**Darba līgumos obligāti iekļaujamā informācija.**

Atbilstoši Darba likuma 40. panta otrajai daļai darba līgumā norāda:

1. darbinieka vārdu, uzvārdu, personas kodu (ārzemniekam, kuram nav personas koda, - dzimšanas datumu), dzīvesvietu, darba devēja vārdu, uzvārdu (nosaukumu), personas kodu (ārzemniekam, kuram nav personas koda, - dzimšanas datumu) vai reģistrācijas numuru un adresi;
2. darba tiesisko attiecību sākuma datumu;
3. darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);
4. darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);
5. darbinieka arodu, amatu, specialitāti (turpmāk - profesija) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgu nolīgtā darba raksturojumu;
6. darba samaksas apmēru un izmaksas laiku;
7. nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku;
8. ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu;
9. darba līguma uzteikuma termiņu;
10. uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām.

Atbilstoši Darba likuma 40. panta trešajai daļai 40. panta otrās daļas 6., 7., 8. un 9. punktā minētās ziņas var aizstāt ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, darba koplīgumā, vai norādi uz darba kārtības noteikumiem.

**Ar ko darba līgums atšķiras no uzņēmuma līguma? Mums ir bijuši situācijas, ka līgums ir nosaukts par darba līgumu, bet faktiski tam ir uzņēmuma līguma pazīmes.**

Darba likuma 28. panta otrajā daļā noteikts, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Saskaņā ar Civillikuma 2212. pantu ar uzņēmuma līgumu viena puse uzņemas izpildīt otrai par zināmu atlīdzību ar saviem darba rīkiem un ierīcēm kādu pasūtījumu, izgatavot kādu lietu vai izvest galā kādu pasākumu. Kā noteikts Civillikuma 2179. pantā, ja saistības mērķis ir nevis darbs vispār, bet kāds noteikts darba rezultāts, tad līgums par to nav uzskatāms par darba līgumu, bet par uzņēmuma līgumu.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Darba līgums** | **Uzņēmuma līgums**  |
| **Tiesiskais regulējums** | Darba likums | Civillikums |
| **Līgum-slēdzēji** | Darba devējs un darbinieks (tikai fiziska persona) | Pasūtītājs un uzņēmējs (izpildītājs-fiziskas un juridiskas personas, līgumsabiedrības) |
| **Pakļautība** | Darbinieks pakļaujas darba devēja iekšējās kārtības noteikumiem un rīkojumiem | Uzņēmējs savu darbu veic ar saviem materiāliem un darba rīkiem. Pasūtītājam nav saistoši pasūtītāja izdotie rīkojumi |
| **Darbu izpildes vieta** | Darbinieks darbu veic darbavietā, ar darba devēja darba rīkiem un materiāliem | Uzņēmējs veic darbu ar saviem darba rīkiem un materiāliem. Pasūtītājam uzņēmējam nav jānodrošina darba vieta |
| **Samaksa** | Darbiniekam alga tiek maksāta katru mēnesi | Uzņēmējam samaksa par darbu tiek veikta pēc darba pabeigšanas, par ko tiek sastādīts pieņemšanas – nodošanas akts  |
| **Darba laiks** | Darbiniekam tiek uzskaitītas nostrādātās darba stundas | Uzņēmējam darba izpildes rādītājs ir izpildītais darbs, darba laiks netiek uzskaitīts |
| **Garantijas** | Darbiniekam pienākas ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, slimības nauda, atlaišanas pabalsts un citi pabalsti | Uzņēmuma līgums šādas garantijas neparedz |
| **Termiņš** | Darba līgums tiek noslēgts uz nenoteiktu laiku. Tikai Darba likuma 44. pantā noteiktajos gadījumos pieļaujams darba līgumu noslēgt uz noteiktu laiku. | Uzņēmuma līgums tiek noslēgts uz noteiktu - darba izpildes laiku līdz noteiktā rezultāta sasniegšanai |
| **Nodokļi** | Nodokļus ietur darba devējs darba algas izmaksas vietā | Uzņēmējs var reģistrēties par saimnieciskās darbības veicēju un nodokļus nomaksāt pats. Ja uzņēmējs nav reģistrējies kā saimnieciskās darbības veicējs, tad nodokļus ietur pasūtītājs ienākumu izmaksas vietā |

**Par terminētajiem darba līgumiem – uz cik ilgu laiku to var slēgt; pēc cik ilga laika pēc terminētā līguma beigām var slēgt jaunu terminēto līgumu.**

Saskaņā ar Darba likumu vispārējā gadījumā darba līgums slēdzams uz nenoteiktu laiku, izņemot Darba likuma 44. pantā noteiktos gadījumus. Darba likuma 44. panta ceturtajā daļā noteikts, ka uz noteiktu laiku noslēgtā darba līgumā norāda darba līguma beigu termiņu vai arī apstākļus, kas liecina par attiecīgā darba pabeigšanu.

Darba likuma 45. panta pirmajā daļā noteikts, ka uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par pieciem gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus), ja citā likumā nav noteikts cits darba līguma termiņš.

Par darba līguma termiņa pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līguma noslēgšana ar to pašu darba devēju, ja laikposmā no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 60 dienām pēc kārtas.

**Vairākos projektos, kuru īstenošana uzsākta 2016., 2017. gadā, daļai darbinieku darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku. Saskaņā ar Darba likuma 45. panta pirmās daļas nosacījumiem maksimālais termiņš ir 5 gadi, taču projektu īstenošana tiek pagarināta līdz pat 2023. gadam, līdz ar to pārsniedzot noteikto 5 gadu termiņu, taču darbiniekam, piemēram, projekta vadītājam, darba attiecības nepieciešams nodrošināt līdz pat projekta beigām. Finansējuma saņēmēji ir jautājuši, ko šādā situācijā darīt, jo viņu iestādē nevar palielināt to darbinieku skaitu, kuri ir darba attiecībās uz nenoteiktu laiku (kas iestātos atbilstoši 45. panta ceturtajai daļai).**

Darba likuma 45. panta pirmajā daļā noteikts, ka uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par pieciem gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus), ja citā likumā nav noteikts cits darba līguma termiņš. Pārsniedzot maksimālo pieļaujamo 5 gadu termiņu darba līgums, kas iepriekš bija noslēgts uz noteiktu laiku, pārtop par līgumu uz nenoteiktu laiku.

Ja, beidzoties projekta darbības laikam, darba devējam nav iespējams darbinieku nodarbināt arī turpmāk, tad, lai pārtrauktu darba tiesiskās attiecības, darba devējam jāievēro Darba likumā noteiktā darba tiesisko attiecību pārtraukšanas kārtība un termiņi.

Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā Darba likuma 101. panta pirmajā daļā noteiktajos gadījumos. Visticamāk, noslēdzoties ESF projektam, darba devējam uzņēmumā veikto saimniecisko un organizatoriska rakstura pasākumu ietavaros būs nepieciešams veikt darbinieku skaita samazināšanu, uzsakot darbiniekiem darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu – darbinieku skaita samazināšana.

Līdz ar to, ja darba devējam radušies iepriekš minētie apstākļi, darba tiesiskās attiecības ar darbinieku uzsakāmas, ievērojot Darba likuma noteikto uzteikšanas kārtību un termiņus (Darba likuma 103. pants). Tāpat Darba devējam ir jāizvērtē, vai atbilstoši Darba likuma 108., 109. un 110. pantam nav kādi ierobežojumi, aizliegumi vai papildu noteikumi darba tiesisko attiecību uzteikšanai. Ja darba tiesiskās attiecības ar darbinieku tiek pārtrauktas, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11. punktu., tad darbiniekam atbilstoši Darba likuma 112. panta pirmajai daļai ir izmaksājams atlaišanas pabalsts.

**Finansējuma saņēmējiem nav izpratnes par darba laika veidiem – normāls, nepilns, daļlaiks, summēts un to atspoguļošanu darba līgumos, kā arī, kas skaitās papildus darbs.**

Atbilstoši Darba likuma 131. panta pirmajai daļai normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks - 40 stundas.

Saskaņā ar Darba likuma 134. panta pirmo daļu darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par nepilna darba laika noteikšanu, kas ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku (8 stundas dienā, 40 stundas nedēļā). Darba likuma 134. panta septītajā daļā noteikts, ja darbiniekam noteikts nepilns darba laiks, viņa nodarbināšana virs šā darba laika ir pieļaujama, pamatojoties uz darba devēja un darbinieka rakstveida vienošanos.

Saskaņā ar Darba likuma 140. panta pirmo daļu, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar 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. Līdz ar to summētā darba laika organizāciju var noteikt, ja darba rakstura dēļ ir nepieciešams pārsniegt Darba likuma 131. panta pirmajā daļā noteikto normālo dienas darba laiku 8 stundas vai nedēļas darba laiku 40 stundas, vienlaikus darba devējam ievērojot, ka darbinieka darba laiks pārskata periodā nedrīkst pārsniegt attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku.

Darba likuma 140. panta pirmajā daļā noteikts, ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, tad darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu. Darbinieks un darba devējs darba līgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu, taču ne ilgāku par trim mēnešiem, bet darba koplīgumā – ne ilgāku par 12 mēnešiem. Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods, summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis.

Summētais darba laiks pēc būtības nozīmē, ka darba devējs var darbinieku nodarbināt ar atšķirīgu dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, ne ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un nepārsniedzot 56 stundas nedēļā. Atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas. Turklāt saskaņā ar Darba likuma 140. panta sesto daļu, ja ir noteikts summētais darba laiks, darba devējs nodrošina, 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.

Summētais darba laiks tiek organizēts saskaņā ar grafiku, kurā darba devējam būtu jāiekļauj informācija par darba laika sākumu un beigām, kopējo darba dienas ilgumu, pārtraukumu laiku un ilgumu, kā arī citu nepieciešamo informāciju.

Lai vērtētu, vai ir iespējams piemērot summētā darba laika organizāciju nepilna darba laika gadījumā, ir jāzin faktiskie nodarbināšanas noteikumi. Ja darbinieks un darba devējs ir vienojušies par nepilnu darba laiku, un vienlaicīgi darba devējs nespēj nodrošināt normālā dienas vai nedēļas darba laika ilgumu (ir nepieciešams to pārsniegt), VDI ieskatā, būtu pieļaujams noteikt nepilnu darba laiku ar summētā darba laika organizāciju. Savukārt, ja darbinieks un darba devējs ir vienojušies par nepilnu darba laiku un darba devējs darbiniekam var nodrošināt normālo dienas un nedēļas darba laiku - nav pamata piemērot summētā darba laika organizāciju.

Vēršam uzmanību, ka atbilstoši Darba likuma 40. panta otrās daļas 7. punktam darba līgumā ir norādāms arī nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks. Tādejādi, neskatoties uz nolīgtā darba laika veidu (normālais vai nepilnais darba laiks, ar summētā darba laika organizāciju vai nē), darba līgumā ir norādāms konkrēts nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks (darba stundu daudzums).

Darba likuma 65. panta pirmajā un otrajā daļā noteikts, ka darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu. Papildu darbs ir jāveic darbiniekam noteiktā darba laika ietvaros. Gadījumā, ja darbinieks, veicot papildu darbu, nostrādā vairāk nekā normālo darba laiku, virs normālā darba laika veiktais darbs ir virsstundu darbs.

**Nav izpratnes, kā noformēt divus amatus biedrībā/uzņēmumā, piem., par darba attiecībām vienā biedrībā/uzņēmumā ir noslēgti un vienlaicīgi ir spēkā divi darba līgumi - viens par pamatdarbu biedrībā/uzņēmumā, otrs - par darbu projektā, tad vēl pa vidu kādam no darba līgumiem slēgta vienošanās par darba laika/atalgojuma izmaiņām.**

Darba likums neparedz darba tiesisko attiecību nodibināšanu ar vienu un to pašu darba devēju divas vai vairāk reizes, secīgi slēdzot vairākus darba līgumus jau nodibināto darba tiesisko attiecību ietveros.

Darba līgums ir slēdzams darba tiesisko attiecību nodibināšanas brīdī, bet, ja puses vienojas par papildu pienākumu veikšanu, par šo pienākumu veikšanu slēdzama rakstveida vienošanās pie noslēgtā darba līguma, un puses vienojas par piemaksu atbilstoši Darba likuma [65. pantam](http://likumi.lv/doc.php?id=26019#p65). Līdz ar to Jūsu minētaja situācijā nebija tiesiska pamata, vienojoties par papildu darbu, slēgt otru darba līgumu. Tomēr, ja tas tika izdarīts, VDI ieskatā, otrs darba līgums uzskatāms par sākotnējā darba līguma papildinājumu, grozījumiem, un ir neatņemama sakotnējā darba līguma sastāvdaļa.

Tādējādi pareizi būtu līgumslēdzēja pusēm vienoties gan par pamatdarbu, gan par papildu darba pienākumu veikšanu vienā darba līgumā. Ja nepieciešams grozīt sakotnēji noslēgto darba līgumu, piemēram, vienoties par papildu darbu, grozīt darba laika vai darba samaksas noteikumus, grozījumi darba līguma veicami, ievērojot Darba likuma 97. vai 98. pantā noteikto kārtību.

**Tiek slēgta vienošanās par darbu projektā pie darba līguma, kurš ir bijis terminēts un tā darbība jau ir beigusies.**

Darba likuma 45. panta pirmās daļas otrajā teikumā noteikts, ka par darba līguma termiņa pagarināšanu uzskatāma arī jauna darba līguma noslēgšana ar to pašu darba devēju, ja laikposmā no iepriekšējā darba līguma noslēgšanas dienas līdz jaunā darba līguma noslēgšanas dienai tiesiskās attiecības nav bijušas pārtrauktas ilgāk par 60 dienām pēc kārtas. Ja darba devējam bija radusies nepieciešamība pagarināt līguma termiņu, darba līgumā bija jāveic grozījumi, ievērojot Darba likuma 97. vai 98. pantā noteikto kārtību. Ja starp darbinieku un darba devēju tika noslēgts jauns darba līgums, uzskatāms, ka puses vienojušās par darba līguma termiņa pagarināšanu. Līdz ar to otrais darba līgums ir uzskatāms par sākotnējā darba līguma papildinājumu, grozījumiem.

**Nosakot izmaiņas darba līgumā, tās tiek veiktas darba līguma pamata versijā, nevis slēdzot vienošanos pie darba līguma.**

Darba likumā nav noteikts, kā slēdzama vienošanās par darba līguma grozīšanu. Valsts darba inspekcijas ieskatā ir pieļaujams veikt grozījumus darba līguma pamatversijā, ja grozījumu izdarīšana ir izsekojama.

**Darba līgumā, nosakot darba laiku, tiek noteikta gan slodze, gan stundas, kuras jānostrādā nedēļā, piemēram, noteikts nepilns darba laiks - 0.5 slodzes mēnesī, 20 stundas nedēļā, kā rezultātā rodas problēmas, ja viena nedēļa attiecas uz 2 mēnešiem.**

Ja darba devējam ir radusies nepieciešamība mainīt darba līguma noteikumus, tai skaitā samazināt nolīgto darba samaksu, darba devējam ir jāizsaka darbiniekam piedāvājums grozīt darba līgumu, ievērojot Darba likuma 97. vai 98. pantā noteikto kārtību. Saskaņā ar Darba likuma 97. pantu darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties. Ja darbinieks piekrīt un paraksta vienošanos par darba līguma grozījumiem, tai ir juridisks spēks, un tā ir uzskatāma par sākotnējā darba līguma sastāvdaļu.

Saskaņā ar Darba likuma 40. panta otrās daļas 7. punktu darba līgumā ir jānorāda nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks. Darba likumā netiek lietots jēdziens “slodze”. Nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks darba līgumā norādāms kā konkrēts dienas vai nedēļas darba laiks stundās. Ja attiecīgajā mēnesī iekrīt puse no nedēļas, tad proporcionāli darba līgumā nolīgtajam dienas vai nedēļas darba laikam, nosakāms stundu daudzums, kas darbiniekam šajā nedēļas posmā jānostrādā.

**Darbiniekam, kurš strādā ESF finansēta projekta ietvaros, līgumā definētie uz projektu attiecinātie darba pienākumi iekļauj arī ar konkrētā projekta īstenošanu nesaistītus pienākumus.**

Darba likuma 56. panta pirmajā daļā noteikts, ka darba devējs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt darbinieka darba pienākumus. Atbilstoši minētajam, darba devējs ar rīkojumu var tikai precizēt un konkretizēt tos darbinieka pienākumus, kas paredzēti un noteikti darba līgumā vai amata aprakstā darbinieka saistības (nolīgtā pamatdarba) izpildījumam.

Ņemot vērā, ka nav pieļaujams, ka no ESF projekta līdzekļiem tiek veiktas uz ESF projektu neattiecināmas izmaksas, ja darbiniekam ir jāveic darbs, kas nav saistīts ar konkrētā projekta īstenošanu, tad darba līgumā būtu jānorāda daļslodzes - cik veic darbu ESF projektā, cik pamatdarbībā. Tāpat arī atsevišķi jāuzskaita darba laiks – cik nostrādāts ESF projektā, cik - veicot citus darbus. Līdz ar to, ja darba līgumā nav nošķirtas daļslodzes, būtu grozāms darba līgums.

**Ja par darbinieku, ar kuru ir noslēgts darba līgums, darba devējs izdod rīkojumu par kādu darba līguma nosacījumu maiņu, piemēram, algas paaugstināšanu vai darba nosacījumu maiņu, vai, lai darba līguma nosacījumu maiņa stātos spēkā, obligāti noformējami darba līguma grozījumi vai vienošanās pie darba līguma, vai arī pietiek tikai ar rīkojumu un grozījumus vispār var nenoformēt?**

Atbilde par darba līguma grozījumu veikšanas kārtību sniegta iepriekš.

Ja ar rīkojumu grozītie darba līguma noteikumi uzskatāmi par darbinieka tiesisko stāvokli uzlabojošiem, piemēram, paaugstināta darba samaksa, un darbinieks ar rīkojumu ir iepazinies, nav izteicis iebildumus, uzskatāms, ka darbinieks ir piekritis un vienojies par darba līguma noteikumu grozījumiem, kas izteikti rīkojumā. Tomēr, ja darba līguma grozījumi nav labvēlīgi darbiniekam, piemēram, samazinās darba alga, mainās darba laiks vai veicamie pienākumi, ieteicams grozījumu veikt, ievērojot Darba likuma 97. vai 98. pantā noteikto kārtību.

**Ja darba līgumā ir atrunāti vairāki darba uzdevumi, piemēram, pamatdarbs 70% un papildus darbs – projekta vadība 30%, kā iespējams izvērtēt, kura darba uzdevuma ietvaros virsstundas ir veiktas? Tas ir svarīgi, ja ir nosacījums, ka projekta ietvaros virsstundu darbs nav attiecināms. Piemērs – darba laika uzskaites tabelē redzams, ka pamatdarba uzdevumu veikšanā darbinieks nostrādājis 168 stundas (tajā mēnesī pilna slodze) plus vēl 51 stundu projektā (kas ir 30% no 168). Tā kā projekts ir papilddarbs, vai uzskatāms, ka projekta darbs tika veikts virsstundu laikā?**

Saskaņā ar Darba likuma 136. panta otro daļu virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā. Tikai atsevišķos gadījumos atbilstoši Darba likuma 136. panta trešajai daļai darba devējam ir tiesības nodarbināt darbinieku virsstundu darbā bez viņa rakstveida piekrišanas. Šie izņēmuma gadījumi ir:

1. ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;
2. lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;
3. steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.

Kā atzīts tiesu praksē, tikai gadījumā, ja darba devējs un darbinieks ir vienojušies par virsstundu darba veikšanu, darba devējam rodas pienākums maksāt par nostrādātajām virsstundām. No vienošanās būtu jābūt izsecināmam vai virsstundas ir radušās, veicot pamatdarbu vai papildu darbu. Līdz ar to gadījumā, ja nav iespējams veikt pamatdarbu vai papildu darbu nolīgtā darba laika ietvaros, un ir jāveic virsstundu darbs, par to ir atsevišķi jāvienojas, tādējādi nodrošinot iespēju izsekot un nodalīt, kura darba izpildes laikā ir radies virsstundu darbs.

Paskaidrojam, ka saskaņā ar Darba likuma 52. pantu un 62. panta pirmo daļu darbiniekam ir pienākums veikt darbu noteiktā darba laika ietvaros, un papildu darbs ir veicams līdztekus nolīgtajam pamatdarbam. Interpretējot minēto regulējumu, secināms, ka tas vien, ka kādi pienākumi ir darbinieka papildu darbs, nenozīmē, ka tie veikti virsstundu darba laikā.