

IV

(Paziņojumi)

EIROPAS SAVIENĪBAS IESTĀŽU UN STRUKTŪRU SNIEGTI PAZIŅOJUMI

EIROPAS KOMISIJA

Skaidrojošs paziņojums par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem

(2017/C 165/01)

SATURS

	<i>Lappuse</i>
I. Ievads	4
A. Ar darba organizācijas pārmaiņām saistīto jautājumu risināšana	4
B. Nozīmīgs judikatūras apkopojums un rūpīgs pārskatīšanas process	5
C. Jauna apņemšanās uzlabot juridisko skaidrību un noteiktību	6
D. Pārskats par galvenajiem noteikumiem	7
II. Direktīvas juridiskais pamats un mērķis	8
III. Direktīvas darbības joma	9
A. Aptverto personu loks	9
1. Direktīvas noteikumu piemērošana “darba ņēmējiem”	9
2. Direktīvas piemērošana vairāku darba līgumu gadījumā	10
B. Materiālā darbības joma – aptvertās nozares	11
1. Princips: Direktīvu piemēro visām darbību nozarēm	11
2. Atkāpe: izņēmumi ārkārtas situācijās	12
3. Jūrnieki	12
4. Nozares un darba ņēmēji, uz kuriem attiecas specifiski tiesību akti	13
C. Noteikumu darbības joma	14
1. Kas ir (nav) aptverts?	14
2. Minimuma noteikumi	14
3. Aizsardzības līmeņa nepazemināšana	15

IV.	Definīcijas	16
A.	Darba laiks un atpūtas laiks	16
1.	Darba laika un atpūtas laika definīcija	16
2.	Direktīvas definīcijas piemērošana specifiskiem laika periodiem	18
B.	Nakts laiks un nakts darba ņēmējs	20
C.	Darbs maiņās un maiņu darba ņēmējs	21
D.	Mobils darba ņēmējs	21
E.	Atkrastes darbs [direktīvā saukts par "ārzonas darbu"]	22
F.	Pietiekama atpūta	22
V.	Mīnīmālais atpūtas laiks	23
A.	Ikdienas atpūta	23
B.	Pārtraukumi	24
1.	Pārtraukuma ilgums	24
2.	Piemērota laika izvēle pārtraukumam	24
3.	Pārtraukuma noteikumi	24
4.	Dalībvalstu transponēšanas pienākumi	25
C.	Iknedēlas atpūta	25
1.	Obligāts nepārtraukts 35 stundu iknedēlas atpūtas periods	25
2.	Atpūtas periods katrā 7 dienu periodā ("nedēlas atpūtas laiks")	26
3.	Nedēlas atpūtas laiks, pamatojoties uz 14 dienu bāzes laikposmu	26
4.	Sāsināts nedēlas atpūtas laiks atsevišķos gadījumos	26
VI.	Maksimālais nedēlas darba laiks	27
A.	Maksimālais nedēlas darba laiks	27
1.	Kas ietilpst maksimālajā nedēlas darba laikā	27
2.	Noteiktais maksimums ir 48 stundas	28
3.	Beznosacījumu maksimums	28
B.	Maksimums, kuram var noteikt vidējo ilgumu	28
1.	Cik ilgs ir bāzes laikposms?	28
2.	Kas nav ietverts bāzes laikposmā	28
3.	Ko var ietvert bāzes laikposmā	29
C.	Noteikums ar tiešu iedarbību	29
VII.	Apmaksāts ikgadējs atvaļinājums	30
A.	Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu katram darba ņēmējam	30
1.	Mīnīmālais apmaksātais ikgadējais četru nedēļu atvaļinājums	31
2.	Mīnīmālais atvaļinājums visiem darba ņēmējiem, bez nosacījumiem	31
3.	Atlīdzība ikgadējā atvaļinājuma laikā	33
4.	Tieša ietekme uz tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu	33
B.	Tiesības saņemt finansiālu atlīdzību apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma vietā	34
1.	Tiesības saņemt finansiālu atlīdzību neizmantojot atvaļinājuma vietā	34

2.	Atļūdzības apmērs	35
3.	Tiesības uz papildatvaļinājumu	35
C.	Mijiedarbība starp apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu un cita veida atvaļinājumu	35
1.	Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums	36
2.	Bērna kopšanas atvaļinājums un citi atvaļinājuma veidi, ko aizsargā ES tiesību akti	36
3.	Slimības atvaļinājums	36
4.	Citi atvaļinājumu veidi valsts līmenī	37
VIII.	Nakts darbs, darbs maiņās un darba veidi	38
A.	Nakts darba ilgums	38
1.	Nakts darba vidējais ierobežojums	38
2.	Maksimālais ierobežojums attiecībā uz nakts darbu, kas saistīts ar īpašu apdraudējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli	39
B.	Veselības novērtējums un nakts darba ņēmēju pārceļšana darbā pa dienu	40
1.	Nakts darba ņēmēju tiesības uz veselības pārbaudēm	40
2.	Nakts darba ņēmēju pārceļšana darbā pa dienu veselības iemeslu dēļ	41
C.	Garantijas darbam naktīs	41
D.	Paziņojums par nakts darba ņēmēju regulāru nodarbināšanu	42
E.	Drošības un veselības aizsardzība	42
F.	Darba veids	43
IX.	Atkāpes	43
A.	“Autonomo darba ņēmēju” atkāpe	44
1.	“Autonomo darba ņēmēju” atkāpes piemērošanas joma	44
2.	“Autonomo darba ņēmēju” atkāpes sekas	45
B.	Atkāpes, ar kurām pieprasa līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus vai pienācīgu aizsardzību ...	46
1.	Atkāpe attiecībā uz “konkrētām darbībām” saskaņā ar 17. panta 3. punktu	46
2.	Atkāpe attiecībā uz maiņu un sadalītu darbu	48
3.	Atkāpe no koplīguma attiecībā uz visām nozarēm	48
4.	Prasība piešķirt līdzvērtīgu kompensējošu atpūtas laikposmu vai izņēmuma gadījumos pienācīgu aizsardzību	49
5.	Atkāpes no bāzes laikposmiem	52
C.	“Atteikšanās” no maksimālā nedēļas darba laika	52
1.	Prasība transponēt šo noteikumu	53
2.	Noteiktie nosacījumi	53
3.	Atteikšanās sekas	54
D.	Īpaša atkāpe attiecībā uz mobilajiem darba ņēmējiem un atkrastes [ārzonas] darbu	55
1.	Mobili darba ņēmēji	56
2.	Atkrastes darba ņēmēji	56
E.	Īpaša atkāpe attiecībā uz darba ņēmējiem uz jūras zvejas kuģiem	56
X.	Secinājumi	58

I. IEVADS

Darba laika direktīva ⁽¹⁾ ("Direktīva" jeb "Darba laika direktīva") ir būtisks elements Eiropas Savienības (ES) tiesību aktu kopumā. Tā ir kļuvusi par vienu no Eiropas sociālās dimensijas stūrakmeņiem. Pirmā vispārēji piemērojamā direktīva darba laika jomā tika pieņemta pirms gandrīz 25 gadiem ⁽²⁾.

Direktīvā noteiktas ES darba ņēmēju individuālās tiesības, tādējādi konkrēti īstenojot Eiropas Savienības Pamattiesību hartas ("Harta") 31. pantu, kurā par ES primāro tiesību aktu sastāvdaļu tiek atzītas ikviena darba ņēmēja "tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem" un ikviena darba ņēmēja "tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu".

Darba laika direktīvā noteiktas minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai attiecībā uz ikdienas atpūtas laikposmiem, pārtraukumiem, iknedēļas atpūtas laikposmiem, maksimālo nedēļas darba laiku, ikgadējo atvaļinājumu un nakts darba, maiņu darba un darba modeļu aspektiem.

Šīs tiesības ir garantētas Hartā, un uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu attiecas Hartas 52. pants, kurā noteikts, ka: "Visiem šajā Hartā atzīto tiesību un brīvību izmantošanas ierobežojumiem ir jābūt noteiktiem tiesību aktos, un tajos jārespektē šo tiesību un brīvību būtība. Ievērojot proporcionālītātes principu, ierobežojumus drīkst uzlikt tikai tad, ja tie ir nepieciešami un patiešām atbilst vispārējas nozīmes mērķiem, ko atzinusi Savienība, vai vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības."

A. Ar darba organizācijas pārmaiņām saistīto jautājumu risināšana

Direktīva stājās spēkā vairāk nekā pirms divdesmit gadiem; tajā laikā sabiedrībā kopumā nodarbinātība bija stabilāka un darba organizācija – tipveidīgāka, proti, standarta darba diena bija no pulksten 9 līdz 17, un mobilais darbs, darbs maiņās vai nakts darbs bija lielāks izņēmums nekā mūsdienās.

Kopš tā laika ir notikušas ievērojamas pārmaiņas sabiedrībā un ekonomikā, tostarp IKT attīstība, pārmaiņas globālajās vērtību ķēdēs, lielāka sieviešu līdzdalība darba tirgū un jaunas demogrāfiskās problēmas. Tas ievērojami ietekmē darba pasauli. Gadu gaitā ir radušies jauni darba attiecību veidi un ir palielinājies nepilna laika darba un pagaidu nodarbinātības īpatsvars.

Darba ņēmēji arvien vairāk lūkojas pēc lielākas autonomijas, elastīgāka darba mūža, kā arī labjutības darbā. Jauniem uzņēmējdarbības modeļiem globālajās vērtību ķēdēs ar ražošanu "tieši laikā" ir nepieciešama lielāka elastība, un tas dažkārt noved pie darba intensifikācijas. Tā rezultātā darba vides pārmaiņas un elastīgi darba režīmi ir atzīti par galveno virzītājspēku pārmaiņām darba pasaulē ⁽³⁾.

Digitalizācija arvien palielina darba sadrumstalotību gan vietā, gan laikā. Aptuveni 30 % nodarbinātībā iesaistīto iedzīvotāju strādā vairākās vietās, bet tikai 3 % iedzīvotāju tāl darbo no mājām un 8 % ir ekskluzīvi IKT mobilie darba ņēmēji ⁽⁴⁾. Tai pašā laikā digitālās tehnoloģijas paver ceļu jaunām darba laika uzraudzības iespējām.

Paralēli tam uzņēmumi izmanto jaunus darba laika režīmus, kuri bieži tiek izstrādāti kopīguma formā, lai atbilstu attiecīgo uzņēmumu specifiskajām vajadzībām ⁽⁵⁾. Jauni nodarbinātības veidi, piemēram, uz IKT balstīts mobilais darbs un kombinētā nodarbinātība, sniedz ievērojamas priekšrocības darba ņēmējiem, ļaujot tiem elastīgi organizēt savu darba laiku, tomēr tai pašā laikā šie nodarbinātības veidi var būt saistīti ar darba laika pagarināšanos ⁽⁶⁾ un iespējamu ietekmi uz attiecīgo darba ņēmēju veselību un drošību darbā ⁽⁷⁾. Šāda darba laika organizācija ir iespējama, jo Darba laika direktīvā ir noteikti minimālie standarti un tā vērsta uz to, ka "jāvairās uzlikt tādas administratīvus, finanšu un juridiskus ierobežojumus, kas traucē izveidoties un attīstīties maziem un vidējiem uzņēmumiem", kā paredzēts tās 2. apsvērumā.

⁽¹⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).

⁽²⁾ Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 13.12.1993., 18. lpp.).

⁽³⁾ Pasaules Ekonomikas forums, *The Future of Jobs*, 2016. 44 % aptaujāto respondentu atzina, ka šis ir darba pasaules pārmaiņu galvenais dzinulis.

⁽⁴⁾ Eurofound Eiropas darba apstākļu 6. apsekojums: pārskata ziņojums, 2015, 62. un 86. lpp.

⁽⁵⁾ Eurofound, *Jauni nodarbinātības veidi*, 2015, 49. lpp.

⁽⁶⁾ Eurofound, *Jauni nodarbinātības veidi*, 2015, 138. lpp.

⁽⁷⁾ Eurofound, *Jauni nodarbinātības veidi*, 2015, 139. lpp.

Darba devēju, kuri darbojas nepārtrauktā darba režīmā globalizētā ekonomikā, kurā valda sīva konkurence, un darba ņēmēju, kuri cenšas pēc iespējas labāk apvienot darba un privāto dzīvi, tieksšanās pēc papildu elastības ir jāsaskaņo ar riskiem, ko darba laiks var radīt darba ņēmēju veselībai un drošībai.

Šis ir viens no vairākiem elementiem, kas tika iekļauts Eiropas Komisijas 2016. gadā uzsāktajā Eiropas sociālo tiesību pīlāra plašajā apspriešanā ar ES iestādēm, dalībvalstīm, sociālajiem partneriem, pilsonisko sabiedrību un iedzīvotājiem.

Komisijas priekšlikuma par Eiropas sociālo tiesību pīlāru pamatā ir nepieciešamība nodrošināt veselīgu un drošu darba vidi. Plašas apspriedes par pīlāra pirmo projektu apstiprināja to, cik svarīgi ir darba laika režīmus pielāgot jauniem darba veidiem, aizsargājot darba ņēmēju veselību un drošību.

Jo īpaši komentāri par jaunajiem nodarbinātības veidiem, veselību un drošību darbā un darba laiku norādīja gan uz to, ka darba devējiem ir nepieciešama elastība, lai tie savu darbaspēku varētu pielāgot mainīgajiem ekonomikas apstākļiem, gan arī uz to, ka ir jāaizsargā darba ņēmēju veselība un drošība, aizsargājot darba ņēmēju tiesības uz pieņemamu darba laiku. Atbildēs vairākkārt tika pieminēta arī nepieciešamība pēc tiesiskā regulējuma un sociālo partneru kopīgumiem, lai varētu labāk apvienot darba un privāto dzīvi un panāktu lielāku autonomiju darba laika pārvaldībā un darba organizācijā.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja atzinumā par apspriešanās sākšanu par Eiropas sociālo tiesību pīlāru uzsvēra, ka ilgāka darba dzīve "būtu jāpapildina ar dzīves cikla pieeju, ietverot labus darba apstākļus, tostarp veselības aizsardzības, drošības un darba laika politiku." ⁽⁸⁾ Eiropas Parlaments 2017. gada 19. janvāra rezolūcijā arī īpaši atgādina, ka "tiesības uz veselībai nekaitīgiem un drošiem darba apstākļiem ietver arī aizsardzību pret riskiem darbvietā, kā arī darba laika ierobežojumus un noteikumus par minimālo atpūtas laiku un ikgadējo atvaļinājumu", un "mudina dalībvalstis pilnībā īstenot attiecīgos tiesību aktus" ⁽⁹⁾.

Turklāt Eiropas sociālo tiesību pīlāra apspriešanas laikā dalībnieki aizvien atgriezās pie nepieciešamības labāk piemērot un īstenot spēkā esošos tiesību aktus. Daudzas ieinteresētās personas arī norādīja uz nepieciešamību plašāk informēt par esošajām sociālajām tiesībām un vairāk atbalstīt īstenošanu valsts mērogā.

Tādēļ Komisija nāk klajā ar diviem dokumentiem: ar šo skaidrojošo paziņojumu ("paziņojums") un Direktīvas 24. pantā paredzēto īstenošanas ziņojumu ⁽¹⁰⁾. Pirmā dokumenta mērķis ir uzlabot juridisko skaidrību un noteiktību, savukārt otrajā dokumentā tiek analizēta pašreizējā situācija saistībā ar Direktīvas transponēšanu. Šo dokumentu kopīgais mērķis ir palīdzēt dalībvalstīm nodrošināt labāku Direktīvas īstenošanu, lai gūtu labākus rezultātus iedzīvotājiem, uzņēmumiem un publiskām iestādēm.

Šī iniciatīva par Darba laika direktīvas precizēšanu un īstenošanu ⁽¹¹⁾ ir Eiropas sociālā pīlāra īstenošanas neatņemama sastāvdaļa un atbilst Komisijas mērķiem par efektīvu piemērošanu, īstenošanu un izpildi, kā noteikts paziņojumā "ES tiesību akti: labāki rezultāti līdz ar labāku piemērošanu." ⁽¹²⁾

B. Nozīmīgs judikatūras apkopojums un rūpīgs pārskatīšanas process

Ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas ("Tiesa") sniegto interpretāciju skaitu, šī iniciatīva ir vēl jo svarīgāka. Kopš 1993. gada Darba laika direktīva ir aplūkota vairāk nekā 50 Tiesas spriedumos, kuros ir interpretēti Direktīvas noteikumi, tostarp tās darbības joma un piedāvātās elastības ierobežojumi.

⁽⁸⁾ Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par Komisijas paziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Apspriešanās sākšana par Eiropas sociālo tiesību pīlāru", SOC/542-01902-00-03-ac, 3.23. punkts.

⁽⁹⁾ Eiropas Parlamenta 2017. gada 19. janvāra rezolūcija par Eiropas sociālo tiesību pīlāru, 2016/2095(INI).

⁽¹⁰⁾ Komisijas ziņojums par Direktīvas 2003/88/EK īstenošanu, COM(2017) 254, un detalizēts ziņojums, SWD(2017) 204.

⁽¹¹⁾ Komisijas dienestu darba dokuments par Normatīvās atbilstības un izpildes programmu REFIT un Komisijas 10 prioritātēm, kas pievienots dokumentam "Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Komisijas 2017. gada darba programma – panākot tādu Eiropu, kas aizsargā, dod iespējas un aizstāv", SWD/2016/0400 final.

⁽¹²⁾ Komisijas paziņojums – ES tiesību akti: labāki rezultāti līdz ar labāku piemērošanu, C(2016) 8600 (OV C 18, 19.1.2017., 10. lpp.).

Dalībvalstīm, darba ņēmējiem un darba devējiem, citām ieinteresētajām personām, piemēram, sociālajiem partneriem vai darba inspekcijām, kā arī ieinteresētajiem iedzīvotājiem judikatūra šādā mērogā padara grūti saprotamu Direktīvas noteikumu precīzu saturu un apjomu. Tomēr šī jurisprudence ir būtiska, lai nodrošinātu Direktīvas pareizu īstenošanu, jo pārpratumi vai izpratnes trūkums par jaunākajām norisēm saistībā ar judikatūru savukārt var novest pie atbilstīguma problēmām un sūdzībām vai prāvām, no kurām ir iespējams izvairīties.

Šis paziņojums ir tapis pēc vairākiem nesekmīgiem ES iestāžu mēģinājumiem pārskatīt Direktīvu laikposmā no 2004. līdz 2009. gadam, un tas apkopo pēdējo 7 gadu laikā veiktās rūpīgās pārskatīšanas rezultātus.

Pārskatīšanas process ietvēra divu posmu apspriešanos ar ES sociālajiem partneriem 2010. gadā, kā arī sabiedrisko apspriešanu un vairākus ārējus pētījumus, kas veikti 2014.–2015. gadā.

2010.–2012. gadā pārskatīšanu apturēja, ņemot vērā sarunas starp starpnozaru sociālajiem partneriem, kuru mērķis bija līdzsvaroti pārstrādāt tiesisko regulējumu darba laika jomā, taču kurās netika panākta vienošanās. 2013. gadā Komisija atsāka pārskatīšanu, ietverot sabiedrisko apspriešanos, vairākus ārējus pētījumus un novērtējumu par turpmāko pasākumu iespējām.

Ņemot vērā visus šajā procesā izmantotos elementus, viens no Komisijas pārskatīšanā gūtajiem secinājumiem ir tāds, ka Darba laika direktīva aizvien ir piemērots instruments. Turklāt dažādie apspriešanās procesi apliecināja, ka daudzas ieinteresētās personas apzinās to, cik grūti ir panākt vienošanos par pārskatītu Direktīvu, kas apmierinātu visu pušu nostājas un ļautu panākt līdzsvarotu rezultātu.

Tomēr pārskatīšana apliecina, ka attiecībā uz Direktīvas īstenošanu pastāv ļoti konkrētas problēmas, kas saistītas ar nepārtraukti mainīgajiem darba organizācijas modeļiem. Darba laika direktīvu patiesi ir sarežģīti īstenot, jo pastāv neskaidrības attiecībā uz atsevišķiem tās noteikumiem, tostarp tajā paredzētajām atkāpēm, pastāvošās judikatūras apjomu un teksta mijiedarbību ar darba pasaulē notiekošajām pārmaiņām.

C. Jauna apņemšanās uzlabot juridisko skaidrību un noteiktību

Tādēļ saskaņā ar Komisijas jauno pieeju "Labāki rezultāti līdz ar labāku piemērošanu" ⁽¹³⁾ šā paziņojuma mērķis ir veicināt ES tiesību aktu efektīvu piemērošanu, īstenošanu un izpildi un palīdzēt dalībvalstīm un sabiedrībai nodrošināt, ka tiek efektīvi piemēroti ES tiesību akti.

Paziņojuma konkrētie mērķi ir šādi:

- nodrošināt lielāku noteiktību un skaidrību valstu iestādēm par Direktīvā noteiktajiem pienākumiem un to izņēmumiem, lai palīdzētu mazināt slogu un pārkāpumus,
- palīdzēt labāk piemērot Direktīvas noteikumus saistībā ar jauniem un elastīgiem darba modeļiem,
- visu pušu interesēs nodrošināt Direktīvā ietvertu spēkā esošo ES minimālo standartu efektīvu piemērošanu, tādējādi labāk aizsargājot darba ņēmēju veselību un drošību, ņemot vērā risku, kas saistīts ar pārmērīgām vai neatbilstošām darba stundām un nepietiekamiem atpūtas periodiem.

Paziņojuma mērķis ir radīt juridisku skaidrību un noteiktību dalībvalstīm un citām iesaistītajām ieinteresētajām personām Darba laika direktīvas piemērošanā un palīdzēt valsts iestādēm, juristiem, un sociālajiem partneriem interpretēt Direktīvas noteikumus. Šajā nolūkā paziņojumā ir ietverti gan Direktīvas noteikumi, gan Tiesas judikatūra to interpretācijai.

Turklāt paziņojumā ir izklāstīta Komisijas nostāja attiecībā uz vairākiem aspektiem. Savā nostājā Komisija pēc iespējas balstās uz pastāvošo judikatūru un ņem vērā ES tiesību aktu interpretācijas pamatprincipus: Darba laika direktīvas formulējums ⁽¹⁴⁾, konteksts un mērķi ⁽¹⁵⁾. Ja šie elementi nenorāda uz konkrētu risinājumu, Komisija piemēro

⁽¹³⁾ Komisijas paziņojums – ES tiesību akti: labāki rezultāti līdz ar labāku piemērošanu, C(2016) 8600.

⁽¹⁴⁾ Attiecībā uz Direktīvas formulējumu sākumā var norādīt, ka saskaņā ar ģenerālvokātes Julianas Kokotes [Juliane Kokott] secinājumiem lietā C-484/04 "dažādu Direktīvas par darba laiku tiesību normu formulējums ir augstākā mērā neviendabīgs ne vien dažādās valodu redakcijās, bet arī vienas valodas redakcijas ietvaros". Tas nozīmē, ka, analizējot Direktīvas noteikumus, lai noteiktu aplūkoto noteikuma iecerēto nozīmi, ir jāņem vērā formulējums ne tikai vienā valodā, bet gan vairākās valodu redakcijās. Sk. ģenerālvokātes Julianas Kokotes [Juliane Kokott] secinājumus, kas sniegti 2006. gada 9. martā lietā Eiropas Kopienų Komisija/Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotā Karaliste, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, 62.-64. punkts.

⁽¹⁵⁾ Sk. ģenerālvokātes Julianas Kokotes [Juliane Kokott] secinājumus, kas sniegti 2006. gada 9. martā lietā Eiropas Kopienų Komisija/Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotā Karaliste, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, 22. punkts.

in dubio pro libertate principu nolūkā sniegt norādījumus attiecībā uz potenciālajiem trūkumiem Direktīvā un ar to saistītajā judikatūrā, paturot prātā direktīvas mērķi, kas ir darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošana.

Komisija uzskata, ka tās norādījumi var būt īpaši svarīgi dalībvalstīm, jo kā Līgumu izpildes uzraudzības iestādei Komisijai ir pilnvaras uzraudzīt ES tiesību aktu īstenošanu un tā var sākt vai izbeigt pārkāpumu procedūras, pamatojoties uz visiem Direktīvas noteikumiem, tostarp tiem, par kuriem Tiesas nolēmumi vēl nav pasludināti. Pārskatāmas informācijas sniegšana par Komisijas viedokli attiecībā uz dažiem neskaidriem Direktīvas aspektiem ļauj dalībvalstīm ņemt vērā šo viedokli, izstrādājot valsts tiesību aktus.

Vienlaikus Komisija uzsver, ka paziņojums nav saistošs un ar to nav paredzēts izveidot jaunus noteikumus. ES tiesību aktu interpretācija ir Tiesas galīgajā kompetencē – tā Līgumu interpretācijā un piemērošanā nodrošina, ka tiek ievēroti tiesību akti. Tādēļ papildu aspekti, attiecībā uz kuriem judikatūra ir ierobežota vai nepastāv un attiecībā uz kuriem Komisija izklāsta savu nostāju, ir norādīti ar sānu līniju apzīmētās rindkopās.

D. Pārskats par galvenajiem noteikumiem

Attiecībā uz tās [materiālo piemērošanas jomu](#) šo Direktīvu piemēro visām darbību nozarēm, tostarp nozarēm, kurās darbības būtībā nav paredzamas, piemēram, ugunsdzēsības vai civilās aizsardzības dienestiem. Tiesa ir lēmusi, ka izņēmumus no Direktīvas darbības jomas var piemērot tikai ārkārtas gadījumos, piemēram, “*dabas vai tehnoloģiju katastrofām, atentātiem, nelaiemes gadījumiem vai citiem līdzīga rakstura notikumiem*”⁽¹⁶⁾.

Attiecībā uz [darba laika definīciju](#) Tiesa ir sniegusi specifiskas norādes lietās *SIMAP*, *Jaeger* un *Dellas*⁽¹⁷⁾. Tiesa lēma, ka darba ņēmēju “dežūrās” pavadītais laiks ir uzskatāms par darba laiku pilnībā Direktīvas nozīmē, ja ir prasība dežūras laikā atrasties darba vietā, savukārt, ja darba ņēmējiem jābūt tikai visu laiku sasniedzamiem, bet nav jāatrodas darba devēja noteiktā vietā, ko sauc arī par “izsaukuma gatavības laiku”, tikai tas laiks, kas pavadīts, faktiski sniedzot pakalpojumus, ir uzskatāms par darba laiku.

Attiecībā uz Direktīvas galvenajiem noteikumiem paziņojumā norādīta attiecīgā judikatūra, kā arī paskaidrotas noteikumu dažādās piemērošanas iespējas, kas izriet no pašas Direktīvas teksta.

Svarīgi ir tas, ka Direktīvā ir noteikts, ka [maksimālais nedēļas darba laiks ir 48 stundas](#). Turklāt papildus tam, ka tiek uzsvērts, ka šajā laikā ir jāiekļauj viss “darba laiks”, paziņojumā tiek atgādināts, ka šis ierobežojums ir vidējā vērtība, ko var aprēķināt atsaucies laikposmā, kas nepārsniedz 4 mēnešus, pat situācijās, kad nav piemērojamas atkāpes.

Attiecībā uz [apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu](#) paziņojumā izklāstīta plašā Tiesas judikatūra, kas attiecas uz dažādiem aspektiem, piemēram, pienākumu piešķirt darba ņēmējiem tiesības pārcelt neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, ja tiem nav bijusi iespēja izmantot šīs tiesības, piemēram, slimības atvaļinājuma dēļ⁽¹⁸⁾, un precizējumu, ka uz dalībvalstu piešķirto papildu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas pārsniedz Direktīvā noteiktās 4 nedēļas, var tikt attiecināti valsts tiesību aktos paredzētie nosacījumi⁽¹⁹⁾.

Direktīvā noteiktas arī daudzas [atkāpes](#), kas ļauj pielāgoties īpašām prasībām attiecībā uz atsevišķām darbībām vai nozarēm, vienlaikus aizsargājot darba ņēmējus pret negatīvo ietekmi, ko izraisa pārāk garas darba stundas un nepietiekams atpūtas laiks. Ņemot vērā atkāpju skaitu un dažādos uz tām attiecināmos nosacījumus, atkāpju sistēma ir diezgan sarežģīta, tāpēc Komisija mēģina izskaidrot šo atkāpju izmantošanas nosacījumus, kā arī noteikumus un to, kādā mērā atkāpes ir pieļaujamas.

⁽¹⁶⁾ 2005. gada 14. jūlija rīkojums *Personalrat der Feuerwehr Hamburg/Leiter der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, ECLI: EU:C:2005:467, 54. punkts.

⁽¹⁷⁾ 2000. gada 3. oktobra spriedums *Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) / Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, 46.-52. punkts; 2003. gada 9. septembra spriedums *Landeshauptstadt Kiel / Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, 44.-71. punkts.

⁽¹⁸⁾ 2009. gada 10. septembra spriedums, *Francisco Vicente Pereda / Madrid Movilidad SA*, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, 19. punkts.

⁽¹⁹⁾ 2012. gada 24. janvāra spriedums, *Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique and Préfet de la région Centre*, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, 47.-49. punkts; 2012. gada 3. maija spriedums *Georg Neidel/Stadt Frankfurt am Main*, C-337/10, ECLI: EU:C:2012:263, 34.-37. punkts.

Piemēram, atkāpe, kas atļaut attiecībā uz [autonomajiem darbaņēmējiem](#), nav automātiski piemērojama un neaprobežojas ar attiecīgajā pantā uzskaitītajām trim darbaņēmēju kategorijām (vadoši administratīvie darbaņēmēji vai citas personas, kam ir autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras, ģimenē strādājošie un darbaņēmēji, kas pilda pienākumus reliģiskās ceremonijās baznīcās un reliģiskās kopienās), toties paredz, ka attiecīgo darbaņēmēju darba laika ilgums netiek mērīts un/vai iepriekš noteikts kopumā ⁽²⁰⁾, vai to var noteikt paši darbaņēmēji.

Arī attiecībā uz [individuālo atteikšanos](#) no 48 stundu nedēļas darba laika ierobežojuma Komisija atgādina, ka darbaņēmēja piekrišanai ir jābūt individuālai un to nevar aizstāt, piemēram, arodbiedrības pārstāvju izteikta piekrišana darba koplīgumā ⁽²¹⁾, turklāt tā arī atgādina, ka darbaņēmēji ir jāaizsargā pret jebkādu kaitējumu, nevis tikai pret atlaišanu, ja tie nevēlas vai vairs nevēlas izmantot individuālo atteikšanos.

Paziņojuma struktūrā pēc iespējas ievērota Direktīvas nodaļu un pantu secība. Tomēr tas neaptver 17. panta 5. punktu attiecībā uz ārstiem mācībās un 24., 25., 26. un 27. pantu attiecībā uz ziņojumiem, noteikumu pārskatīšanu attiecībā uz darbaņēmējiem uz jūras zvejas kuģiem un darbaņēmējiem, kas saistīti ar pasažieru pārvadāšanu, kā arī atcelšanu. Pirmais no tiem nav aptverts tādēļ, ka ir beidzies atkāpes darbības termiņš, savukārt citi minētie panti netiek skarti to procesuālā rakstura dēļ.

II. DIREKTĪVAS JURIDISKAIS PAMATS UN MĒRĶIS

1993. gadā pieņemtā iepriekšējā Darba laika direktīva ⁽²²⁾ ir pamatota ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 118.a pantu. Saskaņā ar to ir paredzēts, ka tiek noteiktas tās minimālās prasības, kas pakāpeniski jāizpilda, lai "veicinātu uzlabojumus attiecībā uz darbaņēmēju drošības un veselības aizsardzību, jo īpaši darba vidē".

Ņemot vērā šā juridiskā pamata izmantošanu, Tiesa apstiprināja, ka tas ietver visus faktorus, fiziskos vai citāda rakstura, kas var ietekmēt darbaņēmēja veselību un drošību tā darba vidē, ieskaitot atsevišķus darba laika organizācijas aspektus. Tāpēc Direktīvu atbilstīgi pieņēma, pamatojoties uz šo pamatu ⁽²³⁾.

Tā rezultātā pašreizējo Direktīvu, kas atceļ un aizstāj 1993. gada direktīvu, Eiropas Parlaments un Padome pieņēma, pamatojoties uz aizstājošo pantu, proti, Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 137. panta 2. punktu ⁽²⁴⁾. Saskaņā ar to var pieņemt direktīvas, kurās nosaka minimālās prasības, kas jāizpilda, lai jo īpaši uzlabotu darba vidi nolūkā aizsargāt darbaņēmēju drošību un veselību.

Ja atskaita noteikumus par Direktīvas tvērumu, kas bija plašāks, un agrākā noteikuma svītrosānu par to, ka iknedēļas atpūtas laikā "principā tiek iekļauta svētdiena", pašlaik spēkā esošās Darba laika direktīvas noteikumi ir izstrādāti ļoti līdzīgi iepriekšējo 1993. un 2000. gada direktīvu noteikumiem ⁽²⁵⁾. Šā iemesla dēļ šajā paziņojumā ietvertajās norisēs attiecīgos gadījumos ir ņemtas vērā Tiesas sniegtās atbildes uz jautājumiem, kas saistīti ar iepriekšējām direktīvām. Ja vien nav norādīts citādi, šajā paziņojumā izklāstītie noteikumi ir pašlaik spēkā esošās Direktīvas 2003/88/EK noteikumi. Attiecīgā gadījumā ir dota norāde uz agrākajiem noteikumiem ⁽²⁶⁾.

⁽²⁰⁾ 2006. gada 7. septembra spriedums, Eiropas Kopienas Komisija/Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotā Karaliste, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, 20. punkts; 2010. gada 14. oktobra spriedums, *Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre* un citi, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, 41. punkts.

⁽²¹⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 74. punkts; 2004. gada 5. oktobra spriedums, *Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller and Matthias Döbele / Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, C-397/01 līdz C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, 80. punkts.

⁽²²⁾ Direktīva 93/104/EK.

⁽²³⁾ 1996. gada 12. novembra spriedums, Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotā Karaliste/Eiropas Savienības Padome, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, 15.-49. punkts; spriedums lietā C-151/02, *op. cit.*, 93. punkts.

⁽²⁴⁾ Tagad Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. panta 2. punkts.

⁽²⁵⁾ 2015. gada 10. septembra spriedums, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) / Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, 22. punkts; 2010. gada 25. novembra spriedums, *Günter Fuß / Stadt Halle*, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, 32. punkts; 2011. gada 4. marta nolēmums, *Nicușor Grigore / Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, 39. punkts.

⁽²⁶⁾ Šā skaidrojošā paziņojuma mērķis tomēr ir iepazīstināt ar pašreizējo situāciju piemērojamās redakcijas kontekstā, tāpēc grozītie noteikumi netiek apskatīti, ja vien tie nav būtiski turpmākai attīstībai. Tas jo īpaši attiecas uz noteikumu, ar ko paredz, ka iknedēļas atpūtas laikposmā parasti būtu jāietilpst svētdienai, un ar ko no Direktīvas izslēdz transporta nozares, kas vairs nepastāv.

Ņemot vērā Direktīvas juridisko pamatu, tās mērķis, kā noteikts 1. panta 1. punktā un vairākos Direktīvas apsvērumos ⁽²⁷⁾, ir noteikt “*minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai*”.

Direktīvas juridiskais pamats un mērķis ir vadošie principi, ko Tiesa ņem vērā, interpretējot Direktīvu, un tādēļ tie jāņem vērā. Turklāt saskaņā ar Direktīvas 4. apsvērumu, kurā noteikts, ka “*darba ņēmēju darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošana ir mērķis, ko nedrīkstētu pakārtot ekonomiskiem apsvērumiem*”, Tiesa ir atteikusies ņemt vērā dalībvalstu minētās ekonomiskās un organizatoriskās sekas, lemjot par to, vai dežūrā pavadītais laiks ir uzskatāms par darba laiku ⁽²⁸⁾.

III. DIREKTĪVAS DARBĪBAS JOMA

A. Aptverto personu loks

1. Direktīvas noteikumu piemērošana “darba ņēmējiem”

Lai gan Direktīvā nav ietverts īpašs pants aptverto personu loka noteikšanai, tās operatīvie noteikumi attiecas uz “darba ņēmēju” (bieži vien “jebkuru darba ņēmēju” vai “katru darba ņēmēju”).

Pašā Direktīvā “darba ņēmēja” jēdziens nav definēts. Pavadošajā dokumentā ⁽²⁹⁾, kas bija pievienots 1993. gada Darba laika direktīvas priekšlikumam, bija ierosināts piemērot Direktīvā 89/391/EEK ⁽³⁰⁾ ietverto definīciju, proti, “*katra persona, ko nodarbina kāds darba devējs, arī praktikanti un mācekļi, bet ne mājkalpotāji*”. Tomēr Tiesa to noraidīja, pamatojot savu lēmumu ar to, ka pašā Darba laika direktīvā nav atsauces uz šo Direktīvas 89/391/EEK noteikumu. Turklāt Tiesa noraidīja arī tādas definīcijas piemērošanu, kas paredzēta valsts tiesību normās un/vai valsts praksē ⁽³¹⁾.

Glūži pretēji, Tiesa lēma, ka šo jēdzienu nedrīkst interpretēt dažādos veidos saskaņā ar valstu tiesībām, bet tam ir pašam sava Eiropas Savienības tiesību nozīme. Tiesa uzskatīja, ka darba ņēmēja jēdzienu nevar interpretēt sašaurināti ⁽³²⁾, un secināja, ka “*šis jēdziens ir jādefinē saskaņā ar darba attiecības raksturojošiem objektīviem kritērijiem, ņemot vērā attiecīgo personu tiesības un pienākumus. Darba attiecību būtiska iezīme ir tāda, ka persona noteiktā laika posmā citas personas interesēs un šīs personas vadībā sniedz pakalpojumus, par kuriem tā saņem atalgojumu*” ⁽³³⁾. Tādējādi Tiesa “darba ņēmēja” interpretāciju Direktīvas 2003/88/EK vajadzībām sasaistīja ar interpretāciju, kas izriet no judikatūras saistībā ar darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, kā noteikts Līguma 45. pantā.

Tiesa lēma, ka “*valsts tiesai, kvalificējot darba ņēmēja jēdzienu, ir jābalstās uz objektīviem kritērijiem un kopumā jāizvērtē visi tās izskatāmās lietas apstākļi, ņemot vērā gan attiecīgās darbības raksturu, gan starp attiecīgajām pusēm pastāvošās attiecības*” ⁽³⁴⁾.

Tomēr tā ir izdevusi norādes šo kritēriju piemērošanai un nospriedusi, ka “darba ņēmēja” statuss Eiropas Savienības tiesību izpratnē ir neatkarīgs no statusa valsts tiesībās ⁽³⁵⁾. No Tiesas judikatūras, piemēram, izriet, ka publisko tiesību apvienības darbinieki ir “darba ņēmējs” neatkarīgi no viņa ierēdņa statusa ⁽³⁶⁾. Tiesa arī argumentēja, ka gadījuma un sezonas rakstura darbu strādājošie darbinieki, ar kuriem noslēgts līgums uz noteiktu laiku un uz kuriem neattiecas

⁽²⁷⁾ Skatīt jo īpaši 2. un 4. apsvērumu.

⁽²⁸⁾ Spriedums lietā C-151/02, *op. cit.*, 66.-67. punkts.

⁽²⁹⁾ Paskaidrojuma raksts par priekšlikumu Padomes Direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, 20.9.1990., COM(90)317 galīgā redakcija – SYN 295, 3. lpp.

⁽³⁰⁾ Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.).

⁽³¹⁾ Spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 27. punkts.

⁽³²⁾ 2011. gada 7. aprīļa rīkojums, Dieter May / AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, 21. punkts.

⁽³³⁾ Spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 28. punkts.

⁽³⁴⁾ Spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 29. punkts.

⁽³⁵⁾ Spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 30. punkts.

⁽³⁶⁾ Rīkojums lietā C-519/09, *op. cit.*, 25.-26. punkts.

atsevišķi valsts Darba kodeksa noteikumi, ietilpst “darbaņēmēja” jēdzienā⁽³⁷⁾. Tiesa arī lēma, ka darbaņēmēja jēdziens varētu ietvert personu, kas uzņemta Nodarbinātības atbalsta centrā (*Centre d'aide par le travail*), neatkarīgi no personas produktivitātes, personas atalgošanai domāto līdzekļu izcelsmes un no atalgojuma nelielā apmēra⁽³⁸⁾.

Personas statuss valsts tiesību izpratnē nav noteicošais Darba laika direktīvas piemērojamībā. Gluži pretēji, tās piemērojamība ir atkarīga no tā, vai attiecīgā persona ir uzskatāma par “darbaņēmēju” atbilstoši “darbaņēmēja” definīcijai ES jurisprudencē. Tas ir balstīts uz attiecīgās personas konkrētajiem darba līguma noteikumiem, jo īpaši – vai persona citas personas interesēs un šīs personas vadībā veic reālas un faktiskas darbības, par kurām tā saņem atalgojumu.

Tas savukārt nozīmē, ka atsevišķas personas, kas kvalificētas kā “pašnodarbinātās” personas saskaņā ar valsts tiesībām, Tiesa var tomēr kvalificēt kā “darbaņēmējus” Darba laika direktīvas piemērošanas vajadzībām⁽³⁹⁾. Tiesa ir atzinusi, ka “kvalifikācija par “pašnodarbinātu personu” valsts tiesībās neizslēdz, ka persona ir jākvalificē kā “darbaņēmējs” Savienības tiesību izpratnē, ja tās neatkarība ir tikai fiktīva, tādējādi slēpjot darba attiecības”⁽⁴⁰⁾. Tiesa norādīja uz šādiem elementiem kā iespējamiem “darbaņēmēja” kvalifikācijas rādītājiem: ja persona darbojas darba devēja vadībā it īpaši attiecībā uz iespēju izvēlēties savu darba grafiku, vietu un saturu⁽⁴¹⁾, ja persona neuzņemas daļu šī darba devēja komerciālo risku⁽⁴²⁾ un laikā, kurā ilgst darba attiecības, ir integrēta minētā darba devēja uzņēmumā⁽⁴³⁾.

Lai gan šobrīd saistībā ar Darba laika direktīvu nav pieejama konkrēta judikatūra attiecībā uz “brīvprātīgajiem”, “stāžieriem” vai personām ar nulles stundu līgumiem vai civiltiesiskajiem līgumiem, saskaņā ar tādu pašu novērtējumu, balstoties uz iepriekš izklāstītajiem kritērijiem, personas, kurām ir jebkāda veida līgumiskas attiecības, varētu klasificēt kā “darbaņēmējus” un tādējādi ietvert Darba laika direktīvas darbības jomā.

2. Direktīvas piemērošana vairāku darba līgumu gadījumā

Darba laika direktīva nosaka prasību minimumu “darbaņēmējiem”. Tomēr tajā nav skaidri pateikts, vai tās noteikumi nosaka absolūtās robežas vairāku darba līgumu gadījumā ar vienu vai vairākiem darba devējiem vai arī tie ir piemērojami katrām darba attiecībām atsevišķi. Līdz šim Tiesai par šo jautājumu nav bijis jālemlē.

Kā norādīts iepriekšējos ziņojumos⁽⁴⁴⁾, Komisija uzskata, ka, ņemot vērā Direktīvas mērķi uzlabot darbaņēmēju drošības un veselības aizsardzību, vidējā nedēļas darba laika un ikdienas un iknedēļas atpūtas laika ierobežojumi pēc iespējas būtu jāpiemēro attiecībā uz “darbaņēmēju”. Ņemot vērā nepieciešamību nodrošināt to, ka Darba laika direktīvā noteiktais mērķis par drošības un veselības aizsardzību tiek pilnībā īstenots, dalībvalstu tiesību aktos būtu jāparedz atbilstoši uzraudzīšanas un izpildes mehānismi.

Jānorāda arī, ka saskaņā ar [iepriekš izklāstīto](#) Direktīvas darbības jomu, Direktīvu nepiemēro darba attiecībām, kurās personu nevar kvalificēt kā “darbaņēmēju” saskaņā ar ES tiesību aktiem. Tas, piemēram, nozīmē, ka Direktīva neapver to “brīvprātīgo” vai “pašnodarbināto” darba laiku, kuri nav kvalificēti kā “darbaņēmēji”.

⁽³⁷⁾ Spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 30.-32. punkts.

⁽³⁸⁾ 2015. gada 26. marta spriedums, *Gérard Fenoll/Centre d'aide par le travail “La Jouvene” and Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon*, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, 29.-41. punkts.

⁽³⁹⁾ Sk. pēc analogijas 2014. gada 4. decembra spriedums, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, 35.-37. punkts.

⁽⁴⁰⁾ Spriedums lietā C-413/13, *op. cit.*, 35. punkts.

⁽⁴¹⁾ 2004. gada 13. janvāra spriedums, *Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, 72. punkts.

⁽⁴²⁾ 1989. gada 14. decembra spriedums, *The Queen/Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Aegate Ltd*, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, 36. punkts.

⁽⁴³⁾ 1999. gada 16. septembra spriedums, *Criminal proceedings against Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV and Adia Interim NV*, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, 26. punkts.

⁽⁴⁴⁾ Komisijas ziņojums par to, kā tiek īstenota Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem, COM(2000) 787 *final*; Komisijas ziņojums par Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem īstenošanu dalībvalstīs, COM(2010) 802 galīgā redakcija, un pavadošais dokuments, SEC(2010) 1611 galīgā redakcija.

B. Materiālā darbības joma – aptvertās nozares

1. Princips: Direktīvu piemēro visām darbību nozarēm

Darba laika direktīvas 1. pantā noteikts:

“(.) 3. Šo direktīvu piemēro visām darbību nozarēm, gan valsts, gan privātajām, Direktīvas 89/391/EEK 2. panta nozīmē, neskarot šīs direktīvas 14., 17., 18. un 19. pantu. (.)”

Direktīvas 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, 2. pantā ir noteikts, ka:

“1. Šī direktīva attiecas uz visām valsts un privātas darbības nozarēm (rūpniecību, lauksaimniecību, tirdzniecību, pārvaldi, pakalpojumiem, izglītību, kultūru, izklaidi u. c.).

2. Šī direktīva nav piemērojama, ja tā ir nenovēršamā pretrunā dažu valsts dienestu darbības īpatnībām, piemēram, bruņotajos spēkos vai policijā, vai kādā īpašā civilās aizsardzības dienestā.

Tādā gadījumā darba ņēmēju drošība un veselības aizsardzība, cik iespējams, jānodrošina, apzinoties šīs direktīvas izvirzītos mērķus.”

Saskaņā ar iedibināto judikatūru Tiesa jau ir nospriedusi, ka gan no Direktīvas mērķa, kas ir darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošana, gan arī no Direktīvas 89/391/EEK 2. panta 1. punkta izriet, ka Darba laika direktīvas darbības joma ir jāaplūko paplašināti⁽⁴⁵⁾.

Un secīgi izņēmums no Direktīvas 89/391/EEK 2. panta 2. punktā noteiktās darbības jomas ir interpretējams, sašaurinot tā piemērojamību⁽⁴⁶⁾ un iekļaujot tikai to, kas “ir noteikti nepieciešams, lai neapdraudētu tās intereses, ko dalībvalstīm ar to atļauts aizsargāt”⁽⁴⁷⁾.

Faktiski Tiesa ir nolēmusi, ka šis izņēmums nav piemērojams darbību nozarēm, aplūkojot tās vispārīgi. Tas ir paredzēts vienīgi ar mērķi nodrošināt “par drošību, veselības aizsardzību un sabiedrisko kārtību atbildīgo dienestu sekmīgu darbību ārkārtēji smagos plaša mēroga, piemēram, katastrofas, apstākļos, kuru galvenā pazīme ir tāda, ka tie varētu radīt vērā ņemamus draudus darba ņēmēju drošībai un/vai veselībai un tajos pēc būtības nav iespējams plānot ātrās reaģēšanas un glābšanas vienību darbu”⁽⁴⁸⁾.

Tiesa ir nolēmusi, ka pat ja atsevišķiem dienestiem ir jādarbojas apstākļos, kas pēc būtības nav paredzami, to darbības, kas veicamas normālos apstākļos un kas precīzi atbilst šādu dienestu uzdevumam, ir iespējams iepriekš organizēt, tajā skaitā arī ielānojot dienestu darbinieku darba laikus un plānojot personāla drošības un/vai veselības iespējamo apdraudējumu novēršanu⁽⁴⁹⁾.

Līdz ar to izņēmums no darbības jomas nav atkarīgs no darba ņēmēju piederības vienai no Direktīvā 89/391/EEK minētajām nozarēm. Tas drīzāk ir atkarīgs no konkrētu nozaru darba ņēmēju veiktu atsevišķu uzdevumu īpatnībām. Ņemot vērā nepieciešamību nodrošināt iedzīvotāju efektīvu aizsardzību, šādi uzdevumi pamato izņēmumus no minētās direktīvas noteikumiem.

Tādēļ Darba laika direktīva ir piemērojama bruņoto spēku, policijas un civilās aizsardzības dienestu darbībām. To piemēro arī citām specifiskām valsts dienestu darbībām, ciktāl tās tiek veiktas parastos apstākļos.

⁽⁴⁵⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 34. punkts; spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 22. punkts.

⁽⁴⁶⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 35. punkts; 2001. gada 3. jūlija rīkojums, *Confederación Intersindical Galega (CIG) / Servicio Galego de Saude (SERGAS)*, C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, 29. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 52. punkts; rīkojums lietā C-52/04, *op. cit.*, 42. punkts; 2006. gada 12. janvāra spriedums, Eiropas Kopienu Komisija / Spānijas Karaliste, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, 22. punkts; spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 24. punkts.

⁽⁴⁷⁾ Rīkojums lietā C-52/04, *op. cit.*, 44. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 54. punkts; spriedums lietā C-132/04, *op. cit.*, 23. punkts.

⁽⁴⁸⁾ Rīkojums lietā C-52/04, *op. cit.*, 45. punkts. spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 55. punkts.

⁽⁴⁹⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 57. punkts; rīkojums lietā C-52/04, *op. cit.*, 46. punkts.

Tiesa judikatūrā ir noteikusi, ka Direktīva attiecas uz primārās aprūpes brigādēs strādājošā personāla darbībām un medicīnas un aprūpes personāla, kas sniedz pakalpojumus primārās veselības aprūpes brigādēs, darbībām⁽⁵⁰⁾. To piemēro arī citiem dienestiem, kuri reaģē uz ārkārtas situācijām, piemēram, medicīnas un aprūpes personālu primārās aprūpes brigādēs un citos dienestos, kas sniedz aprūpi ārpus neatliekamās palīdzības dienestiem⁽⁵¹⁾, darba ņēmējiem neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestā⁽⁵²⁾, valsts ugunsdzēsības dienesta reaģēšanas vienībās⁽⁵³⁾, municipālajā policijā⁽⁵⁴⁾ un publiskās administrācijas civilajam personālam, ja šie darba ņēmēji pienākumus veic parastos apstākļos⁽⁵⁵⁾.

2. Atkāpe: izņēmumi ārkārtas situācijās

Izņēmumi no Direktīvas darbības jomas tomēr pastāv, un Tiesa ir paskaidrojusi, ka tā pieļaus izņēmumus tikai “ārkārtas gadījumos, kad pienācīgai iedzīvotāju aizsardzības pasākumu īstenošanai nopietnās kolektīva riska situācijās ir nepieciešams, lai personāls, kam jācīnās pret šāda rakstura situācijām, savas darbības mērķim piešķirtu absolūtu prioritāti, lai to vispār būtu iespējams sasniegt”⁽⁵⁶⁾.

Tas pats attiecas arī uz “dabas vai tehnoloģiju katastrofām, atentātiem, nelaimes gadījumiem vai citiem līdzīga rakstura notikumiem, kuru nopietnības un mēroga dēļ nepieciešams veikt neatliekamus pasākumus iedzīvotāju dzīvības, veselības un drošības aizsardzībai un kuru pienācīga īstenošana būtu apgrūtināta, ja būtu jāievēro visi Direktīvas 89/391 un Direktīvas 93/104 [Darba laika direktīva] noteikumi”⁽⁵⁷⁾.

Tiesas interpretācija par izņēmumu ir balstīta uz Direktīvas 89/391/EEK 2. panta 2. punktu. Tajā ir noteikts, ka “šī direktīva nav piemērojama, ja tā ir nenovēršamā pretrunā dažu valsts dienestu darbības īpatnībām (...)” (Komisijas uzsvērumš).

Komisija uzskata, ka noteicošajam faktoram šajā situācijā vajadzētu būt darba ņēmēja veikto darbību raksturam, nodrošinot “valsts dienestu darbības”, kuru mērķis ir nodrošināt sabiedrisko kārtību un drošību⁽⁵⁸⁾, nevis publiskā sektora darba devēja vai publiskā finansējuma pastāvēšanai attiecīgā dienesta finansēšanā vai organizēšanā.

Lai gan Tiesa vēl nav lēmusi par šo jautājumu, šķiet, ka būtu nepamatoti iepriekš minētajos ārkārtas gadījumos no Direktīvas darbības jomas uz laiku izslēgt tikai darba ņēmējus publiskajā sektorā un turpināt pieprasīt, lai tiktu stingri ievēroti direktīvas noteikumi attiecībā uz darba ņēmējiem privātajā sektorā, piemēram, darba ņēmējiem privātās slimnīcās.

Jebkurā gadījumā Tiesa ir uzsvērusi, ka pat tad, ja Direktīva netiek piemērota ārkārtas situācijā, tajā “kompetentām iestādēm noteikts pienākums “cik iespējams” nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību”⁽⁵⁹⁾.

3. Jūrnieki

Direktīvas 1. panta 3. punktā noteikts:

“(..) Šī direktīva neattiecas uz jūrniekiem, kā noteikts Direktīvā 1999/63/EK, neskarot šīs direktīvas 2. panta 8. punktu. (...)”

A *contrario*, šis noteikums nozīmē, ka vispārējo Darba laika direktīvu piemēro jūrniekiem, kuri nav ietverti Padomes Direktīvas 1999/63/EK⁽⁶⁰⁾ darbības jomā.

⁽⁵⁰⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 41. punkts.

⁽⁵¹⁾ Spriedums lietā C-241/99, *op. cit.*, 30. punkts.

⁽⁵²⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 63. punkts.

⁽⁵³⁾ Rīkojums lietā C-52/04, *op. cit.*, 52. punkts; spriedums lietā C-429/09, *op. cit.*, 57. punkts.

⁽⁵⁴⁾ 2010. gada 21. oktobra spriedums, *Antonino Accardo* un citi / *Comune di Torino*, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, 39. punkts.

⁽⁵⁵⁾ Spriedums lietā C-132/04, *op. cit.*, 25.-38. punkts.

⁽⁵⁶⁾ Rīkojums lietā C-52/04, *op. cit.*, 53. punkts; spriedums lietā C-132/04, *op. cit.*, 26. punkts.

⁽⁵⁷⁾ Rīkojums lietā C-52/04, *op. cit.*, 54. punkts; spriedums lietā C-132/04, *op. cit.*, 27. punkts.

⁽⁵⁸⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 36. punkts.

⁽⁵⁹⁾ Rīkojums lietā C-52/04, *op. cit.*, 56. punkts; spriedums lietā C-132/04, *op. cit.*, 28. punkts.

⁽⁶⁰⁾ Padomes 1999. gada 21. jūnija Direktīva 1999/63/EK attiecībā uz Noliģumu par jūrnieku darba laika organizēšanu, ko noslēgusi Eiropas Kopienas Kuģu īpašnieku asociācija (EKKĪA) un Eiropas Savienības Transporta darbinieku arodbiedrību federācija (ESTDAF) (OV L 167, 2.7.1999., 33. lpp.).

Minētā direktīva nosaka minimālos standartus jūrnieku darba laika organizēšanai. Saskaņā ar Direktīvas 1999/63/EK pielikuma 1. pantu tā attiecas uz “jūrniekiem uz jebkura – gan valsts, gan privāta – jūras kuģa, kas reģistrēts kādā dalībvalstī un parasti tiek izmantots jūras komercpārvadājumos”, un minētās direktīvas pielikuma 2. pantā jūrnieks ir definēts kā “jebkura persona, kas nodarbināta vai iesaistīta darbā, vai ieņem jebkādu amatu uz kuģa, uz kuru attiecas šis nolīgums”.

Tā rezultātā darba ņēmēji uz kuģiem, kuri parasti netiek izmantoti “jūras komercpārvadājumos”, netiktu ietverti Direktīvas 1999/63/EK darbības jomā. Ņemot vērā iepriekš minēto 1. panta 3. punkta formulējumu, Komisija uzskata, ka uz šādiem darba ņēmējiem attiecas Darba laika direktīvas darbības joma.

4. Nozares un darba ņēmēji, uz kuriem attiecas specifiski tiesību akti

Direktīvas 14. pantā arī noteikts:

“Šo direktīvu nepiemēro gadījumos, kur Kopienas dokumentos ietvertas īpašākas prasības attiecībā uz darba laika organizēšanu noteiktām profesijām vai profesionālām darbībām.”

Pamatojoties uz pašreizējiem Savienības instrumentiem, Darba laika direktīvu nepiemēro, ja pastāv konkrētākas prasības. Tas attiecas uz turpmāk uzskaitītajiem gadījumiem.

— Jauniešu darbs

Padomes 1994. gada 22. jūnija Direktīva 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību ⁽⁶¹⁾.

— Civilā aviācija

Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/79/EK par Eiropas Nolīgumu par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu, kas noslēgts starp Eiropas Aviokompāniju asociāciju (AEA), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETF), Eiropas Lidotāju asociāciju (ECA), Eiropas Reģionālo aviokompāniju asociāciju (ERA) un Starptautisko aviosabiedrību asociāciju (IACA) ⁽⁶²⁾.

— Autotransports

Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīva 2002/15/EK par darba laika organizēšanu personām, kas ir autotransporta apkalpes locekļi ⁽⁶³⁾, un Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 15. marta Regula (EK) Nr. 561/2006, ar ko paredz dažu sociālās jomas tiesību aktu saskaņošanu saistībā ar autotransportu, groza Padomes Regulu (EEK) Nr. 3821/85 un Padomes Regulu (EK) Nr. 2135/98 un atceļ Padomes Regulu (EEK) Nr. 3820/85 ⁽⁶⁴⁾.

— Pārrobežu pakalpojumi dzelzceļa nozarē

Padomes 2005. gada 18. jūlija Direktīva 2005/47/EK par Nolīgumu starp Eiropas Dzelzceļa kopieni (CER) un Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETF) par dažiem to mobilo darbinieku izmantošanas nosacījumu aspektiem, kuri sniedz savstarpējās izmantojamības pārrobežu pakalpojumus dzelzceļa sektorā ⁽⁶⁵⁾.

— Iekšzemes ūdensceļi

Padomes 2014. gada 19. decembra Direktīva 2014/112/ES, ar ko īsteno Eiropas Nolīgumu par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem iekšējo ūdensceļu transporta nozarē, kas noslēgts starp Eiropas Kuģu savienību (EKS), Eiropas Kuģu kapteiņu organizāciju (EKKO) un Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETF) ⁽⁶⁶⁾.

Līdzīgi kā situācijā ar jūrniekiem, ir jāatgriežas pie šo direktīvu precīzas darbības jomas, jo pat attiecīgajās nozarēs daži darba ņēmēji varētu būt izslēgti no tās un tādēļ uz tiem būtu jāattiecinā vispārējās Darba laika direktīvas noteikumi.

⁽⁶¹⁾ OV L 216, 20.8.1994., 12. lpp.

⁽⁶²⁾ OV L 302, 1.12.2000., 57. lpp.

⁽⁶³⁾ OV L 80, 23.3.2002., 35. lpp.

⁽⁶⁴⁾ OV L 102, 11.4.2006., 1. lpp.

⁽⁶⁵⁾ OV L 195, 27.7.2005., 15. lpp.

⁽⁶⁶⁾ OV L 367, 23.12.2014., 86. lpp.

C. Noteikumu darbības joma

1. Kas ir (nav) aptverts?

Kā minēts Darba laika direktīvas 1. panta 2. punktā, direktīva attiecas uz:

- (..) a) *obligātiem ikdienas, iknedēļas un ikgadējiem atpūtas laikposmiem, pārtraukumiem un maksimālo nedēļas darba laiku; un*
b) *dažiem nakts darba, maiņu darba un darba struktūras veidiem.*

A *contrario*, tas nozīmē, ka darba ņēmēju "ar likumu noteiktais" darba laiks, t. i., juridiski noteiktais nedēļas darba laiks, kuru pārsniedzot darba devējiem bieži jāmaksā par virsstundām, netiek reglamentēts ar Direktīvu un ir atstāts dalībvalstu ziņā, ievērojot maksimālo vidējā nedēļas darba laika ierobežojumu, kas noteikts Direktīvas 6. pantā (sk. VI nodaļu).

Darba laika direktīva arī nav piemērojama attiecībā uz darba ņēmēju atalgojumu, tostarp atalgojuma apjomu un metodēm, kā arī atšķirīgām algas likmēm, kuras var noteikt valsts līmenī⁽⁶⁷⁾. Tiesa jau ir nospriedusi, ka tas ir skaidrs gan no Direktīvas mērķa, gan no noteikumu formulējuma. Tas arī nepārprotami izriet no Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. panta 5. punkta⁽⁶⁸⁾. Vienīgais Tiesas atzītais izņēmums no šā principa ir attiecībā uz atalgojumu, kas ir jānodrošina darba ņēmēja ikgadējā atvaļinājuma laikā (sk. VII nodaļu).

2. Minimuma noteikumi

Ņemot vērā juridisko pamatu, Darba laika direktīva nosaka minimālos standartus iepriekš minētajās jomās. Direktīvas minimuma noteikumu mērķis ir nodrošināt "drošības tīklu" attiecīgo darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai⁽⁶⁹⁾. Šie noteikumi ir saistoši dalībvalstīm, kurām ir pienākums nodrošināt šo minimālo standartu transponēšanu savas valsts tiesību aktos. Taču Direktīvas noteikumu minimālais raksturs arī nozīmē, ka dalībvalstīm nav liegts piemērot vai ieviest valsts normas, kas ir labvēlīgākas darba ņēmēju drošībai un veselības aizsardzībai.

Šis aspekts ir jo īpaši uzsvērts Direktīvas 15. pantā:

"Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai vai kas veicina vai atļauj piemērot koplīgumus vai citus līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, kuri ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai."

Tas savukārt nozīmē, ka gadījumos, kad darba ņēmēji gūst labumu no papildu aizsardzības saskaņā ar valsts tiesību aktiem, nosacījumu noteikšana ir dalībvalstu ziņā, kā arī to, ka Tiesas interpretāciju par Direktīvas noteikumiem nepiemēro labvēlīgākiem aizsardzības noteikumiem valsts līmenī.

Ja dalībvalstis izmanto šo iespēju īstenot vai piemērot labvēlīgākus aizsardzības noteikumus, Direktīvas noteikumu izpilde ir jāvērtē, salīdzinot tikai ar Direktīvas noteiktajiem ierobežojumiem. Tādējādi dalībvalstīm tiek uzlikts pienākums "nodrošināt, ka tiek ievērota katra ar Direktīvu noteiktā minimālā prasība"⁽⁷⁰⁾.

⁽⁶⁷⁾ 2007. gada 11. janvāra rīkojums, *Jan Vorel / Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, 32.-35. punkts; spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 48.-49. punkts; rīkojums lietā C-258/10, *op. cit.*, 81. punkts.

⁽⁶⁸⁾ 2005. gada 1. decembra spriedums, *Abdelkader Dellas un citi / Premier ministre un Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, 38.-39. punkts.

⁽⁶⁹⁾ Priekšlikums Padomes direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, 20.9.1990., COM(90)317 galīgā redakcija – SYN 295, *op. cit.*, 3. lpp.

⁽⁷⁰⁾ Spriedums lietā C-14/04, *op. cit.*, 53. punkts.

3. Aizsardzības līmeņa pazemināšana

Kā minēts iepriekš, Direktīvā noteikti minimuma noteikumi, kas dalībvalstīm jātransponē savos valsts tiesību aktos.

Lai gan dalībvalstīm ir zināma rīcības brīvība attiecībā uz minēto noteikumu transponēšanu un īstenošanu, Direktīvas 23. pantā ir noteikts:

“Neskarot dalībvalstu tiesības izstrādāt dažādus normatīvos vai līgumiskos noteikumus attiecībā uz darba laiku, ņemot vērā mainīgos apstākļus, ciktāl ir ievērotas minimālās prasības, kas paredzētas šai direktīvā, šīs direktīvas īstenošana nerada pietiekamu pamatu, lai samazinātu vispārējo darba ņēmēju aizsardzības līmeni.”

Lai gan Tiesai nav bijusi iespēja lemt par šo noteikumu Darba laika direktīvas sakarā, tā ir lēmusi par līdzīgu noteikumu, kas ietverts Direktīvā par darbu uz noteiktu laiku ⁽⁷¹⁾, precīzāk, tās 8. klauzulas 3. punktā, kur noteikts, ka “[šā] nolīguma ieviešana nerada tiesisku pamatu, lai pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni [šā] nolīguma jomā”.

Šajā sakarā Tiesa lēma, ka, ņemot vērā nolīguma mērķi uzlabot attiecīgo darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, šo noteikumu nevar interpretēt sašaurināti ⁽⁷²⁾.

Tiesa arī noteica divus kritērijus, kuri jāaplūko attiecībā uz minēto klauzulu ⁽⁷³⁾:

- “vispārējā aizsardzības līmeņa” pazemināšana un
- fakts, ka šai aizsardzības līmeņa pazemināšanai ir jābūt saistītai ar pamatnolīguma “ieviešanu”.

Lai gan Tiesa lēma, ka jautājums par darba ņēmēju aizsardzības faktisku samazināšanos ir valsts tiesu kompetencē ⁽⁷⁴⁾, tā tomēr noteica, ka attiecībā uz pirmo kritēriju fakts, ka samazinājums attiecas uz “vispārējo aizsardzības līmeni”, nozīmē, ka šis noteikums “var attiekties tikai uz tāda mēroga samazināšanu, kas kopumā ietekmē valsts tiesisko regulējumu (..)” ⁽⁷⁵⁾.

Attiecībā uz otro kritēriju Tiesa jau ir nospriedusi, ka nosacījums par saistību ar “nolīguma ieviešanu” nav paredzēts tikai sākotnējai Direktīvas transponēšanai, bet attiecas arī “uz jebkāda veida tādu valsts pasākumu veikšanu, kuru mērķis ir garantēt, ka ir iespējams sasniegt tajā izvirzīto mērķi, tostarp tādu pasākumu veikšanu, ar ko pēc transponēšanas kā tādas tiek papildinātas vai grozītas jau pieņemtās valsts tiesību normas” ⁽⁷⁶⁾. Tomēr Tiesa izslēdza tādu aizsardzības līmeņa pazemināšanu, kas pamatota “ar vajadzību sekmēt kādu citu mērķi”, nevis ar nepieciešamību ieviest nolīgumu ⁽⁷⁷⁾.

Komisija uzskata, ka attiecībā uz Darba laika direktīvu var ievērot līdzīgu nostāju, ņemot vērā tās mērķi aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību un līdzīgo formulējumu Direktīvas 23. pantā un Direktīvas par darbu uz noteiktu laiku 8. klauzulas 3. punktā. Tas nozīmē, ka 23. pantu nevar interpretēt sašaurināti un ka abi iepriekšminētie kritēriji attiecas uz “vispārējā aizsardzības līmeņa” samazinājumu, kas saistīts ar Direktīvas īstenošanu, kas savukārt ir aizliegts.

⁽⁷¹⁾ Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.).

⁽⁷²⁾ 2009. gada 23. aprīļa spriedums, *Kiriaki Angelidaki un citi / Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi / Dimos Geropotamou un Georgios Karabousanos un Sofoklis Michopoulos / Dimos Geropotamou*, apvienotās lietas C-378/07 līdz C-380/07, ECLI:EU: C:2009:250, 112.-113. punkts.

⁽⁷³⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-378/07 līdz C-380/07, *op. cit.*, 126. punkts.

⁽⁷⁴⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-378/07 līdz C-380/07, *op. cit.*, 129. punkts.

⁽⁷⁵⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-378/07 līdz C-380/07, *op. cit.*, 140. punkts.

⁽⁷⁶⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-378/07 līdz C-380/07, *op. cit.*, 131. punkts.

⁽⁷⁷⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-378/07 līdz C-380/07, *op. cit.*, 133. punkts.

IV. DEFINĪCIJAS

A. *Darba laiks un atpūtas laiks*

Direktīvas 2. pantā direktīvas piemērošanas vajadzībām ir definēts “darba laiks” un “atpūtas laiks”:

“Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

1) “darba laiks” ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts aktiem un/vai praksi;

2) “atpūtas laiks” ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks.”

Saskaņā ar Direktīvas 5. apsvērumu jēdzienam “atpūta” jābūt izteiktam laika vienībās, t. i., dienās, stundās un/vai to daļās.

1. *Darba laika un atpūtas laika definīcija*

Saskaņā ar Direktīvas formulējumu Tiesa ir lēmusi, ka Direktīvā darba laika jēdziens ir “pretstatīts atpūtas laika jēdzienam, jo abi ir savstarpēji izslēdzoši” ⁽⁷⁸⁾ un ka Direktīvā “nav paredzēta starpkategorija starp darba un atpūtas laiku” ⁽⁷⁹⁾.

Tiesa ir atzinusi, ka jēdzieni “darba laiks” un “atpūtas laiks” “nav interpretējami saskaņā ar dalībvalstu tiesiskā regulējuma dažādajām normām, bet gan tie ir Kopienas tiesību jēdzieni, kas jādefinē saskaņā ar objektīvām īpašībām, pamatojoties uz šīs direktīvas, kurā ir noteiktas darbinieku (darba ņēmēju) dzīves un darba apstākļu uzlabošanas minimālās prasības, sistēmu un mērķi. Faktiski tikai ar šādu autonomu interpretāciju var nodrošināt šīs direktīvas pilnīgu iedarbīgumu un šo jēdzienu vienveidīgu piemērošanu visās dalībvalstīs.” ⁽⁸⁰⁾

Tas arī nozīmē, ka dalībvalstis nevar vienpusēji noteikt šo jēdzienu piemērojamību ⁽⁸¹⁾. Tas ir apstiprināts arī ar faktu, ka Direktīva nepieļauj atkāpes no Direktīvas 2. panta ⁽⁸²⁾, kurā cita starpā ir definēts “darba laiks” un “atpūtas laiks”.

Atsaucoties uz 2. panta 1. punkta tekstu, Tiesas judikatūru ⁽⁸³⁾ un agrākajiem dokumentiem ⁽⁸⁴⁾, to, vai konkrēti periodi ir uzskatāmi par “darba laiku”, nosaka trīs kumulatīvi kritēriji:

— *darba ņēmējs strādā*

Šis pirmais kritērijs ir telpisks un atbilst nosacījumam, ka “darba ņēmējs ir darbā” vai “atrodas savā darba vietā”. Angļu valodā tas nozīmē nelielu novirzi no precīzā formulējuma Direktīvā. Tas izskaidrojams ar nelielām atšķirībām dažādās Direktīvas valodu redakcijās: piemēram, franču valodā ir rakstīts “*le travailleur est au travail*”, un spāņu valodā “*el trabajador permanece en el trabajo*”, nevis “*le travailleur travaille*” un “*el trabajador trabaja*”.

Tā kā ir nepieciešams vienveidīgi interpretēt Eiropas tiesību normas, Direktīvas teksts ir jāinterpretē un jāpiemēro, ņemot vērā citu oficiālo valodu versijas. Ja teksts dažādu valodu versijās atšķiras, attiecīgā tiesību norma ir jāinterpretē atkarībā no tā tiesiskā regulējuma vispārējās struktūras un mērķa, kurā šī tiesību norma ietilpst ⁽⁸⁵⁾.

⁽⁷⁸⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 47. punkts; spriedums lietā C-151/02, *op. cit.*, 48. punkts, rīkojums lietā C-437/05, *op. cit.*, 24. punkts; spriedums lietā C-14/04, *op. cit.*, 42. punkts; spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 25. punkts.

⁽⁷⁹⁾ Rīkojums lietā C-437/05, *op. cit.*, 25. punkts; spriedums lietā C-14/04, *op. cit.*, 43. punkts; rīkojums lietā C-258/10, *op. cit.*, 43. punkts; spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 26. punkts.

⁽⁸⁰⁾ Spriedums lietā C-14/04, *op. cit.*, 44. punkts; spriedums lietā C-151/02, *op. cit.*, 58. punkts; rīkojums lietā C-437/05, *op. cit.*, 26. punkts; spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 27. punkts; rīkojums lietā C-258/10, *op. cit.*, 44. punkts.

⁽⁸¹⁾ Spriedums lietā C-14/04, *op. cit.*, 45. punkts.

⁽⁸²⁾ Rīkojums lietā C-258/10, *op. cit.*, 45. punkts; spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 28. punkts.

⁽⁸³⁾ Spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 30., 35. un 43. punkts.

⁽⁸⁴⁾ Paskaidrojuma raksts par Komisijas paziņojumu par darba laika organizēšanu sektoros un darbībās, uz ko neattiecas 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK, 18.11.1998., COM(1998)662 galīgā redakcija, 6. punkts.

⁽⁸⁵⁾ Sk. pēc analogijas: 2007. gada 19. aprīļa spriedums, *UAB Profisa / Mūitnės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos*, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, 13.-15. punkts.

Darba laika direktīvas gadījumā šādas interpretācijas rezultātā Tiesa ir interpretējusi kritēriju “darba ņēmējs strādā” kā telpisku kritēriju, kas saistīts ar nepieciešamību darba ņēmējam būt “darba vietā” vai “vietā, ko noteicis darba devējs”. To ir skaidri interpretējis ģenerālvokāts Īvs Bots (*Yves Bot*)⁽⁸⁶⁾ un nešaubīgi noteikusi Tiesa⁽⁸⁷⁾, kura vairākkārt ir norādījusi, ka izšķirošais faktors, lai noteiktu “darba laika” jēdzienu, ir fakts, ka darba ņēmējs ir spiests fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā⁽⁸⁸⁾.

Jāpiezīmē, ka darba devēja noteiktajai vietai nav obligāti jābūt darba vietai. [Kā izklāstīts turpmāk](#), Tiesa arī lēma, ka atsevišķos gadījumos par darba laiku ir uzskatāms pārvietošanās laiks, jo šādu darba ņēmēju darba laiks neaprobežojas ar darba devēja telpās vai klienta telpās pavadīto laiku, kā, piemēram, lemts *Tyco* lietā⁽⁸⁹⁾ par darba ņēmējiem bez noteiktas darba vietas.

— *darba ņēmējs strādā darba devēja labā (ir darba devēja rīcībā)*

Šajā jautājumā noteicošais faktors ir fakts, ka darba ņēmējs ir pieejams darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu uzreiz sniegt attiecīgos pakalpojumus⁽⁸⁸⁾.

Tā ir situācija, kad darba ņēmējiem juridiski ir pienākums ievērot sava darba devēja instrukcijas un strādāt tā labā. Turpretim darba ņēmēju iespēja izmantot savu laiku bez ievērojamiem ierobežojumiem un nodoties savām interesēm ir apstākļi, kas var parādīt, ka aplūkojamais laikposms nav uzskatāms par darba laiku⁽⁹⁰⁾.

— *darba ņēmējs veic savu darbu vai pilda pienākumus*

Attiecībā uz šo trešo kritēriju ir svarīgi norādīt, ka nav būtiskas nozīmes ne veikto darbību intensitātei, ne darbību pārtraukumiem.

Saskaņā ar Darba laika direktīvas mērķi nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību Tiesa ir lēmusi, ka tas, “ka šādiem [darba ņēmējiem] ir jāatrodas un jābūt pieejamiem darba vietā, lai pēc pieprasījuma veiktu darbu, ir uzskatāms par daļu no viņu darba, kaut arī reāli veiktā darba apjoms mainās atkarībā no apstākļiem”⁽⁹¹⁾. Tiesa ir uzsvērusi, ka jēdzienam “darba laiks” Direktīvas izpratnē raksturīgo elementu starpā nav algotā darbinieka padarītā darba intensitātes un darba ražīguma⁽⁹²⁾ un ka attiecīgo laiku var uzskatīt par darba laiku “neatkarīgi no tā, ka (...) ieinteresētā persona nav faktiski veikusi nepārtrauktu profesionālo darbību”⁽⁹³⁾.

Ja valsts tiesai ir jālemj par to, vai konkrēts laiks ir uzskatāms par darba laiku vai atpūtas laiku, tā nedrīkst ierobežot savu analīzi ar valstu tiesību normām. Tai jāaplūko nosacījumi, kas praktiski piemērojami attiecīgā darba ņēmēja darba laikam⁽⁹⁴⁾.

Visbeidzot, saskaņā ar Direktīvas formulējumu un Tiesas judikatūru, ja laika periods neatbilst šiem kritērijiem, tas ir uzskatāms par “atpūtas laiku”.

⁽⁸⁶⁾ Ģenerālvokāta Īva Bota [*Yves Bot*] secinājumi 2015. gada 11. jūnijā, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) / Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, 31. un 48. punkts.

⁽⁸⁷⁾ Sk. jo īpaši spriedumu lietā C-303/98, *op. cit.*, 48. punkts, kurā Tiesa uzskata, ka darba laika divi pirmie kritēriji (“strādā” un “strādā darba devēja labā”) ir izpildīti gadījumā, kad darba ņēmējs ir dežūrējais veselības aprūpes centrā; sk. arī spriedumu lietā C-266/14, *op. cit.*, 43. punkts, kurā Tiesa attiecībā uz “strādāšanas” kritērija piemērošanu darba ņēmējiem, kuri dodas pie klienta / dodas prom no klienta, lēma, ka “šādu darba ņēmēju darba vieta nevar tikt reducēta tikai līdz šo darba ņēmēju fiziskās darbības vietām pie sava darba devēja klientiem”.

⁽⁸⁸⁾ Spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 35. punkts; spriedums lietā C-14/04, *op. cit.*, 48. punkts; rīkojums lietā C-437/05, *op. cit.*, 28. punkts; rīkojums lietā C-258/10, *op. cit.*, 63. punkts.

⁽⁸⁹⁾ Spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 43.-46. punkts.

⁽⁹⁰⁾ Spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 36.-37. punkts; spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 50. punkts.

⁽⁹¹⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 48. punkts.

⁽⁹²⁾ Rīkojums lietā C-437/05, *op. cit.*, 25. punkts; spriedums lietā C-14/04, *op. cit.*, 43. punkts.

⁽⁹³⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 93. punkts.

⁽⁹⁴⁾ Rīkojums lietā C-258/10, *op. cit.*, 50. punkts.

2. Direktīvas definīcijas piemērošana specifiskiem laika periodiem

a) Dežūras gatavība un izsaukuma gatavība

Tiesa ir sniegusi specifiskas norādes attiecībā uz “dežūras gatavības” un “izsaukuma gatavības” jēdzienu, jo īpaši lietās *SIMAP, Jaeger* un *Dellas*, kas attiecās uz primārās aprūpes ārstiem un ārstiem slimnīcā, kā arī uz audzinātāju, kas specializējas darbam iestādēs, kurās internāta režīmā uzturas jaunieši vai pieaugušie–invalidi ⁽⁹⁵⁾.

Minētajās lietās Tiesa lēma, ka darba ņēmēju dežūrās pavadītais laiks ir uzskatāms par darba laiku pilnībā Direktīvas nozīmē, ja ir prasība dežūras laikā atrasties darba vietā. Šādā situācijā attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek prasīts būt pieejamiem darba veikšanai darba devēja noteiktajā vietā visu attiecīgo laika periodu. Tādējādi darba ņēmēji ir krietni vien nebrīvāki, jo viņi tiek atrauti no ģimenes un sociālās vides un viņiem ir mazāk brīvības attiecībā uz laiku, kad viņu pakalpojumi nav nepieciešami, izlietojumu ⁽⁹⁶⁾.

Lai pamatotu savu nostāju, Tiesa norādīja uz faktu, ka, izslēdzot no darba laika dežūru, kuras laikā nepieciešama fiziska klātbūtne, tiktu nopietni apdraudēts mērķis nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, nodrošinot tiem minimālo atpūtas laiku un atbilstīgus pārtraukumus ⁽⁹⁷⁾.

Jāpiemin, ka dežūras ir jāuzskata par “darba laiku” neatkarīgi no tā, vai darba ņēmējs šo dežūru laikā faktiski ir strādājis ⁽⁹⁸⁾. Tas nozīmē, ka, ja dežūrās ietilpst arī atsevišķi bezdarbības laikposmi, tas nekādi neietekmē dežūras kā “darba laika” statusu ⁽⁹⁹⁾. Līdzīgi, ja darba ņēmējiem ir pieejama telpa, kur atpūsties, un tie var atpūsties vai gulēt laikā, kad viņu pakalpojumi nav nepieciešami, tas neietekmē dežūras kā darba laika statusu ⁽¹⁰⁰⁾.

Attiecībā uz tādu atbilstības sistēmu izmantošanu, ar kurām ir noteikts koeficients dežūras laika aprēķināšanai, Tiesa ir noteikusi, ka gadījumā, ja šādas sistēmas nenodrošina atbilstību visām minimālajām drošības un veselības aizsardzības prasībām, tās nav saderīgas ar Direktīvu ⁽¹⁰¹⁾.

Turpretim, ja darba ņēmējiem jābūt tikai visu laiku sasniedzamiem, bet nav jāatrodas darba devēja noteiktā vietā, tie var izmantot savu laiku ar mazākiem ierobežojumiem un nodoties savām interesēm. Šādās situācijās, sauktās arī par “izsaukuma gatavības laiku”, tikai tas laiks, kas pavadīts, faktiski sniedzot pakalpojumus – tostarp laiks, kas nepieciešams, lai nokļūtu uz šo pakalpojumu sniegšanas vietu –, ir uzskatāms par darba laiku Direktīvas izpratnē ⁽¹⁰²⁾.

b) Laiks, ko darba ņēmēji bez noteiktas darba vietas pavadā, pārvietojoties starp darba ņēmēju dzīvesvietu un pirmā un pēdējā klienta atrašanās vietām

Tycos lietā Tiesa lēma par to, vai laiks, ko darba ņēmēji bez noteiktas darba vietas pavadā, dodoties pie pirmā klienta un prom no pēdējā klienta, ir uzskatāms par “darba laiku” ⁽¹⁰³⁾.

Šī lieta attiecās uz tehniskajiem darbiniekiem, kuri veic drošības aprīkojuma uzstādīšanu un funkcionēšanas nodrošināšanu dažādās vietās tiem iedalītajā ģeogrāfiskajā teritorijā. Šiem darba ņēmējiem vismaz vienu reizi nedēļā bija jāierodas loģistikas pārvaldījuma uzņēmuma birojā, lai paņemtu aprīkojumu, kas ir nepieciešams viņu darba veikšanai. Pārējās dienās viņi pārvietojās tieši no savas dzīvesvietas uz vietām, kurās viņiem ir jāveic darba pienākumi.

Tiesa uzskatīja, ka visi trīs “darba laika” kritēriji ir izpildīti. Pirmkārt, tā uzskatīja, ka pārvietošanās, lai ierastos pie sava darba devēja noteiktajiem klientiem, ir nepieciešams līdzeklis, lai šie darba ņēmēji varētu sniegt savus tehniskos

⁽⁹⁵⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*; spriedums lietā C-151/02, *op. cit.*; spriedums lietā C-14/04, *op. cit.*

⁽⁹⁶⁾ Spriedums lietā C-151/02, *op. cit.*, 65. punkts.

⁽⁹⁷⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 49. punkts.

⁽⁹⁸⁾ Rīkojums lietā C-437/05, *op. cit.*, 27. punkts; spriedums lietā C-14/04, *op. cit.*, 46. punkts.

⁽⁹⁹⁾ Rīkojums lietā C-437/05, *op. cit.*, 28. punkts.

⁽¹⁰⁰⁾ Spriedums lietā C-151/02, *op. cit.*, 60. un 64. punkts.

⁽¹⁰¹⁾ Spriedums lietā C-14/04, *op. cit.*, 63. punkts.

⁽¹⁰²⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 50. punkts.

⁽¹⁰³⁾ Spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*

pakalpojumus šiem klientiem. Rezultātā Tiesa secināja, ka šie periodi jāuzskata par periodiem, kuru laikā darbaņēmēji veic savu darbu vai pilda pienākumus⁽¹⁰⁴⁾. Otrkārt, ņemot vērā faktu, ka minētie darbaņēmēji saņēma savas pārvietošanās maršrutu un viņiem pārvietošanās laikā nebija iespējas brīvi rīkoties ar savu laiku un nodoties savām interesēm, Tiesa lēma, ka darbaņēmēji arī šajā laikā bija darba devēja rīcībā⁽¹⁰⁵⁾. Treškārt, Tiesa apstiprināja, ka darbaņēmēji pārvietošanās laikā, ko tie veic, braucot pie klienta vai pēc klienta apmeklējuma un tādējādi pildot savus pienākumus, tāpat ir uzskatāmi par tādiem, kas atrodas darbā. Ja pārvietošanās ir darbaņēmēja, kuram nav noteiktas vai pastāvīgas darba vietas, statusa neatņemama sastāvdaļa, šādu darbaņēmēju darba vieta nevar tikt reducēta tikai līdz darba devēja klientu telpām⁽¹⁰⁶⁾.

c) Citi laika periodi

Tā kā Tiesa ir lēmusi tikai par atsevišķiem laika periodiem, kas kvalificējami kā “darba laiks”, Komisija uzskata, ka ir nepieciešams sniegt norādījumus arī attiecībā uz citiem periodiem. Turpmāk tekstā sniegti Komisijas uzskati par jēdzienu “darba laiks” attiecībā uz citiem laika periodiem.

— Pārvietošanās no vienas tikšanās uz nākošo darba dienas laikā

Tycō spriedumā nav apskatīta pārvietošanās no viena klienta līdz citam darba dienas laikā. Tas ir tādēļ, ka izskatītajā lietā darba devējs šos periodus jau ņēma vērā kā darba dienas daļu⁽¹⁰⁷⁾.

Tomēr, ņemot vērā šo spriedumu un atkarībā no precīziem faktiem lietā, par kuru varētu tikt pieprasīts spriedums, Komisija uzskata, ka pārvietošanās no viena klienta pie cita darba dienas laikā arī būtu uzskatāma par darba laiku. Konkrēts periods būtu jāuzskata par darba laiku, ja tiek izpildīti turpmākie nosacījumi:

- attiecīgā pārvietošanās ir nepieciešams līdzeklis, lai darbaņēmēji varētu sniegt pakalpojumus klientiem, un tā ir jāuzskata par periodiem, kuru laikā darbaņēmēji veic savu darbu vai pilda pienākumus,
- attiecīgie darbaņēmēji minētajā laikā ir darba devēja rīcībā, kas nozīmē, ka tie ievēro darba devēja norādes un tie nevar brīvi rīkoties ar savu laiku, lai nodotos savām interesēm,
- laiks, ko darbaņēmējs pavada pārvietojoties, ir darbaņēmēja darba neatņemama sastāvdaļa un tādēļ šāda darbaņēmēja darba vieta nevar tikt reducēta tikai līdz darba devēja klientu telpām.

— Darbaņēmēju neregulāra pārvietošanās uz citu darba vietu

Pamatojoties uz tiem pašiem apsvērumiem kā attiecībā uz pārvietošanos no vienas tikšanās uz nākošo darba dienas laikā, var uzskatīt, ka, ņemot vērā iepriekš minētos kritērijus un Direktīvas mērķi aizsargāt darbaņēmēju veselību un drošību, par darba laiku būtu jāuzskata pārvietošanās, ko veic tādi darbaņēmēji, kuri tā vietā, lai dotos uz savu pamata darba vietu, dodas tieši uz tikšanos vai citu darba vietu pēc darba devēja pieprasījuma. Šo periodu laikā darbaņēmēju situāciju var pielīdzināt tiem darbaņēmējiem, uz kuriem attiecas Tycō lieta, jo šo darbaņēmēju darba devēji tos nosūta uz citu darba vietu, kas nav viņu darba izpildes ierastā vieta⁽¹⁰⁸⁾.

— Došanās uz darba vietu un prom no tās

Attiecībā uz laiku, ko darbaņēmēji ikdienā pavada ceļā, lai nokļūtu noteiktā darba vietā, nav norāžu par to, ka šādi periodi būtu uzskatāmi par “darba laiku” Direktīvas vajadzībām.

⁽¹⁰⁴⁾ Spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 30.-34. punkts.

⁽¹⁰⁵⁾ Spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 35.-39. punkts.

⁽¹⁰⁶⁾ Spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 43.-46. punkts.

⁽¹⁰⁷⁾ Spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 16. punkts.

⁽¹⁰⁸⁾ Spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*

Darbaņēmējiem ar noteiktu darba vietu ir jābūt iespējai noteikt attālumu no savas dzīvesvietas līdz darba vietai un iespējai brīvi organizēt un izmantot savu laiku ceļā uz minēto darba vietu un prom no tās, nododoties savām interesēm. Tādēļ šī situācija atšķiras no *Tycó* lietas, kurā Tiesa uzskatīja, ka darbaņēmēji, kuriem nav noteiktas darba vietas, ir zaudējuši iespēju brīvi noteikt attālumu no savas dzīvesvietas līdz pastāvīgai savas darba dienas sākuma un beigu vietai ⁽¹⁰⁹⁾.

B. Nakts laiks un nakts darbaņēmējs

Direktīvas 2. panta 3. un 4. punktā noteikts:

“3) “nakts laiks” ir jebkurš laikposms, kas nav īsāks par septiņām stundām un kam jebkurā gadījumā jāietver laikposms starp pusnakti un 5.00, kā noteikts valsts tiesību aktos;

4) “nakts darbaņēmējs” ir:

- a) no vienas puses, jebkurš darbaņēmējs, kas naktī strādā vismaz trīs stundas no viņa normālā ikdienas darba laika; un
- b) no otras puses, jebkurš darbaņēmējs, kas nakts laikā, iespējams, strādā noteiktu laiku no viņa gada darba laika, kā noteikts pēc attiecīgās dalībvalsts izvēles:
 - i) saskaņā ar valsts tiesību aktiem pēc apspriešanās ar darba devējiem un darbaņēmējiem nozarē; vai
 - ii) ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darbaņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī;”

“Nakts laika” definīcija ir līdzīga definīcijai, ko izmanto “nakts darba” definēšanai Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Konvencijā par nakts darbu ⁽¹¹⁰⁾. Definīcija, par kuru panākta galīgā vienošanās Darba laika direktīvas kontekstā, uzliek katrai dalībvalstij par pienākumu valsts tiesību aktos noteikt 7 stundu periodu, kas veido “nakts laiku”. Tas nozīmē, ka jebkurš darbs, ko veic šajā periodā, neatkarīgi no tā ilguma, ir uzskatāms par nakts darbu.

Šo definīciju papildina “nakts darbaņēmēja” definīcija, kura nosaka šādus kritērijus: a) darbaņēmējs naktī strādā vismaz 3 stundas no viņa normālā ikdienas darba laika vai b) darbaņēmējs nakts laikā, iespējams, strādā noteiktu laiku no viņa gada darba laika.

Direktīvas formulējums angļu valodā šķiet kļūdainais, jo tas a) un b) kritēriju savieno ar “un”, netieši norādot uz to, ka tie varētu būt kumulatīvi. Taču tai pašā laikā abi apakšpunkti tiek atsevišķi ievadīti ar “no vienas puses” un “no otras puses”. Dažās citās valodu versijās nav šā saikļa “un” ⁽¹¹¹⁾, tādējādi norādot uz to, ka nosacījumi ir alternatīvi. Šo otro interpretāciju atbalsta arī Tiesa, kas spriedumā *SIMAP* lietā noteica, ka “Direktīvas 93/104 2. panta 4. punkta a) apakšpunktā nakts darbaņēmējs ir definēts kā jebkurš darbaņēmējs, kas naktī strādā vismaz trīs stundas no viņa normālā ikdienas darba laika,” un ka “saskaņā ar 2. panta 4. punkta b) apakšpunktu Direktīva valstu likumdevējiem vai, pēc attiecīgās dalībvalsts izvēles, darba devējiem un darbaņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī ļauj par nakts darbaņēmējiem uzskatīt arī citus darbaņēmējus, kuri nakts laikā strādā noteiktu laiku no sava gada darba laika” ⁽¹¹²⁾.

Tādēļ Komisija uzskata, ka kritēriji ir alternatīvi un ka darbaņēmēji, kuri atbilst vienam no diviem kritērijiem, būtu uzskatāmi par “nakts darbaņēmējiem”.

Sākotnējā priekšlikumā ⁽¹¹³⁾ bija skaidri norādīts, ka nakts darbaņēmēji var strādāt maiņu darbu. Tas apstiprina, ka nebija paredzēta dažādu kategoriju savstarpēja izslēgšana un ka darbaņēmējs var būt “maiņu darbaņēmējs” un tajā pašā

⁽¹⁰⁹⁾ Spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 44. punkts.

⁽¹¹⁰⁾ Starptautiskās Darba organizācijas Konvencija par nakts darbu (*Convention concerning Night Work*), C171, 26.6.1990.

⁽¹¹¹⁾ Skaītīt jo īpaši Darba laika direktīvas tekstu franču un vācu valodā.

⁽¹¹²⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 55. punkts.

⁽¹¹³⁾ Paskaidrojuma raksts par priekšlikumu Padomes Direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, 20.9.1990., COM(90)317 galīgā redakcija – SYN 295.

laikā arī “nakts darba ņēmējs”. Lai gan Tiesa nav skaidri apstiprinājusi šo pieeju, tā ir atsevišķi un paralēli SIMAP lietā lēmusi, ka “primārās aprūpes ārstus” var uzskatīt gan par nakts darba ņēmējiem, gan maiņu darba ņēmējiem. Tas nešaubīgi apstiprina, ka uz šādiem darba ņēmējiem var attiekties abas definīcijas⁽¹¹⁴⁾. Tādā situācijā attiecīgie darba ņēmēji gūst labumu no visiem aizsardzības pasākumiem, kas pienākas tām darba ņēmēju kategorijām, pie kurām tie pieder.

C. Darbs maiņās un maiņu darba ņēmējs

Direktīvas 2. panta 5. un 6. punktā noteikts:

“5) “darbs maiņās” ir 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;

6) “maiņu darba ņēmējs” ir jebkurš darba ņēmējs, kura darba grafikā ir ietverts darbs maiņās;”

“Maiņu darba” un “maiņu darba ņēmēja” definīcijas Tiesa ir interpretējusi ļoti reti. Spriedumā SIMAP lietā Tiesa nosprieda, ka ārstu darba laiks, kas organizēts tā, lai darba ņēmēji nomainītu viens otru tajās pašās darba vietās, ievērojot rotāciju, atbilst maiņu darba definīcijas prasībām⁽¹¹⁵⁾. Minētajā gadījumā darba ņēmēji, proti, ārsti sabiedrības veselības aprūpes iestādēs, parasti strādāja no 8.00 līdz 15.00. Turklāt ik pēc 11 dienām tiem bija arī jādežūrē no 15.00 līdz 8.00. Tiesa lēma, ka šis “dežūras laiks”, ko ārsti pavadīja veselības centrā, vai “izsaukuma gatavības” laiks, kad darba ņēmējiem bija jābūt visu laiku sasniedzamiem, atbilst maiņu darba definīcijai, pamatojoties uz šādiem apsvērumiem:

— darba ņēmēji nomainīja viens otru tajās pašās darba vietās jeb posteņos, ievērojot rotāciju,

— pat ja pienākumi tiek veikti ar regulāriem intervāliem, noteiktā dienu vai nedēļu laikposmā attiecīgos ārstus izsauca strādāt dažādos laikos.

Šajā gadījumā Tiesa neuzskatīja, ka “parastais” ārstu darba grafiks būtu maiņu darbs, iespējams tāpēc, ka tajā laikā darba ņēmēji strādāja vienlaicīgi, bet dažādās darba vietās jeb posteņos⁽¹¹⁶⁾.

Kā norādīts definīcijās, “darbs maiņās” neaprobežojas ar labi zināmo “rotācijas” kārtību, saskaņā ar kuru darba ņēmēji kādu laika periodu strādā vienā maiņā un pēc tam rotē uz citu maiņu, kas parasti ir organizētas trijos 8 stundu periodos dienā.

Visbeidzot, kā norādīts iepriekš, “maiņu darba ņēmēji” var būt arī “nakts darba ņēmēji”. Darba ņēmējam, uz kuru attiecas vairāk nekā viena definīcija, jāgūst labums no visiem aizsardzības pasākumiem, kas izriet no katras definīcijas.

D. Mobils darba ņēmējs

Direktīvas 2. panta 7. punktā noteikts:

“7) “mobils darba ņēmējs” ir jebkurš darba ņēmējs, kas kā ceļojumu vai lidojumu personāla pārstāvis nodarbināts uzņēmumā, kurš sniedz pasažieru vai kravu pārvadājumu pakalpojumus pa sauszemi, gaisu vai iekšzemes ūdensceļiem;”

Mobilo un nemobilo darbinieku nošķiršana Darba laika direktīvas piemērošanas vajadzībām bija viens no Direktīvas 2000/34/EK gatavošanas laikā apspriestajiem un direktīvā iekļautajiem aspektiem⁽¹¹⁷⁾.

⁽¹¹⁴⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 53.-64. punkts.

⁽¹¹⁵⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 59.-64. punkts.

⁽¹¹⁶⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 61. punkts.

⁽¹¹⁷⁾ Paskaidrojuma raksts par Komisijas paziņojumu par darba laika organizēšanu sektoros un darbībās, uz ko neattiecas 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK, 18.11.1998., COM(1998)662 galīgā redakcija, 27. punkts.

Saskaņā ar Direktīvu 93/104/EK bija šaubas par to, vai atsevišķu nozaru [direktīvā “sektori”] izslēgšana būtu vai nebūtu jāattiecinā uz visiem darba ņēmējiem šajās nozarēs vai tikai uz tiem, uz kuriem attiecās īpašas mobilitātes saistības⁽¹¹⁸⁾. Tāpēc grozošās direktīvas mērķis bija noteikt īpašus noteikumus mobilajiem darba ņēmējiem, vienlaikus garantējot, ka nemobilie darba ņēmēji nozarēs ar mobilajiem darba ņēmējiem varētu gūt labumu no darba laika organizācijas, kas atbilst vispārējiem nosacījumiem.

Saskaņā ar šīs Direktīvas tekstu “mobilā darba ņēmēja” jēdziens ir attiecināms tikai uz darba ņēmējiem, kuri vienlaikus:

- ir daļa no ceļojumu vai lidojumu personāla,
- ir nodarbināti uzņēmumā, kurš sniedz pasažieru vai kravu pārvadājumu pakalpojumus,
- sniedz šos pakalpojumus uz sauszemes, gaisā vai uz iekšzemes ūdensceļiem.

Terminam “mobilie darba ņēmēji” ir īpaša nozīme šajā Direktīvā, un tā ir nesaraujami saistīta ar “ceļošanas vai lidošanas” kritēriju. Tā mērķis ir ņemt vērā attiecīgo darba ņēmēju atšķirīgos darba apstākļus un darbību īpatnības (piemēram, dzīvošanu un strādāšanu darba vietā noteiktos laika periodos, galvenokārt pārrobežu darbību ietvaros). Šī nozīme atšķiras no mobilajiem darba ņēmējiem norīkoto, migrējošo un pārrobežu darba ņēmēju nozīmē. Tas arī nozīmē, ka ne visi “ceļojošie” vai “lidojošie” darba ņēmēji būtu uzskatāmi par “mobilajiem darba ņēmējiem”.

Šī Direktīvas 2003/88/EK definīcija ir saistīta ar šīs Direktīvas 20. pantā ieviesto atkāpi attiecībā uz mobilajiem darba ņēmējiem (sk. turpmāk [IX.D.1.](#) punktu).

Tomēr, kā norādīts [III.B.4.](#) punktā iepriekš, šīs Direktīvas un tās atkāpju darbības jomā ietilpst tikai tie mobilie darba ņēmēji, uz kuriem neattiecas specifiski tiesību akti transporta jomā.

E. *Atkrastes darbs [direktīvā saukts par “ārzonas darbu”]*

Direktīvas 2. panta 8. punktā noteikts:

“8) “atkrastes darbs” nozīmē darbu, kas tiek veikts galvenokārt atkrastes iekārtās (ietverot urbšanas platformas) vai no tām, kas tieši vai netieši saistīts ar minerālu resursu, ietverot ogļūdeņradi, meklēšanu, ieguvu vai izmantošanu, kā arī ar niršanu, kas saistīta ar šādām darbībām, vai nu to veic no atkrastes iekārtas, vai no kuģa;”

Līdz šim saistībā ar šo definīciju konkrēti jautājumi, šķiet, nav radušies un Tiesas judikatūra nepastāv.

F. *Pietiekama atpūta*

Direktīvas 2. panta 9. punktā noteikts:

“9) “pietiekama atpūta” nozīmē to, ka darba ņēmējiem ir regulāri atpūtas laiki, kuru ilgums ir izteikts laika vienībās un kuri ir pietiekami gari un nepārtraukti, lai nodrošinātu, ka nogurdinoša vai cita neregulāra darba veida dēļ viņi negūst ievainojumus sev, darba biedriem vai citiem un ka viņi nesabojā savu veselību vai nu īsākā, vai garākā laikā.”

Atsauce uz pietiekamu atpūtu ir ietverta gan Direktīvas 5. apsvērumā, kur teikts, ka “visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam”, gan 20. un 21. pantā, kur noteiktas atkāpes attiecībā uz mobilajiem darba ņēmējiem un

⁽¹¹⁸⁾ Jāpiemin, ka Tiesa ir precizējusi šo aspektu 2001. gada 4. oktobra spriedumā lietā C-133/00 *J.R. Bowden, J.L. Chapman and J.J. Doyle / Tuffnells Parcels Express Ltd*, ECLI:EU:C:2001:514, kurā tā lēma, ka atsevišķu transporta nozaru izslēgšana, kas saistīta ar Direktīvas 93/104/EK 1. panta 3. punktu, no Direktīvas darbības jomas un tās noteikumu piemērošanas izslēdz ne tikai mobilos darba ņēmējus, bet visus darba ņēmējus šajās nozarēs.

atkrastes darbu, kā arī darba ņēmējiem uz jūras zvejas kuģiem. Tādēļ šo jēdzienu izmanto saistībā ar darba ņēmējiem, uz kuriem neattiecas 3.–5. pantā paredzētie noteikumi par atpūtas laiku. Šie specifiskie noteikumi paredz, ka šādiem darba ņēmējiem ir tiesības uz “pietiekamu atpūtu” kā minimālo aizsardzības līmeni ⁽¹¹⁹⁾.

Tā kā nepastāv skaitliski ierobežojumi un attiecībā uz šo jēdzienu nav judikatūras, Komisija uzskata, ka jēdziens “pietiekama atpūta” ir jāvērtē, ņemot vērā konkrētus apstākļus, kādos tas tiek piemērots. Jo īpaši jāņem vērā būtiskās atšķirības attiecīgo triju veidu darba ņēmēju – mobilo darba ņēmēju, atkrastes darba ņēmēju un darba ņēmēju uz jūras zvejas kuģiem – darba laika organizācijā un darba apstākļos.

V. MINIMĀLAIS ATPŪTAS LAIKS

Darba ņēmēju tiesības uz ikdienas un iknedēļas minimālo atpūtu ir ietvertas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktā.

Darba laika direktīvas 5. apsvērumā apstiprināta šo atpūtas periodu nozīmība un noteikts, ka “visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam. Jēdzienam “atpūta” jābūt izteiktam laika vienībās, t. i., dienās, stundās un/vai to daļās. Kopienā strādājošiem jāpiesūta obligāts laiks ikdienas, iknedēļas un ikgadējai atpūtai, kā arī atbilstīgi pārtraukumi. (...)”

Direktīvā ir definēti trīs veidu atpūtas periodi: ikdienas atpūta (3. pants), pārtraukumi (4. pants) un nedēļas atpūtas laiks (5. pants). 7. pantā paredzēts arī apmaksāts ikgadējais atvaļinājums, kas sākotnēji tika nosaukts par “gadskārtējo atpūtu” ⁽¹²⁰⁾ un ir tuvāk aplūkots VII nodaļā.

Jānorāda, ka attiecībā uz šiem noteikumiem pastāv atkāpes un ka to izmantošanas nosacījumi un saistītie aizsardzības pasākumi ir sīki izklāstīti IX nodaļā.

A. Ikdienas atpūta

Direktīvas 3. pantā noteikts:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz obligātu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku katrā 24 stundu laikposmā.”

Prasība piešķirt katram darba ņēmējam nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku ir minimālais standarts, un valsts tiesību aktos, ar kuriem transponē direktīvu, bieži vien ir noteikti stingrāki aizsardzības noteikumi, piemēram, darba ņēmējiem tiek piešķirts ilgāks ikdienas atpūtas laiks vai noteikts maksimālais ikdienas darba laiks. Komisija uzskatīja to par “drošības tīklu” attiecīgo darba ņēmēju veselībai un drošībai ⁽¹²⁰⁾, kurā tika ņemtas vērā arī ekonomiskās prasības un maiņu darba cikli ⁽¹²⁰⁾.

Ikdienas 11 stundām atpūtas ir jābūt bez pārtraukuma. Tas nozīmē, ka darba ņēmējus nevajadzētu traucēt atpūtas laikā, ja vien dalībvalsts nav noteikusi citādi, ņemot vērā pieļaujamās atkāpes (skatīt IX nodaļu).

Darba ņēmējiem pienākas viens ikdienas atpūtas periods katrā 24 stundu periodā. Tomēr direktīvā nav noteikts, ka šis periods ir kalendārā diena. Šāda pieeja faktiski nozīmētu tādu darba grafiku noteikšanu, kas neatbilstu parastajiem darba periodiem ⁽¹²¹⁾.

⁽¹¹⁹⁾ Attiecīgi 20. un 21. pants nosaka, ka uz mobilajiem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem uz jūras zvejas kuģiem neattiecas 3., 4., vai 5. pants, bet ka dalībvalstis tomēr veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka šiem darba ņēmējiem ir tiesības uz “pietiekamu atpūtu”.

⁽¹²⁰⁾ Paskaidrojuma raksts par priekšlikumu Padomes Direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, 20.9.1990., COM(90)317 galīgā redakcija – SYN 295.

⁽¹²¹⁾ Tas nozīmētu, ka darba ņēmējiem jāstrādā no 00.00 līdz 13.00 un jāatpūšas no 13.00 līdz 24.00, vai, gluži pretēji, jāatpūšas no 00.00 līdz 11.00 un jāstrādā no 11.00 līdz 24.00.

Tomēr, izveidojot 24 stundu sistēmu, direktīvā noteikta zināma regularitāte ikdienas atpūtas periodiem. Šajā sakarā Tiesa ir lēmusi, ka “lai nodrošinātu efektīvu darba ņēmēja drošības un veselības aizsardzību, ir jāparedz pamatprincips, ka darba laikam seko atpūtas laiks” ⁽¹²²⁾. Ikdienas atpūtas mērķis ir ļaut darba ņēmējiem uz noteiktu stundu skaitu pamest darba vietu. Šīm stundām ir jābūt secīgām un “tām jāseko tūlīt pēc darba laika, lai ļautu darba ņēmējam atslābināties un kļiedēt nogurumu, kas radies pienākumu izpildes laikā” ⁽¹²²⁾.

Tas nozīmē, ka, ja nav atkāpes, darba laiks nedrīkst pārsniegt secīgas 13 stundas (no kurām jāatskaita [pārtraukums, kas aplūkots turpmāk](#)), un pēc tā ir jāseko vismaz 11 secīgu stundu atpūtas laikam. Saskaņā ar “parastajiem” Direktīvas noteikumiem darba ņēmēji nedrīkst strādāt vairāk nekā 13 stundas pēc kārtas, jo tas būtu pretrunā šā noteikuma mērķim. Tādēļ šādi režīmi ir atļauti tikai ar nosacījumiem, kas izklāstīti IX nodaļā

B. Pārtraukumi

Direktīvas 4. pantā noteikts:

“Daļibvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka, ja darbdiena ir garāka nekā sešas stundas, katram darba ņēmējam ir tiesības uz pārtraukumu atpūtai, par ko sīkāka informācija, ietverot ilgumu un noteikumus, ar kādiem tas ir piešķirts, ir sniegta koplīgumos vai līgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē vai, ja tā nav, valsts tiesību aktos.”

4. pantā paredzētas darba ņēmēju tiesības uz pārtraukumu atpūtai, ja to darbdiena ir garāka nekā sešas stundas. Tomēr tas arī paredz, ka pārtraukuma ilgumu un noteikumus nosaka koplīgumos vai valsts tiesību aktos.

1. Pārtraukuma ilgums

Direktīvas 5. apsvērumā noteikts, ka atpūtas laikam, uz ko attiecas pārtraukums, ir jābūt izteiktam laika vienībās, t. i., dienās, stundās un/vai to daļās, un ka darba ņēmējiem jāpiešķir “atbilstīgi pārtraukumi” ⁽¹²³⁾.

Tāpēc Komisija uzskata, ka darba ņēmējiem nodrošinātajam atpūtas pārtraukumam ir jābūt skaidri noteiktam laika vienībās un ka, lai gan pārtraukuma ilgums ir jānosaka koplīgumos vai valsts tiesību aktos, pārāk īsi pārtraukumi būtu pretrunā Direktīvas noteikumiem.

2. Piemērota laika izvēle pārtraukumam

Tāpat arī, lai gan Direktīva ļauj pārtraukumu piešķiršanas noteikumus noteikt koplīgumos vai ar tiesību aktiem, pārtraukumam būtu jānodrošina darba ņēmēju efektīva atpūta darbdienas ietvaros, ja darbdiena ir garāka nekā sešas stundas. Tāpēc pārtraukumam ir jāizvēlas laiks, pielāgojot to darba ņēmēju darba grafikam, un pārtraukumam būtu jānotiek, vēlākais, pēc 6 stundām darba.

3. Pārtraukuma noteikumi

“Pārtraukums”, kas darba ņēmējiem pienākas saskaņā ar Direktīvas 4. pantu, ir “atpūtas laiks”, kā tas noteikts 5. apsvērumā un nodaļas, kurā šis pants iekļauts, nosaukumā “Minimālais atpūtas laiks”.

Ņemot vērā “darba laika” un “atpūtas laika” definīciju, tas nozīmē, ka darba ņēmējiem nevajadzētu būt pienākumam palikt darba vietā, būt darba devēja rīcībā vai veikt savu darbu vai pildīt pienākumus. Tādi pārtraukumi, kuru laikā darba ņēmējiem ir iespēja izmantot savu laiku bez ievērojamiem ierobežojumiem un nodoties savām interesēm, nav uzskatāmi par darba laiku ⁽¹²⁴⁾. Tādēļ pārtraukumi nav jāuzskaita kā “darba laiks”, jo tie ir “atpūtas laiks”. Tomēr valstu tiesību akti

⁽¹²²⁾ Spriedums lietā C-151/02, *op. cit.*, 95. punkts.

⁽¹²³⁾ Tiesa arī ir atsaukusies uz “atbilstīgu pārtraukumu” jēdzienu, piemēram, 2010. gada 14. oktobra spriedumā *Günter Fuß / Stadt Halle*, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, 32. punkts.

⁽¹²⁴⁾ Spriedums lietā C-266/14, *op. cit.*, 36.-37. punkts; spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 50. punkts.

var atšķirties, jo, kā uzsvērts [iepriekš](#), dalībvalstīm ir atļauts piemērot noteikumus, kas ir labvēlīgāki attiecībā uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, piemēram, uzskaitot darbdienu pārtraukumus kā “darba laiku”.

Turpretim periodi, kuros darba devējs lūdz darba ņēmējiem palikt to darba vietā un būt pieejamiem, lai nepieciešamības gadījumā sniegtu pakalpojumus, pat, ja tie neko nedara, ir uzskatāmi par “darba laiku” un tāpēc neatbilst darba ņēmēju tiesībām uz pārtraukumu viņu darbdienu laikā.

4. Dalībvalstu transponēšanas pienākumi

Direktīvā ir noteikts, ka pārtraukuma ilgumu un noteikumus var noteikt koplīgumos. Tomēr dalībvalstīm ir pienākums transponēt šo Direktīvu ⁽¹²⁵⁾. Tāpēc to pienākums ir nodrošināt, ka visiem darba ņēmējiem, tostarp tiem, uz kuriem neattiecas koplīgumi, ir tiesības uz pārtraukumu.

Saskaņā ar Direktīvas formulējumu atpūtas pārtraukuma ilgumu un noteikumus var noteikt koplīgumos vai valsts tiesību aktos. Tas savukārt nozīmē, ka valsts transponēšanas tiesību akti var neļaut noteikt atpūtas pārtraukuma ilgumu un noteikumus individuālos līgumos starp darba ņēmēju un attiecīgo darba devēju.

C. Iknedēļas atpūta

Direktīvas 5. pantā noteikts:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katrās septiņās dienās katrs darba ņēmējs ir tiesīgs uz 24 stundu obligātu nepārtrauktu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu, kā minēts 3. pantā.

Ja objektīvi, tehniski vai darba organizācijas apstākļi to pamato, var piemērot obligāto 24 stundu atpūtas laikposmu.”

Turklāt 16. pantā noteikts:

“Dalībvalstis var noteikt:

a) bāzes laikposmu, kas nepārsniedz 14 dienas, 5. panta piemērošanai (atpūtas laiks nedēļā); (..)”

Iepriekšējā Direktīvā 93/104/EK bija nedaudz atšķirīgs 5. panta formulējums, jo tas ietvēra šādu teikumu: “Pirmajā daļā minētajā atpūtas laikā principā tiek iekļauta svētdiena.” Tomēr Tiesa šo noteikumu atcēla, uzskatot, ka pienākums noteikt par atpūtas dienu svētdienu, nevis kādu citu nedēļas dienu, nebija pamatots, ņemot vērā juridisko pamatu, kas izmantots šajā direktīvā, kura attiecas uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību ⁽¹²⁶⁾. Grozot Direktīvu ar Direktīvu 2000/34/EK ⁽¹²⁷⁾, šis teikums tika svītrots.

Lai gan līdz šim judikatūra attiecībā uz nedēļas atpūtas laiku ir ierobežota, Komisija tomēr vēlas norādīt uz turpmākajiem apsvērumiem, ņemot vērā Direktīvas formulējumu un mērķi.

1. Obligāts nepārtraukts 35 stundu iknedēļas atpūtas periods

Kā minēts [iepriekš](#), Darba laika direktīvas 5. pantā noteikts, ka darba ņēmēji “katrās septiņās dienās” ir tiesīgi uz 24 stundu atpūtas periodu un 11 stundu ikdienas atpūtu, kas nozīmē, ka šīs ikdienas atpūtas 11 stundas nevar atskaitīt no iknedēļas atpūtas laika.

⁽¹²⁵⁾ Līguma par Eiropas Savienības darbību 288. pantā noteikts: “Direktīvas tām dalībvalstīm, kurām tās adresētas, uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet ļauj šo valstu iestādēm noteikt to īstenošanas formas un metodes.”

⁽¹²⁶⁾ Spriedums lietā C-84/94, op. cit.

⁽¹²⁷⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 22. jūnija Direktīva 2000/34/EK, ar ko groza Padomes Direktīvu 93/104/EK attiecībā uz darba laika organizēšanas konkrētiem aspektiem, lai aptvertu sektorus un darbības, uz kuriem neattiecas minētā direktīva (OV L 195, 1.8.2000., 41. lpp.).

Tādējādi kopā tas ir nepārtraukts 35 stundu atpūtas periods.

Kā minēts iepriekš, šī prasība ir minimuma noteikums. Dalībvalstis var brīvi noteikt papildu vai garākus atpūtas periodus, ja tiek ievērotas minētās minimālās prasības.

2. Atpūtas periods katrā 7 dienu periodā (“nedēļas atpūtas laiks”)

Direktīvas 5. pants paredz, ka darba ņēmējiem ir jābūt tiesībām uz nedēļas atpūtas laiku “katrās septiņās dienās”. Ņemot vērā mērķi aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību, Direktīvā ir noteikta zināma regularitāte attiecībā uz nedēļas atpūtas laiku, kas pienākas darba ņēmējam.

Šis pants nozīmē, ka 7 dienu periodi ir jādefinē. Komisija uzskata, ka katrā no šiem periodiem darba ņēmējiem vajadzētu būt tiesībām uz nedēļas atpūtas laiku. Tomēr Direktīvā šķietami nav noteikts, ka katrā 7 dienu periodā nedēļas atpūtas laiks būtu jāpiešķir vienmēr vienā un tajā pašā dienā. Lai gan dalībvalstis var ieviest labvēlīgākus aizsardzības noteikumus, Direktīva neliedz darboties sistēmai, saskaņā ar kuru nedēļas atpūtas laiks darba ņēmējam tiek piešķirts pirmās nedēļas otrdienā, otrās nedēļas ceturtdienā un trešās nedēļas svētdienā utt.

Prasība ir nodrošināt darba ņēmējam tiesības uz nedēļas atpūtas laiku katrā 7 dienu periodā. Iespējams, ka šīs dienas varīe atkarībā no attiecīgā laikposma, un iespējams, ka tas noved arī pie secīgiem līdz pat 12 dienu ilgām darba periodiem, kurus pārtrauc ikdienas atpūtas laikposmi ⁽¹²⁸⁾.

3. Nedēļas atpūtas laiks, pamatojoties uz 14 dienu bāzes laikposmu

Papildus iepriekš aprakstītajai elastībai attiecībā uz iknedēļas atpūtas laiku noteikšanu katrā 7 dienu periodā, Darba laika direktīvas 16. pants pieļauj noteikt nedēļas atpūtas laiku, pamatojoties uz 14 dienu bāzes laikposmu. Šajā sakarā Komisijas priekšlikumā ⁽¹²⁹⁾ norādīts, ka ierosinātie atpūtas laikposmi ir *pieņemams minimums, kurā ņemtas vērā ekonomikas prasības un maiņu darba cikli, jo iknedēļas atpūtas laiku var vidēji aprēķināt divu nedēļu laikposmam*. Tādējādi tiek ievērots vajadzīgais elastīgums, par ko liecina arī daudzie “ražīguma darījumi”, par ko vienojušās abas nozares puses ⁽¹²⁹⁾.

Tas nozīmē, ka ar valsts tiesību aktiem varētu ļaut vidēji aprēķināt nedēļas atpūtas laiku divu nedēļu periodiem. Tas savukārt varētu ļaut darba ņēmējiem piešķirt vai nu divus nedēļas atpūtas laikposmus 35 stundu apmērā vai arī vienu dubultu nedēļas atpūtas laikposmu.

Direktīvas 5. un 16. pants atkal paredz zināmu regularitāti, garantējot, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz noteiktu atpūtas ilgumu katrā 14 dienu laikposmā. Tomēr šie panti neuzliek nekādu pienākumu nodrošināt šo atpūtu vienās un tajās pašās dienās katrā 14 dienu laikposmā.

Tas nozīmē, ka valsts transponēšanas pasākumiem būtu jānodrošina, ka katrā 14 dienu laikposmā darba ņēmējiem tiek nodrošināti divi nedēļas atpūtas laikposmi 35 stundu apmērā vai viens dubults nedēļas atpūtas laikposms.

4. Saīsināts nedēļas atpūtas laiks atsevišķos gadījumos

5. panta pēdējā teikumā ir paredzēta iespēja nedēļas atpūtas laiku saīsināt līdz 24 stundām, ja objektīvi, tehniski vai darba organizācijas apstākļi to pamato.

Līdz šim šis noteikums nav ticis interpretēts Tiesas judikatūrā. Tādēļ ir grūti definēt precīzu tā piemērošanas jomu. Tomēr divi aspekti varētu sniegt norādes šā noteikuma precizēšanā.

⁽¹²⁸⁾ Par šo jautājumu sagaidāms Tiesas spriedums lietā C-306/16.

⁽¹²⁹⁾ Paskaidrojuma raksts par priekšlikumu Padomes Direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, 20.9.1990., COM(90)317 galīgā redakcija – SYN 295.

Pirmkārt, šis noteikums tika iekļauts kopējā nostājā ar mērķi risināt iespējamo problēmu saistībā ar maiņu darba ņēmējiem, kuri strādā vēlajā maiņā sestdienā un agrajā maiņā pirmdienā, t. i., kuriem sanāk tikai 24 atpūtas stundas pēc kārtas ⁽¹³⁰⁾. Otrkārt, Tiesa vairākkārt ir lēmusi, ka, ņemot vērā Direktīvas mērķi, izņēmumi no direktīvas piemērošanas jomas un atkāpes no tās noteikumiem ir jāinterpretē šauri ⁽¹³¹⁾.

Lai arī šie apsvērumi nav izšķiroši un šo atkāpi var attiecināt arī uz citiem gadījumiem, nevis tikai uz maiņu darba ņēmējiem, tās izmantošana būtu rūpīgi jāapsver katrā gadījumā atsevišķi.

VI. MAKSIMĀLAIS NEDĒĻAS DARBA LAIKS

Darba ņēmēju tiesības uz ierobežotu maksimālo darba laiku ir ietvertas Eiropas Savienības Pamattiesību hartā.

Darba laika direktīvu var uzskatīt par šo tiesību konkrētu izpausmi, jo tās 6. pantā ir noteikts maksimālais vidējais nedēļas darba laiks:

“Daļībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka tiek ievērota vajadzība aizsargāt darba ņēmēju drošību un veselību:

- a) *iknedēļas darba laiks ir ierobežots ar normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē;*
- b) *vidējais darba laiks katram septiņu darba dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz 48 stundas.”*

Šīs tiesības ir reglamentētas ar bāzes laikposmu, kas noteikts 16. pantā:

“Daļībvalstis var noteikt:

(..) b) bāzes laikposmu, kas nepārsniedz četrus mēnešus, lai piemērotu 6. pantu (maksimālais darba laiks nedēļā).

Apmaksātos ikgadējā atvaļinājuma laikposmus, kas piešķirti saskaņā ar 7. pantu, un slimības atvaļinājuma laikposmus neietver vai tie ir neitrāli, kad aprēķina vidējo rādītāju; (..)”

Visbeidzot, lai arī atkāpes no nedēļas darba laika ierobežojuma attiecas tikai uz “autonomiem darba ņēmējiem” un darba ņēmējiem, kuri izmanto “atteikšanās” iespēju, atkāpes no bāzes laikposma, kas ir atļautas 16. pantā, ir iespējams izmantot citos turpmāk aprakstītajos gadījumos, bet saskaņā ar 19. pantu, kā norādīts turpmāk IX nodaļā.

Nedēļas darba laika ierobežojuma īpašo statusu ir uzsvērusi arī Tiesa, kura ir atkārtoti atzinusi, ka *“gan attiecībā uz [Direktīvas] formulējumu, gan arī attiecībā uz tās mērķi un sistēmu dažādie noteikumi, kas tajā paredzēti attiecībā uz maksimālo darba laiku un minimālajiem atpūtas laikiem, veido īpaši nozīmīgus Kopienų sociālo tiesību noteikumus, kurus kā minimālu normu, kas vajadzīga drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai, ir tiesības baudīt katram darba ņēmējam”* ⁽¹³²⁾.

A. Maksimālais nedēļas darba laiks

1. Kas ietilpst maksimālajā nedēļas darba laikā

Maksimālo nedēļas darba laika ierobežojumu piemēro iepriekš izklāstītajam darba laika jēdzienam, ko izmanto Tiesa ⁽¹³³⁾.

⁽¹³⁰⁾ Kā ziņots paskaidrojuma rakstā par pārskatītu priekšlikumu Padomes Direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem), 16.11.1993., COM(93)578 galīgā redakcija – SYN 295, 3. lpp., 5. grozījums.

⁽¹³¹⁾ Attiecībā uz izņēmumiem no piemērošanas jomas sk.: spriedumu lietā C-303/98, *op. cit.*, 35. punkts; spriedumu lietā C-428/09, *op. cit.*, 24. punkts. Attiecībā uz atkāpēm sk.: spriedumu lietā C-151/02, *op. cit.*, 89. punkts; spriedumu lietā C-428/09, *op. cit.*, 40. punkts.

⁽¹³²⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 100. punkts; spriedums lietā C-14/04, *op. cit.*, 49. punkts; rīkojums lietā C-437/05, *op. cit.*, 23. punkts.

⁽¹³³⁾ Sk. jo īpaši spriedumu apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 93.-95. punkts; spriedums lietā C-14/04, *op. cit.*, 50. punkts.

Turklāt Direktīvā ir skaidri noteikts, ka vidējā maksimālā nedēļas darba laika aprēķinā jāiekļauj virsstundu darba laiks. Tas atbilst iepriekš minētajai darba laika definīcijai, kurā nav nošķiruma starp “ar likumu noteiktu” darba laiku un laikposmiem, kurus, piemēram, var kvalificēt kā “virsstundas” vai “dežūras laiku” saskaņā ar valsts tiesību aktiem un piemērot tiem atšķirīgus nosacījumus, jo īpaši attiecībā uz atalgojumu.

2. Noteiktais maksimums ir 48 stundas

Maksimālais nedēļas darba laiks ir 48 stundas katrā septiņu dienu laikposmā. Šajā noteikumā ir noteiktas obligātās prasības, un dalībvalstis var paredzēt lielāku aizsardzību, nekā tika minēts iepriekš.

3. Beznosacījumu maksimums

Saskaņā ar judikatūru Tiesa ir uzsvērusi, ka dalībvalstis nevar vienpusēji noteikt Darba laika direktīvas piemērošanas jomu, pakļaujot jebkāda veida noteikumiem vai ierobežojumiem darba ņēmēju tiesības uz to, lai nedēļas darba laika ilgums nepārsniegtu 48 stundas, kā tas ir paredzēts Direktīvas 6. panta 2. punktā ⁽¹³⁴⁾.

Tiesa lēma, ka šā noteikuma efektivitāte ir jānodrošina dalībvalstīm. Tā, piemēram, secināja, ka, ja darbinieks, kurš pieprasījis ievērot maksimālo nedēļas darba laika noteikumu, tiek piespiestu kārtā pārcelts uz citu dienestu, šāds pasākums noliedz noteikuma efektivitāti, jo “*bailes no šāda pretpasākuma, attiecībā uz kuru nebūtu pieejams nekāds tiesiskās aizsardzības pasākums, radītu risku, ka darbinieki, kuri uzskatītu, ka viņiem kaitējis darba devēja veikts pasākums, necenstos aizsargāt savas tiesības tiesas ceļā, un attiecīgi pēc sava rakstura nopietni kaitētu direktīvas mērķa īstenošanai*” ⁽¹³⁵⁾.

Turklāt Tiesa arī nolēma, ka minētā maksimālā ilguma pārsniegšana pati par sevi veido šīs tiesību normas pārkāpumu bez nepieciešamības turklāt pierādīt īpaša kaitējuma pastāvēšanu ⁽¹³⁶⁾.

B. Maksimums, kuram var noteikt vidējo ilgumu

1. Cik ilgs ir bāzes laikposms?

Kā norādīts 6. pantā, nedēļas darba laikam, ko izmanto, lai pārbaudītu, vai ir ievēroti maksimālie ierobežojumi, ir iespējams noteikt vidējo ilgumu. Dalībvalstis var noteikt bāzes laikposmu, ko izmanto vidējā nedēļas darba laika aprēķināšanai visās nozarēs un visās darbībās un kas nepārsniedz 4 mēnešus.

Atkāpjoties no iepriekš minētā, bāzes laikposmus atsevišķos gadījumos var pagarināt saskaņā ar 19. pantu. Papildu informācija par atkāpju nosacījumiem un apmēru ir izklāstīta IX nodaļā. Jebkurā gadījumā, ņemot vērā ierobežojumus atkāpēm no bāzes laikposmiem, Tiesa ir atzinusi, ka “*bāzes laikposms nekādā gadījumā nedrīkst pārsniegt 12 mēnešus*” un ka “*līdz ar to ir iespējams noteikt minimālo aizsardzību, kas darba ņēmējiem jānodrošina jebkurā gadījumā*” ⁽¹³⁷⁾.

2. Kas nav ietverts bāzes laikposmā

Attiecībā uz bāzes laikposmu, ko izmanto, lai aprēķinātu vidējo nedēļas darba laiku, Direktīvas 16. pantā ir paredzēts, ka “*(..) apmaksātos ikgadējā atvaļinājuma laikposmus, kas piešķirti saskaņā ar 7. pantu, un slimības atvaļinājuma laikposmus neietver, un tie ir neitrāli, kad aprēķina vidējo rādītāju (..)*”.

Tas nozīmē, ka darba neesamību šajos laikposmos nevar izmantot, lai kompensētu citus periodus, kuru laikā tika pārsniegts maksimālais nedēļas darba laiks.

⁽¹³⁴⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 99. punkts; spriedums lietā C-243/09, *op. cit.*, 52. punkts; spriedums lietā C-429/09, *op. cit.*, 34. punkts.

⁽¹³⁵⁾ Spriedums lietā C-243/09, *op. cit.*, 65.-66. punkts.

⁽¹³⁶⁾ Spriedums lietā C-243/09, *op. cit.*, 53. punkts.

⁽¹³⁷⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 69. punkts.

Attiecībā uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu tas attiecas uz Direktīvā paredzētajām četrām nedēļām. Taču attiecībā uz tiesībām uz slimības atvaļinājumu tā “*īstenošanas nosacījumi pašreiz spēkā esošajās Kapienu tiesībās nav regulēti*”⁽¹³⁸⁾. Tādēļ, lai uzzinātu, kuri periodi ir izslēdzami vai neitrāli, aprēķinot vidējo nedēļas darba laiku, ir jāievēro valsts definīcijas attiecībā uz slimības atvaļinājumu.

3. Ko var ietvert bāzes laikposmā

Ņemot vērā 16. panta b) punkta formulējumu un neraugoties uz to, ka par šo jautājumu nav Tiesas judikatūras, Komisija uzskata, ka, ja valsts tiesību aktos darba ņēmējiem ir piešķirtas tiesības uz papildu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas pārsniedz minimālās 4 nedēļas, attiecīgā dalībvalsts var brīvi pieņemt lēmumu par šā papildu apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laika iekļaušanu vidējā nedēļas darba laika aprēķinā vai izslēgšanu no tā.

C. Noteikums ar tiešu iedarbību

Tiesa uzskatīja, ka 6. panta 2. punkts, skatot to kopā ar noteikumiem par bāzes laikposmu, atbilst visiem nosacījumiem, kas nepieciešami tā tiešai iedarbībai⁽¹³⁹⁾.

Neraugoties uz iespējamiem pielāgojumiem bāzes laikposmā, ko piemēro maksimālajam nedēļas darba laikam, Tiesa noteica, ka “*šī rīcības brīvība neliedz noteikt minimālās tiesības*” un ka noteikumi ir precīzi un beznosacījuma⁽¹⁴⁰⁾. Līdz ar to Tiesa nosprieda, ka Direktīvas 6. panta 2. punkts piešķir “*tiesības indivīdiem, saskaņā ar kurām bāzes laikposms to maksimālā nedēļas darba laika piemērošanai nedrīkst pārsniegt 12 mēnešus*”⁽¹⁴¹⁾.

Tomēr Direktīva nevar pati par sevi noteikt privātpersonām pienākumus un nav piemērojama strīdos tikai starp privātpersonām (“horizontāla tieša iedarbība”)⁽¹⁴²⁾.

Jebkurā gadījumā valsts tiesas pienākums ir nodrošināt tiesisko aizsardzību, kas attiecībā uz indivīdu izriet no minētā noteikuma, un tādēļ tai ir jāinterpretē valsts tiesību normu kopums, cik vien tas ir iespējams, Direktīvas teksta un mērķa kontekstā, lai nonāktu pie risinājuma, kas atbilst Direktīvas mērķim⁽¹⁴³⁾.

Turklāt tiesību normas tiešā iedarbība arī nodrošina iedzīvotājiem iespēju tieši uz to paļauties darbībās, kas vērstas pret valsti vai publiskām iestādēm, kuras ir “valsts veidojumi”, piemēram, pavalstis, pilsētas vai komūnas⁽¹⁴⁴⁾, tostarp darba devēja statusā, ja tās nav transponējušas noteikumu valsts tiesībās vai ir transponējušas to nepareizi⁽¹⁴⁵⁾ (“vertikāla tieša iedarbība”). Tas savukārt var novest pie valsts atbildības principa piemērošanas par indivīdiem nodarīto zaudējumu vai kaitējumu, kas radies saistībā ar tās izdarītu Savienības tiesību pārkāpumu. Tādā gadījumā valsti var uzskatīt par atbildīgu un tai var uzlikt par pienākumu atlīdzināt indivīdiem nodarīto kaitējumu, ievērojot konkrētus nosacījumus, kas ir jāizskata valsts tiesai⁽¹⁴⁶⁾.

Jānorāda, ka izņēmums būtu, ja attiecīgā dalībvalsts ir izmantojusi attiecīgo atkāpi, kā, piemēram, attiecībā uz [autonomajiem darba ņēmējiem](#), īpašos noteikumus attiecībā uz [darba ņēmējiem uz jūras zvejas kuģiem](#) vai individuālas [atteikšanās](#) iespēju. Taču šīs tiesības ir atkarīgas no visu Direktīvā attiecīgajām atkāpēm noteikto nosacījumu ievērošanas⁽¹⁴⁷⁾.

⁽¹³⁸⁾ 2009. gada 20. janvāra spriedums, *Gerhard Schultz-Hoff / Deutsche Rentenversicherung Bund un Stringer u. c. / Her Majesty's Revenue and Customs*, apvienotās lietas C-350/06 un C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, 27. punkts.

⁽¹³⁹⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 104.-106. punkts. spriedums lietā C-243/09, *op. cit.*, 59. punkts; spriedums lietā C-429/09, *op. cit.*, 35. punkts.

⁽¹⁴⁰⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 68. punkts.

⁽¹⁴¹⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 70. punkts.

⁽¹⁴²⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 108.-109. punkts.

⁽¹⁴³⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 110.-113. punkts.

⁽¹⁴⁴⁾ Spriedums lietā C-243/09, *op. cit.*, 61. punkts; spriedums lietā C-429/09, *op. cit.*, 38. punkts.

⁽¹⁴⁵⁾ Spriedums lietā C-243/09, *op. cit.*, 56. punkts; spriedums lietā C-429/09, *op. cit.*, 38.-39. punkts.

⁽¹⁴⁶⁾ spriedums lietā C-429/09, *op. cit.*, 45.-48. punkts.

⁽¹⁴⁷⁾ Sk. jo īpaši spriedumu lietā C-243/09, *op. cit.*, 58.-59. punktu par atteikšanās iespēju.

VII. APMAKSĀTS IKGADĒJS ATVAĻINĀJUMS

Tiesa ļoti rūpīgi apsvērusi tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu un jo īpaši uzskatīja to par īpaši svarīgu principu Kopienas un Eiropas Savienības sociālās jomas tiesību aktos ⁽¹⁴⁸⁾.

Šīs tiesības arī ir skaidri noteiktas Eiropas Savienības Pamattiesību hartā, kurai ir tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem. Hartas 31. panta 2. punktā noteikts, ka “*ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu*”.

A. Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu katram darba ņēmējam

Direktīvas 7. panta 1. punktā noteikts:

“1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.”

Direktīvā nav paredzētas atkāpes no 7. panta 1. punkta ⁽¹⁴⁹⁾. Tiesa ir noteikusi, ka minētajam atvaļinājumam ir divējāds mērķis: ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm ⁽¹⁵⁰⁾.

Tiesa ir nospriedusi, ka tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu nevar interpretēt šauri ⁽¹⁵¹⁾ un ka kompetentās valsts iestādes tās var īstenot, tikai un vienīgi ņemot vērā Direktīvā 2003/88/EK tieši paredzētās robežas ⁽¹⁵²⁾.

⁽¹⁴⁸⁾ 2001. gada 26. jūnija spriedums, *The Queen / Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, 43. punkts; spriedumu lietā C-342/01, op. cit., 29. punkts; 2006. gada 16. marta spriedums, *C. D. Robinson-Steele / R. D. Retail Services Ltd (C-131/04)*, *Michael Jason Clarke / Frank Staddon Ltd un J. C. Caulfield un citi / Hanson Clay Products Ltd (C-257/04)*, spriedums apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, 48. punkts; 2006. gada 6. aprīļa spriedums, *Federatie Nederlandse Vakbeweging / Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, 28. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, op. cit., 22. punkts; spriedums lietā C-277/08, op. cit., 18. punkts; 2010. gada 22. aprīļa spriedums, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols / Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, 28. punkts; 2011. gada 15. septembra spriedums, *Williams un citi/British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, 17. punkts; 2011. gada 22. novembra spriedums, *KHS AG / Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, 23. punkts; spriedums lietā C-282/10, op. cit., 16. punkts; spriedums lietā C-337/10, op. cit., 28. punkts; 2012. gada 21. jūnija spriedums *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) / Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) un citi*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, 16. punkts; 2012. gada 8. novembra spriedums, *Alexander Heimann un Konstantin Toltschin / Kaiser GmbH*, apvienotajās lietās C-229/11 un C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, 22. punkts; 2013. gada 21. februāra rīkojums, *Concepción Maestre García / Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, 16. punkts; 2013. gada 13. jūnija rīkojums, *Bianca Brandes / Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, 27. punkts; 2014. gada 22. maija spriedums, *Z.J.R. Lock / British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, 14. punkts; 2014. gada 12. jūnija spriedums, *Gülay Bollacke / K + K Klaas & Kock BV & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, 15. punkts; 2015. gada 11. novembra spriedums, *Kathleen Greenfield / The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, 26. punkts; 2016. gada 30. jūnija spriedums, *Alija Sobczyszyn / Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, 19. punkts; 2016. gada 20. jūlija spriedums *Hans Maschek / Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, 25. punkts.

⁽¹⁴⁹⁾ Spriedums lietā C-173/99, op. cit., 41.-43. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, op. cit., 24. punkts; spriedums lietā C-78/11, op. cit., 16. punkts. sk. arī spriedumu lietā C-124/05, op. cit., 34. punkts. Tiesa savā spriedumā apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04, op. cit., 52. punktā papildināja, ka no šīm tiesībām nevar atkāpties ar līgumu.

⁽¹⁵⁰⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, op. cit., 25. punkts; spriedums lietā C-277/08, op. cit., 21. punkts; spriedums lietā C-486/08, op. cit., 30. punkts; spriedums lietā C-214/10, op. cit., 31. punkts; spriedums lietā C-78/11, op. cit., 19. punkts; spriedums lietā C-194/12, op. cit., 18. punkts; spriedumu lietā C-178/15, op. cit., 23. punkts; spriedumu lietā C-341/15, op. cit., 34. punkts.

⁽¹⁵¹⁾ Spriedums lietā C-486/08, op. cit., 29. punkts; spriedums lietā C-78/11, op. cit., 18. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-229/11 un C-230/11, op. cit., 22.-23. punkts; spriedums lietā C-194/12, op. cit., 16. punkts; spriedums lietā C-415/12, op. cit., 29. punkts; spriedums lietā C-219/14, op. cit., 28. punkts.

⁽¹⁵²⁾ Spriedums lietā C-173/99, op. cit., 43. punkts; spriedums lietā C-342/01, op. cit., 29. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04, op. cit., 48. punkts; spriedums lietā C-277/08, op. cit., 18. punkts; spriedums lietā C-155/10, op. cit., 17. punkts; spriedums lietā C-341/15, op. cit., 19. punkts.

1. Minimālais apmaksātais ikgadējais četrus nedēļu atvaļinājums

Minimālais noteikums ir četrus nedēļu ilgs apmaksāts ikgadējs atvaļinājums gadā. Minētajā periodā “darba ņēmējam parasti būtu jābūt tiesībām uz patiesu atpūtu, lai nodrošinātu efektīvu viņa drošības un veselības aizsardzību” ⁽¹⁵³⁾.

Tiesības uz četrus nedēļu ikgadējo atvaļinājumu nozīmē, ka darba ņēmēji uz četrām kalendārajām nedēļām ir jāatbrīvo no saviem darba pienākumiem neatkarīgi no tā, vai viņi strādā pilnu vai nepilnu darba laiku.

Pārreķinot četrus apmaksāta ikgadēja atvaļinājuma nedēļas darba dienās, kuru laikā darba ņēmējs ir atbrīvots no saviem darba pienākumiem, “tiesības uz minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu Direktīvas 2003/88 izpratnē ir jāaprēķina atbilstoši darba līgumā paredzētajām un nostrādātajām dienām un stundām un/vai dienas vai stundas daļām” ⁽¹⁵⁴⁾.

Tiesa ir nolēmusi, ka “attiecībā uz tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu iegūšanu ir jānošķir laikposmi, kuros darba ņēmējs ir strādājis dažādos darba ritmos, un ikgadējo atpūtas vienību skaits, uz kurām tiesības iegūtas saistībā ar nostrādātajām laika vienībām, ir jāaprēķina katram laikposmam atsevišķi” ⁽¹⁵⁵⁾.

Gadījumā, ja darba ņēmēji pāriet no pilna laika darba uz nepilna laika darbu, Tiesa ir nospriedusi, ka *pro rata temporis* principa piemērošana ar atpakaļejošu spēku attiecībā uz tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas pilna laika darba periodā, nebūtu saderīga ar Direktīvu, jo tas nozīmētu dažu uzkrāto tiesību zaudēšanu ⁽¹⁵⁶⁾. Tādējādi darba stundu skaita samazināšana nevar samazināt darba ņēmēja jau iegūtās tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu ⁽¹⁵⁷⁾. Pretējā gadījumā, ja darba ņēmējs pāriet no nepilna laika darba uz pilna laika darbu, jebkurā gadījumā jāaprēķina jaunas tiesības par laikposmu, kurā ir palielinājies darba laiks, ievērojot *pro rata temporis* principu ⁽¹⁵⁸⁾.

Direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai labvēlīgākas valsts tiesību normas ⁽¹⁵⁹⁾, tostarp tādas, kurās paredzētas tiesības uz apmaksātu, par četrām nedēļām ilgāku ikgadējo atvaļinājumu gadā. Šādos gadījumos dalībvalstis var noteikt atšķirīgus papildatvaļinājuma saņemšanas un piešķiršanas nosacījumus ⁽¹⁶⁰⁾.

2. Minimālais atvaļinājums visiem darba ņēmējiem, bez nosacījumiem

Direktīvas 7. panta 1. punktā ir noteikts, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu. Tiesa ir norādījusi, ka “katrs darba ņēmējs” ietver darba ņēmējus, kuri nav darbā, jo atrodas īslaicīgā vai ilglaicīgā slimības atvaļinājumā, neatkarīgi no tā, vai tie minētajā gadā ir faktiski strādājuši ⁽¹⁶¹⁾.

Direktīvā noteikts, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir “saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.” Neraugoties uz to, Tiesa ir nospriedusi, ka Direktīva liedz dalībvalstīm vienpusēji ierobežot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas ir piešķirtas visiem darba ņēmējiem, piemērojot priekšnosacījumus, kā rezultātā atsevišķiem darba ņēmējiem tās tiek liegtas ⁽¹⁶²⁾. Piemēram, Tiesa ir nospriedusi, ka dalībvalstis nedrīkst darba ņēmējiem noteikt nosacījumu, saskaņā ar kuru darba ņēmējs tiesības uz atvaļinājumu iegūst tikai tad, ja viņš nostrādājis nepārtraukti vismaz 13 nedēļas pie tā paša darba devēja ⁽¹⁶³⁾. Tāpat dalībvalstis nedrīkst noteikt priekšnosacījumus, kas dažiem darba ņēmējiem padarītu par faktiski neiespējamu izmantot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ⁽¹⁶⁴⁾.

⁽¹⁵³⁾ Spriedums lietā C-173/99, *op. cit.*, 44. punkts; spriedums lietā C-342/01, *op. cit.*, 30. punkts; spriedums lietā C-124/05, *op. cit.*, 29. punkts.

⁽¹⁵⁴⁾ Spriedums lietā C-219/14, *op. cit.*, 32. punkts.

⁽¹⁵⁵⁾ Minēts arī spriedumā lietā C-219/14, *op. cit.*, 35. punkts.

⁽¹⁵⁶⁾ Spriedums lietā C-486/08, *op. cit.*, 32.-34. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-229/11 un C-230/11, *op. cit.*, 35. punkts; spriedums lietā C-219/14, *op. cit.*, 37. punkts.

⁽¹⁵⁷⁾ Spriedums lietā C-486/08, *op. cit.*, 32. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-229/11 un C-230/11, *op. cit.*, 35. punkts; spriedums lietā C-415/12, *op. cit.*, 30. punkts; spriedums lietā C-219/14, *op. cit.*, 34. punkts.

⁽¹⁵⁸⁾ Spriedums lietā C-219/14, *op. cit.*, 38. un 44. punkts.

⁽¹⁵⁹⁾ Spriedums lietā C-342/01, *op. cit.*, 43. punkts.

⁽¹⁶⁰⁾ Spriedums lietā C-282/10, *op. cit.*, 47.-48. punkts; spriedums lietā C-337/10, *op. cit.*, 34.-37. punkts.

⁽¹⁶¹⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 40. punkts.

⁽¹⁶²⁾ Spriedums lietā C-173/99, *op. cit.*, 48.-53. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 28. punkts.

⁽¹⁶³⁾ Spriedums lietā C-173/99, *op. cit.*, 64. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 28. punkts.

⁽¹⁶⁴⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 48. punkts; spriedums lietā C-155/10, *op. cit.*, 26. punkts; spriedums lietā C-539/12, *op. cit.*, 17. punkts; spriedums lietā C-118/13, *op. cit.*, 16. punkts.

Dalībvalstīm tomēr ir zināmas iespējas reglamentēt tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izmantošanu. Tostarp, piemēram, “atvaļinājuma laikposmu plānošanu, darba ņēmēja iespējamo pienākumu iepriekš paziņot darba devējam, kad viņš vēlas izmantot savu atvaļinājumu, prasību par iepriekš nostrādātu minimālo darba periodu, pirms atvaļinājums var tikt izmantots, kritērijus proporcionālai ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķināšanai, ja darba tiesiskās attiecības ilgst mazāk nekā vienu gadu, utt.”⁽¹⁶⁵⁾.

— Tiesības saņemt un piešķirt atvaļinājumu nodarbinātības sākumposmā

Lai gan dalībvalstis var, piemēram, noteikt “tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu īstenošanas veidu, tādējādi, ka tās, piemēram, reglamentē, kā darba ņēmējs var izmantot atvaļinājumu, kurš viņam pienākas par pirmajām viņa nodarbinātības nedēļām”⁽¹⁶⁶⁾, tās nedrīkst noteikt minimālo nepārtraukta darba laikposmu pie viena un tā paša darba devēja pirms darba ņēmējiem ir tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu⁽¹⁶⁷⁾.

— Atvaļinājuma izmantošanas laiks

Ar šo Direktīvu nereglamentē apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas laiku. To reglamentē valsts tiesību aktos, koplīgumos vai praksē. Tomēr, kā paskaidrots [turpmāk](#), tajā ir paredzēts, ka darba ņēmējam, kurš nevar izmantot plānoto atvaļinājumu sakarā ar citu konfliktējošu atvaļinājumu (slimības atvaļinājums, grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai cits atvaļinājuma laikposms, kuru mērķis atšķiras no tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu), ir tiesības izmantot ikgadējo atvaļinājumu citā laikā, attiecīgā gadījumā – ārpus atbilstošā bāzes laikposma⁽¹⁶⁸⁾, ar noteiktiem ierobežojumiem attiecībā uz pārcelšanas laikposmu ilgstoša slimības atvaļinājuma gadījumā⁽¹⁶⁹⁾.

— Atvaļinājuma pārcelšana un iespējama zaudēšana

Līdzīgi, valsts tiesību aktos var noteikt nosacījumus tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu īstenošanai, tostarp nosacījumus minēto tiesību pārcelšanai bāzes laikposma beigās.

Attiecībā uz pārcelšanu no Tiesas judikatūras izriet, ka, “lai arī ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja drošību un veselību īstenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots šim mērķim noteiktajā, proti, tekošajā gadā, šī atpūtas laikposma nozīme šajā ziņā saglabājas, ja tas tiek izmantots turpmākā laikposmā”⁽¹⁷⁰⁾.

Tiesa jau ir konkrētējusi nepieciešamību paredzēt atvaļinājuma pārcelšanu, ja darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, nav bijusi faktiskā iespēja šīs tiesības izmantot⁽¹⁷¹⁾. Tiesa uzskatīja, ka, ja ES tiesībās garantēti atvaļinājuma⁽¹⁷²⁾ laikposmi pārklājas, kā arī slimības atvaļinājuma gadījumā, pārcelšana ir neizbēgama⁽¹⁷³⁾.

Līdz ar to tiesību uz atvaļinājumu zaudēšana attiecas tikai uz tiem gadījumiem, kad darba ņēmējam faktiski ir bijusi iespēja šīs tiesības izmantot. Piemēram, minētās tiesības neizbeidzas, beidzoties valsts tiesībās noteiktajam bāzes laikposmam, ja darba ņēmējs visu vai daļu noatvaļinājuma gada bija slimības atvaļinājumā un viņam nav bijusi iespēja izmantot ikgadējo atvaļinājumu⁽¹⁷⁴⁾, ja vien nav Tiesas izņēmuma, kas ļauj ierobežot pārcelšanas laikposmu ilgstoša slimības atvaļinājuma gadījumā (sk. C daļu).

⁽¹⁶⁵⁾ Komisijas iesniegums lietā C-173/99, uz kuru ir veikta atsauce ģenerālvokāta Tizzano 2001. gada 8. februāra secinājumos, *The Queen / Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, 34. punkts un ģenerālvokātes Trstenjak 2011. gada 16. jūnija secinājumos, *Williams un citi / British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, 37. punkts.

⁽¹⁶⁶⁾ Spriedums lietā C-173/99, *op. cit.*, 61. punkts.

⁽¹⁶⁷⁾ Spriedums lietā C-173/99, *op. cit.*, 64. punkts.

⁽¹⁶⁸⁾ Spriedums lietā C-194/12, *op. cit.*

⁽¹⁶⁹⁾ Spriedums lietā C-214/10, *op. cit.*

⁽¹⁷⁰⁾ Spriedums lietā C-178/15, *op. cit.*, 33. punkts; sk. arī spriedumu lietā C-124/05, *op. cit.*, 30. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 30. punkts; spriedums lietā C-277/08, *op. cit.*, 24. punkts.

⁽¹⁷¹⁾ Spriedumu lietā C-277/08, *op. cit.*, 19. punkts; spriedums lietā C-178/15, *op. cit.*, 22. punkts.

⁽¹⁷²⁾ Spriedums lietā C-124/05, *op. cit.*, 24. punkts.

⁽¹⁷³⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*

⁽¹⁷⁴⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 43. un 55. punkts; spriedums lietā C-277/08, *op. cit.*, 19. punkts.

3. Atlīdzība ikgadējā atvaļinājuma laikā

Tiesa ir uzvērusi, ka “direktīvā tiesības uz gadskārtējo atvaļinājumu un tiesības saņemt šajā sakarā atlīdzību ir vienu tiesību divi aspekti”, jo apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma mērķis ir “ļaut darba ņēmējam faktiski izmantot atvaļinājumu, uz ko viņam ir tiesības”⁽¹⁷⁵⁾. Rezultātā tiek uzskatīts, ka “mērķis prasībai apmaksāt šo atvaļinājumu ir tāds, ka darba ņēmējs šī atvaļinājuma laikā atrodas situācijā, kas algas ziņā ir pielīdzināma darba laikposmiem”⁽¹⁷⁶⁾.

Darba ņēmējiem “ir jāsaņem parastā atlīdzība par šo atpūtas laiku”⁽¹⁷⁷⁾ un darba ņēmēja atalgojuma samazinājums attiecībā uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas var atturēt no tiesību uz šādu atvaļinājumu faktiskas izmantošanas, ir pretrunā Direktīvas 7. panta mērķim⁽¹⁷⁸⁾; samazinājuma termiņam nav nozīmes⁽¹⁷⁹⁾.

Tiesa ir nospriedusi, ka gadskārtējā atvaļinājumā apmaksā pa daļām attiecīgā nodarbinātības gada laikā neatbilst direktīvai. Tā ir uzvērusi, ka maksājumi jāveic par noteiktu periodu, kura laikā darba ņēmējs faktiski izmanto atvaļinājumu⁽¹⁸⁰⁾; brīdis, kad ir apmaksājams gadskārtējais atvaļinājums, ir nosakāms tādējādi, ka šī atvaļinājuma laikā darba ņēmējs algas ziņā atrodas situācijā, kas pielīdzināma darba laikposmiem⁽¹⁸¹⁾.

Ja saņemto darba samaksu veido vairāki elementi, Tiesa uzskatīja, ka “šīs parastās samaksas un tādas summas, uz kuru šim darba devējam ir tiesības par ikgadējo atvaļinājumu, noteikšanai ir vajadzīga īpaša analīze”⁽¹⁸²⁾. Tiesa ir precizējusi, ka kopējā atalgojuma elementi, kas ir saistīti ar darba ņēmēja personisko un profesionālo statusu, ir jāsauglabā minētā darba ņēmēja apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā. Tā norādīja uz piemēru par piemaksām, kas saistītas ar darba ņēmēja kā tiešā vadītāja statusu, darba stāžu un profesionālo kvalifikāciju⁽¹⁸³⁾.

Ja finansiālās kompensācijas par grūtībām, kas ir raksturīgas darba ņēmēja uzdevumu izpildei saskaņā ar viņa darba līgumu un kas tiek ņemtas vērā kopējās darba samaksas aprēķinā, tās ir obligāti jāņem vērā summā, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības par viņa ikgadējo atvaļinājumu⁽¹⁸⁴⁾. Tāpat komisijas maksājumi, piemēram, pārdošanas darījumu komisijas maksājumi, kas saņemti veicot pienākumus saskaņā ar darba līgumu, ir jāņem vērā, aprēķinot kopējo atalgojumu⁽¹⁸⁵⁾. Valsts tiesas izvērtē bāzes laikposmu, kas tiek uzskatīts par raksturīgu, lai aprēķinātu izmaksājamo ikgadējā atvaļinājuma vidējo komponenti⁽¹⁸⁶⁾.

Savukārt kopējā atalgojuma elementi, kas sedz tikai “gadījuma rakstura izdevumus vai papildu izdevumus, kuri rodas, darba ņēmējam pildot viņa darba līgumā paredzētos pienākumus”, nav jāņem vērā⁽¹⁸⁷⁾.

4. Tieša ietekme uz tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu

Tiesa ir lēmusi, ka 7. pants atbilst tiesas iedarbības kritērijiem un ir bez nosacījumiem, nepārprotams un precīzs⁽¹⁸⁸⁾. Tas nozīmē, ka tad, ja kāda dalībvalsts nav transponējusi šo noteikumu valsts tiesību aktos vai ir transponējusi to nepareizi, indivīds, lai īstenotu tiesības uz apmaksātu vismaz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu, var vērsties valsts tiesās pret valsti vai publiskām iestādēm, kas rīkojas kā darba devējs vai kā valsts iestādes⁽¹⁸⁹⁾.

⁽¹⁷⁵⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04, *op. cit.*, 49. un 58. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 60. punkts; spriedums lietā C-539/12, *op. cit.*, 17. punkts.

⁽¹⁷⁶⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04, *op. cit.*, 58.-59. punkts.

⁽¹⁷⁷⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04, *op. cit.*, 50. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 58. punkts; spriedums lietā C-539/12, *op. cit.*, 16. punkts.

⁽¹⁷⁸⁾ Spriedumu lietā C-155/10, *op. cit.*, 21. punkts; spriedums lietā C-539/12, *op. cit.*, 23. punkts.

⁽¹⁷⁹⁾ Spriedums lietā C-539/12, *op. cit.*, 23. punkts.

⁽¹⁸⁰⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04, *op. cit.*, 63. punkts.

⁽¹⁸¹⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04, *op. cit.*, 59.-63. punkts.

⁽¹⁸²⁾ Spriedums lietā C-155/10, *op. cit.*, 22. punkts; spriedums lietā C-539/12, *op. cit.*, 27. punkts.

⁽¹⁸³⁾ Spriedums lietā C-155/10, *op. cit.*, 27. punkts; spriedums lietā C-539/12, *op. cit.*, 30. punkts.

⁽¹⁸⁴⁾ Spriedums lietā C-155/10, *op. cit.*, 24. punkts; spriedums lietā C-539/12, *op. cit.*, 29. punkts.

⁽¹⁸⁵⁾ Spriedums lietā C-539/12, *op. cit.*, 32.-33. punkts.

⁽¹⁸⁶⁾ Spriedums lietā C-155/10, *op. cit.*, 26. punkts; spriedums lietā C-539/12, *op. cit.*, 34. punkts.

⁽¹⁸⁷⁾ Spriedums lietā C-155/10, *op. cit.*, 25. punkts; spriedums lietā C-539/12, *op. cit.*, 31. punkts.

⁽¹⁸⁸⁾ Spriedums lietā C-282/10, *op. cit.*, 33.-35. punkts.

⁽¹⁸⁹⁾ Spriedums lietā C-282/10, *op. cit.*, 34.-39. punkts.

Lai gan tiesvedībā starp privātpersonām parasti nav iespējams piesaukt direktīvas “tiešu iedarbību”, valsts tiesnešiem joprojām ir pienākums interpretēt valsts tiesību aktus, ciktāl tas ir iespējams, saskaņā ar tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, kas noteiktas Direktīvā ⁽¹⁹⁰⁾.

Komisija norāda uz faktu, ka “horizontālu tiešu iedarbību”, proti, “tiešu iedarbību” tiesvedībā starp privātpersonām Tiesa tomēr varētu ievērot, ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu un to, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir sevišķi nozīmīgs princips Kopienas un Eiropas Savienības tiesību aktos ⁽¹⁹¹⁾. Tas valstu tiesām uzliktu pienākumu nodrošināt šā principa pilnīgu efektivitāti, tostarp vajadzības gadījumā nepieņemot valsts tiesību aktu noteikumus, kas ir pretrunā šim principam ⁽¹⁹²⁾.

Katrā ziņā lietas dalībnieks, kuram kaitē valsts tiesību neatbilstība Direktīvai, varētu vērsties ar prasību par apstākļos, ko izskata valsts tiesas, valsts nodarīta kaitējuma atlīdzināšanu, lai saņemtu atlīdzību par nodarītajiem zaudējumiem ⁽¹⁹³⁾.

B. Tiesības saņemt finansiālu atlīdzību apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma vietā

Direktīvas 7. panta 2. punktā noteikts:

“2. Obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības.”

1. Tiesības saņemt finansiālu atlīdzību neizmantoja atvaļinājuma vietā

Direktīva paredz tiesības saņemt finansiālu atlīdzību tāda apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma vietā, uz kuru darbaņēmējam bija tiesības dienā, kad darba attiecības tika izbeigtas, un kuru darbaņēmējs nav izmantojis ⁽¹⁹⁴⁾.

Kad darba attiecības izbeidzas, apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu faktiski vairs nav iespējams izmantot. Lai šīs neiespējamības rezultātā netiktu izslēgta “jebkāda, pat finansiāla veida, šo darbaņēmēja tiesību izmantošana” ⁽¹⁹⁵⁾, ir paredzēts, ka darbaņēmējam ir tiesības uz finansiālu atlīdzību neizmantoja ikgadējā atvaļinājuma vietā.

Attiecībā uz tiesībām uz finansiālu atlīdzību neizmantoja atvaļinājuma vietā ir paredzēti divi nosacījumi par: “pirmkārt, darba attiecību izbeigšanos un, otrkārt, to, ka darbaņēmējs nav izmantojis visu ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam bija tiesības šo attiecību izbeigšanās brīdī” ⁽¹⁹⁴⁾. Direktīvā nav paredzēts neviens cits nosacījums. Tiesa jo īpaši ir noteikusi, ka tiesības uz šādu atlīdzību nevar tikt pakļautas iepriekš šajā ziņā izteikta lūguma esamībai ⁽¹⁹⁶⁾.

⁽¹⁹⁰⁾ 2010. gada 19. janvāra spriedums, *Seda Küçükdeveci/Swedex GmbH & Co. KG*, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21, 47.-48. punkts.

⁽¹⁹¹⁾ Spriedums lietā C-173/99, *op. cit.*, 43. punkts; spriedums lietā C-342/01, *op. cit.*, 29. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04, *op. cit.*, 48. punkts; spriedums lietā C-124/05, *op. cit.*, 28. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 22. punkts; spriedums lietā C-277/08, *op. cit.*, 18. punkts; spriedums lietā C-486/08, *op. cit.*, 28. punkts; spriedums lietā C-155/10, *op. cit.*, 17. punkts; spriedums lietā C-214/10, *op. cit.*, 23. punkts; spriedums lietā C-282/10, *op. cit.*, 16. punkts; spriedums lietā C-337/10, *op. cit.*, 28. punkts; spriedums lietā C-78/11, *op. cit.*, 16. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-229/11 un C-230/11, *op. cit.*, 22. punkts; rīkojums lietā C-194/12, *op. cit.*, 16. punkts; rīkojums lietā C-415/12, *op. cit.*, 27. punkts; spriedums lietā C-539/12, *op. cit.*, 14. punkts; spriedums lietā C-118/13, *op. cit.*, 15. punkts; spriedums lietā C-219/14, *op. cit.*, 26. punkts; spriedums lietā C-178/15, *op. cit.*, 19. punkts; spriedums lietā C-341/15, *op. cit.*, 25. punkts.

⁽¹⁹²⁾ Spriedums lietā C-555/07, *op. cit.*, 50.–51. punkts.

⁽¹⁹³⁾ Spriedums lietā C-282/10, *op. cit.*, 43. punkts, atsaucoties tieši uz 1991. gada 19. novembra spriedumu, *Andrea Francovich and Danila Bonifazi un citi / Itālijas Republika*, apvienotās lietas C-6/90 un C-9/90, ECLI:EU:C:1991:428.

⁽¹⁹⁴⁾ Spriedums lietā C-118/13, *op. cit.*, 23. punkts; spriedums lietā C-341/15, *op. cit.*, 27. punkts.

⁽¹⁹⁵⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 56. punkts; spriedums lietā C-337/10, *op. cit.*, 29. punkts; spriedums lietā C-118/13, *op. cit.*, 17. punkts; spriedums lietā C-341/15, *op. cit.*, 26. punkts.

⁽¹⁹⁶⁾ Spriedums lietā C-118/13, *op. cit.*, 23. punkts; spriedums lietā C-341/15, *op. cit.*, 27. punkts.

Kā Tiesa uzsvēra, tikai darba attiecību izbeigšanās gadījumā 7. panta 2. punkts pieļauj finansiālu atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu: “darba ņēmējam parasti būtu jābūt tiesībām uz patiesu atpūtu, lai nodrošinātu efektīvu viņa drošības un veselības aizsardzību”⁽¹⁹⁷⁾. Savukārt “iespēja atlīdzināt pārceltu minimālo ikgadējo atvaļinājumu radītu ar direktīvas mērķiem nesaderīgu pamudinājumu neizmantot atvaļinājumu vai piespiest darba ņēmējus no atvaļinājuma atteikties”⁽¹⁹⁸⁾.

Ja darba līgums nav izbeigts, neizmantota atvaļinājuma vietā nevar izmaksāt finansiālu atlīdzību. Nav nekādas nozīmes, vai darba ņēmējs nav varējis faktiski izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu ar uzņēmuma interesēm saistītajiem ražošanas vai organizācijas iemesliem⁽¹⁹⁹⁾.

Ja darba līgums ir beidzies, iemesliem, kuru dēļ darba attiecības ir beigušās, nav nozīmes⁽²⁰⁰⁾. Lai nodrošinātu šī Direktīvas noteikuma efektivitāti, atlīdzība par neizmantotu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu var pienākties arī tad, ja darba ņēmējs pēc savas iniciatīvas ir lūdzis izbeigt darba attiecības⁽²⁰¹⁾, aizgājis pensijā⁽²⁰²⁾ vai pat gājis bojā⁽²⁰³⁾.

2. Atlīdzības apmērs

Direktīvā nav noteikts, kā aprēķināma finansiālā atlīdzība par neizmantoto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma obligāto laikposmu.

Tomēr Tiesa ir nospriedusi, ka dalībvalstīm jānodrošina, ka valsts tiesību aktos paredzētajos nosacījumos ir ņemti vērā ierobežojumi, kas izriet no pašas Direktīvas. Tām jānodrošina, ka finansiālā atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu “ir jāaprēķina tā, it kā darba ņēmējs atrastos situācijā, kas pielīdzināma tai, ja viņš šīs tiesības būtu izmantojis savu darba attiecību laikā”⁽²⁰⁴⁾. No tā izriet, ka darba ņēmēja parastais atalgojums, kurš ir jāsaņem apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam atbilstošajā atpūtas laikā, arī ir nozīmīgs⁽²⁰⁵⁾, aprēķinot finansiālo atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu, kas nav izmantots līdz darba attiecību beigām⁽²⁰⁶⁾.

3. Tiesības uz papildatvaļinājumu

Ja dalībvalstis piešķir papildu ikgadējo atvaļinājumu, kas papildina Direktīvā paredzēto vismaz četras nedēļas ilgo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, tās var lemt, vai darba ņēmējiem, kuri pirms darba attiecību beigām nav varējuši izmantot savu papildu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, piešķirt tiesības uz finansiālu atlīdzību. Dalībvalstis var noteikt šīs papildu piešķiršanas nosacījumus⁽²⁰⁷⁾.

C. Mijiedarbība starp apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu un cita veida atvaļinājumu

Tiesa ir nospriedusi, ka “Kopienu tiesībās garantēts atvaļinājums nevar ietekmēt tiesības izmantot citu atvaļinājumu, kas arī ir garantēts šajās tiesībās”⁽²⁰⁸⁾, tostarp, gadījumā, kad pārklājas vairāki atvaļinājuma laikposmi, atvaļinājuma vai tā daļas neizbēgamu pārcelšanu uz nākošo gadu⁽²⁰⁹⁾.

Tiesa lēma, ka valsts tiesību aktu reglamentētu tiesību uz atvaļinājumu gadījumā ir jāizvērtē atvaļinājuma mērķis, lai izdarītu secinājumus par iespējamo pārklāšanos ar apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

⁽¹⁹⁷⁾ Spriedums lietā C-173/99, *op. cit.*, 44. punkts; spriedums lietā C-342/01, *op. cit.*, 29.-30. punkts; spriedums lietā C-124/05, *op. cit.*, 29. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 23. punkts; spriedums lietā C-277/08, *op. cit.*, 20. punkts; spriedums lietā C-486/08, *op. cit.*, 31. punkts.

⁽¹⁹⁸⁾ Spriedums lietā C-124/05, *op. cit.*, 32. punkts.

⁽¹⁹⁹⁾ Spriedums lietā C-194/12, *op. cit.*, 28.-29. punkts.

⁽²⁰⁰⁾ Spriedums lietā C-341/15, *op. cit.*, 28. punkts.

⁽²⁰¹⁾ Spriedums lietā C-341/15, *op. cit.*, 29. punkts.

⁽²⁰²⁾ Spriedums lietā C-337/10, *op. cit.*, 31. punkts.

⁽²⁰³⁾ Spriedums lietā C-118/13, *op. cit.*, 24. punkts.

⁽²⁰⁴⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 57.-60. punkts.

⁽²⁰⁵⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-229/11 un C-230/11, *op. cit.*, 25. punkts.

⁽²⁰⁶⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 61. punkts.

⁽²⁰⁷⁾ Spriedums lietā C-337/10, *op. cit.*, 36.-37. punkts; spriedums lietā C-341/15, *op. cit.*, 39. punkts.

⁽²⁰⁸⁾ 2005. gada 14. aprīļa spriedums, Eiropas Kopienu Komisija / Luksemburgas Liēlhercogiste, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, 33. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 26. punkts.

⁽²⁰⁹⁾ Spriedums lietā C-519/03, *op. cit.*, 33. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 26. punkts.

1. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums

Tiesa ir lēmusi, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam un apmaksātam ikgadējam atvaļinājumam ir dažādi mērķi: grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķis ir aizsargāt, pirmkārt, sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc bērna piedzimšanas un, otrkārt, īpašās attiecības starp sievieti un viņas bērnu laikā pēc grūtniecības un dzemdībām⁽²¹⁰⁾. Šī interpretācija tika uzskatīta par nepieciešamu, jo “bija jānodrošina darba ņēmējas, kura atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, darba līgumā paredzēto tiesību izpilde”⁽²¹¹⁾.

Tādēļ “darba ņēmējai ir jābūt tiesībām savu ikgadējo atvaļinājumu izmantot citā, nevis grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, laikposmā, tostarp gadījumā, kad noslēgtā koplīguma ietvaros ir noteikti atvaļinājuma laikposmi visam personālam”⁽²¹²⁾. Minētā redakcija norāda uz obligātu principu, kas nelīdzinās situācijai saistībā ar slimības atvaļinājumu (sk. [tālāk tekstā](#)), apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma pārceļšana nevar tikt ierobežota. Tiesas jau ir nospriedusi, ka “Kopienu tiesībās garantēts atvaļinājums nevar ietekmēt tiesības izmantot citu atvaļinājumu, kas arī ir garantēts šajās tiesībās”⁽²¹³⁾.

Nemot vērā direktīvu, kas aizsargā strādājošas grūtnieces un sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti⁽²¹⁴⁾, Tiesa piebilda, ka tas attiecas ne tikai uz minimālo apmaksāto ikgadējo četru nedēļu atvaļinājumu, bet arī uz valsts tiesību normās noteiktajām tiesībām uz papildatvaļinājumu⁽²¹⁵⁾.

2. Bērna kopšanas atvaļinājums un citi atvaļinājuma veidi, ko aizsargā ES tiesību akti

Ja ES tiesību aktos tiktu noteikti citi atvaļinājuma veidi, Komisija uzskata, ka tiktu piemērots Tiesas noteiktais princips, ka “Kopienu tiesībās garantēts atvaļinājums nevar ietekmēt tiesības izmantot citu atvaļinājumu, kas arī ir garantēts šajās tiesībās”⁽²¹⁶⁾. Ja ES tiesībās aizsargātu dažādu atvaļinājuma veidu laikposmi sakrīt, tas nozīmētu, ka ikgadējais atvaļinājums vai tā daļa tiktu pārceļta uz nākamo gadu.

3. Slimības atvaļinājums

Atšķirībā no tiesībām uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ES tiesību akti nereglamentē tiesības uz slimības atvaļinājumu un šo tiesību īstenošanas nosacījumus. Tomēr Tiesa nosaka ierobežojumus attiecībā uz valsts tiesību aktiem, ja apmaksātais ikgadējais atvaļinājums un slimības atvaļinājums pārklājas.

Tas ir balstīts uz abu atvaļinājumu dažādiem mērķiem. Tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķis ir ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm. Tiesību uz slimības atvaļinājumu mērķis ir ļaut darba ņēmējam atgūt veselību pēc slimības, kas izraisījusi darbnespēju⁽²¹⁷⁾.

a) Tiesības slimības atvaļinājuma gadījumā

Kā minēts iepriekš, darba ņēmēji slimības atvaļinājumā saglabā tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, jo tas nav ikgadējā atvaļinājuma nosacījums, ka bāzes laikposmā ir faktiski jāstrādā⁽²¹⁸⁾.

b) Tiesību īstenošana slimības atvaļinājuma gadījumā

Tiesa skaidri ir atzinusi, ka dalībvalsts ir tiesīga atļaut vai aizliegt darba ņēmējam izmantot ikgadējo atvaļinājumu slimības atvaļinājuma laikā⁽²¹⁹⁾.

⁽²¹⁰⁾ Spriedums lietā C-342/01, *op. cit.*, 32. punkts.

⁽²¹¹⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 27. punkts.

⁽²¹²⁾ Spriedums lietā C-342/01, *op. cit.*, 41. punkts.

⁽²¹³⁾ Spriedums lietā C-342/01, *op. cit.*, 32.-33. punkts; spriedums lietā C-519/03, *p. cit.*, 33. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 26. punkts; spriedums lietā C-124/05, *op. cit.*, 24. punkts.

⁽²¹⁴⁾ 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 (OVL 348, 28.11.1992., 1. lpp.).

⁽²¹⁵⁾ Spriedums lietā C-342/01, *op. cit.*, 45. punkts.

⁽²¹⁶⁾ Spriedums lietā C-519/03, *op. cit.*, 33. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 26. punkts.

⁽²¹⁷⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 25. punkts; spriedums lietā C-277/08, *op. cit.*, 21. punkts; spriedums lietā C-78/11, *op. cit.*, 19. punkts; spriedums lietā C-194/12, *op. cit.*, 19. punkts; spriedums lietā C-178/15, *op. cit.*, 25. punkts.

⁽²¹⁸⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 41. punkts; spriedums lietā C-282/10, *op. cit.*, 20. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-229/11 un C-230/11, *op. cit.*, 24. punkts.

⁽²¹⁹⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 28.-31. punkts; spriedums lietā C-277/08, *op. cit.*, 25. punkts.

Tomēr, ja darba ņēmējs nevēlas ikgadējo atvaļinājumu izmantot šī slimības atvaļinājuma laikā, ikgadējais atvaļinājums tam piešķirams citā periodā⁽²²⁰⁾. Tas nozīmē, darba ņēmējam, kas iepriekš noteikta ikgadējā atvaļinājuma laikā ir slimības atvaļinājumā, ir tiesības, izsakot lūgumu, to izmantot citā laikā, kas nesakrīt ar slimības atvaļinājuma periodu⁽²²¹⁾, neatkarīgi no tā, kurā brīdī ir iestājusies šī darbnespēja⁽²²²⁾.

Tā kā, plānojot darba ņēmēja atvaļinājuma laiku, var ņemt vērā darba devēja intereses, tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu vēlākā laikā nevar tikt apšaubītas⁽²²³⁾. Tāpēc darba devējam ir pienākums piešķirt darba ņēmējam citu darba ņēmēja piedāvātu un šīm interesēm atbilstošu ikgadējā atvaļinājuma laiku, *a priori* neizslēdzot iespēju, ka šis laiks var būt ārpus attiecīgajam ikgadējam atvaļinājumam noteiktā bāzes laikposma⁽²²⁴⁾.

c) Atvaļinājuma pārcelšana slimības atvaļinājuma gadījumā

Ja darba ņēmējam bijusi darbnespēja visa atvaļinājuma vai tā daļas laikā, viņš nav varējis izmantot apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam joprojām ir tiesības.

Kā jau minēts iepriekš, no Tiesas judikatūras izriet, ka, “*ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja drošību un veselību īstenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots šim mērķim noteiktajā, proti, tekošajā gadā*”, tā tomēr uzskata, ka “*ši laikposma nozīme šajā sakarā saglabājas, ja tas tiek izmantots turpmākā laikposmā*”⁽²²⁵⁾. Tādēļ, ja darba ņēmējs ir bijis slimības atvaļinājumā visu vai daļu no atvaļinājuma gada, un darba ņēmējam nav bijusi iespēja izmantot apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu, Tiesa ir nospriedusi, ka tiesības uz tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nebeidzas, beidzoties bāzes laikposmam⁽²²⁶⁾, bet darba ņēmējam būtu jāļauj tās izmantot citā laikā, attiecīgā gadījumā – ārpus atbilstošā bāzes laikposma⁽²²⁷⁾.

Dalībvalstis var ierobežot laikposmu, kurā apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu var pārcelt⁽²²⁸⁾. Tiesa ir atzinusi, ka tiesības uzkrāt darba nespējas laikā iegūtas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nav neierobežotas⁽²²⁸⁾.

Tomēr Tiesa arī ir nospriedusi, ka “*ikvienam pārcelšanas periodam ir jābūt ievērojami ilgākam par bāzes laikposmu, par kuru šis periods ir piešķirts*”⁽²²⁹⁾. Tāpēc tā ir nospriedusi, ka 9 mēnešu pārcelšanas periods, t. i., sāks par bāzes laikposmu, uz kuru tas attiecas, nenodrošināja apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma kā atpūtas laika pozitīvo ietekmi, un tāpēc to nevarēja izmantot, lai noteiktu periodu, kuram beidzoties izbeidzas tiesības uz šādu atvaļinājumu⁽²³⁰⁾. Turpretī tā piekrita 15 mēnešu pārcelšanas periodam⁽²³¹⁾.

d) Finansiāla atlīdzība slimības atvaļinājuma gadījumā līdz brīdim, kad darba attiecības beidzas

Īpašā gadījumā, kad darba ņēmējs ir slimības atvaļinājumā visu vai daļu no bāzes laikposma un/vai pārcelšanas perioda līdz darba attiecību beigām, Tiesa ir lēmusi, ka tas ir nesaderīgs ar Direktīvas 7. panta 2. punktu, kas nepieļauj izmaksāt finansiālu atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu⁽²³²⁾.

4. Citi atvaļinājumu veidi valsts līmenī

Ja darba ņēmējiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir tiesības uz cita veida atvaļinājumu, izšķirošais faktors, vērtējot, kā rīkoties pārklāšanās gadījumā ar apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir atvaļinājuma mērķim.

⁽²²⁰⁾ Spriedums lietā C-277/08, *op. cit.*, 25. punkts.

⁽²²¹⁾ Spriedums lietā C-277/08, *op. cit.*, 22. punkts; spriedums lietā C-78/11, *op. cit.*, 20. punkts; spriedums lietā C-194/12, *op. cit.*, 19. punkts; spriedums lietā C-178/15, *op. cit.*, 26. punkts.

⁽²²²⁾ Spriedums lietā C-78/11, *op. cit.*, 21. punkts.

⁽²²³⁾ Spriedums lietā C-194/12, *op. cit.*, 24. punkts.

⁽²²⁴⁾ Spriedums lietā C-78/11, *op. cit.*, 23. punkts; spriedums lietā C-277/08, *op. cit.*, 23. punkts; spriedums lietā C-194/12, *op. cit.*, 23. punkts.

⁽²²⁵⁾ Spriedums lietā C-124/05, *op. cit.*, 30. punkts.

⁽²²⁶⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 38.-49. punkts; spriedums lietā C-277/08, *op. cit.*, 19. punkts.

⁽²²⁷⁾ Spriedums lietā C-78/11, *op. cit.*, 23. punkts; spriedums lietā C-277/08, *op. cit.*, 23. punkts.

⁽²²⁸⁾ Spriedums lietā C-214/10, *op. cit.*, 28.-35. punkts.

⁽²²⁹⁾ Spriedums lietā C-214/10, *op. cit.*, 38.-40. punkts.

⁽²³⁰⁾ Spriedums lietā C-337/10, *op. cit.*, 41.-43. punkts; spriedums lietā C-214/10, *op. cit.*, 38. punkts.

⁽²³¹⁾ Spriedums lietā C-214/10, *op. cit.*, 44. punkts.

⁽²³²⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, *op. cit.*, 62. punkts; spriedums lietā C-337/10, *op. cit.*, 30. punkts; spriedums lietā C-341/15, *op. cit.*, 31. punkts.

Attiecībā uz “atveseļošanās atvaļinājumu” Tiesa nosprieda, ka piemērojami slimības atvaļinājuma apsvērumi, un noteica principu, ka, ja valsts līmenī piešķirta atvaļinājuma mērķis atšķiras no apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma mērķa, ir pienākums piešķirt attiecīgajam darba ņēmējam citu ikgadējā atvaļinājuma laikposmu ⁽²³³⁾.

Tomēr Tiesa uzskatīja, ka saskaņā ar valsts tiesību aktiem piešķirta īpaša atvaļinājuma veida gadījumā valsts tiesai jānosaka, vai šo tiesību mērķis bija atšķirīgs no tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu mērķa, kā to interpretējusi Tiesa un, ņemot vērā tās norādes un faktorus valsts līmenī, kas reglamentē atvaļinājuma piešķiršanu ⁽²³⁴⁾.

VIII. Nakts darbs, darbs maiņās un darba veidi

Darba laika direktīvā atzītas nakts darba, kā arī dažu apgrūtināšu darba organizācijas veidu īpašās iezīmes ⁽²³⁵⁾. Papildus vispārīgiem noteikumiem par atpūtas laikposmiem un maksimālo nedēļas darba laiku Direktīvā tāpēc ir paredzēti īpaši noteikumi attiecībā uz nakts darbu, darbu maiņās un citiem darba veidiem, kuri turpmāk aprakstīti sīkāk.

A. Nakts darba ilgums

Direktīvas 8. pantā noteikts:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

- a) parastais darba laiks nakts darba ņēmējiem nepārsniedz vidēji astoņas stundas jebkurā 24 stundu laikposmā;
- b) nakts darba ņēmēji, kuru darbs saistīts ar īpašu apdraudējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli, nestrādā vairāk nekā astoņas stundas jebkurā 24 stundu laikposmā, kad viņi veic nakts darbu.

Šajā b) punktā darbu, kas saistīts ar īpašu apdraudējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli, nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse, vai koplīgumi vai līgumi, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, ņemot vērā nakts darba īpašo ietekmi vai apdraudējumu.”

Šajā pantā ir noteikti divi dažādi ierobežojumi attiecībā uz nakts darba ņēmējiem: vienu piemēro visiem nakts darba ņēmējiem un otru piemēro nakts darba ņēmējiem, kuru darbs saistīts ar īpašu apdraudējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli. Attiecībā uz jēdzienu “nakts darbs” ir dota atsauce uz [IV.B nodaļu](#) norādīto definīciju.

1. Nakts darba vidējais ierobežojums

Direktīvā ir noteikts, ka vidējais darba laiks visiem nakts darba ņēmējiem nepārsniedz astoņas stundas 24 stundu laikposmā.

- a) “Darba laika” ierobežojums

Šis ierobežojums attiecas uz “nakts darba ņēmēju” darba stundām. Tādējādi tas attiecas uz visu darba laiku, nevis tikai “nakts laiku” (sk. IV nodaļu).

Turklāt, lai gan 8. pants attiecas uz “parasto darba laiku”, “darba laika” un “atpūtas laika” definīcijas IV nodaļā un Direktīvas 8. apsvēruma netieši norāda, ka nakts darba ierobežojumā būtu jāietver viss “darba laiks”, tostarp virsstundas.

⁽²³³⁾ Spriedums lietā C-178/15, *op. cit.*, 32. punkts.

⁽²³⁴⁾ Spriedums lietā C-178/15, *op. cit.*, 24.-31. punkts.

⁽²³⁵⁾ Direktīva 2003/88/EK, 7. apsvēruma: “Pētījumi liecina, ka naktī cilvēka organisms ir jutīgāks pret apkārtējās vides ietekmi un arī pret dažiem apgrūtinājošiem darba organizācijas veidiem un ka garas nakts darba stundas var kaitēt darba ņēmēju veselībai un apdraudēt viņu drošību darba vietā”.

Tā kā šis ir vidējais ierobežojums, dalībvalstis var lemt par bāzes laikposmu. Saskaņā ar 16. panta c) punktu, bāzes laikposmu nosaka pēc apspriešanās ar nozares darba devējiem un darba ņēmējiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem valsts vai reģionālā līmenī.

b) Vidējais rādītājs “bāzes laikposmā”

Sākotnējais priekšlikums noteikt bāzes laikposmu, kas nepārsniedz 14 dienas⁽²³⁶⁾, pieņemtajā Direktīvā nav iekļauts. Bāzes laikposmu bez skaidra ierobežojuma nosaka dalībvalstis un/vai sociālie partneri.

Tomēr, ņemot vērā Direktīvas mērķi noteikt drošības un veselības aizsardzības minimālās prasības un vajadzību saglabāt šo noteikuma efektivitāti attiecībā uz nakts darbu, nakts darba bāzes laikposmam vajadzētu būt ievērojami īsākam par to, ko izmanto attiecībā uz maksimālo darba nedēļu. Patiešām, nosakot abos gadījumos tādu pašu bāzes laikposmu, *de facto* padarītu noteikumu par nakts darbu bezjēdzīgu, jo atbilstība vidējai 48 stundu darba nedēļai un iknedēļas atpūtas laikposmam automātiski nodrošinātu vidēji 8 stundu ikdienas darba laiku.

Saskaņā ar 16. panta c) punktu, ja minimālais atpūtas laiks nedēļā sakrīt ar bāzes laikposmu nakts darba aprēķināšanai, tad, aprēķinot vidējo rādītāju, to neietver. Direktīvas 5. un 7. apsvērumā norādīts, ka “visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam” un “garas nakts darba stundas var kaitēt darba ņēmēju veselībai”. Turpretī ikdienas atpūtas laikposmu, kas dabīgi ierobežo attiecīgo darba ņēmēju darba laiku un nodrošina, ka tie gūst labumu no regulāriem atpūtas laikposmiem, iekļauj vidējā rādītāja aprēķināšanā.

2. Maksimālais ierobežojums attiecībā uz nakts darbu, kas saistīts ar īpašu apdraudējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli

a) Obligāts ierobežojums

Šis 8 stundu obligātais ierobežojums attiecas uz “nakts darba ņēmēju” darba stundām. Tādējādi tas ietver visu darba laiku (piemēram, virsstundas) nevis tikai “nakts laiku”.

Atšķirībā no vidējā ierobežojuma maksimālais ierobežojums attiecībā uz šāda īpaša veida nakts darbu saskaņā ar 8. panta b) punktu attiecas uz “jebkuru 24 stundu laikposmu”. To nevar aprēķināt kā vidējo rādītāju. Tas nozīmē, ka, lai gan attiecīgie darba ņēmēji jebkuros 24 stundu laikposmos var strādāt mazāk, viņi nekad nevar pārsniegt maksimālās 8 stundas citā laikā, kad viņi veic nakts darbu.

Tomēr atšķirībā no vidējā ierobežojuma, ko piemēro visām nakts darba ņēmēju darba stundām, šis obligātais ierobežojums attiecas tikai uz laiku, kurā attiecīgie darba ņēmēji faktiski veic nakts darbu. Tas nozīmē, ka, ja “nakts darba ņēmēji, kuru darbs saistīts ar īpašu apdraudējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli” konkrētā 24 stundu laikposmā nestrādā nakts darbu, tas nav obligāts 8 stundu ierobežojums attiecībā uz minēto laikposmu, bet gan vidējais ierobežojums. Tādējādi darba ņēmējs varētu strādāt ilgāk par 8 stundām, ja šajā laikposmā viņš nestrādā nakts darbu.

b) Darbs, kas saistīts ar īpašu apdraudējumu

Direktīvā nav definēts jēdziens “īpašs apdraudējums vai smaga fiziska vai garīga piepūle”. Tajā paredzēts, ka šo jēdzienu definē valsts tiesību aktos un/vai praksē, vai koplīgumos vai līgumos, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē.

Direktīvā noteikts, ka, neatkarīgi no tā, kā īpašs apdraudējums vai smaga fiziska vai garīga piepūle definēta, tajā būtu jāņem vērā nakts darba īpašā ietekme vai apdraudējums. Ieteikuma veidā var atsaukties uz 7. apsvērumu, kurā ir

⁽²³⁶⁾ Priekšlikums Padomes Direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, 20.9.1990., COM(90)317 galīgā redakcija – SYN 295.

norādīts, ka “apkārtējās vides ietekme” un “daži apgrūtināši darba organizācijas veidi” var kaitēt attiecīgo darba ņēmēju veselībai. Šajā saistībā Komisijas sākotnējā priekšlikumā kā piemērs bija minēts “*gabaldarbs, darbs pie konveijera un darbs normētā tempā*”⁽²³⁷⁾.

B. Veselības novērtējums un nakts darba ņēmēju pārcelšana darbā pa dienu

Ar 9. pantu dalībvalstīm tiek uzlikti šādi pienākumi:

“1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka:

- a) nakts darba ņēmējiem pirms norīkošanas darbā un pēc tam regulāri ir tiesības uz bezmaksas veselības pārbaudi;
 - b) nakts darba ņēmēji, kam rodas veselības problēmas, kuru cēloņi ir saistīti ar darbu naktīs, ja vien iespējams, jāpārceļ uz viņiem piemērotu darbu dienā.
2. Bezmaksas veselības pārbaudei, kas minēta 1. punkta a) apakšpunktā, jāatbilst ārsta noslēpumam.
3. Bezmaksas veselības pārbaudi, kas minēta 1. punkta a) apakšpunktā, var veikt valsts veselības aizsardzības sistēmā.”

1. Nakts darba ņēmēju tiesības uz veselības pārbaudēm

a) Veselības pārbaude pirms norīkošanas darbā

Direktīvas 9. pantā paredzēts, ka visiem “nakts darba ņēmējiem” saskaņā ar 2. panta 4. punktu (sk. IV nodaļu iepriekš) ir tiesības uz veselības pārbaudi pirms norīkošanas darbā.

Šis noteikums ir salīdzināms ar noteikumu Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Konvencijas Nr. 171 4. pantā, kurā ir noteikts, ka “*darba ņēmējiem, izsakot lūgumu, ir tiesības uz bezmaksas veselības pārbaudi un saņemt konsultāciju par to, kā samazināt vai novērst veselības problēmas, kas saistītas ar viņu darbu: a) pirms norīkošanas darbā kā nakts darba ņēmējam; (..)*”.

Veselības pārbaude jāveic pirms darba ņēmēja norīkošanas nakts darbā, t. i., pirms attiecīgais darba ņēmējs sāk veikt nakts darbu.

Atšķirībā no SDO konvencijas Direktīva neattiecas uz darba ņēmēja lūgumu, bet paredz, ka visiem nakts darba ņēmējiem ir tiesības uz veselības pārbaudi pirms norīkošanas darbā.

b) Regulāras veselības pārbaudes

“Nakts darba ņēmējiem” ir tiesības arī uz “regulārām” veselības pārbaudēm. Regularitāte nav noteikta, un tādēļ tā ir jānosaka dalībvalstīm.

1993. gada Darba laika direktīvas pieņemšanas procesā Eiropas Parlaments⁽²³⁸⁾ ierosināja vienu pārbaudi gadā līdz 40 gadu vecumam un pēc šā vecuma sasniegšanas – divas pārbaudes gadā. Komisija⁽²³⁹⁾ to atbalstīja, taču galīgajā teksta redakcijā⁽²⁴⁰⁾ tas nav pieņemts.

⁽²³⁷⁾ Priekšlikums Padomes Direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, 20.9.1990., COM(90)317 galīgā redakcija – SYN 295.

⁽²³⁸⁾ Eiropas Parlaments, Lēmums par Padomes pieņemto kopējo nostāju, lai pieņemtu direktīvu par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (C3-0241/93 – SYN 295) (OV C 315, 22.11.1993.).

⁽²³⁹⁾ Komisijas grozījums priekšlikumam Padomes Direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, 23.4.1991., COM(91)130 galīgā redakcija – SYN 295.

⁽²⁴⁰⁾ Direktīva 93/104/EK.

c) *Veselības pārbaudei jābūt bez maksas*

Lai gan Direktīvā noteikts, ka veselības pārbaude darba ņēmējam ir bez maksas, nav noteikts, vai izmaksas būtu jāsedz darba devējam vai trešai personai, piemēram, arodveselības dienestiem, un tāpēc šo jautājumu izlemj dalībvalstis.

d) *Ārsta noslēpums*

Darba laika direktīvā noteikts, ka bezmaksas veselības pārbaudei, uz kuru darba ņēmējiem ir tiesības pirms norīkošanas darbā un pēc tam regulāri, jāatbilst ārsta noslēpumam.

Atšķirībā no SDO konvencijas Direktīvā nav skaidri noteikts izņēmums attiecībā uz “*atzinumu par nepiemērotību nakts darbam*”⁽²⁴¹⁾.

e) *Iespēja veikt veselības pārbaudi kā daļu no valsts veselības aizsardzības sistēmas*

Direktīvā noteikts, ka šādas veselības pārbaudes var veikt valsts veselības aizsardzības sistēmā, bet šāda prasība nav noteikta.

2. **Nakts darba ņēmēju pārcelšana darbā pa dienu veselības iemeslu dēļ**

Šis noteikums ir salīdzināms ar SDO Konvencijas Nr. 171 6. pantu⁽²⁴²⁾ un paredz, ka, ja darba ņēmējiem rodas veselības problēmas, kuru cēloņi ir saistīti ar darbu naktīs, ja vien iespējams, viņi jāpārceļ uz viņiem piemērotu darbu dienā.

Direktīvā nav sniegta sīka informācija par procedūru vai to, kā veselības problēmas vai to saikne ar nakts darbu pierādāmas. Tādēļ par to var lemt valsts līmenī.

Attiecībā uz pozīcijām, uz kurām darba ņēmēji būtu jāpārceļ, Direktīvā ir paredzēta tikai prasība, ka šim darbam jābūt viņiem piemērotam un jābūt “darbam dienā”. Pārcelšana būtu jāveic, “ja vien iespējams”.

Atšķirībā no SDO konvencijas⁽²⁴²⁾ Direktīvā nav sniegta informācija par situācijām, kad pārcelšana nav iespējama, un nav arī precizēti atvieglojumi vai aizsardzība pret atlaišanu no darba darba ņēmējiem, kuru pārcelšana nav iespējama, neraugoties uz veselības problēmām, kas saistītas ar darbu naktī.

C. **Garantijas darbam naktīs**

Direktīvas 10. pantā noteikts:

“Dalībvalstis var attiecināt uz dažu kategoriju nakts darba ņēmēju darbu noteiktas garantijas saskaņā ar nosacījumiem, kas izklāstīti valsts tiesību aktos un/vai praksē, gadījumos, kad darba ņēmēju drošība un veselība ir apdraudēta saistībā ar darbu naktīs.”

Šis noteikums ļauj dalībvalstīm palielināt aizsardzības pasākumus, kas piemērojami dažu “kategoriju nakts darba ņēmējiem”. Tajā neparedz izņēmumus, bet gan skaidri ir noteikts, ka var noteikt papildu aizsardzības pasākumus.

Kā izriet no Direktīvas pieņemšanas lietas materiāliem, Eiropas Parlamenta iecere attiecībā uz šo noteikumu bija ļaut aizsargāt grūtnieces vai mātes pirmo 6 mēnešu laikā pēc dzemdībām vai bērna adopcijas⁽²⁴³⁾. Tomēr 10. panta redakcija ir atvērta, un dalībvalstis var brīvi lemt par kategorijām, uz kurām minētās garantijas attiecas, un par garantiju būtību.

⁽²⁴¹⁾ Starptautiskās Darba organizācijas konvencija par nakts darbu, C 171, 26.6.1990., 4. panta 2. punkts.

⁽²⁴²⁾ Starptautiskās Darba organizācijas konvencija par nakts darbu, C 171, 26.6.1990., 6. pants.

⁽²⁴³⁾ Eiropas Parlaments, Lēmums par Padomes pieņemto kopējo nostāju, lai pieņemtu direktīvu par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (C3-0241/93 – SYN 295) (OV C 315, 22.11.1993.).

D. Paziņojums par nakts darba ņēmēju regulāru nodarbināšanu

Direktīvas 11. pantā noteikts:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka darba devēji, kas regulāri nodarbina darba ņēmējus pa nakti, tādu informāciju darītu zināmu kompetentām iestādēm, ja tās to pieprasa.”

Sākotnējā priekšlikumā ⁽²⁴⁴⁾ darba devējiem bija noteikta prasība sistemātiski informēt veselības un drošības iestādes par nakts darba ņēmēju regulāru nodarbināšanu, ņemot vērā nakts darba negatīvo ietekmi uz veselību ⁽²⁴⁵⁾.

Teksta galīgajā redakcijā prasība informēt kompetentās iestādes ierobežota līdz gadījumiem, kad varas iestādes to pieprasa. Tas nozīmē, ka, lai gan dalībvalstis joprojām var pieprasīt darba devējiem informēt iestādes par nakts darba ņēmēju regulāru izmantošanu kā daļu no sistemātiskām deklarācijām, Direktīva neuzliek šādu pienākumu. Tajā tikai noteikta prasība kompetentajām iestādēm izlemt par situācijām, kurās iestādes ir jāinformē.

Šis pienākums informēt iestādes attiecas uz darba devējiem, kuri “regulāri” izmanto nakts darba ņēmējus. Precīza termina “regulāri” piemērošanas joma Direktīvā nav definēta, un minētais jautājums nav bijis arī tiesvedības priekšmets Tiesā.

|| Komisija uzskata, ka šai prasībai var atbilst valsts tiesību aktu noteikumi, ar kuriem nosaka vispārēju pienākumu ||
|| darba devējiem sniegt informāciju par saviem darba ņēmējiem, darba laiku un darba organizāciju. ||

E. Drošības un veselības aizsardzība

Direktīvas 12. pantā noteikts:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

- a) nakts darba ņēmēji un maiņu darba ņēmēji saņem tādu drošības un veselības aizsardzību, kāda atbilst viņu darba apstākļiem;*
- b) atbilstīgi aizsardzības un profilakses pakalpojumi un iespējas attiecībā uz nakts darba ņēmēju un maiņu darba ņēmēju drošību un veselību ir līdzvērtīgi tiem, kurus piemēro citiem darba ņēmējiem un kas ir pieejami visu laiku.”*

Šis noteikums attiecas gan uz nakts darba ņēmējiem, gan maiņu darba ņēmējiem un nosaka, ka dalībvalstīm jānodrošina atbilstīga viņu veselības un drošības aizsardzība un tādu aizsardzības un profilakses pakalpojumu un iespēju pieejamību visu laiku, kas ir līdzvērtīgi tiem, kurus piemēro citiem darba ņēmējiem.

Pirmajā ievilkumā ir noteikts, ka darba ņēmējiem, kas veic nakts un maiņu darbu, jāgūst labums no atbilstošiem pasākumiem, kas pielāgoti viņu darba apstākļiem. 7. apsvērumā ir norādīts uz to, ka “*naktī cilvēka organisms ir jutīgāks pret apkārtējās vides ietekmi un arī pret dažiem apgrūtināto darba organizācijas veidiem*”. Komisijas priekšlikumā tika arī noteikts, ka mērķis bija ņemt vērā “*šādu darba veidu augstākas prasības un problēmas, kas parasti rodas, maiņu darba ciklam mainoties (the more demanding nature of these forms of work and the problems which usually occur when shift work cycles change)*” ⁽²⁴⁶⁾. Šajā saistībā 12. pants nozīmē, ka darba ņēmējiem piešķirtajā aizsardzībā būtu jāņem vērā gan tas, ka darba ņēmēji veic nakts vai maiņu darbu, gan arī apstākļi, kādos viņi veic savu darbu. Attiecībā uz to, kādi aizsardzības pasākumi var tikt veikti, Komisijas Paskaidrojuma rakstā tika minēts piemērs par atpūtas laikposmu un pārtraukumu plānošanu ⁽²⁴⁶⁾, bet Direktīvā tas nav precizēts.

⁽²⁴⁴⁾ Priekšlikums Padomes Direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, 20.9.1990., COM(90)317 galīgā redakcija – SYN 295.

⁽²⁴⁵⁾ Paskaidrojuma raksts par priekšlikumu Padomes Direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, 20.9.1990., COM(90)317 galīgā redakcija – SYN 295, 28. punkts.

⁽²⁴⁶⁾ Paskaidrojuma raksts par priekšlikumu Padomes Direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, 20.9.1990., COM(90)317 galīgā redakcija – SYN 295, 29. punkts.

Otro ievilkumu var saistīt ar 10. apsvērumu, kurā ir norādīts, ka “aizsardzības un profilakses dienestu un resursu organizācijai un darbībai jābūt efektīvai”. Metodes, ko dalībvalstis pieņem, lai pildītu savus pienākumus, var būt saistītas ar SDO Konvencijas Nr. 171 5. pantā noteiktajiem, proti: “Darba ņēmējiem, kas veic nakts darbu, ir pieejama pirmā palīdzība, tostarp kārtība, kurā šādus darba ņēmējus vajadzības gadījumā var ātri nogādāt vietā, kur iespējams sniegt atbilstošu medicīnisko palīdzību.” Taču Direktīvā ir plašāks tvērums, jo tā attiecas ne tikai uz aizsardzību, bet atsaucas arī uz profilakses pakalpojumiem un iespējām. Precīzs prasību apjoms būs atkarīgs no aizsardzības un profilakses iespējām, kas dalībvalstīs noteiktas darbam dienā, un no citu ES direktīvu noteikumiem darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības jomā ⁽²⁴⁷⁾.

F. Darba veids

Direktīvas 13. pantā noteikts:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba devējs, kurš ir paredzējis organizēt darbu noteiktā veidā, ievēro 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.”

Šis noteikums jo īpaši attiecas uz darbu maiņās, bet ne tikai uz to. Tajā noteikts, ka dalībvalstīm ir jānodrošina, lai darba devēji, veidojot jaunu darba veidu vai mainot jau esošo, ievēro “vispārējos principus darba pielāgošanai darba ņēmējiem”. Direktīvā uzsvērta pārtraukumu nozīme, bet neierobežo veicamo aizsardzības pasākumus tvērumu.

IX. ATKĀPES

Darba laika direktīva ir sarežģīta, jo tā ir vērsta uz to, lai nodrošinātu zināmu elastību atbilstoši dažādajām darbībām, vienlaikus nodrošinot stabilu minimālās aizsardzības līmeni. Minētā elastība ir ietverta Direktīvā noteiktajās atkāpēs, kuru ir daudz un dažādas – gan attiecībā uz darba ņēmējiem un attiecīgajām nozarēm, gan uz tām tiesību normām, no kurām ir atļauts atkāpties.

Vairums Direktīvā izvērsto tiesību tiek aizsargātas arī saskaņā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. pantu, tādēļ ir svarīgi uzsvērt, ka šajā saistībā tiek piemērots 52. pants, kurā noteikts, ka “Visiem šajā Hartā atzīto tiesību un brīvību izmantošanas ierobežojumiem ir jābūt noteiktiem tiesību aktos, un tajos jārespektē šo tiesību un brīvību būtība. Ievērojot proporcionālītes principu, ierobežojumus drīkst uzlikt tikai tad, ja tie ir nepieciešami un patiešām atbilst vispārējas nozīmes mērķiem, ko atzinusi Savienība, vai vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības.”

Turklāt atkāpēm no Darba laika direktīvas ir šādas kopīgas iezīmes.

Pirmkārt, lai tās varētu izmantot, tām jābūt pareizi transponētām. Tiesa ir nospriedusi, ka: “Tā kā atkāpes, kas paredzētas attiecīgajos noteikumos par atkāpēm, ir fakultatīvas, Savienības tiesības nenosaka dalībvalstīm pienākumu tās ieviest valsts tiesībās.” ⁽²⁴⁸⁾ Tā ir atzinusi, ka, lai varētu izmantot iespēju atkāpties no atsevišķām prasībām, “dalībvalstīm ir jāizvēlas uz tām atsaukties” ⁽²⁴⁸⁾.

Tomēr Tiesa ir uzskatījusi, ka “ar nosacījumu, ka pat tad, ja šajā jautājumā nepastāv skaidri noteikumi, ar kuriem transponē [Darba laika direktīvu], valsts tiesību aktos, ko piemēro attiecīgajai darbībai, ievēro 17. pantā noteiktos nosacījumus, ka tiesību akti atbilst direktīvai, un nekas neliedz valsts tiesām to piemērot.” ⁽²⁴⁹⁾ Tas nozīmē, ka, ja valsts tiesību akti atbilst atkāpes

⁽²⁴⁷⁾ Jo īpaši Direktīva 89/391/EEK un Padomes 1989. gada 30. novembra Direktīva 89/654/EEK par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darba vietā (OV L 393, 30.12.1989., 1. lpp.).

⁽²⁴⁸⁾ Spriedums lietā C-227/09, op. cit., 51. punkts.

⁽²⁴⁹⁾ Spriedums lietā C-303/98, op. cit., 44. punkts.

nosacījumiem, to var piemērot arī gadījumos, ja tas nav skaidri paredzēts, transponējot Direktīvā paredzētās atkāpes. Tomēr dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tiek ievēroti ES tiesību vispārējie principi, tostarp tiesiskās drošības princips, un, tā rezultātā normas, kas pieļauj fakultatīvas atkāpes, ievieš, ievērojot *noteiktību un skaidrību, kas vajadzīga, lai izpildītu šī principa prasības*" ⁽²⁵⁰⁾.

Otrkārt "Direktīvā 2003/88 paredzētās atkāpes kā izņēmumi no Savienības tiesiskā regulējuma darba laika organizēšanas jomā ir jāinterpretē tādējādi, ka to piemērošanas joma ir attiecināma tikai uz to, kas ir nepieciešams to interešu nodrošināšanai, kuru aizsardzību šīs atkāpes padara iespējamu" ⁽²⁵¹⁾. Tas nozīmē ne tikai to, ka atkāpes attiecas uz konkrētiem gadījumiem, kuros tās ar Direktīvu skaidri paredzētas, bet arī to, ka katras atkāpes piemērošanas jomu ierobežo konkrētajā atkāpē izsmeltoši uzskaitītie noteikumi ⁽²⁵²⁾.

Treškārt, atkāpju "ieviešana ir atkarīga no stingriem nosacījumiem, kam ir jānodrošina efektīva darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība" ⁽²⁵³⁾.

Lai gan Direktīvā jau ir noteikti vairāki nosacījumi par katru atkāpes ietverošo tiesību normu, Komisija uzskata, ka gadījumā, ja vairākus Direktīvā paredzētās aizsardzības aspektus groza, izmantojot vairākas atkāpes kopā, var būt vajadzīgi papildu drošības pasākumi, lai ievērotu Direktīvas mērķi aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību.

A. "Autonomo darba ņēmēju" atkāpe

17. panta 1. punktā ir sniegta šāda atkāpe:

"1. Pienācīgi ievērojot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus, dalībvalstis var atkāpties no 3. līdz 6. pantam, kā arī no 8. un 16. pantam, kad attiecīgās darbības īpašo iezīmju dēļ darba laika ilgums netiek mērīts un/vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji, jo īpaši šādos gadījumos:

- a) vadošiem administratīviem darba ņēmējiem vai citām personām, kam ir autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras;
- b) ģimenē strādājošajiem; vai
- c) darba ņēmējiem, kas pilda pienākumus reliģiskās ceremonijās baznīcās un reliģiskās kopienās."

1. "Autonomo darba ņēmēju" atkāpes piemērošanas joma

Direktīvas 17. panta 1. punktā ir paredzēta atkāpe, "kad attiecīgās darbības īpašo iezīmju dēļ darba laika ilgums netiek mērīts un/vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji".

Kā norādīts iepriekš, 17. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka to piemērošanas joma ir attiecināma tikai uz to, kas ir nepieciešams to interešu nodrošināšanai, kuru aizsardzību šīs atkāpes padara iespējamu ⁽²⁵⁴⁾.

Šī atkāpe attiecas uz diviem galvenajiem situāciju veidiem, un tie abi ir jāizvērtē, ņemot vērā "attiecīgās darbības īpašās iezīmes." Tādēļ pēc Komisijas domām, šādu atkāpi nevar plaši piemērot visai darba ņēmēju kategorijai.

Pirmais šīs atkāpes kritērijs nosaka, ka "darba laika ilgums netiek mērīts un/vai iepriekš noteikts". Otrais kritērijs nosaka, ka darba ņēmēji var paši noteikt savu darba laika ilgumu.

⁽²⁵⁰⁾ Spriedums lietā C-227/09, *op. cit.*, 55. punkts.

⁽²⁵¹⁾ Spriedums lietā C-227/09, *op. cit.*, 58. punkts; spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 40. punkts.

⁽²⁵²⁾ Spriedums lietā C-151/02, *op. cit.*, 89. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 77. punkts.

⁽²⁵³⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 77. punkts. spriedums lietā C-243/09, *op. cit.*, 34. punkts.

⁽²⁵⁴⁾ Spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 39.-40. punkts.

Attiecībā uz abiem kvalifikācijas kritērijiem Tiesa ir nospriedusi, ka no formulējuma izriet, ka šī atkāpe “ir piemērojama vienīgi attiecībā uz darba ņēmējiem, kuru kopējais darba laika ilgums netiek mērīts vai normēts vai to var noteikt paši darba ņēmēji, ņemot vērā veiktās darbības īpatnību”⁽²⁵⁵⁾ (Komisijas izcēlums). Tas nozīmē, ka atkāpi nepiemēro attiecībā uz darba ņēmējiem, kuru darba laika ilgums tikai daļēji netiek mērīts vai normēts vai to tikai daļēji var noteikt paši darba ņēmēji.

Isère lietā Tiesa izvērtēja, vai šī atkāpe attiecas uz “saskaņā ar līgumiem par saistībām izglītības jomā šajos brīvdienā un brīvā laika pavadīšanas centros nodarbinātajiem darba ņēmējiem”. Izvērtējumā tā balstījās uz informācijas neesamību, norādot, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem bija “iespēja izvēlēties strādājamo stundu skaitu” un ka nebija norāžu arī par to, ka šiem darba ņēmējiem “nav pienākuma noteiktos laikos atrasties to darba vietā”, un secināja, ka uz viņiem šīs atkāpes piemērošanas joma neattiecas⁽²⁵⁶⁾. Tāpēc šķiet būtiska darba ņēmēju spēja gan lemt par sava darba laika apjomu, gan plānot to.

Nemot vērā šos elementus, Komisija uzskata, ka atkāpe var ietvert konkrētus augsta līmeņa vadītājus, kuru kopējais darba laiks netiek mērīts vai normēts, jo viņiem nav pienākuma būt darbavietā noteiktā laikā, bet viņi var autonomi lemt par savu darba plānu. Līdzīgi to var piemērot, piemēram, konkrētiem ekspertiem, vecākajiem juristiem, kas ir darba attiecībās, vai akadēmisko aprindu pārstāvjiem, kuriem ir ievērojama autonomija noteikt savu darba laiku.

17. panta 1. punktā ir uzskaitītas trīs konkrētas darba ņēmēju kategorijas, kuru darba laika ilgumu nevar nomērīt un/vai normēt, vai kuri to var noteikt paši: tie ir “vadoši administratīvi darba ņēmēji vai citas personas, kam ir autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras”, “ģimenē strādājošie” vai “darba ņēmēji, kas pilda pienākumus reliģiskās ceremonijās baznīcās un reliģiskās kopienās”.

Nemot vērā Direktīvas redakciju: trīs kategorijas seko frāzei “jo īpaši šādos gadījumos”; Komisija uzskata, ka šis saraksts nav izsmeltošs.

Šie darba ņēmēji Direktīvā minēti kā piemēri, jo viņiem parasti ir lielas autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras par to, kā organizēt savu darba laiku, un viņus varētu uzskatīt par autonomiem darba ņēmējiem. Tomēr tā dēvētā “autonomo darba ņēmēju” atkāpe saskaņā ar 17. panta 1. punktu neattiektos uz visiem darba ņēmējiem, kas atbilst minētajām kategorijām, piemēram, ne uz visiem vadošiem administratīviem darba ņēmējiem.

Darba ņēmēji, kuri nav šajās kategorijās, arī var pretendēt, ja attiecīgās darbības īpašo iezīmju dēļ viņu darba laika ilgums netiek mērīts un/vai normēts vai to var noteikt paši darba ņēmēji. Nav judikatūras par to, kā “autonomo darba ņēmēju” atkāpi varētu piemērot darba ņēmējiem jaunos nodarbinātības veidos, piemēram, digitālās platformas ekonomikā, uz kuru attiecas šīs Direktīvas piemērošanas joma. Šeit izklāstītie principi var palīdzēt izlemt šo jautājumu, šādai vajadzībai rodoties nākotnē.

2. “Autonomo darba ņēmēju” atkāpes sekas

Direktīvas piemērošanas joma aizvien vēl attiecas uz tā sauktajiem “autonomajiem darba ņēmējiem” (izņēmumi pieļaujami tikai ļoti īpašos gadījumos, sk. III B.2. nodaļu). Kā norādīts iepriekš, uz šo atkāpi attiecas darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības vispārīgie principi un to ierobežo 17. panta 1. punktā minētie noteikumi:

— ikdienas atpūta (3. pants),

⁽²⁵⁵⁾ Spriedums lietā C-484/04, *op. cit.*, 20. punkts; spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 41. punkts. Kaut arī Tiesa klusē par precīziem elementiem, kā rezultātā radās minētā interpretācija, ģenerālvokāte Juliana Kokote [Juliane Kokott] secinājumos šajā pašā lietā analizēja šīs Direktīvas formulējumu, kontekstu, kā arī mērķus, lai nonāktu pie secinājuma, ka atkāpe nav piemērojama gadījumos, kad tikai daļa no darba laika ir nomērīta vai normēta vai ko tikai daļēji var noteikt pats darba ņēmējs. Sk. lietu C-484/04, ģenerālvokātes Julianas Kokotes [Juliane Kokott] secinājumus, kas sniegti 2006. gada 9. martā lietā Eiropas Kopienu Komisija/Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotā Karaliste, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, 22.-32. punkts.

⁽²⁵⁶⁾ Spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 41.-43. punkts.

- pārtraukumi (4. pants),
- nedēļas atpūtas laiks (5. pants),
- maksimālais nedēļas darba laiks (6. pants),
- nakts darba ilgums (8. pants),
- bāzes laikposmi, lai piemērotu atpūtas laiku nedēļā, maksimālo darba laiku nedēļā un nakts darba ilgumu (16. pants).

17. panta 1. punktā nav neprecizēti nosacījumi par atkāpēm no šiem noteikumiem. Tādējādi šķiet, ka tie pilnībā neattiecas uz autonomajiem darba ņēmējiem un viņiem nav tiesību uz kompensējošiem atpūtas laikposmiem pretstatā darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas [turpmāk](#) minētās atkāpes.

Attiecīgajiem darba ņēmējiem joprojām piemēro visus citus Direktīvas noteikumus.

B. *Atkāpes, ar kurām pieprasa līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus vai pienācīgu aizsardzību*

17. panta 3. punktā attiecībā uz noteiktām darbībām ir paredzēti izņēmumi no 3. panta (ikdienas atpūta), 4. panta (pārtraukumi), 5. panta (nedēļas atpūtas laiks), 8. panta (nakts darba ilgums) un 16. panta (bāzes laikposmi). Līdzīgi 17. panta 4. punktā paredzētas atkāpes no 3. un 5. panta. 18. pantā paredzētas atkāpes no 3., 4., 5., 8. un 16. panta ar kopīgumu. Visus citus Direktīvas noteikumus piemēro arī turpmāk.

Tomēr uz visām minētajām atkāpēm attiecas 17. panta 2. punktā (un 18. pantā) paredzētais nosacījums, t. i., “attiecīgiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus vai izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība”⁽²⁵⁷⁾.

1. *Atkāpe attiecībā uz “konkrētām darbībām” saskaņā ar 17. panta 3. punktu*

Direktīvas 17. panta 3. punktā noteikts:

“3. Saskaņā ar šā panta 2. punktu var tikt pieļautas atkāpes no 3., 4., 5., 8. un 16. panta:

- a) tādu darbību gadījumā, ja darba ņēmēja darba vieta un viņa dzīvesvieta atrodas tālu viena no otras, ietverot atkrastes [ārzonas] darbu, vai kur dažādas darba ņēmēja darba vietas atrodas tālu cita no citas;
- b) tādu drošības un novērošanas darbību gadījumā, kas pieprasa pastāvīgu klātbūtni, lai aizsargātu īpašumu un personas, jo īpaši bruņotā apsardze un uzraugi vai apsardzes firmas;
- c) tādu darbību gadījumā, kurās ir vajadzīga nepārtraukta apkalpošana vai ražošana, jo īpaši:
 - i) pakalpojumi, kas attiecas uz uzņemšanu, ārstēšanu un/vai aprūpi, ko sniedz slimnīcas vai līdzīgas iestādes, to skaitā mācībās esošu ārstu darbības, dzīvojamo iestāžu un cietumu darbības;
 - ii) doku vai lidostu darba ņēmēji;
 - iii) prese, radio, televīzija, kinematogrāfijas ražojumi, pasta un telekomunikāciju pakalpojumi, ambulatorie, ugunsdzēsības un civilās aizsardzības pakalpojumi;
 - iv) gāzes, ūdens un elektrības ražošanas, pārvades un izplatīšanas, saimju atkritumu savākšanas un dedzināšanas iekārtas;
 - v) ražošanas nozares, kurās darbu nedrīkst pārtraukt tehnisku iemeslu dēļ;

⁽²⁵⁷⁾ 18. panta formulējums angļu valodā mazliet atšķiras un tajā noteikts, ka “attiecīgajiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, vai izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt šādus laikposmus, attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība”. Direktīvas franču, vācu un itāļu valodas redakcijā šis nelielās redakcionālās atšķirības nav.

- vi) pētniecības un attīstības darbības;
- vii) lauksaimniecība;
- viii) darba ņēmēji, kas saistīti ar pasažieru pārvadāšanu, sniedzot regulārus pilsētas transporta pakalpojumus;
- d) ja ir paredzams aktivitātes pieaugums, jo īpaši:
 - i) zemkopībā;
 - ii) tūrismā;
 - iii) pasta pakalpojumos;
- e) attiecībā uz personām, kas strādā dzelzceļa transportā:
 - i) kuru darbs ir neregulārs;
 - ii) kuri pavadā savu darba laiku vilcienā; vai
 - iii) kuru darbs ir saistīts ar transporta laika grafikiem un satiksmes nepārtrauktības un regularitātes nodrošināšanu;
- f) apstākļos, kas aprakstīti Direktīvas 89/391/EEK 5. panta 4. punktā;
- g) negadījumos vai ja negadījums var radīt būtisku kaitējumu.”

a) Attiecīgās nozares un darbības

Vairums 17. panta 3. punktā ietverto elementu attiecas uz konkrētām nozarēm vai darbībām. Tomēr jāpiebilst, ka šo atkāpi var izmantot negadījumos vai ja negadījums var radīt būtisku kaitējumu g) punkts), vai tad “ja nelaimes gadījumi notiek neparastu un neprognozējamu apstākļu dēļ, kas nav darba devēju varā, vai ārkārtēju notikumu dēļ, no kuru sekām nevar izvairīties, kaut arī pielikti visi pūliņi.”⁽²⁵⁸⁾ (f) punkts).

Tiesa uzskatīja, ka saraksts ar nozarēm un darbībām 17. panta 3. punktā nav izsmeļošs⁽²⁵⁹⁾.

It īpaši tā uzskatīja, ka 17. panta 3. punktā paredzētās atkāpes var attiecināt uz šādām darbībām: medicīnas un aprūpes personāla, kas sniedz pakalpojumus pirmās palīdzības brigādēs, darbības⁽²⁶⁰⁾, ātrās palīdzības dienestu darbības⁽²⁶¹⁾, darbības brīvdienu un brīvā laika pavadīšanas centros, kam raksturīga nepieciešamība nodrošināt nepārtrauktu apkalpošanu⁽²⁶²⁾, un ugunsdzēsības dienestu darbības⁽²⁶³⁾.

Tas nozīmē, ka atkāpes var piemērot darbībām, kas nav skaidri minētas 17. panta 3. punktā, ciktāl tās saistītas ar kādu no tur uzskaitītajām pozīcijām.

b) Noteikumi, no kuriem ir atļautas atkāpes

Atkāpes attiecas uz šādiem noteikumiem:

- ikdienas atpūta (3. pants),
- pārtraukumi (4. pants),
- nedēļas atpūtas laiks (5. pants),
- nakts darba ilgums (8. pants),
- bāzes laikposmi, lai piemērotu atpūtas laiku nedēļā, maksimālo darba laiku nedēļā un nakts darba ilgumu (16. pants).

⁽²⁵⁸⁾ Direktīvas 89/391/EEK 5. panta 4. punkts.

⁽²⁵⁹⁾ Spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 48. punkts.

⁽²⁶⁰⁾ Spriedums lietā C-303/98, *op. cit.*, 42.-45. punkts; rīkojums lietā C-241/99, *op. cit.*, 29.-32. punkts.

⁽²⁶¹⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, *op. cit.*, 97. punkts.

⁽²⁶²⁾ Spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 49. punkts.

⁽²⁶³⁾ Spriedums lietā C-243/09, *op. cit.*, 49. punkts.

Citus Direktīvas noteikumus piemēro arī turpmāk, un Tiesa ir uzsvērusi, ka ar šo atkāpi “netiek pieļautas atkāpes no 2. pantā noteiktajām “darba laika” un “atpūtas laika” definīcijām”⁽²⁶⁴⁾.

2. Atkāpe attiecībā uz maiņu un sadalītu darbu

Direktīvas 17. panta 4. punktā noteikts:

“4. Saskaņā ar šā panta 2. punktu var tikt pieļautas atkāpes no 3. un 5. panta:

- a) maiņu darbu gadījumā, katru reizi, kad darba ņēmējs izmaina maiņu un nevar saņemt ikdienas un/vai iknedēļas atpūtu laikā starp vienas maiņas beigām un otras maiņas sākumu;
- b) tādu darbību gadījumā, kas saistītas ar dienas laikā sadalītiem darba posmiem, jo īpaši attiecībā uz uzkopšanas darbu.”

Par šo atkāpi nav Tiesas judikatūras.

Tā attiecas tikai uz atkāpēm no noteikumiem par ikdienas un iknedēļas atpūtu. Visi pārējie Direktīvas noteikumi joprojām ir piemērojami, un visas šajā daļā uzskaitītās atkāpes var izmantot ar nosacījumu, ka darba ņēmējiem tiek piešķirti līdzvērtīgi kompensējoši atpūtas laikposmi vai izņēmuma gadījumos, kad tas objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams, pienācīga aizsardzība.

3. Atkāpe no koplīguma attiecībā uz visām nozarēm

Direktīvas 18. pantā noteikts:

“Atkāpes no 3., 4., 5., 8. un 16. panta var pieļaut ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī, vai saskaņā ar to noteiktajām normām, kā arī ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē zemākajā līmenī.

Dalībvalstis, kurās nav tiesību aktos noteiktas sistēmas, kas nodrošina koplīgumu vai līgumu noslēgšanu starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī, jautājumos, uz ko attiecas šī direktīva, vai tās dalībvalstis, kurās ir īpašs likumīgs pamats šim nolūkam un tā robežās, saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, var pieļaut atkāpes no 3., 4., 5., 8. un 16. panta ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī.

Pirmajā un otrajā daļā paredzētās atkāpes pieļauj ar nosacījumu, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, vai izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt šādus laikposmus, attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība.

Dalībvalstis var noteikt normas:

- a) lai darba devēji un darba ņēmēji piemērotu šo pantu; un
- b) lai attiecinātu koplīgumu vai nolīgumu noteikumus, kas noslēgti saskaņā ar šo pantu, uz citiem darba ņēmējiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.”

1993. gada Direktīvas priekšlikumā⁽²⁶⁵⁾ Komisija uzsvēra, ka, ņemot vērā atšķirības, kas izriet no valstu prakses, jautājums par darba apstākļiem kopumā ietilpa tādu nozares darba devēju un darba ņēmēju kompetencē, kas rīkojas publisko iestāžu vietā un/vai papildina to darbību. Tomēr tika uzsvērts, ka, lai gan koplīgumi var dot ieguldījumu direktīvu piemērošanā, tie neatbrīvo attiecīgās dalībvalstis no atbildības attiecībā uz direktīvās noteikto mērķu sasniegšanu.

⁽²⁶⁴⁾ Spriedums lietā C-151/02, op. cit., 91. punkts.

⁽²⁶⁵⁾ Paskaidrojuma raksts par priekšlikumu Padomes Direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, 20.9.1990., COM(90)317 galīgā redakcija – SYN 295, 4. lpp.

a) *Atkāpes izmantošana*

Tiesa ir nolēmusi, ka 18. pants ir neatkarīgs no 17. panta 3. punkta piemērošanas jomas, kas ierobežo atkāpes izmantošanu attiecībā uz vairākām nozarēm vai darbībām (sk. 1. iedaļu ⁽²⁶⁶⁾).

Tas nozīmē, ka ar 18. pantu var pieļaut atkāpes visās nozarēs, ja atkāpes noteiktas “ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī, vai saskaņā ar to noteiktajām normām, kā arī ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē zemākajā līmenī”.

“Koplīguma” jēdziens nav definēts ne Direktīvā, ne arī citos Eiropas tiesību aktos, arī Tiesa to nav definējusi.

Tāpat Direktīvā nav definēts arī jēdziens “līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī, vai saskaņā ar to noteiktajām normām, kā arī ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē zemākajā līmenī”.

Tādēļ Komisija uzskata, ka šie jēdzieni ir jādefinē valsts tiesību aktos un praksē. Tādējādi dalībvalstis ņems vērā esošos starptautiskos standartus par kolektīvām sarunām un koplīgumus ⁽²⁶⁷⁾, jo līdzīgi kā Tiesas nostājā attiecībā uz citiem ES tiesību aktos un Darba laika direktīvā izmantotajiem jēdzieniem ar dokumenta nosaukumu “koplīgums” nebūs gana ⁽²⁶⁸⁾.

b) *Atkāpju kompetence*

Noteikumi, no kuriem ir pieļaujamas atkāpes saskaņā ar koplīgumu, ir uzskaitīti 18. pantā un attiecas uz:

- ikdienas atpūtu (3. pants),
- pārtraukumiem (4. pants),
- nedēļas atpūtas laiku (5. pants),
- nakts darba ilgumu (8. pants),
- bāzes laikposmiem, lai piemērotu atpūtas laiku nedēļā, maksimālo darba laiku nedēļā un nakts darba ilgumu (16. pants).

Citus direktīvas noteikumus piemēro arī turpmāk.

4. Prasība piešķirt līdzvērtīgu kompensējošu atpūtas laikposmu vai izņēmuma gadījumos pienācīgu aizsardzību

Direktīvas 17. panta 2. punktā noteikts:

“2. Atkāpes no 3., 4. un 5. punkta var pieņemt ar normatīviem vai administratīviem aktiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, ar noteikumu, ka attiecīgiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus vai izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība.”

⁽²⁶⁶⁾ Spriedums lietā C-227/09, *op. cit.*, 32.-36. punkts.

⁽²⁶⁷⁾ Sk. jo īpaši Starptautiskās Darba organizācijas Ieteikumu par koplīgumiem (*Recommendation concerning Collective Agreements*), R091, 1951. gada 29. jūnijs; Ieteikumu par darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšanu (*Recommendation concerning the Promotion of Collective Bargaining*), R163, 1981. gada 19. jūnijs; Konvenciju par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu, C098, 1949. gada 1. jūlijs; Konvenciju par darba koplīguma slēgšanas veicināšanu, C154, 1981. gada 3. jūnijs. Sk. arī Starptautiskās Darba organizācijas Konvenciju par biedrošanās brīvību un tiesību apvienoties aizsardzību un procedūras par nodarbinātības kārtības noteikšanu civildienestā, C151, 1978. gada 27. jūnijs, kur 7. pantā Starptautiskā Darba organizācija atzīst ne tikai “sarunas par nodarbinātības kārtības noteikumiem starp attiecīgajām publiskajām iestādēm un publiskā sektora darba ņēmēju organizācijām”, bet arī “citas metodes, lai ļautu publiskā sektora darba ņēmēju pārstāvjiem piedalīties šo jautājumu izlemšanā”.

⁽²⁶⁸⁾ Protī, ir jāatgādina, ka Tiesa šajā ziņā jau ir nospriedusi, ka apstāklim, kam “atbilstoši valsts tiesībām kādām darba attiecībām ir sui generis juridiskais raksturs, nevar būt nekādu seku attiecībā uz personas kā darba ņēmēja statusu Savienības tiesību izpratnē”, sk. jo īpaši spriedumu lietā C-316/13, *op. cit.*, 31. punkts.

Direktīvas 18. pantā arī noteikts:

“(..) Pirmajā un otrajā daļā paredzētās atkāpes pieļauj ar nosacījumu, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, vai izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt šādus laikposmus, attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība. (..)”

Neraugoties uz nelielajām redakcionālajām atšķirībām dažu valodu versijās, abos noteikumos paredzēts, ka atkāpēm, ko īsteno saskaņā ar 17. panta 3. un 4. punktu un 18. pantu, piemēro tos pašus nosacījumus ⁽²⁶⁹⁾.

Pastāv divi nosacījumu “līmeņi”: vairumā gadījumu attiecīgajiem darba ņēmējiem ir jāpiešķir “līdzvērtīgi kompensējoši atpūtas laikposmi”; tomēr “izņēmuma gadījumos”, kad objektīvu iemeslu dēļ tos nav iespējams piešķirt, attiecīgajiem darba ņēmējiem būtu jāsaņem “pienācīga aizsardzība”.

a) *Prasība nodrošināt līdzvērtīgu kompensējošu atpūtu*

Ikvienu atkāpe ir jākompensē ar līdzvērtīgu atpūtas laikposmu. Attiecībā uz ikvienu atkāpi no noteikumiem par ikdienas un nedēļas atpūtas laiku vai pārtraukumiem darba ņēmējam, kurš nav saņēmis visu vai daļu no atpūtas laikposma, ir jāsaņem trūkstošās laika vienības kā kompensācija.

Komisija uzskata, ka attiecībā uz atkāpēm no nakts darba vidējā ilguma un no bāzes laikposmiem tiek automātiski piešķirta kompensējoša atpūta. Vidējais rādītājs joprojām būtu piemērojams, bet tas tiktu aprēķināts citā laikposmā, tādējādi nodrošinot kompensāciju minētajā laikposmā. Jebkāda cita pieeja liegtu iespēju atkāpties no šiem noteikumiem.

Nemot vērā Tiesas judikatūru, līdzvērtīgu kompensējošu atpūtas laikposmu “raksturo tas, ka šādu laikposmu laikā uz darba ņēmēju neattiecas nekādi tādi pienākumi pret darba devēju, kas varētu liegt viņam brīvi un nepārtraukti īstenot savas intereses neitralizēt darba ietekmi uz viņa drošību vai veselību” (Komisijas izcēlums) ⁽²⁷⁰⁾. Tiesa uzsvēra, ka “darba ņēmējam noteiktu stundu skaitu jābūt iespējai pamest darba vietu”, “lai ļautu darba ņēmējam atslābināties un kļiedēt nogurumu, kas radies pienākumu izpildes laikā” ⁽²⁷¹⁾.

Komisija saprot, ka pienākuma neesamība pret darba devēju nozīmē arī to, ka darba ņēmējs šajā laikposmā nevar būt “izsaukuma gatavībā”, neraugoties uz to, ka izsaukuma gatavības laiks tiek uzskatīts par atpūtas laikposmu (sk. IV nodaļu). Kompensējošās atpūtas laikā darba ņēmējam ir iespēja brīvi un nepārtraukti īstenot savas intereses.

Attiecībā uz laiku, kad jāpiešķir kompensējoša atpūta, Tiesa ir precizējusi šo pienākumu attiecībā uz ikdienas atpūtu, norādot, ka šādiem atpūtas laikposmiem jāseko tūlīt pēc neitralizējamā darba laika ⁽²⁷²⁾, jo atpūtas stundām, “jābūt ne tikai secīgām, bet tām jāseko tūlīt pēc darba laika” ⁽²⁷¹⁾. Patiešām, “lai nodrošinātu darba ņēmēja drošību un efektīvu tā veselības aizsardzību, ir jāparedz pamatprincips, ka darba laikam seko atpūtas laiks” ⁽²⁷³⁾. Turpretim, ja “vairāki darba laikposmi tiek veikti bez nepieciešamā atpūtas laika iestarpināšanas, attiecīgajos apstākļos tiek nodarīts kaitējums darba ņēmējam vai arī pārmērīgi tiek izmantotas darba ņēmēja fiziskās spējas, tādējādi apdraudot viņa drošību un veselību, un līdz ar to atpūtas laiks, kas seko šādiem darba laikposmiem, nav pietiekams, lai nodrošinātu attiecīgo interešu aizsardzību” ⁽²⁷⁴⁾.

No tā izriet, ka dalībvalsts konkrētos apstākļos var paredzēt iespēju atlikt, lai gan tikai uz laiku, visu vai daļu minimālās ikdienas atpūtas laikposma, bet tikai ar nosacījumu, ka darba ņēmējs sekojošajā laikposmā saņem visas atpūtas stundas, uz kurām viņam ir tiesības.

⁽²⁶⁹⁾ Spriedums lietā C-151/02, *op. cit.*, 90. punkts.

⁽²⁷⁰⁾ Spriedumu lietā C-151/02, *op. cit.*, 94. punkts; spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 50. punkts.

⁽²⁷¹⁾ Spriedums lietā C-151/02, *op. cit.*, 95. punkts.

⁽²⁷²⁾ Spriedums lietā C-151/02, *op. cit.*, 94. punkts.

⁽²⁷³⁾ Spriedumu lietā C-151/02, *op. cit.*, 95. punkts; spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 51. punkts.

⁽²⁷⁴⁾ Spriedums lietā C-151/02, *op. cit.*, 96. punkts.

Tiesa nav īpaši spriedusi par līdzvērtīgas pienācīgas aizsardzības termiņu attiecībā uz atkāpēm no nedēļas atpūtas laikposmiem, pārtraukumiem, vidējo un obligāto ierobežojumu attiecībā uz nakts darbu vai bāzes laikposmiem.

Attiecībā uz pārtraukumiem Komisija uzskata, ka, tāpat kā ikdienas atpūtas gadījumā, kompensācija būtu jāpiešķir pēc iespējas ātrāk un ne vēlāk kā līdz nākamajam darba laikposmam.

Attiecībā uz nedēļas atpūtas laiku Komisija uzskata, ka situācija nedaudz atšķiras no ikdienas atpūtas situācijas, ņemot vērā gan attiecīgo darba ņēmēju fizioloģiskās vajadzības, gan esošo divu nedēļu bāzes laikposmu nedēļas atpūtas piešķiršanai. Tādēļ tā uzskata, ka kompensāciju par neizmantotiem nedēļas atpūtas laikposmiem nav nepieciešams piešķirt "uzreiz", bet tādā termiņā, kas nodrošina, ka darba ņēmējs var gūt labumu no regulāriem atpūtas laikposmiem, lai aizsargātu viņa drošību un veselību, kā arī tādēļ, ka darba laikam sekojoši atpūtas laikposmi jau tiek nodrošināti ar ikdienas vai kompensējošiem atpūtas laikposmiem.

b) "Pienācīgas aizsardzības" izņēmums

Atļautais "atkāpes otrais līmenis" garantē pienācīgu aizsardzību, ja nav iespējams piešķirt līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus.

Kā Tiesa norādīja, "tikai izņēmuma apstākļos, kas uzskaitīti 17. pantā, tiek pieļauts, ka darba ņēmējs saņem cita veida piemērotu aizsardzību, ja objektīvu apsvērumu dēļ nav iespējams piešķirt līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus" ⁽²⁷⁵⁾.

Tomēr sekojošajā Isère spriedumā Tiesa atsaucās uz 15. apsvērumu, kurā noteikts: "Ņemot vērā jautājumus, kas var rasties, organizējot uzņēmuma darba laiku, ir vēlams nodrošināt elastību šās direktīvas dažu noteikumu piemērošanā, kamēr tiek nodrošināta atbilstība darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzības principiem".

Minētajā spriedumā Tiesa nosprieda, ka darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas lieta, t. i., darbinieki, kas veic gadījuma un sezonāla rakstura darbību, kuras mērķis ir izglītēt un nodarbināt bērņus brīvdienu un brīvā laika pavadīšanas centros, un kuri nodrošina šo bērņu pastāvīgu uzraudzību, var attiekties atkāpes otrais līmenis, kas noteikts ar 17. panta 2. punktu ⁽²⁷⁶⁾.

Tādēļ Tiesa uzskata, ka "darba īpašais raksturs" vai "īpašais konteksts, kādā tas tiek veikts", izņēmuma kārtā varētu izņēmuma kārtā attaisnot atkāpes gan no ikdienas atpūtas laikposmiem, gan no pienākuma nodrošināt regulāru darba laikposmu nomaīņu ar atpūtas laikposmu ⁽²⁷⁷⁾.

Komisija uzskata, ka paralēli darba ņēmējiem brīvdienu un brīvā laika pavadīšanas centros to varētu, piemēram, attiecināt uz militāro personālu, kas militāro operāciju laikā atrodas prom no viņu parastās darba vietas.

Tomēr pat šādās situācijās Tiesa uzskatīja, ka, ja 17. panta 2. punktā piešķir: "dalībvalstīm un attiecīgā gadījumā – sociālajiem partneriem zināmu rīcības brīvību, lai izņēmuma gadījumos nodrošinātu pienācīgu aizsardzību attiecīgajiem darba ņēmējiem, tomēr šīs aizsardzības, kas ir saistīta ar šo darba ņēmēju drošību un veselību, mērķis ir tāds pats kā šīs direktīvas 3. pantā paredzētā ikdienas atpūtas laika vai tās 17. panta 2. punktā paredzētā līdzvērtīgu kompensējošu atpūtas laikposmu mērķis, proti, ļaut šiem darba ņēmējiem atpūsties un kļiedēt nogurumu, kas radies pienākumu izpildes laikā" ⁽²⁷⁸⁾.

Vēlāk Tiesa nosprieda, ka vienīgi ikgadējās maksimālās robežas noteikšanu attiecībā uz nostrādātajām dienām nekādā ziņā nevar uzskatīt par "pienācīgu aizsardzību" 17. panta 2. punkta izpratnē ⁽²⁷⁹⁾.

⁽²⁷⁵⁾ Spriedumu lietā C-151/02, *op. cit.*, 98. punkts; spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 55. punkts.

⁽²⁷⁶⁾ Spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 45. un 57. punkts.

⁽²⁷⁷⁾ Spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 60. punkts.

⁽²⁷⁸⁾ Spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 59. punkts.

⁽²⁷⁹⁾ Spriedums lietā C-428/09, *op. cit.*, 58. punkts.

Komisija uzskata, ka saskaņā ar Direktīvas mērķi mērķi aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību pat tādos īpašos gadījumos, "pienācīgai aizsardzībai", kura darba ņēmējam jāsaņem, jābūt pietiekamai, lai nodrošinātu atpūtu visā attiecīgajā laikposmā klāt pie papildu kompensācijas pēc attiecīgā laikposma.

5. Atkāpes no bāzes laikposmiem

19. pantā šādi ierobežota iespēja atkāpties no bāzes laikposma attiecībā uz maksimālo nedēļas darba laiku:

"Iespēja atkāpties no 16. panta b) punkta, kas noteikta 17. panta 3. punktā un 18. pantā, nedrīkst noteikt tādu bāzes [atsauces] laikposmu, kas pārsniedz sešus mēnešus.

Tomēr dalībvalstīm ir iespēja, ievērojot vispārējos principus, kas attiecas uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, objektīvu un tehnisku iemeslu dēļ vai tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar darba organizēšanu, koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, atļaut noteikt bāzes laikposmus, kas nekādā gadījumā nepārsniedz 12 mēnešus.

Pirms 2003. gada 23. novembra Padome, ņemot vērā Komisijas priekšlikumu, kam pievienots novērtējuma pārskats, pārskata šā panta noteikumus un nolemj, kā rīkoties."

Kā izklāstīts VI nodaļā, nedēļas darba laiku var aprēķināt vidēji, un 16. panta b) punktā noteikts, ka bāzes laikposms šā vidējā rādītāja aprēķināšanai nepārsniedz 4 mēnešus visās nozarēs un darbībās.

Tomēr 17. panta 3. punktā un 18. pantā konkrētos gadījumos pieļautas atkāpes no noteikuma par bāzes laikposmiem. Tāpēc pieļautās atkāpes attiecas uz bāzes laikposmiem nedēļas atpūtas laikposmu piešķiršanai un nakts darba ilguma un vidējā maksimālā nedēļas darba laika aprēķināšanai. 19. pantā reglamentēta pēdējā no minētajām iespējām – atkāpties no bāzes laikposmiem nedēļas darba laika aprēķināšanai – un ierobežo bāzes laikposmu līdz:

- 6 mēnešiem ar normatīvajiem aktiem vai administratīvajiem noteikumiem atbilstīgi Direktīvas 17. panta 3. punktam konkrētās nozarēs vai attiecībā uz konkrētām darbībām,
- 12 mēnešiem, izmantojot koplīgumus vai līgumus, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē objektīvu un tehnisku iemeslu dēļ vai tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar darba organizēšanu, un atbilstoši darba ņēmēju veselības aizsardzības un drošības vispārējiem principiem. To var darīt vai nu konkrētās nozarēs, vai attiecībā uz konkrētām darbībām, kā noteikts Direktīvas 17. panta 3. punktā, jebkurā nozarē saskaņā ar Direktīvas 18. pantu vai attiecībā uz mobilajiem un atkrastes darba ņēmējiem saskaņā ar Direktīvas 20. pantu.

C. "Atteikšanās" no maksimālā nedēļas darba laika

Direktīvas 22. panta 1. punktā ir ietverta tā saucamā "atteikšanās", kas formulēta šādi:

"1. Dalībvalstij ir iespēja nepiemērot 6. pantu, ievērojot darba ņēmēju veselības aizsardzības un drošības vispārējos principus, ar noteikumu, ka tā veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu:

- a) *ka neviens darba devējs nepieprasa darba ņēmējam strādāt vairāk nekā 48 stundas septiņu dienu laikposmā, kas aprēķinātas vidēji 16. panta b) punktā minētajam bāzes laikposmam, ja vien viņš nav saņēmis darba ņēmēja piekrišanu veikt šādu darbu;*
- b) *ka neviens darba ņēmējs nav pakļauts kaitējumam, ko rada darba devējs, ja viņš nevēlas veikt šādu darbu;*

- c) ka darba devējs veic jaunāko datu uzskaiti par visiem darba ņēmējiem, kas veic šādu darbu;
- d) ka dokumentāciju glabā pieejamu kompetentajām iestādēm, kuras darba ņēmēju drošības un/vai veselības dēļ aizliedz vai ierobežo iespēju pārsniegt maksimālo nedēļas darba stundu skaitu;
- e) ka darba devējs pēc kompetento iestāžu pieprasījuma sniedz informāciju par gadījumiem, kad darba ņēmēji ir piekrituši veikt darbu, kas pārsniedz 48 stundas septiņās dienās, kas aprēķinātas kā vidējais stundu skaits bāzes laikposmam, kas minēts 16. panta b) punktā.

Pirms 2003. gada 23. novembra Padome, ņemot vērā Komisijas priekšlikumu, kam pievienots novērtējuma pārskats, pārskata šā punkta noteikumus un nolemj, kā rīkoties.”

1. Prasība transponēt šo noteikumu

Līdzīgi kā citas iepriekš minētās atkāpes, lai šis noteikums būtu piemērojams, tas jātransponē valsts tiesību aktos. Tiesa nosprieda, ka atkāpi nepiemēroja, jo attiecībā uz šo atkāpi spēkā esošajās valsts tiesību normās nebija ietverti nekādi pasākumi, un tādēļ konkrētā lietā tai nebija nozīmes ⁽²⁸⁰⁾. Tādējādi attiecīgajiem darba ņēmējiem joprojām piemēroja 48 stundu maksimālo vidējo darba laiku katram septiņu dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku.

2. Noteiktie nosacījumi

Pantā paredzēti vairāki īpaši nosacījumi, kas ir piemērojami kumulatīvi ⁽²⁸¹⁾.

a) Darba ņēmēja piekrišana

Tiesa vairākkārt nospriedusi, ka šim noteikumam ir nepieciešama darba ņēmēja individuāla piekrišana ⁽²⁸²⁾.

It īpaši Tiesa ir lēmusi, ka “arodbiedrības pārstāvju izteikta piekrišana līgumā vai darba koplīgumā nav līdzvērtīga darba ņēmēja personīgi izteiktai piekrišanai” ⁽²⁸²⁾. Tas ir pamatots ar to, ka 6. pants nav iekļauts to pantu uzskaitījumā, no kuriem atkāpes ir atļautas ar koplīgumiem saskaņā ar 18. pantu ⁽²⁸³⁾.

Tiesa ir arī noteikusi, ka attiecīgais darba ņēmējs, “ja tam ir jāatsakās no sociālām tiesībām, kuras tam tieši piešķir minētā Direktīva, to varētu darīt brīvi un pilnībā apzinoties sekas,” ⁽²⁸⁴⁾ un ka viņam skaidri jānodrošina šajā sakarā ⁽²⁸⁴⁾.

Tiesa ir nospriedusi, ka “šie nosacījumi netiek ievēroti, ja ieinteresētās personas darba līgums tikai atsaucas uz darba koplīgumu, kas atļauj pārsniegt maksimālo nedēļas darba laiku. Faktiski, nevar droši zināt, ka, noslēdzot šādu līgumu, attiecīgais darba ņēmējs ir iepazinies ar tiesību, kas piešķirtas ar Direktīvu 93/104, ierobežojumiem.” ⁽²⁸⁵⁾

Lai gan Direktīvā nav skaidri prasīta darba ņēmēja rakstiska piekrišana, ņemot vērā šo judikatūru, piekrišanas izmantošana rakstiskā veidā, skaidri izklāstot vienošanās būtību, varētu palīdzēt pierādīt darba ņēmēja skaidru un individuālu piekrišanu.

Tiesa ir skaidri norādījusi, ka “šīs prasības ir īpaši svarīgas, jo darba ņēmējs ir uzskatāms par darba līguma vājāko pusi, un līdz ar to nedrīkst pieļaut, ka darba devējam būtu iespēja apiet otras līgumslēdzējas puses gribu vai tai uzspiest tās tiesību ierobežojumus, nepastāvot skaidrai piekrišanai šajā sakarā” ⁽²⁸⁴⁾.

⁽²⁸⁰⁾ Spriedums lietā C-243/09, op. cit., 36.-38. punkts.

⁽²⁸¹⁾ Spriedums lietā C-243/09, op. cit., 50. punkts.

⁽²⁸²⁾ Spriedums lietā C-303/98, op. cit., 74. punkts; spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, op. cit., 80. punkts.

⁽²⁸³⁾ Spriedums lietā C-303/98, op. cit., 73. punkts.

⁽²⁸⁴⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, op. cit., 82. punkts.

⁽²⁸⁵⁾ Spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01, op. cit., 85. punkts.

Ņemot vērā šo, Komisija turklāt uzskata, ka, lai saglabātu darba ņēmēja piekrišanas brīvprātīgo raksturu, tai jābūt atsaucamai. Lai gan atcelšanas tiesības var tikt kvalificētas, piemēram, nosakot iepriekšēja paziņojuma laikposmu proporcionāli darba devēja vajadzībai rast alternatīvus risinājumus, darba ņēmēju atteikšanās padarīšana par beztermiņa un neatsaucamu varētu būt pretrunā Direktīvas mērķiem un šim konkrētajam noteikumam.

b) *Kaitējuma neesamība*

Otrs nosacījums paredz, ka neviens darba ņēmējs nedrīkst būt pakļauts kaitējumam, ko rada darba devējs, tāpēc, ka viņš nevēlas piekrist strādāt vairāk par vidējo maksimālo nedēļas darba laiku.

Komisija uzskata, ka kaitējuma jēdziens attiecīgo darba ņēmēju aizsargā ne tikai pret atlaišanu, bet ietver citas kaitējuma formas vai trūkumus, piemēram, obligātu pārcelšanu uz citu nodaļu vai pozīciju ⁽²⁸⁶⁾. Komisija arī uzskata, ka šis pienākums aizsargāt darba ņēmēju pret kaitējumu attiecas uz darba ņēmēja piekrišanas atsaukšanu.

Lai iedarbīgi izpildītu šo nosacījumu, dalībvalstīm ir pienākums nodrošināt pārsūdzības pieejamību.

c) *Uzskaitē*

Ja tiek izmantota atteikšanās, valsts tiesību aktos ir jānosaka prasība darba devējiem veikt jaunāko datu uzskaiti par visiem darba ņēmējiem, kas veic šādu darbu.

d) *Šādas uzskaites pieejamība iestādēm*

Dokumentāciju par visiem darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas atteikšanās, jānodod kompetento iestāžu rīcībā, kuras ir pilnvarotas aizliegt vai ierobežot atteikšanās izmantošanu veselības un drošības apsvērumu dēļ.

e) *Informācijas pieejamība par darba ņēmējiem, kas izmanto atteikšanos*

Darba devējam jāsniedz kompetentajām iestādēm informācija par gadījumiem, kad darba ņēmēji ir piekrituši izmantot atteikšanos.

3. **Atteikšanās sekas**

Ja atteikšanos transponē valsts tiesību aktos, tā ļauj atsevišķiem darba ņēmējiem strādāt vairāk nekā 48 stundas septiņu dienu laikposmā, ko aprēķina kā vidējo rādītāju bāzes laikposmā līdz 4 mēnešiem.

Ņemot vērā šo formulējumu un dalībvalstu iespēju piemērot noteikumus, kas ir labvēlīgāki attiecībā uz darba ņēmēju veselību un drošību, pēc Komisijas domām tas nozīmē, ka atteikšanos var izmantot dažādos veidos:

— pilnīga atkāpe no 6. panta un 16. panta b) punkta: darba ņēmējs var strādāt vairāk nekā vidēji 48 stundas bāzes laikposmā, kas jānosaka un kas var pārsniegt 12 mēnešus,

⁽²⁸⁶⁾ Spriedums lietā C-243/09, *op. cit.*, 41.-55. punkts. Tomēr ir jānorāda, ka šī lieta skāra darba ņēmēju, uz kuru neattiecas atteikšanās noteikums, jo tas nebija transponēts valsts tiesību aktos. Tomēr Tiesa netieši norādīja, ka minētā darba ņēmēja obligāta pārcelšana uz citu dienestu pēc viņa pieprasījuma, lai ievērotu 48 stundu maksimālo darba ierobežojumu, liek domāt, ka darba ņēmējam tika nodarīts kaitējums.

- pārmaiņus vai vienlaicīgas ierobežotas atkāpes no 6. panta vai no 16. panta b) punkta. Iespējamie piemēri:
 - atļaut darba ņēmējiem strādāt vairāk nekā 48 stundas nedēļā vidēji tajā pašā bāzes laikposmā, kas piemērojams citiem darba ņēmējiem, nosakot šai augstāku maksimālo ierobežojumu darba ņēmēja nedēļas darba laikam, ņemot vērā noteikumus par atpūtas laikposmiem,
 - atļaut darba ņēmējiem pārsniegt 48 stundu maksimumu vidēji 4 mēnešus, vienlaikus nosakot, ka minētais ierobežojums jāievēro ilgākā bāzes laikposmā, – tas veido atkāpi no bāzes laikposma, lai aprēķinātu maksimālo nedēļas darba laiku.

Katrā ziņā jāuzsver, ka “atteikšanās” nepieļauj atkāpes no noteikumiem, izņemot 6. pantu, tostarp pantus par minimālajiem atpūtas laikposmiem. Tā nepieļauj atkāpes, piemēram, no minimālajiem atpūtas laikposmiem vai ierobežojumiem attiecībā uz nakts darbu, un tāpēc tās izmantošanai ir sava dabiskā robeža.

Kā minēts iepriekš, 22. pantā noteikts, ka atteikšanās var izmantot, “ievērojot darba ņēmēju veselības aizsardzības un drošības vispārējos principus”, un ir skaidri paredzēts, ka pat tiem darba ņēmējiem, kas ir piekrituši izmantot atteikšanos, kompetentās iestādes var neļaut pārsniegt vidējo 48 stundu darba nedēļu vai to ierobežot, “darba ņēmēju veselības aizsardzības un/vai drošības iemeslu dēļ”. Precīzi ierobežojumi veselības un drošības iemeslu dēļ var būt atkarīgi no konkrētiem faktiem un attiecīgo darbību būtības, bet tie var arī būt zem teorētiski noteiktā 78 stundu maksimuma ⁽²⁸⁷⁾.

D. Īpaša atkāpe attiecībā uz mobilajiem darba ņēmējiem un atkrastes [ārzonas] darbu

Direktīvas 20. pantā noteikts:

“1. Uz mobilajiem darba ņēmējiem neattiecas 3., 4., 5. un 8. pants.

Dalībvalstis tomēr veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka šādiem mobiliem darba ņēmējiem ir tiesības uz pietiekamu atpūtu, izņemot apstākļos, kas minēti 17. panta 3. punkta f) un g) apakšpunktos.

2. Ievērojot vispārējos principus, kas attiecas uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, un ar noteikumu, ka tiek veikta darba devēja un attiecīgo darba ņēmēju pārstāvju apspriede un ka tiek pieliktas pūles, lai veicinātu visas attiecīgās sociālā dialoga formas, ietverot pārrunas, ja puses to vēlas, dalībvalstis objektīvu un tehnisku iemeslu dēļ vai tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar darba organizēšanu, var pagarināt 16. panta b) punktā minēto bāzes laikposmu līdz 12 mēnešiem attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri galvenokārt veic darbu atkrastē [ārzonā].

3. Pēc apspriešanās ar dalībvalstīm un vadību, un darba ņēmējiem Eiropas līmenī Komisija ne vēlāk kā 2005. gada 1. augustā pārskatīs noteikumus attiecībā uz atkrastes [ārzonas] darba ņēmējiem no veselības un drošības viedokļa, lai vajadzības gadījumā veiktu tajos grozījumus.”

Šis un nākamais noteikums attiecībā uz darba ņēmējiem uz jūras zvejas kuģiem tika iekļauts, kad Direktīva tika grozīta ar Direktīvu 2000/34/EK. Direktīvas, ar ko izdara grozījumus, mērķis bija “piemērot visus direktīvas noteikumus pēc iespējas vairāk darba ņēmējiem, tostarp nemobilajiem darba ņēmējiem, visiem mobilajiem un nemobilajiem dzelzceļa darba ņēmējiem un atkrastes darba ņēmējiem; piemērot konkrētiem mobilajiem darba ņēmējiem direktīvas noteikumus par 4 nedēļas ilgu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu un dažus noteikumus attiecībā uz nakts darbu un maiņu darbu (tostarp veselības pārbaudes); un nodrošināt

⁽²⁸⁷⁾ Aplūkojot tikai ikdienas un nedēļas atpūtas laikposmus, no katrā nedēļā esošā kopējā 168 stundu skaita (24 stundas × 7 dienas), minimālie ikdienas un nedēļas atpūtas laikposmi, kas noteikti Direktīvā, jau veido vidēji 90 atpūtas stundas (6 dienas × 11 ikdienas atpūtas stundas + 24 nedēļas atpūtas stundas). Attiecīgi darba stundas nevar pārsniegt vidēji 78 stundas nedēļā, neņemot vērā pārtraukumus un iespējami stingrākus ierobežojumus, ko piemēro nakts darba gadījumā.

šiem darba ņēmējiem pietiekamu atpūtu un ierobežot darba stundu skaitu gadā. Šis pēdējais noteikums attiecas arī uz atkrastes darba ņēmējiem”⁽²⁸⁸⁾. Tādēļ rezultātā tapušajā redakcijā mobilie un atkrastes darba ņēmēji ir iekļauti Darba laika direktīvas piemērošanas jomā, tomēr tajā ir paredzētas īpašas atkāpes.

1. Mobili darba ņēmēji

Ja uz mobilajiem darba ņēmējiem neattiecas kāda no nozaru direktīvām, kā alternatīvu 17. panta 3. punktā un 18. pantā (sk. B daļu) noteiktajām atkāpēm Direktīva pieļauj šādiem darba ņēmējiem piemērot izņēmumu attiecībā uz noteikumiem par ikdienas atpūtu, pārtraukumiem, nedēļas atpūtu un nakts darba ilgumu, nepieprasot līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus vai pienācīgu aizsardzību.

Tomēr Direktīvā ir noteikta ne tikai prasība ievērot vispārējos principus, kas attiecas uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, bet arī tas, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz “pietiekamu atpūtu” (sk. IV nodaļu iepriekš), izņemot negadījumos vai ja negadījums var radīt būtisku kaitējumu. Neraugoties uz sākotnējo Komisijas priekšlikumu⁽²⁸⁸⁾, pieņemtajā redakcijā netiek pieļautas papildu atkāpes no bāzes laikposma, lai aprēķinātu mobilo darba ņēmēju maksimālo nedēļas darba laiku.

2. Atkrastes darba ņēmēji

Attiecībā uz atkrastes darba ņēmējiem, dalībvalstis var izmantot 17. panta 3. punktā paredzētās atkāpes, jo tās ir pieejamas “tādu darbību gadījumā, ja darba ņēmēja darba vieta un viņa dzīvesvieta atrodas tālu viena no otras, ietverot atkrastes [ārzonas] darbu”. Šādos gadījumos darba ņēmējiem joprojām ir tiesības uz līdzvērtīgiem kompensējošiem atpūtas laikposmiem vai pienācīgu aizsardzību, kā izklāstīts B daļā.

Tomēr papildus šīm atkāpēm un kā izņēmumu no 19. panta noteikumiem par atkāpēm no bāzes laikposma, lai aprēķinātu maksimālo nedēļas darba laiku, ar 20. pantu tiek atļauts 12 mēnešu bāzes laikposms attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri galvenokārt veic darbu atkrastē [ārzonā]. Dalībvalstis var noteikt šo pagarināto bāzes laikposmu objektīvu vai tehnisku iemeslu dēļ vai tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar darba organizēšanu, ar nosacījumu, ka ar darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem notiek apspriedes un ka tiek ievēroti vispārējie principi, kas attiecas uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību.

Šādas elastīgas pieejas mērķis atpūtas laikposmiem attiecībā uz atkrastes darba ņēmējiem ir jo īpaši atļaut “turpināt maiņu sistēmas, kas balstītas uz 2 maiņām x 12 stundas x 14 dienas, un pienācīgi atzīt nozares darba veidu starptautisko un sezonālo raksturu, ļaujot aprēķināt darba stundas par visu gadu”⁽²⁸⁹⁾. 2006. gadā tika veikts minēto īpašo noteikumu novērtējums, un tika secināts, ka tie ir attiecīgajai nozarei atbilstoši⁽²⁹⁰⁾.

E. Īpaša atkāpe attiecībā uz darba ņēmējiem uz jūras zvejas kuģiem

Direktīvas 21. pantā noteikts:

“1. Šīs direktīvas 3. līdz 6. un 8. pants neattiecas ne uz vienu darba ņēmēju uz jūras zvejas kuģa, kas peld ar dalībvalsts karogu.

Dalībvalstis tomēr nodrošina, lai visiem darba ņēmējiem uz jūras zvejas kuģa, kas peld ar dalībvalsts karogu, būtu tiesības uz pietiekamu atpūtu un lai ierobežotu darba stundu skaitu līdz 48 stundām nedēļā, ņemot par pamatu to vidējo skaitu bāzes laikposmā, kas nepārsniedz 12 mēnešus.

⁽²⁸⁸⁾ Paskaidrojuma raksts par Komisijas paziņojumu par darba laika organizēšanu sektoros un darbībās, uz ko neattiecas 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK, 18.11.1998., COM(1998)662 galīgā redakcija, 13. punkts.

⁽²⁸⁹⁾ Baltā grāmata par nozarēm un darbībām, kurām netiek piemērota Darba laika direktīva, COM(97)334, 15.7.1997., 60. punkts.

⁽²⁹⁰⁾ Komisijas 2006. gada 22. decembra Ziņojums par Direktīvas 2003/88/EK noteikumiem, kas piemērojami attiecībā uz ārzonas darba ņēmējiem, COM(2006) 853 galīgā redakcija.

2. Ievērojot 1. punkta otrā daļā un 3. un 4. punktā noteiktās robežas, dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka, ņemot vērā vajadzību aizsargāt šo darba ņēmēju drošību un veselību:

a) darba stundu skaits ir ierobežots līdz stundu skaita maksimumam, kuru nepārsniedz noteiktā laikposmā; vai

b) noteiktā laikposmā ir nodrošināts minimālais atpūtas stundu skaits.

Maksimālo darba stundu skaitu vai minimālo atpūtas stundu skaitu nosaka ar normatīviem vai administratīviem aktiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē.

3. Darba vai atpūtas stundu skaita robeža ir vai nu:

a) maksimālais darba stundu skaits, kas nepārsniedz:

i) 14 stundas jebkurā 24 stundu laikposmā; un

ii) 72 stundas jebkurā septiņu dienu posmā;

vai

b) minimālais atpūtas stundu skaits, kas nav mazāks par:

i) 10 stundas jebkurā 24 stundu laikposmā; un

ii) 77 stundām jebkurā septiņu dienu laikposmā.

4. Atpūtas stundu skaitu nedrīkst sadalīt vairāk nekā divos laikposmos, no kuriem vienam jābūt vismaz sešas stundas garam, un intervāls starp atpūtas posmiem nedrīkst pārsniegt 14 stundas.

5. Saskaņā ar vispārējiem darba ņēmēju veselības aizsardzības un drošības principiem un objektīvu vai tehnisku iemeslu dēļ vai ar darba organizāciju saistītu iemeslu dēļ dalībvalstis var pieļaut izņēmumus 1. punkta otrajā daļā un 3. un 4. punktā noteiktajās robežās, to skaitā attiecībā uz bāzes laikposmu izveidošanu. Šādi izņēmumi, cik iespējams, atbilst noteiktajiem standartiem, bet tie var attiekties uz biežākiem vai garākiem atvaļinājuma laikiem vai uz kompensācijas brīvdienu piešķiršanu darba ņēmējiem. Šos izņēmumus var noteikt šādi:

a) ar normatīviem un administratīviem aktiem ar noteikumu, ka, kad vien iespējams, starp darba devēju un attiecīgo darba ņēmēju pārstāvjiem notiek apspriede un tiek pieliktas pūles, lai veicinātu visas attiecīgās sociālā dialoga formas; vai

b) ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē.

6. Jūras zvejas kuģa kapteinim ir tiesības pieprasīt uz kuģa esošajiem darba ņēmējiem strādāt jebkuru darba stundu skaitu, lai nodrošinātu tūlītēju kuģa, uz klāja esošo cilvēku vai kravas drošību vai lai sniegtu palīdzību citiem briesmās esošiem kuģiem vai cilvēkiem jūrā.

7. Dalībvalstis var paredzēt, ka uz tiem jūras zvejas kuģiem esošie darba ņēmēji, attiecībā uz kuriem valstu tiesību akti vai prakse nosaka, ka šiem kuģiem nav atļauts darboties konkrētā kalendārā gada laikposmā, kas pārsniedz vienu mēnesi, šajā laikposmā dodas atvaļinājumā saskaņā ar 7. pantu."

Ja konkrētāku noteikumu ⁽²⁹¹⁾ piemērošanas joma neattiecas uz darba ņēmējiem uz jūras zvejas kuģiem, tāpat kā uz mobiliem un atkrastes darba ņēmējiem, uz viņiem attiecas vispārējā Darba laika direktīva, kurā ir ietverti arī īpaši noteikumi attiecībā uz darba ņēmējiem uz jūras zvejas kuģa, kas peld ar dalībvalsts karogu.

Ar 21. pantu dalībvalstīm ļauts atkāpties no noteikumiem par ikdienas atpūtu, pārtraukumiem, nedēļas atpūtas laiku, maksimālo nedēļas darba laiku un nakts darba ilgumu šādiem darba ņēmējiem.

⁽²⁹¹⁾ Konkrēti Direktīva 1999/63/EK. Šī direktīva attiecas uz "jūrniekiem", t. i., "jebkura persona, kas nodarbināta vai iesaistīta darbā, vai ieņem jebkādu amatu uz kuģa", "uz jebkura valsts vai privāta jūras kuģa, kas reģistrēts dalībvalstī un parasti tiek izmantots jūras komercpārvadājumos". Attiecībā uz vienu no piemērojamības kritērijiem direktīvā ir noteikts, ka, "ja ir šaubas par to, vai kāds kuģis šā nolīguma nozīmē ir vai nav uzskatāms par jūras kuģi un tādu, kas tiek izmantots jūras komercpārvadājumos", "jautājumu izlemj katras dalībvalsts kompetentā iestāde, šajā jautājumā apspriedusies ar attiecīgajam kuģu īpašnieku un jūrnieku organizācijām".

Tomēr dalībvalstīm ir jāveic pasākumi, lai nodrošinātu, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem ir tiesības uz "pietiekamu atpūtu" (sk. IV nodaļu) un ierobežot maksimālo nedēļas darba laiku līdz vidēji 48 stundām bāzes laikposmā, kas nepārsniedz 12 mēnešus.

Turklāt attiecīgajiem darba ņēmējiem ir jāsaņem vai nu maksimālais darba stundu skaits, vai minimālais atpūtas stundu skaits, un šā skaita robežas noteiktas 21. panta 3. punktā. Turklāt ar šo Direktīvu nosaka, ka atpūtas stundu skaitu nedrīkst sadalīt vairāk nekā divos laikposmos, no kuriem vienam jābūt vismaz sešas stundas garam, un intervāls starp atpūtas posmiem nedrīkst pārsniegt 14 stundas. Minētie noteikumi saskan ar Direktīvas 1999/63/EK noteikumiem.

Atkāpes no šiem apmierināšanas noteikumiem aizvien ir pieļaujamas ar normatīviem vai administratīviem aktiem vai ar koplīgumiem, ievērojot divus nosacījumus, proti: i) izņēmumiem jābūt saskaņā ar vispārējiem veselības un drošības aizsardzības principiem; un ii) tos var piešķirt tikai objektīvu vai tehnisku iemeslu dēļ, vai ar darba organizāciju saistītu iemeslu dēļ. Šādos gadījumos atkāpes, cik iespējams, atbilst noteiktajiem standartiem, bet tās var attiekties uz "biežākiem vai garākiem atvaļinājuma laikiem vai uz kompensācijas brīvdieņu piešķiršanu".

Turklāt jūras zvejas kuģa kapteinim ir tiesības atteikties no noteikumiem par darba laiku un minimālo atpūtas laiku, lai nodrošinātu tūlītēju kuģa, uz klāja esošo cilvēku vai kravas drošību vai lai sniegtu palīdzību citiem briesmās esošiem kuģiem vai cilvēkiem jūrā.

21. panta 7. punktā dalībvalstīm ļauts paredzēt, ka darba ņēmējiem ir jānododas ikgadējā atvaļinājumā konkrētā kalendārā gadā laikposmā, kas ilgst vienu mēnesi vai vairāk, kura laikā kuģim(-iem) nav atļauts darboties.

X. SECINĀJUMI

Darba laika direktīva ir sarežģīts instruments. Tās mērķis ir aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību, nosakot minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai, un to nevajadzētu pakārtot ekonomiskiem apsvērumiem.

Direktīva joprojām ir elastīgs instruments, jo, kā norādīts šajā dokumentā, tas piedāvā iespējas elastīgi piemērot tajā noteiktos galvenos standartus, kā arī vairākas atkāpes, kas ļauj apmierināt konkrētu nozaru specifiku vai atsevišķu kategoriju darba ņēmēju īpašas vajadzības, vienlaikus aizsargājot darba ņēmējus pret negatīvo ietekmi, ko izraisa pārāk garas darba stundas un nepietiekams atpūtas laiks.

Ir svarīgi, ka Darba laika direktīva, kā tas ir attiecībā uz visām ES direktīvām, ir dalībvalstīm saistoša, bet tās noteikumi jātransponē valstu tiesību aktos. Tādēļ pirmkārt un galvenokārt ES dalībvalstu kompetencē ir izstrādāt savu tiesisko regulējumu, lai piemērotu Direktīvā noteiktos aizsardzības noteikumus, atbilstoši pieņemt tajā sniegtos elastības elementus vai ieviest darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai labvēlīgākas valsts tiesību normas.

Ņemot vērā Direktīvas sarežģīto struktūru, šā paziņojuma mērķis ir sniegt pēc iespējas vairāk norādījumu attiecībā uz Direktīvas un ar to saistītās judikatūras praktisku piemērošanu. Ar to netiek plānots izveidot jaunus noteikumus, un tādējādi uz tajā esošajiem elementiem aizvien attiecas turpmākas norises un Tiesas papildinājumi.