

TIESAS RĪKOJUMS (piektā palāta)

2007. gada 11. janvārī*

Lieta C-437/05

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam,

ko *Okresní soud v Českém Krumlově* (Čehijas Republika) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2005. gada 28. novembrī un kas Tiesā reģistrēts 2005. gada 5. decembrī, tiesvedībā

Jan Vorel

pret

Nemocnice Český Krumlov.

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs R. Šintgens [*R. Schintgen*] (referents), tiesneši E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*] un M. Ilešičs [*M. Ilešič*],

* Tiesvedības valoda — čehu.

ģenerālvokāts D. Ruiss-Harabo Kolomers [*D. Ruiz-Jarabo Colomer*],
sekretārs R. Grass [*R. Grass*],

Tiesai saskaņā ar Tiesas Reglamenta 104. panta 3. punkta pirmo daļu par lūgumu
lemjot, izdodot motivētu rīkojumu,

uzklausījusi ģenerālvokātu,

izdod šo rīkojumu.

Rīkojums

- ¹ Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretējama Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.), ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 22. jūnija Direktīva 2000/34/EK (OV L 195, 41. lpp., turpmāk tekstā — “Direktīva 93/104”), kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 9. lpp.), ar kuru no 2004. gada 2. augusta atcelta un aizvietota Direktīva 93/104.
- ² Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu radās tiesvedībā starp Vorela [*Vorel*] kungu un viņa darba devēju, *Nemocnice Český Krumlov* (*Český Krumlov* slimnīca, turpmāk tekstā — “NČK”), par to, kā jēdziens “darba laiks” Direktīvas 93/104 un Direktīvas 2003/88 izpratnē ir definējams attiecībā uz ārsta dežūru slimnīcā un par to paredzēto darba algu.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienų tiesiskais regulējums

- 3 Direktīva 93/104 ir pieņemta, pamatojoties uz EK līguma 118.A pantu (EK līguma 117.–120. pants tika aizstāts ar EKL 136.–143. pantu), bet Direktīvā 2003/88 kā juridiskais pamats ir norādīts EKL 137. pants.
- 4 Saskaņā ar Direktīvas 93/104 1. pantu ar nosaukumu “Mērķis un darbības joma” direktīva nosaka drošības un veselības prasību minimumu attiecībā uz darba laika organizāciju, un tās noteikumi ir pilnībā piemērojami visiem darbības veidiem gan publiskajā, gan privātajā sektorā, izņemot jūrasbraucēju darbību.
- 5 Direktīvas 93/104 2. pantā ar nosaukumu “Definīcijas” ir noteikts:

“Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- 1) “darba laiks” ir jebkurš laikposms, kura laikā darba ņēmējs strādā, atrodas darba devēja rīcībā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi;
- 2) “atpūtas laiks” ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks;

[..].”

- 6 Minētās direktīvas 3.–6. pantā ir noteikti pasākumi, kas jāveic dalībvalstīm, lai katram darba ņēmējam nodrošinātu minimālo diennakts atpūtas laiku un nedēļas atpūtas laiku, kā arī pārtraukumu darbā; direktīvā noteikts arī maksimālais pieļaujamais nedēļas darba laiks.
- 7 Saskaņā ar Direktīvas 93/104 18. panta 1. punkta a) apakšpunktu tā sākotnējā redakcijā dalībvalstīm bija jāpieņem normatīvi un administratīvi akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu direktīvas prasības līdz 1996. gada 23. novembrim, vai līdz minētajam datumam jānodrošina, ka darba devēji un darba ņēmēji ar nolīgumu nosaka nepieciešamos pasākumus, un dalībvalstīm bija jādara viss, kas vajadzīgs, lai spētu visos gadījumos garantēt direktīvas noteikumu izpildi.
- 8 Atbilstoši Direktīvas 2003/88 pirmajam apsvērumam tās mērķis ir skaidrības labad kodificēt Direktīvas 93/104 noteikumus.
- 9 Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 28. pantu tā stājās spēkā 2004. gada 2. augustā.
- 10 Kā norādīts Direktīvas 2003/88 II pielikumā ietvertajā tabulā, Direktīvas 93/104 1.–6. pants atbilst Direktīvas 2003/88 1.–6. pantam, un minēto tiesību normu teksts turklāt būtībā ir identisks.

Valsts tiesiskais regulējums

- 11 Čehijas Republikas Likuma Nr. 65/1965 par darba kodeksu redakcijā, kas bija spēkā 2004. gada 1. maijā, 83. pantā jēdziens “darba laiks” ir definēts kā “laikposms, kad

darba ņēmējam ir pienākums veikt darbu darba devēja labā”, jēdziens “atpūtas laiks” — kā “laikposms, kas nav darba laiks” un jēdziens “dežūra” — kā “laikposms, kad darba ņēmējs ir gatavs veikt darbu atbilstoši darba līgumam, kas ārkārtas gadījumā jāizpilda ārpus parastā darba laika”.

12 Minētā likuma 95. panta ar nosaukumu “Dežūra” redakcija ir šāda:

- “1) Dežūra ir paredzēta, lai darba ņēmējs ārpus parastā darba laika veiktu iespējamu ārkārtas darbu. Dežūru var veikt darba vietā vai citā vietā, vienojoties ar darba devēju.

- 2) Darba devējs var ar darba ņēmēju vienojties par dežūru ne vairāk kā 400 stundu gadā. Darba devējs var ar darba ņēmēju vienojties par dežūras veikšanu arī citā vietā. Atbilstoši nolīgumam veiktas dežūras ietvaros darba devējs darba ņēmēju var norīkot dežūrai. Uzņēmumā noslēgtā koplīgumā dežūras piemērošanas jomu var ierobežot vienīgi ar darba vietu un paredzēt iespēju dežūru veikt citā vietā, vienojoties ar darba ņēmēju.

- 3) Ja darbs tiek veikts dežūras ietvaros, darba ņēmējam ir tiesības uz darba algu; darbs, kas dežūras ietvaros veikts papildus maksimālajam nedēļas darba laikam, ir uzskatāms par virsstundām un ieskaitāms maksimālajā virsstundu skaitā.

- 4) Dežūru, kuras laikā netiek veikts darbs, neieskaita darba laikā; par šādu laikposmu darba ņēmējam ir tiesības uz samaksu atbilstoši īpašajām tiesību normām (Likums Nr. 1/1992 par darba algu un samaksu par dežūru un vidējo darba algu redakcijā ar grozījumiem, kā arī Likums Nr. 143/1992 par darba algu un samaksu par dežūru, kas veikta valsts iestādēs un struktūrās un atsevišķās citās iestādēs un struktūrās, redakcijā ar grozījumiem).”

- 13 Likuma Nr. 1/1992 15. pantā ar nosaukumu “Samaksa par dežūru” ir noteikts:

“Ja samaksa par dežūru [Darba kodeksa 95. pants] nav noteikta koplīgumā vai darba līgumā, tad samaksa, uz ko darba ņēmējam ir tiesības par vienu stundu dežūras, ir vismaz 20 % no vidējās darba algas par stundu, ja dežūra tiek veikta darba vietā, vai vismaz 10 % no vidējās darba algas par stundu, ja dežūra tiek veikta ārpus darba vietas.”

- 14 Likuma Nr. 143/1992 19. pantā ar nosaukumu “Samaksa par dežūru” ir noteikts:

“1) Par stundu dežūras [Darba kodeksa 95. pants], kas tiek veikta darba vietā ārpus darba laika, darba devējs darba ņēmējam maksā 50 %, bet brīvdienā vai svētku dienā — 100 %, no atbilstošās darba algas daļas, individuālās piemaksas un īpašas piemaksas par vienu darba stundu bez virsstundām kalendārajā mēnesī, kad veikta dežūra.

- 2) Par stundu dežūras, kas veikta ārpus darba vietas un ārpus darba laika, darba devējs darbiniekam maksā 15 %, bet brīvdienā vai svētku dienā — 25 % no atbilstošās darba algas daļas, individuālās piemaksas un īpašas piemaksas par vienu darba stundu bez virsstundām kalendārājā mēnesī, kad veikta dežūra.

- 3) Par darba veikšanu dežūras laikā darbaņēmējam ir tiesības uz darba algu. Šādā gadījumā viņam nemaksā samaksu par dežūru.”

Pamata prāva un prejudiciālais jautājums

- 15 No lēmuma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka Vorels *NČK* strādā par ārstu, pamatojoties uz darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku.

- 16 Laikposmā no 2004. gada 1. maija līdz 31. oktobrim *NČK* viņam lūdza veikt dežūru savā darba vietā, par to viņam maksājot atbilstoši valsts tiesību aktos konkrēti noteiktajai samaksai par dežūru.

- 17 Vorels minētās samaksas aprēķināšanas kārtību apstrīd *Okresní soud v Českém Krumlově (Český Krumlov* apgabaltiesa) un tai lūdz nospriest, ka *NČK* viņam ir jāsamaksā algas piemaksa CZK 29 151, pieskaitot procentus; minētā summa atbilstot starpībai starp samaksu, kas viņam piešķirta par minētajā laikposmā slimnīcā veikto dežūru, un darba algu, ko viņam būtu bijis jāmaksā, ja norādītie pakalpojumi būtu atzīstami par normālu darbu.

- 18 Vorela prasījums ir pamatots ar Tiesas 2003. gada 9. septembra spriedumu lietā C-151/02 *Jaeger* (*Recueil*, I-8389. lpp.), saskaņā ar kuru dežūra, ko ārsts veic, fiziski uzturoties slimnīcā, pilnā apjomā ir uzskatāma par darba laiku Direktīvas 93/104 izpratnē, pat neskatoties uz to, ka ārstam ir atļauts darba vietā atpūsties laikposmā, kad nav vajadzīgi viņa pakalpojumi. Atbilstoši minētajam spriedumam Vorels secina, ka viņa sniegtie pakalpojumi, veicot dežūru slimnīcā, pilnā apjomā būtu jāuzskata par “darba laiku” Direktīvas 93/104 un Direktīvas 2003/88 izpratnē; līdz ar to atbilstoši minētajām direktīvām par šādu darbu *NČK* viņu esot jāatalgo tāpat kā gadījumā, ja viņš patiešām būtu veicis darbu, neskatoties uz to, ka daļa no attiecīgā laika pagājusi, gaidot faktiski veicamu darbu.
- 19 *NČK* savukārt vispirms apgalvo, ka, aprēķinot Vorela atalgojumu, tā ir ievērojusi spēkā esošos valsts tiesību aktus, saskaņā ar kuriem dežūra, kuras laikā netiek veikts darbs, netiek uzskatīta par faktisku darba laiku; par to tomēr ir jāizmaksā noteikta finansiāla atlīdzība. *NČK* turklāt norāda, ka atbilstoši iepriekš minētajam spriedumam lietā *Jaeger* dežūru, kuras laikā ārsts neveic aktīvu darbu, nedrīkstot kvalificēt kā atpūtas laiku Direktīvas 93/104 izpratnē. Visbeidzot, pēc *VČK* domām, pašlaik noris diskusija par Direktīvas 2003/88 grozījumiem tieši saistībā ar jēdzienu “darba laiks” Kopieniu tiesībās.
- 20 Ņemot vērā to, ka šajos apstākļos prāvas, kas tai ir jāizskata, risinājums ir atkarīgs no Kopieniu tiesību interpretācijas, *Okresní soud v Českém Krumlově* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai, ņemot vērā saderību ar Direktīvu 93/104/EK un [...] spriedumu lietā *Jaeger*, izskatot jautājumus par darba tiesībām, ir jāuzskata, ka ārsts, kurš savā darba vietā slimnīcā dežūras laikā gaida darbu, veic darbu?”

Par prejudiciālo jautājumu

- 21 Saskaņā ar Tiesas Reglamenta 104. panta 3. punkta pirmo daļu gadījumā, kad atbilde uz jautājumu, kas Tiesai ir nodots prejudiciāla nolēmuma sniegšanai, skaidri izriet no pastāvošās judikatūras, Tiesa pēc tam, kad ir uzklusijusi ģenerālvokātu, var izdot motivētu rīkojumu, kurā ir norāde uz attiecīgo judikatūru. Tiesa uzskata, ka šāds gadījums ir pamata prāvā.
- 22 Ar prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīva 93/104 un Direktīva 2003/88 jāinterpretē tādējādi, ka ar tām nepieļauj tādas dalībvalsts tiesību aktus, saskaņā ar kuriem ārsta dežūra, fiziski atrodoties darba vietā, taču tās laikā neveicot aktīvu darbu, pirmkārt, netiek uzskatīta par “darba laiku” minēto direktīvu izpratnē un, otrkārt, par šādu dežūru ir paredzēta samaksa, ko aprēķina pēc zemākas likmes nekā tā, kas piemērojama faktiskam darbam.
- 23 Šajā sakarā ir jānorāda, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Direktīvas 93/104 mērķis ir noteikt minimālās prasības, lai uzlabotu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, tuvinot valsts tiesību normas par darba laika ilgumu. Šāda Kopienų līmenī īstenota saskaņošana darba laika organizācijas jomā ir vērsta uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, paredzot minimālos atpūtas laikposmus, it īpaši diennakts un iknedēļas atpūtu, kā arī pienācīgus pārtraukumus, un paredzot, ka maksimālais nedēļas darba laika vidējais ilgums ir 48 stundas, ar skaidru norādi, ka tajā ir ietvertas arī virsstundas. Dažādie Direktīvā 93/104 ietvertie noteikumi par maksimālo darba laiku un minimālajiem atpūtas laikiem ir īpaši nozīmīgi Kopienų

sociālo tiesību noteikumi, kurus kā minimālu normu, kas vajadzīga drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai, ir tiesības baudīt katram darba ņēmējam (skat. Tiesas 2005. gada 1. decembra spriedumu lietā *C-14/04 Dellas* u.c., Krājums, I-10253. lpp., 40., 41. un 49. punkts un tajos minētā judikatūra).

- 24 It īpaši attiecībā uz jēdzienu “darba laiks” Direktīvas 93/104 izpratnē Tiesa jau vairākkārt ir nospriedusi, ka tajā šis jēdziens ir definēts kā viss laikposms, kurā darba ņēmējs ir darbā, atrodas darba devēja rīcībā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un ka pats jēdziens ir saprotams kā pretstats atpūtas laikam, tā kā abi jēdzieni ir savstarpēji izslēdzoši (iepriekš minētais spriedums lietā *Dellas* u.c., 42. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 25 Šajā kontekstā Tiesa ir precizējusi, ka, pirmkārt, Direktīvā 93/104 nav paredzēta starpkategorija starp darba un atpūtas laiku un, otrkārt, ka jēdzienam “darba laiks” minētās direktīvas izpratnē raksturīgo elementu starpā nav algotā darbinieka padarītā darba intensitātes un darba ražīguma (iepriekš minētais spriedums lietā *Dellas* u.c., 43. punkts).
- 26 Tiesa arī šajā sakarā atzinusi, ka jēdzieni “darba laiks” un “atpūtas laiks” Direktīvas 93/104 izpratnē ir Kopienas tiesību jēdzieni, kas jādefinē saskaņā ar objektīvām īpašībām, balstoties uz minētās direktīvas, kurā ir noteiktas minimālās prasības darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanai, sistēmu un mērķi. Faktiski tikai ar šādu autonomu interpretāciju var nodrošināt minētās direktīvas pilnīgu iedarbīgumu un tās jēdzienu vienveidīgu piemērošanu visās dalībvalstīs (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Dellas* u.c., 44. un 45. punkts un tajos minētā judikatūra).

- 27 Tiesa no tā secina, ka dežūras, kuras darbaņēmējs veic, fiziski klātesot darba devēja iestādē, pilnā apjomā ir jāuzskata par “darba laiku” Direktīvas 93/104 izpratnē neatkarīgi no darba, ko darbaņēmējs šo dežūru laikā faktiski ir veicis (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Dellas* u.c., 46. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 28 Faktam, ka dežūrās ietilpst arī atsevišķi bezdarbības laikposmi, šajā sakarā tādējādi nav pilnīgi nekādas nozīmes. Faktiski izšķirošais faktors, lai noteiktu, vai Direktīvas 93/104 jēdziena “darba laiks” raksturīgie elementi ir attiecināmi uz šīm dežūrām, ko darbaņēmējs veic savā darba vietā, ir fakts, ka viņš ir spiests fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā un būt pieejams darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu sniegt attiecīgos pakalpojumus. Tādēļ jāuzskata, ka šie pienākumi attiecas uz darbaņēmēja pienākumu veikšanu (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Dellas* u.c., 47. un 48. punkts un tajos minētā judikatūra).
- 29 Tā kā Direktīvas 2003/88 1.–6. panta redakcija ir tāda pati kā Direktīvas 93/104 1.–6. panta redakcija, minēto tiesību normu interpretācija, kas izklāstīta šī rīkojuma 24.–28. punktā, ir pilnībā piemērojama arī Direktīvai 2003/88.
- 30 Tam, ka pašlaik Eiropas Savienības Padomē norit darbs, lai, iespējams, grozītu Direktīvu 2003/88, šajā sakarā nav nekādas nozīmes, vēl jo vairāk tādēļ, ka pamata prāvā vērtējamais darbs ir veikts 2004. gadā.
- 31 Līdz ar to ir jāsecina, ka dežūrā, ko ārsts veic darba vietā, laikposmi, kad ārsts gaida faktiski veicamu darbu, pilnā apjomā ir uzskatāmi par darba laiku un attiecīgā

gadījumā par virsstundām Direktīvas 93/104 un Direktīvas 2003/88 izpratnē; tādējādi tiek nodrošināta minētajās direktīvās noteikto minimālo prasību ievērošana attiecībā uz darba laika un atpūtas laika ilgumu, lai efektīvi aizsargātu darba ņēmēju drošību un veselību.

32 Attiecībā uz to, kā tāds kā pamata lietā minētais tiesiskais regulējums ietekmē attiecīgo darba ņēmēju atalgojumu, no Tiesas judikatūras izriet, ka, izņemot Direktīvas 93/104 7. panta 1. punktā paredzēto īpašo gadījumu saistībā ar gadskārtējo apmaksāto atvaļinājumu (skat. Tiesas 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-173/99 *BECTU, Recueil*, I-4881. lpp.; 2006. gada 16. marta spriedumu apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04 *Robinson-Steele u.c.*, Krājums, I-2531. lpp., un 2006. gada 6. aprīļa spriedumu lietā C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Krājums, I-3423. lpp.), Direktīva 93/104 regulē tikai atsevišķus darba laika organizācijas aspektus un principā nav piemērojama attiecībā uz darba ņēmēju atalgojumu (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Dellas u.c.*, 38. punkts).

33 Šajā sakarā ir jāpiebilst, ka iepriekš minētajā spriedumā lietā *Jaeger*, uz kuru iesniedzējtiesa atsauca Tiesai uzdotajā jautājumā, Tiesa 26. punktā precizējusi, ka pamata prāva, saistībā ar kuru ir taisīts minētais spriedums, attiecās tikai uz tiem darba tiesību aspektiem, kas saistīti ar dežūras laiku, bet ne uz noteikumiem par tā atalgojumu.

34 Turklāt šī rīkojuma 32. punktā norādītā interpretācija ir piemērojama Direktīvai 2003/88, jo tā ir pamatota ar tādiem pašiem apsvērumiem.

35 Šādos apstākļos Direktīva 93/104 un Direktīva 2003/88 pieļauj dalībvalstij piemērot tādus tiesību aktus, saskaņā ar kuriem saistībā ar darba ņēmēja atalgojumu par darba vietā veiktu dežūru tiek atšķirīgi vērtēti laikposmi, kuros tiek faktiski veikts darbs, un laikposmi, kuros darbs faktiski netiek veikts, ar nosacījumu, ka šāds tiesiskais

regulējums pilnībā nodrošina minētajās direktīvās darba ņēmējiem paredzēto tiesību lietderīgu iedarbību, lai efektīvi aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību.

36 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 93/104 un Direktīva 2003/88 ir jāinterpretē tādējādi, ka:

- tā nepieļauj tādus dalībvalsts tiesību aktus, saskaņā ar kuriem ārsta dežūra, fiziski atrodoties darba vietā, taču tās laikā faktiski neveicot aktīvu darbu, netiek pilnā apjomā uzskatīti par “darba laiku” minēto direktīvu izpratnē;

- tā pieļauj, ka dalībvalsts piemēro tādus tiesību aktus, saskaņā ar kuriem saistībā ar darba ņēmēja atalgojumu par darba vietā veiktu dežūru tiek atšķirīgi vērtēti laikposmi, kuros tiek faktiski veikts darbs, un laikposmi, kuros darbs faktiski netiek veikts, ar nosacījumu, ka šāds tiesiskais regulējums pilnībā nodrošina minētajās direktīvās darba ņēmējiem paredzēto tiesību lietderīgu iedarbību, lai efektīvi aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību.

Par tiesāšanās izdevumiem

37 Attiecībā uz lietas dalībniekiem pamata lietā šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, izņemot minēto lietas dalībnieku izdevumus, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (piektā palāta) nospiež:

Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizēšanas aspektiem, ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 22. jūnija Direktīva 2000/34/EK, kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, ir jāinterpretē tādējādi, ka:

- tās nepieļauj tādus dalībvalsts tiesību aktus, saskaņā ar kuriem ārsta dežūra, fiziski atrodoties darba vietā, taču tās laikā neveicot aktīvu darbu, netiek pilnā apjomā uzskatīta par “darba laiku” minēto direktīvu izpratnē;

- tās pieļauj, ka dalībvalsts piemēro tādus tiesību aktus, saskaņā ar kuriem saistībā ar darba ņēmēja atalgojumu par darba vietā veiktu dežūru tiek atšķirīgi vērtēti laikposmi, kuros tiek faktiski veikts darbs, un laikposmi, kuros darbs faktiski netiek veikts, ar nosacījumu, ka šāds tiesiskais regulējums pilnībā nodrošina minētajās direktīvās darba ņēmējiem paredzēto tiesību lietderīgu iedarbību, lai efektīvi aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību.

[Paraksti]