



Judikatūras krājums

GENERĀLADVOKĀTA DŽOVANNI PITRUCELLAS
[GIOVANNI PITRUZZELLA]
SECINĀJUMI,
sniegti 2020. gada 6. oktobrī¹

Lieta C-580/19

RJ
pret
Stadt Offenbach am Main

(*Verwaltungsgericht Darmstadt* (Darmštates administratīvā tiesa, Vācija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Darbaņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Darba laika organizēšana – Darba laika un atpūtas laika jēdzieni – Profesionāli ugunsdzēsēji – Darba gatavības režīms, neatrodies darba devēja noteiktā vietā

1. Ar kādiem nosacījumiem laiks, ko darbaņēmējs pavada darba gatavības režīmā, var tikt uzskatīts par darba laiku?
2. Vai Direktīvā 2003/88/EK² ietvertais darba laika jēdziens var ietvert arī tādas situācijas, kurās darbaņēmējs, lai gan nebūdamas “darbā”, atrodas situācijā, kurā viņam nav iespējams faktiski atpūsties? Un kādas ir “faktiskās atpūtas” raksturiezīmes atbilstoši tajā pašā direktīvā noteiktajiem darbaņēmēja veselības un drošības aizsardzības mērķiem?
3. Vai var iztēloties, ka pastāv “pelēkās zonas”, kurās darbaņēmējs nav nedz darba laikā, nedz atpūtas laikā?
4. Šie ir tie pamata jautājumi šajā lietā, kura, skatīta koordinēti ar lietu C-344/19, sniedz Tiesai iespēju pieskarties tēmai par to, kā juridiski kvalificēt dežūras un darba gatavības laikposmus, ņemot vērā Direktīvu 2003/88.
5. Tiesa jau ir vairākkārt spriedusi par šo jautājumu, bet šajā lietā konkrētā gadījuma īpatnību dēļ (darbaņēmēja pienākuma neesamība fiziski atrasties darba devēja norādītā vietā, īss reaģēšanas laiks uz izsaukumu un dažas papildu saistības, ko prasa darba īpatnības) ir jāpārskata līdz šim apstiprinātie principi, lai izvērtētu to iespējamo attīstību.
6. Konkrētāk, ir jāsaprot, vai dežūras laikposmi ar darbaņēmējam uzlikto pienākumu būt sasniedzamam jebkurā brīdī un, iespējams, būt gatavam rīkoties divdesmit minūšu laikā, ir uzskatāmi par darba laiku vai par atpūtas laiku iepriekš minētā Direktīvas 2003/88 2. panta izpratnē.

¹ Oriģinālvaloda – itāļu.

² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.).

7. Tas ir jāvērtē, it īpaši ņemot vērā apstākli, ka prasītājam, kas ir ugunsdzēsējs, izsaukuma gadījumā bija pienākums iepriekš minētajā ierobežotajā reaģēšanas laikā sasniegt pilsētas robežu darba apgērbā un ar ātrās reaģēšanas transportlīdzekli.

I. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

8. Direktīvas 2003/88 5. apsvērumā ir noteikts:

“Visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam. Jēdzienam “atpūta” jābūt izteiktam laika vienībās, t.i., dienās, stundās un/vai to daļās. Kopienā strādājošiem jāpiešķir obligāts laiks ikdienas, iknedēļas un ikgadējai atpūtai, kā arī atbilstīgi pārtraukumi. Šajā sakarā ir arī jānosaka maksimālais darba stundu skaits nedēļā.”

9. Direktīvas 2003/88 2. pantā ir paredzēts:

“Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- 1) “darba laiks” ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā[, atrodas darba devēja rīcībā] un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi;
 - 2) “atpūtas laiks” ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks;
- [..]
- 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 laikposmā.”

B. Vācijas tiesības

10. 2003. gada 17. decembra *Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren* (Noteikumi par valsts ugunsdzēsības dienesta organizāciju, minimālo skaitlisko sastāvu un ekipējumu) pielikumā ir noteikts:

“Otrās pakāpes ekipējumam, tostarp tam nepieciešamajam personālam, parasti ir jāuzsāk darbība izsaukuma vietā 20 minūšu laikā pēc izsaukuma [..].”

11. Saskaņā ar *Einsatzdienstverfügung der Feuerwehrr Offenbach* (Ofenbahas pie Mainas Ugunsdzēsības dienesta Ātrās reaģēšanas brigādes instrukcija), tās 2018. gada 18. jūnija redakcijā, amatpersonai, kura pilda “Beamter vom Einsatzleitdienst” [ātrās reaģēšanas brigādes vadības amatpersonas] dienestu (turpmāk tekstā – “BvE dienests”), izsaukuma gadījumā uzreiz ir jāizbrauc uz izsaukuma vietu, izmantojot savas īpašās pārvietošanās tiesības, kas ļauj atkāpties no ceļa satiksmes noteikumu ievērošanas, un savas priekšrokas tiesības.

12. Ātrās reaģēšanas brigādes instrukcijas 6. lappusē ir norādīti šādi ātrās reaģēšanas brigādes vadības amatpersonas pienākumi *BvE* dienesta laikā:

“Ātrās reaģēšanas brigādes vadības amatpersonai jābūt gatavībā veikt savu *BvE* dienestu un dienesta laikā jāatrodas vietā, kas tai ļauj sasniegt izsaukuma vietu 20 minūšu laikā. Šis noteikums ir izpildīts, ja no savas atrašanās vietas līdz Ofenbahas pie Mainas pilsētas robežai tā aizbrauc precīzi 20 minūšu vai īsākā laikā, izmantojot savas īpašās pārvietošanās tiesības, kas ļauj atkāpties no ceļa satiksmes noteikumu ievērošanas, un savas priekšrokas tiesības. Šis ceļa laiks ir spēkā vidējā satiksmes intensitātē un normālos ceļa un klimata apstākļos.”

II. Fakti, pamatlieta un prejudiciālais jautājums

13. RJ, prasītājs pamatlietā, ir amatpersona, kas pilda savu dienestu kā ugunsdzēsējs Ofenbahas pie Mainas Ugunsdzēsības dienestā.

14. Papildus savam parastajam dienestam prasītājam saskaņā ar noteikumiem, kas piemērojami Ofenbahas pie Mainas Ugunsdzēsības dienestam, un kā vadības amatpersonai ir regulāri jāveic tā dēvētais “*BvE* dienests” (turpmāk tekstā – “darba gatavība”).

15. Minētā dienesta laikā RJ ir jābūt pastāvīgi sasniedzamam ar sagatavotu darba apģērbu un pieejamu darba devēja piešķirtu darba [ātrās reaģēšanas] transportlīdzekli. Viņam ir jāatbild uz saņemtajiem tālruņa zvaniem, ar ko viņš tiek informēts par notikumiem, kuri viņam jāpārbauda un par kuriem viņam ir jāpieņem lēmumi. Dažreiz viņam ir jāizbrauc uz izsaukuma vietu vai savu dienesta vietu. Darba gatavības režīmā prasītājam sava atrašanās vieta ir jāizvēlas tā, lai nepieciešamas rīcības gadījumā viņš darba apģērbā un ar darba transportlīdzekli Ofenbahas pie Mainas pilsētas robežu sasniegtu 20 minūšu laikā.

16. Nedēļas laikā darba gatavības režīms ilgst no plkst. 17.00 līdz nākamās dienas plkst. 7.00, savukārt nedēļas nogalē tā ilgums ir no piektdienas plkst. 17.00 līdz pirmdienas plkst. 7.00, un var gadīties, ka šis nedēļas nogales dienests seko 42 stundu nedēļai dienestā.

17. Vidēji prasītājs pildīja gatavības dienestu nedēļas nogalēs 10 līdz 15 reizes gadā. Laikā no 2013. gada 1. janvāra līdz 2015. gada 31. decembrim viņš darba gatavības dienestu ir pildījis pavisam 126 reizes, kuru laikā viņam bija jāatbild uz trauksmēm vai fiziski jārikojas 20 izsaukumu gadījumā.

18. RJ lūdza atzīt iepriekš minētos laikposmus, kas pavadīti darba gatavības dienestā, par darba laiku un izmaksāt atbilstošu atlīdzību. Tomēr ar 2014. gada 6. augusta lēmumu darba devējs šo viņa prasību noraidīja, uzskatīdams, ka šādu dienestu nevar traktēt kā darba laiku.

19. 2015. gada 31. jūlijā RJ cēla prasību iesniedzējtiesā, apgalvojot, ka dežūras laikposmus var uzskatīt par darba laiku arī tad, ja, lai gan darbaņēmējam nav fiziski jāatrodas darba devēja noteiktā vietā, darba devējs ir noteicis ārkārtīgi īsu termiņu, kurā darbaņēmējam ir jāatgriežas darba vietā. Šajā gadījumā RJ apgalvo, ka, lai ievērotu 20 minūšu termiņu, trauksmes gadījumā viņam esot uzreiz jāizbrauc no savas dzīvesvietas, tādējādi viņš nevarot darīt neko tādu, ko nav iespējams pārtraukt. Turklāt, kad viņš atstāj mājas, viņš varot darīt tikai to, kā laikā var atrasties sava transportlīdzekļa tiešā tuvumā. Tāpēc darba gatavības režīmā viņam esot strikti ierobežotas izvēles iespējas attiecībā uz nodarbēm, it īpaši kopā ar saviem bērniem.

20. Savukārt, darba devēja ieskatā, “BvE” dienestu nevar uzskatīt par darba laiku, jo RJ neesot bijis spiests būt darba devēja rīcībā viņa noteiktā vietā ārpus darba ņēmēja privātās dzīvesvietas. Prasītāja rīcībā esošais 20 minūšu termiņš pilsētas robežas sasniegšanai piedāvājot RJ atbilstošu ģeogrāfisko perimetru, kurā viņš var brīvi pārvietoties, it īpaši ievērojot apstākli, ka viņa darba transportlīdzeklis ir aprikots ar trauksmes signāliem, kuru izmantošana ļauj privileģēti pārvietoties, atkāpjoties no ceļa satiksmes noteikumu ievērošanas.

21. Ievadam – iesniedzējtiesa uzskata, ka atbilstoši Tiesas judikatūrai, no vienas puses, darbības, ko veic Valsts ugunsdzēsēju dienesta ātrās reaģēšanas spēki, ietilpst Direktīvas 2003/88³ piemērošanas jomā, un, no otras puses, jautājumi par atalgojumiem par dežūras dienestu savukārt neietilpst direktīvas piemērošanas jomā⁴.

22. Tomēr tā uzskata, ka jautājums par darba gatavības režīma kvalificēšanu par darba laiku Direktīvas 2003/88 izpratnē ir būtisks, lai izšķirtu izskatāmo strīdu. Atbilstoši valsts tiesībām RJ darba devējam ir jāatlīdzina darba gatavības dienests tā, kā to prasa prasītājs, tikai tajā gadījumā, kad viņš ir veicis darbības, kas veido darba laiku, pārkāpjot Direktīvā 2003/88 atļauto maksimālo nedēļas darba laika ilgumu. Turklāt prasītāja lūgums atzīt, ka darba gatavības režīms veido darba laiku, nav par iespējamā atšķirīgā atalgojuma saņemšanu, bet tā nolūks ir novērst, ka nākotnē RJ ir jāstrādā vairāk par Savienības tiesībās atļauto maksimālo darba laiku.

23. Attiecībā uz pirmo prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa norāda, ka līdz šim Tiesas nostāja ir bijusi tāda, ka dežūras dienests tiek uzskatīts par ietilpstošu darba laikā tikai tad, ja darba ņēmējs ir spiests fiziski atrasties darba devēja noteiktā vietā.

24. Tā tomēr uzsver, ka spriedumā *Matzak*⁵ Tiesa uzskatīja, ka darba ņēmēja dežūras dienests, ko viņš pavadījis savās mājās, arī ir kvalificējams kā darba laiks, pamatojoties, pirmkārt, uz apstākli, ka darba ņēmējam ir fiziski jāatrodas darba devēja noteiktā vietā (šajā lietā – savā dzīvesvietā), un, otrkārt, uz to, ka darba ņēmējam ir ierobežotas iespējas nodoties savām personīgajām un sociālajām interesēm, jo tas izriet no nepieciešamības sasniegt darba vietu astoņu minūšu laikā.

25. Iesniedzējtiesa uzskata, ka tas, ko Tiesa ir noteikusi spriedumā *Matzak*, neizslēdz to, ka arī dežūras laikposmus, kādi tiek aplūkoti šajā lietā – kuru laikā, lai gan darba devējs nenosaka darba ņēmējam precīzu vietu, kur atrasties, darba ņēmējs tomēr ir pakļauts ievērojamiem ierobežojumiem atrašanās vietas brīvā izvēlē un sava brīvā laika organizēšanā –, var kvalificēt kā darba laiku. Tas notiek, piemēram, gadījumos – kā šajā lietā –, kad darba devējs, paredzot ļoti īsu termiņu, kādā darba ņēmējam ir jāatgriežas darba vietā, nosaka ģeogrāfisko tvērumu, kurā darba ņēmējam ir fiziski jāatrodas, tādējādi ierobežojot viņa iespēju brīvi izvēlēties atrašanās vietu un nodarbes, kam veltīt savu laiku.

26. Šāds apliecinājums, iesniedzējtiesas ieskatā, ir rodams ģenerālvokātes secinājumos lietā *Matzak*, jo šķiet, ka viņa sprieduma *Matzak* pamatā esošo situāciju ir sapratusi nevis tādējādi, ka konkrētais ugunsdzēsējs bija spiests uzturēties savā dzīvesvietā, bet tādējādi, ka viņam bija tikai jāspēj sasniegt ugunsdzēsēju depo astoņu minūšu laikā.

27. Vēl minētā tiesa atgādina 63. punktu spriedumā *Matzak* un 66. punktu rīkojumā *Grigore*⁶, no kuriem var secināt, ka darba ņēmēja rīcībā esošā laika kvalitāte ir būtisks elements, lai noteiktu, vai darba gatavības laikposms ir jākvalificē kā darba laiks.

3 Skat. rīkojumu, 2005. gada 14. jūlijs, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* (C-52/04, EU:C:2005:467, 52. punkts).

4 Skat. spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).

5 Skat. spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82).

6 Skat. rīkojumu, 2011. gada 4. marts, *Grigore* (C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122).

28. Turklāt tā norāda, ka *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) ir apliecinājusi, ka darba gatavības laikposms ir darba laiks, ja darba ņēmējam ir jāierodas darbā vismaz 20 minūšu laikā, neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir vai nav noteicis konkrētu vietu, kurā darba ņēmējam fiziski šajā laikposmā jāatrodas. Faktiski noteicošais faktors ir darba ņēmēja ierobežotā brīvība izvēlēties atrašanās vietu un organizēt savu brīvo laiku darba devēja noteiktā ļoti īsā termiņā dēļ.

29. Valsts tiesa uzskata, ka ir diskriminējoši izslēgt dežūras laikposmus no darba laika tikai tā iemesla dēļ, ka darba devējs nav paredzējis konkrētu vietu, kurā darba ņēmējam fiziski jāatrodas, jo viņa pienākumam sasniegt kādu noteiktu vietu (šajā lietā – Ofenbahas pie Mainas pilsētas robežu) 20 minūtēs, savā uniformā un ātrās reaģēšanas dienesta automašīnā, ciktāl tas attiecas uz viņa brīvā laika organizēšanu, var rezultātā būt tikpat ierobežojošas sekas kā tad, ja darba devējs nosaka konkrētu vietu, kurā jāatrodas. Turklāt tā vēlreiz apstiprina, ka, paredzot darba ņēmējam īsu termiņu rīcībai, darba devējs viņam netieši nosaka arī vietu, kurā viņam fiziski jāatrodas, tādējādi ievērojami ierobežojot darba ņēmēja iespējas dzīvot savu privāto dzīvi tā, kā viņš uzskata par lietderīgu.

30. Iesniedzējtiesa uzskata arī, ka attiecībā uz jautājumu par darba laika jēdziena definīciju ir jāņem vērā apstākļi, ka, ievērojot darba digitalizāciju un attālinātas darba veikšanas pastāvēšanu, tam, ka darba devējs nosaka specifisku darba ņēmēja atrašanās vietu, būtu jāpiešķir sekundāra nozīme konkrētā jēdziena definēšanā.

31. Ar atsauci uz otro prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa atgādina, ka *Bundesverwaltungsgericht* (Federālā administratīvā tiesa, Vācija) izmantotais kritērijs, lai noteiktu, vai dežūras laiks ietilpst darba laikā, ir saistīts ar darba ņēmēja saņemta zvana, kas liek viņam atgriezties darbā, paredzamību, balstoties uz pieredzi. Šādos apstākļos noteicošais ir tas, cik bieži darba ņēmējs var sagaidīt, ka viņam zvanīs dežūras dienesta laikā, un tāpat, ja šo dienestu tikai paretam pārtrauc rīcības nepieciešamība, tas nebūs darba laiks.

32. Ja atbilde uz pirmo prejudiciālo jautājumu ir apstiprinoša, iesniedzējtiesa jautā, vai – ciktāl attiecas uz tādas dežūras klasificēšanu par darba laiku, kuras laikā nav obligāti jāatrodas darba vietā vai savā dzīvesvietā, bet kura savu īpašību dēļ rada ievērojamus ierobežojumus darba ņēmēju brīvā laika organizēšanai – rīcības pieprasījumu biežums var vai nevar būt nozīmīgs elements.

33. Minētajos apstākļos *Verwaltungsgericht Darmstadt* (Darmštates administratīvā tiesa, Vācija) apturēja tiesvedību un uzdeva Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

- “1) Vai Direktīvas 2003/88/EK 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka dežūras laiki, kuros darba ņēmējam darba apgērbā ar darba transportlīdzekli divdesmit minūšu laikā ir jāsasniedz savas darbavietas pilsētas robeža, ir uzskatāmi par darba laiku, lai gan darba devējs nav noteicis darba ņēmēja atrašanās vietu, taču darba ņēmēja iespējas izvēlēties vietu un pievērsties savām personīgajām un sociālajām interesēm ir būtiski ierobežotas?”
- 2) Ja atbilde uz pirmo prejudiciālo jautājumu ir apstiprinoša – vai pirmajā prejudiciālajā jautājumā minētajā situācijā Direktīvas 2003/88/EK 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka, definējot darba laika jēdzienu, ir jāņem vērā arī tas, vai un cik bieži dežūras laikā, kas jāpavada darba devēja nenoteiktā vietā, regulāri ir jāreķinās ar darba pienākumu izpildi?”

III. Juridiskā analīze

A. Ievada apsvērumi

1. Par pieņemamību

34. Direktīvā 2003/88, kuras pamatā ir LESD 153. panta 2. punkts, ir regulēti vienīgi atsevišķi darba laika organizācijas aspekti, lai nodrošinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, un tā netiek piemērota tā pašā panta 5. punkta izpratnē darba ņēmēju, kuri ietilpst tās piemērošanas jomā, atalgojuma jautājumam, izņemot īpašo šīs pašas direktīvas 7. panta 1. punktā paredzēto gadījumu apmaksāta ikgadēja atvaļinājuma jomā⁷; tāpēc šī direktīva principā nav piemērojama darba ņēmēju atalgojumam.

35. Fakts, ka pamatlietas priekšmets ir prasība samaksāt algu par pastāvīgas darba gatavības stundām kā par darba laiku, nenozīmē, ka nav jāatbild uz prejudiciālajiem jautājumiem, kas Tiesai uzdoti šajā lietā.

36. Proti, no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka iesniedzējtiesa lūdz norādes par Direktīvas 2003/88 2. panta interpretāciju, kas tiek uzskatīta par nepieciešamu pamatlietas strīda atrisināšanai. Faktam, ka minētais strīds galu galā ir par atalgojuma jautājumu, nav nozīmes, jo šis jautājums pamata tiesvedības ietvaros ir jāatrisina valsts tiesai, nevis Tiesai⁸.

37. Tāpēc uzskatu, ka iesniedzējtiesas uzdotie prejudiciālie jautājumi ir pieņemami.

B. Direktīvas mērķis, darba laika un dežūras dienesta jēdzieni

38. Direktīvas 2003/88 mērķis ir noteikt minimālās prasības, lai uzlabotu darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzību darba vietās, tostarp tuvinot valstu tiesību normas par darba laiku⁹.

39. Šie centieni ir galvenais elements Eiropas sociālo tiesību uzbūvē. Likumdevējs, vispirms noteicis Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvā 89/391/EEK, pamatojoties uz LESD 153. pantu, vispārējos darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus, ir piešķīris šīm pamatnostādņēm konkrētu formu, pieņemot konkrētas direktīvas. To skaitā ir arī Direktīva 2003/88, ar ko tika kodificēta iepriekšējā Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK¹⁰.

40. Iepriekš minēto mērķu sasniegšanas labad Direktīvas 2003/88 noteikumos ir noteikti minimālie obligātie ikdienas un iknedēļas atpūtas laikposmi, kā arī 48 stundu limits vidējam darba nedēļas ilgumam, kur ir ietverts arī virsstundu darba laiks.

⁷ Skat. neseno spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 23. un 24. punkts), un agrāko spriedumu, 2017. gada 26. jūlijs, *Hälvä* u.c. (C-175/16, EU:C:2017:617, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

⁸ Skat. spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 26. punkts).

⁹ Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2017. gada 9. novembris, *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844, 45. punkts), un 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 23. punkts).

¹⁰ Tiesas judikatūrā ir konsekventi apliecināts: tā kā Direktīvas 2003/88 1.–8. pants ir formulēts būtībā identiski 1.–8. pantam Padomes Direktīvā 93/104/EK (1993. gada 23. novembris) par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV 1993, L 307, 18. lpp.), kas grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2000/34/EK (2000. gada 22. jūnijs) (OV 2000, L 195, 41. lpp.), Tiesas agrāk veiktā šo pantu interpretācija var tikt pārnesta uz iepriekš norādītajiem Direktīvas 2003/88 pantiem; *ex multis* skat. spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 32. punkts), un rīkojumu, 2011. gada 4. marts, *Grigore* (C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

41. Ar minētajiem noteikumiem ir īstenots Pamattiesību hartas 31. pants, kura 1. punktā ir noteikts, ka “ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem”, un pēc tam 2. punktā ir 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”. Šīs tiesības ir tieši saistītas ar cilvēka cieņas ievērošanu, kas ir daudz plašāk aizsargāta Hartas I sadaļā¹¹.

42. Šajā sistēmiskajā regulējumā Tiesa ir apliecinājusi, ka Direktīvā 2003/88 paredzētie noteikumi veido īpaši nozīmīgus Savienības sociālo tiesību noteikumus, kurus kā minimālu normu, kas vajadzīga drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai, ir tiesības baudīt katram darba ņēmējam¹², un šī aizsardzība attiecas ne tikai uz darba ņēmēja individuālajām interesēm, bet arī uz viņa darba devēja individuālajām interesēm, kā arī uz vispārējām interesēm¹³.

43. Manuprāt, pirmais secinājums, kas ir izdarāms no instrumentālās saiknes starp Direktīvu 2003/88 un Hartā atzītajām sociālajām pamattiesībām, ir tāds, ka Direktīvas 2003/88 interpretācijai un tās piemērošanas jomas noteikšanai ir jāļauj pilnībā un faktiski izmantot subjektīvās pozīcijas, kas tajā ir atzītas darba ņēmējiem, novēršot jebkādas šķēršļus, kuri faktiski varētu ierobežot vai apdraudēt minēto izmantošanu¹⁴.

44. Tāpēc, interpretējot un īstenojot Direktīvu 2003/88, ir jāpatur prātā, kā to vairākkārt uzsvērusi Tiesa, ka darba ņēmējs ir jāuzskata par vājāko darba līguma pusi, līdz ar to ir jānovērš darba devēja iespējas viņam noteikt viņa tiesību ierobežojumu¹⁵.

45. Ar šādu premisu aizsardzības nodrošināšanas mērķis veidoja “bāku”, kas rādīja Tiesai ceļu Direktīvas 2003/88 interpretēšanā.

46. Skaidrs un nozīmīgs Tiesas teleoloģiski orientētas interpretācijas piemērs ir redzams galvenokārt veidā, kā tā interpretējusi definīcijas “darba laiks” un “atpūtas laiks”; šī interpretācija ir atstājusi ārkārtīgi lielu ietekmi uz regulatīvajiem līdzsvāriem daudzās dalībvalstīs¹⁶.

47. Direktīva, izklāstot *darba laika* jēdzienu, kas ir noderīgs tajā paredzēto aizsardzību piemērošanai, faktiski atsaucas uz “jebkur[u] laikposm[u], kurā darba ņēmējs *strādā darba devēja labā [atrodas darba devēja rīcībā] un veic savu darbu vai pilda pienākumus*”¹⁷ ([..]), savukārt *atpūtas laiks* ir “jebkurš laikposms, kas nav darba laiks” (2. panta 1) un 2) punkts).

48. Kā Tiesa to vairākkārt ir precizējusi, jēdzieni “darba laiks” un “atpūtas laiks” Direktīvas 2003/88 izpratnē ir Savienības tiesību jēdzieni, kas jādefinē saskaņā ar objektīviem kritērijiem, pamatojoties uz šīs direktīvas, kura ir vērsta uz to, lai noteiktu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanas minimālās prasības, sistēmu un mērķi¹⁸; tāpat tie “nedrīkst tikt interpretēti atkarībā no dažādajiem dalībvalstu tiesību aktu noteikumiem [..]. Tikai ar šādu autonomu interpretāciju ir iespējams

11 Šajā nozīmē skat. arī ģenerālvokāta E. Tančeva [E. Tanchev] secinājumus lietā *King* (C-214/16, EU:C:2017:439, 36. punkts).

12 Skat. spriedumus, 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 24. punkts), un 2005. gada 1. decembris, *Dellas* u.c. (C-14/04, EU:C:2005:728, 49. punkts), un tajos minēto judikatūru; rikožums, 2011. gada 4. marts, *Grigore* (C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122, 41. punkts).

13 Skat. ģenerālvokāta Ī. Bota [Y. Bot] secinājumus lietā *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:338, 52. punkts).

14 Skat. manus secinājumus lietā *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:87, 39. punkts).

15 Skat. spriedumu, 2010. gada 25. novembris, *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, 80. punkts un tajā minētā judikatūra). Skat. arī spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 41. punkts).

16 Šajā nozīmē doktrīnā skat. V. Leccese, “Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time”, no: E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (red.), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Bādenbādene, 2018, 1285.–1332. lpp., it īpaši 1291. lpp.

17 Mans izcēlums.

18 Skat. spriedumus, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 62. punkts), un 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 27. punkts).

nodrošināt pilnīgu direktīvas efektivitāti un vienotu minēto jēdzienu piemērošanu visās dalībvalstīs [..]. Apstākļi, ka darba laika definīcijā ir ietvertas norādes uz “attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi”, nenozīmē, ka dalībvalstis var vienpusēji noteikt šā jēdziena saturu. [Turklāt šādas valstis] nedrīkst attiecināt nekādus [nosacījumus] uz darbaņēmēju tiesībām uz to, ka tiek pienācīgi ievērots darba un, attiecīgi, atpūtas laiks, jo šīs tiesības tieši izriet no direktīvas noteikumiem. Jebkura cita interpretācija būtu pretēja Direktīvas 93/104 mērķiem¹⁹, nosakot minimālās prasības, saskaņot darbaņēmēju veselības un drošības aizsardzību”²⁰.

49. Tātad Tiesa pieņem konkrēti bināru pieeju: darbaņēmēja laiks ir vai nu darbs, vai atpūta.

50. Proti, jēdzieni “darba laiks” un “atpūtas laiks” ir “viens otru izslēdzoši”²¹. Pašreizējā Savienības tiesību stāvoklī “dežūras laiks, kuru darbaņēmējs pavadā, veicot darbības sava darba devēja labā, ir kvalificējams vai nu par “darba laiku”, vai “atpūtas laiku””²².

51. Doktrīnā ir apgalvots, ka “šai binārajai sistēmai ir vienkāršības priekšrocība, bet tā arī nav bez trūkumiem”²³. Tostarp ir teikts, ka darba gatavības laikposmā, kaut arī darbaņēmējs neveic nekādu darbu, viņa pārvietošanās brīvība, atpūtas kvalitāte un iespējas pievērsties savām interesēm ir ierobežotas, kaut arī nav pilnībā izslēgtas; var gadīties, ka, kvalificējot darba gatavības laikposmu par atpūtu, viņš starp diviem darba laikposmiem sistemātiski atrodas darba gatavībā.

52. Saistībā ar šo tēmu ir risinājušās plašas debates par doktrīnu attiecībā uz iespēju identificēt *tertium genus* starp [darba] laiku un atpūtu²⁴.

53. Pašlaik, lai gan saprotot vajadzības, kuras ir priekšlikumu pamatā esošā stingrā divdalījuma pārvarēšanai²⁵, šo pārvarēšanu, manuprāt, var eventuāli ieviest tikai Eiropas likumdevējs.

54. Par šo punktu jānorāda, ka iespējamajā “pelēkās zonas” starp darbu un atpūtu ieviešana²⁶ rada riskus konkrētas piemērošanas ziņā visās valstīs un tātad tiesiskās drošības risku.

55. Katrā ziņā man šķiet diezgan sarežģīti veikt šo pārvarēšanu interpretācijas ceļā, kad pastāv skaidrs un nepārprotams normatīvais teksts: jebkurš laikposms, kas nav darba laiks, ir atpūtas laiks²⁷.

19 Tāds pats, kā jau minēts iepriekš, ir Direktīvas 2003/88 mērķis, un tāpēc paliek spēkā agrākās interpretācijas, ko Tiesa piedāvājusi par iepriekš spēkā esošās direktīvas tiesību normām.

20 Skat. spriedumu, 2003. gada 9. septembris, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 58. un 59. punkts).

21 Skat. spriedumus, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 55. punkts); 2000. gada 3. oktobris, *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528, 47. punkts), un 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 26. punkts).

22 Skat. spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 55. punkts).

23 F. Kéfer un J. Clesse. “Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos”, no: *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, 161. lpp.

24 Skat., attiecībā uz visiem, A. Supiot, “Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del “tempo di lavoro”)”, no: *Lav. dir.*, 1997, 15. un nākamās lpp.; agrākajā Itālijas tiesu doktrīnā: P. Ichino, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, no: P. Schlesinger (red.), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè Editore, Milāna, 1987, 27. lpp. Nesenāk: J.-E. Ray, “Les astreintes, un temps du troisième type”, *Dr. soc.* (F), 1999, 250. lpp.; J. Barthelemy, “Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire”, no: *Dr. soc.* (F), 2001, 78. lpp.

25 V. L. Mitrus, “Potential implications of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)”, no: *European Labour Law Journal*, 2019, 393. lpp., atbilstoši kuram “binārās attiecības starp “darba laiku” un “atpūtas laiku” ne vienmēr apmierina faktiskā darba tirgus vajadzības”.

26 Visi lietas dalībnieki, kuri uzstājās tiesas sēdē, iebilda pret *tertium genus* starp darbu un atpūtu ieviešanu.

27 Atalgojums ir vienīgais instruments, kas nav attiecināms uz Direktīvas 2003/88 mērķiem un ko valsts likumdevēji var izmantot, lai darba laika jēdzienu padarītu vēl elastīgāku, proti, atlidzināt darbaņēmējam ierobežojumus, kas viņam uzlikti nepārtrauktās pieejamības laikposmā. Tiesa jau ir uzsvērusi principu, ka valsts tiesību aktos var brīvi paredzēt atšķirīgus atalgojumus, lai atlidzinātu situācijas, kurās darbaņēmējs atrodas pastāvīgas darba gatavības režīmā; skat. spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 52. punkts), kurā teikts, ka “Direktīvas 2003/88 2. pants ir interpretējams tādejādi, ka ar to dalībvalstīm nav uzlikts pienākums noteikt atalgojumu par tādu dežūru mājās laikposmiem kā pamatlietā aplūkoti atkarībā no šo laikposmu kvalificēšanas par “darba laiku” un “atpūtas laiku””; skat. rīkojumu, 2011. gada 4. marts, *Grigore* (C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122, 84. punkts), kurā ir teikts, ka “Direktīva 2003/88 ir jāinterpretē tādejādi, ka darba devēja pienākums maksāt darba samaksu un līdzīgu atlidzību par laiku, kurā mežsargam ir pienākums nodrošināt meža apgaitas, par ko tas ir atbildīgs, uzraudzību, izriet nevis no šīs direktīvas, bet no atbilstošajām valsts tiesību normām”.

56. Atgriežoties pie darba laika jēdzienu raksturojošiem elementiem, kas paredzēti Direktīvas 2003/88 2. pantā, tie ir efektīvi apkopoti šādos: 1) telpas kritērijs (atrasšanās darba vietā); 2) autoritātes kritērijs (atrasšanās darba devēja rīcībā) un 3) profesionāls kritērijs (savas darbības veikšana vai savu pienākumu pildīšana)²⁸.

57. Kā redzēsīm, Tiesai teleoloģiski orientētas interpretācijas aspektā bija jāatkāpjas no šīs direktīvas tiesību normas gramatiskās interpretācijas²⁹.

58. Proti, spriedumos par dežūru dienestu Tiesa ir ievērojusi konsekventu evolutīvo līniju, lai piedāvātu stabilu darba laika un atpūtas laika jēdzienu interpretatīvo bāzi nolūkā iekļaut vienā vai otrā jēdzienā laikposmus, kurus darba ņēmēji pavadījuši šajā īpašajā situācijā.

59. Tiesa, sākot jau no pirmajiem spriedumiem par šo tēmu³⁰, ir nošķīrusi divus gadījumus: 1) dežūras laiks, kas pavadīts, fiziski atrodoties darba vietā (dežūras laiks darba vietā), un 2) dežūras laiks atbilstoši sistēmai, kurā darba ņēmējiem ir jābūt pastāvīgi pieejamiem, tomēr bez pienākuma atrasties darba vietā (pastāvīgās darba gatavības laikposms).

60. Pirmais gadījums nerada īpašas interpretācijas grūtības, jo ir skaidrs, ka darba ņēmējs, kuram jābūt uz vietas un pieejamam darba vietā ar mērķi sniegt profesionālos pakalpojumus, ir jāuzskata par savus pienākumus pildošu, un tāpēc šis laikposms ir uzskatāms par viņa darba laiku³¹, arī laikā, kad viņš neveic konkrētu darbu.

61. Otrais gadījums, kāds ir arī šeit izskatāmais, ir, bez šaubām, sarežģītāks no interpretācijas viedokļa.

62. Darba gatavības gadījumā Tiesa ir apliecinājusi atšķirīgus principus, arī atkarībā no uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem, kurus tomēr var konsekventi apkopot iepriekš minētajā teleoloģiskajā perspektīvā.

63. Pirmo tādu spriedumu Tiesa pieņēma lietā *Simap*, kas bija saistīta ar primārās aprūpes ārstu dežūrām, kuri strādā veselības centrā; daļu šī laika viņiem bija jābūt darba vietā, bet pārējā laikā viņiem bija tikai jābūt “darba gatavībā”.

64. Kas attiecas uz otro situāciju, lai gan būdami sava darba devēja rīcībā, jo ar viņiem bija jāspēj sazināties, ārsti varēja pavadīt savu laiku brīvāk un nodoties savām interesēm. Tāpēc iepriekš minētais laiks ietilpa kategorijā “atpūtas laiks”, izņemot laiku, kas faktiski veltīts dienestam pēc izsaukuma saņemšanas.

65. Lieta *Matzak*³² atšķiras no lietas *Simap* ar to, ka darba ņēmējs neatrodas *darba vietā*, lai *nekavējoties* reaģētu uz izsaukumu, bet atrodas *darba devēja noteiktā vietā*³³ (šajā gadījumā darba ņēmēja dzīvesvietā) ar pienākumu reaģēt uz izsaukumu *astoņu minūšu laikā*.

28 Skat. ģenerāldadvokāta Ī. Bota secinājumus lietā *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:391, 31. punkts) un to 12. zemsvirtras piezīmē minēto judikatūru.

29 Tā uzskata arī Komisija savu rakstveida apsvērumu 40. punktā.

30 Skat. spriedumu, 2000. gada 3. oktobris, *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528, 48.–50. punkts).

31 Skat. spriedumu, 2000. gada 3. oktobris, *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528, 48. punkts).

32 Tas, kā vispārzināms, attiecas uz brīvprātīgā ugunsdzēsēja dežūras dienestu darba gatavības režīmā, kuram šajā laikposmā bija pienākums atrasties savā dzīvesvietā, gaidot izsaukumu, uz ko viņam bija jāreaģē – pretējā gadījumā viņš saņemtu disciplinārsodu – astoņu minūšu laikā jau darba apgērbā sasniedzot ugunsdzēsēju depo.

33 Mans izcēlums.

66. Būtībā Tiesa uzskatīja, ka tāda darba gatavība kā tā, kas ir *R. Matzak*, ir kopumā jāuzskata par darba laiku, jo, lai gan darbs netika veikts darba vietā, darba ņēmējs bija pakļauts tādām ģeogrāfiskām saistībām (pieejamība darba devēja noteiktā vietā) un laika saistībām (pienākums pēc izsaukuma ļoti īsā laikposmā atgriezties darba vietā), kas ļoti nozīmīgi ierobežoja darba ņēmēja brīvību atpūtas laikā pievērsties savām personīgajām un sociālajām interesēm.

67. Tiesa uzskatīja, ka atrašanās “darba devēja noteiktā vietā” un atrašanās “darba vietā” ir līdzvērtīgas, jo tās vieno apstākļi, ka reaģēšanai uz izsaukumu bija jānotiek tik ātri, ka to var definēt kā “uzreiz”.

68. Tātad Tiesa, kā tā jau tika darījusi attiecībā uz darba vietā sniegtiem dežūras pakalpojumiem³⁴, no darba laika jēdziena divu elementu līdzāspastāvēšanas secināja, ka pastāv trešais elements: atrasties darba devēja noteiktā vietā un būt viņa rīcībā darba pienākumu veikšanai ietver arī sava darba veikšanu tikai tajā gadījumā, kad reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir īpaši īss.

69. Tātad no Tiesas judikatūras var secināt, ka, lai pastāvīgā darba gatavībā pavadīto laiku varētu uzskatīt par darba laiku, ir jābūt izpildītiem trim nosacījumiem: 1) darba ņēmējs fiziski atrodas darba devēja noteiktā vietā; 2) darba ņēmējs ir darba devēja rīcībā, lai atbildētu uz izsaukumu, un 3) reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir īpaši īss.

70. Tiesai tiek lūgts izvērtēt, vai vairākkārt minētās Direktīvas 2003/88 teleoloģiskās interpretācijas perspektīvas gaismā šo elementu pastāvēšana ir nepieciešama vienmēr, lai kvalificētu darba gatavības laikposmu par darba laiku, un vai minētie pienākumi ir konkrēti jāizvērtē, ievērojot darba ņēmējam noteiktās saistības, lai noteiktu, vai šie pienākumi ir tādi, kas traucē darba ņēmēja faktiskajām iespējām nodoties savām interesēm atpūtas laikā.

C. Prejudiciālie jautājumi: darba devēja uzliktās saistības un faktiskā atpūta

71. Ar abiem prejudiciālajiem jautājumiem valsts tiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2003/88 2. panta 1) un 2) punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka pastāvīgā darba gatavība, kas noteikta darba ņēmējam tādās apstākļos kā šajā lietā aplūkojamie, ir jākvalificē kā “darba laiks” vai, gluži pretēji, kā “atpūtas laiks” šīs pašas direktīvas definīciju izpratnē.

72. Īpašie iesniedzējtiesas aprakstītie apstākļi, kas to pamudināja apšaubīt iespēju tās izskatāmo lietu iespējami iekļaut Tiesas jau analizētajās situācijās, ir šādi: a) tas, ka darba ņēmējam ir jābūt sazvanāmam un attiecīgā gadījumā jāsasniedz pilsētas robeža, kurā viņš sniedz darba pakalpojumus, 20 minūšu laikā; b) tas, ka rīcības nepieciešamības gadījumā darba ņēmējam bija jāsasniedz attiecīgā vieta minētajā laika intervālā jau darba ekipāžā; c) tas, ka minētajā darba gatavības režīmā darba ņēmēja rīcībā bija dienesta automobilis, ar ko viņam būtu bijis jāpārvietojas un kas apriekots ar privileģētām iekārtām, kuras dod iespēju atkāpties no ceļa satiksmes noteikumu ievērošanas, un d) tas, cik reti darba ņēmējs tika izsaukts vai cik reti viņam bija pienākums rīkoties dežūras dienestu laikā (20 reizes no kopumā 126 dežūras dienestiem laikposmā no 2013. gada līdz 2015. gadam).

73. Ievērojot līdz šim izklāstīto, jāizvērtē ir šādi aspekti: 1) vieta, kurā darba ņēmējam jāatrodas darba gatavības laikposmā; 2) reaģēšanas laiks uz izsaukumu; 3) rīcību raksturojošās iezīmes (nepieciešamība valkāt darba apģērbu un dienesta automobiļa pieejamība) un 4) tas, cik bieži darba ņēmējam ir jāreaģē uz izsaukumu, lai rīkotos.

³⁴ Kur Tiesa no Direktīvas 2003/88 2. pantā ietvertā darba laika jēdziena divu elementu (telpas – proti, atrašanās darba vietā –, un autoritātes – proti, strādāšana darba devēja labā [atrašanās darba devēja rīcībā]) līdzāspastāvēšanas bija secinājusi, ka pastāv trešais elements (profesionālais – proti, darbības veikšana vai pienākumu pildīšana).

74. Attiecībā uz pirmo elementu – atrašanās vietu darba pēc izsaukuma režīma laikā – no lietas materiāliem skaidri izriet, ka darbaņēmējam nebija juridiska pienākuma nedz palikt darba vietā, nedz kādā darba devēja vienā noteiktā vietā, viņš varēja brīvi pavadīt savu laiku, kur vēlējas, un vienīgās viņam uzliktās saistības bija pienākums spēt sasniegt Ofenbahas pie Mainas pilsētas robežu 20 minūšu reaģēšanas laikā.

75. Otrais elements – reaģēšanas laiks uz izsaukumu, kas vienāds ar divdesmit minūtēm, – šķiet sarežģītākais, jo to nevar uzskatīt par reaģēšanu “uzreiz”, bet tas arī nav pietiekams, lai ļautu darbaņēmējam plānot savu atpūtas laiku, kamēr viņš gaida zvanu.

76. Ievērojot šos divus pirmos elementus, atbilstoši iepriekš 69. punktā aprakstītajai Tiesas judikatūras praksei būtu jāizslēdz iespēja kvalificēt kā darba laiku tādu darba gatavības laikposmu, kāds tiek aplūkots pamatlietā. Proti, otrais nosacījums – ka darbaņēmējam ir jābūt darba devēja rīcībā, lai atbildētu uz izsaukumu, – tiešām tiek izpildīts, taču pirmais nosacījums – ka darbaņēmējam ir jāatrodas darba devēja noteiktā vietā – netiek. Attiecībā uz trešo nosacījumu, proti, ka reaģēšanas laikam uz izsaukumu ir jābūt īpaši īsam, – tas ir jāpārbauda, jo, lai gan krietni garāks nekā lietā *Matzak*, tas tomēr ir visai īss.

77. Trešais un ceturtais elements, attiecīgi par pienākumu rīkoties darba apgērbā un darba transportlīdzekļa pieejamību, un par to izsaukumu biežuma paredzamību darba gatavības režīmā, kuros ir jārikojas, pēc iesniedzējtiesas domām, liek apdomāt faktisko tā laika kvalificēšanu, ko darbaņēmējs pavada pastāvīgas darba gatavības režīmā. Proti, iesniedzējtiesa, kā redzējām, pauž bažas par faktu, ka visu konkrētā gadījuma apstākļu gaismā apstāklis, ka darbaņēmējam pastāvīgās darba gatavības laikposmā nav jāuzturas darba devēja noteiktā vietā, ir pietiekams, lai šo laiku nekvalificētu kā darba laiku.

78. Attiecībā uz trešo elementu – rīcību raksturojošajām iezīmēm –, no lietas materiāliem izriet, ka pastāvīgās darba gatavības laikposmos darbaņēmējam ir ne tikai jābūt pieejamam un jāizvēlas sava atrašanās vieta tā, lai viņš varētu sasniegt Ofenbahas pie Mainas pilsētas robežas 20 minūšu laikā, bet arī tas, ka darba devējs viņam ir noteicis pienākumu rīkoties darba apgērbā un ar viņa rīcībā nodoto darba transportlīdzekli. Šie abi pēdējie ir tādi apstākļi, kas ietekmē reaģēšanas laika ilgumu, tās ir darba devēja uzliktas saistības, un tās nav objektīvas situācijas, kuras neietilpst darba devēja vadības pilnvarās (atšķirībā no situācijas lietā C-344/19, kur ir runa par darba vietas īpatnējo ģeogrāfiskās atrašanās vietu).

79. Prasība rīkoties darba apgērbā saīsina reaģēšanas laiku atkarībā no šā tehniskā apgērba sarežģītības un no laika, kas nepieciešams tā uzvilšanai, – tas ir apstāklis, kas konkrēti jāizvērtē valsts tiesai.

80. Savukārt dienesta transportlīdzekļa nodošana darbaņēmēja rīcībā, lai viņš varētu ierasties vietā, kur jārikojas izsaukuma gadījumā, varētu paildzināt darbaņēmēja rīcībā faktiski esošo laiku – ja valsts tiesa to konstatētu, kā šķiet izrietam no lietas materiāliem –, proti, runa ir par dienesta transportlīdzekli, kas aprīkots ar priekšrokas tiesībām un privilēģijām, kuras ļauj atkāpties no vairākiem ceļa satiksmes noteikumiem atkarībā no rīcības steidzamības. Tas darbaņēmējam ļautu sasniegt nepieciešamās rīcības galamērķi ātrāk, nekā tad, ja viņa rīcībā būtu tikai privātais transportlīdzeklis vai parastais sabiedriskais transports.

81. Visbeidzot, par ceturto elementu, kas attiecas uz tā biežuma paredzamību, ar kādu darbaņēmējam var būt jāatbild uz izsaukumiem vai jārikojas darba gatavības laikposmā, arī tas, manuprāt, ir elements, kas vismaz daļēji ir darba devēja vadības pilnvarās, kurš sava uzņēmuma organizatoriskajā darbībā var veikt prognozējošus vērtējumus par rīcības nepieciešamību. No lietas materiāliem izriet, ka laikā, kamēr darbaņēmējs atradās pastāvīgās darba gatavības režīmā laikposmā no 2013. gada līdz

2015. gadam, viņam vidēji ir bijis jāatbild uz 6,67 izsaukumiem gadā. Šāds prasītās rīcības biežums, manuprāt, neliecina, ka darba ņēmējam noteikti ir jāgaida, ka ar viņu sazināsies vai ka viņam būs jārikojas darba gatavības dienesta laikā. Arī par šo apstākli valsts tiesai būs jāveic konstatējumi pēc būtības un attiecīgie izvērtējumi.

82. Tātad šeit izskatāmās lietas atrisināšanā var tikt apstiprināti Tiesas līdz šim paustie principi: noteicošie faktori darba pēc izsaukuma režīma kvalificēšanai par darba laiku ir darba devēja uzliktās saistības, kas ir tādas, ka neļauj darba ņēmējam izmantot pietiekamu atpūtas laiku³⁵.

83. Vēl viens fragments mozaikā, ko Tiesa šobrīd varētu pievienot – aizvien vēl vairākkārt minētās Direktīvā 2003/88 ietvertu jēdzienu teleoloģiskās interpretācijas perspektīvā –, ir tas, ka, lai pastāvīga darba gatavības laikposmu kvalificētu par darba laiku, nav nepieciešams, lai darba ņēmējam būtu jāatrodas darba devēja noteiktā vietā, bet pietiek ar apstākli, ka darba ņēmējs ir darba devēja rīcībā un ka viņam ir jārikojas savu darba pienākumu veikšanai ļoti īsā laikā. Papildus tam, ka dažās situācijās noteicošajiem faktoriem var pievienot – valsts tiesu veicamā kopējā vērtējumā – dažus papildu kritērijus, kuri var palīdzēt lietas izspriešanai šaubu gadījumā.

84. Kā jau redzējām nesēnā spriedumā *Matzak*, Tiesa ir elastīgi interpretējusi direktīvā lietoto formulējumu, kas kā vienu no darba laika prasībām nosaka prasību būt “darbā”, ar to domājot ne tikai darba vietu, bet arī citu darba devēja noteiktu vietu.

85. Kad darba ņēmējs neatrodas darba vietā – arī vairākos Tiesas agrāk skatītos gadījumos –, noteicošais faktors ir tieši pakļautība darba devēja uzliktām saistībām, un it īpaši reaģēšanas laiks uz izsaukumu, nevis atrašanās darba devēja noteiktā vietā vai darba vietas tuvumā.

86. Lietās *Grigore* un *Tyco* apstākļi, ka darba ņēmējs atradās vai neatradās kādā konkrētā darba devēja noteiktā vietā vai darba vietas tuvumā, darba gatavības laikposma kvalificēšanas nolūkā tika uzskatīti par neitrālu.

87. Lietā *Grigore* Tiesa, paturot prātā, ka dienesta mītnes vietas darba vietas tuvumā piešķiršana nav noteicošs faktors, lai darba gatavības laikposmu kvalificētu par darba laiku vai par atpūtas laiku, tomēr uztic izvērtējumu valsts tiesai, kas jāveic, balstoties uz šādu kritēriju: darba gatavības laikposmu varētu uzskatīt par darba laiku, ja tiktu konstatēts, ka pastāv “tādi pienākumi, kuru dēļ attiecīgajam darba ņēmējam nav iespējams izvēlēties atrašanās vietu brīžos, kad viņš neveic darbu”. Proti, ja tādi tiek konstatēti, tie “ir jāuzskata par ietilpstošiem darba pienākumu veikšanā”³⁶.

88. Lietā *Tyco*³⁷ Tiesa savukārt apstiprināja, ka tādā gadījumā, kāds tiek aplūkots pamata tiesvedībā, laiks, ko ceļā starp savu dzīvesvietu un darba devēja norādītiem klientiem pavada darba ņēmēji, kuriem nav fiksētas darba vietas, ir uzskatāms par darba laiku, jo šiem darba ņēmējiem, kaut arī pārvietošanās laikā viņiem bija zināma brīvības pakāpe, tomēr bija jārikojas saskaņā ar darba devēja specifiskajām instrukcijām.

89. Tāpēc Tiesas agrākās judikatūras lasījums teleoloģiskās interpretācijas, uz kuru jau vairākkārt esmu atsaucies, perspektīvā, mani vedina uzskatīt, ka noteicošais faktors pastāvīgas darba gatavības laikposmu kvalificēšanā ir to saistību intensitāte, kuras izriet no darba ņēmēja pakļautības darba devēja instrukcijām, it īpaši reaģēšanas laiks uz izsaukumu.

35 Šajā nozīmē arī V. Leccese, “Il diritto del lavoro europeo: l’orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia”, 2016, 7. lpp. – ciktāl var konstatēt, nav publicēts, bet ir pieejams tīmekļa vietnē http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, atbilstīgi kuram “nav šaubu, ka svarīgāko elementu visā argumentācijā veido tieši teleoloģiskā spriešana, kas piešķir darba ņēmējam pietiekamu atpūtu, kura viņam pienākas attiecībā pret direktīvā noteikto mērķi”.

36 Skat. rīkojumu, 2011. gada 4. marts, *Grigore* (C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122, 68. punkts).

37 Skat. spriedumu, 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578).

90. Reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir noteicošs faktors, jo objektīvā un nepārprotamā veidā tieši ietekmē darba ņēmēja brīvību nodoties savām interesēm un būtībā atpūsties: dažu minūšu reaģēšanas laiks uz izsaukumu nekādi neļauj plānot – pat ar grozījumiem ne – savu atpūtas laiku.

91. Savukārt saprātīgs reaģēšanas laiks uz izsaukumu ļauj darba ņēmējam darba pēc izsaukuma režīma laikā nodoties citām nodarbēm, pat apzinoties, ka viņu, iespējams, izsauks uz dienestu.

92. Reaģēšanas laiks, manuprāt, ietekmē arī vietu, kurā darba ņēmējam ir jāatrodas darba gatavības laikposmā³⁸: ir acīmredzams, ka ļoti īss reaģēšanas laiks uzliek darba ņēmējam pienākumu šā režīma laikā atrasties noteiktā ģeogrāfiskajā rādiusā, ko būtībā ir noteicis darba devējs³⁹. Kaut arī darba devējs nenosaka darba ņēmējam atrašanās vienā noteiktā vietā, tomēr, ja viņš nosaka ārkārtīgi īsu reaģēšanas laiku uz izsaukumu, viņš faktiski viņam uzliek arī ievērojamus pārvietošanās brīvības ierobežojumus.

93. Tāpēc es uzskatu, ka, lai darba gatavības laikposmu kvalificētu par darba laiku vai par atpūtas laiku, izšķirošā nozīme ir ne tik daudz vietai, kurā darba ņēmējs atrodas šajā laikposmā, cik šā paša darba ņēmēja pārvietošanās brīvības ierobežojumam, kurš izriet no noteiktā reaģēšanas laika uz izsaukumu.

94. Es nesaskatu lielas atšķirības darba ņēmējam uzlikto saistību ziņā situācijā, kad viņam darba gatavības laikposmā ir jāatrodas savā dzīvesvietā, un situācijā, kad viņam nav šā pienākuma, bet kad viņam ir jāatbild uz izsaukumu īpaši īsā laikā.

95. Tāpēc, manuprāt, kā iepriekš norādīts, to saistību intensitātei, kuras izriet no darba ņēmēja pakļautības darba devēja instrukcijām, ir noteicoša nozīme darba gatavības laikposma kvalificēšanai par darba laiku vai par atpūtas laiku. No šīs pakļautības izrietošās saistības var būt visdažādākās, bet, pirmkārt, par izšķirošo ir jāuzskata reaģēšanas laiks uz izsaukumu.

96. Tās vietas noteikšanai, kurā darba ņēmējam jāatrodas darba gatavības laikposmā, var būt nozīme, tāpat kā iepriekš minētās pakļautības darba devēja instrukcijām intensitātes simptomam, tikai kompleksā vērtējumā.

97. Arī analizējot situāciju no darba devēja viedokļa, iespēja sazināties ar darba ņēmēju ar pārnēsājamiem elektroniskajiem līdzekļiem (mobilajiem telefoniem, planšetēm, klēpj datoriem), kas ļauj to veikt jebkurā brīdī, padara darba devēja prasību, lai darba gatavības laikposmā darba ņēmējs fiziski atrastos darba devēja noteiktā vietā, mazāk attaisnotu un izprotamu. Primāra nozīme darba devēja nolūkos ir *laika periodam*, kurā darba ņēmējam, lai kur viņš atrastos, ir jāspēj sasniegt darba devēja norādīto vietu.

98. Kad ir identificēts noteicošais faktors darba gatavības laikposma kvalificēšanai par darba laiku vai par atpūtas laiku, ir jāpiedāvā valsts tiesām daži papildu izmantojamie kritēriji gadījumiem, kad galvenā saistība, proti, reaģēšanas laiks uz izsaukumu, nav tik ārkārtīgi īss, lai traucētu darba ņēmēja efektīvai atpūtai.

99. Kad reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir tik ļoti īss, proti, ierobežots līdz dažām minūtēm, ar to, manuprāt, ir pietiekami, lai darba gatavības laikposmu kvalificētu par darba laiku, bez turpmākiem konstatējumiem atbilstoši iepriekš izklāstītajiem argumentiem: darba ņēmēja pārvietošanās brīvība šajā gadījumā ir tik ļoti ierobežota, ka ir jāuzskata, ka arī uzturēšanās vietai ir noteikti ierobežojumi darba devēja instrukcijās.

38 Pienākums īpaši īsā laikā atbildēt uz izsaukumu "ierobežo darba ņēmēja brīvību plānot savu laiku. Tas uzliek darba ņēmēja aktivitātēm gan ģeogrāfiskus, gan laika ierobežojumus"; skat. L. Mitrus, "Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect)", no: *European Labour Law Journal*, 2019, 391. lpp.

39 A. Frankart un M. Glorieux, *Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens, La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971* (S. Gilson un L. Dear zinātniskā vadībā), Anthémis, Limala, 2011, 374. lpp.

100. Savukārt gadījumā, kad reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir īss, bet ne tāds, kas gandrīz absolūti liedz darbaņēmējam brīvību izvēlēties vietu, kurā pavadīt darba gatavības laikposmu, var stāties spēkā kopā izskatāmie papildu kritēriji, pievēršot uzmanību kompleksajai ietekmei, kādu uz darbaņēmēja atpūtu var atstāt visi darba gatavības laikposma sistēmas īstenošanas nosacījumi: proti, vai kopumā uzliktie ierobežojumi apgrūtina iespējas darbaņēmējam pievērsties savām personīgajām un ģimenes interesēm un viņa pārvietošanās no darba vietas brīvību, vai varbūt tie ir tādi, ka šīs iespējas gandrīz absolūti liedz? Proti, ir dabiski, ka darba pēc izsaukuma režīms uzliek zināmas saistības un ierobežojumus darbaņēmēja brīvībai; Savienības tiesību mērķis ir novērsto to, ka šādi ierobežojumi ir tik invazīvi, ka neļauj darbaņēmējam efektīvi atpūsties.

101. Šajā nozīmē es domāju uzmanību, kas jāpievērš darbaņēmēja atpūtas efektivitātei. Savukārt es piesardzīgāk izmantotu – kaut arī tas ir autoritatīvi ierosināts⁴⁰ – tā “laika kvalitātes” kritēriju, ko darbaņēmējs var izmantot, atrodoties darba gatavības laikposmā. Proti, es uzskatu, ka šāds kritērijs var izrādīties pārāk subjektīvs un tādad var tikt dažādi interpretēts valstu tiesās, arī atkarībā no atsevišķo valstu dažādajām uztverēm šajā ziņā, kas nenāktu par labu tiesiskajai drošībai.

102. Rakstveida apsvērumos un tiesas sēdē personas, kas iestājās lietā⁴¹, piedāvāja daudzus kritērijus, kas sastāv no ierobežojumiem, no kuriem var būt atkarīga darba gatavības laikposma kvalificēšana par darba laiku vai par atpūtas laiku: vai reaģēšana uz izsaukumu ir vai nav obligāta; darbaņēmēja esošā rīcības brīvība pēc izsaukuma saņemšanas (iespēja rīkoties attālināti, iespēja, ka viņu aizstās kāds cits darbaņēmējs); sodu paredzēšana par nerīkošanos vai par novēlotu reaģēšanu uz izsaukumu; rīcības steidzamības pakāpe; darbaņēmēja atbildības pakāpe; profesijas specifiskās īpašības; attālums, kas jāveic starp darbaņēmēja atrašanās vietu un vietu, kurā jāatgriežas dienestā; ģeogrāfiskie šķēršļi, kas var palēnināt došanos uz darba vietu; nepieciešamība valkāt darba apģērbu; dienesta transportlīdzekļa pieejamība.

103. Papildus šiem ir kritērijs par to, cik lielā mērā ir sagaidāms, ka darbaņēmējs tiks izsaukts atpakaļ uz dienestu, par ko ir otrais prejudiciālais jautājums šajā lietā, kurā šķietami ir atsauce uz ietekmi, kāda rīcības biežumam ir uz faktiskā atpūtas laika raksturu darba gatavības laikposmā.

104. Manuprāt, Tiesai būtu tikai jānosaka tikai vispārējie kritēriji un mērķi, detalizēti neiedziļinoties īpašās situācijās un atstājot valsts tiesu ziņā visu faktisko apstākļu izvērtējumu.

105. Tādad domāju, ka būtu lietderīgi aprobežoties ar dažiem papildu kritērijiem, kuri izmantojami tādu šaubu gadījumos, kā iepriekš izklāstīts, un kurus tomēr var attiecināt uz darba devēja vadības pilnvaru īstenošanu – un uz saistīto darbaņēmēja, kas attiecībā ir vājākā puse, pakļautības stāvokli –, un kuri neizriet no objektīvām situācijām ārpus darba devēja kontroles.

106. Tāpēc es izslēgtu iespēju izvērtēt tādus apstākļus kā attālums, kas jāveic, lai sasniegtu darba veikšanas vietu (neskarot gadījumus, kad tā atšķiras no parastās darba vietas un tādad nav atkarīga no specifiskās darba devēja gribas), vai ģeogrāfiskie šķēršļi, kuri arī, kā jau teikts, nav atkarīgi no darba devēja vēlmēm.

107. Es izslēgtu arī īpašas nozīmes piešķiršanu atbildības līmenim un specifiskajiem veiktajiem uzdevumiem: darba gatavība ir viens no darba organizācijas aspektiem, kas nodots darba devēja vadības pilnvaru ziņā. Darbaņēmējam reaģēšana uz izsaukumu ir darba pienākumu veikšana, kurā tam jāizmanto parastā rūpība. Tāpēc es uzskatu, ka darba pienākumi darbaņēmējam uzņēmuma labā

40 Skat. ģenerāladvokātes E. Šarpstones [E. Sharpston] secinājumus lietā *Matzak* (C-518/15, EU:C:2017:619, 57. punkts).

41 Tiesas sēdēs laikā, kur šī lieta tika izskatīta kopīgi ar lietu C-344/19.

ir jāveic ar tādu pašu centības līmeni, neatkarīgi no ieņemamā amata un atbildības līmeņa. Faktiski būtu grūti veikt objektīvu uzņēmuma intereses izvērtējumu, jo tas, kas vienam var šķist maznozīmīgs, citam var būt ārkārtīgi svarīgi. Analoga argumentācija ir spēkā attiecībā uz rīcības steidzamības pakāpes kritēriju un uz veiktajā darbībā iesaistīto interešu raksturu un nozīmīgumu.

108. Ir taisnība, ka psiholoģiskā spiediena līmenis uz darba ņēmēju var mainīties atkarībā no atbildības līmeņa, bet, manuprāt, šis ir pārāk subjektīvs elements, lai tam varētu būt nozīme kvalificēšanā.

109. Savukārt atšķirīga situācija, manuprāt, ir ar dažiem kritērijiem, kas attiecas uz apstākļiem, kurus darba devējs var ietekmēt: darba ņēmēja rīcības brīvība izsaukuma gadījumā, piemēram, varētu tikt izmantota kā papildu kritērijs gan gadījumā, kad reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir elastīgs, gan gadījumā, kad pastāv iespēja rīkoties attālināti, nedodoties uz darba vietu, gan arī gadījumā, kad darba ņēmējs var rēķināties ar to, ka viņu, iespējams, aizstās cits darba ņēmējs, kurš jau atrodas darba vietā vai kurš varētu ātrāk sasniegt darba vietu.

110. Tas pats jāsaka par sekām, kas paredzētas novēlotas rīcības vai nerīkošanās gadījumā, kad darba gatavības laikposmā tiek saņemts izsaukums.

111. Kā jau minēts, reaģēšana uz izsaukumu darba gatavības laikposmā darba ņēmējam ir darba pienākumu veikšana. Darba devējs tomēr var paredzēt vairāk vai mazāk nozīmīgas sekas to nepareizai izpildei. Tam, ka nav konkrēti noteikti nedz sodi par neizpildi vai novēlotu izpildi, nedz iespējamo paredzēto sodu apjoms, varētu būt nozīme darba pēc izsaukuma režīma kvalificēšanā.

112. Arī šķietami maznozīmīgākiem apstākļiem kā, piemēram, izskatāmajā lietā, nepieciešamībai valkāt tehnisku apģērbu darbā un tam, ka darba ņēmēja rīcībā ir dienesta transportlīdzeklis izsaukuma vietas sasniegšanai, varētu būt nozīme darba gatavības laikposma kvalificēšanā, it īpaši izvērtējumā, vai laiks reaģēšanai uz izsaukumu ir vai nav pietiekams.

113. Kā minēts 77.–79. punktā, ja pastāvīgas darba gatavības laikposmā darba ņēmējam ir salīdzinoši īss laiks savu dienesta pienākumu izpildes sākšanai un ja darba devējs viņam šajā pašā laika intervālā liek uzvilkt darba apģērbu, kura uzvilšanai ir nepieciešams īpaši ilgs laiks, šāds apstāklis varētu ietekmēt iepriekš minēto pietiekamības izvērtējumu.

114. Savukārt – gluži pretēji – tas, ka darba devējs nodod darba ņēmēja rīcībā dienesta transportlīdzekli, ar ko attiecīgā gadījumā sasniegt izsaukuma vietu un kas hipotētiski var atkāpties no dažiem ceļa satiksmes noteikumiem atkarībā no veicamajā darbā iesaistīto interešu nozīmīguma, varētu ietekmēt pietiekamības vērtējumu tādā ziņā, ka ceļš tiek atvieglots, un tātad likt uzskatīt par atbilstošu arī tādu reaģēšanas laiku, kas bez šā apstākļa varētu šķist nepietiekams, lai ļautu efektīvi atpūsties.

115. Cits apstāklis, kas arī ietilpst darba devēja pilnvarās un, manuprāt, šaubu gadījumos var ietekmēt pastāvīgas darba gatavības laikposma kvalificēšanu, attiecas uz darba gatavības laikposma izkārtojumu laikā un ilgumu. Ja tas bieži ir naktis vai svētku dienās vai ja tas ir īpaši ilgs, tad darba ņēmējam neērtības ir daudz lielākas nekā tad, ja šis laikposms ir pa dienu vai darba dienās.

116. Visbeidzot, kas attiecas uz apstākli šādi veicamā darba iespējamo biežumu, par ko, kā jau teikts, konkrēti ir otrais prejudiciālais jautājums šajā lietā, tas, manuprāt, var tikt iekļauts apstākļos, kas izvērtējami šaubu gadījumā, tomēr tas nedrīkst notikt automātiski: reti izsaukumi nenozīmē, ka darba gatavības laikposmu var kvalificēt par atpūtas laiku, tāpat arī bieži izsaukumi nenozīmē, ka to var uzskatīt par darba laiku.

117. Elements, kuram var būt nozīme kompleksajā vērtējumā, ir tas, vai un kādā mērā darba ņēmējam parasti ir jāgaida, ka viņu izsauks rīkoties dežūras dienesta laikā⁴².

118. Šis apstāklis vismaz daļēji, kā jau minēju, ir darba devēja vadības pilnvarās, kurš sava uzņēmuma organizācijā var veikt prognozējošus vērtējumus par rīcības nepieciešamību.

119. Ja izsaukumi pastāvīgas darba gatavības laikposmos bieži atkārtojas, darba ņēmēja iesaistīšanās kļūst tik nozīmīga, ka gandrīz absolūti samazina viņa iespēju plānot savu brīvo laiku minētajos laikposmos un, ja to vēl apvieno ar īsu reaģēšanas laiku uz izsaukumu, tas riskē nopietni apdraudēt viņa atpūtas efektivitāti.

120. Pamatojoties uz līdz šim izklāstītajiem kritērijiem, valsts tiesu uzdevums pēc konkrētā gadījuma apstākļu pārbaudes – ar pieeju, kurā tiek ņemta vērā kopējā ietekme, kādu uz darba ņēmēja atpūtas efektivitāti var atstāt visi pastāvīgas darba gatavības sistēmas īstenošanas nosacījumi, – būs kvalificēt darba ņēmēja pastāvīgā darba gatavībā pavadīto laiku par darba laiku vai par atpūtas laiku. Valstu tiesām ir konkrēti jākonstatē, vai pastāvīgā darba gatavībā pavadītais laiks parasti ir atpūtas laiks vai – sakarā ar īpaši stingrām darba devēja uzliktām saistībām – tas zaudē savu dabīgo ietvaru, pārvēršoties par darba laiku.

IV. Secinājumi

121. Ņemot vērā izklāstītos apsvērumus, iesaku Tiesai uz iesniedzējtiesas uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

- 1) Direktīvas 2003/88 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai dežūras laikus kvalificētu par darba laiku vai par atpūtas laiku, noteicošais faktors ir to saistību intensitāte, kuras izriet no darba ņēmēja pakļautības darba devēja instrukcijām, it īpaši reaģēšanas laiks uz izsaukumu.

Gadījumā, kad reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir īss, bet ne tāds, kas gandrīz absolūti liedz darba ņēmēja brīvību izvēlēties vietu, kurā pavadīt darba gatavības laikposmu, var stāties spēkā kopā izskatāmi netieši papildu elementi, pievēršot uzmanību kopējai ietekmei, kādu uz darba ņēmēja atpūtu var atstāt visi nepārtrauktās pieejamības sistēmas īstenošanas nosacījumi.

Šādiem elementiem ir jābūt attiecināmiem uz darba devēja vadības pilnvaru īstenošanu – un uz saistīto darba ņēmēja, kurš attiecībās ir vājākā puse, pakļautības stāvokli –, un tie nedrīkst izrietēt no objektīvām situācijām, kas nav darba devēja kontrolē.

Piemēram, šie elementi var būt: darba ņēmēja rīcībā esošā brīvība pēc izsaukuma saņemšanas, sekas, kas paredzētas par nerīkošanos vai par novēlotu reaģēšanu uz izsaukumu, nepieciešamība valkāt tehnisku darba apģērbu, dienesta transportlīdzekļa pieejamība, lai dotos uz izsaukuma vietu, darba gatavības laikposma izkārtojums laikā un tā ilgums, iespējama rīcības biežums.

Šis lietas apstākļos pastāvīgas darba gatavības laikposmi, kādus veic ugunsdzēsējs, kuram ir pienākums 20 minūšu laikā – proti, reaģēšanas laikā, kas nav ārkārtīgi īss, bet nešķiet arī atbilstošs, lai garantētu darba ņēmējam efektīvu atpūtu – sasniegt savas darbavietas pilsētas robežu, darba apģērbā ar darba kārtībā esošu [ātrās reaģēšanas] transportlīdzekli, lai gan bez precīzām darba devēja noteiktām saistībām, varētu tikt uzskatīti par “darba laiku” gadījumā, kad valsts tiesai uzticētie faktiskie konstatējumi apliecina, ka pastāv daži netieši elementi, kuri kopā ar reaģēšanas laika ilgumu ir tādi, ka netiek garantēta darba ņēmēja atpūtas efektivitāte.

⁴² Tas teikts Somijas valdības rakstveida apsvērumos (22. punkts).

- 2) Direktīvas 2003/88 2. pantā minētā “darba laika” definīcija ir jāinterpretē tādējādi, ka ir jāņem vērā arī tas – nedarot to automātiski, bet izskatot to kā papildu kritēriju –, vai un cik bieži dežūras laikā ir paredzams, ka darba ņēmējam būs jārikojas pēc izsaukuma. Proti, bieži rīcības pieprasījumi darba gatavības laikposmos var izraisīt tik nozīmīgu darba ņēmēja iesaisti, kas gandrīz pilnībā samazina viņa iespēju plānot savu brīvo laiku minētajos laikposmos un, ja tas notiek vēl apvienojumā ar īsu reagēšanas laiku uz izsaukumu, tas riskē nopietni apdraudēt darba ņēmēja atpūtas efektivitāti.