

Juridiskie aspekti darba laika uzskaitē

*Andis Burkevics, SIA "Sorainen ZAB", darba tiesību prakses grupas vadītājs,
zvērētājs advokāts*

Darbinieku nostrādātā darba laika uzskaitē jau sen bijis darba devēja pienākums, taču praksē šim jautājumam darba devēji nereti pieiet formāli, darba laika uzskaites tabelēs atzīmējot darbinieku nostrādātās stundas pēc savas izpratnes. Šāda pieeja praksē var radīt dažādas strīdus situācijas.

Jautājumu Eiropas Savienības (ES) mērogā aktualizēja Eiropas Savienības Tiesa (EST) 2019.gada 14.maija spriedumā lietā C-55/18, norādot, ka dalībvalstīm darba devējiem ir jānosaka pienākums ieviest "objektīvu, uzticamu un pieejamu sistēmu", kas ļauj uzskaitīt katra darbinieka nostrādāto ikdienas darba laika ilgumu. Tāpat EST norādīja, ka, šādai sistēmai nepastāvot, nav iespējams objektīvi un ticami noteikt ne nostrādāto darba stundu skaitu vai to sadalījumu laikā, ne arī stundu skaitu, kuras nostrādātas papildus parastajam darba laikam kā virsstundas.

Rezultātā vairākām ES dalībvalstīm, piemēram, Vācijai un Itālijai, bija jāaskaņo savas valsts likumu noteikumi ar pieminēto EST spriedumu. Lai gan minētais EST spriedums Latvijas Darba likumā (DL) neradīja nepieciešamību veikt grozījumus, ir vērts nedaudz pievērsties tam, vai arī Latvijā vienmēr darba devēju izveidotas darba uzskaites sistēmas ir "objektīvas, uzticamas un pieejamas".

Pienākums uzskaitīt darba laiku

Saskaņā ar DL 137.panta 1.daļu darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas, kā arī dīkstāves laiku.

Praksē uzskaita arī darbnespējas laiku, atvaļinājuma dienas u. c., jo tas nepieciešams darba samaksas aprēķināšanai. Lai gan DL to tieši neparedz, darba devējs var uzskaitīt visu, kas tam palīdz

izpildīt kādu ar likumu noteiktu pienākumu (piemēram, arī pārtraukumus darbā).

Tikmēr DL 137.panta 3.daļa nosaka, ka *darbinieks ir tiesīgs personīgi vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību pārbaudīt, kādā veidā darba devējs ir veicis darba laika uzskaiti*. Proti, likums paredz, ka darba devēja veiktā darba laika uzskaitē darbiniekiem ir pieejama. Cits jautājums – cik bieži darbinieki vai viņu pārstāvji izmanto tiesības iepazīties ar darba devēja veikto darba laika uzskaiti un izteikt viedokli par to.

Darba devējiem būtu jānozīmē konkrētas personas, kuru pienākumos ietilpst darbinieku darba laika uzskaitē, lai darba laika sistēmu varētu uzskatīt par atbilstošu “uzticamības” kritērijam. Vienlaikus nepieciešams noteikt, pēc kādiem kritērijiem šī uzskaitē notiek, piemēram, maiņas vadītājs pēc katras maiņas aizpilda tabeles par katra savas maiņas darbinieka faktiski nostrādāto stundu skaitu. Tāpat svarīgi noteikt, kāda informācija ir nododama attiecīgajām personām – piemēram, ka personas vienmēr tiek informētas, kad darba devējs ir vienojies ar darbiniekiem par virsstundu darba veikšanu.

Attiecībā uz formu, kādā tiek veikta darba laika uzskaitē, likums īpašas prasības neizvirza, tāpēc to var darīt gan papīra formā, gan elektroniski. Veicot uzskaiti elektroniski, aktualizējas jautājums par šādas uzskaites atbilstību Dokumentu juridiskā spēkā likuma (DJSP) 4.panta 1.daļas prasībām, kas nosaka, ka, lai dokumentam būtu juridisks spēks, tajā iekļauj dokumenta autoru nosaukumu, dokumenta datumu un parakstu.

Senāta Civillietu departaments 2014.gada 26.novembra spriedumā lietā SKC-2869/2014 analizēja šo jautājumu, paskaidrojot:

“Civillietu departaments piekrīt secinājumam, ka dokumenti neatbilst [...] likuma prasībām. Taču jāņem vērā, ka iesniegtās tabeles un saraksti ir izdrukātas no elektroniskās sistēmas, tāpēc tās var tikt parakstītas tikai pēc izdrukāšanas.” Tātad, ja darba laika uzskaitē tiek veikta elektroniski, – darba devēja atbildīgās personas nepieciešamības gadījumā šādas tabeles var apliecināt pēc to izdrukāšanas no sistēmas, tas ir, tām pašā sākumā nav jābūt noformētām kā elektroniskam dokumentam un elektroniski parakstītām. Ja uzskaitē netiek veikta elektroniski, darba devēja nozīmētajām par darba laika uzskaiti atbildīgajām personām darba laika uzskaites tabeles būtu jāparaksta uzreiz. Savukārt darbinieka piekrišana darba laika uzskaites tabelēs ietvertajai informācijai nav nepieciešama.

Attālinātā darba laika uzskaitē

Darba laika uzskaites prasība ir spēkā arī tad, ja darbinieks veic darbu attālināti, tas ir, ārpus darba devēja tiešās kontroles. Darba devējs var izvēlēties dažādus risinājumus, lai nodrošinātu, ka darba laika uzskaitē ir objektīva, piemēram, noteikt prasību darbiniekam pieslēgties/atslēgties pie/no kādām darba devēja sistēmām, kas var kalpot kā atskaites punkts darba laika sākumam un beigām.

Līdztekus darba devējs var uzlikt par pienākumu darbiniekam pašam darba devēja izstrādātās tabelēs norādīt savu darba laiku ar prasību šos dokumentus nosūtīt darba devējam, piemēram, reizi nedēļā. Piemēram, ja darba devējs uzskata, ka darbiniekam nebija nepieciešams strādāt nesaskaņotas virsstundas, lai veiktu iepriekš paredzamu darba apjomu.

Darba devējs joprojām ir atbildīgs par darbinieka darba laika uzskaiti, tomēr likums neaizliedz šo uzskaiti veikt, pamatojoties uz paša darbinieka sniegto informāciju, kas attālinātā darba gadījumā būtībā ir pats objektīvākais informācijas iegūšanas veids. Ja darba devējam, pārbaudot darbinieka sniegtās ziņas par viņa nostrādāto darbu, šķiet, ka darbinieka sniegtā informācija nav ticama, darbiniekam par šo situāciju var lūgt sniegt paskaidrojumu. Piemēram, ja darba devējs uzskata, ka darbiniekam nebija nepieciešams strādāt nesaskaņotas virsstundas, lai veiktu iepriekš paredzamu darba apjomu.

Izmantojot darba laika uzskaitē dažādus elektroniskus darbinieku novērošanas rīkus, jāievēro piesardzība un vienmēr jāsabalansē darbinieka tiesības uz privātumu un savu personas datu aizsardzību ar darba devēja interesēm, kā arī jāievēro citas no regulas 2016/679 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti jeb Vispārīgās datu aizsardzības regulas izrietošās prasības. Jebkurā gadījumā darbiniekam ir jāsaņem detalizēta informācija par to, kurš, kā un ar kādiem elektroniskajiem līdzekļiem seko līdzīvi viņa veiktajām darbībām un kā tas palīdz veikt darba laika uzskaiti.

Neobjektīvi veiktas darba laika uzskaites sekas

Tiesu praksē lielākā daļa strīdu ir par samaksu par virsstundām, kad par virsstundu darba veikšanu nav noslēgta rakstveida vienošanās atbilstoši DL 136.panta 2.daļai, taču darbinieks apgalvo, ka virsstundu darbu ir veicis un var arī iesniegt pierādījumus. Esošajā strīdus situācijā sanāk, ka darba devējs it kā nostrādātās virsstundas nav uzskaitījis.

Atbilstoši Senāta Civillietu departamenta 2014.gada 28.marta spriedumam lietā SKC-1609/2014 darba devējam nav pienākuma apmaksāt darbinieka veikto virsstundu darbu, ja par to iepriekš nav noslēgta rakstveida vienošanās un darba devējs šādu darbu nav akceptējis.

Jāpiebilst, ka nav skaidri definēts, kādā formā šim darba devēja akceptam vajadzētu izpausties. Piemēram, darbinieks pēc darba laika ir sagatavojis reklāmas materiālu, kuru turpmāk darba devējs izmanto,— tas varētu kļūt par argumentu, lai vienotos ar darba devēju par virsstundu iekļaušanu darba uzskaites tabelē. Vienlaikus no darba devēja puses būtu nesaprātīgi neakceptēt virsstundu laikā paveikto un lūgt darbiniekam atkārtoti veikt to pašu darbu normālā darba laika ietvaros.

Tiesu praksē ir apskatīts arī gadījums, kad darbinieks, kuram bija noteikts nepilns darba laiks, regulāri strādāja vairāk, taču nesaņēma darba samaksu par pārstrādātajām stundām. Tikmēr darba devējs aizbildinājās, ka nav licis darbiniekam strādāt vairāk, kā arī nav akceptējis šādu darbinieka rīcību.

Neskatoties uz to, Senāta Civillietu departamenta 2014.gada 26.jūnija spriedumā iepriekš aprakstītajā strīdā lietā SKC-1798/2014 šādu darba devēja argumentāciju neatbalstīja un skaidroja, ka – ja darba devējs zina, ka darbinieks strādā par daudz, to nedrīkst pieļaut: "Līdz ar to [...] ceļazīmes bija pakļautas kontrolei un darba devējai bija ne tikai iespēja, bet arī pienākums sekot prasītāja nostrādātajam darba laikam (darba stundām) un, konstatējot prasītāja nostrādāto darba stundu skaitu virs darba līgumā noteiktā, to nepieļaut."