

Vai ceļā pavadītais laikposms ir darba laiks

06:00 18.05.2026.

Autors

Alise Paškovska

SIA "ZAB COBALT", jaunākā juriste

Pirmdienas rīts, pulksten 7.30. Uzņēmuma transports izbrauc no stāvlaukuma, lai dotos uz objektu, kas atrodas aptuveni stundas brauciena attālumā. Viens darbinieks vada automašīnu, otrs telefonā atbild uz darba e-pastiem, savukārt cits vienkārši atpūšas. Lai gan darbs objektā vēl nav sācies, visi jau ir ceļā saskaņā ar darba devēja noteikto grafiku un darba organizāciju. Šādās situācijās bieži rodas jautājums – šis periods ir uzskatāms par darba laiku vai tomēr ne?

Eiropas Savienības Tiesa (EST) 2025.gada 9.oktobra [spriedumā lietā C-110/24](#) sniegusi skaidrojumu par [direktīvas 2003/88/EK](#) piemērošanu šādām situācijām. Lieta attiecās uz darbiniekiem, kuri strādāja dabas teritorijās un kuriem nebija pastāvīgas darba vietas. Viņiem bija jāierodas darba devēja noteiktā vietā jeb bāzē un pēc tam ar darba devēja transportu jādodas uz konkrēto darba izpildes vietu.

Strīds radās par to, vai šis pārvietošanās laiks, jo īpaši atpakaļceļš, ir uzskatāms par darba laiku direktīvas 2003/88/EK 2.panta 1.punkta izpratnē.

Kas uzskatāms par darba un kas – par atpūtas laiku

Minētajā direktīvā darba laiks definēts kā jebkurš laikposms, kurā darbinieks strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi. Savukārt atpūtas laiks ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks. EST konsekventi uzsvērusi, ka šie jēdzieni ir savstarpēji izslēdzoši un starpkategorijas nepastāv. Tas nozīmē, ka ikviens laikposms kvalificējams vai nu kā darba, vai kā atpūtas laiks. Šāda klasifikācija ir būtiska, lai nodrošinātu darbinieku veselības aizsardzību un drošību (direktīvas 2003/88/EK 2.pants; EST 2015.gada 10.septembra spriedums *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, [C-266/14](#), EU:C:2015:578, 25. un 26.punkts).

Spriedumā C-110/24 EST analizēja trīs elementus, kas raksturo darba laiku:

- vai darbinieks veic darbu vai pilda pienākumus. Tiesa atzina – ja darbiniekam nav pastāvīgas darba vietas un pārvietošanās ir nepieciešama, lai vispār varētu izpildīt darba līgumā paredzētos pienākumus, šis ceļā pavadītais laiks uzskatāms par darba sastāvdaļu;
- vai darbinieks atrodas darba devēja rīcībā. Šajā lietā darba devējs noteica gan pārvietošanās laiku, gan maršrutu un izmantojamo transportu, līdz ar to darbiniekiem nebija iespējas brīvi rīkoties ar savu laiku;
- vai darbinieks atrodas darbā. Tiesa secināja, ka darbiniekiem bez pastāvīgas darba vietas arī pārvietošanās var tikt uzskatīta par atrašanos darbā.

Ko secināja tiesa

Īpaši nozīmīgi, ka tiesa nepievērsa izšķirošu nozīmi tam, ko tieši darbinieks dara brauciena laikā. Kā novērojams praksē, viens darbinieks pārvietojoties var atpūsties, bet cits – aktīvi strādāt ar dokumentiem vai e-pastiem. Tomēr juridiskais vērtējums no tā nemainās. Izšķirošais ir fakts, ka darbinieks atrodas darba devēja kontrolē un nevar brīvi rīkoties ar savu laiku. Tādējādi arī šķietami pasīvs periods var tikt kvalificēts kā darba laiks.

Ikviens laikposms kvalificējams vai nu kā darba, vai kā atpūtas laiks. Šāda klasifikācija ir būtiska, lai nodrošinātu darbinieku veselības aizsardzību un drošību

Tiesa secināja – laiks, ko darbinieki pavada, kopīgi pārvietojoties ar darba devēja transportu uz darba izpildes vietu un atpakaļ, ir uzskatāms par darba laiku direktīvas 2003/88/EK izpratnē. Šis secinājums būtībā turpina jau iepriekš EST judikatūrā nostiprināto pieeju, piemēram, minētajā EST spriedumā C-266/14, kurā tika atzīts, ka darbinieku pārvietošanās pie klientiem ir darba laiks.

Latvijas tiesību kontekstā šis jautājums jāvērtē, ņemot vērā Darba likumu. Saskaņā ar [130.pantu](#) darba laiks ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā. Tātad arī Latvijas regulējumā izšķiroša ir darba devēja kontrole un darbinieka iespējas rīkoties ar savu laiku. Ja darbinieks nevar brīvi izmantot šo laiku savām vajadzībām un ir pakļauts darba devēja norādījumiem, ir pamats šo periodu uzskatīt par darba laiku.

Būtiska nozīme – arī apstākļiem

No praktiskā viedokļa spriedums C-110/24 ir īpaši nozīmīgs nozarēs, kurās darbs notiek ārpus pastāvīgas darba vietas, – būvniecībā, mežsaimniecībā, loģistikā, tehniskajā apkalpošanā. Šajās nozarēs bieži tiek izmantots darba devēja nodrošināts transports un centralizēta darba organizācija, tādēļ pārvietošanās posms nereti kvalificējams kā darba laiks.

Katrā situācijā izšķiroša nozīme ir tieši faktiskajiem apstākļiem, jo īpaši darba devēja kontroles pakāpe

Vienlaikus šis spriedums nenozīmē, ka jebkurš brauciens uz darbu automātiski kļūst par darba laiku. Ja darbinieks pats organizē savu nokļūšanu uz darba vietu un nav pakļauts darba devēja kontrolei, piemēram, braucot no mājām uz biroju, šāds laiks parasti netiek uzskatīts par darba laiku. Katrā situācijā izšķiroša nozīme ir tieši faktiskajiem apstākļiem, jo īpaši darba devēja kontroles pakāpei.

Kopumā EST spriedums C-110/24 nostiprina principu, ka darba laika jēdziens Eiropas Savienības tiesībās tiek interpretēts plaši, prioritāti piešķirot darbinieku aizsardzībai. Ja darbinieks atrodas darba devēja organizētā un kontrolētā vidē, viņš visbiežāk ir uzskatāms par darbā esošu pat tad, ja konkrētajā brīdī neveic tiešos darba uzdevumus. Tieši šī pieeja praksē būs izšķiroša, vērtējot robežsituācijas starp darba un atpūtas laiku.