ceļā uz un no darba kopumā pavada vairāk par četrām stundām.*

DL 68. pants nosaka piemaksas par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā apmēru, kas ir „ne mazāks 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”<sup>159</sup>. Salīdzinājumam Francijā piemaksu apmērs

---

<sup>155</sup> Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotajās lietās C-397/01, C-398/01, C-399/01, C-400/01, C-402/01 un C-403/01: Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller and Matthias Döbele v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV. ECR, p. 99. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=74017&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=90295>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>156</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>157</sup> Darba likums: LR likums. 25.07.2012.-31.12.2014. redakcijā. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>158</sup> Commission staff working paper Detailed report on the implementation by member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6426&langId=en>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>159</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

sākas ar 125 procentiem par virsstundu darbu no vienas līdz astoņām stundām un 150 procenti maksājami par virsstundu darbu no deviņām un vairāk stundām<sup>160</sup>.

## 2.2. Darba laika organizācija

Uzņēmuma darbības īpatnību dēļ ne vienmēr darba pienākumu pildīšana iespējama tikai dienas laika vai vienas maiņas ietvaros, kā arī ne vienmēr var ievērot darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laiku, tādējādi, normatīvie akti dod iespēju darba devējiem noteikt darba režīmu atbilstoši uzņēmuma darba specifikai. Organizēt darba laiku var: 1) nakts darbā, 2) maiņu darbā vai 3) summētā darba laikā. Jāatzīmē, ka ar jēdzienu darba laika organizācija var saprast ne tikai iepriekšminēto darba devēja iespēju noteikt darba laiku atbilstoši uzņēmuma darba specifikai, bet arī, piemēram, darba laika sākuma un beigu noteikšanu, darba pienākumu sadali darba laika ietvaros, pārtraukuma laika noteikšanu un citu.

### 2.2.1. Naktsdarbs

Starptautiskajā līmenī nakts darba un nakts laika jēdziens mainījās nepārtraukti, piemēram, atbilstoši Konvencijai Nr. 6 nakts darbs ir darbs, ko veic 11 nepārtrauktas stundas, savukārt nakts laiks ir laikposms no pulksten 22 līdz 5<sup>161</sup>, atbilstoši Konvencijai Nr. 20 nakts darbs ir darbs, ko veic septiņas nepārtrauktas stundas, un nakts laiks ir laikposms no pulksten 23 līdz 5<sup>162</sup>, atbilstoši Konvencijai Nr. 79 nakts darbs ir darbs, ko veic 14 nepārtrauktas stundas, savukārt nakts laiks ir laikposms no pulksten 20 līdz 8 un pulksten 22 līdz 6<sup>163</sup>, atbilstoši Konvencijai Nr. 89 nakts darbs ir darbs, ko veic nakts laikā vismaz 11 nepārtrauktas stundas, ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 22 līdz 7<sup>164</sup>, atbilstoši Konvencijai

---

<sup>160</sup>Field E., Moorhouse C. Employment law in Europe. Third Edition. Haywards heath: Bloomsbury Profesional. 2013, 415 p.

<sup>161</sup> Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6). Pieejams: [http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312151](http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312151). [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>162</sup> Night Work (Bakeries) Convention, 1925 (No. 20). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312165](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312165). [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>163</sup> Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946 (No. 79). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312224](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312224). [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>164</sup> Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312234](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312234). [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

Nr. 171 nakts darbs ir darbs, ko veic nakts laikā vismaz septiņas nepārtrauktas stundas, ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 12 līdz 5<sup>165</sup>. No iepriekšminētā redzams, cik daudzveidīga bija nakts darba un nakts laika izpratne laika periodā no 1919. gada līdz 1990. gadam.

ES līmenī nakts darbu regulē Direktīva 2003/88/EK. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88/EK 2. panta 3. punktu ar nakts laiku saprotams jebkurš laikposms no pulksten 00.00 līdz 05.00, ko veic vismaz septiņas stundas; Direktīvas 2003/88/EK 2. panta 4. punkts nosaka, ka nakts darba ņēmējs ir jebkurš darba ņēmējs, kas naktī strādā vismaz trīs stundas no viņa normālā ikdienas darba laika, vai jebkurš darba ņēmējs, kas nakts laikā strādā noteiktu laiku no viņa gada darba laika<sup>166</sup>.

Nakts darba ilguma saīsināšana bija viens no Direktīvas 2003/88/EK mērķiem, preambulas 7. punkts atsaucas uz pētījumiem, kuri „liecina, ka naktī cilvēka organisms ir jūtīgāks pret apkārtējās vides ietekmi un arī pret dažiem apgrūtinošiem darba organizācijas veidiem un ka garas nakts darba stundas var kaitēt darba ņēmēju veselībai un apdraudēt viņu drošību darba vietā”<sup>167</sup>. Nakts darba ilgums saskaņā ar Direktīvu 2003/88/EK nepārsniedz vidēji astoņas stundas dienā, savukārt nakts darba ņēmējiem, kuru darbs saistīts ar risku vai smagu fizisku vai garīgu piepūli, nedrīkst pārsniegt astoņas stundas dienā<sup>168</sup>. Nakts darba ņēmējiem pirms norīkošanas darbā un regulāri pēc tam ir tiesības uz bezmaksas veselības pārbaudi, kā arī tiesības saņemt tādu drošības un veselības aizsardzību, kāda atbilst viņu darba apstākļiem, ir līdzvērtīgi tiem, kurus piemēro citiem darba ņēmējiem un kas ir pieejami visu laiku; nakts darba ņēmēji, sakarā ar veselības problēmām, kuru cēloņi ir saistīti ar nakts darbu, pēc iespējas jāpārceļ uz viņiem piemērotu darbu dienā<sup>169</sup>.

Nakts darbs DL izpratnē ir ikviens darbs, ko veic nakts laikā vairāk nekā divas stundas laikposmā no pulksten 22 līdz 6; nakts darbinieka normālais dienas darba laiks saīsināms par vienu stundu un, tādējādi, ir septiņas stundas dienā, izņemot, ja darbiniekam ir normālais saīsinātais darba laiks, kā arī ņemot vērā uzņēmuma darbības specifiku; nakts darbiniekam ir tiesības uz veselības pārbaudi pirms nodarbināšanas nakts darbā, kā regulāri vismaz reizi divos gados, bet darbiniekam, kas sasniedzis 50 gadu vecumu vismaz reizi gadā; ja nakts

---

<sup>165</sup> Night Work Convention, 1990 (No. 171). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312316](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312316). [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>166</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>167</sup> Turpat.

<sup>168</sup> Turpat.

<sup>169</sup> Turpat.

darbs negatīvi ietekmē darbinieka veselību, darba devējam ir pienākums pārcelt nakts darbinieku uz darbu dienas laikā<sup>170</sup>. DL 67. pants nosaka piemaksas par nakts darbu apmēru, kas ir vismaz 50 procenti no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes vai no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu, ja nolīgta akorda alga<sup>171</sup>. Piemēram, Beļģijā pēc vispārējā principa darbinieki nevar strādāt nakts laikā, izņemot sektorus, kur nakts darbs ir nepieciešams uzņēmuma darbības rakstura dēļ, kā arī ar paša darbinieka piekrišanu<sup>172</sup>. Nepārprotami šādas kārtības ieviešana Latvijā būtu pozitīvi vērtējama no darbinieka tiesību, veselības un drošības aizsardzības viedokļa, turklāt, pārkāpumi saistībā ar trūkumiem nakts darba laika sadalījuma ieņem pēdējo vietu starp VDI konstatētiem pārkāpumiem saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā 2015. gadā (*sk. 1.1. att.*), līdz ar to, iespējams, ka šāda kārtība „iedzīvosies” arī Latvijā, tomēr tas var izraisīt darba devēja ekonomiskā stāvokļa pasliktināšanos.

### 2.2.2. Maiņu darbs

ES līmenī maiņu darba noteikumus nosaka Direktīva 2003/88/EK. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88/EK 2. panta 5. punktu „maiņu darba ņēmējs ir jebkurš darba ņēmējs, kura darba grafikā ir ietverts darbs maiņās”, savukārt ar darbu maiņās saprotams „jebkāds maiņu darba organizēšanas paņēmieni, kad darba ņēmēji nomaina viens otru tajās pašās darba vietās saskaņā ar noteiktu veidu, ietverot rotējošo maiņu darbu, kas var būt nepārtraukts vai ar pārtraukumiem, radot vajadzību pēc darba ņēmējiem, kuri var strādāt norādītā laikposma dažādos laikos dienā vai naktī”; Direktīva 2003/88/EK nenosaka maiņu darba ilgumu un darba ņēmēja norīkošanas kārtību maiņu darbā, taču pieļauj atkāpes no noteiktā minimālās ikdienas un nedēļas atpūtas laika; līdzīgi kā nakts darba ņēmējiem, arī maiņu darba ņēmējiem ir tiesības uz drošības un veselības aizsardzību visu laiku līdzvērtīgi citiem darba ņēmējiem un atbilstoši viņu darba apstākļiem<sup>173</sup>.

Latvijā maiņu darba ieviešana iespējama tikai tad, ja uzņēmumā nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu; par maiņu darba ieviešanu darba devējam jākonsultējas ar darbinieku pārstāvjiem, „pāreja no vienas maiņas uz otru organizējama maiņu grafikā

<sup>170</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>171</sup> Turpat.

<sup>172</sup> Field E., Moorhouse C. Employment law in Europe. Third Edition. Haywards heath: Bloomsbury Profesional. 2013, 77 p.

<sup>173</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

noteiktajā kārtībā, bet ne retāk kā ik pēc nedēļas”<sup>174</sup>. Arī maiņu darba gadījuma tiek ierobežotas darbinieku tiesības aizstāvēt savas intereses, nosakot, ka darba devējam par maiņu darba ieviešanu jākonsultējas vienīgi ar darbinieku pārstāvjiem, tāpēc pēc analogijas ar iepriekšminēto DL 133. panta pirmās daļas grozīšanas priekšlikumu DL 139. panta pirmā daļa izsakāma šādā redakcijā:

*(1) Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbiniekiem vai darbinieku pārstāvjiem, izvērtējot iespējamus riskus darbinieku drošībai un veselībai, nosaka maiņu darbu. Šādos gadījumos maiņas ilgums nedrīkst pārsniegt attiecīgajai darbinieku kategorijai noteikto normālo dienas darba laiku.*

Tāpat minētā norma nenosaka, vai darba devējam jāsaņem darbinieku pārstāvju piekrišana maiņu darba ieviešanai uzņēmumā, un uzsvars tiek uzlikts uz veicamā darba specifiku, tādējādi, darba devēja interesēm. Taču, autorespāt, šajā gadījumā darbinieku pārstāvju obligātā piekrišana nav nepieciešama, ja uzņēmumā nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, un izvērtējot iespējamus riskus, netiek konstatēti draudi darbinieku drošībai un veselībai, darba devējs var ieviest maiņu darbu. Darbinieks nevar strādāt divās maiņās pēc kārtās; maiņu nomaiņu kārtību nosaka maiņu grafiki, ar kuriem darba devējam jāiepazīstina darbiniekus ne vēlāk kā mēnesi pirms to stāšanās spēkā<sup>175</sup>. Negatīvi no darbinieka tiesību aizsardzības viedokļa vērtējams darbinieka pienākums turpināt darbu, ja maiņas beigās viņu nenomaina cits darbinieks<sup>176</sup>, tātad darbiniekam jāstrādā otrā maiņa, šāds darbs ir uzskatāms par virsstundu darbu DL izpratnē, taču šajā gadījumā DL nenosaka robežas šādai otrai maiņai, respektīvi, DL pieļauj iespēju, ka darbinieks var nostrādāt arī otro maiņu, tomēr jāatzīmē, ka tas varētu kļūt par nelaimes gadījumu darba cēloni.

Analizējot nelaimes gadījumus darbā pēc to cēloņiem (s.k. 2.1. att.), autore konstatēja, ka nelaimes gadījumu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā skaits neveido vairākumu no nelaimes gadījumu saistībā ar trūkumiem darba organizācijā skaita: 2011. gadā ir noticis viens nelaimes gadījums, kas veido 1,86% no nelaimes gadījumu saistībā ar trūkumiem darba organizācijā skaita, nelaimes gadījuma cēlonis bija šofera nogurums, kura rezultātā noticis ceļu satiksmes negadījums un cietušajam radušies smagi veselības traucējumi; 2012. gadā ir noticis viens nelaimes gadījums, kas veido 1,74% no nelaimes gadījumu saistībā ar trūkumiem darba organizācijā skaita, nelaimes gadījuma cēlonis bija darbinieka nogurums, kura rezultātā cietušais traumēja roku pie mīklas formēšanas iekārtas,

---

<sup>174</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>175</sup> Turpat.

<sup>176</sup> Turpat.

cietušajam radīti veselības traucējumi nebija smagi; 2013. gadā ir noticis viens nelaimes gadījums, kas veido 2,14% no nelaimes gadījumu saistībā ar trūkumiem darba organizācijā skaita, nelaimes gadījuma cēlonis bija darbinieka nogurums, kura rezultātā cietušais, steigoties nokrita no trepēm un traumēja roku, cietušajam radīti veselības traucējumi nebija smagi; 2014. gadā nav noticis neviens nelaimes gadījums saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā; 2015. gadā ir noticis viens nelaimes gadījums, kas veido 1,75% no nelaimes gadījumu saistībā ar trūkumiem darba organizācijā skaita, darbinieks savā maiņā strādāja 9. stundas, rezultātā traumēja rokas pirkstu, cietušajam radīti veselības traucējumi nebija smagi. Neskatoties uz to, ka nelaimes gadījumi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā nenotiek bieži un nelaimes gadījumu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā skaita paaugstināšanas tendences nav, tomēr tie notiek.

### 2.2.3. Summētais darba laiks

Direktīva 2003/88/EK neparedz summētā darba laika ilguma regulējumu, taču „tiesības organizēt darba laiku kā summēto būtībā izriet no visām direktīvā noteiktajām atkāpēm 17. un 18. pantā”<sup>177</sup>. Direktīvas 2003/88/EK 17. un 22. pants pieļauj atkāpes un dalībvalsts tiesības nepiemērot Direktīvā 2003/88/EK paredzēto maksimālo nedēļas darba laika un nakts darba laika ilgumu, taču paredz virkni nosacījumu, kad šie izņēmumi ir pieļaujami, Direktīvas 2003/88/EK 17. pants attiecas uz darba ņēmējiem, kuru darba laika ilgums netiek mērīts un/vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji, savukārt 22. pants attiecas uz gadījumiem, kad darba ņēmējs izsaka iniciatīvu strādāt virs Direktīvā 2003/88/EK paredzētā maksimālā nedēļas darba laika ilguma, taču viens no pamatnosacījumiem abus gadījumus apvienojošs ir pienācīga darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība<sup>178</sup>. Attiecībā uz Direktīvas 2003/88/EK 22. pantu jānorāda, ka darba ņēmēja piekrišana strādāt virs Direktīvā 2003/88/EK paredzētā maksimālā darba laika ilguma ir vēl jo vairāk nepieciešama prasība, ņemot vērā to, ka darba ņēmējs ir darba tiesisko attiecību vājākā puse, tādejādi, nepieciešams novērst darba devēja vēlmi ignorēt darba ņēmēja intereses un ierobežot viņa tiesības<sup>179</sup>.

Lietā *Jaeger* EST norādīja, ka atkāpes no maksimālā darba laika ilguma novedīs pie atpūtas laika ilguma samazināšanas, līdz ar to „samazinot atpūtas laiku, kas darba ņēmējam

<sup>177</sup> Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Rīga: „Latvijas brīvo arodbiedrību savienība”, 2010, 78. lpp.

<sup>178</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>179</sup> Barnard C. EU Employment Law. Fourth Edition. Croydon: Oxford University Press. 2012, 559 p.

pienākas attiecīgajā darba dienā, it īpaši slimnīcās un līdzīgās iestādēs, ir jākompensē, piešķirot atbilstošus atpūtas laikposmus secīgu stundu veidā, kas atbilst stundu skaitam, par kādu ir veikts darba laika palielinājums un kas darba ņēmējam jāizmanto pirms nākamā darba laika sākuma”, turklāt tikai izņēmuma apstākļos un, proti, gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, darba ņēmējam jānodrošina cita veida piemērota aizsardzība<sup>180</sup>. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88/EK 18. pantu dalībvalstis ar tiesību aktiem var noteikt, ka ar koplīgumiem vai līgumiem ir pieļaujamas atkāpes no Direktīvā 2003/88/EK paredzētā maksimālā nedēļas darba laika un nakts darba laika ilguma<sup>181</sup>.

Līdzīgi kā paredzēts Direktīvā 2003/88/EK, arī DL minēti darba laika organizēšanas īpašie noteikumi, saskaņā ar kuriem atkāpes no normālā darba laika, virsstundu darba laika, nakts darba laika ilguma pieļaujamas, kad, ievērojot attiecīgā darba vai nodarbošanās īpatnības, darba laika ilgums netiek mērīts vai iepriekš noteikts vai to var noteikt paši darbinieki, šajos gadījumos jāievēro darba drošības un veselības aizsardzības principi, kā arī jānodrošina pietiekama atpūta; tāpat minētajos gadījumos darba laika uzskaitē nav nepieciešama<sup>182</sup>.

DL regulējums paredz, ka summētais darba laiks pieļaujams, ja 1) darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, 2) pēc konsultācijas ar darbinieku pārstāvjiem, 3) pārskata periodā tas nepasniedz attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku (pārskata perioda ir viens mēnesis, darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par pārskata periodu ne ilgāku par trīs mēnešiem, bet darba koplīgumā - ne ilgāku par 12 mēnešiem); par noteikto summēto darba laiku darba devējs informē darbinieku rakstveidā<sup>183</sup>. Pēc analogijas ar iepriekšminētiem priekšlikumiem DL 133. panta pirmās daļas un DL 139. panta pirmās daļas grozīšanai, lai netiktu ierobežotas darbinieku tiesības aizstāvēt savas intereses, DL 140. panta pirmā daļā izsakāma šādā redakcijā:

*(1) Ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar*

---

<sup>180</sup> Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 2003. gada 9. septembra spriedums lietā: C-151/02 Landeshauptstadt Kiel pret Norbert Jaeger, ECR, p. 97. – 98. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=221354>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>181</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>182</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>183</sup> Turpat.

*darbiniekiem vai darbinieku pārstāvjiem, izvērtējot iespējamos riskus darbinieku drošībai un veselībai, var noteikt summēto darba laiku, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku.*

Summētais darba laiks var aizskārt darbinieka tiesības uz diennakts un nedēļas atpūtas laiku, ja 1) darbinieks ceļā uz darbu pavadā ilgu laiku, 2) darbinieks veic apsardzes vai uzraudzības darbību, 3) darba rakstura dēļ nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, 4) darbinieks veic sezonas rakstura darbu, 5) ir paredzama uzņēmuma darbības apjoma īslaicīga paplašināšanās vai ražošanas apjoma pieaugums<sup>184</sup>. DL nosaka summētā darba laika ilguma robežas, kuras liekas neizpildāmas reālajā dzīvē, it īpaši, ņemot vērā to, ka nelaimes gadījumi darba saistībā ar trūkumiem darba laika sadalījumā notiek pat tad, kad darbinieks pārstrādā vienu stundu, un, proti, maksimāli pieļaujams summētā darba laika ilgums 24 stundās un 56 stundas nedēļā, neatkarīgi no tā, ka DL nosaka darba devēja pienākumu nekavējoties pēc darba veikšanas nodrošināt darbinieku ar atpūtas laiku<sup>185</sup>, grūti iedomājama ir iespēja atjaunot spēkus, lai turpmāk efektīvi turpināt darbu tādā pašā režīmā. DL 140. panta sestā daļa nosaka darba devēja pienākumu nodrošināt, 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”<sup>186</sup>. Jāuzsver, ka tiesību normā ietvertu vārdu „vidēji”, tātad, tiesību norma pieļauj, ka atpūtas var būt mazāks par 12 stundām dienā un 35 stundām nedēļā. Summētais darba laiks ieņem trešo vietu VDI konstatēto pārkāpumu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā 2015. gadā sadalījumā (sk. 1.1. att.), kas nozīmē, ka pat DL noteiktie ierobežojumi tiek pārkāpti, un darbinieki praksē strādā vēl vairāk, tomēr jāņem vērā, ka DL likums izslēdz summētā darba laika sistemātiskumu, paredzot pārskata periodus.

---

<sup>184</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].

<sup>185</sup>Turpat.

<sup>186</sup>Turpat.

### 3. DARBA LAIKA REGULĒJUMS ĪPAŠĀM DARBINIEKU KATEGORIJĀM

#### 3.1. Darba laika regulējums sievietēm

Starptautiskajā līmenī sievietēm tika aizliegts strādāt nakts laikā, izņemot darbu ģimenes uzņēmumos, nepārvaramās varas gadījumos, kā arī gadījumos, kad nakts darbs ir nepieciešams, lai izvairītos no izejvielu vai citu materiālu bojāšanas<sup>187</sup>.

1992. gada 19. oktobrī tika pieņemta Direktīva 92/85/EEK. Direktīva 92/85/EEK paredz darba devēju vai aizsardzības un profilakses dienestu pienākumu novērtēt „riskus, kas var negatīvi ietekmēt drošību vai veselību, kā arī visu iespējamo ietekmi uz [...] strādājošu sieviešu grūtniecību vai barošanu ar krūti”, viens no paņēmieniem, ko Direktīva 92/85/EEK piedāvā cīņai ar riskiem, ir tieši darba laika ilguma saīsināšana<sup>188</sup>.

Atšķirībā no SDO Konvencijas Nr. 89 „Par sieviešu nakts darbu”, kuras pamatpieeja ir ne tikai strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, bet arī sieviešu vispārīgi nakts darba aizliegumu, pieļaujot maznozīmīgas atkāpes, kas izslēdz iespēju nodarbināt sievietes nakts laikā sistemātiski, Direktīva 92/85/EEK nosaka, ka strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, neveic darbu nakts laikā tikai gadījumos, kad tas apdraud viņu drošību un veselību, ko apstiprina medicīniska izziņa<sup>189</sup>. Tātad pati par sevi grūtniecība, pēcdzemdību periods un bērna barošana ar krūti nerada tiesības ne uz darba laika ilguma samazināšanu, ne uz iespēju atteikties strādāt nakts laikā. Taču, piemēram, Maltā strādājošai grūtniecei, sievietei, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošai sievietei, kas baro bērnu ar krūti, pēc viņas pieprasījuma varētu tikt noteikts elastīgs darba laiks, kas būs viegli pielāgojams šādu darbinieču vajadzībām, līdzīgi ir arī Čehijā, savukārt Luksemburgā strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, ir tiesības atteikties no darba nakts

---

<sup>187</sup> Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312234](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312234). [Aplūkots: 2016. gada 19. martā].

<sup>188</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK „Par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>. [Aplūkots: 2016. gada 19. martā].

<sup>189</sup> Turpat.

laikā<sup>190</sup>. Tas norāda uz iespējamību ES tiesību līmenī noteikt labvēlīgākus noteikumus strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, lai ES dalībvalstis varētu attīstīt un uzlabot darba un aizsardzības nosacījumus, kā arī noteikt vēl labvēlīgākus noteikumus darba laikā organizācijā tādai īpašai darba ņēmēju kategorijai.

Analizējot Direktīvā 92/85/EEK 1. un 2. pielikumā norādītu faktoru, procesu un darba apstākļu, kas var rādīt riskus, uzskaitījumu, jāsecina, ka pastāv pretruna starp Direktīvas 92/85/EEK mērķi „aizsargāt īpaši jūtīgu riska grupu”<sup>191</sup> un priekšrocībām, ko Direktīva 92/85/EEK piešķir šādai īpašai riska grupai. Direktīvā 92/85/EEK 1. un 2. pielikumā norādītie faktori, procesi un darba apstākļi, kas var rādīt riskus, varētu būt tikpat bīstami ne vien strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, un strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, bet arī pārējiem darbiniekiem. Direktīvas 92/85/EEK 1. pielikumā norādīts, ka augļa bojājumus un/vai placentas atdalīšanos var izraisīt darba kustības un pozas, pārvietošanās uzņēmumā vai ārpus tā, garīgs un fizisks nogurums, kā arī citi fiziski apgrūtinājumi, kas saistīti ar darbībām, ko veic strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, šāda faktora pārbaude jāveic darba devējam vai aizsardzības un profilakses dienestiem<sup>192</sup>. Ņemot vērā katra gadījuma individuālo raksturu, veselības stāvokļa un riska faktoru uztveres īpatnības, kā arī darba devēja intereses, kritiski vērtējami šādas pārbaudes rezultāti, līdz ar to Direktīvai 92/85/EEK nepieciešams regulējums, atbilstoši kuram katrā konkrētā gadījumā tiks izmantota individuālā pieeja, pamatojoties uz katras šādas darbinieces vajadzībām un prasībām, piemēram, iespēja vienošanas ceļā regulēt darba laika ilgumu darbinieces sliktā veselības stāvokļa dēļ, kas veicinās sadarbību starp darba devēju un darba ņēmēju, tādējādi labvēlīgi ietekmējot darba tiesisko attiecību pilnveidošanu un sociālā dialoga attīstības iespējas uzņēmumā.

Kā iepriekš tika minēts, laiks, kurā grūtnieces, sievietes, strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, atstāj darba vietu veselības pārbaudes pirmsdzemdību perioda veikšanai, uzskatāms par darba laiku<sup>193</sup>.

---

<sup>190</sup>Field E., Moorhouse C. Employment law in Europe. Third Edition. Haywards heath: Bloomsbury Profesional. 2013, 178, 783, 824 p.

<sup>191</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK „Par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>. [Aplūkots: 2016. gada 19. martā].

<sup>192</sup>Turpat.

<sup>193</sup>Turpat.

Savukārt Latvijā nepilna darba laika regulējums grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, ir labvēlīgāks, piemēram, viņām ir tiesības pieprasīt darba devēju noteikt sev nepilnu darba laiku<sup>194</sup>, šajā gadījumā DL neprasa nekādus pierādījumus atšķirībā no Lietuvas regulējuma<sup>195</sup>, piemēram, ārsta atzinumu, ka grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā vai sievietei, kas baro bērnu ar krūti, ir ieteicams nepilns darba laiks, tādējādi, var secināt, ka vienošanās notiek dialoga starp darba devēju un darbinieku ceļā, kas viennozīmīgi pozitīvi vērtējams no šādu darbinieču kategorijas interešu aizsardzības viedokļa.

Grūtnieces, sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievietes, kas baro bērnu ar krūti, var nodarbināt virsstundu darbā tikai ar viņas rakstveida piekrišanu, bet nakts darba aizliegums uz minētājām darbiniecēm attiecas tikai tad, kad ir ārsta atzinums, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai<sup>196</sup>. Labvēlīgāks regulējums grūtnieču, sieviešu pēcdzemdību periodā un sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, ir Čehijā, kur virsstundu darbs šādai darbinieču kategorijai ir aizliegts, kā arī Luksemburgā, kur grūtnieces, sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievietes, kas baro bērnu ar krūti, var atteikties no nakts darba<sup>197</sup>. Viennozīmīgi līdzīga regulējuma ieviešana Latvijā, būtu vērtējama pozitīvi, kā iepriekš tika minēts, tas veicinās sociālā dialoga attīstības iespējas uzņēmumā.

### **3.2. Darba laika regulējums personām, kas ir jaunākas par 18 gadiem**

Starptautiskajā līmenī pusaudžiem rūpniecības uzņēmumos tika aizliegts strādāt nakts laikā, izņemot darbu ģimenes uzņēmumos; pusaudži, kas sasniedza sešpadsmit gadu vecumu, varēja strādāt nakts laikā darbos, kuros, ņemot vērā ražošanas procesu, jāstrādā nepārtraukti dienā un naktī; pusaudži vecumā no sešpadsmit līdz astoņpadsmit gadiem varēja strādāt nakts laikā ārkārtīgu apstākļu rašanās gadījumā<sup>198</sup>. Pusaudžiem nerūpniecības uzņēmumos vecumā līdz četrpadsmit gadiem, kas strādā pilnu vai nepilnu darba laiku, kā arī pusaudžiem, kas

---

<sup>194</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 19. martā].

<sup>195</sup>Sīkāk sk.: Field E., Moorhouse C. Employment law in Europe. Third Edition. Haywards heath: Bloomsbury Profesional. 2013, 734 p.

<sup>196</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 19. martā].

<sup>197</sup>Field E., Moorhouse C. Employment law in Europe. Third Edition. Haywards heath: Bloomsbury Profesional. 2013, 178, 783 p.

<sup>198</sup>Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6). Pieejams: [http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312151](http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312151). [Aplūkots: 2016. gada 19. martā].

vecāki par četrpadsmit gadiem, kas apmeklē skolu, aizliegts strādāt nakts laikā; tāpat pusaudžiem, kas vecāki par četrpadsmit gadiem un neapmeklē skolu, kā arī pusaudžiem vecumā līdz 18 gadiem aizliegts strādāt nakts laikā<sup>199</sup>.

Līdzīgi kā SDO arī ES Padome, pieņemot 1994. gada 22. jūnijā Direktīvu 94/33/EK „Par jauniešu darbu aizsardzību” (turpmāk – Direktīva 94/33/EK), atsevišķi izdalīja tādu darba ņēmēju kategoriju kā jaunieši. Nepieciešamība atsevišķi regulēt darba tiesību standartus jauniešiem, tostarp ierobežot darba laika ilgumu, pamatojama ar jauniešu īpašām vajadzībām - personiskās izaugsmes un attīstības, izglītības iegūšanas nepieciešamība u.c.<sup>200</sup>.

Atbilstoši Direktīvas 94/33/EK noteikumiem bērnu (jaunieši, kam ir mazāk par 15 gadiem vai uz kuriem vēl attiecas valsts likumos noteiktā obligātā pilna laika izglītība) darbs ir aizliegts, izņemot bērnu nodarbināšanu kultūras, mākslas, sporta vai reklāmas pasākumos, vismaz 14 gadu vecu bērnu nodarbināšanu saskaņā ar vienoto darba un izglītības sistēmu vai ražošanas praksē uzņēmumā, vismaz 14 gadu vecu nodarbināšanu vieglos darbos<sup>201</sup>. Ņemot vērā pieļaujamas atkāpes, bērnu normālais darba dienas laiks ir astoņas stundas un normālais darba nedēļas laiks 40 stundas attiecībā uz darbu, ko veic saskaņā ar vienoto darba un izglītības sistēmu vai ražošanas praksē uzņēmumā; attiecībā uz darbu, ko veic ārpus mācību stundu laika mācību semestrī, normālais darba dienas laiks ir divas stundas un normālais darba nedēļas laiks 12 stundas, normālā darba dienas laika ilgums nedrīkst pārsniegt septiņas stundas, taču bērniem, kas sasnieguši 15 gadu vecumu normālā darba dienas laika ilgumu drīkst palielināt līdz astoņām stundām; attiecībā uz darbu, ko veic ārpus mācību laika, kad skola ir slēgta normālais darba dienas laiks ir septiņas stundas un normālais darba nedēļas laiks 35 stundas, taču bērniem, kas sasnieguši 15 gadu vecumu normālā darba dienas laika ilgumu drīkst palielināt līdz astoņām stundām un normālā darba nedēļas laika ilgumu līdz 40 stundām; attiecībā uz vieglu darbu, ko veic bērni, uz kuriem neattiecas valsts likumos noteiktā obligātā pilna laika izglītība normālais darba dienas laiks ir septiņas stundas un normālais darba nedēļas laiks 35 stundas; iepriekšminētās atkāpes pieļaujamas, pastāvot objektīviem iemesliem<sup>202</sup>.

Attiecībā uz darbu, ko veic pusaudži (jaunieši, kas ir vismaz 15 gadus veci, bet jaunāki par 18 gadiem, uz kuriem vairs neattiecas valsts likumos noteiktā obligātā pilna laika

---

<sup>199</sup>Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946 (No. 79). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312224](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312224). [Aplūkots: 2016. gada 19. martā].

<sup>200</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes 1994. gada 22. jūnija Direktīva 94/33/EK „Par jauniešu darbu aizsardzību”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A31994L0033>. [Aplūkots: 2016. gada 19. martā].

<sup>201</sup>Turpat.

<sup>202</sup>Turpat.

izglītība), normālais darba dienas laiks ir astoņas stundas un normālais darba nedēļas laiks 40 stundas<sup>203</sup>. Bērnu darbs aizliegts no plkst. 20 līdz 6; pusaudžu darbs aizliegts no plkst. 22 līdz 6 vai no plkst. 23 līdz 7, taču dalībvalstis normatīvajos vai administratīvajos aktos, nosakot, ka pusaudža darbs jāuzrauga pieaugušajam, ja tā ir nepieciešama pusaudža drošībai, var atļaut pusaudžu darbu īpašās darbības jomās, šāds darbs joprojām ir aizliegts no plkst. 24 līdz 4, taču arī no šī noteikuma, nosakot īpašas darbības jomas, Direktīva 94/33/EK pieļauj atkāpi, ņemot vērā šādas rīcības objektīvus iemeslus, noteikumu, ka pusaudžiem piešķir pienācīgu kompensējošu atpūtas laiku un Direktīvas 94/33/EK mērķu ievērošanu<sup>204</sup>. Norīkošana nakts darbā dod jauniešiem tiesības uz veselības stāvokļa pārbaudi, ja vien tas nav viens no iepriekšminētiem izņēmuma gadījumiem. Gadījumos, kad jaunietis ir nodarbināts pie vairākiem darba devējiem, darba laiks summējas<sup>205</sup>.

Kā bija redzams iepriekšējā nodaļā, lielākā daļa no ES dalībvalstu tiesību aktu darba tiesību jomā paredz, ka normālais darba nedēļas laiks ir 40 stundas, mazāka ES dalībvalstu daļa paredz, ka normālais darba nedēļas laiks ir 48 stundas, ieskaitot virsstundas, tajā pašā laikā Direktīva 94/33/EK pieļauj atkāpes, kad gan bērnu, gan pusaudžu normālais darba nedēļas laiks ir 40 stundas. Iepriekšminēto atkāpju īpatnība ir tajā, ka tie pieļauj sistemātiskumu attiecībā uz 40 stundu darba nedēļu noteikšanu, no kā izriet, ka darba laika tiesiskais regulējums ES līmenī pieļauj, ka jaunieši var regulāri strādāt 40 stundas nedēļā, kas vienāds ar maksimāli pieļaujamo normālo darba nedēļas ilgumu pieaugušajiem lielākā daļā no ES dalībvalstīm. Tātad, Direktīva 94/33/EK, neskatoties uz ES dalībvalstu praksi, pieļauj, ka jauniešiem var tikt noteikts tāds pats darba laika ilgums kā pieaugušajiem, kas nonāk pretrunā ar iepriekšminēto Direktīvas 94/33/EK mērķi aizsargāt jauniešu vajadzības, veselību, drošību, fizisko un garīgo attīstību, līdz ar to pastāv nepieciešamība samazināt maksimāli pieļaujamo normālā darba nedēļas laika ilgumu jauniešiem.

Atšķirībā no ES regulējuma Latvijā DL paredz, ka personām no 15 gadu vecuma normālais darba laiks ir 7 stundas dienā un 35 stundas nedēļā<sup>206</sup>. Personām, kuri sasnieguši 13 gadu vecumu, normālais darba laiks ir divas stundas dienā un 10 stundas nedēļā, ja darbs tiek veikts mācību gada laikā, un četras stundas dienā un 20 stundas nedēļā, ja darbs tiek

---

<sup>203</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes 1994. gada 22. jūnija Direktīva 94/33/EK „Par jauniešu darbu aizsardzību”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A31994L0033>. [Aplūkots: 2016. gada 23. martā].

<sup>204</sup>Turpat.

<sup>205</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2016. gada 23. martā].

<sup>206</sup>Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 25. martā].

veikts laikā, kad izglītības iestādē ir brīvlaiks,; personām, kuras ir jaunākās par 18 gadiem un papildus iegūst izglītību, par darba laiku uzskatāms arī mācību laiks; ja šādas personas strādā pie vairākiem darba devējiem, darba laiks summējams; šādu darbinieku kategoriju ir aizliegts nodarbināt gan virsstundu darbā, gan nakts laikā<sup>207</sup>.

Kā redzams, gan starptautiskajā, gan ES līmenī ir izdalīta tāda darbinieku kategorija kā personas, kas ir jaunākas par 18 gadiem, taču starptautiskajā līmenī tiek lietots jēdziens „pusaudži”, atsevišķi izdalot pusaudžus līdz 14 gadu vecumam, pusaudžus, kas sasniedza 16 gadu vecumu, un pusaudžus līdz 18 gadu vecumam, ES līmenī – jēdziens „jaunieši”, atsevišķi izdalot jauniešus līdz 15 gadu vecumam (bērni), jauniešus vecumā no 15 līdz 18 gadiem, savukārt Latvijā tiek lietots jēdziens „personas, kas ir jaunākas par 18 gadiem”, atsevišķi izdalot personas, kas ir vecumā līdz 15 gadiem vai kuras līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību (bērni), kā arī personas, kuras ir vecumā no 15 līdz 18 gadiem (pusaudži).

### 3.3. Citas darbinieku kategorijas

Papildus iepriekšminētajām darbinieku kategorijām DL izdala citas darbinieku kategorijas, kas bauda īpašu aizsardzību 1) darbinieki, kuru darbs ir saistīts ar īpašu risku, 2) darbinieki, kuriem ir bērns līdz triju gadu vecumam, 5) darbinieki, kuriem ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam<sup>208</sup>.

Tā, piemēram, darbiniekiem, kuru darbs ir saistīts ar īpašu risku, normālais darba dienas laiks ir septiņas stundas (sešas stundas, ja ir noteikta sešu dienu darba nedēļa) un normālais darba nedēļas laiks 35 stundas, tāpat DL paredz, ka nakts darba veikšanai nepieciešama piekrišana no darbiniekiem, kuriem ir bērns līdz trīs gadu vecumam, savukārt darbiniekam, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, ir tiesības pieprasīt darba devēju noteikt sev nepilnu darba laiku<sup>209</sup>

Visai interesants darba laika regulējums attiecībā uz īpašām darbinieku kategorijām Latvijā ir paredzēts 1922. gada likumā „Par darba laiku”, kas izdalīja tādu darbinieku kategoriju kā garīga darba strādnieki, kuru normālais dienas darba laiks nedrīkstēja pārsniegt sešas stundas<sup>210</sup>, piemēram, Lietuvā līdzīgs regulējums pastāv joprojām un, proti, valdība

---

<sup>207</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 30. martā].

<sup>208</sup> Turpat.

<sup>209</sup> Turpat.

<sup>210</sup> Latvijas Satversmes sapulces 1922. gada 24. marta likums „Par darba laiku”: LR likums (zaudējis spēku).

nosaka darbiniekus, kuri veic intensīvu intelektuālu vai sasprindzināti emocionālu darbu, šādiem darbiniekiem nosaka saīsināto darba laiku<sup>211</sup>. Darba laika ilguma samazināšana darbiniekiem, kuri veic intensīvu intelektuālu vai sasprindzināti emocionālu, pamatojama nolūkā piešķirt tiem lielāku atpūtas laiku darbaspēju atjaunošanai pēc sasprindzinātās darba dienas. Ņemot vērā, ka pasaulē ir izplatīts emocionālas izdegšanas sindroms darbiniekiem, kuru darbs ir saistīts ar stresu, sasprindzinātību, atbildību un citiem faktoriem<sup>212</sup>, piemēram, ugunsdzēsējiem, policijas darbiniekiem, juristiem, pilotiem, tādiem ārstiem, kā ķirurgi, anesteziologi, ginekologi un akušieres un citām profesijām, nepārprotami no šādu darbinieku tiesību, veselības un drošības aizsardzības viedokļa būtu pozitīvi vērtējama darba laika ilguma samazināšana. Taču jāņem vērā, ka iepriekšminētajām profesijām ir svarīga loma cilvēka dzīvē, tādējādi, darba laika samazināšana šādām profesijām ir grūti iedomājama. Tāpat, autoresprāt, papildus iepriekšminētajām profesijām, ar sasprindzināti emocionālu darbu var saprast gandrīz jebkādu darba veidu, līdz ar to būtu sarežģīti ieviest līdzīgu 1922. gada likumam „Par darba laiku” regulējumu par īpašām darbinieku kategorijām.

---

<sup>211</sup>Field E., Moorhouse C. Employment law in Europe. Third Edition. Haywards heath: Bloomsbury Professional. 2013, 733 p.

<sup>212</sup>Employee burnout. Pieejams: <http://www.eremedia.com/tlnt/will-2015-be-the-year-of-worrying-about-employee-burnout/>. [Aplūkots: 2016. gada 5. aprīlī].

## 4. STRĪDU RISINĀŠANA UN ATBILDĪBA PAR PĀRKĀPUMIEM, KAS SAISTĪTI AR TRŪKUMIEM DARBA LAIKA ORGANIZĀCIJĀ

### 4.1. Strīdu risināšana saistībā ar darba laika pārkāpumiem

Par noteikto vai nostrādāto darba laiku darba devējam un darbiniekam var rasties domstarpības, kuras var pāriet darba strīdā. Saskaņā ar darba strīdu izšķiršanas procedūras pamatprincipu jācenšas domstarpības noregulēt savstarpēju sarunu ceļā<sup>213</sup>.

Ja darba devējs pārkāpj noteikto darba laika ilgumu, darbinieks savu aizskarto tiesību vai interešu aizsardzības nolūkā vai darbinieka pārstāvis var iesniegt sūdzību uzņēmuma attiecīgi pilnvarotai personai<sup>214</sup>. Šādu „sūdzību izskata un atbildi par pieņemto lēmumu sniedz nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas”<sup>215</sup>, DL nenosaka kādu atbildi pēc darbinieka sūdzības saņemšanas sniedz, taču var pieņemt, ka darba devējs var to vai nu noraidīt, vai nu piekrist darbinieka izvirzītajiem argumentiem un noteikt pārstrādāto laiku par virsstundu darbu, attiecīgi nosakot par to piemaksu. Darbinieks vai darbinieka pārstāvis ir tiesīgs piedalīties sūdzības izskatīšanā, sniegt paskaidrojumus un savu viedokli. Sakarā ar sūdzības iesniegšanu darba devējs nedrīkst radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas<sup>216</sup>.

Gadījumos, kad par darbinieka izdarīto pārkāpumu piemērojama disciplinārā atbildība vai kad darba laika pārkāpums ir tik būtisks, ka darba devējs nolemj uzteikt darba līgumu, pirmajā gadījumā darba devēja pienākums ir rakstveidā informēt darbinieka par viņa izdarītā pārkāpuma būtību un pēc tam pieprasīt no viņa rakstveida paskaidrojumu par izdarīto pārkāpumu, savukārt otrajā gadījumā darba devējam tikai jāpieprasa no darbinieka rakstveida paskaidrojums<sup>217</sup>.

Tāpat, lai aizsargātu savas tiesības darbinieks var vērsties VDI, kuru uzdevums ir darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanas uzraudzība un kontrole<sup>218</sup>.

Analizējot VDI izskatīto iesniegumu sadalījumu (sk. 4.1. att.), autore konstatēja, ka izskatītie iesniegumi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā neveido vairākumu no

---

<sup>213</sup> Velga Slaidiņa, Ilze Skultāne. Darba tiesības. Rīga: „Apgāds Zvaigzne ABC”, 2011., 264. – 265. lpp.

<sup>214</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 7. aprīlī].

<sup>215</sup> Turpat.

<sup>216</sup> Turpat.

<sup>217</sup> Turpat.

<sup>218</sup> Valsts darba inspekcijas likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=177910>. [Aplūkots: 2016. gada 7. aprīlī].

VDI izskatītiem iesniegumiem, tomēr laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadamšādi iesniegumi pastāvīgi ieņem 4. vai 5. vietu VDI izskatīto iesniegumu sadalījumā, tā, piemēram, VDI izskatītie iesniegumi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā veido 4% 2011. un 2012. gadā, 3% - 2013. gadā, 7% - 2014. gadā un 6% - 2015. gadā. Laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam VDI izskatīto iesniegumu sadalījums norāda, ka darbinieki arvien biežāk vērsas VDI ar iesniegumiem saistībā ar pārkāpumiem darba laika organizācijā, no 2011. gada līdz 2015. gadam šādu iesniegumu skaits pieauga aptuveni pusotru reizes.

Ja savstarpēju sarunu ceļā domstarpības starp darba devēju un darbinieku netiek atrisinātas, darba devējs vai darbinieks var vērsties pēc tiesas aizsardzības, šajā gadījumā jāievēro viens no ES pamatprincipiem, proti, tiesības uz taisnīgu tiesu, kas nostiprinātas Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 6. pantā<sup>219</sup>.

## 4.2. Atbildība par darba laika pārkāpumiem

Darba laika izmantošana ir svarīgs darba tiesisko attiecību aspekts, kā iepriekš tika minēts, ne vienmēr par darba laika ilguma pārkāpumiem var vainot darba devēju, iespējami gadījumi, kad darbinieks neizmanto darba laiku lietderīgi un optimāli vai izmanto to savu personisku vajadzību apmierināšanai (darba datora, telefona izmantošana). DL 52. pants nosaka, ka darbinieka pienākums ir „veikt darbu noteiktā darba laika ietvaros”<sup>220</sup>. Tātad darba laikā darbiniekam ir jāveic savi darba pienākumi. 1992. gada LR Darba likumu kodekss noteica, ka „viss darba laiks jāizmanto tiešo pienākumu veikšanai [...] darbiniekus atraut no darba pienākumu pildīšanas drīkst tikai likumā paredzētajos gadījumos”<sup>221</sup>. „Darba laiks jāizmanto racionāli un efektīvi [...] No vienas puses, darbiniekam stingri jāievēro noteiktais darba laika ilgums un viss darba laiks pilnīgi jāizmanto ražīgam darbam, no otras puses, administrācijai (darba devējam plašāka nozīmē - *autores piezīme*) jāveic visi nepieciešamie pasākumi, lai nodrošinātu nepārtrauktu un ritmisku darbu”<sup>222</sup>. Piemēram, Krievijas Darba kodeksā ir noteikts darbinieku pienākums „strādāt godīgi un labticīgi, savlaicīgi un precīzi

---

<sup>219</sup> Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/regional/eckkons.htm>. [Aplūkots: 2016. gada 10. aprīlī].

<sup>220</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 10. aprīlī].

<sup>221</sup> Latvijas Republikas Darba likumu kodekss: LR likums, 1992 (zaudējis spēku).

<sup>222</sup> K. Švāns, J. Strautmanis, J. Rozenbergs, O. Zonne, J. Fradkins, V. Paegle. Padomju darba tiesības. Rīga: „Zvaigzne”, 1983, 131. lpp.

izpildīt administrācijas rīkojumus, izmantot visu darbalaiku ražīgam darbam, kā arī atturēties no darbībām, kas traucē citiem darbiniekiem izpildīt viņu darba pienākumus”<sup>223</sup>.

Kā redzams, darba laika ievērošana ir ne tikai darba devēja, bet arī darbinieka pienākums. Lai darba laiks būtu maksimāli efektīvi izmantots, darba devējam ne tikai jārada iemesli darbinieku motivācijai efektīvā un kvalitatīvā darba veikšanai, piemēram, atbalstot darbiniekus, piešķirot priekšrocības, tostarp pēc nepieciešamības, saīsinot darba laiku, nodrošinot elastību darba procesā, radot labvēlīgus un drošus darba apstākļus utt., bet arī jāveic kontrole par to, vai darba laiks tiek izmantots lietderīgi, jāveic preventīvie pasākumi, piemēram, aizliedzot darba laikā izmantot telefonu un datoru personiskajām, nevis darba vajadzībām, kā arī pēc iespējas, ņemot vērā darba specifiku, jāsadala darbs vienmērīgi darba laika ietvaros, kas padarīs darba procesu par pastāvīgu un pat var izslēgt virsstundu un nakts darba nepieciešamību, tostarp vienmērīgs darba laika sadalījums izslēgs gadījumus, kad darbinieki ir spiesti ņemt darbu uz mājām.

Gadījumā, ja darba laika ilgumu pārkāpj darbinieks, piemēram, kavē darbu, atsakās strādāt nakts laikā un citi gadījumi, darba devējs var piemērot darbiniekam disciplināro atbildību<sup>224</sup>. Ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu (bezdarbība), veic to nepienācīgi (darbība), kā arī izdara citu darbību, ar ko nodara darba devējam zaudējumus, un darba devējs konstatē darbinieka vainu, kā arī cēlonisku sakaru starp darbinieka prettiesisku rīcību un zaudējumu, darba devējs var saukt darbinieku pie civiltiesiskās atbildības. Ar civiltiesisko darbinieka atbildību saprot darbinieka pienākumu atlīdzināt darba devējam zaudējumus, kas radušies darbinieka prettiesiskās darbības (bezdarbības) dēļ, kurā darbinieks ir vainojams<sup>225</sup>. Jāatzīmē, ka, ja pēc parastās civiltiesiskās atbildības zaudējuma nodarītājs atbild arī par sagaidāmās peļņas atrāvumu, tad darbinieka civiltiesiskā atbildība ir ierobežota ar to, ka darbinieks „atbild vienīgi par darba devēja tagadējās mantas samazinājumu, bet neatbild par sagaidāmās peļņas atrāvumu”<sup>226</sup>. Tāpat DL paredz darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpj darba līgumu vai noteikto darba kārtību<sup>227</sup>, tātad tikai būtisks darba laika pārkāpums ir pamats darba līguma uzteikumam ar darbinieku. Attiecībā uz šo LR AT Senāta Civillietu departaments vairākās lietās ir

---

<sup>223</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации. Pieejams: <http://kzotrf.ru>. [Aplūkots: 2016. gada 10. aprīlī].

<sup>224</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 10. aprīlī].

<sup>225</sup> Смирнов И. О. Трудовое право. Москва: „Проспект”, 1998, 330 с.

<sup>226</sup> Civillikums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=225418>. [Aplūkots: 2016. gada 10. aprīlī].

<sup>227</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 10. aprīlī].

secinājis, ka, lai uzteiktu darba līgumu saskaņā ar DL 101. panta pirmās daļas 1. punktu, nepieciešams konstatēt bez attaisnojoša iemesla izdarītu pārkāpumu un pārkāpuma būtiskumu; turklāt, pārkāpuma būtiskums ir „ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā”, tātad sākuma pārkāpuma būtiskuma izvērtēšana ir darba devēja pienākums, savukārt ja lieta nonāca tiesā, to, vai darba devējs ir pareizi piemērojis jēdzienu „būtisks” konstatētajiem apstākļiem, ir tiesas pienākums<sup>228</sup>. Papildus pārkāpuma būtiskuma izvērtēšanai pirms darba līguma uzteikšanas, darba devējam jāizvērtē apstākļi, kādos pārkāpums izdarīts, darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu<sup>229</sup>.

Gadījumā, ja darbinieks ir vērsies VDI savu aizskarto tiesību aizsardzībai, par darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu VDI amatpersona var izteikt brīdinājumu vai uzlikt naudas sodu<sup>230</sup>, tātad piemērot darba devējam administratīvo atbildību.

Analizējot VDI konstatēto pārkāpumu sadalījumu, autore konstatēja, ka konstatētie pārkāpumi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā neveido vairākumu no VDI konstatētiem pārkāpumiem, tomēr laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam šādi pārkāpumi pastāvīgi ieņem 3. vai 4. vietu VDI konstatēto pārkāpumu sadalījumā, tā, piemēram, VDI konstatētie pārkāpumi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā veido 16% 2011. gadā, 14% – 2012. un 2013. gadā, 12% – 2014. gadā un 11% – 2015. gadā. Laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam VDI konstatēto pārkāpumu sadalījums (sk. 4.2. att) norāda, ka VDI konstatēto pārkāpumu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā skaits ir samazinājies, taču starpība nav statistiski nozīmīga, lai runātu par to, ka pārkāpumu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā tendence strauji samazinās.

Analizējot VDI piemēroto administratīvo sodu sadalījumu, autore konstatēja, ka piemērotie administratīvie sodi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā neveido vairākumu no VDI piemērotiem administratīviem sodiem, tomēr laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam uzliktie administratīvie sodi par darba laika pārkāpumiem pastāvīgi ieņem 4. vai 5. vietu VDI uzlikto administratīvo sodu sadalījumā, tā, piemēram, VDI uzliktie administratīvie sodi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā veido 4% 2011. gadā, 3% – 2012., 2013. un 2014. gadā un 4,5% – 2015. gadā. Laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam VDI uzlikto administratīvo sodu sadalījums (sk. 4.3. att) norāda, ka 2011. gada

---

<sup>228</sup> Sīkāk sk.: Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 5. septembra spriedums lietā Nr. SKC-1226/2012, 13. punkts. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 9. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1275/2012, 7. punkts. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2013. gada 22. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2455/2013, 9.2. punkts.

<sup>229</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 11. aprīlī].

<sup>230</sup> Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=89648>. [Aplūkots: 2016. gada 11. aprīlī].

līdz 2014. gadam administratīvo sodu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā skaits pakāpeniski samazinājās, taču sākot ar 2015. gadā administratīvo sodu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā skaits sāka pieaugt un atgriezās pie 2013. gada rādītājiem. 2015. gadā piemērotu naudas sodu skaits (sk. 4.4. att.) ir divas reizes lielāks nekā brīdinājumu skaits, kas norāda uz to, ka darba devēji pārkāpumus darba laika regulējuma jomā izdara atkārtoti.

Analizējot Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa (turpmāk – LAPK) noteiktos sodus par darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu, darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu, darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, kas rada tiešus draudus nodarbināto drošībai un veselībai, jāatzīmē, ka sodu apmērs par šādiem pārkāpumiem netika mainīts kopš LAPK pieņemšanas. Tas ļauj izdarīt secinājumu, ka tas varētu būt par iemeslu tam, kāpēc pieaug darbinieku iesniegumu skaits par darba laika pārkāpumiem, kāpēc VDI konstatēto pārkāpumu saistībā ar trūkumiem darba laika sadalījumuskaita samazināšana piecu gadu periodā ir statistiski nenozīmīga, kāpēc darba devēji atkārtoti pārkāpj darba laika noteikumus. Tas norāda uz nepieciešamību, palielināt LAPK paredzēto sodu apmēru par darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu, darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu, darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, kas rada tiešus draudus nodarbināto drošībai un veselībai, pārkāpšanu.

Par pārkāpumiem saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā darba devējam var piemērot arī kriminālatbildību. Tas iespējams gadījumos, kad darba laika pārkāpumi kļūva par iemeslu nelaimes gadījumam darbā. Nelaimes gadījums ir darba vietā vienas darba dienas vai maiņas laikā noticis ārkārtējs notikums, pēc kura personai radušies veselības traucējumi vai pastāv veselības traucējumu iestāšanās varbūtība (inficēšanās risks), vai iestājusies iesaistītās personas nāve<sup>231</sup>. Par nelaimes gadījumiem darbā, kuru rezultātā cietušajam nodarīti smagi veselības traucējumi vai iestājusies cietušā nāve, tiek paziņots Valsts policijai, ja nelaimes izmeklēšanas laikā ir iegūtas ziņas, kuras norāda uz iespējama noziedzīga nodarījuma izdarīšanu<sup>232</sup>. Ja darba devējs apzināti pieļauj darba laika ilguma pārkāpumu, un rezultātā iestājas cietušā nāve, darba devējam piemēro Krimināllikuma (turpmāk – KL) 116. pantu, kas nosaka atbildību par personas tīšu prettiesisku nonāvēšanu; ja cietušā nāve iestājusies darba devēja neuzmanības dēļ piemēro KL 123. pantu; savukārt ja cietušajam ir nodarīts smags miesas bojājums, piemērojams KL 125. pants, kas paredz atbildību par tāda „miesas bojājuma tīšu nodarīšanu, kas bīstams dzīvībai vai bijis par iemeslu redzes, dzirdes vai kāda cita orgāna vai orgānu funkciju zaudēšanai, psihiskam vai citādam veselības traucējumam, ja tas saistīts

---

<sup>231</sup>Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība. Ministru kabineta 2009. gada 25. augusta noteikumi Nr. 950. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=196653>. [Aplūkots: 2016. gada 11. aprīlī].

<sup>232</sup>Turpat.

ar vispārējo darbspēju paliekošu zaudējumu ne mazāk kā vienas trešdaļas apmērā vai izraisījis grūtniecības pārtraukšanu, vai izpaužies nelabojamā sejas izķēmojumā”<sup>233</sup>.

Apkopojot iepriekšminēto, secināms, ka darbiniekam par pārkāpumiem saistībā ar darba laika ilguma ievērošanu var piemērot civiltiesisko vai disciplināro atbildību, kā arī darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu ar tādu darbinieku, savukārt darba devējam, kas pārkāpj darba laika ilgumu, var piemērot administratīvo atbildību vai kriminālatbildību.

Tāpat attiecībā uz gadījumiem, kad darbinieks savu aizskarto tiesību aizsardzībai vēršas tiesā jāatzīmē, ka lietā *Pfeiffer* EST ir nospriedusi, ka „Direktīvas 93/104/EK 6. panta 2. punktam (šobrīd Direktīvas 2003/88/EK 6. panta „b” punktam - *autores piezīme*) ir tieša iedarbība, jo Direktīvas 93/104/EK 6. panta 2. punkts „nepārprotami uzliek dalībvalstīm pienākumu sasniegt precīzu rezultātu, un tā piemērošana nav pakļauta nekādiem nosacījumiem attiecībā uz principu, kas nosaka maksimālo vidējo 48 stundu darba laiku nedēļā, ieskaitot virsstundas”, tādējādi privātpersonām ir tiesības atsaukties uz šo normu valsts tiesās pret valsti”<sup>234</sup>. Savukārt Komisija ir norādījusi, ka Direktīva 2003/88/EK neparedz sankcijas par tajā noteikto minimālo prasību pārkāpšanu, tostarp par pārkāpumiem saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā, tādējādi neietverot „nevienu īpašu noteikumu par darba ņēmējam šāda pārkāpuma dēļ, iespējams, nodarīto kaitējumu”<sup>235</sup>. Šajā sakarā EST atgādina 1991. gada 19. novembra *Francovich* lietu, kur tiesa secināja, ka par indivīdiem nodarīto kaitējumu dalībvalstīm iestājas valsts atbildība<sup>236</sup>. Tas attiecas uz gadījumiem, kad nacionālā tiesa pieņem nelabvēlīgu spriedumu, kā rezultātā nodara darbiniekam zaudējumu vai kaitējumu. „Indivīdiem, kam ir nodarīts kaitējums, ir tiesības uz atlīdzinājumu, ja ir izpildīti trīs nosacījumi, proti, ja pārkāptās Savienības tiesību normas mērķis ir piešķirt tiesības indivīdiem, ja šīs normas pārkāpums ir pietiekami būtisks un ja ir tieša cēloņsakarība starp šo

---

<sup>233</sup> Sīkāk sk.: Krimināllikums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=88966>. [Aplūkots: 2016. gada 11. aprīlī].

<sup>234</sup> Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotajās lietās C-397/01, C-398/01, C-399/01, C-400/01, C-402/01 un C-403/01: Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller and Matthias Döbele v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV. ECR, p. 103. - 104. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=74017&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=90295>. [Aplūkots: 2016. gada 12. aprīlī].

<sup>235</sup> Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 25. novembra spriedums lietā C-429/09, Günter Fuß pret Stadt Halle, ECR, p. 96. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79740&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=494032>. [Aplūkots: 2016. gada 12. aprīlī].

<sup>236</sup> Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 1991. gada 19. novembra spriedums apvienotajās lietās: C-6/90 un C-9/90 Andrea Francovich pret Repubblica Italiana un Danila Bonifaci u.c. pret Repubblica Italiana, ECR, p. 35. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=97140&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=651561>. [Aplūkots: 2016. gada 12. aprīlī].

pārkāpumu un indivīdiem nodarīto kaitējumu”<sup>237</sup>. Turklāt, „dalībvalstu iestāžu sniegtajai zaudējumam, ko tās ir radījušas indivīdiem, pārkāpjot Savienības tiesību noteikumus, atlīdzībai ir jābūt atbilstošai nodarītajam kaitējumam. Ja attiecīgā joma nav regulēta Savienības tiesību normās, dalībvalstīm valsts tiesību normās, ievērojot līdzvērtības un efektivitātes principu, ir jānosaka, pirmkārt, vai [...] Savienības tiesību noteikuma pārkāpuma rezultātā nodarītie zaudējumi ir jāatlīdzina, piešķirot pēdējam vai nu papildu atpūtas laiku, vai arī finansiālu atlīdzību, kā arī, otrkārt, šīs atlīdzības aprēķināšanas noteikumi”<sup>238</sup>. Taču nedrīkst aizmirst, ka finansiālā atlīdzība par nodarīto kaitējumu pieļaujama tad, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus<sup>239</sup>, kas ir izskaidrojams ar to, ka finansiālā atlīdzība nav ekvivalenta pilnvērtīgai atpūtai, tāpat tā neietekmē darbinieka darbaspēju un spēju efektīvi pildīt savus darba pienākumus.

---

<sup>237</sup>Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 26. janvāra spriedums apvienotajās lietās: C-118/08 Transportes Urbanos y Servicios Generales SAL pret Administración del Estado. ECR, p. 35. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=97140&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=651561>. [Aplūkots: 2016. gada 12. aprīlī].

<sup>238</sup>Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 25. novembra spriedums lietā: C-429/09 Günter Fuß pret Stadt Halle ECR, p. 98. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79740&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=494032>. [Aplūkots: 2016. gada 12. aprīlī].

<sup>239</sup>Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2016. gada 12. aprīlī].

## Kopsavilkums

Autore izvirza aizstāvēšanai šādas tēzes:

1. Ņemot vērā starptautisko regulējumu, kā arī dažu ES dalībvalstu progresu strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, tiesību aizsardzībā, pastāv nepieciešamība Direktīvā 92/85/EEK „Par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti” noteikt labvēlīgākus noteikumus darba laika regulējuma jomā šādai darbinieču kategorijai.
2. Ņemot vērā Direktīvas 94/33/EK „Par jauniešu darbu aizsardzību” mērķi aizsargāt jauniešu vajadzības, veselību, drošību, fizisko un garīgo attīstību un ES dalībvalstu progresu jauniešu tiesību aizsardzībā, lai nepieļautu, ka jauniešiem var tikt noteikts tāds pats darba laika ilgums kā pieaugušajiem, pastāv nepieciešamība samazināt maksimāli pieļaujamo normālā darba nedēļas laika ilgumu šādai darbinieku kategorijai.
3. Ņemot vērā Eiropas Savienības (bij. Kopienas) tiesas 2006. gada 7. septembra spriedumu lietā C-484/04 *Eiropas Kopienas Komisija pret Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti*, jāsecina, ka precīzāk Direktīvā 2003/88/EK paredzētās tiesības uz diennakts un nedēļas atpūtu, kā arī maksimālo nedēļas darba laiku būtu interpretējamas tādā veidā, ka darba devējs nedrīkst atļaut strādāt darba ņēmējam gadījumos, kad darba ņēmējs atsakās izmantot atpūtas laiku, nevis pārliecināties, vai darba ņēmējs faktiski izmanto atpūtas laiku.
4. Eiropas Savienības tiesas 2015. gada 10. septembra spriedumā lietā Nr. C-266/14 *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* secinājums, ka darba devējs var brīvi noteikt pārvietošanās starp dzīvesvietu un klientiem laika atalgojumu, izraisīs nevienlīdzību starp darbiniekiem, jo attālumam no dzīvesvietas līdz pirmajam klientam un no pēdējā klienta līdz dzīvesvietai visiem darba ņēmējiem mēdz būt atšķirīgs.
5. Tiesību uz taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kas iekļauj sevī ne vien tiesību uz maksimālā darba laika ilguma, bet arī tiesību uz maksimālā nakts laika, virsstundu darba ilguma, tiesību uz atpūtu, kā arī tiesību uz darba aizsardzības un citu tiesību nodrošināšanu, nostiprināšanā konstitūcijā norādītu uz to, ka valsts izceļ tādu

sociālu grupu kā darbinieki, kā arī atzīst to tiesības, taču tas varētu neiederēties Satversmes kopējā lakoniskajā stilā.

6. Ņemot vērā Eiropas Savienības tiesas atziņas attiecībā uz darba laika jēdziena interpretāciju, Darba likuma 130. panta pirmo daļu nepieciešams grozīt un izteikt šādā redakcijā:

*(1) Darba laiks šā likuma izpratnē ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu vai atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā.*

7. Laiks, kurā darbiniekam saskaņā ar saviem darba pienākumiem jābūt sasniedzam pa telefonu ārpus sava darba laika, lai, piemēram, sniegtu informāciju vai konsultācijas klientiem, un kurā viņš veic attiecīgus pienākumus, ir izskatāms par darba laiku Darba likuma 130. panta izpratnē.
8. Ņemot vērā to, ka darba laika uzskaites pārkāpumi ieņem otro vietu VDI konstatēto pārkāpumu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā sadalījumā, kā arī to, ka darba laika uzskaitē ir tieša ietekme uz darba samaksas apmēru, mūsdienu tehnoloģiju iespējas, un arī to, ka vairāki uzņēmumi jau izmanto šādu kartību, Latvijā varētu eksperimentāli dažos uzņēmumos, kuros iepriekš tika konstatēti pārkāpumi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā, uzstādīt automatisku darba laika uzskaites sistēmu ar elektronisko karšu un terminālu palīdzību, piesaistot šādu terminālu uzstādīšanai un kontrolei par darba laika uzskaiti Valsts darba inspekciju.
9. Darba likuma 137. pantu nevar attiecināt uz darbiniekiem, kas veic distances darbu. Darba devēja pienākums šajā gadījumā būtu nodrošināt darbiniekus ar tādu darba apjomu, kas būtu izpildāms, nepārkāpjot Darba likumā noteiktās darba laika robežas.
10. Ņemot vērā to, ka darba dienu skaita palielināšana nedēļā var pārkāpt Satversmes 107. pantā noteiktās tiesības uz atpūtu, kā arī darbinieku tiesisko interešu, drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanas nepieciešamību, Darba likuma 133. panta pirmā daļa jāprecizē, izsakot to šādā redakcijā:

*(1) Darbiniekam ir noteikta piecu dienu darba nedēļa. Ja darba rakstura dēļ nevar noteikt piecu dienu darba nedēļu, darba devējs, izvērtējot iespējamos riskus darbinieku drošībai un veselībai, un, saņemot darbinieku vai darbinieku pārstāvju piekrišanu, nosaka sešu dienu darba nedēļu.*

11. Ņemot vērā to, ka Darba likuma 133. panta pirmā daļa ierobežo darbinieku tiesības aizstāvēt savas intereses, nosakot, ka darba devējam par maiņu darba ieviešanu jākonsultējas vienīgi ar darbinieku pārstāvjiem, pēc analogijas ar iepriekšminēto

Darba likuma 133. panta pirmās daļas grozīšanas priekšlikumu Darba likuma 139. panta pirmā daļa izsakāma šādā redakcijā:

*(1) Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbiniekiem vai darbinieku pārstāvjiem, izvērtējot iespējamos riskus darbinieku drošībai un veselībai, nosaka maiņu darbu. Šādos gadījumos maiņas ilgums nedrīkst pārsniegt attiecīgajai darbinieku kategorijai noteikto normālo dienas darba laiku.*

12. Pēc analogijas ar iepriekš minētiem priekšlikumiem Darba likuma 133. panta pirmās daļas un Darba likuma 139. panta pirmās daļas grozīšanai, lai netiktu ierobežotas darbinieku tiesības aizstāvēt savas intereses, Darba likuma 140. panta pirmā daļā izsakāma šādā redakcijā:

*(1) Ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbiniekiem vai darbinieku pārstāvjiem var noteikt summēto darba laiku, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku.*

13. Ņemot vērā, ka Darba likums neparedz virsstundu darba regulējumu gadījumos, kad darbinieks ceļā uz darbu un no darba kopumā pavada vairāk par četrām stundām, un ka šajos gadījumos varētu pārkāptas Satversmes 107. pantā un Darba likuma 142. pantā garantētās tiesības uz vismaz 12 stundu nepārtrauktu diennakts atpūtas laiku, Darba likuma 136. pants jāpapildina ar devīto daļu, izsakot to šādā redakcijā:

*(9) Virsstundu darbs nav pieļaujams gadījumos, kad darbinieks ceļā uz un no darba kopumā pavada vairāk par četrām stundām.*

14. Ņemot vērā to, ka Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā noteiktie sodi par darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu, darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu, darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, kas rada tiešus draudus nodarbināto drošībai un veselībai, nav mainīts kopš tā pieņemšanas, kā arī to, ka pieaug darbinieku iesniegumu skaits par darba laika pārkāpumiem, VDI konstatēto pārkāpumu saistībā ar trūkumiem darba laika sadalījumuskaita samazināšana piecu gadu periodā ir statistiski nenozīmīga, un to ka darba devēji atkārtoti pārkāpj darba laika noteikumus, pastāv nepieciešamība palielināt Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā paredzēto sodu apmēru par šos jautājumus regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu.

## Izmantotie tiesību avoti un literatūra

### Literatūra:

- 1) Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis. 2011.
- 2) Barnard C. EU Employment Law. Fourth Edition. Croydon: Oxford University Press. 2012.
- 3) Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Rīga: „Latvijas brīvo arodbiedrību savienība”, 2010.
- 4) Field E., Moorhouse C. Employment law in Europe. Third Edition. Haywards heath: Bloomsbury Profesional. 2013.
- 5) Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3. grāmata, C (100. -129. pants) un D daļa. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība. 2004.
- 6) Juridiskais birojs „INLAT PLUS”. Darba attiecību enciklopēdija. Līgumi, dokumenti, komentāri. Rīga: SIA „Merkūrijs LAT”, [b.g.].
- 7) Korčagins E., Vancāne I. Viss par darba attiecībām. Praktiskais līdzeklis. Rīga: „Merkūrijs Info”, 2010
- 8) Murray J. Transnational Labour Regulation The ILO and EC Compared. The Hague, The Netherlands: Kluwer Law International, 2001.
- 9) Osipova S. Ievads tiesību socioloģijā. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2011.
- 10) Porniece R.. Ziņojums: „Pašnodarbinātās personas un to sociālā aizsardzība”. Rīga: „Latvijas brīvo arodbiedrību savienība”, 2010..
- 11) Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: „Apgāds Zvaigzne ABC”, 2011.
- 12) Švāns K., Strautmanis J., Rozenbergs J., Zonne O., Fradkins J., Paegle V.. Padomju darba tiesības. Rīga: „Zvaigzne”, 1983.
- 13) Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: „Latvijas brīvo arodbiedrību savienība”, 2010.
- 14) Батычко В. Т. Трудовое право в вопросах и ответах. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2007. Pieejams: <http://www.aup.ru/books/m239/13.htm>. [Aplūkots: 2016. gada 22. februārī].
- 15) Пронин А. А. Права человека: аспекты, проблемы. Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2006.
- 16) Смирнов И. О. Трудовое право. Москва: „Проспект”, 1998.

- 17) Сыроватская Л. А. Трудовое право. Pieejams: <http://ex-jure.ru/law/news.php?newsid=1114>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].

### **Normatīvie akti:**

#### *Starptautiskie tiesību akti:*

- 18) ANO 1966. gada 16. decembra līgums „Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām”. Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/escpakc.htm>. [Aplūkots: 2015. gada 7. martā].
- 19) Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/regional/eckkons.htm>. [Aplūkots: 2016. gada 10. aprīlī].
- 20) ANO 1948. gada Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/vispcd.htm>. [Aplūkots: 2015. gada 7. martā].
- 21) Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996 (No. 180). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REV,en,C180,/Document](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C180,/Document). [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].
- 22) Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312320](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312320). [Aplūkots: 2016. gada 28. februārī].
- 23) Night Work Convention, 1990 (No. 171). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312316](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312316). [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].
- 24) Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312234](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312234). [Aplūkots: 2016. gada 19. martā].
- 25) Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946 (No. 79). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312224](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312224). [Aplūkots: 2016. gada 19. martā].
- 26) Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939 (No. 67). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312212](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312212). [Aplūkots: 2016. gada 14. martā].

- 27) Reduction of Hours of Work (Textiles) Convention, 1937 (No. 61). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID\\_P12100\\_LANG\\_CODE:312206,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID_P12100_LANG_CODE:312206,en:NO). [Aplūkots: 2016. gada 14. martā].
- 28) Reduction of Hours of Work (Public Works) Convention, 1936 (No. 51). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID\\_P12100\\_LANG\\_CODE:312196,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID_P12100_LANG_CODE:312196,en:NO). [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].
- 29) Reduction of Hours of Work (Glass-Bottle Works) Convention, 1935 (No. 49). Pieejams: [http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312194:NO](http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312194:NO). [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].
- 30) Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312192](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312192). [Aplūkots: 2015. gada 7. martā].
- 31) Hours of Work (Coal Mines) Convention (Revised), 1935 (No. 46). Pieejams: [http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312191](http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312191). [Aplūkots: 2015. gada 14. martā].
- 32) Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312175](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312175). [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].
- 33) Night Work (Bakeries) Convention, 1925 (No. 20). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312165](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312165). [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].
- 34) Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6). Pieejams: [http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312151](http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312151). [Aplūkots: 2016. gada 19. martā].
- 35) Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001). [Aplūkots: 2015. gada 22. aprīlī].
- 36) Utilisation of Spare Time Recommendation, 1924 (No. 21). Pieejams: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312359](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312359). [Aplūkots: 2015. gada 7. martā].
- 37) Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312454](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312454). [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].

*Eiropas Savienības tiesību akti:*

- 38) Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētā versija. Pieejams: [http://europa.eu/pol/pdf/consolidated-treaties\\_lv.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/consolidated-treaties_lv.pdf). [Aplūkots: 2015. gada 5. aprīlī].
- 39) European Social Charter (Revised). Pieejams: <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>. [Aplūkots: 2015. gada 15. februārī].
- 40) Charter of Fundamental Rights of the European Union. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=LV>. [Aplūkots: 2015. gada 19. martā].
- 41) Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers. Pieejams: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>. [Aplūkots: 2015. gada 14. martā].
- 42) Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2016. gada 12. aprīlī].
- 43) Eiropas Parlamenta un Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK „Par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=LV>. [Aplūkots: 2016. gada 7. martā].
- 44) Eiropas Parlamenta un Padomes 1994. gada 22. jūnija Direktīva 94/33/EK „Par jauniešu darbu aizsardzību”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A31994L0033>. [Aplūkots: 2016. gada 23. martā].
- 45) Eiropas Parlamenta un Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK „Par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti”. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>. [Aplūkots: 2016. gada 19. martā].
- 46) Council Resolution of 18 December 1979 on the adaptation of working time. Pieejams: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31980Y0104\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31980Y0104(01)&from=EN). [Aplūkots: 2015. gada 14. martā].

- 47) Recommendation of the Council of 22 July 1975 on the principle of the 40-hour week and the principle of four weeks annual paid holiday (75/457/EEC). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31975H0457&from=EN>. [Aplūkots: 2015. gada 26. aprīlī].

*Latvijas Republikas likumi:*

- 48) Latvijas Republikas Satversme. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=57980>. [Aplūkots: 2016. gada 31. janvārī].
- 49) Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=202273>. [Aplūkots: 2016. gada 30. janvārī].
- 50) Valsts darba inspekcijas likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=177910>. [Aplūkots: 2016. gada 7. aprīlī].
- 51) Valsts pārvaldes iekārtas likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=63545>. [Aplūkots: 2016. gada 30. janvārī].
- 52) Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 11. aprīlī].
- 53) Darba aizsardzības likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26020>. [Aplūkots: 2015. gada 22. aprīlī].
- 54) Valsts civildienesta likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=10944>. [Aplūkots: 2016. gada 31. janvārī].
- 55) Krimināllikums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=88966>. [Aplūkots: 2016. gada 11. aprīlī].
- 56) Likums „Par valsts sociālo apdrošināšanu”: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=45466>. [Aplūkots: 2016. gada 30. janvārī].
- 57) Satversmes tiesas likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=63354>. [Aplūkots: 2016. gada 17. martā].
- 58) Notariāta likums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=59982>. [Aplūkots: 2016. gada 31. janvārī].
- 59) Likums „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=56880>. [Aplūkots: 2016. gada 31. janvārī].
- 60) Civillikums: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=225418>. [Aplūkots: 2016. gada 10. aprīlī].

- 61) Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss: LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=89648>. [Aplūkots: 2016. gada 11. aprīlī].
- 62) Darba likums: LR likums. 25.07.2012.-31.12.2014. redakcijā (zaudējis spēku). Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].
- 63) Latvijas Republikas Darba likumu kodekss. Rīga: Latvijas Republikas Tieslietu ministrijas Tiesiskās informācijas centrs. 1992 (zaudējis spēku).
- 64) Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas Darba likumu kodekss. Rīga: Liesma. 1972 (zaudējis spēku).
- 65) Latvijas Satversmes sapulces likums „Par darba laiku”: LR likums, 1922 (zaudējis spēku).
- 66) Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība. Ministru kabineta 2009. gada 25. augusta noteikumi Nr. 950. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=196653>. [Aplūkots: 2016. gada 11. aprīlī].

*Citu valstu tiesību akti:*

- 67) The Constitution of Czech Republic. Pieejams: <https://www.hrad.cz/en/czech-republic/constitution-of-the-cr>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 68) The Constitution of French Republic. Pieejams: <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/english/constitution/constitution-of-4-october-1958.25742.html>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 69) The Constitution of Greece. Pieejams: <http://www.hri.org/docs/syntaxma/>. [Aplūkots: 2016. gada 15. martā].
- 70) The Constitution of the Federal Republic of Austria. Pieejams: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 71) The Constitution of the Federal Republic of Germany. Pieejams: [http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_gg/](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/). [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].
- 72) The Constitution of the Grand Duchy of Luxembourg. Pieejams: [http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/recueils/Constitution/constitution\\_gdl.pdf](http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/recueils/Constitution/constitution_gdl.pdf). [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 73) The Constitution of the Italian Republic. Pieejams: <https://www.senato.it/1024>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].

- 74) The Constitution of the Kingdom of Denmark. Pieejams: <http://www.grundloven.dk>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 75) The Constitution of The Kingdom of Netherlands. Pieejams: <https://www.government.nl/documents/regulations/2012/10/18/the-constitution-of-the-kingdom-of-the-netherlands-2008>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 76) The Constitution of the Kingdom of Spain. Pieejams: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229). Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].
- 77) The Constitution of the Kingdom of Sweden. Pieejams: <http://www.parliament.am/library/sahmanadrutyunner/Sweden.pdf>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 78) The Constitution of the Portuguese Republic. Pieejams: <http://www.parlamento.pt/parlamento/documents/crp1976.pdf>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].
- 79) The Constitution of the Republic of Croatia. Pieejams: <http://www.sabor.hr/Default.aspx?art=2405>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].
- 80) The Constitution of the Republic of Cyprus. Pieejams: [http://www.presidency.gov.cy/presidency/presidency.nsf/all/1003AEDD83EED9C7C225756F0023C6AD/\\$file/CY\\_Constitution.pdf](http://www.presidency.gov.cy/presidency/presidency.nsf/all/1003AEDD83EED9C7C225756F0023C6AD/$file/CY_Constitution.pdf). [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 81) The Constitution of the Republic of Estonia. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013003/consolide>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 82) The Constitution of the Republic of Finland. Pieejams: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19990731>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 83) The Constitution of the Republic of Ireland. Pieejams: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/cons/en/html>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].
- 84) The Constitution of the Republic of Malta. Pieejams: <http://www.parlament.mt/constituion-of-malta?l=1>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].
- 85) The Constitution of the Republic of Poland. Pieejams: <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].
- 86) The Constitution of the Republic of Romania. Pieejams: <http://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?id=371>. Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].

- 87) The Constitution of the Republic of Slovenia. Pieejams: <http://www.us-rs.si/en/about-the-court/legal-basis/>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 88) The Constitution of the Slovak Republic. Pieejams: <http://www.parlamento.pt/parlamento/documents/crp1976.pdf>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].
- 89) The Constitution of United Mexican States. Pieejams: [https://www.oas.org/juridico/mla/en/mex/en\\_mex-int-text-const.pdf](https://www.oas.org/juridico/mla/en/mex/en_mex-int-text-const.pdf). [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].
- 90) The Constitution of Hungary. Pieejams: <http://www.parlament.hu/documents/125505/138476/The+Constitution/9101ae2d-02d7-4864-b1c4-6d5bdfd2d33c?version=1.0&inheritRedirect=true>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 91) The Constitution of the Kingdom of Belgium. Pieejams: [http://www.senate.be/deutsch/const\\_de.html](http://www.senate.be/deutsch/const_de.html). [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 92) The Constitution of the Republic of Bulgaria. Pieejams: <http://www.parliament.bg/en/const>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 93) The Constitution of the Republic of Lithuania. Pieejams: <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>. [Aplūkots: 2016. gada 7. februārī].
- 94) Трудовой кодекс Российской Федерации. Pieejams: <http://kzotrf.ru>. [Aplūkots: 2016. gada 10. aprīlī].

### **Juridiskās prakses materiāli:**

#### *Tiesu prakse:*

- 95) Eiropas Savienības tiesas 2015. gada 11. novembra spriedums lietā: C-219/14 Kathleen Greenfield pret The Care Bureau Ltd, ECR, p. 42., 44. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=171284&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=828986>. [Aplūkots: 2016. gada 12. martā].
- 96) 2015 Eiropas Savienības tiesas 2015. gada 10. septembra spriedums lietā: Nr. C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA,

p. 32., 43., 51. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=167291&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1186016>. [Aplūkots: 2016. gada 14. martā].

97) Eiropas Savienības tiesas 2015. gada 9. jūlija spriedums lietā: C-87/14 Eiropas Komisija pret Īriju, ECR, p. 1. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=165651&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=785164>. [Aplūkots: 2016. gada 12. martā].

98) Eiropas Savienības tiesas 2012. gada 8. novembra spriedums apvienotajās lietās:

C-229/11 un C-230/11 Alexander Heimann, Konstantin Toltschin pret Kaiser GmbH, ECR, p. 36. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79740&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=494032>. [Aplūkots: 2016. gada 7. martā].

99) Eiropas Savienības tiesas 2011. gada 4. marta spriedums lietā: C-258/10 Nicușor Grigore v Regia Națională a Pădurilor Romsilva, ECR, p. 53., 58., 70. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=81756&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=826619>. [Aplūkots: 2015. gada 14. aprīlī].

100) Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 25. novembra spriedums lietā: C-429/09 Günter Fuß pret Stadt Halle, ECR, p. 33., 49., 65., 96., 98. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79740&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=494032>. [Aplūkots: 2016. gada 12. aprīlī].

101) Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 22. aprīļa spriedums lietā: C-486/08

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol, ECR, p. 22., 32., 35., 45. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79740&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=494032>. [Aplūkots: 2016. gada 7. martā].

102) Eiropas Savienības tiesas 2010. gada 26. janvāra spriedums apvienotajās lietās:

C-118/08 Transportes Urbanos y Servicios Generales SAL pret Administración del Estado. ECR, p. 35. Pieejams:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=97140&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=651561>. [Aplūkots: 2016. gada 12. aprīlī].

- 103) Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās: C-350/06 un C-520/06 Gerhard Schultz-Hoff pret Deutsche Rentenversicherung Bund un Stringer u.c. pret Her Majesty's Revenue and Customs, ECR, p. 17., 37. - 38. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=74017&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=90295>. [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].
- 104) Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 2007. gada 11. janvāra spriedums lietā: C-437/05 Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, ECR, p. 28., 36. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=9ea7d0f130d51d891af5396842ba9a7b997d40614895.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4OcheSe0?text=&docid=65119&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=50193>. [Aplūkots: 2015. gada 14. aprīlī].
- 105) Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 2006. gada 7. septembra spriedums lietā: C-484/04 Eiropas Kopienų Komisija pret Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti, ECR, p. 1., 7. - 11., 32., 34. Pieejams: [http://curia.europa.eu/juris/document/document\\_print.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30db28ca204bac474819a715f325e4c09614.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuMb3j0?doclang=LV&text=&pageIndex=0&part=1&mode=DOC&docid=66159&occ=first&dir=&cid=613661](http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30db28ca204bac474819a715f325e4c09614.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuMb3j0?doclang=LV&text=&pageIndex=0&part=1&mode=DOC&docid=66159&occ=first&dir=&cid=613661). [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].
- 106) Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 2005. gada 1. decembra spriedums lietā: C-14/04 Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, ECR, p. 40. – 41., 48., 58. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56506&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=229435>. [Aplūkots: 2015. gada 14. aprīlī].
- 107) Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 2004. gada 12. oktobra spriedums lietā: C-313/02 Nicole Wippel pret Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG., ECR, p. 46. – 47. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=49174&pageIndex=0&>

- [doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=208504](#). [Aplūkots: 2015. gada 19. martā].
- 108) Eiropas Savienības (bij. Kopienu) tiesas 2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotajās lietās: C-397/01, C-398/01, C-399/01, C-400/01, C-402/01 un C-403/01 Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller and Matthias Döbele v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV. ECR, p. 99., 103. – 104. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=74017&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=90295>. [Aplūkots: 2016. gada 12. aprīlī].
- 109) Eiropas Savienības (bij. Kopienu) tiesas 2003. gada 9. septembra spriedums lietā: C-151/02 Landeshauptstadt Kiel pret Norbert Jaeger, ECR, p. 45. - 46., 97. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=221354>. [Aplūkots: 2016. gada 18. martā].
- 110) Eiropas Savienības (bij. Kopienu) tiesas 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā: C-173/99 The Queen and Secretary of State for Trade and Industry pret Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), ECR, p. 37. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=46462&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=212278>. [Aplūkots: 2015. gada 19. martā].
- 111) Eiropas Savienības (bij. Kopienu) tiesas 1996. gada 12. novembra spriedums lietā: C-84/94 United Kingdom v Council, ECR, p. 15., 38., 59. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=221354>. [Aplūkots: 2015. gada 19. martā].
- 112) Eiropas Savienības (bij. Kopienu) tiesas 1991. gada 19. novembra spriedums apvienotajās lietās: C-6/90 un C-9/90 Andrea Francovich pret Repubblica Italiana un Danila Bonifaci u.c. pret Repubblica Italiana, ECR, p. 35. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=97140&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=651561>. [Aplūkots: 2016. gada 12. aprīlī].
- 113) Latvijas Republikas Satversmes tiesas spriedums 2004. gada 21. maija spriedums lietā Nr. 2003-23-01.

- 114) Par likuma "[Par valsts sociālo apdrošināšanu](#)" Pārejas noteikumu [1. punkta](#) atbilstību [Latvijas Republikas Satversmes 1. un 109. pantam](#), 1966. gada 16. decembra Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām [9. pantam](#) un [11. panta](#) pirmajai daļai: [Latvijas Republikas Satversmes](#) tiesas 2001. gada 13. marta spriedums lietā Nr. 2000-08-0109. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=4978>. [Aplūkots: 2016. gada 15. februārī].
- 115) Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 28. marta spriedums lietā Nr. SKC-1609/2014.
- 116) Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2013. gada 22. novembra spriedums lietā Nr. SKC-2455/2013.
- 117) Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 9. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1275/2012.
- 118) Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 5. septembra spriedums lietā Nr. SKC-1226/2012.
- 119) Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011. gada 13. maija spriedums lietā Nr. SKA-210/2011.
- 120) Latvijas Republikas Administratīvās apgabaltiesas 2015. gada 12. jūnija spriedums lietā A420535212.

*Citu prakses materiāli:*

- 121) Eiropas Savienības tiesas 2013. gada 13. jūnija rīkojums lietā: C-415/12 Bianca Brandes pret Land Niedersachsen, ECR, p. 42. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79740&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=494032>. [Aplūkots: 2016. gada 7. martā].
- 122) Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 2000. gada 3. oktobra rīkojums lietā: C-303/98 Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) pret Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61998CJ0303>. [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].
- 123) Ģenerālvokāta Īvo Bota 2015. gada 11. jūnija secinājumi lietā C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) pret Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d5eebd74fdeb>

[7f4bd6b5d79bf0d2bad8f5.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuSbxj0?text=&docid=164944&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=439013](http://7f4bd6b5d79bf0d2bad8f5.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuSbxj0?text=&docid=164944&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=439013). [Aplūkots: 2016. gada 14. martā].

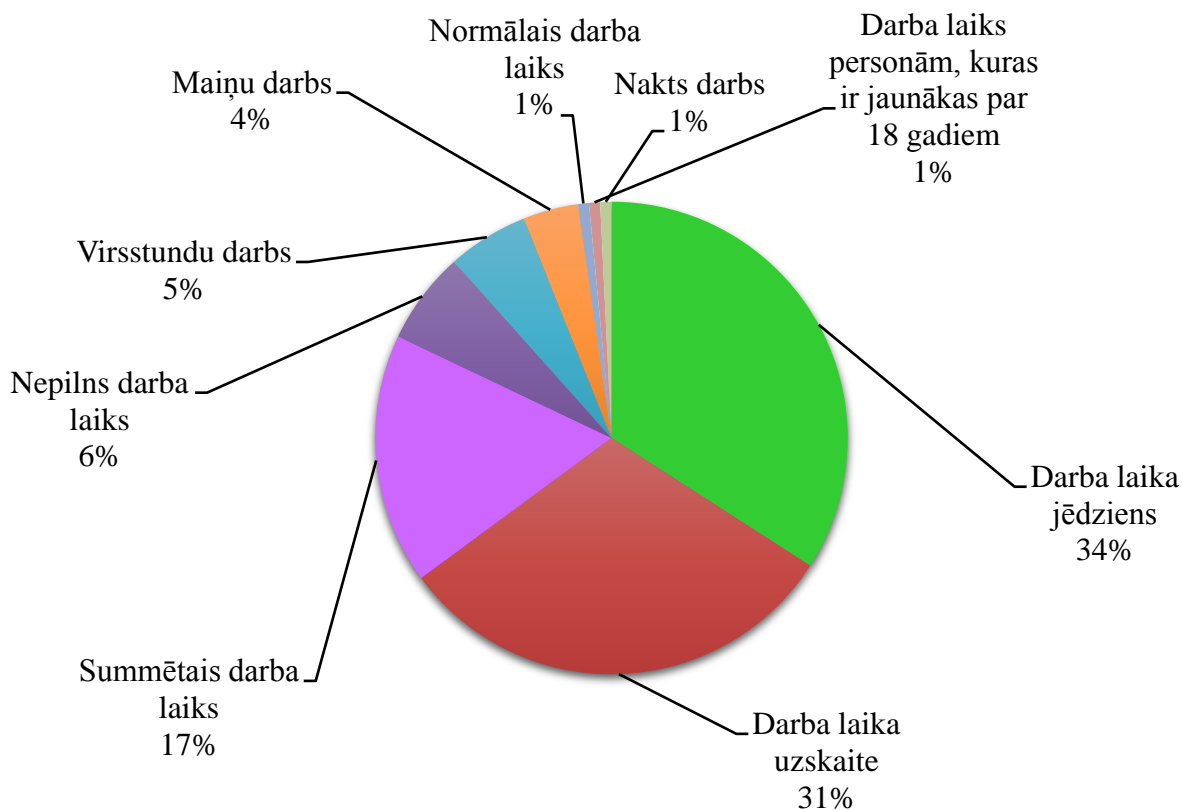
- 124) Ģenerālvokāta Īvo Bota 2015. gada 19. marta secinājumi lietā: C-87/14 Eiropas Komisija pret Īriju, p. 4. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d5aadbd03c131647c4bb1df1761b0155f8.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4OcheSe0?text=&docid=163068&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=783806#Footnote18>. [Aplūkots: 2016. gada 12. martā].
- 125) Ģenerālvokātes Julianas Kokotes 2006. gada 9. marta secinājumi lietā C-484/04 Eiropas Kopienų Komisija pret Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti, p. 67. - 68. Pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=57332&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1612638>. [Aplūkots: 2015. gada 23. martā].
- 126) Commission staff working paper Detailed report on the implementation by member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6426&langId=en>. [Aplūkots: 2016. gada 23. martā].
- 127) Latvijas Satversmes Sapulces stenogrammu izvilks (1920-1922). Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006.

#### **Interneta resursi:**

- 128) Constitution of the International Labour Organisation. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/constitution.pdf>. [Aplūkots: 2015. gada 28. februārī].
- 129) Death by overwork on rise among Japan's vulnerable workers. <http://www.reuters.com/article/us-japan-economy-overwork-idUSKCN0X000F>. [Aplūkots: 2016. gada 18. februārī].
- 130) Employee burnout. Pieejams: <http://www.eredia.com/tInt/will-2015-be-the-year-of-worrying-about-employee-burnout/>. [Aplūkots: 2016. gada 5. aprīlī].

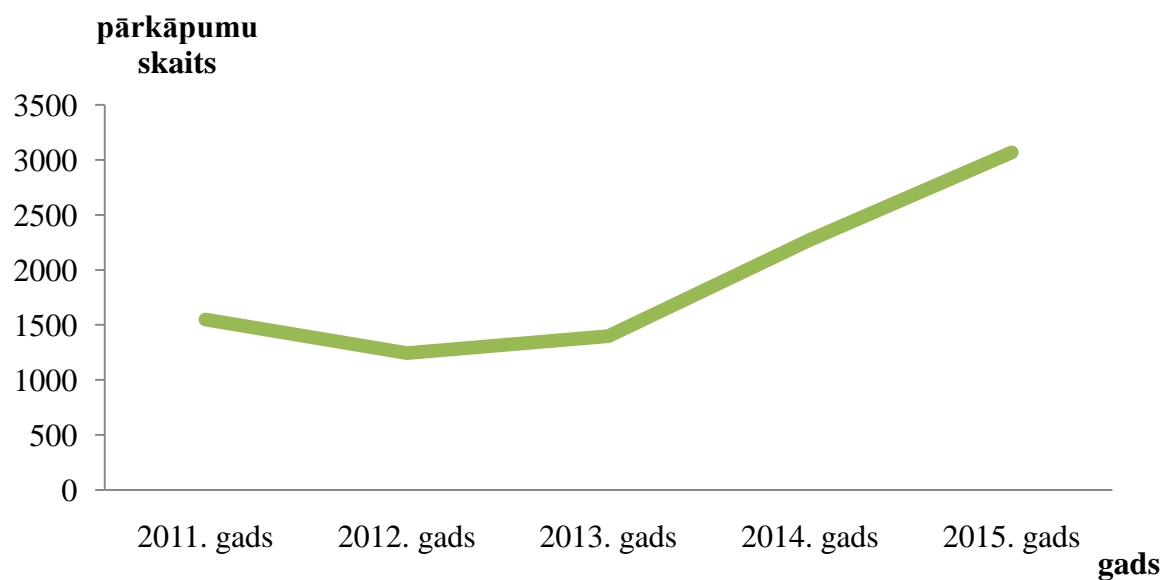
- 131) French Protest Increase to Sacred 35-Hour Work Week. Pieejams: <http://www.nbcnews.com/slideshow/french-protest-increase-sacred-35-hour-work-week-n534971>. [Aplūkots: 2016. gada 15. martā].
- 132) Labour productivity levels in the total economy. Pieejams: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LEVEL>. [Aplūkots: 2016. gada 22. februārī].
- 133) List of International Labour Organisation Conventions. Pieejams: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO>. [Aplūkots: 2015. gada 28. februārī].
- 134) Origins and history of International Labour Organisation. Pieejams: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. [Aplūkots: 2015. gada 28. februārī].
- 135) Ratification by Convention. Pieejams: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:0>. [Aplūkots: 2015. gada 7. martā].
- 136) Ratifications of Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47).Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312192](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312192). [Aplūkots: 2015. gada 25. aprīlī].
- 137) Ratifications of Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1). Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312146](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312146). [Aplūkots: 2015. gada 7. martā].
- 138) Valsts darba inspekcijas mājaslapa. Pieejams: <http://www.vdi.gov.lv/lv/>. [Aplūkots: 2015. gada 22. martā].

1. pielikums VDI konstatēto pārkāpumu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā  
sadalījums 2015. gadā



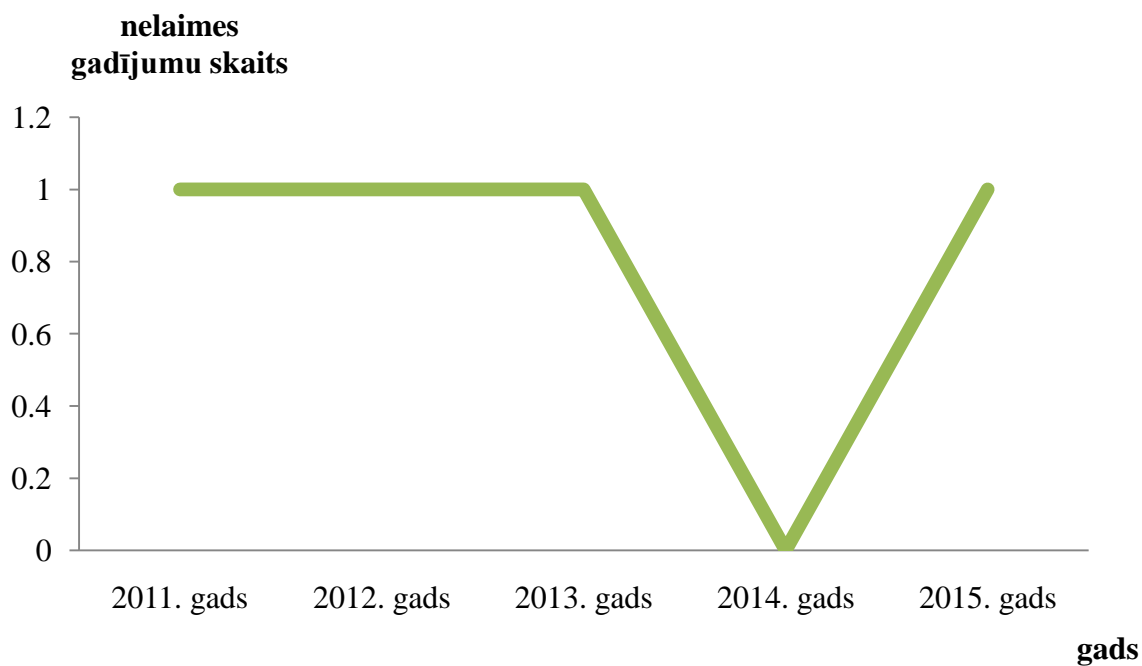
*1.1. att. VDI konstatēto pārkāpumu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā sadalījums 2015. gadā (pārkāpumu skaits)*

2. pielikums VDI konstatētie pārkāpumi saistībā ar nepilnīgu darba līgumu noformēšanu laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam



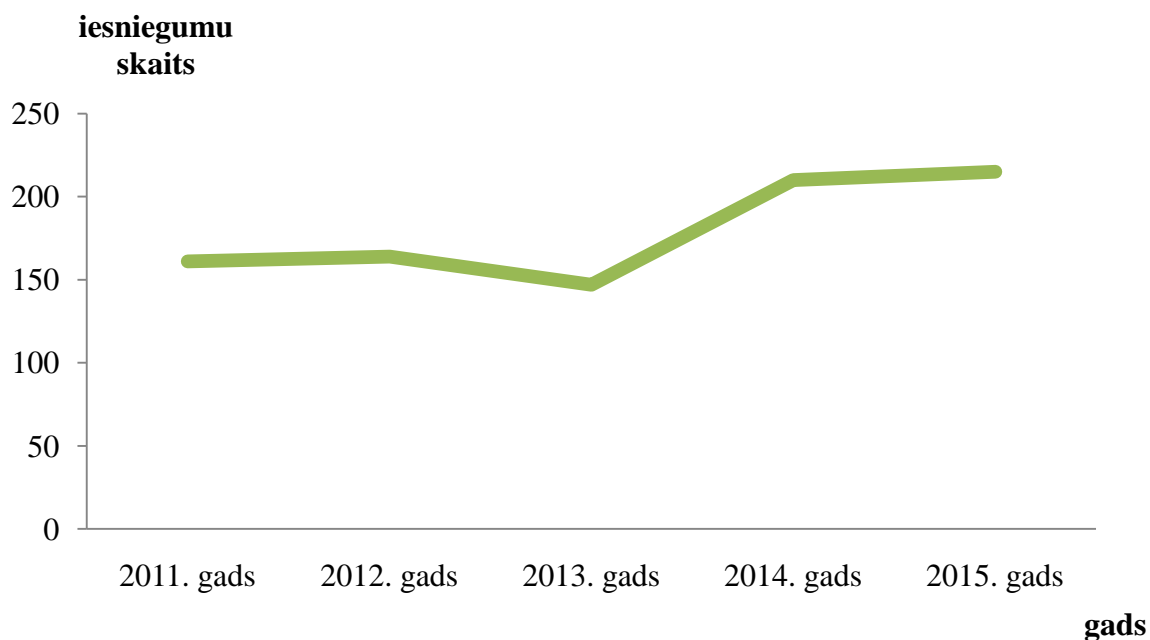
*1.2. att. VDI konstatētie pārkāpumi saistībā ar nepilnīgu darba līgumu noformēšanu laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam skaits (pārkāpumu skaits)*

3. pielikums VDI konstatētie nelaimes gadījumi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā  
laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam



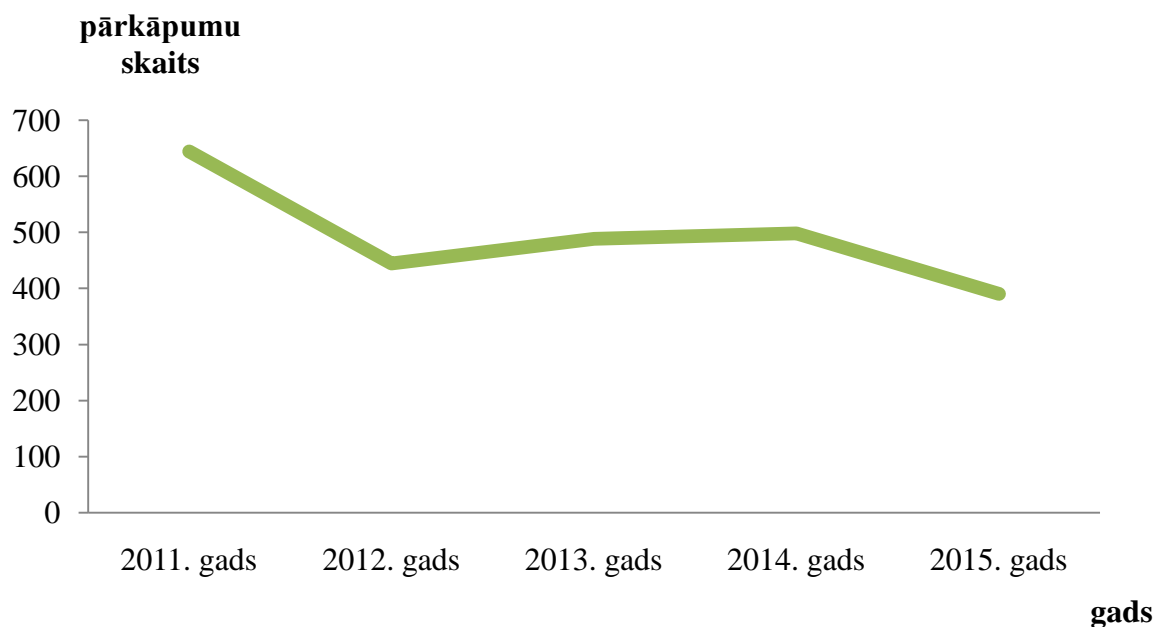
*2.1. att. VDI konstatētie nelaimes gadījumi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam (nelaimes gadījumu skaits)*

4. pielikums VDI izskatītie iesniegumi saistībā ar darba laika pārkāpumiem laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam



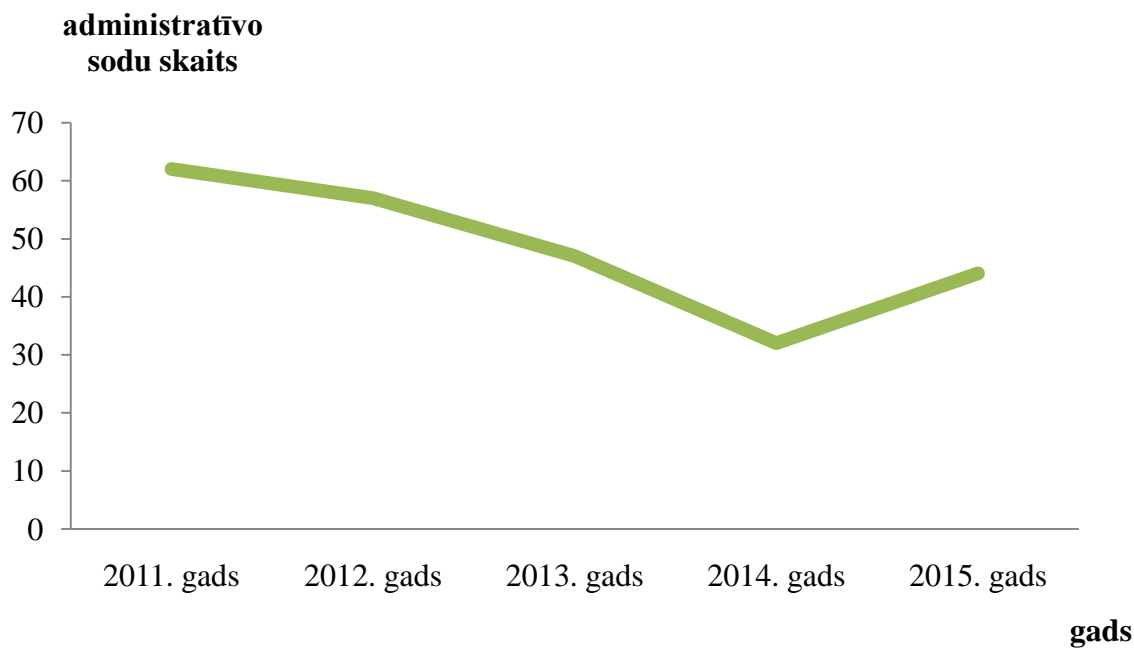
*4.1. att. VDI izskatītie iesniegumi saistībā ar darba laika pārkāpumiem laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam (iesniegumu skaits)*

5. pielikums VDI konstatētie pārkāpumi saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam



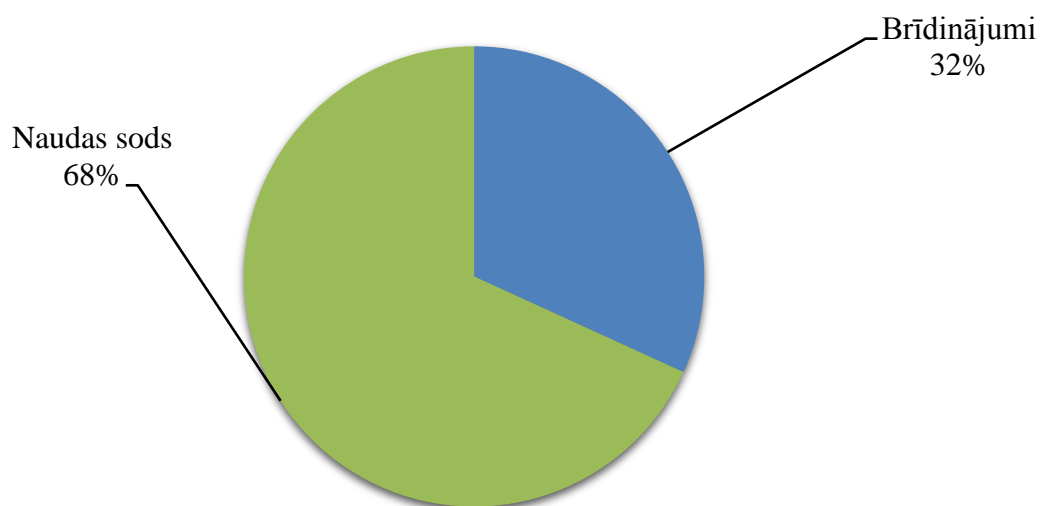
4.2. att. VDI konstatētie pārkāpumi saistībā ar darba laika pārkāpumiem laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam (pārkāpumu skaits)

6. pielikums VDI piemērotie administratīvie sodsaiestībā ar darba laika pārkāpumiem laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam



*4.3. att. VDI piemērotie administratīvie sodi saistībā ar darba laika pārkāpumiem laika periodā no 2011. gada līdz 2015. gadam (administratīvo sodu skaits)*

7. pielikums VDI piemēroto administratīvo sodu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā sadalījums 2015. gadā



4.4. att. VDI piemēroto administratīvo sodu saistībā ar trūkumiem darba laika organizācijā sadalījums 2015. gadā (administratīvo sodu skaits)

Maģistra darbs "Darba laika tiesiskais regulējums un ar to saistītās problēmas"  
izstrādāts LU Juridiskajā fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka petījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā  
norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autore: \_\_\_\_\_ Selana Kerimova

/personiskais paraksts/

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: Dr.iur., doc. Annija Kārklīņa \_\_\_\_\_ \_\_\_\_.\_\_\_\_.2016.

/personiskais paraksts/

Recenzents: \_\_\_\_\_

Darbs iesniegts Juridiskās fakultātes Civiltiesisko zinātņu katedrā \_\_\_\_.\_\_\_\_.2016.

Dekāna pilnvarotā persona: \_\_\_\_\_

/personiskais paraksts/

Darbs aizstāvēts maģistra darbagala pārbaudījuma komisijas sēdē

\_\_\_\_.\_\_\_\_.2016. prot. Nr. \_\_\_\_\_

Komisijas sekretāre: \_\_\_\_\_

/personiskais paraksts/