



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA ĪVA BOTA [YVES BOT] SECINĀJUMI,
sniegti 2015. gada 19. martā¹

Lieta C-87/14

**Eiropas Komisija
pret**

Īriju

Valsts pienākumu neizpilde — Direktīva 2003/88/EK — Darba laika organizēšana — Jēdziens “darba laiks” — Ārsti mācībās

I – Ievads

1. Ar savu prasības pieteikumu Eiropas Komisija lūdz Tiesu konstatēt, ka, nepiemērojot Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem² normas attiecībā uz mācībās esošu ārstu, sauktu arī par “nekonsultējošiem slimnīcu ārstiem” (“non consultant hospital doctors”; turpmāk tekstā – “NCHD”), darba laika organizāciju Īrija nav izpildījusi šīs direktīvas 3., 5., 6. panta un 17. panta 2. un 5. punktā paredzētos pienākumus.

2. Attiecībā uz NCHD Īrija Direktīvu 2003/88 valsts tiesībās ir transponējusi ar 2004. gada noteikumiem, kas attiecas uz Eiropas Kopienām (darba laika organizēšana) (ārsti mācībās) (*European Communities (Organisation of Working Time) (Activities of Doctors in Training) Regulations 2004*), kuros grozījumi izdarīti ar 2010. gada noteikumiem (turpmāk tekstā – “2004. gada noteikumi”).

3. Lai atrisinātu domstarpības par NCHD darba laiku, *Irish Medical Organisation* (Īrijas Ārstu federācija), kura pārstāv visus Īrijas teritorijā praktizējošos ārstus, un *Health Service Executive* (Veselības dienestu pārvalde, turpmāk tekstā – “HSE”), valsts institūcija, kas pārstāv veselības aprūpes iestādes, 2012. gada 22. janvārī parakstīja strīdu regulējošu nolīgumu, kuram pielikumā ir pievienots starp šīm pašām pusēm noslēgts koplīgums³, kā arī NCHD paredzēts tipveida darba līgums⁴.

4. Šī tipveida darba līguma preambulā NCHD ir aprakstīti šādi:

“Šī līguma piemērošanas nolūkā jēdziens [“NCHD”] attiecas uz personām, kuras ir nodarbinātas sabiedrības veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanas jomā Īrijā kā “Interns”, “Senior House Officers”, “Registrars”, “Senior Registrars”, “Specialist Registrars” [profesionālās kvalifikācijas nosaukumi, kas atbilst ārstu karjeras pakāpēm it īpaši atkarībā no viņu pabeigtās mācību programmas] vai citādā statusā ar mērķi sniegt veselības aprūpes vai zobārstniecības pakalpojumus un/vai apgūt ārsta vai zobārsta mācību programmu un kuri šādas nodarbinātības ietvaros nedarbojas kā “Consultants”.”

1 — Oriģinālvaloda — franču.

2 — OV L 299, 9. lpp.

3 — Turpmāk tekstā — “koplīgums”.

4 — Turpmāk tekstā — “tipveida darba līgums”.

5. Saskaņā ar koplīguma 3. klauzulas a) punktu darba grafikā paredzētās mācību stundas, kas neietilpst dežūras laikos, nevar tikt uzskaitītas kā darba laiks.

6. Komisija turpretim uzskata, ka šādas mācību stundas ir “darba laiks” Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē.

7. Prasībā sakarā ar pienākumu neizpildi, ko Komisija ir cēlusi pret Īriju, ir ietverti vairāki iebildumi. Tomēr šie secinājumi attieksies vienīgi uz iebildumu par koplīguma 3. klauzulas a) punkta nesaderību ar Direktīvu 2003/88. Proti, ar šo iebildumu ir ticis izvirzīts jauns tiesību jautājums par jēdzienu “darba laiks” šīs direktīvas 2. panta 1. punkta izpratnē. Tiesai līdz ar to būs jāizlemj, vai ir atbilstoši Direktīvai 2003/88 jēdzienā “darba laiks” minētās direktīvas 2. panta 1. punkta izpratnē neietvert laiku, ko *NCHD* velta mācībām, tostarp to, kas neietilpst viņu dežūras laikos.

8. Direktīvas 2003/88 2. pantā “Definīcijas” ir paredzēts:

“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;

[..].”

9. Darba laika jēdziena definīcijai ir īpaša nozīme Direktīvas 2003/88 sistēmā, jo tā ietekmē tādu citu šīs direktīvas tiesību normu piemērošanu, kā minētās direktīvas 3., 5. un 6. pants.

10. Direktīvas 2003/88 3. pantā “Ikdienas atpūta” ir noteikts:

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

11. Šīs pašas direktīvas 5. panta “Nedēļas atpūtas laiks” pirmajā daļā ir paredzēts:

“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.”

12. Atbilstoši minētās direktīvas 6. pantam “Maksimālais nedēļas darba laiks”:

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

[..]

b) vidējais darba laiks katram septiņu darba dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz 48 stundas.”

13. Komisija norāda, ka *NCHD* mācību pasākumi ir viņu darba un profesionālā statusa neatņemama sastāvdaļa, kā izriet no tipveida darba līguma normām un konkrēti tā 8. sadaļas “Medical Education and Training” (“Medicīniskā izglītība un mācības”). Šo ārstu pienākums esot īstenot šos mācību pasākumus atbilstoši viņu darba līgumam.

14. Komisija turklāt norāda, ka koplīgumam pielikumā pievienotās vienošanās par mācību stundām piemērojamo režīmu ietvaros tiek nošķirtas trīs mācību stundu kategorijas:

- mācību programmā noteiktās plānotās un aizsargātās mācību stundas ārpus darba vietas;
- plānotie izglītojošie un mācību pasākumi, kas tiek organizēti darba vietā regulāros intervālos (reizi nedēļā/divās nedēļās), tādi kā konferences, zinātniskas tikšanās, kā arī pārskatu sniegšana par saslimstību un mirstību, un
- pētniecības, izpētes utt. pasākumi.

15. Komisija uzskata, ka, ciktāl šie mācību pasākumi ir noteikti mācību programmā un noris šajā programmā noteiktā vietā, Direktīvas 2003/88 piemērošanas nolūkā tiem ir jātiek uzskaitītiem kā “darba laikam”. Tam, pēc Komisijas domām, tā būtu jābūt divu pirmo vienošanās par mācību stundām piemērojamo režīmu ietvaros definēto mācību stundu kategoriju gadījumā. Turpretim mājās veiktie izpētes un pētniecības pasākumi neesot jāuzskata par “darba laiku”, un tie šīs pašas direktīvas piemērošanas nolūkā līdz ar to varot tikt uzskatīti kā “atpūtas laiks”. Tāds, šķietami, esot trešās mācību stundu kategorijas gadījums.

16. Komisija arī norāda, ka apstākļi, ka darba grafikā īpašas stundas tiek veltītas mācību pasākumiem, nekādi neizmaina faktu, ka tas pēc būtības ir “darbs”.

17. Komisija arī uzsver īpašo lomu, kas ārstu darba laika ierobežošanai un minimāla atpūtas laika noteikšanai ir šo ārstu un viņu pacientu veselības un drošības saglabāšanas aspektā. Pēc tās domām, tāda jēdziena “darba laiks” šaura interpretācija kā tā, ko piedāvā Īrija, kura tajā neieskaita mācību pasākumus, neatbilstot ne sociālajām pamattiesībām, kas tiek piešķirtas ar Direktīvu 2003/88, ne arī tajā paredzētajam darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzības mērķim.

18. Tāpēc Komisija uzskata, ka koplīguma 3. klauzulas a) punkts nav saderīgs ar Direktīvas 2003/88 normām, konkrēti tās 3., 5. un 6. pantu.

19. Savā atbildē Īrija apgalvo, ka darba grafikā paredzētās mācību stundas, kas neietilpst dežūras laikos un kas pieder pie aizsargātā mācību laika, nevar tikt uzskaitītas kā “darba laiks” Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē.

20. Īrija, tiesa gan, piekrīt, ka *NCHD* gadījumā darbs un mācības var būt cieši saistītas. Taču, pēc tās domām, starp šiem diviem jēdzieniem pastāvot fundamentāla atšķirība, it īpaši saistībā ar aizsargāto mācību laiku, kā šajā lietā. Proti, Īrija norāda, ka šajā kontekstā *NCHD* nestrādā darba devēja labā un neveic savu darbu vai nepilda pienākumus.

21. Īrija skaidro, ka, lai gan mācību laikposmi tiek reģistrēti un faktiski iekļauti darba grafikā, lai nodrošinātu to aizsardzību *NCHD* laika izmantošanas kontekstā un ļautu darba devējam šos pasākumus racionāli plānot, šādi laikposmi tiek skaidri uztverti kā atšķirīgi – vai kā “atbrīvojums” – no darba “uzdevumiem vai pienākumiem”.

22. Pēc Īrijas domām, no sprieduma *Simap*⁵ izriet, ka darba laika jēdziens ir nesaraujami saistīts ar darba pienākumu un uzdevumu izpildi vai pieejamību, lai tos pildītu, un to faktiski izpildi darba vietā. Turklāt no sprieduma *Jaeger*⁶ 63. punkta izrietot, ka, lai tiktu ievērota Direktīvā 2003/88 paredzētā “darba laika” definīcija, esot nepieciešams, lai ārsts strādātu darba devēja labā noteiktā vietā, kas ne vienmēr, bet parasti ir darba vieta, sniedzot pakalpojumus un/vai pildot ar savu darbu saistītos uzdevumus un pienākumus.

23. Proti, no koplīguma 3. klauzulas a) punkta, kā arī šī koplīguma pielikuma skaidri izrietot, ka nedēļas aizsargātais mācību laiks ir laikposms, kurā *NCHD* neveic dežūru, tāpat arī nepilda ar savu darbu saistītos uzdevumus vai pienākumus un faktiski nav pieejams, lai šos uzdevumus vai pienākumus pildītu. Šo mācību aizsargājamība obligāti nozīmējot nepieejamību darba veikšanai. Turklāt tas, ka šis mācību laiks tiek atalgots, kaut gan ārsts neveic savu darbu un nav pieejams, lai to veiktu, vienkārši atspoguļojot mācībās esošo ārstu īpašo statusu un piederot pie viņu priekšrocībām.

24. Pēc Īrijas domām, starp aizsargāto mācību laiku, kurš ir saistīts ar fizisku klātbūtni darba vietā, no vienas puses, un dežūras laiku, kas prasa fizisku klātbūtni darba vietā, no otras puses, pastāvot fundamentāla atšķirība, kuru Tiesa ir izvērtējusi spriedumos *Simap*⁷ un *Jaeger*⁸ un kura 2004. gada noteikumos ir tikusi skaidri definēta kā darba laiks. Dežūrējošs ārsts ir pieejams, lai veiktu darbu, un viņam ir pienākums pildīt ar viņa darbu saistītos uzdevumus un pienākumus, savukārt ārsts aizsargātajā mācību laikā nav pieejams, lai veiktu darbu, un nevar šos uzdevumus vai šīs funkcijas pildīt. Tāpēc šis mācību laiks nevarot tikt uzskatīts par “darba laiku” 2004. gada noteikumu vai Direktīvas 2003/88 piemērošanas nolūkā.

25. Komisijas argumentācija esot pamatota ar nepareizu pamatizpratni par sakarību starp *NCHD* mācību prasībām un viņu parastajiem pienākumiem saskaņā ar darba līgumu. Pretēji tam, ko apgalvo Komisija savā replikas rakstā, *NCHD* mācību prasības neesot viņu darba kā darba devēja noteiktu vai pārraudzītu pienākumu izpildes neatņemama sastāvdaļa. Kā izriet no tipveida darba līguma 2. un 8. sadaļas, tās drīzāk esot tiesiskajā regulējumā noteiktas būtiskās prasības, kas ir jāizpilda visiem *NCHD*, lai tos reģistrētu kā praktizējošus ārstus saskaņā ar 2007. gada Praktizējošo ārstu likumu (*Medical Practitioners Act 2007*). Attiecības starp *NCHD* un viņu mācību iestādi esot nošķirtas un atšķirīgas no tām, kas pastāv starp *NCHD* un viņu darba devēju.

26. Kā ir izklāstīts tipveida darba līguma 8. sadaļas a) punktā, darba devējam esot vienīgi vajadzības gadījumā jāatvieglo *NCHD* amatam vajadzīgās mācības un/vai jāgarantē, ka tas iegūs vajadzīgo kompetenci. Kaut gan darba devējs nodrošinot apstākļus, kuros *NCHD* var mācīties, tas nevadot šādu mācību norisi, nenosakot ne pasākumus, kuri *NCHD* ir jāīsteno mācību gaitā, ne arī *NCHD* izaugsmi tajā un tas nenosakot mācību vietu. Tie esot jautājumi, kas esot *NCHD* mācību iestāžu vai pašu *NCHD* kompetencē.

27. Mērķis īpašu stundu piešķiršanai darba grafikā mācību pasākumiem esot atvieglot *NCHD* viņu pienākumu saskaņā ar 2007. gada Praktizējošo ārstu likumu izpildi un nodrošināt gan viņiem pašiem, gan viņu darba devējiem pilnīgu skaidrību par *NCHD* darba organizāciju, lai garantētu efektīvu pakalpojumu sniegšanu.

5 — C-303/98, EU:C:2000:528.

6 — C-151/02, EU:C:2003:437.

7 — C-303/98, EU:C:2000:528.

8 — C-151/02, EU:C:2003:437.

II – Mans vērtējums

28. Direktīvas 2003/88 mērķis ir noteikt minimālās prasības, kas ir paredzētas, lai uzlabotu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, tuvinot valstu tiesisko regulējumu it īpaši attiecībā uz darba laika ilgumu. Šīs darba laika organizēšanas jomas saskaņošanas Eiropas Savienības līmenī mērķis ir nodrošināt labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, piešķirot viņiem minimālo – konkrēti ikdienas un iknedēļas – atpūtas laiku, kā arī atbilstīgus pārtraukumus un paredzot maksimālo vidējo darba ilgumu nedēļā – 48 stundas, kas ir maksimālā robeža, attiecībā uz kuru ir skaidri precizēts, ka tajās ir ietvertas virsstundas⁹.

29. Ņemot vērā šo būtisko mērķi, katram darba ņēmējam it īpaši pienākas atbilstoši atpūtas laiki, kuriem ir jābūt ne tikai efektīviem, ļaujot attiecīgajām personām atpūsties no darba izraisītā noguruma, bet arī preventīviem, lai tie varētu pēc iespējas mazināt risku radīt izmaiņas attiecībā uz darba ņēmēju drošību un veselību, ko var izraisīt secīgi darba laikposmi bez vajadzīgās atpūtas¹⁰.

30. Dažādās prasības, kas Direktīvā 2003/88 ir noteiktas saistībā ar maksimālo darba ilgumu un minimālo atpūtas laiku, ir Savienības sociālo tiesību normas, kuras ir īpaši svarīgi piemērot attiecībā uz katru darba ņēmēju kā minimālās obligātās prasības drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai¹¹.

31. Mācībās esošu ārstu darbība, uz kuru Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvas 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem¹² piemērošanas joma sākotnēji neattiecas, šīs direktīvas piemērošanas jomā tika iekļauta ar Direktīvu 2000/34/EK¹³.

32. Savā Baltajā grāmatā par nozarēm un darbībām, kurām netiek piemērota 1997. gada 15. jūlija Darba laika direktīva¹⁴, Komisija uzsvēra, ka “mācībās esošu ārstu darba stundu skaits daudzās valstīs bieži pārsniedz 55 stundas nedēļā”¹⁵. Pēc tās domām, no tā izriet “acīmredzams risks [...] ievērojama skaita mācībās esošu ārstu veselībai un drošībai. Ciktāl šie ārsti tieši piedalās pacientus ietekmējošu medicīnisku procesu norisē un lēmumu pieņemšanā, apdraudēta varētu tikt arī šo pēdējo minēto veselība un drošība”¹⁶.

33. Ņemot vērā dalībvalstu iespējamās grūtības saskaņot tiesību normas attiecībā uz darba laiku ar to saistībām veselības aprūpes pakalpojumu un medicīniskās aprūpes organizēšanas un sniegšanas jomā, mācībās esošu ārstu iekļaušana Direktīvas 93/104 piemērošanas jomā notika pakāpeniski.

34. Ar Direktīvu 2003/88 veiktās kodifikācijas ietvaros pārejas noteikumi tika ietverti šīs direktīvas 17. panta 5. punktā. No tā būtībā izriet, ka pielautās atkāpes attiecas uz minētās direktīvas 6. pantu (maksimālais nedēļas darba laiks) un 16. panta (bāzes laikposmi) b) punktu, un ir atļautas tikai attiecībā uz piecus gadus ilgu pārejas laikposmu, sākot no 2004. gada 1. augusta, ko ir iespējams pagarināt divus gadus un pēc tam – vienu gadu.

35. No šī īsā mācībās esošiem ārstiem piemērojamo tiesību aktu attīstības apraksta izriet, ka kopš pārejas laikposma beigām šai ārstu kategorijai ir pilnībā piemērojamas Direktīvā 2003/88 ietvertās tiesību normas attiecībā uz darba laika organizēšanu.

9 — Rikojums *Grigore* (C-258/10, EU:C:2011:122, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

10 — Spriedums *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 92. punkts).

11 — Rikojums *Grigore* (C-258/10, EU:C:2011:122, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).

12 — OV L 307, 18. lpp.

13 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 22. jūnija direktīva, ar ko groza Padomes Direktīvu 93/104 (OV L 195, 41. lpp.).

14 — COM(97) 334, galīgā redakcija.

15 — 64. punkts.

16 — 65. punkts.

36. Turklāt ir jānorāda, ka šīs direktīvas normās, kuras ir veltītas konkrēti mācībās esošiem ārstiem, nav paredzēta ne īpaša darba laika jēdziena definīcija, kas attiektos uz viņiem, ne arī tas, ka uz noteiktām viņu darbībām šis jēdziens nebūtu attiecināms.

37. Piemērojama tātad ir Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punktā ietvertā vispārīgā definīcija.

38. Šajā ziņā Tiesa ir atkārtoti atzinusi, ka šajā direktīvā jēdziens “darba laiks” šīs tiesību normas izpratnē ir definēts kā jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts aktiem un/vai praksi, un ka šis pats jēdziens ir jāsaprot pilnīgi pretēji atpūtas laika jēdzienam, jo šie divi jēdzieni ir savstarpēji izslēdzoši¹⁷.

39. Šajā kontekstā Tiesa ir precizējusi, ka, pirmkārt, Direktīvā 2003/88 nav paredzēta starpkategorija starp darba un atpūtas laiku un, otrkārt, ka pie jēdzienam “darba laiks” šīs direktīvas izpratnē raksturīgajiem elementiem nepieder darba ņēmēja veiktā darba intensitāte un pēdējā minētā ražīgums¹⁸.

40. Tādējādi minētajā direktīvā nav paredzēti “starpposmi”, kas atrastos starp darba laiku un atpūtas laiku. Atbilstoši Savienības likumdevēja ieviestajai sistēmai Tiesa ir izraudzījusies duālu pieeju, saskaņā ar kuru uz visu, kas neietilpst darba laika jēdzienā, tiek attiecināts atpūtas laika jēdziens un otrādi.

41. Tiesa arī ir atzinusi, ka jēdzieni “darba laiks” un “atpūtas laiks” Direktīvas 2003/88 izpratnē ir Savienības tiesību jēdzieni, kuri ir jādefinē atbilstoši objektīviem kritērijiem, atsaucoties uz šīs direktīvas sistēmu un mērķi – noteikt minimālās prasības, kas ir paredzētas, lai uzlabotu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus. Tikai ar šādu autonomu interpretāciju ir iespējams nodrošināt pilnīgu direktīvas efektivitāti un vienotu minēto jēdzienu piemērošanu visās dalībvalstīs¹⁹.

42. Turklāt ir jāatgādina, ka Direktīvas 2003/88 2. pants nepieder pie tām šīs direktīvas tiesību normām, no kurām ir atļauts atkāpties²⁰.

43. Attiecībā uz ārstiem Tiesa no minētā ir secinājusi, ka dežūras, kuras darba ņēmējs veic, fiziski klātesot darba devēja iestādē, pilnībā ir jāuzskata par “darba laiku” Direktīvas 2003/88 izpratnē neatkarīgi no darba, ko darba ņēmējs šo dežūru laikā faktiski ir veicis²¹.

44. Faktam, ka dežūrās ietilpst arī atsevišķi bezdarbības laikposmi, pēc Tiesas domām, šajā kontekstā tādējādi nav pilnīgi nekādas nozīmes. Proti, lai varētu tikt uzskatīts, ka dežūra, ko darba ņēmējs veic pašā darba vietā, atbilst jēdziena “darba laiks” Direktīvas 2003/88 izpratnē raksturojošajiem elementiem, noteicošais faktors ir viņa obligātā fiziskā klātbūtne darba devēja noteiktajā vietā un tas, ka viņš ir gatavībā strādāt darba devēja labā, lai vajadzības gadījumā nekavējoties varētu sniegt atbilstošos pakalpojumus. Tādējādi, pēc Tiesas domām, ir jāuzskata, ka šie pienākumi pieder pie šī darba ņēmēja funkciju izpildes²².

17 — Rikojums *Grigore* (C-258/10, EU:C:2011:122, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).

18 — Turpat (43. punkts un tajā minētā judikatūra).

19 — Turpat (44. punkts un tajā minētā judikatūra).

20 — Turpat (45. punkts).

21 — Rikojums *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, 27. punkts un tajā minētā judikatūra). Ņemot vērā, ka Direktīvas 2003/88 1.–6. pants būtībā ir formulēts identiski Direktīvas 93/104 1.–6. panta formulējumam, Tiesa šajā pašā rīkojumā ir precizējusi, ka šīs direktīvas interpretācija ir pilnībā piemērojama Direktīvai 2003/88 (29. punkts).

22 — Turpat (28. punkts un tajā minētā judikatūra).

45. “Darba laika” Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē definīcijas pamatā ir trīs kritēriji, kuri, ņemot vērā Tiesas judikatūru, šķietami ir jāuzskata par kumulatīviem. Runa ir par vietas kritēriju (atrsties darba vietā), autoritātes kritēriju (strādāt darba devēja labā) un profesionālo kritēriju (veikt savu darbu vai pildīt pienākumus)²³.

46. *NCHD* mācību stundu neietveršana jēdzienā “darba laiks” šīs tiesību normas izpratnē, manuprāt, ir pretrunā Direktīvai 2003/88, jo attiecībā uz šo darba ņēmēju kategoriju trīs kritēriji, kas ir norādīti minētajā tiesību normā ietvertajā definīcijā, ir ievēroti.

47. Savu izklāstu iesākšu ar pēdējo no trīs uzskaitītajiem kritērijiem, saskaņā ar kuru tiek prasīts, lai darba ņēmējs veiktu savu darbu vai pildītu pienākumus.

48. *NCHD* darbība sastāv no diviem galvenajiem aspektiem, proti, pirmkārt, no medicīniskās aprūpes sniegšanas un, otrkārt, no mācību programmas apguves. Viņi saņem atalgojumu gan par pirmo, gan par otro no šiem aspektiem.

49. *NCHD* divas savas darbības jomas īsteno divu institūciju paspārnē. Pirmkārt, viņi ir norīkoti slimnīcā un, otrkārt, viņi ir piesaistīti mācību iestādei, un to visu vada *HSE*, kas atbilstoši ar mācību iestādēm noslēgtiem nolīgumiem organizē un finansē *NCHD* mācības²⁴.

50. Ieskatoties *HSE* sagatavotajā dokumentā “Non Consultant Hospital Doctor (*NCHD*) – Job Specification” (“Nekonsultējošie slimnīcu ārsti (*NCHD*) – Darba apraksts”)²⁵, atklājas, ka pirmajai *NCHD* darbības jomai ir raksturīgi tostarp šādi uzdevumi²⁶:

- “kā multidisciplināras komandas loceklim piedalīties veselības aprūpes sniegšanā pacientiem”,
- “diagnosticēt un ārstēt pacientus”,
- “norīkot uz diagnostiskām pārbaudēm un iztulkot to rezultātus”, un
- “noteikt un pārraudzīt ārstēšanu”.

51. Tātad *NCHD* ir pilnā mērā iesaistīti medicīniskās aprūpes pakalpojumu sniegšanā pacientiem.

52. Otrā darbības jomu, uz kuru attiecas *NCHD* mācības, atbilstoši šī paša dokumenta pantam “Education and Training” (“Izglītība un mācības”) veido it īpaši šādi uzdevumi²⁷:

- “piedalīties obligātās un rekomendētās izglītības un profesionālās attīstības programmās atbilstoši organizatoriskām/profesionālām prasībām”,
- “uzturēt un attīstīt profesionālo kompetenci un zināšanas, aktīvi iesaistoties profesionālajā tālākizglītībā un profesionālās pilnveidošanās pasākumos”,
- “apmierinošā līmenī progresēt mācībās un attīstībā atbilstoši mācību iestādes prasībām” un

23 — Attiecībā uz spriedumu *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437) skat. komentāru, ko ir sniedzis de Vigneau, C., *European Review of Private Law*, Nr. 13, 2. sēj., Kluwer Law International, Nīderlande, 2005, 219. lpp., īpaši 220. lpp.

24 — Tipveida darba līguma 15. sadaļā “Training Supports” (“Mācību finansēšana”) ir paredzēts, ka *HSE* uzņemas segt *NCHD* mācību izdevumus.

25 — Šis dokuments ir pieejams tīmekļa vietnē ar adresi http://www.irishpsychiatry.ie/Libraries/PGT_HSE_Docs/HSE_Job_Specification_for_NCHD_Posts.sflb.ashx.

26 — Skat. arī tipveida darba līguma 6. sadaļu.

27 — Skat. arī tipveida darba līguma 8. sadaļu.

— “piedalīties mērķu un snieguma izvērtējumā atbilstoši uzraugošā konsultanta/klīnikas direktora/akadēmiskās nodaļas vadītāja izvirzītajām prasībām”.

53. *NCHD* tātad ir jāapgūst mācību programma šim nolūkam akreditētā [mācību] iestādē, un tas tiek koordinēts ar viņu darba devēju, kuram ir jāpielāgo viņu darba grafiks tā, lai tiktu nodrošināta pienācīga šo mācību īstenošana.

54. Ciešā saikne, kas vieno šos divus *NCHD* darbības aspektus, ir pamatoti izcelta dokumentā ar nosaukumu “Training principles to be incorporated into new working arrangements for doctors in training” (“Mācību principi, kas ir jāiekļauj mācībās esošo ārstu jaunajā darba kārtībā”)²⁸. Tajā ir norādīts, ka pie vispārīgajiem noteikumiem, kuriem ir jābūt *NCHD* mācību pamatā, pieder noteikums, saskaņā ar kuru “izglītības un mācību iespējām darba vietā ir jātiek izmantotām un maksimāli attīstītām”, un noteikums, ka “nedrīkst tikt radīta mākslīga robeža starp dienestu un mācībām”²⁹.

55. Neņemot vērā šo apstiprinājumu, ka starp mācībām un medicīniskās aprūpes sniegšanu nepastāv stingra robežšķirtne, šis dokuments liecina par pastāvošu praksi neietvert darba laikā stundas, kuras *NCHD* velta savām mācībām šim uzdevumam paredzētajā iestādē. Tā, piemēram, minētā dokumenta I daļas 9. punktā ir norādīts, ka “laiks, kas ir pavadīts mācībās, pēc mācību iestādes, nevis darba devēja pieprasījuma [Direktīvas 2003/88] piemērošanas nolūkā netiek uzskaitīts kā darba laiks, bet var tikt uzskaitīts kā laiks, kas tiek apmaksāts”. Turklāt šis I daļas 15. punktā ir precizēts, ka “laiks, pat ja tas tiek izmantots galvenokārt vai tikai un vienīgi izglītības mērķiem (piemēram, “aizsargātais” mācību atvaļinājums) un uz to neattiecas “darba” laika definīcija, tomēr var tikt iekļauts līgumā par apmaksātu nodarbošanos”. Visbeidzot šī paša dokumenta II daļas 3. punktā “Principles relating to each Training Body” (“Principi, kas attiecas uz katru mācību iestādi”) ir norādīts, ka “izglītība un mācības ārpus darba vietas [...] parasti netiktu uzskatītas par darba laiku”.

56. Šāda *NCHD* mācību stundu neietveršana jēdzienā “darba laiks” Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē, manuprāt, ir pretrunā minētajai direktīvai, jo tā ir pamatota ar domu, ka *NCHD*, kad tie velta laiku mācībām saskaņā ar šim nolūkam akreditētās iestādes sagatavoto programmu, neveic savu darbu vai nepilda pienākumus šīs tiesību normas izpratnē.

57. Tomēr pretēji iespaidam, ko šīs prasības ietvaros vēlas radīt Īrija, *NCHD* darbības aspekts, kas attiecas uz medicīniskās aprūpes sniegšanu, un aspekts, kas attiecas uz viņu mācībām, ir cieši saistīti. Proti, *NCHD* statusam raksturīgi ir apvienot teorētisko un praktisko zināšanu apguvi, turpināt attīstīt viņu zinātnisko kompetenci, to vienlaikus pielietojot praksē. Tieši no šīs teorijas un īstenošanas praksē ciešās pārklāšanās ir atkarīga *NCHD* mācību kvalitāte un efektivitāte.

58. Lidz ar to *NCHD* profesionālās mācības pilnībā pieder pie viņu darbības, tādējādi ir jāuzskata, ka tad, kad *NCHD* apgūst savu mācību programmu, tostarp ārpus saviem dežūras laikiem, viņi veic savu darbu vai pilda pienākumus Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē.

59. Tādējādi nav tāda objektīva iemesla, kas ļautu *NCHD* darba laika aprēķina nolūkā nošķirt abus viņu darbības aspektus.

60. Turklāt, manuprāt, ir izpildīts arī vietas kritērijs, kas attiecas uz prasību darba ņēmējam atrasties darbā.

28 — *Medical Education and Training Group*, 2004. gada jūlijs. Dokuments, uz kuru ir atsauces, tostarp tipveida darba līguma 3. un 5. zemsvītras piezīmē, ir pieejams tīmekļa vietnē ar adresi http://smartr.org.uk/wp-content/uploads/2013/01/training_principles.pdf.

29 — 5. lpp.

61. Proti, neatkarīgi no tā, vai mācības notiek slimnīcā vai mācību iestādes telpās, svarīgi ir, ka *NCHD* savu mācību stundu laikā ir obligāti jāatrodas vietā, ko viņi nevar brīvi izvēlēties, bet kas ir atkarīga no mācību programmas, kura viņiem ir jāapgūst. Šis *NCHD* pienākums viņu mācību stundu laikā fiziski atrasties noteiktā vietā ir apgrūtinājums, kas viņiem neļauj brīvi īstenot savas privātās nodarbes.

62. Visbeidzot attiecībā uz kritēriju, saskaņā ar kuru darba ņēmējam ir jāstrādā darba devēja labā, tas galvenokārt ir autoritātes kritērijs, kas ir saistīts ar attiecībām, kurās pirmais ir pastāvīgā otrā pakļautībā³⁰.

63. Proti, kad *NCHD* piedalās mācībās, kas neietilpst viņu dežūras laikos, uz viņiem tomēr attiecas viņu darba devēja rīkojuma vara.

64. Faktiski hierarhijas attiecību, kas *NCHD* saista ar viņu darba devēju, ietvaros šis pēdējais minētais uzrauga viņu mācības.

65. Tas tieši izriet no tipveida darba līguma 3. sadaļas “Reporting Relationship” (“Hierarhijas attiecības”), kurā ir paredzēts:

“Hierarhijas attiecības starp *NCHD* un darba devēju tiek veidotas ar viņa/viņas uzraugošā konsultanta/klinikas direktora (ja tāds ir) starpniecību. *NCHD* var tikt prasīts atskaitīties norīkotajam uzraugošajam konsultantam/klinikas direktoram/akadēmiskās nodaļas vadītājam par jautājumiem, kas ir saistīti ar medicīnisko izglītību, mācībām un pētniecību³¹.”

66. Šajā ziņā tipveida darba līguma 6. sadaļas c) punktā ir norādīts arī:

“*NCHD* savas nodarbinātības laikā ir tiesības uz to, lai viņa sniegumu – arī sniegumu [medicīniskās izglītības un mācību]/pētniecības jomā –, tostarp kopā ar viņu regulāri izvērtētu norīkotais uzraugošais konsultants/klinikas direktors/akadēmiskās nodaļas vadītājs.”

67. Šī darba devēja īstenotā *NCHD* mācību uzraudzība ir loģiski saistīta ar konstatējumu, ka šo pēdējo minēto piedalīšanās mācību programmā atbilstoši tipveida darba līguma 8. sadaļas b) punktam pieder pie *NCHD* pienākumiem saskaņā ar darba līgumu, kas viņus saista ar viņu darba devēju. No tā, manuprāt, izriet, ka darba devējs pamatoti varētu piemērot sankcijas par to, ka *NCHD* nepilda savus darba līgumā noteiktos mācību pienākumus.

68. Turklāt darba devējam ir nozīmīga loma šo mācību, kuru realizācija tam ir jāatvieglo, pienācīgā īstenošanā. Šajā ziņā tipveida darba līguma 8. sadaļas a) punktā ir paredzēts, ka “*NCHD* izglītības, mācību un *NCHD* profesionālās kompetences uzturēšanas nolūkos darba devējam saskaņā ar 2007. gada Praktizējošo ārstu likumā noteiktajām prasībām vajadzības gadījumā ir jāatvieglo ar *NCHD* pienākumiem saistīto mācību/kompetences nodrošināšanas prasību izpilde”. Šajā pašā ziņā tipveida darba līguma 8. sadaļas c) punktā arī ir paredzēts, ka starp darba devēju un mācību iestādi *NCHD* mācību īstenošanas nolūkā tiek veikta koordinācija, kura ir jāiekļauj darba devēja sagatavotajā darba grafikā³². Tādējādi darba devēja pienākums ir *NCHD* mācību pienākumu saskaņot ar viņu dienesta pienākumiem.

30 — Skat. de Vigneau, C., minēts iepriekš, no kura šeit ir pārņemta 220. lpp. ietvertā definīcija.

31 — Slīpinājums mans.

32 — Šajā ziņā skat. arī “Training principles to be incorporated into new working arrangements for doctors in training”, minēts iepriekš. Šī dokumenta I daļas 16. punktā ir noteikts, ka “darba devējiem būtu jāatvieglo norīkotajiem mācībspēkiem un apmācāmajiem atzītos amatos, kas ietver mācību pienākumus, aizsargātais mācību laiks”. Šis I daļas 26. punktā ir norādīts, ka “darba grafikos būtu jābūt ietvertiem atvieglojumiem attiecībā uz programmā noteiktiem izglītības un mācību pasākumiem darba vietā un ārpus tās”.

69. *NCHD* mācību mērķis ir pēdējo minēto adaptācija darba vietā – tātad profesionāls mērķis. Laiks, ko *NCHD* velta savām mācībām, varētu tikt pielīdzināts privātam laikam, ja tas pastāvētu ārpus darba attiecībām, tādējādi, ka *NCHD* varētu brīvi nodoties savām privātajām nodarbēm. Tomēr, kā atklājās, tas tā nav, jo darba devējs, uzraugot *NCHD* mācības, turpina īstenot savu autoritāti. Turklāt pēdējo minēto mācības neizriet no viņu patstāvīgas izvēles tām veltīt daļu sava privātā laika. Ciktāl *NCHD* mācību laiks ir paredzēts, lai izpildītu profesionālu pienākumu tiešā vai netiešā darba devēja kontrolē, tas nav atpūtas laiks.

70. Ir jāatgādina, ka Direktīvas 2003/88 mērķis ir darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzība. Fakts, ka darba ņēmējiem tiek nodrošināts minimālais atpūtas laiks, atbilst šim mērķim. Līdz ar to *NCHD* mācību laika neietveršana viņu darba laika uzskaitē būtu iekļaušanās šajā minimālajā atpūtas laikā un tādējādi pretrunā minētajam mērķim³³. Citiem vārdiem sakot, Direktīva 2003/88 liedz saīsināt *NCHD* atpūtas laiku, neietverot jēdzienā “darba laiks” tās 2. panta 1. punkta izpratnē viņu mācību stundas.

71. Piebildīšu, ka veids, kā Tiesa ir definējusi atpūtas laika jēdzienu, ļauj viegli noraidīt Īrijas aizstāvēto argumentu. Attiecībā uz “līdzvērtīgiem kompensācijas atpūtas laikiem” Direktīvas 93/104 17. panta 2. un 3. punkta izpratnē Tiesa ir precizējusi, ka šo laikposmu raksturīgai iezīmei ir jābūt faktam, ka “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. Tādēļ šādiem atpūtas laikposmiem jāseko tūlīt pēc neitralizējamā darba laika, lai novērstu darba ņēmēja nogurumu vai pārslodzi secīgu darba laikposmu dēļ”³⁴. Tiesa arī ir precizējusi, ka, “lai efektīvi atpūstos, darba ņēmējam noteiktu stundu skaitu jābūt iespējai pamest darba vietu, un šīm stundām ir jābūt ne tikai secīgām, bet tām jāseko tūlīt pēc darba laika, lai ļautu darba ņēmējam atslābināties un kļiedēt nogurumu, kas radies pienākumu izpildes laikā”³⁵.

72. Līdz ar to atpūtas laika funkcija ir kompensēt darba laika gaitā izraisīto nogurumu. Šī atpūtas laiku būtiskā funkcija tiktu apdraudēta, ja tajos tiktu iekļauti *NCHD* mācību laikposmi.

73. No šī iztīrājuma izriet, ka, manuprāt, jēdziena “darba laiks” Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē trīs kritēriji ir ievēroti. Tādējādi stundas, kas *NCHD* ārpus dežūras laikiem ir jāvelta savām mācībām, ir jāuzskata par “darba laiku” šīs tiesību normas izpratnē.

III – Secinājumi

74. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es iesaku Tiesai atzīt, ka, praktiski neietverot darba grafikā paredzētās nekonsultējošo slimnīcu ārstu (“non consultant hospital doctors”) mācību stundas, kas neietilpst dežūras laikos, jēdzienā “darba laiks” Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 2. panta 1. punkta izpratnē, Īrija nav izpildījusi šajā tiesību normā, kā arī šīs direktīvas 3., 5. un 6. pantā paredzētos pienākumus.

33 — Šajā ziņā attiecībā uz dežūras laikiem skat. spriedumu *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528, 49. punkts).

34 — Spriedums *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 94. punkts).

35 — Turpat (95. punkts).