



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES ELEANORAS ŠARPSTONES
[*Eleanor Sharpston*] SECINĀJUMI,
sniegti 2017. gada 26. jūlijā¹

Lieta C-518/15

Ville de Nivelles
pret
Rudy Matzak

(*Cour du travail de Bruxelles* (Briseles Darba tiesa, Beļģija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Darba laika organizēšana – Darba laika un atpūtas laika jēdzieni – Ugunsdzēsēji – Dežūras laiks – Gaidīšanas laiks

1. Šajā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesai ir lūgts sniegt norādījumus par Direktīvas 2003/88/EK interpretāciju attiecībā uz darba laiku², attiecinot to uz ārštata ugunsdzēsēju³, kuram atbilstoši rotācijas kārtībai ir jābūt pieejamam dežūras režīmā⁴ noteiktā rādiusā (kas izteikts laika izteiksmē) no savas darba vietas. Tāpat arī tiek lūgts sniegt viedokli par i) iespēju neattiecināt šo direktīvu uz noteiktām ugunsdzēsēju kategorijām, ii) to, vai dalībvalsts drīkst pieņemt tādu “darba laika” definīciju, kas ir mazāk ierobežojoša nekā direktīvā noteiktā, un iii) vai šajā direktīvā noteiktā “darba laika” jēdziena interpretācija attiecas arī uz darba samaksas noteikšanu personām, kam ir dežūras režīmā.

Atbilstošās tiesību normas

2. Saskaņā ar LESD 153. pantu:

“1. Lai sasniegtu 151. pantā izvirzītos mērķus, Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību šādās jomās:

- a) uzlabojumi, jo īpaši darba vidē, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību;
- b) darba apstākļi;
- c) darba ņēmēju sociālais nodrošinājums un sociālā aizsardzība;

[..]

¹ Oriģinālvaloda – angļu.

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

³ Papildu skaidrojumu par šo terminoloģijas aspektu, ko esmu izmantojusi šajos secinājumos, skat. turpinājumā 6. zemsvītras piezīmē.

⁴ Skat. turpinājumā 8. zemsvītras piezīmi.

2. Lai to panāktu, Eiropas Parlaments un Padome var:

[..]

b) šā panta 1. punkta a) līdz i) apakšpunktā minētajās jomās ar direktīvām noteikt minimālās prasības, kas pakāpeniski jāievieš, ievērojot nosacījumus un tehniskos noteikumus katrā dalībvalstī. [..]

[..]

5. Šā panta noteikumi neattiecas uz darba samaksu [..].”

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

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

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, [Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvas 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV 1989, L 183, 1. lpp.)] 2. panta nozīmē, neskarot šīs direktīvas 14., 17., 18. un 19. pantu.

[..]”

4. Direktīvas 2003/88/EK 2. pantā ir noteikts:

“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;

[..].”

5. Saskaņā ar direktīvas 15. pantu:

“Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai vai kas veicina vai atļauj piemērot koplīgumus vai citus līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, kuri ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai.”

6. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 17. panta 2. un 3. punktu:

“2. Atkāpes no 3., 4. un 5. punkta var pieņemt ar normatīviem vai administratīviem aktiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, ar noteikumu, ka attiecīgiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus vai izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība.

3. Saskaņā ar šā panta 2. punktu var tikt pieļautas atkāpes no 3., 4., 5., 8. un 16. panta:

[..]

c) tādu darbību gadījumā, kurās ir vajadzīga nepārtraukta apkalpošana vai ražošana, jo īpaši:

[..]

iii) prese, radio, televīzija, kinematogrāfijas ražojumi, pasta un telekomunikāciju pakalpojumi, ambulatorie, ugunsdzēsības un civilās aizsardzības pakalpojumi;

[..].”

Beļģijas tiesības

7. Ar *Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public* (2000. gada 14. decembra Likums, ar ko nosaka atsevišķus darba laika organizācijas aspektus valsts sektorā; turpmāk tekstā – “2000. gada 14. decembra likums”) Direktīva 93/104/EK par darba laika organizēšanu⁵ tika transponēta valsts tiesībās. Šā likuma 3. pantā “darba ņēmēji” definēti kā “personas, kas saskaņā ar tiesiskām vai līgumiskām attiecībām [...] veic darbu atbilstoši citas personas norādījumiem”. 8. pantā noteikts *inter alia*, ka “darba laiks” ir “laikposms, kad darba ņēmējs ir darba devēja rīcībā”.

8. *Loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions* (2009. gada 30. decembra Likums attiecībā uz dažādām normām) 186. pantā ir noteikts, ka *inter alia* ārštata ugunsdzēsēji netiek uzskatīti par “darba ņēmējiem” 2000. gada 14. decembra likuma 3. panta izpratnē.

9. *Règlement organique du service d'incendie de Nivelles* (Noteikumi, ar ko regulē Niveles Ugunsdzēsības dienesta darbību) 9. pantā ir noteikts:

“Dežūras laikā ikvienam Ugunsdzēsības dienesta ārštata darbiniekam, kas strādā Niveles ugunsdzēsēju depo, ir pienākums:

– visu laiku uzturēties tādā attālumā no ugunsdzēsēju depo, lai laiks, kas nepieciešams, lai tajā ierastos normālas satiksmes apstākļos, nepārsniegtu astoņas minūtes;

[..].”

⁵ Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV 1993, L 307, 18. lpp.). Šo direktīvu atcēla un aizstāja ar Direktīvu 2003/88.

Fakti, tiesvedība un uzdotie jautājumi

10. *Rudy Matzak* ir ārštata ugunsdzēsējs⁶ *Ville de Nivelles* (Niveles pilsēta) Beļģijā⁷. Saskaņā ar noteikumiem, kas attiecas uz viņa pienākumiem, viņam ir jābūt pieejamam strādāt pēc izsaukuma katru ceturto nedēļu vakaros un nedēļas nogalē. Viņš saņem atalgojumu tikai par laiku, kad aktīvi pilda pienākumus. Dežūras laiks, kad ugunsdzēsējam nav bijis jāpilda profesionālie pienākumi (tā dēvētais “gaidīšanas laiks”)⁸ apmaksāts netiek.

11. Dežūras laikā *R. Matzak* jābūt pieejamam, lai ar viņu varētu sazināties, un nepieciešamības gadījumā jāierodas ugunsdzēsēju depo pēc iespējas īsākā laikā, taču ilgākais astoņu minūšu laikā parastos apstākļos⁹. Iesniedzējtiesa norāda, ka praktiski tas nozīmē, ka ugunsdzēsējam jādzīvo netālu no ugunsdzēsēju depo un ka viņa darbības šajos laikposmos ir attiecīgi ierobežotas.

12. Uzskatot, ka vairāki organizatoriskās kārtības, kas attiecas uz viņu, aspekti, tostarp it īpaši viņa atalgojuma līmenis attiecībā uz dežūrām, bija neapmierinoši, *R. Matzak* cēla prasību *tribunal du travail de Nivelles* [Niveles Darba tiesa], kas savā 2012. gada 23. marta spriedumā atzina par pamatotām lielāko daļu viņa pretenziju.

13. Niveles pilsēta iesniedza apelācijas sūdzību *cour du travail de Bruxelles* (Briseles Darba tiesa). Šī tiesa atzīst, ka saskaņā ar Beļģijas tiesībām darba laiks ir vispārīgi definēts kā laiks, kad darba ņēmējs ir darba devēja rīcībā, un ka darba ņēmēja atrašanās vieta nešķiet izšķirošs apstākļi. Ņemot vērā Tiesas veikto Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta interpretāciju¹⁰, šķiet, ka darba laika definīcijas saskaņā ar Beļģijas tiesībām un ES tiesībām nav gluži vienādas. Šī tiesa arī norāda, ka valsts judikatūrā ir tendence risināt jautājumu par ārštata ugunsdzēsēju, kāds ir *R. Matzak*, atalgojuma jautājumu, principā vai pilnībā paļaujoties uz jēdziena “darba laiks” definīciju ES tiesībās. Tā kā šī tiesa uzskata, ka, lai tā varētu izskatīt tajā iesniegto strīdu, ir nepieciešama Tiesas veikta dažu Direktīvas 2003/88 tiesību normu interpretācija, tā atbilstoši LESD 267. pantam uzdod Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai [Direktīvas 2003/88] 17. panta 3. punkta c) apakšpunkta iii) punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas atļauj dalībvalstīm izslēgt noteiktas ugunsdzēsēju, kuri pieņemti darbā valsts ugunsdzēsības dienestā, kategorijas no visiem tiesību aktiem, ar ko nodrošina šīs direktīvas transponēšanu, tostarp no normas, kurā definēts darba un atpūtas laiks?
- 2) Vai, ciktāl [Direktīvā 2003/88] ir paredzēti tikai minimālie standarti, tā ir jāinterpretē tādējādi, ka nerada šķēršļus tam, lai valsts likumdevējs saglabā vai pieņem mazāk ierobežojošu darba laika definīciju?

6 *R. Matzak* lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir dēvēts par “pompier volontaire” (brīvprātīgais ugunsdzēsējs). Tomēr skaidri redzams, ka, pildot aktīvos pienākumus, viņš saņem atalgojumu no sava darba devēja. Apvienotās Karalistes valdība norāda, ka šajā dalībvalstī ugunsdzēsēji tiek iedalīti trīs kategorijās: i) profesionālie ugunsdzēsēji, kas parasti tiek nodarbināti pilna laika darbā un saņem atbilstošu atalgojumu, ii) ārštata ugunsdzēsēji, kas saņem atalgojumu par to, ka ir pieejami pēc izsaukuma noteiktos laikposmos, un iii) brīvprātīgie ugunsdzēsēji, kas atalgojumu nesaņem. Lai gan šķiet, ka, iespējams, ka Apvienotajā Karalistē ārštata ugunsdzēsējiem maksā ne tikai par aktīvās darbības laiku, bet arī (atšķirībā no *R. Matzak*) par dežūras laiku (vismaz daļēji), es šajos secinājumos esmu izmantojusi šo terminu, jo tas vistuvāk raksturo situāciju, kādā atrodas *R. Matzak*. Taču papildus skatīt 22. punktu turpinājumā.

7 *R. Matzak* savos rakstveida apsvērumos norāda, ka kopš 2015. gada aprīļa viņa darba devējs ir *Zone de secours du Brabant Wallon* (Valoņu Brabantas [Walloon Brabant] Glābšanas dienests). Šķiet, ka šī izmaiņa situāciju neietekmē.

8 Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir izmantots arī jēdziens “mājas dežūras laiks” (*heures de garde à domicile*). Taču, tā kā ir skaidri redzams, ka nepastāv prasība, ka personas dzīvesvietai jāatrodas 8 minūšu brauciena rādiusā no ugunsdzēsēju depo vai, ja personai ir šāda dzīvesvieta, tai būtu jāuzturas tur attiecīgajos laikposmos, es esmu izmantojusi jēdzienus “gaidīšanas laiks” un “dežūras laiks”, lai apzīmētu laiku, kad darba ņēmējam jābūt pieejamam, lai darba devējs varētu ar viņu sazināties un viņš būtu gatavs pildīt savus pienākumus, taču nav jāuzturas darba vietā (skat. spriedumu, 2004. gada 5. oktobris, *Pfeiffer* u.c., no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2004:584, 18. punkts).

9 Skat. iepriekš 9. punktu.

10 Skat. turpinājumā 51. un nākamos punktus.

- 3) Vai, ievērojot LESD 153. panta 5. punktu un [Direktīvas 2003/88] mērķus, šīs direktīvas 2. pants, ciktāl tajā definēti direktīvā izmantotie pamatjēdzieni un, konkrēti, pamatjēdzieni par darba laiku un atpūtas laikposmu, ir jāinterpretē tādējādi, ka to nepiemēro “darba laika” jēdzienam, lai ļautu noteikt darba samaksu par mājas dežūrām?
- 4) Vai [Direktīva 2003/88] rada šķēršļus tam, lai mājas dežūrā pavadīto laiku uzskatītu par darba laiku, ja, lai arī dežūra notiek darba ņēmēja mājās, ierobežojumi, kas uz darba ņēmēju attiecas dežūras laikā (piemēram, pienākums 8 minūšu laikā ierasties pēc darba devēja izsaukuma), ļoti būtiski ierobežo iespējas veikt citas darbības?”

14. Rakstiskus apsvērumus ir iesniegušas pamatlietas puses, Beļģijas, Francijas, Nīderlandes un Apvienotās Karalistes valdības un Eiropas Komisija. Tiesas sēdē 2016. gada 15. decembrī visas šīs puses, izņemot Nīderlandes valdību, sniedza mutvārdu apsvērumus un atbildēja uz Tiesas uzdotajiem jautājumiem.

Vērtējums

Sākotnējie jautājumi

Par pieņemamību

15. Gan Niveles pilsēta, gan Komisija izvirza jautājumus, kas (pilnībā vai daļēji) skar lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību¹¹.

16. Tas tiek darīts, pamatojoties uz to, ka iesniedzējtiesai iesniegtā strīda priekšmets ir darba samaksa, uz ko *R. Matzak* ir tiesības par saviem ārštata ugunsdzēsēja pakalpojumiem, nevis jautājums par viņa darba laiku. Tā kā LESD 153. panta 5. punktā ir noteikts, ka jautājumi, kas attiecas uz darba samaksu, nav iekļauti 153. panta piemērošanas jomā (kura ietver darba ņēmēju veselības un drošības uzlabojumus, uz ko attiecas Direktīva 2003/88), iesniedzējtiesas jautājumi attiecas uz jautājumiem, kuru izšķiršana nav Tiesas kompetencē.

17. Šajā ziņā saskaņā ar pastāvīgo judikatūru iesniedzējtiesas lūgumu var noraidīt tikai tad, ja ir skaidri redzams, ka lūgtajai ES tiesību interpretācijai nav nekādas saistības ar pamatlietas īstenajiem apstākļiem vai tās priekšmetu, vai arī ja problēmai ir hipotētisks raksturs, vai ja Tiesas rīcībā nav faktisko un juridisko elementu, kas vajadzīgi, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem. Ja rodas jautājums par ES tiesībām, tādējādi pastāv nozīmīguma prezumpcija¹².

18. Vai šajā lietā rodas šāds jautājums?

19. Man šķiet, ka jā.

20. Lai gan izlasot lēmumu lūgt prejudiciālu nolēmumu un valsts lietas materiālus, kas iesniegti Tiesai, ir skaidrs, ka *R. Matzak* prasība galvenokārt attiecas uz jautājumu par viņa darba samaksu, tas pats par sevi nav noteicošais aspekts, lai noskaidrotu, vai Tiesai būtu jāatbild uz uzdotajiem jautājumiem. Šajā kontekstā nav jāuzdod jautājums: “kas ir prasības priekšmets pamatlietā?” Drīzāk jautājums ir par to, vai ES tiesību interpretācija, kas tiek lūgta, ir *saistīta ar pamatlietas faktiem* vai tās mērķi. Lēmumā

11 Skat. arī turpinājumā 29.–31. punktu par Beļģijas valdības argumentiem attiecībā uz otru jautājuma pieņemamību.

12 Šajā nozīmē it īpaši skat. spriedumu, 2017. gada 11. maijs, *Archus un Gama*, C-131/16, EU:C:2017:358, 42. punkts.

lūgt prejudiciālu nolēmumu ir norādīts, ka jēdziena “darba laiks” definīcija ES tiesībās ir būtiska, lai atrisinātu jautājumu par tādu ārštata ugunsdzēsēju kā R. Matzak atalgojumu¹³. Tādējādi Tiesas sniegtā šā jēdziena interpretācija palīdzēs iesniedzējtiesai pieņemt lēmumu tai iesniegtajā lietā. Līdz ar to iesniegtie jautājumi ir pieņemami¹⁴.

Jēdziena “darbaņēmējs” nozīme

21. Lai gan Direktīvas 2003/88 2. pantā “darba laiks” ir definēts, atsaucoties *inter alia* uz laikposmiem, kad “darbaņēmējs” “strādā”, direktīvā nav definēts pats “darbaņēmēja” jēdziens.

22. Savos rakstveida apsvērumos un tiesas sēdē Francijas valdība atsaucās uz situāciju Francijā, kur visi ugunsdzēsēji, kas nav profesionāļi, tiek nodarbināti uz tāda pamata, kas neietver pakļautības attiecības, un līdz ar to viņiem netiek maksāta darba alga kā tāda. Tā vietā viņi saņem atlīdzību (“*indemnité*”), kas netiek aplikta ar nodokli un no kuras netiek veikti sociālās apdrošināšanas atskaitījumi. Līdzīgi tam Beļģijas valdība norāda, ka ārštata ugunsdzēsēji šajā dalībvalstī netiek uzskatīti par darbaņēmējiem attiecīgo valsts tiesību normu izpratnē¹⁵, bet viņu statuss ir “apmaksāti brīvprātīgie” (“*bénévolat indemnisé*”).

23. Vai tas nozīmē, ka šie ugunsdzēsēji nav klasificējami kā “darbaņēmēji” direktīvas izpratnē?

24. Tiesa ir nospriedusi, ka “darbaņēmēja” jēdziens atbilstoši direktīvai ir autonomas ES tiesību jēdziens¹⁶. Tas jāinterpretē kā “ikviena persona, kam ir reāla un efektīva nodarbošanās, izslēdzot nodarbošanos, kas ir tik ierobežota, ka tai ir tikai margināls un papildu raksturs”. Būtiska darba attiecību iezīme ir tāda, ka persona noteiktā laikposmā citas personas labā un tās vadībā veic darbus, par kuriem tā saņem atalgojumu¹⁷. Tiesai nav bijis jārisina jautājums par to, kas ir “atalgojums” (vai “darba samaksa”) šīs definīcijas izpratnē. Taču dažas norādes var gūt no LESD 157. panta 2. punkta noteikumiem (vienādas darba samaksas kontekstā), kur “darba samaksa” definēta, atsaucoties uz summām, “ko darbaņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja”¹⁸.

25. Konkrētāk, Tiesa ir konstatējusi, ka direktīva ir piemērojama profesionāliem ugunsdzēsējiem¹⁹. Runājot par tās piemērošanas jomas paplašināšanu uz citu kategoriju ugunsdzēsējiem, es teiktu, ka lēmumā lūgt prejudiciālu nolēmumu nekas neliecina par to, ka tās kategorijas ugunsdzēsēji, kurā ietilpst R. Matzak, neveic reālu un efektīvu darbību un ka viņi nerīkojas “saskaņā ar citas personas norādījumiem” ugunsdzēsības dienestā²⁰. Lai šis dienests efektīvi darbotos, visiem ugunsdzēsības brigādes dalībniekiem (neatkarīgi no tā, vai viņi ir profesionāli ugunsdzēsēji, ārštata ugunsdzēsēji vai brīvprātīgie ugunsdzēsēji) ir jāstrādā saskaņā ar norādījumiem un jāpilda dotie rīkojumi, tostarp jābūt pieejamiem aktīvam darbam rotācijas kārtībā. Kas attiecas uz jautājumu par to, vai summas, ko R. Matzak saņem par saviem pakalpojumiem, ir “atalgojums” vai “darba samaksa” iepriekš 24. punktā noteiktās pārbaudes izpratnē, Tiesa ir saņēmusi maz informācijas, izņemot (samērā izplūdušus)

13 Skat. iepriekš 13. punktu.

14 Papildu analīzi par Tiesas jurisdikciju, lai pieņemtu nolēmumu attiecībā uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu apstākļos, kas saistīti ar līdzīgiem jautājumiem, skatīt ģenerālvokāta M. Vatelē [M. Wathelet] secinājumus lietā *Hälvä* u.c., C-175/16, EU:C:2017:285, 26.–49. punkts. Šī lieta arī attiecas uz Direktīvu 2003/88. Ģenerālvokāts M. Vatelē līdzīgi secināja, ka Tiesai ir jāsniedz nolēmums.

15 Skat. iepriekš 8. punktu.

16 Skat. spriedumu, 2010. gada 14. oktobris, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, 28. punkts.

17 Skat. spriedumu, 2015. gada 26. marts, *Fenoll*, C-316/13, EU:C:2015:200, 27. punkts un tajā minētā judikatūra.

18 Skat. arī spriedumu, 2010. gada 10. jūnijs, *Bruno* u.c., C-395/08 un C-396/08, EU:C:2010:329, 46. punkts, kurā Tiesa atzina šo kritēriju par “vienīgo kritēriju, kuram var būt izšķirošs raksturs” pašreizējā LESD 157. panta kontekstā. Tiesa ir izmantojusi šo pašu definīciju “darba samaksas” jēdziena interpretācijā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas noslēgts 1997. gada 6. jūnijā un kas ietverts pielikumā Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvai 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.), izpratnē (skat. spriedumu, 2014. gada 5. novembris, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-476/12, EU:C:2014:2332, 16. punkts).

19 Skat. rīkojumu, 2005. gada 14. jūlijs, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, EU:C:2005:467, 52. punkts, un spriedumu, 2010. gada 14. oktobris, *Fuß*, C-243/09, EU:C:2010:609, 44. punkts.

20 Es neapskatu jautājumu saistībā ar situāciju Francijā. Tas nav jautājums šajā tiesvedībā.

Beļģijas valdības skaidrojumus, par precīzām tiesību normām, kurās ir reglamentēta situācija šajā dalībvalstī, un līdz ar to nav iespējams sniegt plašākus komentārus. Šis jautājums ir jāizlemj valsts tiesai, piemērojot pārbaudi, uz ko tikko norādīju. Tā kā “darba ņēmēja” jēdziens ir ES jēdziens, personas, kas sniedz pakalpojumus, statusa un šīs personas saņemtās summas par šo pakalpojumu sniegšanu precīzs apzīmējums valsts tiesībās pēc būtības nevar būt izšķirošs.

Pirmais jautājums

26. Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai dalībvalstīm ir atļauts izslēgt noteiktas ugunsdzēsēju kategorijas no visām tiesību normām, ar kurām Direktīva 2003/88 ir transponēta valsts tiesībās, tostarp no tiesību normām, kurās ir definēts darba un atpūtas laiks.

27. Šīs definīcijas ir ietvertas direktīvas 2. pantā. No Direktīvas 2003/88 17. panta 3. punkta formulējuma izriet, ka atkāpes saistībā ar *inter alia* ugunsdzēsības dienestiem var attiekties tikai uz tām normām, kas šeit skaidri norādītas²¹. Tādējādi 17. panta 3. punktā ir noteikts, ka dalībvalstij, ciktāl tā izpilda 17. panta 2. punktā noteiktās prasības, ir atļauts noteikt atkāpes no direktīvas 3., 4., 5., 8. un 16. panta. Šī iespēja neattiecas uz 2. pantā minētajām “darba laika” un “atpūtas laika” definīcijām, un, tā kā 17. panta 3. punkts tāpat kā visas atkāpju normas²² ir jāinterpretē šauri, manā ieskatā šeit nav iespēju piemērot plašu pieeju, kas varētu pārsniegt skaidru atkāpes formulējumu²³.

28. Tāpēc es uzskatu, ka uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 17. panta 3. punkta c) apakšpunkta iii) punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalstīm ir atļauts izslēgt noteiktas ugunsdzēsēju, kuri pieņemti darbā valsts ugunsdzēsības dienestā, kategorijas vienīgi no šīs direktīvas normām, kas noteiktas 17. panta 3. punktā. Tajā nav atļauts dalībvalstīm izslēgt šos darba ņēmejus no visām direktīvu transponējošo tiesību normām, un īpaši tajā nav atļauts attiecībā uz šiem darba ņēmējiem nepiemērot tiesību normas, kurās ir definēts “darba laiks” un “atpūtas laiks”.

Otrais jautājums

29. Ar savu otro jautājumu iesniedzējtiesa jautā, vai, tā kā Direktīvā 2003/88 ir noteiktas tikai minimālās prasības, to var interpretēt tādējādi, ka dalībvalstij netiek liegts pieņemt mazāk ierobežojošu “darba laika” definīciju.

30. Beļģijas valdība apgalvo, ka šis jautājums ir nepieņemams, ņemot vērā, ka *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa) vairākos gadījumos ir atzinusi, ka darba laika jēdziens ir jāinterpretē vienādi saskaņā ar Beļģijas tiesībām un ES tiesībām un ka iesniedzējtiesas rīcībā ir visi materiāli, kas nepieciešami, lai tā varētu izprast šo jēdzienu. Šajā ziņā tā pamatojas konkrēti uz spriedumu *Dzodzi*²⁴, apgalvojot, ka šī sprieduma 42. punktā ir apstiprināts pieņēmums, ka ir jāpastāv faktiskam novirzes riskam starp ES tiesībām, no vienas puses, un valsts tiesību normu, kurā ir atsauce uz ES tiesību normu, no otras puses, lai šādos apstākļos Tiesai būtu kompetence sniegt nolēmumu saskaņā ar LESD 267. pantu.

21 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 14. oktobris, *Fuß*, C-243/09, EU:C:2010:609, 34. un 48. punkts un tajos minētā judikatūra.

22 Attiecībā uz Direktīvas 2003/88 17. pantu skat. spriedumu, 2010. gada 14. oktobris, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, 40. punkts.

23 Skat. spriedumu, 2005. gada 1. decembris, *Dellas u.c.*, C-14/04, EU:C:2005:728, 61. punkts, un rīkojumu, 2011. gada 4. marts, *Grigore*, C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122, 45. punkts, kur Tiesa ir apstiprinājusi šo interpretāciju.

24 Spriedums, 1990. gada 18. oktobris, C-297/88 un C-197/89, EU:C:1990:360 (turpmāk tekstā – “*Dzodzi*”).

31. Es jau iepriekš esmu norādījusi, ka gadījumos, kad Tiesai tiek lūgts interpretēt ES tiesību normu, pastāv nozīmīguma prezumpcija²⁵. Es nesaskatu iemeslu atkāpties no šīs prezumpcijas izskatāmajā lietā. Iesniedzējtiesa ir norādījusi, ka jautājumi, kas attiecas uz ārštata ugunsdzēsēju atalgojumu saskaņā ar valsts tiesību aktiem, ir jārisina, pamatojoties uz “darba laika” definīciju ES tiesībās²⁶. Atbildei uz otro jautājumu būtu jāpalīdz iesniedzējtiesai izlemt tajā izskatāmo lietu. Līdz ar to Tiesai būtu jāsniedz atbilde. Runājot par *Dzodzi* judikatūras piemērošanu, Tiesa vēlākā judikatūrā ir atzinusi, ka tai ir jurisdikcija, lai sniegtu nolēmumu, ja fakti pamatlietās, ko izskata valsts tiesas, ir ārpus ES tiesību piemērošanas jomas, bet attiecīgās normas ir noteiktas kā piemērojamas valsts tiesību aktos (ar *renvoi* [atsauci] uz ES tiesībām), un ja attiecīgās valsts tiesību normas neierobežo ES tiesību piemērošanu²⁷. Šajā lietā man šķiet, ka lēmumā lūgt prejudiciālu nolēmumu aprakstītā valsts nostāja ir saistīta ar *renvoi* uz ES tiesībām, kas neierobežo to piemērošanu. Šā iemesla dēļ es nepiekrītu Beļģijas valdības argumentam. Man šķiet, ka šis ir punkts, kur Tiesa ir kompetenta atbildēt, un ka tai arī būtu jāatbild.

32. Pievērsoties pašam jautājumam, pirmajā brīdī var šķist, ka ir nepieciešama apstiprinoša atbilde. Taisnība, ka Direktīvas 2003/88 1. pantā ir noteikts, ka direktīvā ir paredzētas minimālās drošības un veselības prasības, un, kā to norāda gan *R. Matzak*, gan Komisija, ka 15. pantā dalībvalstīm ir atļauts piemērot vai noteikt normas, kas ir labvēlīgākas darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai. Turklāt 2. pantā noteiktajā “darba laika” definīcijā ir skaidri noteikts, ka jāņem vērā “valsts tiesību akti un/vai prakse”.

33. Domāju, ka patiesā situācija ir sarežģītāka. Pieņemot Direktīvu 2008/33, (toreizējais) Kopienas likumdevējs vēlējās noteikt minimālos standartus, kas piemērojami teritorijā, kas tagad ir Eiropas Savienība²⁸. Tas tika izdarīts, *inter alia* nosakot “darba laika” definīciju, sasaistot to ar “atpūtas laiku”, lai tās būtu vienādas visās dalībvalstīs. No tā izriet, ka šīs definīcijas jāinterpretē saskaņā ar objektīvajiem apstākļiem, atsaucoties uz direktīvas sistēmu un mērķi, jo tikai ar tādu interpretāciju var nodrošināt direktīvas pilnīgu efektivitāti un šo jēdzienu vienveidīgu piemērošanu visās dalībvalstīs²⁹. Tāpēc dalībvalstij, īstenojot direktīvu, nav rīcības brīvības pieņemt mazāk ierobežojošu versiju nevienai no šīm definīcijām.

34. Protams, tas nenozīmē, ka dalībvalsts nedrīkst uzlabot direktīvā noteikto aizsardzību, izmantojot atšķirīgas likumdošanas tehnikas. Dalībvalstis var, piemēram, noteikt garākus minimālos atpūtas laikus, nekā noteikts direktīvas 3.–7. pantā, izmantojot savas tiesības, kas tām piešķirtas ar 15. pantu. Tas pats attiecas uz tiesību normām, kurās ir reglamentēts 8.–13. pantā minētais nakts un maiņu darbs. Taču, to darot, dalībvalstīm ir jāsauglabā 2. pantā noteiktās “darba laika” un “atpūtas laika” *definīcijas*.

35. Tāpēc es uzskatu, ka uz otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 2003/88 ir jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalsts likumdevējam ir liegts saglabāt vai pieņemt “darba laika” definīciju, kas ir mazāk ierobežojoša nekā direktīvā paredzētā. Taču šis dalībvalsts likumdevējs var uzlabot darba ņēmējiem noteikto aizsardzību ar nosacījumu, ka, to darot, tas neatkāpjas no šīs definīcijas normām.

25 Skat. iepriekš 17. punktu.

26 Skat. iepriekš 13. punktu.

27 Skat. spriedumu, 1997. gada 17. jūlijs, *Leur-Bloem*, C-28/95, EU:C:1997:369, 27. punkts un tajā minētā judikatūra. Skat. arī spriedumu, 2011. gada 21. decembris, *Cicala*, C-482/10, EU:C:2011:868, 17. punkts.

28 Skat. direktīvas 1. pantu.

29 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2003. gada 9. septembris, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, 58. un 59. punkts un tajos minētā judikatūra.

Trešais jautājums

36. Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa jautā, vai Direktīvas 2003/88 2. pants, ciktāl tajā ir definēts tas, ko iesniedzējtiesa nosaukusi par “galvenajiem [direktīvā] izmantotajiem jēdzieniem”, tostarp it īpaši jēdzieni “darba laiks” un “atpūtas laiks”, var tikt interpretēts tādējādi, ka to nepiemēro darba laika jēdzienam, kuru izmanto, lai noteiktu atalgojumu, ko maksā tādiem ugunsdzēsējiem kā *R. Matzak*.

37. Lai atbildētu uz šo jautājumu, nepieciešams norobežot tā formulējumu. Pirmkārt, ciktāl tas ir būtiski izgadāmajā lietā, Direktīvas 2003/88 2. pantā nav definēti citi laika jēdzieni kā vien “darba laiks” un tā pretstats – “atpūtas laiks”. Tas, vai “darba laika” definīcija ir attiecināma uz apstākļiem, kādos atrodas darba ņēmēji, kuri ir tādā situācijā kā *R. Matzak*, ir iesniedzējtiesas ceturtais jautājuma priekšmets.

38. Otrkārt, nav šaubu par to, ka Tiesas loma saskaņā ar LESD 267. pantu ir ierobežota ar ES tiesību interpretācijas sniegšanu. Tā nevar interpretēt valsts tiesību aktus – tas ir vienīgi attiecīgās dalībvalsts tiesu uzdevums³⁰. Tādējādi, lai gan iesniedzējtiesa norāda, ka valsts judikatūrā pastāv tendence risināt jautājumu par ārštata ugunsdzēsēju atalgojumu, pamatojoties uz “darba laika” jēdziena definīciju ES tiesībās³¹, šo noteikumu piemērošana valsts tiesībās nav jautājums, ko var skatīt Tiesa. Ciktāl valsts tiesību normas atbilst ES tiesībām, dalībvalstis var strukturēt attiecīgās valsts tiesību normas atbilstoši tam, kā tās uzskata par piemērotu, un to interpretē valsts tiesas. Tāpēc es šī jautājuma analizē apskatīšu (tikai) ES tiesību jautājumus.

39. Ņemot vērā šos apsvērumus, man šķiet, ka trešais jautājums visatbilstošāk ir jāizprot tādējādi, ka ar to tiek jautāts, vai Direktīvas 2003/88 2. pantā noteiktā “darba laika” definīcija automātiski un bez citiem nosacījumiem ir piemērojama arī, lai reglamentētu to darba ņēmēju atalgojumu, kuriem ir tiesības izmantot šīs direktīvas nodrošināto aizsardzību drošības un veselības ziņā.

40. Manā skatījumā, šāda automātiska saikne nepastāv.

41. Direktīva 2003/88 tika pieņemta, pamatojoties uz pašreizējo LESD 153. panta 2. punktu. Ar šo normu ES likumdevējam tiek piešķirtas pilnvaras pieņemt pamatnostādnes, ar ko nosaka minimālās prasības pakāpeniskai saskaņošanai attiecībā uz (ciktāl tas ir būtiski šajos secinājumos) veselību un drošību (153. panta 1. punkta a) apakšpunkts), darba apstākļiem (153. panta 1. punkta b) apakšpunkts) un sociālo nodrošinājumu un sociālo aizsardzību (153. panta 1. punkta c) apakšpunkts). 5. punktā ir skaidri pateikts, ka “šā panta noteikumi neattiecas uz darba samaksu [..]”. Pēdējās minētais aspekts ir vienīgi dalībvalstu ziņā³².

42. Šāds pilnvaru sadalījums ir atspoguļots arī Tiesas judikatūrā. Spriedumā *Dellas* u.c. Tiesa attiecībā uz Direktīvu 93/104 konstatēja, ka, pamatojoties uz direktīvas mērķi un faktisko formulējumu, ir jāizdara secinājums, ka tā neattiecas uz darba ņēmēju atalgojumu. Tiesa arī papildināja, ka šāda interpretācija nešaubīgi izriet no pašreizējā LESD 153. panta 5. punkta³³. Lietā *Vorel* Tiesa apstiprināja šī principa piemērojamību attiecībā uz Direktīvu 2003/88³⁴.

30 Šajā nozīmē skat. tostarp spriedumu, 2009. gada 19. februāris, *Schwarz*, C-321/07, EU:C:2009:104, 48. punkts.

31 Skat. iepriekš 13. punktu.

32 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 40. punkts.

33 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2005. gada 1. decembris, *Dellas* u.c., C-14/04, EU:C:2005:728, 38. un 39. punkts.

34 Rikojums, 2007. gada 11. janvāris, *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, 32. un 35. punkts. Skat. arī rikojumu, 2011. gada 4. marts, *Grigore*, C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122, 81.–84. punkts, un spriedumu, 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, 48. punkts. Vienīgais izņēmums no šī principa atrodams Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā, kas attiecas uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

43. Varētu teikt, ka tā pati par sevi ir atbilde uz trešo jautājumu. Taču, kā pareizi norāda Nīderlandes valdība, lai gan Direktīvā 2003/88 netiek prasīts, lai dalībvalstis piemērotu “darba laika” definīciju attiecībā uz atalgojuma jautājumiem, tajā nav arī noteikts, ka tās to darīt nedrīkst. Tādējādi dalībvalsts ir tiesīga pieņemt valsts tiesību aktus, kuros nosaka, ka vienas vai vairāku kategoriju darba ņēmēju atalgojums ir balstīts uz šo definīciju. Arī darba līgumos un kolektīvajos darba līgumos parasti ir izmantots “darba laiks” saistībā ar nostrādāto stundu skaitu un apstiprinātajām darba samaksas likmēm, lai noteiktu vispārējo atalgojumu. Šādas darba samaksas likmes var arī atšķirties atkarībā no darba laika veida (aktīvā darba laiks, dežūras laiks)³⁵. Tie visi ir valsts tiesību jautājumi.

44. Tāpēc es uzskatu, ka uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 2. pantā noteiktā “darba laika” definīcija automātiski un bez citiem nosacījumiem ir piemērojama arī, lai reglamentētu to darba ņēmēju atalgojumu, kuriem ir tiesības izmantot šīs direktīvas nodrošināto aizsardzību drošības un veselības ziņā. Taču, lai gan šajā Direktīvā nav prasīts, lai dalībvalstis piemērotu “darba laika” definīciju attiecībā uz atalgojuma jautājumiem, tajā nav arī noteikts, ka tās to nedrīkst darīt. No tā izriet, ka dalībvalsts var pieņemt valsts tiesību aktus, ar kuriem nosaka, ka vienas vai vairāku kategoriju darba ņēmēju atalgojums ir jābalsta uz šo definīciju.

Ceturtais jautājums

45. Ar savu ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai “darba laika” definīcija Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punktā ir jāinterpretē tādējādi, ka tā attiecas uz tādiem darba ņēmējiem kā *R. Matzak*, kuri ir nodarbināti dežūras režīmā un kuriem ir jāvar ierasties pēc darba devēja izsaukuma īsā laikā (šajā gadījumā – astoņu minūšu laikā), vienlaicīgi neprasot, lai viņi fiziski atrastos darba devēja telpās, un kuru iespējas veikt citas darbības attiecīgajā laikposmā var būt attiecīgi ierobežotas.

46. Ievadam vēlos minēt, ka, lai gan iesniedzējtiesa formulē savu jautājumu, pamatojoties uz to, ka dežūras laiks tiek “pavadīts darba ņēmēja mājās”, lēmumā lūgt prejudiciālu nolēmumu norādītā faktiskā prasība nenosaka, ka šis laiks ir jāpavada darba ņēmēja mājās, bet gan to, ka ir jāvar ierasties darba vietā astoņu minūšu laikā³⁶. Tādējādi praksē ir gluži iespējama situācija, ka darba ņēmēji dežūras laiku pavada mājās un ka šīs prasības tiešā rezultātā viņu dzīvesvietai ir jāatrodas ar šo ierobežojumu noteiktajā teritorijā.

47. Pievēršoties jautājuma būtībai, *R. Matzak* apgalvo, ka fakti šajā lietā saistībā ar Tiesas judikatūru nozīmē, ka viņa dežūras laiks skaidri atbilst darba laikam. Proti, tas, ka viņam var nebūt jāveic faktiskie pienākumi dežūras laikā, nav būtiski. Viņam tiek prasīts būt darba devēja rīcībā un ar viņu ir jāvar sazināties jebkurā laikā, un līdz ar to viņa pārvietošanās brīvība un iespēja organizēt savas lietas dežūru laikā ir būtiski ierobežota. Par šo prasību neizpildi var piemērot disciplinārus sodus un, iespējams, kriminālsodu. *R. Matzak* situācija, kurā viņam ir pienākums ierasties darba vietā ļoti īsā laikā, faktiski ir vairāk ierobežota nekā tāda darba ņēmēja situācija, kas atrodas dežūrā, bet kam ir atvēlēts ievērojami ilgāks laiks, lai ierastos, vai kas var strādāt no attāluma. No tā izriet, ka ir jāuzskata, ka viņš atrodas sava darba devēja rīcībā visu attiecīgo laikposmu.

48. Lai gan es – vismaz zināmā mērā – saskatu šo apgalvojumu loģiku, es neuzskatu, ka situācija ir tik vienkārša, kā to ierosina *R. Matzak*.

³⁵ Skat. piemēram, rīkojumu, 2007. gada 11. janvāris, *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, 11. un nākamie punkti.

³⁶ Skat. iepriekš 9. punktu.

49. Manā ieskatā, jebkuras analīzes sākumpunkts būs Direktīvas 2003/88 2. panta 1. un 2. punkta formulējums. Tajā “darba laiks” ir definēts kā “jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus [..]” un “atpūtas laiks” – kā “jebkurš laikposms, kas nav darba laiks”. Kā to norādījušas vairākas puses, kas iesniegušas apsvērumus, un pati Tiesa savā judikatūrā, nodalījums ir divējāds: laiks vai nu ir, vai arī nav darba laiks³⁷. Likumdevējs nav uzskatījis par nepieciešamu noteikt jebkādas citas kategorijas, līdz ar to atļaujot zināmus uzlabojumus vai detalizāciju. Šis elastīguma trūkums, iespējams, ir nelabvēlīgs, bet tāds ir šo tiesību formulējums.

50. Tā kā kategorija “atpūtas laiks” pēc definīcijas ir atlikušais laiks, turpmākajā analīzē es koncentrēšu uzmanību uz jēdzienu “darba laiks”. Dažas norādes par to, kā tas būtu jāinterpretē, ir atrodamas jau Tiesas judikatūrā.

51. Tādējādi Tiesa ir vairākkārt atzinusi, ka “darba laika” jēdziens saskaņā ar Direktīvu 2003/88 ir ES tiesību autonomš jēdziens, kas nosakāms atbilstoši objektīviem apsvērumiem, ņemot vērā šīs direktīvas sistēmu un mērķi, kas ir uzlabot darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus³⁸. Tajā ir prasīts, lai būtu izpildīti trīs nosacījumi. Pirmkārt, darba ņēmējam jābūt “darbā”, otrkārt, viņam jābūt darba devēja rīcībā un, treškārt, viņam jāveic savs darbs vai jāpilda pienākumi³⁹.

52. Pirmo reizi Tiesai lūgts interpretēt šīs prasības spriedumā *Simap*⁴⁰. Šī lieta bija saistīta ar primārās aprūpes ārstu dežūrām, kuri strādā veselības centrā. Daļu šī laika viņiem bija jābūt uz vietas darba vietā, bet pārējā laikā viņiem bija tikai jābūt “pieejamiem”. Tiesa atzina, ka starp šiem abiem laikposmiem ir būtiska atšķirība. Kas attiecas uz pirmo laikposmu, pat ja veiktā darbība var atšķirties atkarībā no apstākļiem, tas, ka ārstiem bija jābūt uz vietas un pieejamiem darba vietā ar mērķi sniegt profesionālos pakalpojumus, nozīmē, ka viņi veica savus pienākumus. Attiecīgi tika izpildītas 2. panta 1. punkta prasības. Taču attiecībā uz otro laikposmu un, pat ja viņi bija sava darba devēja rīcībā tik lielā mērā, lai ar viņiem varētu sazināties, ārsti varēja plānot savu laiku ar mazākiem ierobežojumiem un nodoties savām interesēm. Tāpēc šis laiks pieskaitāms kategorijai “atpūtas laiks”⁴¹.

53. Spriedums *Jaeger*⁴² attiecās uz slimnīcas ārstu, kam bija pienākums pavadīt dežūras laiku darba devēja telpās. Viņam bija piešķirta istaba ar gultu, kur viņš varēja gulēt, kad viņa pakalpojumi nebija nepieciešami. Tiesa atkārtoja savus spriedumā *Simap*⁴³ sniegtos apsvērumus, tomēr norādīja, ka šajā lietā nav sniegts nolēmums attiecībā uz apstākļiem, kuros darba ņēmējam bija atļauts atpūsties vai gulēt, atrodoties dežūrā darba devēja telpās. Tā atzina, ka šis jautājums nav būtisks. Par “izšķirošo faktoru” tika nosaukts tas, ka darba ņēmējam bija jābūt vietā, ko noteicis darba devējs, un jābūt pieejamam darba devējam, lai vajadzības gadījumā nekavējoties varētu sniegt savus pakalpojumus. Līdz ar to nevarēja apgalvot, ka darba ņēmējs attiecīgajos laikposmos būtu atradies “atpūtā”⁴⁴. Tomēr, atbildot uz valsts tiesas jautājumu, Tiesa skaidri precizēja, ka tās nolēmums attiecās uz situāciju, kad darba ņēmējam bija “noteikta prasība fiziski atrasties slimnīcā”⁴⁵. Attiecīgie darba ņēmēji bija būtiski

37 Skat. spriedumu, 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, 25. un 26. punkts un tajos minētā judikatūra.

38 Skat. spriedumu, 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, 27. punkts un tajā minētā judikatūra.

39 Skat. spriedumu, 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, 25. punkts un tajā minētā judikatūra.

40 Spriedums, 2000. gada 3. oktobris, *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528 (turpmāk tekstā – “*Simap*”).

41 Skat. sprieduma 48.–50. punktu.

42 Spriedums, 2003. gada 9. septembris, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437 (turpmāk tekstā – “*Jaeger*”).

43 Skat. sprieduma 48.–51. punktu.

44 Šajā nozīmē skat. sprieduma 60.–65. punktu.

45 Skat. sprieduma 71. punktu un rezolutīvās daļas 1) punktu.

ierobežoti attiecībā uz to, kā viņi varēja plānot savu laiku, un viņi bija atšķirti no savas ģimenes un sociālās vides. Tiesa piebilda, ka tās sniegto jēdziena “darba laiks” interpretāciju nevar apšaubīt ar iebildumiem, kas pamatoti uz ekonomiskām un organizatoriskām sekām, kas saskaņā ar atsevišķu dalībvalstu apgalvojumiem rastos, ja šādu laiku klasificētu kā “darba laiku”⁴⁶.

54. Spriedumā *Dellas*⁴⁷, kurš attiecās uz līdzīgu prasību darba ņēmējiem, kas strādā ar cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, – pavadīt dežūras laiku darba devēja telpās, Tiesa nonāca pie identiska secinājuma kā spriedumā *Jaeger*.

55. Rikojums *Grigore*⁴⁸ bija saistīts ar mežkopības jomas darba ņēmēju, kuram darba devējs bija nodrošinājis darbiniekiem paredzētu apmešanās vietu, kas atradās meža, par kuru viņš bija atbildīgs, teritorijā. Viņam bija jāpavada noteikti laikposmi tur⁴⁹. Tiesa atzina, ka apmešanās vietas nodrošināšana pati par sevi nav galīgs pierādījums, ka tur pavadītais laiks ir darba laiks tikai tā fakta dēļ, ka šī vieta atrodas *N. Grigore* darba pienākumu veikšanas teritorijā; tomēr, ja patiesā situācija būtu tāda, ka viņam bija pienākums būt nekavējoties pieejamam darba devējam, lai nepieciešamības gadījumā sniegtu atbilstošos pakalpojumus, šī jēdziena definīcija būtu izpildīta⁵⁰.

56. Visbeidzot⁵¹, spriedumā *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (“Tyco”)*⁵² Tiesai tika lūgts izskatīt jautājumu, vai laiks, ko darba ņēmēji pavadījuši bez noteiktas vai ierastas darba vietas, pārvietojoties ceļā no mājām pie darba devēja klientiem atbilstoši darba devēja norādījumiem, ir “darba laiks”. Tiesa atzina, ka jā. Tā it īpaši norādīja uz principu, kas radies spriedumā *Jaeger*, ka izšķirošais faktors, lai noteiktu, vai definīcija ir izpildīta, ir prasība atrasties darba devēja noteiktā vietā un nekavējoties sniegt attiecīgos pakalpojumus. Vienlaikus tā uzsvēra, ka piezīme, kas minēta spriedumā *Simap*, ka darba ņēmējiem ir iespējas nodoties savām interesēm, ir faktors, ar kuru var pierādīt, ka attiecīgais laikposms nav darba laiks Direktīvas 2003/88 izpratnē. Taču darba ņēmēju situācija pamatlietā tāda nebija; neskatoties uz to, ka viņiem bija zināma brīvība pārvietojoties, attiecīgajos laikposmos viņiem tomēr bija pienākums rīkoties saskaņā ar darba devēja norādījumiem⁵³.

57. Man šķiet, ka apgalvojums, ka “prasība atrasties darba devēja noteiktā vietā, lai sniegtu pakalpojumus nekavējoties”, ir “izšķirošais faktors”, lai noteiktu, kas ir un kas nav darba laiks, ir aplūkojams ar zināmu piesardzību. Acīmredzami, šis apgalvojums tika piemērots, piemēram, lietās *Jaeger* un *Dellas*, kur bija pienākums pavadīt dežūras laiku darba devēja telpās. Fakts, ka darba ņēmējs var nepavadīt visu šo laiku strādājot, bija nebūtisks. Tāpat arī tas nebija izšķirošs lietā *Grigore*, kurā Tiesa uzsvāra lika arī uz darba ņēmēja rīcības brīvības pakāpi. Tiešām, šis aspekts ir pamatā Tiesas nolēmumam *Simap*. Man šķiet, ka vienlīdz nozīmīga ir tā laika kvalitāte, ko darba ņēmējs var izmantot dežūras laikā (ko apliecina, piemēram, iespēja veltīt laiku savām interesēm un ģimenei)⁵⁴. Fakts, ka jebkurā no šiem gadījumiem darba ņēmējam var būt pienākums pavadīt dežūras laiku rādīusā, kas ir relatīvi tuvu viņa darba vietai, manā skatījumā nemazina nepieciešamību ņemt vērā, cik kvalitatīvi viņš var pavadīt savu laiku. Izņemot, ja darba ņēmējs var veikt darbu no attāluma, tas ir tāda

46 Skat. sprieduma 66. punktu.

47 Spriedums, 2005. gada 1. decembris, *Dellas* u.c., C-14/04, EU:C:2005:728 (turpmāk tekstā – “*Dellas*”).

48 Rikojums, 2011. gada 4. marts, *Grigore*, C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122 (turpmāk tekstā – “*Grigore*”).

49 Rikojumā ir skaidri noteikts, ka šī pienākuma precīzs apjoms nav skaidrs. Skat. it īpaši 35. punktu.

50 Skat. it īpaši rikojauma 64.–70. punktu.

51 Pilnīguma labad jāpiemin, ka 2015. gada 23. decembra spriedumā Komisija/Griekija, C-180/14, nav publicēts, EU:C:2015:840, Tiesa atkārtoja savus konstatējumus spriedumos *Simap* un *Jaeger* (skat. sprieduma 36. un 37. punktu).

52 Spriedums, 2015. gada 10. septembris, C-266/14, EU:C:2015:578.

53 Skat. sprieduma 35., 37. un 39. punktu.

54 Skat. Ģenerālvokāta A. Sadžo [A. Saggio] secinājumi *Simap*, C-303/98, EU:C:1999:621, 37. punkts. Skat. arī 2015. gada 10. septembra spriedumu *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, 37. punkts, kur Tiesa atzina, ka “iespēja darba ņēmējiem organizēt savu laiku bez būtiskiem ierobežojumiem un nodoties savām interesēm ir faktors, kas var pierādīt, ka attiecīgais laikposms nav darba laiks Direktīvas 2003/88 izpratnē”.

rakstura pienākums, ka viņam var būt jāuzturas savas darba vietas tuvumā. Šajā kontekstā prevalējoša nozīme ir pavadītā laika kvalitātei, nevis precīzam noteiktajam tuvumam darba vietai. Iesniedzējtiesa kā vienīgā šī fakta vērtētāja var noteikt, vai darba devēja noteiktie ierobežojumi tik ļoti lielā mērā mazināja R. Matzak dežūrā pavadītā laika kvalitāti, lai to klasificētu kā darba laiku.

58. Tāpēc es uzskatu, ka uz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka “darba laika” definīcija Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punktā nav jāinterpretē tādējādi, ka tā attiecas uz darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti dežūrās un kuriem ir pienākums varēt ierasties īsā laikā pēc darba devēja izsaukuma (vienlaikus nenosakot prasību fiziski atrasties darba devēja telpās), un kuru iespējas veikt citas darbības attiecīgajā laikposmā var būt attiecīgi ierobežotas. Drīzāk nepieciešams ņemt vērā laika kvalitāti, ko darba ņēmējs var baudīt šādas dežūras laikā, piemēram, viņa iespēju veltīt šo laiku savām interesēm un ģimenei. Šajā kontekstā prevalējoša nozīme ir pavadītā laika kvalitātei, nevis precīzam noteiktajam tuvumam darba vietai. Tas, vai šāds laikposms klasificējams kā “darba laiks” konkrētajā gadījumā, ir jāizlemj valsts tiesai, pamatojoties uz faktiem.

Secinājumi

59. Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, es uzskatu, ka Tiesai uz *cour du travail de Bruxelles* (Briseles Darba tiesa, Beļģija) uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild šādi:

- 1) Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 17. panta 3. punkta c) apakšpunkta iii) punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to dalībvalstīm ir atļauts izslēgt noteiktas ugunsdzēsēju, kuri pieņemti darbā valsts ugunsdzēsības dienestā, kategorijas vienīgi no šīs direktīvas normām, kas noteiktas 17. panta 3. punktā. Tajā nav atļauts dalībvalstīm izslēgt šos darba ņēmējus no visām direktīvu transponējošo tiesību normām, un īpaši tajā nav atļauts attiecībā uz šiem darba ņēmējiem nepiemērot tiesību normas, kurās ir definēts “darba laiks” un “atpūtas laiks”;
- 2) Direktīva 2003/88 jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalsts likumdevējam ir liegts saglabāt vai pieņemt “darba laika” definīciju, kas ir mazāk ierobežojoša nekā direktīvā paredzētā. Taču šīs dalībvalsts likumdevējs var uzlabot darba ņēmējiem noteikto aizsardzību ar nosacījumu, ka, to darot, tas neatkāpjas no šīs definīcijas normām;
- 3) Direktīvas 2003/88 2. pantā noteiktā “darba laika” definīcija automātiski un bez citiem nosacījumiem ir piemērojama arī, lai reglamentētu to darba ņēmēju atalgojumu, kuriem ir tiesības izmantot šīs direktīvas nodrošināto aizsardzību drošības un veselības ziņā. Taču, lai gan šajā Direktīvā 2003/88 nav prasīts, lai dalībvalstis piemērotu “darba laika” definīciju attiecībā uz atalgojuma jautājumiem, tajā nav arī noteikts, ka tās to nedrīkst darīt. No tā izriet, ka dalībvalsts var pieņemt valsts tiesību aktus, ar kuriem nosaka, ka vienas vai vairāku kategoriju darba ņēmēju atalgojums ir jābalsta uz šo definīciju;
- 4) “darba laika” definīcija Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punktā nav jāinterpretē tādējādi, ka tā attiecas uz darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti dežūrās un kuriem ir pienākums varēt ierasties īsā laikā pēc darba devēja izsaukuma (vienlaikus nenosakot prasību fiziski atrasties darba devēja telpās), un kuru iespējas veikt citas darbības attiecīgajā laikposmā var būt attiecīgi ierobežotas. Drīzāk nepieciešams ņemt vērā laika kvalitāti, ko darba ņēmējs var baudīt šādas dežūras laikā, piemēram, viņa iespēju veltīt šo laiku savām interesēm un ģimenei. Šajā kontekstā prevalējoša nozīme ir pavadītā laika kvalitātei, nevis precīzam noteiktajam tuvumam darba vietai. Tas, vai šāds laikposms klasificējams kā “darba laiks” konkrētajā gadījumā, ir jāizlemj valsts tiesai, pamatojoties uz faktiem.