



## Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA ĪVA BOTA [YVES BOTA] SECINĀJUMI,  
sniegti 2015. gada 11. jūnijā<sup>1</sup>

**Lieta C-266/14**

**Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.)  
pret**

**Tyco Integrated Security SL,  
Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA**

(Audiencia Nacional (Spānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība — Direktīva 2003/88/EK — Darba laika organizēšana — Jēdziens “darba laiks” — Mobili darba ņēmēji — Noteiktas vai pastāvīgas darba vietas neesamība — Laiks, kas tiek pavadīts, pārvietojoties no darba ņēmēju dzīvesvietas līdz to pirmajam klientam un no to pēdējā klienta līdz darba ņēmēju dzīvesvietai

1. Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 2. panta 1. punktu<sup>2</sup>.

2. Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.)*, no vienas puses, un *Tyco Integrated Security SL* un *Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* (turpmāk tekstā – “uzņēmumi pamatlietā”), no otras puses, par šo pēdējo minēto uzņēmumu atteikšanos atzīt par “darba laiku” Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē laiku, kuru to darbinieki katru dienu pavada, pārvietojoties no savas dzīvesvietas līdz to pirmajam klientam un no to pēdējā klienta līdz savai dzīvesvietai.

3. Šajos secinājumos es izklāstīšu iemeslus, kādēļ es uzskatu, ka Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tādos apstākļos kā pamatlietā par “darba laiku” šīs tiesību normas izpratnē ir uzskatāms laiks, ko mobilie darba ņēmēji, t.i., darba ņēmēji, kuriem nav noteiktas vai pastāvīgas darba vietas, pavada, lai pārvietotos no savas dzīvesvietas līdz to pirmajam klientam, kuru ir norādījis to darba devējs, un no to pēdējā klienta, kuru ir norādījis to darba devējs, līdz savai dzīvesvietai.

### I – Atbilstošās tiesību normas

#### A – Savienības tiesības

4. Direktīvas 2003/88 1. pantā ir noteikts:

“1. Šī direktīva nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai.

1 — Oriģinālvaloda – franču.

2 — OV L 299, 9. lpp.

2. Šī direktīva attiecas uz:

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

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

Šī direktīva neattiecas uz jūrniekiem, kā noteikts Direktīvā 1999/63/EK [4], neskarot šīs direktīvas 2. panta 8. punktu.

4. Direktīvas 89/391[..] noteikumi ir pilnībā piemērojami 2. punktā minētajiem jautājumiem, neskarot stingrākus un/vai īpašus šīs direktīvas noteikumus.”

5. Direktīvas 2003/88 2. panta “Definīcijas” 1., 2. un 7. punktā 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 tiesību aktiem un/vai praksi;

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

[..]

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

6. Šīs direktīvas 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.”

B – *Spānijas tiesības*

7. Darba likuma konsolidētās versijas, kas apstiprināta ar Karaļa 1995. gada 24. marta Dekrētlikumu Nr. 1/1995 (*Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*)<sup>5</sup>, redakcijā, kas piemērojama pamatlīdētā, 34. pantā ir noteikts:

“1. Darba laika ilgums tiek noteikts koplīgumā vai darba līgumā.

Parastā darba laika maksimālais ilgums ir 40 faktiski nostrādātās stundas nedēļā, kas tiek aprēķinātas katru gadu.

3 — Padomes 1989. gada 12. jūnija direktīva par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 1. lpp.).

4 — Padomes 1999. gada 21. jūnija direktīva attiecībā uz Nolīgumu par jūrnieku darba laika organizēšanu, ko noslēgusi Eiropas Kopienas Kuģu īpašnieku asociācija (EKKIA) un Eiropas Savienības Transporta darbinieku arodbiedrību federācija (ESTDAF) (OV L 167, 33. lpp.).

5 — 1995. gada 29. marta BOE Nr. 75, 9654. lpp.

[..]

3. Starp vienas darba dienas beigām un nākamās darba dienas sākumu ir jābūt vismaz 12 stundām.

Parastais darba laiks nevar būt ilgāks par 9 faktiskā darba stundām dienā, izņemot, ja koplīgumā, vai, ja tāda nav, nolīgumā starp uzņēmumu un darba ņēmēju pārstāvjiem ir noteikts cits darba laika sadalījums, tomēr visos gadījumos ir jāievēro prasība par atpūtas laiku starp darba dienām.

[..]

5. Darba laiku aprēķina tādējādi, lai darba dienas sākumā un beigās darbinieki atrastos savā darba vietā.

[..]”

## II – Pamatlietas fakti un prejudiciālais jautājums

8. Uzņēmumi pamatlietā ir divi uzņēmumi, kas nodarbojas ar drošības sistēmu uzstādīšanu un apkopi, galvenokārt uzstādot un apkopjot attiecīgi sistēmas, kas uzrauga nesankcionētu personu iekļūšanu, un sistēmas zādzību novēršanai tirdzniecības platībās.

9. Abu šo uzņēmumu tehniskie darbinieki, kuru skaits katrā uzņēmumā ir aptuveni 75, sniedz pakalpojumus lielā daļā Spānijas provinču, un katram darbiniekam funkcionālos nolūkos ir iedalīta viena province vai teritoriālā zona.

10. 2011. gadā uzņēmumi pamatlietā slēdza vairākus savus birojus dažādās provincēs un visi to darbinieki tika iekļauti Madrides (Spānija) centrālajā birojā.

11. Abu šo uzņēmumu tehniskie darbinieki veic drošības aprīkojuma uzstādīšanu un apkopi privātmājās un rūpnieciskajos un tirdzniecības uzņēmumos tiem iedalītajā ģeogrāfiskajā teritorijā, kuru veido visa vai daļa no provinces, kurā viņi strādā, kā arī dažkārt tās var būt dažādas Spānijas provinces.

12. Šo darbinieku rīcībā ir uzņēmuma transportlīdzeklis, ar kuru viņi ikdienā pārvietojas no savas dzīvesvietas līdz vietām, kurās viņiem ir jāveic drošības aprīkojuma uzstādīšanas vai apkopes darbi. Viņi izmanto šo pašu transportlīdzekli, arī lai darba dienas beigās atgrieztos savā dzīvesvietā.

13. Kā norādījusi *Audiencia Nacional* [Valsts tiesa] (Spānija), attālums no darba ņēmēja dzīvesvietas līdz vietai, kurā tam ir jāuzstāda vai jāapkopj drošības aprīkojums, ir ļoti atšķirīgs un dažkārt tas var pat pārsniegt 100 kilometrus.

14. Turklāt vismaz reizi nedēļā šiem darbiniekiem ir jābrauc uz loģistikas uzņēmuma biroju, kas atrodas netālu no viņu dzīvesvietām, lai paņemtu aprīkojumu, detaļas un materiālus, kas nepieciešami uzstādīšanai un apkopei.

15. Darba veikšanai šiem darbiniekiem šobrīd ir *Blackberry* mobilais tālrunis, kuru tie izmanto, lai elektroniski sazinātos ar centrālo biroju Madridē. To mobilajā tālrunī uzstādītā lietotne ļauj minētajiem darbiniekiem neilgi pirms darba dienas sākuma ik dienu saņemt uzdevumu sarakstu, kurā ir norādītas dažādās vietas, kuras viņiem katru dienu ir jāapmeklē (viņu ģeogrāfiskās teritorijas ietvaros), kā arī laiks, cikos viņiem ir jāsatiekas ar klientu. Ar vēl vienas lietotnes palīdzību šie paši darbinieki apkopo datus saistībā ar katra klienta gadījumu un veikto darbu un nosūta tos uzņēmumam, kas tos reģistrē.

16. Laiku, kas pavadīts katras dienas pirmā brauciena laikā (no darba ņēmēja dzīvesvietas līdz pirmajam klientam), kā arī attiecīgo laiku, kas pavadīts katras dienas pēdējā brauciena laikā (no pēdējā klienta līdz darba ņēmēja dzīvesvietai), uzņēmumi pamatlietā neuzskata par darba laiku. Tie tādējādi uzskata šo laiku par atpūtas laiku.

17. Uzņēmumi pamatlietā darba dienu tādējādi aprēķina, pamatojoties uz laiku, kas pagājis kopš darba ņēmēja ierašanās brīža tās dienas pirmā klienta atrašanās vietā līdz brīdim, kad minētais darba ņēmējs ir atstājis tās dienas pēdējā klienta atrašanās vietu, un vienīgā pārvietošanās, kas tiek ņemta vērā, ir dienas laikā veiktie pārbraucieni no viena klienta līdz otram.

18. Pirms provinces biroju slēgšanas uzņēmumi pamatlietā darba laiku aprēķināja tādējādi, ka tas sākas brīdī, kad darba ņēmējs ieradās uzņēmuma telpās, lai paņemtu tā rīcībā nodoto transportlīdzekli, un viņam tika izsniegts klientu saraksts un veicamais maršruts. Darba laiks savukārt beidzās brīdī, kad darba ņēmējs atgriezās uzņēmuma telpās un novietoja tajās savu transportlīdzekli.

19. Iesniedzējtiesa uzskata, ka Direktīvā 2003/88 jēdzieni darba laiks un atpūtas laiks ir pretnostatīti un ka līdz ar to šajā direktīvā nav paredzētas situācijas, kas varētu atrasties starp abiem šiem jēdzieniem. Minētā tiesa arī norāda, ka laiks, ko darba ņēmējs pavada, pārvietojoties no savas dzīvesvietas līdz savai darba vietai un no savas darba vietas līdz savai dzīvesvietai, atbilstoši Darba likuma konsolidētās versijas 34. panta 5. punktam netiek ņemts vērā kā darba laiks. Kā norādījusi šī tiesa, valsts likumdevējs ir izvēlējies šādu risinājumu tāpēc, ka ir uzskatījis, ka darba ņēmējs var brīvi izvēlēties, kurā vietā atradīsies viņa dzīvesvieta, kas nozīmē, ka viņš pats ir tas, kurš atbilstoši savām iespējām izvēlas dzīvot tuvāk vai tālāk no savas darba vietas.

20. Iesniedzējtiesa norāda, ka šim uzskatam ir nianse attiecībā uz autopārvadājumu nozarē nodarbinātajiem mobilajiem darba ņēmējiem. Saistībā ar šo darba ņēmēju kategoriju valsts likumdevējs šķietami ir uzskatījis, ka šādos gadījumos par darba vietu tiek izmantots pats transportlīdzeklis un attiecīgi viss laiks kopš brīža, kad darba ņēmējs iekāpj transportlīdzekli, ir darba laiks. Minētā tiesa tomēr jautā, vai pamatlietā aplūkojamā darba ņēmēju situācija var tikt uzskatīta par analogu autopārvadājumu nozarē nodarbināto mobilo darba ņēmēju situācijai.

21. Iesniedzējtiesa uzskata, ka tas, ka pamatlietā aplūkotie darba ņēmēji tiek informēti par maršrutu un pakalpojumiem, kas viņiem ir jāveic, tikai dažas stundas iepriekš, izmantojot mobilo tālruni, nozīmē to, ka minētie darba ņēmēji vairs nevar izvēlēties mainīt savu privāto dzīvi un savu dzīvesvietu, lai atrastos tuvāk savai darba vietai, jo darba vieta mainās katru dienu. No tā izriet, ka šo pārvietošanās laiku nevar uzskatīt par atpūtas laiku, tostarp ņemot vērā Direktīvā 2003/88 izvirzīto darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības mērķi. Turklāt iesniedzējtiesa uzskata, ka tas nav arī laiks, kurā, stingri raugoties, darba ņēmējs strādā sava darba devēja labā, lai viņam varētu uzticēt veikt kādu darbu, nevis pārvietoties. Tādēļ nav skaidrs, vai atbilstoši šai direktīvai tas ir jāuzskata par darba laiku vai atpūtas laiku.

22. Šādos apstākļos *Audiencia Nacional* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālo jautājumu:

“Vai Direktīvas 2003/88[.] 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka laiks, kuru darba ņēmējs, kurš nav piesaistīts noteiktai darba vietai, bet kuram katru dienu ir jāpārvietojas no savas dzīvesvietas līdz darba devēja klientu atrašanās vietai, kas katru dienu mainās, un jāatgriežas no atšķirīgu klientu atrašanās vietām (atbilstoši maršrutam vai sarakstam, kuru uzņēmums sagatavo iepriekšējā dienā), kas atrodas šaurākā vai plašākā ģeogrāfiskajā teritorijā, pavada, pārvietojoties darba laika sākumā un beigās, pamatlietas apstākļos ir uzskatāms par “darba laiku” atbilstoši šī jēdziena definīcijai, kas sniegta [šīs] direktīvas 2. pantā, vai, gluži pretēji, tas ir uzskatāms par “atpūtas laiku”?”

### III – Vērtējums

23. Uzdotot šo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā lūdz Tiesu pieņemt nolēmumu par to, vai Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tādos apstākļos kā pamatlietā par “darba laiku” šīs tiesību normas izpratnē ir uzskatāms laiks, ko mobilie darba ņēmēji, t.i., darba ņēmēji, kuriem nav noteiktas vai pastāvīgas darba vietas, pavada, lai pārvietotos no savas dzīvesvietas līdz pirmajam klientam, kuru ir norādījis to darba devējs, un no pēdējā klienta, kuru ir norādījis to darba devējs, līdz savai dzīvesvietai.

24. Direktīvas 2003/88 mērķis ir paredzēt minimālos noteikumus, kas nodrošina darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabojumus, attiecīgi tuvinot valstu noteikumus attiecībā uz darba laiku. Šī saskaņošana darba laika organizācijas jomā Eiropas Savienības līmenī ir vērsta uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, piešķirot tiem minimālos atpūtas laikposmus, it īpaši diennakts un iknedēļas atpūtu, kā arī atbilstošus pārtraukumus, un paredzot maksimālo nedēļas darba laika vidējo ilgumu 48 stundu apmērā – maksimālo limitu, attiecībā uz kuru ir skaidri norādīts, ka tajā ietvertas arī virsstundas<sup>6</sup>.

25. Ņemot vērā šo būtisko mērķi, katram darba ņēmējam it īpaši pienākas atbilstošs atpūtas laiks, kuram ir jābūt ne tikai efektīvam, ļaujot attiecīgajai personai atgūties no noguruma, kas radies darba laikā, bet arī preventīvam, lai pēc iespējas novērstu visus riskus attiecībā uz darba ņēmēju drošību un veselību, ko varētu radīt secīgi darba laika laikposmi bez nepieciešamās atpūtas<sup>7</sup>.

26. Dažādās prasības, kas Direktīvā 2003/88 ir paredzētas attiecībā uz maksimālo darba laiku un minimālajiem atpūtas laikiem, veido īpaši nozīmīgus Savienības sociālo tiesību noteikumus, kurus kā minimālu normu, kas vajadzīga drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai, ir tiesības baudīt katram darba ņēmējam<sup>8</sup>.

27. Tiesa vairākkārt ir nospriedusi, ka šajā direktīvā jēdziens “darba laiks” tās 2. panta 1. punkta izpratnē ir definēts kā jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un ka šis jēdziens ir pretstatīts atpūtas laika jēdzienam, jo abi ir savstarpēji izslēdzoši<sup>9</sup>.

28. Šajā kontekstā Tiesa ir precizējusi, pirmkārt, ka Direktīvā 2003/88 nav paredzēta starpkategorija starp darba un atpūtas laiku un, otrkārt, ka jēdzienam “darba laiks” šīs direktīvas izpratnē raksturīgo elementu starpā nav darbinieka padarītā darba intensitāte vai darba ražīgums<sup>10</sup>.

29. Līdz ar to minētajā direktīvā nav paredzēti “pelēkie laikposmi”, kas varētu pastāvēt starp darba laiku un atpūtas laiku. Atbilstoši Savienības likumdevēja ieviestajai sistēmai Tiesa ir pieņēmusi divu pilāru pieeju, atbilstoši kurai viss, kas neietilpst darba laika jēdzienā, ietilpst atpūtas laika jēdzienā, un otrādi.

30. Tiesa ir arī nospriedusi, ka jēdzieni “darba laiks” un “atpūtas laiks” Direktīvas 2003/88 izpratnē ir Savienības tiesību jēdzieni, kas jādefinē saskaņā ar objektīvām īpašībām, pamatojoties uz šīs direktīvas, kurā ir noteiktas darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanas minimālās prasības, sistēmu un mērķi. Tikai ar šādu autonomu interpretāciju ir iespējams nodrošināt pilnīgu minētās direktīvas efektivitāti un vienotu minēto jēdzienu piemērošanu visās dalībvalstīs<sup>11</sup>.

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

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

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

9 — Turpat (42. punkts un tajā minētā judikatūra).

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

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

31. Jēdziena “darba laiks” Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē definīcijas pamatā ir trīs kritēriji, kuriem, ņemot vērā Tiesas judikatūru, būtu jābūt kumulatīviem. Runa ir par telpas kritēriju (atrašanās darba vietā), autoritātes kritēriju (strādāšana darba devēja labā) un profesionālo kritēriju (darbības veikšana vai pienākumu pildīšana)<sup>12</sup>.

32. Laika, ko mobilie darba ņēmēji pavada, pārvietojoties no savas dzīvesvietas līdz to pirmajam klientam, kuru ir norādījis to darba devējs, un no to pēdējā klienta, kuru ir norādījis to darba devējs, līdz savai dzīvesvietai, kā “darba laika” Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē neņemšana vērā, manuprāt, ir pretrunā šai direktīvai, ciktāl attiecībā uz šo darba ņēmēju kategoriju ir tikuši izpildīti trīs šajā tiesību normā ietvertajā definīcijā minētie kritēriji.

33. Savu vērtējumu sākšu ar pēdējo no trīs uzskaitītajiem kritērijiem, kurš paredz, ka darba ņēmējam ir jāveic sava darbība vai jāpilda pienākumi.

34. Uzņēmumi pamatlietā uzskata, ka to nodarbināto tehnisko darbinieku darbība ir jāuztver tikai kā tāda, kas ietver drošības sistēmu uzstādīšanas un apkopes tehnisko pakalpojumu sniegšanu. Tie savukārt apgalvo, ka ceļš no šo darba ņēmēju dzīvesvietas līdz to pirmajam klientam, kā arī ceļš no to pēdējā klienta līdz šo darba ņēmēju dzīvesvietai nebūtu uzskatāms par daļu no to veiktās darbības.

35. Es nepiekrītu šim viedoklim.

36. Mobilos darba ņēmējus var definēt kā darba ņēmējus, kuriem nav noteiktas vai pastāvīgas darba vietas. Šiem darba ņēmējiem tādējādi katru dienu var būt jāstrādā dažādās vietās.

37. No šīs definīcijas izriet, ka pārvietošanās minētajiem darba ņēmējiem ir neatņemama to mobilo darba ņēmēju statusa sastāvdaļa un tā tādējādi ir raksturīga to darbības veikšanai.

38. Pamatlietā aplūkotajiem darba ņēmējiem ir obligāti jāpārvietojas, lai veiktu drošības sistēmu uzstādīšanu un apkopi dažādiem to nodarbinātajiem uzņēmuma klientiem. Citiem vārdiem sakot, šo darba ņēmēju pārvietošanās ir nepieciešams līdzeklis, lai tie varētu sniegt savus tehniskos pakalpojumus to darba devēja norādītajiem klientiem. Līdz ar to šī pārvietošanās ir jāuzskata par daļu no minēto darba ņēmēju veiktās darbības.

39. Kā izriet no lēmuma par prejudiciāla jautājuma uzdošanu, iesniedzējtiesai it īpaši ir šaubas par to, vai ir ticis izpildīts otrais darba laika definīcijas kritērijs, proti, kritērijs, atbilstoši kuram darba ņēmējam ir jāstrādā darba devēja labā.

40. Šajā gadījumā runa vispirms ir par autoritātes kritēriju, kurš nozīmē nepārtrauktas pakļautības attiecības starp darba ņēmēju un darba devēju<sup>13</sup>.

41. Strādāšana darba devēja labā nozīmē atrašanos tādā juridiskā situācijā, kuru raksturo tas, ka darba ņēmējs, neatkarīgi no vietas, kurā šis darba ņēmējs atrodas, ir pakļauts tā darba devēja instrukcijām un organizācijas pilnvarām. Citiem vārdiem sakot, runa ir par laiku, kurā darba ņēmējam juridiski ir pienākums pakļauties sava darba devēja instrukcijām un strādāt tā labā.

42. Laikā, kad mobilie darba ņēmēji pārvietojas no savas dzīvesvietas līdz to pirmajam klientam un no to pēdējā klienta līdz savai dzīvesvietai, uz tiem joprojām ir attiecināmas to darba devēja vadības pilnvaras. Runa ir par pārvietošanos, kas tiek veikta hierarhisko attiecību, kas šos darba ņēmējus saista ar to darba devēju, ietvaros.

12 — Attiecībā uz spriedumu *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437) skat. Vigneau, C., komentārus, *European Review of Private Law*, Nr. 13, 2. izdevums, Kluwer Law International, Nīderlande, 2005, 219. lpp., it īpaši 220. lpp.

13 — Skat. Vigneau, C., minēts iepriekš, no kura es šeit esmu pārņēmis viņa darba 220. lpp. ietverto definīciju.

43. Darbaņēmēji būtībā dodas pie klientiem, kurus ir norādījis to darba devējs, lai sniegtu pakalpojumus sava darba devēja labā. Kā ir apgalvojusi *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras* un Eiropas Komisija, šie darbaņēmēji ir to darba devēja rīcībā, jo veicamais maršruts un distance ir atkarīga tikai no to darba devēja vēlmes. Tāpat arī laikā, kad darbaņēmēji veic šos maršrutus, tie ir pakļauti to darba devēja autoritātei, ciktāl, ja darba devējs izlemtu mainīt klientu kārtību vai atcelt kādu tikšanos, šiem darbaņēmējiem būtu jāievēro šīs norādes un jādodas pie nākamā klienta atbilstoši to darba devēja izveidotajam jaunajam maršrutam. Turklāt, ja nepieciešams, darba devējs var likt darbaņēmējiem, tiem dienas beigās dodoties uz savu dzīvesvietu, ierasties pie kāda papildu klienta.

44. Pretēji uzņēmumu pamatlietā norādītajam mobilie darbaņēmēji tādējādi ir pakļauti to darba devēja norādēm ne tikai tad, kad tie atrodas pakalpojumu sniegšanas vietā.

45. Tiesas sēdē Tiesā tika paustas bažas par to, ka darbaņēmēji var izmantot dienas sākumā un dienas beigās veicamo braucienu savu personīgo lietu kārtīšanai. Manuprāt, ar šādām bažām nevar būt pietiekami, lai mainītu brauciena ilguma juridisko raksturu. Darba devējam ir jāievieš nepieciešamie kontroles līdzekļi, lai izvairītos no iespējamiem ļaunprātīgas izmantošanas gadījumiem. Lai kāds arī būtu administratīvais slogs, ko šādas kontroles ieviešana varētu radīt darba devējam, tā ir otra puse tā izdarītajai izvēlei atcelt noteiktas darba vietas pastāvēšanu.

46. Konkrētāk – darba devējs var lūgt darbaņēmējiem veikt pēc iespējas īsāku maršrutu. Tāpat, tā kā šiem darbaņēmējiem jau ir pienākums to mobilajā tālrunī, kuru tiem ir nodrošinājis to darba devējs, norādīt stundas, ko tie ir strādājuši pie to klientiem, kā arī darbības, ko tie ir veikuši pie šiem klientiem, ir iespējams lūgt tiem turpat reģistrēt arī laiku, kad tie ir izbraukuši no savas dzīvesvietas, un laiku, kad tie ir atgriezušies savā dzīvesvietā. Darba devējam tādējādi ir līdzekļi, lai varētu pārbaudīt, vai brauciena no darbaņēmēju dzīvesvietas līdz to pirmajam klientam, kā arī no to pēdējā klienta līdz to dzīvesvietai laiks ietver ļaunprātīgas izmantošanas iezīmes.

47. No iepriekš minētā izriet, ka laikā, kad mobilie darbaņēmēji veic pārvietošanos no savas dzīvesvietas līdz to pirmajam klientam, kuru ir norādījis to darba devējs, un no to pēdējā klienta, kuru ir norādījis to darba devējs, līdz savai dzīvesvietai, tie ir uzskatāmi par tādiem, kas “strādā darba devēja labā” Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē.

48. Visbeidzot, man šķiet, ka ir izpildīts arī telpas kritērijs, kurš paredz, ka darbaņēmējam ir jāatrodas darbā. Kā jau iepriekš norādīju, ņemot vērā to, ka pārvietošanās ir mobilā darbaņēmēja statusa neatņemama sastāvdaļa, darba vietu nevar reducēt tikai līdz tehnisko darbinieku fiziskai klātbūtnei pie to klientiem. No tā izriet, ka laikā, kad mobilie darbaņēmēji izmanto transportlīdzekli, lai kādā darba dienas brīdī dotos pie to darba devēja norādīta klienta, tie ir uzskatāmi par tādiem, kas “strādā” Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē.

49. Jāpiebilst, ka, mobilo darbaņēmēju kontekstā izvērtējot to, vai ir tikuši izpildīti “darba laika” definīcijas kritēriji minētās tiesību normas izpratnē, manuprāt, nav jānošķir, vai runa ir par maršrutu no šo darbaņēmēju dzīvesvietas līdz to klientam, no vienas puses, vai par maršrutu, ko šie darbaņēmēji veic no viena klienta pie otra, no otras puses. Šajā ziņā ir jānorāda, ka nav ticis apstrīdēts, ka pamatlietā aplūkoto darbaņēmēju veiktā pārvietošanās no viena klienta pie otra tiek uzskatīta par daļu no šo darbaņēmēju darba laika.

50. Turklāt, kā jau iepriekš redzējām, nepastāvot noteiktai vai pastāvīgai darba vietai, ikdienas braucienu sākumpunkts, kā arī galapunkts ir šo darbaņēmēju dzīvesvieta.

51. Ir vispārzināms, ka atbilstoši iepriekš pastāvošajai uzņēmumu pamatlietā organizatoriskajai kārtībai darbaņēmēji savu maršrutu un darba uzdevumu saņēma brīdī, kad tie ieradās pastāvīgā uzņēmuma atrašanās vietā. Maršruti, ko tie vēlāk veica no šī uzņēmuma līdz to pirmajam klientam, kā arī maršruti, ko tie veica no to pēdējā klienta līdz minētajam uzņēmumam, tika uzskatīti par darba laiku.

52. Es neredzu pamatojumu tam, kādēļ dienas sākumā un dienas beigās veiktie braucieni, kuri iepriekš tika uzskatīti par darba laiku, tagad atbilstoši jaunajai uzņēmumu pamatlietā organizatoriskajai kārtībai būtu jāuzskata par izslēgtiem no šī jēdziena.

53. Tas, ka ikdienas braucienu sākumpunkts un galapunkts ir darbaņēmēju dzīvesvieta, nav atbilstošs iemesls. Tās ir tikai tās izvēles sekas, ko, atceļot pastāvīgos uzņēmumus, ir izdarījuši uzņēmumi pamatlietā.

54. Atbilstoši jaunajai uzņēmumu pamatlietā organizatoriskajai kārtībai darbaņēmēji mājās saņem maršrutu, kas tiem ir jāveic. Kad tie paņem savu transportlīdzekli, lai dotos pie sava pirmā klienta, tie atrodas tādā pašā situācijā kā darbaņēmēji, kuri atbilstoši iepriekš pastāvošajai uzņēmumu pamatlietā organizatoriskajai kārtībai devās ceļā no šo uzņēmumu pastāvīgā uzņēmuma, lai dotos pie sava pirmā klienta. Tas pats attiecas arī uz atpakaļceļa braucieniem.

55. Tāpat kā atbilstoši iepriekš pastāvošajai uzņēmumu pamatlietā organizatoriskajai kārtībai darbaņēmēju pārvietošanās no savas dzīvesvietas līdz to pirmajam klientam un no to pēdējā klienta līdz savai dzīvesvietai tādējādi ir uzskatāma par “darba laiku” Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē.

56. Kopš pastāvīgo uzņēmumu atcelšanas uzņēmumu pamatlietā darbinieki vairs nevar brīvi noteikt attālumu no savas dzīvesvietas līdz darba vietai. Šiem darbaņēmējiem katru dienu ir jāstrādā vairākās vietās, par kurām tie uzzina tikai neilgi pirms darba dienas sākuma, un atbilstoši darba devēja noteiktajai kārtībai. Tāpat kā Komisija, arī es uzskatu, ka ikdienas braucienu, kas darbaņēmējiem ir jāveic, lai varētu ierasties pie klientiem, par kuriem tiem nav kontroles un par kuriem tie uzzina tikai neilgi pirms darba dienas sākuma, kvalificēšana par “atpūtas laiku” uzliktu šiem darbaņēmējiem nesamērīgu nastu un būtu pretrunā Direktīvā 2003/88 paredzētajam darbaņēmēju drošības un veselības aizsardzības mērķim. Savukārt nešķiet nesamērīgi, ja šo nastu uzņemtos uzņēmumi pamatlietā, kuri, pateicoties jauno tehnoloģiju izmantošanai, ir izvēlējušies ieviest šo jauno darba organizatorisko kārtību, un kuri gūst labumu no tās ar fiksēto infrastruktūru saistīto izmaksu samazināšanas ziņā un kuriem ir tiesības noteikt darbaņēmēju veicamo maršrutu ilgumu.

57. Jāatgādina, ka Direktīvas 2003/88 mērķis ir darbaņēmēju veselības un drošības aizsardzība. Minimālā atpūtas laika nodrošināšana darbaņēmējiem ietilpst šajā mērķī. Līdz ar to pamatlietā aplūkojamā pārvietošanās laika izslēgšana no šo darbaņēmēju darba laika aprēķina nelabvēlīgi ietekmētu šo minimālo atpūtas laiku un tādējādi būtu pretrunā minētajam mērķim<sup>14</sup>. Citiem vārdiem sakot, Direktīva 2003/88 nepieļauj to, ka mobilo darbaņēmēju dienas sākumā un dienas beigās īstenotās pārvietošanās laika izslēgšanas no jēdziena “darba laiks” direktīvas 2. panta 1. punkta izpratnē dēļ tiktu zaudēts to atpūtas laiks.

58. Jāpiebilst, ka veids, kādā Tiesa ir definējusi atpūtas laika jēdzienu, viegli ļauj noraidīt tēzi, saskaņā ar kuru laiks, ko mobilie darbaņēmēji pavadā, pārvietojoties no savas dzīvesvietas līdz to pirmajam klientam un no to pēdējā klienta līdz savai dzīvesvietai, nebūtu uzskatāms par “darba laiku” Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē.

59. Tā, runājot par “līdzvērtīgiem kompensācijas atpūtas laikiem” Direktīvas 93/104/EK<sup>15</sup> 17. panta 2. un 3. punkta izpratnē, Tiesa ir precizējusi, ka šos laikposmus raksturo tas, ka to laikā “darbaņēmējam attiecībā pret darba devēju nav neviena pienākuma, kas tam liegtu brīvi un nepārtraukti nodoties savām interesēm, lai novērstu darba ietekmi uz attiecīgās personas drošību un veselību. Tāpat šādiem atpūtas laikiem jāseko tūlīt pēc neitralizējamā darba laika, lai novērstu darbaņēmēja

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

15 — Padomes 1993. gada 23. novembra direktīva par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.).



nogurumu vai pārslodzi secīgu darba laikposmu dēļ”<sup>16</sup>. Tiesa ir arī 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”<sup>17</sup>.

60. Atpūtas laiku mērķis tādējādi ir kompensēt darba laika rezultātā radušos nogurumu. Šī būtiskā atpūtas laiku funkcija tiktu nelabvēlīgi ietekmēta, ja tajā tiktu ietverts arī laiks, ko mobilie darba ņēmēji pavada, pārvietojoties no savas dzīvesvietas līdz to pirmajam klientam un no to pēdējā klienta līdz savai dzīvesvietai.

61. No šiem apsvērumiem, manuprāt, izriet, ka ir tikuši izpildīti trīs jēdziena “darba laiks” Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta izpratnē kritēriji. Līdz ar to laiks, ko mobilie darba ņēmēji pavada, pārvietojoties no savas dzīvesvietas līdz savam pirmajam klientam un no sava pēdējā klienta līdz dzīvesvietai, ir jāuzskata par “darba laiku” minētās tiesību normas izpratnē.

62. Judikatūrā, ko Tiesa ir izstrādājusi attiecībā uz autopārvadājumu nozarē nodarbināto transportlīdzekļa vadītāju darba laiku – lai arī šī judikatūra ir cieši saistīta ar šīs nozares īpatnībām –, ir ietverti noteikti argumentācijas elementi, kas, manuprāt, ļauj pamatot risinājumu, ko esmu ieteicis Tiesai.

63. Tā spriedumā *Skills Motor Coaches* u.c.<sup>18</sup> Tiesa būtībā ir atzinusi, ka transportlīdzekļa vadītājs, kurš pārvietojas no savas dzīvesvietas uz vietu, kurā viņš pārņem transportlīdzekļa vadīšanu, brīvi izvēloties šī maršruta apstākļus, nevar tikt uzskatīts par tādu, kurš brīvi izmanto savu laiku, kā rezultātā šo laiku nevar uzskatīt par daļu no “atpūtas laika” Regulas (EEK) Nr. 3820/85<sup>19</sup> 1. panta 5. punktā sniegtās definīcijas izpratnē. Šāds transportlīdzekļa vadītājs, kurš dodas uz konkrētu vietu, kuru tam ir norādījis tā darba devējs un kas nav tā pati vieta, kurā ir uzņēmuma darbības centrs, lai pārņemtu un vadītu transportlīdzekli, izpilda darba devēja noteikto pienākumu. Līdz ar to šī brauciena laikā tas nevar brīvi rīkoties ar savu laiku<sup>20</sup>.

64. Šajā pašā spriedumā Tiesa arī ir uzsvērusi, ka, tā kā Regulas Nr. 3820/85 mērķis ir ceļu satiksmes drošības uzlabošana, iepriekš minētais laiks ir uzskatāms par daļu no “vis[iem] pārēj[iem] darba laikposm[iem]” Regulas (EEK) Nr. 3821/85<sup>21</sup> 15. panta izpratnē. Šāda interpretācija, pēc Tiesas domām, atbilst mērķim uzlabot transportlīdzekļu vadītāju darba apstākļus, jo ar to tiek novērsts tas, ka laiks, ko tie pavada, veicot kādu darbību to darba devēju labā, tiek uzskatīts par atpūtas laiku. Tiesasprāt, šajā ziņā nav nozīmes tam, vai transportlīdzekļa vadītājs ir saņēmis konkrētas norādes attiecībā uz šī maršruta nosacījumiem. Būtībā, dodoties uz konkrētu un tā darba devēja darbības centru tuvāku vai tālāku vietu, transportlīdzekļa vadītājs veic pienākumu, kas tam pastāv atbilstoši attiecībām, kuras to saista ar tā darba devēju, un tam šajā laikā tādējādi nav tiesību brīvi izmantot savu laiku<sup>22</sup>. Tiesa tāpat ir lēmusi arī spriedumā *Smit Reizen*<sup>23</sup>.

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

17 — Turpat (95. punkts).

18 — C-297/99, EU:C:2001:37.

19 — Padomes 1985. gada 20. decembra regula par dažu sociālās jomas tiesību aktu saskaņošanu attiecībā uz autotransportu (OV L 370, 1. lpp.).

20 — 22. un 23. punkts.

21 — Padomes 1985. gada 20. decembra regula par reģistrācijas kontrolierīcēm, ko izmanto autotransportā (OV L 370, 8. lpp.).

22 — 26.–28. punkts.

23 — C-124/09, EU:C:2010:238.

#### IV – Secinājumi

65. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, iesaku Tiesai sniegt iesniedzējtiesai šādu atbildi:

Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 2. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tādos apstākļos kā pamatlietā laiks, ko mobilie darba ņēmēji, t.i., darba ņēmēji, kuriem nav noteiktas vai pastāvīgas darba vietas, pavada, pārvietojoties no savas dzīvesvietas līdz to pirmajam klientam, kuru ir norādījis to darba devējs, un no to pēdējā klienta, kuru ir norādījis to darba devējs, līdz savai dzīvesvietai, ir uzskatāms par “darba laiku” iepriekš minētās tiesību normas izpratnē.