



Briselē, 15.3.2023.
COM(2023) 72 final

**KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI UN EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI**

**Ziņojums par to, kā dalībvalstis īstenojušas Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem
darba laika organizēšanas aspektiem**

{SWD(2023) 40 final}

I. Ievads

Šajā ziņojumā sniegts pārskats attiecībā uz Direktīvas 2003/88/EK (tālāk “direktīva” vai “Darba laika direktīva”) īstenošanu dalībvalstīs saskaņā ar direktīvas 24. pantu. Ar to tiek atjaunināts iepriekšējais, 2017. gadā pieņemtais ziņojums¹. Ziņojumam ir pievienots Komisijas dienestu darba dokuments, kurā Komisija izskatīšanas rezultātus aprakstījusi sīkāk².

Šajā ziņojumā nav sniegts izsmeļošs pārskats par visiem valstu īstenošanas pasākumiem, un tas neskar nostāju, kādu Komisija varētu ieņemt turpmākās tiesvedības procedūrās.

Komisija ir arī atjauninājusi skaidrojošo paziņojumu³, kurā apkopota piemērojamā Eiropas Savienības Tiesas (“Tiesa” vai “EST”) judikatūra. Šā paziņojuma mērķis ir nodrošināt juridisko skaidrību un noteiktību dalībvalstīm un citām ieinteresētajām personām, kad tās piemēro Darba laika direktīvu.

II. Direktīvas mērķis un prasības

Lai aizsargātu darba ņēmēju drošību un veselību, direktīvā ir noteikts kopīgs prasību minimums, kas ietver

- darba laika ierobežojumus (vidēji nedēļā ne vairāk kā 48 stundas, ieskaitot virsstundas);
- obligātus ikdienas un iknedēļas atpūtas pārtraukumus (vismaz 11 nepārtrauktas ikdienas atpūtas stundas un 35 stundas nepārtraukta iknedēļas atpūtas laika);
- apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (vismaz 4 nedēļas gadā);
- īpašu aizsardzību nakts darba ņēmējiem.

Direktīvā paredzēta arī elastība darba laika organizēšanā. Dažās nodarbinātības jomās obligātais atpūtas laiks var tikt pilnībā vai daļēji pārcelts uz vēlāku laiku. Dažos gadījumos darba ņēmēji drīkst piekrist 48 darba stundu ierobežojuma pārsniegumam (to dēvē par “atteikšanās iespēju”). Koplīgumi var paredzēt papildu elastību, piemēram, ļaujot vidējo nedēļas darba laiku aprēķināt pa laikposmiem līdz 12 mēnešiem.

III. Pārskats par direktīvas piemērošanu dalībvalstīs

Informācija, kas izklāstīta tālāk un Komisijas dienestu darba dokumentā, pamatojas uz valstu ziņojumiem (tostarp valstu un Eiropas sociālo partneru viedokļiem), iepriekšējiem Komisijas ziņojumiem un informāciju, kas iegūta pārkāpumu procedūrās un no neatkarīgiem ekspertiem. Tā tika apkopota 2021. un 2022. gadā.

¹ COM(2017) 254 final.

² SWD(2023) 40 final.

³ C(2023) 969.

A. Izņēmumi no direktīvas darbības jomas

No pieejamās informācijas var secināt, ka direktīva ir lielā mērā transponēta gan publiskajā, gan privātajā sektorā.

Dažās dalībvalstīs no direktīvu transponējošo vispārējo tiesību aktu darbības jomas ir izslēgtas dažas darba ņēmēju kategorijas, bet uz tām parasti attiecas īpaši noteikumi par darba apstākļiem. Publiskajā sektorā tie galvenokārt ir bruņotie spēki, policija un citi drošības spēki, kā arī tādi civilās aizsardzības pakalpojumu sniedzēji kā cietuma darbinieki un valsts nodarbinātie ugunsdzēsēji⁴.

Privātajā sektorā dažas dalībvalstis no direktīvas jomas izslēdz mājkalpotājus⁵.

Šādi izņēmumi kopumā neatbilst Darba laika direktīvas prasībām, ja vien direktīvas noteikumu transponēšanu nenodrošina koplīgumi.

Tiesa 2021. gadā apstiprināja, ka, lai gan direktīva attiecas uz bruņotajiem spēkiem⁶, dažas darbības var no tās tvēruma tikt izslēgtas, ja direktīvas piemērošana kaitētu pienācīgai militāro operāciju veikšanai, it īpaši ņemot vērā dažu dalībvalstu īpašos starptautiskos pienākumus, konfliktus vai draudus, ar kuriem tās konfrontētas, vai to ģeopolitisko kontekstu. Aptuveni pusē dalībvalstu direktīvu pilnā apjomā piemēro attiecīgās valsts bruņotajiem spēkiem⁷. Vairākās dalībvalstīs to nedara pilnā apjomā, tomēr kaut kādā mērā direktīvas noteikumus bruņotajiem spēkiem tomēr piemēro⁸. Dažas dalībvalstis direktīvu nepiemēro militārpersonām⁹, neskarot valstu noteikumus par bruņoto spēku personāla darba apstākļiem un veselības un drošības aizsardzību.

B. Darba ņēmēji, kuriem ir vairāki darba līgumi

Direktīvā nav skaidri noteikts, vai tās noteikumi paredz absolūtus ierobežojumus vairāku vienlaicīgi spēkā esošu līgumu gadījumā ar vienu vai vairākiem darba devējiem vai arī tie attiecas uz katrām darba attiecībām atsevišķi. Tiesa nesen precizēja, ka tad, ja darba ņēmējiem ir vairāki darba līgumi ar vienu un to pašu darba devēju, minimālais dienas atpūtas laiks attiecas uz šiem līgumiem kopumā, nevis katru atsevišķi¹⁰. Kā norādīts iepriekšējos īstenošanas ziņojumos, Komisija uzskata, ka, ņemot vērā direktīvas mērķi uzlabot darba ņēmēju veselību un drošību, ierobežojumi attiecībā uz vidējo darba laiku nedēļā un ikdienas un iknedēļas atpūtu būtu pēc iespējas jāattiecinā uz vienu darba ņēmēju.

Šajā jomā dalībvalstu prakse būtiski atšķiras.

⁴ Irija (policija, bruņotie spēki, civilās aizsardzības dienesti, ugunsdzēsēji, cietuma personāls un jūras avārijas personāls), Kipra (bruņotie spēki), Itālija (policija, bruņotie spēki, tiesu iestādes, brīvības atņemšanas iestādes, sabiedriskās drošības un civilās aizsardzības dienesti).

⁵ Beļģijā, Grieķijā, Luksemburgā, Zviedrijā.

⁶ Spriedums lietā C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*.

⁷ Beļģijā, Bulgārijā, Dānijā, Vācijā, Grieķijā, Lietuvā, Ungārijā, Nīderlandē, Rumānijā, Slovēnijā, Slovākijā, Somijā, Zviedrijā.

⁸ Čehijā, Igaunijā, Spānijā, Itālijā, Luksemburgā, Austrijā, Polijā.

⁹ Īrijā, Francijā, Kiprā, Latvijā, Portugālē.

¹⁰ Spriedums lietā C-585/19, *Academia de Studii Economice din București*.

Bulgārijā, Vācijā, Igaunijā, Īrijā, Grieķijā, Francijā, Horvātijā, Itālijā, Kiprā, Luksemburgā, Nīderlandē, Austrijā un Slovēnijā direktīvu piemēro attiecībā uz vienu darba ņēmēju (lielākoties saskaņā ar skaidri formulētām tiesību normām, kurās tas ir noteikts).

Savukārt Čehijā, Spānijā, Latvijā, Ungārijā, Polijā, Portugālē un Slovākijā direktīvu piemēro katram līgumam.

Beļģijā, Dānijā, Lietuvā, Maltā, Rumānijā, Somijā un Zviedrijā direktīvu piemēro katram darba ņēmējam, ja viņam ir vairāk nekā viens darba līgums ar vienu un to pašu darba devēju, bet katram darba līgumam, ja darba ņēmējam ir vairāk nekā viens darba līgums ar dažādiem darba devējiem.

C. “Darba laika” definīcija un uzskaitē

Kopumā termina “darba laiks” oficiālā definīcija, kas izklāstīta direktīvas 2. pantā (t. i., ka darba ņēmējs “*strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus*”), pati par sevi piemērošanas problēmas nerada.

“Dežūra” un “gaidlaiks” ir laikposmi, kuros darba ņēmējiem jābūt pieejamiem darba atsākšanai, ja tas vajadzīgs. “Dežūra” ir laiks, kad darba ņēmējam ir jāpaliek darba vietā vai citā darba devēja noteiktā vietā gatavībā pildīt savus darba pienākumus, ja viņam vai viņai to lūgs darīt. “Gaidlaikā” darba ņēmējam vienmēr jābūt sasniedzamam, bet nav jāpaliek vietā, ko noteicis darba devējs.

Tiesa ir atzinusi, ka “dežūrā” pavadītais laiks ir pilnībā jāieskaita “darba laikā” direktīvas izpratnē. “Gaidlaikā” darba laiks vienmēr ir ar faktisko pakalpojumu sniegšanu saistītais laiks. Atlikušais gaidlaiks ir uzskatāms par atpūtu, izņemot gadījumus, kur darba devēja noteiktie ierobežojumi ļoti būtiski ietekmē darba ņēmēja iespēju brīvi pārvaldīt savu laiku un īstenot savas personiskās un sociālās intereses. Šādos gadījumos par darba laiku uzskata visu gaidlaiku¹¹.

Vairumā dalībvalstu¹² darbojas tiesību normas, ar kurām tiek reglamentēts “dežūru” darbs, un vairāku dalībvalstu tiesību aktos ir tieši minēti “gaidlaiki”¹³. Pirmajā gadījumā parasti tiek ievērota Tiesas interpretācija, otrajā gadījumā netiek ņemta vērā jaunākā judikatūra, kas ierobežo to, kad gaidlaiks kvalificējams kā atpūta. Tomēr dažas valstu tiesas šo judikatūru ir sākušas piemērot¹⁴.

Prasība dežūras laiku uzskatīt par darba laiku dalībvalstīs tiek pildīta arvien labāk, bet vēl ir problēmas.

¹¹ Spriedums lietās C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, 39. punkts, un C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, 38. punkts, un tur minētā judikatūra.

¹² Bulgārijā, Čehijā, Dānijā, Vācijā, Igaunijā, Spānijā, Francijā, Lietuvā, Latvijā, Ungārijā, Nīderlandē, Austrijā, Polijā, Slovēnijā, Slovākijā, Zviedrijā.

¹³ Bulgārijā, Spānijā, Francijā, Itālijā, Lietuvā, Ungārijā, Nīderlandē, Austrijā, Polijā, Somijā, Zviedrijā.

¹⁴ Beļģijā, Čehijā, Dānijā, Spānijā.

Dānijā sociālie partneri var vienoties, ka atpūtas laiku var izmantot, atrodoties dežūrā darba vietā, un daži sociālie partneri šo iespēju ir izmantojuši veselības nozarē. Polijā un Slovēnijā par darba laiku atzīst tikai atrašanos aktīvā dežūrā darba vietā, un Slovākijā atsevišķu grupu gadījumā dežūru darba vietā neuzskata par pilnu darba laiku.

Tiesa 2019. gadā nolēma, ka dalībvalstīm ir jāprasa darba devējiem izveidot “objektīvu, uzticamu un pieejamu sistēmu, kas ļauj uzskaitīt katra darbinieka nostrādāto ikdienas darba laika ilgumu”¹⁵. Vairumā dalībvalstu darba devējiem ir pienākums uzraudzīt un reģistrēt darba laiku, bet piecās dalībvalstīs šāda pienākuma nav vai tas nav skaidri definēts — Beļģijā, Dānijā, Kiprā, Maltā un Zviedrijā.

D. Pārtraukumi un atpūtas laiks

Direktīvas 4. pantā ir prasīts atpūtas pārtraukums, ja darbdiena ir garāka nekā 6 stundas, konkrēti nenosakot tā ilgumu vai citu sīkāku informāciju. Sīkāka informācija “*tiek sniegta koplīgumos vai līgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē vai, ja tā nav, valsts tiesību aktos*”.

Šķiet, ka šis noteikums kopumā ir transponēts apmierinoši. Lielākajā daļā dalībvalstu ir izstrādāts noteikumu minimums attiecībā uz atpūtas pārtraukuma ilgumu un laiku darbdienā. Tomēr dažās dalībvalstīs atpūtas pārtraukuma minimālais ilgums vai laiks nav noteikts ar tiesību aktu¹⁶, un nav skaidrs, vai koplīgumos tas tiek visos gadījumos reglamentēts.

Attiecībā uz atpūtu (direktīvas 3. un 5. pants) direktīvas pamatprasība ir nodrošināt darba ņēmējam obligātu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku dienā katrā 24 stundu laikposmā un obligātu nepārtrauktu 24 stundu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu katrās septiņās dienās. Direktīvā noteikta iespēja, ka iknedēļas atpūtas laiku objektīvu iemeslu dēļ var samazināt līdz 24 stundām.

Šīs pamatprasības, šķiet, ir apmierinoši transponētas dalībvalstu tiesību aktos lielākajā daļā nozaru. Šķiet, ka dažas dalībvalstis prasību attiecībā uz iknedēļas atpūtu dažos aspektos ir transponējušas nepareizi, piemēram, šī prasība nav transponēta kādā nozarē¹⁷ vai ir noteikts 24 stundu atpūtas laikposms bez konkrēta objektīva pamatojuma¹⁸.

E. Darba laika ierobežojumi

Saskaņā ar direktīvas 6. pantu vidējais nedēļas darba laiks (ieskaitot virsstundas) nedrīkst pārsniegt 48 stundas nedēļā. Kopumā šis ierobežojums ir apmierinoši transponēts, un daudzās dalībvalstīs faktiski ir noteikti standarti, kas paredz vēl augstāku aizsardzības līmeni.

Nedaudzos gadījumos direktīvā noteiktais ierobežojums ir pārsniegts, jo īpaši šādos:

¹⁵ Spriedums lietā C-55/18, CCOO, 60. punkts.

¹⁶ Dānijā, Luksemburgā, Rumānijā, Zviedrijā.

¹⁷ Spānijā (ierēdņiem), Polijā (Izlūkošanas pārvaldes darbiniekiem).

¹⁸ Nīderlandē (brīvprātīgajiem policistiem un kalnračiem), Slovēnijā (veselības nozarē).

- Īrija joprojām ierobežojumu sociālās aprūpes darbiniekiem praksē piemēro neapmierinoši, bet tiek darīts, lai situāciju labotu.
- Bulgārijas darba kodeksā vēl aizvien noteikts nedēļas darba laiks līdz 56 stundām, kur ir izveidota nedēļas vidējā darba laika aprēķina sistēma un netiek ierobežota obligāto virsstundu izmantošana attiecībā uz darba ņēmējiem valsts aizsardzības spēkos, ārkārtas situācijās, steidzamu sabiedrisko pakalpojumu vai transporta atjaunošanā un medicīniskās palīdzības sniegšanā¹⁹.

Šķiet, ka arī 4 mēnešu ierobežojums maksimālā darba laika aprēķināšanai ir pārsniegts Bulgārijā²⁰, Vācijā²¹ un Slovēnijā²², kur tas ir noteikts 6 mēnešu garumā, un Spānijā, kur tas ir noteikts 12 mēnešu garumā²³. Tas neattiecas tikai uz darbībām, kas minētas direktīvas 17. panta 3. punktā. Beļģijā darba laika shēma “plus un mīnus uzskaitē” pieļauj bāzes periodu, kas pārsniedz vienu gadu²⁴.

F. Ikgadējais atvaļinājums

Pamattiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (direktīvas 7. pants) kopumā ir transponētas apmierinoši.

Visas dalībvalstis skaidri noteikušas tiesības uz vismaz četru nedēļu ilgu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, un tās visas ir noteikušas, ka darba ņēmējiem atvaļinājuma laikā ir jāsaņem “vidējā samaksa”, “parastā nedēļas atlīdzības takse”, “vidēja mēnešalga” vai tamlīdzīgi. Visās dalībvalstīs ir paredzētas tiesības uz naudas izmaksu, ja, darba attiecībām beidzoties, ikgadējais atvaļinājums nav izmantots.

Tomēr ir konstatētas divas galvenās problēmas. Pirmkārt, dažās dalībvalstīs pastāv nosacījumi attiecībā uz apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma iegūšanu vai izmantošanu pirmā nodarbinātības gada laikā, kas ir stingrāki nekā direktīvā, kā to interpretējusi Tiesa. Piemēram, ir noteikti pārāk ilgi tiesību iegūšanas termiņi (6–8 mēneši) pirms atvaļinājuma izmantošanas iespējas²⁵.

Divās dalībvalstīs ir ieviesta sistēma, kur tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu tiek iegūtas, pamatojoties uz darba ņēmēja peļņu tiesību iegūšanas gadā, kas ir pirms gada, kurā var izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (“atvaļinājuma gads”)²⁶. Pirmajā “atvaļinājuma gadā” darba ņēmējam ir atļauta prombūtne no darba, bet bez atlīdzības.

Otra problēma ir to tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu dzēšanu, ko darba ņēmējs nav varējis izmantot. EST ir noteikusi, ka darba ņēmējs, kas nevar strādāt slimības dēļ, slimības atvaļinājuma laikā turpina uzkrāt apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Dalībvalstis var uzlikt

¹⁹ Darba kodeksa 142. pants un 146. panta 3. punkts.

²⁰ Darba kodeksa 142. pants, Civildienesta likuma 49. pants.

²¹ Likuma par darba laiku 3. pants, 7. panta 8. punkts un 14. pants.

²² ZDR-1 144. panta 3. punkts.

²³ Darba kodeksa 34. panta 2. punkts.

²⁴ 2006. gada 27. decembra likuma 204.–213. pants.

²⁵ Bulgārijā, Igaunijā, Lietuvā, Polijā, Portugālē.

²⁶ Somijā, Zviedrijā.

ierobežojumu iespējai pārcelt ikgadējo atvaļinājumu, kas nevar tikt izmantots pamatotas darbnespējas dēļ. Tomēr Tiesa arī ir nospriedusi, ka *“ikvienam pārcelšanas periodam ir jābūt ievērojami ilgākam par bāzes laikposmu, par kuru šis periods ir piešķirts”*²⁷. Daudzās dalībvalstīs ir noteikumi, kas dod tiesības darba ņēmējam pārcelt vai atlikt uzkrātos ikgadējā atvaļinājuma laikposmus, ja šāds atvaļinājums sakrītu ar slimības atvaļinājuma laikposmu. Savukārt vairākās valstīs laikposms pirms tam, kad darba ņēmējs zaudē tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, ir pārāk īss, jo tas nav ilgāks par vienu gadu ilgo bāzes periodu²⁸.

G. Nakts darbs

Nakts darba ņēmējiem direktīvā ir paredzētas vairāk aizsargājošas tiesību normas — viņi nedrīkst strādāt vidēji vairāk par astoņām stundām dienā, un astoņu stundu ierobežojums ir absolūts (to nevar aprēķināt kā vidējo vērtību), ja nakts darbs ir īpaši bīstams vai rada lielu stresu.

Dalībvalstis parasti ierobežo vidējo darba laiku nakts darba ņēmējiem līdz astoņām stundām. Tomēr vairākas dalībvalstis ir noteikušas četru mēnešu bāzes periodu šīs vidējās vērtības aprēķina vajadzībām²⁹. Tas atbilst vispārējā maksimālā darba laika aprēķināšanas standarta bāzes periodam un, pēc Komisijas domām, ir pārāk ilgs, lai izpildītu tiesību normas par nakts darbu aizsardzības mērķi.

Attiecībā uz nakts darbu, kas saistīts ar īpašu apdraudējumu vai smagu piepūli, jānorāda, ka divas dalībvalstis nav transponējušas šo direktīvas normu³⁰. Viena dalībvalsts pieļauj izņēmumus, kas direktīvā nav paredzēti³¹.

H. Atkāpes (direktīvas 17., 18. un 22. pants)

1. Autonomi darba ņēmēji

Dalībvalstīm ir ļauts saskaņā ar 17. panta 1. punktu piemērot atkāpes no noteikumiem par ikdienas un iknedēļas atpūtas laiku, pārtraukumiem, maksimālo darba laiku nedēļā, nakts darba ilgumu un bāzes periodiem, *“kad attiecīgās darbības īpašo iezīmju dēļ darba laika ilgums netiek mērīts un/vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji”*.

Dažos gadījumos dalībvalstis visus šos kritērijus nav ietvērušas valsts noteiktajās definīcijās. Piemēram, dažas dalībvalstis attiecina atbrīvojumu uz darba ņēmēju, kurš vai nu nopelna trīskāršu minimālo algu³², vai ieņem pietiekami nozīmīgu vai uzticību baudošu amatu un saņem algu, kas ir septiņas reizes lielāka par obligāto minimālo algu³³.

²⁷ Spriedums lietā C-214/10, KHS, 38.–40. punkts.

²⁸ Čehijā, Igaunijā, Grieķijā, Ungārijā, Portugālē, Slovēnijā, Somijā.

²⁹ Dānija, Horvātija, Malta, Ungārija, Nīderlande, Polija, Slovēnija, Slovākija, Somija, Zviedrija.

³⁰ Vācija, Nīderlande.

³¹ Čehija.

³² Nīderlande.

³³ Ungārija.

2. Atkāpes, kas nosaka, ka darba ņēmējam ir jāpiešķir līdzvērtīgi kompensējoši atpūtas laiki

Direktīva ļauj noteikt atkāpes no noteikumiem attiecībā uz pārtraukumiem, ikdienas un iknedēļas atpūtas laikiem, nakts darbu un vidējā darba laika bāzes periodiem šādos gadījumos:

- daudzās darbībās vai situācijās, piemēram, tādās, kad vajadzīga nepārtrauktība, konkrētās sezonālās darbībās vai tad, kad darba ņēmēja darba un dzīvesvieta atrodas tālu viena no otras (saskaņā ar koplīgumu, līgumu, kas noslēgts starp nozares darba devējiem un darba ņēmējiem, vai valsts tiesību aktiem un noteikumiem); un
- jebkādā darbībā vai situācijā, ko nosaka ar koplīgumu vai līgumu starp nozares darba devējiem un darba ņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī (vai ja tā nolemj nozares darba devēji un darba ņēmēji zemākā līmenī vai nozares darba devēji un darba ņēmēji valsts vai reģionālā līmenī).

Tomēr noteikumi parasti neļauj pilnībā atcelt obligāto atpūtas laiku. Tas ir atļauts tikai izņēmuma gadījumos, kad nav objektīvi iespējams nodrošināt līdzvērtīgu kompensējošu atpūtas laiku un kad darba ņēmējiem ir nodrošināta pienācīga aizsardzība. Turklāt saskaņā ar spriedumu *Jaeger* lietā³⁴, kompensējošs atpūtas laiks jāpiešķir periodā, kas seko tūlīt pēc neizmantotā atpūtas laika.

Kopumā dalībvalstis šīs atkāpes ir transponējušas un izmanto.

Attiecībā uz konkrētajām nozarēm un darbībām dalībvalstis kopumā veic pašā direktīvā minētās darbības.

Tomēr vairāku dalībvalstu tiesību aktos ir ievērojami pārsniegtas direktīvā pieļautās atkāpes, konkrēti šādi:

- nepiemērojot prasību par līdzvērtīgu kompensējoša atpūtas laika piešķiršanu attiecīgajam darba ņēmējam, piemēram, ļaujot finansiāli kompensēt neizmantoto atpūtu³⁵, nepiemērojot šo prasību konkrētās nozarēs vai maiņu darbā³⁶, paļaujoties uz citu veidu aizsardzības pasākumiem vai nenodrošinot kompensējošu atpūtu, kas ir līdzvērtīga atpūtas laika saīsinājumam³⁷;
- nosakot pārāk garu termiņu kompensējošā atpūtas laika piešķiršanai, kas svārstās no 14 dienām līdz sešiem mēnešiem par neizmantotu ikdienas atpūtu dažās darbībās vai nozarēs³⁸ un no sešām nedēļām līdz sešiem mēnešiem par neizmantotu iknedēļas atpūtu³⁹.

³⁴ C-151/02, *Jaeger*.

³⁵ Francijā, Somijā.

³⁶ Francijā, Ungārijā, Nīderlandē, Rumānijā.

³⁷ Vācijā.

³⁸ Beļģijā, Čehijā, Vācijā, Spānijā, Lietuvā, Austrijā, Slovēnijā, Slovākijā.

³⁹ Čehijā, Lietuvā, Slovākijā, Somijā.

3. Atteikšanās iespēja

Dalībvalstīm ir iespēja nepiemērot maksimālo nedēļas darba laika ierobežojumu ar nosacījumu, ka ir ievēroti darba ņēmēju veselības aizsardzības un drošības vispārējie principi un ir veikti konkrēti aizsardzības pasākumi (22. pants). Darba ņēmējam nevar likt strādāt vairāk nekā vidēji 48 stundas nedēļā, ja vien viņš vai viņa iepriekš nav sniedzis(-gusi) skaidri paustu, brīvprātīgu un apzinātu piekrišanu. Ja šāda piekrišana netiek dota, darba devējs nedrīkst pakļaut darba ņēmēju nekādam kaitējumam. Darba devējam pastāvīgi jāveic uzskaitē par visiem darba ņēmējiem, kas veic šādu darbu, un šī uzskaitē jādara pieejama kompetentajām iestādēm, kuras var aizliegt vai ierobežot iespēju pārsniegt maksimālo darba laiku nedēļā.

Piecpadsmit dalībvalstis pašlaik nodrošina šīs atteikšanās iespējas izmantošanu. Četras no tām (Bulgārija, Igaunija, Kipra un Malta) atļauj izmantot atteikšanās iespēju neatkarīgi no nozares, bet pārējās vienpadsmit (Beļģija, Vācija, Spānija, Francija, Horvātija, Ungārija, Nīderlande, Austrija, Polija, Slovēnija un Slovākija) atļauj izmantot atteikšanās iespēju tikai darbos, kur plaši izmanto dežūras laiku, piemēram, veselības aprūpes vai neatliekamās palīdzības dienestos.

Čehija atcēla atteikšanās iespējas izmantošanu veselības aprūpes dienestā 2020. gada 30. jūlijā, un Latvija pārtrauca to piemērot ārstiem no 2022. gada 1. janvāra. Līdz ar to divpadsmit dalībvalstis (Čehija, Dānija, Īrija, Grieķija, Itālija, Latvija, Lietuva, Luksemburga, Portugāle, Rumānija, Somija un Zviedrija) pašlaik atteikšanās iespēju neizmanto.

Prasības attiecībā uz darba ņēmēja skaidri paustu piekrišanu, uzskaiti un ziņošanu iestādēm par darba ņēmējiem, kuri vidēji strādā vairāk nekā 48 stundas nedēļā, parasti tiek ievērotas.

Darba stundu skaits, ko var atļaut saskaņā ar 22. pantu, nav skaidri noteikts, bet ir jāievēro darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība. Tā kā direktīva nepieļauj atkāpes ikdienas un iknedēļas atpūtas ziņā, ja nav nodrošināta kompensējoša atpūta, atļautais darba laiks šādi tiek ierobežots.

Puse no dalībvalstīm, kuras ir noteikušas atteikšanās iespēju, ir skaidri noteikušas tādus vai citādus ierobežojumus atļautajam darba stundu skaitam⁴⁰.

I. Dalībvalstu un sociālo partneru veiktā vērtēšana

1. Arodbiedrības

Darba ņēmēju organizācijas⁴¹ uzskata, ka direktīvas praktiskā piemērošana darba ņēmēju veselību un drošību aizsargā un uzlabo nepietiekami. Jo īpaši tās min atteikšanās iespēju un atkāpi par autonomiem darba ņēmējiem.

⁴⁰ Beļģija, Spānija, Horvātija, Ungārija, Nīderlande, Austrija, Slovākija.

ETUC meitas organizācijas konstatē transponēšanas problēmas, kas saistītas ar dežūras un gaidīšanas laiku, ko pienācīgi neuzskaita kā darba laiku; darba laiks, tostarp tāldarbā, netiek uzskaitīts; kompensējošā atpūta netiek izmantota uzreiz pēc maiņas; bāzes periodus ar tiesību aktiem pagarina līdz divpadsmit mēnešiem; un ikgadējā atvaļinājuma tiesības tiek zaudētas slimības atvaļinājuma laikā.

2. Darba devēji

Darba devēju organizācijas⁴² uzsver problēmas un juridisko nenoteiktību, kas izriet no Tiesas spriedumiem par dežūras laiku un gaidlaiku, darba laika uzskaiti un ikgadējo atvaļinājumu. Direktīva tiek pēkšņi pārkāpta ar valstu tiesību aktiem un koplīgumiem, un lielāka gaidlaika ieskaitīšana darba laikā rada problēmas tādu sabiedrisko pakalpojumu organizēšanā, kam vajadzīga pakalpojuma nepārtrauktība (veselības aprūpe, neatliekamās palīdzības dienesti).

Darba devēju organizācijas kritizē valstu tiesību aktus, kas ir stingrāki par direktīvā noteikto prasību minimumu, un uzskata, ka sociālo partneru funkcijas īstenošanā ir pārāk ierobežotas, mazinot darba laika elastīgumu pasaulē, kura ir globāla un digitāla.

3. Dalībvalstis

Lielākā daļa dalībvalstu ziņo, ka direktīva turpina sasniegt izvirzītos mērķus, nodrošinot pienācīgu un stabilu sistēmu rīcībai arodveselības un darba drošības jomā. Tāldarba pieaugums, jaunas darba formas (piemēram, darbs platformās) un nesenā Tiesas judikatūra rada jaunus izaicinājumus direktīvas normu interpretācijā. Vairākas dalībvalstis lūdz precizēt darba laika statusu dežūrās un gaidlaikā, darba laika uzskaiti un kompensējošo atpūtu. Dažas ierosina atkārtoti izvērtēt un pārskatīt direktīvas pamatnoteikumus.

J. Ar Covid-19 saistītie pasākumi darba laika jomā

Covid-19 pandēmija būtiski ietekmēja darba tirgu. Dalībvalstis 2020. un 2021. gadā pielāgoja noteikumus, kas piemērojami darba apstākļiem, jo īpaši par darba laika organizēšanu. Lielākā daļa šo pasākumu bija īslaicīgi un vairs nav spēkā.

Vairākas dalībvalstis radīja jaunas iespējas pagarināt darba laiku, piemēram, palielinot maksimālo dienas un nedēļas darba laiku⁴³ un iespējas strādāt virsstundas⁴⁴, kā arī samazinot minimālo dienas⁴⁵ vai nedēļas atpūtas laiku⁴⁶. Tas kopumā attiecās tikai uz dažām būtiskām nozarēm, galvenokārt veselības nozari. Pagaidu ierobežojumu dēļ daudziem darba ņēmējiem

⁴¹ Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) meitas organizācijas un Eiropas neatkarīgo arodbiedrību konfederācija.

⁴² *BusinessEurope, CoESS, CEEMET, CEMR, PEARLE, SGI Europe un SMEunited.*

⁴³ Vācija, Luksemburga.

⁴⁴ Beļģija, Francija, Latvija, Slovēnija, Somija.

⁴⁵ Vācija, Polija.

⁴⁶ Austrija, Polija.

nācās piespiedu kārtā veikt tāl darbu no mājām, savukārt vairākas dalībvalstis ļāva darba devējiem pieprasīt darbinieku došanos ikgadējā atvaļinājumā⁴⁷.

Saīsināta darba laika⁴⁸ vai daļēja bezdarba⁴⁹ režīmi ļāva saīsināt darba laiku vai pilnībā apturēt pienākumu strādāt, kompensējot ienākumu zudumu.

K. Secinājumi

Kopumā ES lielajai daļai darba ņēmēju tiek piemēroti noteikumi par darba laiku, kuros ievēroti ES tiesību akti, un daudzos gadījumos darba ņēmēji ir vairāk aizsargāti nekā ar direktīvā noteiktajiem minimālajiem standartiem.

Dalībvalstu tiesību akti kopumā atbilst direktīvas prasībām, bet ir apzinātas vairākas problēmas. Visbiežāk sastopamā problēma ir atkāpju par ikdienas un iknedēļas atpūtu, tostarp kompensējošo atpūtu, nepareiza transponēšana. Dažas dalībvalstis joprojām vispār nav definējušas dežūras laiku vai pienācīgi to nepiemēro dažās nozarēs (piemēram, veselības, drošības, tiesībaizsardzības un neatliekamās palīdzības pakalpojumiem). Plašā mērogā vēl nav risinātas ar Tiesas jaunāko judikatūru saistītās problēmas, jo īpaši attiecībā uz gaidlaika noteikšanu un darba laika uzskaiti. Joprojām nav konsekvences attiecībā uz maksimālā darba laika ierobežojumiem konkrētām darba ņēmēju grupām (galvenokārt veselības aprūpes personālam un bruņotajiem spēkiem), bet noteikumu ievērošana dalībvalstīs uzlabojas.

Direktīvas pamatprasības attiecībā uz pārtraukumiem, ikdienas atpūtu un iknedēļas atpūtu kopumā ir apmierinoši transponētas. Atlikušie jautājumi galvenokārt attiecas uz atkāpju izmantošanu.

Visās dalībvalstīs ir skaidri paredzētas tiesības uz vismaz četru nedēļu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Visbiežāk sastopamās problēmas ir saistītas ar ikgadējā atvaļinājuma izmantošanu pirmajā nodarbinātības gadā un darba ņēmēja tiesībām uzkrāt ikgadējo atvaļinājumu slimības atvaļinājuma laikā un iegūtās atvaļinājuma tiesības pārnest uz pietiekami ilgu laiku.

Ir neredzams samazinājiesto dalībvalstu skaits, kuras atļauj izmantot atteikšanās iespēju.

Saistībā ar un neskarot Komisijas kā Līgumu sargātājas plašāko lomu, tā turpinās atbalstīt dalībvalstu centienus uzlabot direktīvas īstenošanu un ir gatava veicināt informācijas apmaiņu starp dalībvalstīm un starp sociālajiem partneriem, ja tas var būt noderīgi.

⁴⁷ Bulgārija, Francija, Latvija, Austrija.

⁴⁸ Vācijā, Lietuvā, Ungārijā, Austrijā, Polijā, Rumānijā, Slovēnijā.

⁴⁹ Luksemburgā.