



## Judikatūras krājums

GENERĀLADVOKĀTA DŽOVANNI PITRUCCELLAS  
[GIOVANNI PITRUZZELLA]  
SECINĀJUMI,  
sniegti 2019. gada 31. janvārī<sup>1</sup>

**Lieta C-55/18**

***Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)***

**pret**

***Deutsche Bank SAE,***

**piegaloties:**

***Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT),***

***Confederación General del Trabajo (CGT),***

***Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA),***

***Confederación Intersindical Galega (CIG)***

(*Audiencia Nacional* (Valsts mēroga lietu tiesa, Spānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzība – Darba laika organizēšana – Direktīva 2003/88/EK – Ikdienas atpūta – Nedēļas atpūtas laiks – Maksimālais nedēļas darba laiks – Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts – Direktīva 89/391/EEK – Darba ņēmēju drošība un veselība darba vietā – Uzņēmumu pienākums ieviest ikdienas darba laika uzskaites sistēmu

1. Vai, lai nodrošinātu darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzības darba vietās pilnīgu efektivitāti, t.i., mērķus, kuri Direktīvā 2003/88/EK<sup>2</sup> ir izvirzīti, nosakot tostarp maksimālos darba laika ierobežojumus, dalībvalstīm ir jāparedz darba devēja pienākums ieviest darba dienas un nedēļas faktiskā ilguma mērīšanas instrumentus?

2. Būtībā šāds jautājums ir uzdots apskatāmajā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, kuru Tiesai iesniegusi *Audiencia Nacional* (Valsts mēroga lietu tiesa, Spānija). Šis jautājums ir radies kolektīvo interešu strīdā, kuru uzsākušas dažas darba ņēmēju arodbiedrības, lai konstatētu un uzliktu par pienākumu atbildētājai *Deutsche Bank SAE* (turpmāk tekstā – “*Deutsche Bank*”) ieviest faktiski nostrādātā dienas darba laika uzskaites sistēmu, kas ļautu pārbaudīt pienācīgu likumā un koplīgumos paredzēto darba laiku ievērošanu.

3. Šajos secinājumos es izklāstīšu iemeslus, kāpēc es uzskatu, ka Savienības tiesības uzliek dalībvalstīm pienākumu ieviest tādu darba laika regulējumu, kas, ievērojot dalībvalstīm piešķirto rīcības brīvību, jo Direktīvā 2003/88 ir paredzēta minimāla prasību saskaņošana, nodrošinātu noteikumu par darba laika ierobežojumiem faktisku ievērošanu, ieviešot faktiski nostrādātā darba laika uzskaites sistēmas. Šādu mehānismu neesamība dalībvalsts tiesību sistēmā, manuprāt, apdraud minētās direktīvas lietderīgo iedarbību.

<sup>1</sup> Oriģinālvaloda – itāļu.

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

4. Tādējādi uzskatu, ka Direktīvā 2003/88 ir liegts tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā nav tieši paredzēts darba devēju pienākums ieviest visu darba ņēmēju parastā darba laika uzskaites vai kontroles formu.

## I. Atbilstošās tiesību normas

### A. Savienības tiesības

5. Direktīvas 2003/88 4. apsvērumā ir paredzēts:

“(4) Darba ņēmēju darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošana ir mērķis, ko nedrīkstētu pakārtot ekonomiskiem apsvērumiem.”

6. Direktīvas 2003/88 3. pantā “Ikdienas atpūta” ir paredzēts:

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

7. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 5. pantu “Nedēļas atpūtas laiks”:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katrās septiņās dienās katrs darba ņēmējs ir tiesīgs uz 24 stundu obligātu nepārtrauktu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu, kā minēts 3. pantā. Ja objektīvi, tehniski vai darba organizācijas apstākļi to pamato, var piemērot obligāto 24 stundu atpūtas laikposmu.”

8. Direktīvas 2003/88 6. pantā “Maksimālais nedēļas darba laiks” ir noteikts:

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

- a) iknedēļas darba laiks ir ierobežots ar normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē;
- b) vidējais darba laiks katram septiņu darba dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz 48 stundas.”

9. Direktīvas 2003/88 22. pantā “Dažādi noteikumi” ir paredzēts:

“Dalībvalstij ir iespēja nepiemērot 6. pantu, ievērojot darba ņēmēju veselības aizsardzības un drošības vispārējos principus, ar noteikumu, ka tā veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu:

- a) ka neviens darba devējs nepieprasa darba ņēmējam strādāt vairāk nekā 48 stundas septiņu dienu laikposmā, kas aprēķinātas vidēji 16. punkta b) apakšpunktā minētajam bāzes laikposmam, ja vien viņš nav saņēmis darba ņēmēja piekrišanu veikt šādu darbu;
- b) ka neviens darba ņēmējs nav pakļauts kaitējumam, ko rada darba devējs, ja viņš nevēlas veikt šādu darbu;
- c) ka darba devējs veic jaunāko datu uzskaiti par visiem darba ņēmējiem, kas veic šādu darbu;
- d) ka dokumentāciju glabā pieejamu kompetentajām iestādēm, kuras darba ņēmēju drošības un/vai veselības dēļ aizliedz vai ierobežo iespēju pārsniegt maksimālo nedēļas darba stundu skaitu;

- e) ka darba devējs pēc kompetento iestāžu pieprasījuma sniedz informāciju par gadījumiem, kad darbaņēmēji ir piekrituši veikt darbu, kas pārsniedz 48 stundas septiņās dienās, kas aprēķinātas kā vidējais stundu skaits bāzes laikposmam, kas minēts 16. punkta b) apakšpunktā.

[..]

3. Ja dalībvalstis izmanto šajā pantā noteiktās iespējas, tās par to tūlīt informē Komisiju.”

10. Padomes Direktīvas 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darbaņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā<sup>3</sup>, 4. panta 1.punktā ir noteikts:

“Dalībvalstis veic visu vajadzīgo, lai nodrošinātu, ka darba devēji, darbaņēmēji un darbaņēmēju pārstāvji ievēro tiesību normas, kas vajadzīgas, lai īstenotu šo direktīvu.”

11. Direktīvas 89/391 11. panta 3. punktā ir paredzēts:

“Darbaņēmēju pārstāvjiem, kas īpaši atbild par darbaņēmēju drošību un veselības aizsardzību, ir tiesības prasīt, lai darba devējs veic piemērotus pasākumus, un šajā nolūkā iesniegt viņam priekšlikumus, lai mazinātu darbaņēmēju apdraudējumu un/vai likvidētu briesmu cēloņus.”

## **B. Spānijas tiesības**

12. *Estatuto de los Trabajadores* [Darba likuma], redakcijā, kas ir apstiprināta ar 2015. gada 23. oktobra *Real decreto legislativo* (Karaļa leģislatīvais dekrēts) Nr. 2/2015, ar kuru apstiprina Darba likuma pārstrādāto redakciju<sup>4</sup> (turpmāk tekstā – “Darba likums”), 34. pantā ir paredzēts:

“1. Darba laika ilgumu nosaka koplīgumos vai individuālajos darba līgumos. Parastā darba laika maksimālais ilgums ir 40 faktiski nostrādātās stundas nedēļā, aprēķinot vidēji gadā. [..]

3. No darba laikposma beigām līdz nākamā laikposma sākumam ir jāpaiet vismaz divpadsmit stundām. Parastā darba laika faktisko stundu skaits nedrīkst pārsniegt deviņas stundas dienā, ja vien koplīgumā vai, ja tāda nav, līgumā starp uzņēmumu un darbinieku pārstāvjiem nav paredzēts cits ikdienas darba laika sadalījums; katrā ziņā starp darba laikposmiem ir jāievēro atpūtas laiks. [..]”

13. Darba likuma 35. pantā “Virsstundu darbs” ir paredzēts:

“1. Darba stundas, kas ir nostrādātas pēc normālā darba laika maksimālā ilguma, kas ir noteikts iepriekšējā pantā, ir virsstundu darba stundas. [..]

2. Virsstundu darba stundu skaits nedrīkst pārsniegt 80 stundas gadā. [..]

4. Virsstundu darbs ir brīvprātīgs, izņemot, ja tas ir noteikts koplīgumā vai individuālajā darba līgumā, ievērojot 2. punktā noteiktos ierobežojumus.

5. Lai aprēķinātu virsstundas, katra darbinieka darba laiku reģistrē katru dienu un summē uz brīdi, kas ir noteikts atalgojuma samaksai, iesniedzot darbiniekam kopsavilkuma kopiju kopā ar attiecīgā maksājuma veikšanas pierādījumu.”

3 OV 1989, L 183, 1. lpp.

4 2015. gada 24. oktobra *BOE* Nr. 255.

14. *Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre 1995, sobre jornadas especiales de trabajo* (1995. gada 21. septembra Karaļa dekrēts 1561/1995 par īpašiem darba laikiem)<sup>5</sup> trešajā papildu noteikumā “Darbinieku pārstāvju kompetences darba laika jautājumos” ir noteikts:

“Neskarot Darba likumā un šajā Karaļa dekrētā atzītās darbinieku pārstāvju kompetences darba laika jautājumos, minētajiem pārstāvjiem ir tiesības [..]:

- a) [..]
- b) katru mēnesi saņemt informāciju no darba devēja par darbinieku nostrādātajām virsstundām neatkarīgi no noligtās atlīdzības formas; šajā nolūkā tie saņem Darba likuma 35. panta 5. punktā minētā kopavilkuma kopiju.”

## II. Faktiskie apstākļi, tiesvedība pamatlietā un prejudiciālie jautājumi

15. 2017. gada 26. jūlijā *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, darbaņēmēju arodbiedrība, kas ietilpst valsts līmenī visplašāk pārstāvētajā Spānijas arodbiedrību organizācijā, iesniedza *Audiencia Nacional* (Valsts mēroga lietu tiesa) kolektīvu prasību pret *Deutsche Bank*, lūdzot pasludināt spriedumu, ar kuru pēdējai minētajai tiktu uzlikts pienākums ieviest tās darbinieku faktiski nostrādātā ikdienas darba laika uzskaites sistēmu.

16. Minētajai sistēmai būtu jāļauj pārbaudīt, no vienas puses, noteiktā darba laika ievērošanu un, no otras puses, pienākuma nodot arodbiedrību pārstāvjiem informāciju par katru mēnesi nostrādātajām virsstundām ievērošanu saskaņā ar Darba likuma 35. panta 5. punktu un Karaļa dekrēta 1561/1995 trešo papildu noteikumu.

17. CCOO atbalstam tiesvedībā iestājās četras citas arodbiedrību organizācijas: *Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT)*, *Confederación General del Trabajo (CGT)*, *Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA)* un *Confederación Intersindical Galega (CIG)*.

18. Pēc prasītāju uzskatiem, pienākums ieviest ikdienas darba laika uzskaites sistēmu izrietot no Darba likuma 34. un 35. panta interpretācijas, tos skatot kopā ar Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu un Direktīvas 2003/88 3., 5., 6., 8. un 22. pantu. Turpretī *Deutsche Bank* uzskata, ka no *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) 2017. gada 23. marta un 20. aprīļa spriedumiem izrietot, ka Spānijas tiesībās šāds vispārējs pienākums nav paredzēts.

19. *Audiencia Nacional* (Valsts mēroga lietu tiesa) konstatēja, ka, lai gan atbildētājam ir saistoši vairāki noteikumi par darba laikiem, kas ir noteikti vairākos nozares valsts koplīgumos un uzņēmumu koplīgumos, tā neizmanto nekāda veida darbinieku faktiski nostrādātā laika uzskaiti, kas ļautu pārbaudīt likuma un koplīgumu normās paredzēto noteikumu par darba laikiem ievērošanu, kā arī iespējami nostrādātās virsstundas. Atbildētāja izmanto datora lietojumprogrammu (*Absences Calendar*), kas ļauj reģistrēt vienīgi pilnas darba dienas kavējumus (atvaļinājumi, brīvdienas, slimības dienas utt.).

20. Madrides un Navarras provinču *Inspección de Trabajo y Seguridad Social* (Darba un sociālās drošības inspekcija) lūdza atbildētājam ieviest ikdienas darba laika uzskaites sistēmu un, tā kā šie pieprasījumi netika izpildīti, tā izdeva aktu par pārkāpumu, ierosinot piemērot sodu. Ņemot vērā *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) 2017. gada 23. marta spriedumu, sods netika piemērots.

<sup>5</sup> 1995. gada 26. septembra *BOE* Nr. 230.

21. Iesniedzējtiesa norāda, ka šajā spriedumā, kas tika pieņemts plenārsēdē, bet ar dažiem atšķirīgiem viedokļiem, *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) nosprieda, ka Spānijas tiesībās nepastāv vispārējs pienākums uzskaitīt parasto darba laiku. Konkrētāk, *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) uzsvēra, ka Darba likuma 35. panta 5. punktā ir paredzēts vienīgi pienākums turēt nostrādāto virsstundu reģistru un katra mēneša beigās paziņot darbinieku arodbiedrību pārstāvjiem virsstundu skaitu, ko, iespējams, ir nostrādājuši darbinieki.

22. Šī sprieduma pamatojumam *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) būtībā formulēja šādus pamatus: reģistra turēšanas pienākums ir ietverts Darba likuma 35. pantā, kas attiecas uz virsstundām, nevis 34. pantā, kurš attiecas uz darba laiku; kad Spānijas likumdevējs nolēma paredzēt šādu reģistru, tas to paredzēja tiešā veidā kā, piemēram, nepilnu laiku strādājošiem darba ņēmējiem un mobilajiem, jūras vai dzelzceļa darbiniekiem; Direktīvas 2003/88 22. pantā, tāpat kā Spānijas tiesībās, ir paredzēts pienākums turēt reģistru īpašiem darba laikiem, nevis parastajam darba laikam, kas nepārsniedz paredzēto maksimālo ilgumu; šāda reģistra turēšana nozīmētu darbinieka personas datu apstrādi, pastāvot riskiem, ka uzņēmums nepamatoti iejauksies darbinieka privātajā dzīvē; šāda reģistra neuzturēšana nav kvalificējama kā skaidrs un acīmredzams noteikumu par pārkāpumiem un sodiem sociālajā jomā pārkāpums; šāda interpretācija neaizskar darba ņēmēja tiesības uz aizstāvību tiesā, jo saskaņā ar Spānijas procesuālajām tiesību normām darba ņēmējam nav aizliegts pierādīt iespējami nostrādātās virsstundas ar citiem līdzekļiem.

23. Iesniedzējtiesa pauž šaubas par *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) nostājas atbilstību Savienības tiesībām. Šajā saistībā tā norāda galvenokārt, ka 2016. gada pētījumā par darbaspēku Spānijā ir atklāts, ka 53,7 % virsstundu netiek reģistrētas. Turklāt divos Spānijas Darba un sociālā nodrošinājuma ministrijas Darba ģenerāldirektorāta (2014. gada 31. jūlija un 2016. gada 1. marta) ziņojumos ir norādīts, ka, lai pārbaudītu, vai ir strādātas virsstundas, ir precīzi jāzina nostrādāto stundu skaits; tas izskaidro, kāpēc darba inspektori pieprasīja ieviest ikdienas darba laika uzskaites sistēmu, uzskatot, ka tas ir vienīgais līdzeklis, ar kuru var pārbaudīt maksimāli pieļaujamo robežvērtību iespējamo pārsniegšanu atsaucēs periodā. Iesniedzējtiesa arī norāda, ka *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) pieņemtā Spānijas tiesību interpretācija faktiski nozīmējot, ka darba ņēmējiem nebūs būtiska pierādīšanas līdzekļa, lai pierādītu darbu, kas pārsniedzis parastā darba laika stundas, un to pārstāvjiem nebūs līdzekļa, kas ir nepieciešams noteikumu ievērošanas pārbaudei, ar papildu sekām, ka darba laika un atpūtas laika ievērošanas kontrole tiktu atstāta tikai darba devēja ieskatam.

24. Pēc iesniedzējtiesas uzskatiem, šādā situācijā valsts tiesības nespējot garantēt pienākumu attiecībā uz darba laika pārvaldību, kas ir paredzēti Direktīvā 2003/88, un attiecībā uz darba ņēmēju pārstāvju tiesībām – Direktīvā 89/391, faktisku ievērošanu.

25. Šādos apstākļos *Audiencia Nacional* (Valsts mēroga lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai ir jāuzskata, ka Spānijas Karaliste, pamatojoties uz Darba likuma 34. un 35. pantu, kas ir interpretēti judikatūrā, ir veikusi pasākumus, kas ir vajadzīgi, lai nodrošinātu [...] Direktīvas 2003/88 [...] 3., 5. un 6. pantā noteikto ierobežojumu attiecībā uz darba laika ilgumu un ikdienas un iknedēļas atpūtas laikiem efektivitāti attiecībā uz darbiniekiem, kuri strādā pilnu darba laiku un kuri nav skaidri – ne individuāli, ne kolektīvi – apņēmušies strādāt virsstundas, un kuri nav mobilie darba ņēmēji, un kuri nestrādā tirdzniecības flotē vai dzelzceļa transportā?
- 2) Vai Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts un [...] Direktīvas 2003/88 [...] 3., 5., 6., 16. un 22. pants saistībā ar [...] Direktīvas 89/391 [...] 4. panta 1. punktu, 11. panta 3. punktu un 16. panta 3. punktu ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāda valsts tiesību norma kā Darba likuma 34. un 35. pants, no kuriem, kā liecina pastāvīgā judikatūra, uzņēmumam neizriet pienākums ieviest faktiskā ikdienas darba laika uzskaites sistēmu darbiniekiem, kuri strādā pilnu darba laiku un kuri nav skaidri – ne individuāli, ne kolektīvi – apņēmušies strādāt virsstundas, un kuri nav mobilie darba ņēmēji, un kuri nestrādā tirdzniecības flotē vai dzelzceļa transportā?

- 3) Vai ir jāuzskata, ka dalībvalstīm Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktā un [..] Direktīvas 2003/88 [..] 3., 5., 6., 16. un 22. pantā saistībā ar [..] Direktīvas 89/391 [..] 4. panta 1. punktu, 11. panta 3. punktu un 16. panta 3. punktu noteiktais obligātais pienākums ierobežot kopumā visu darbinieku darba laika ilgumu ir izpildīts attiecībā uz parastajiem darbiniekiem, pamatojoties uz tādu valsts tiesību normu kā Darba likuma 34. un 35. pantā ietvertā, no kuras, kā liecina pastāvīgā judikatūra, uzņēmumam neizriet pienākums ieviest faktiskā ikdienas darba laika uzskaites sistēmu darbiniekiem, kuri strādā pilnu darba laiku un kuri – atšķirībā no mobilajiem darba ņēmējiem un tirdzniecības flotē vai dzelzceļa transportā strādājošajiem – nav skaidri – ne individuāli, ne kolektīvi – apņēmušies strādāt virsstundas?”

### III. Juridiskais vērtējums

#### A. Ievada apsvērumi

26. Ievadam, pēc maniem uzskatiem, ir jānorāda, kā savos apsvērumos to uzsver Komisija, ka trīs iesniedzējtiesas uzdotie prejudiciāli jautājumi ir savstarpēji saistīti un daudzos aspektos pārklājas.

27. Faktiski, lasot šos jautājumus, no tiem izriet, ka atbilde uz pirmo jautājumu izriet no atbildes uz otro un trešo prejudiciālo jautājumu, kuri savā starpā saturiski pārklājas.

28. Iesniedzējtiesa ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu būtībā jautā Tiesai, vai tādas valsts tiesību normas kā Darba likuma 34. un 35. pants *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) interpretācijā nodrošina efektīvu darba ņēmēju aizsardzību darba dienas un darba nedēļas ilguma, kā arī ikdienas un iknedēļas atpūtas, kas ir paredzēta, īstenojot Savienības tiesības, jomā, pat neprasot uzturēt ikdienas darba laika uzskaites sistēmu.

29. Tādējādi šādā kontekstā es uzskatu par lietderīgu izskatīt trīs iesniedzējtiesas uzdotos prejudiciālus jautājumus kopā, tos pārformulējot šādi: vai Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktā un Direktīvas 2003/88 3., 5., 6., 16. un 22. pantā saistībā ar Direktīvas 89/391 4. panta 1. punktu, 11. panta 3. punktu un 16. panta 3. punktu, t.i., tiesību normās, ar kurām, nosakot darba laika ilguma ierobežojumus, ir paredzēts sasniegt mērķi faktiski aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību darbavietās, ir liegts tāds valsts tiesiskais regulējums kā Spānijas Darba likuma 34. un 35. pantā ietvertais, kā tas ir interpretēts Spānijas judikatūrā, no kura uzņēmumiem neizriet pienākums ieviest faktiskā ikdienas darba laika uzskaites sistēmu darbiniekiem, kuri strādā pilnu darba laiku un kuri nav skaidri – ne individuāli, ne kolektīvi – apņēmušies strādāt virsstundas, un kuri nav mobilie darba ņēmēji, un kuri nestrādā tirdzniecības flotē vai dzelzceļa transportā?

30. Šajā saistībā ir jānorāda, ka Tiesā, kaut arī ar dažādām niansēm, tika izvirzītas divas pretējas pieejas.

31. Saskaņā ar pirmo pieeju, kuru atbalsta pati iesniedzējtiesa, Komisija un arodbiedrību apvienības – prasītājas, Savienības tiesības noteikti ietver darba devēja instrumentālu pienākumu uzskaitīt darba laiku, tādējādi šīs tiesības liedzot tādu valsts tiesisku regulējumu kā Spānijas tiesiskais regulējums, kurā saskaņā ar *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa) interpretāciju šī pienākuma esamība ir izslēgta.

32. Saskaņā ar otro pieeju, kuru atbalsta banka – atbildētāja pamatlietā, Spānijas Karaliste un pārējās dalībvalstis, kas ir iestājušās lietā, proti, Apvienotā Karaliste un Čehijas Republika, tā kā Direktīvā 2003/88 tas nav tieši paredzēts, uzņēmumiem nevarot tikt uzlikts vispārīgais pienākums uzskaitīt darba laiku.

33. Lai atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem, vispirms ir jānoskaidro Direktīvas 2003/88 piemērošanas joma Savienības sociālo tiesību sistēmā, ņemot vērā judikatūras principus, kurus Tiesa izstrādājusi šajā jomā, un pēc tam, pamatojoties uz šo analīzi, ir jānosaka, vai Savienības tiesībās un, konkrētāk, minētajā direktīvā ir paredzēts vispārināts pienākums uzskaitīt darba laiku.

### **B. Direktīvas 2003/88 mērķi un saturs**

34. Direktīvas 2003/88 mērķis ir paredzēt minimālās prasības, lai uzlabotu veselības un drošības aizsardzību darba vietās, mērķis, kas tiek sasniegts, tostarp tuvinot valstu tiesisko regulējumu attiecībā uz darba laiku<sup>6</sup>.

35. Lai sasniegtu minētos mērķus, Direktīvas 2003/88 tiesību normās ir paredzēts minimālais ikdienas atpūtas laiks (nepārtraukts 11 stundu laiks katrā divdesmit četru stundu laikposmā saskaņā ar 3. pantu) un nedēļas atpūtas laiks (divdesmit četras stundas katrās septiņās dienās saskaņā ar 5. pantu), kā arī četrdesmit astoņu stundu maksimālais vidējais darba nedēļas ilgums, ieskaitot virsstundas (saskaņā ar 6. panta b) punktu).

36. Ar minētajām tiesību normām tiek īstenots Pamattiesību hartas 31. pants, kurā, vispirms 1. punktā atzīstot, ka “ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem”, 2. punktā ir paredzēts, ka “ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu”. Šīs tiesības ir tieši saistītas ar cilvēka cieņas ievērošanu, kas ir plašāk aizsargāta Hartas I sadaļā<sup>7</sup>.

37. Tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu un uz ikdienas un iknedēļas atpūtas laikiem, kā tas izriet no vairāku valstu konstitūciju teksta, turklāt ir dalībvalstu kopīgo konstitucionālo tradīciju izpausme<sup>8</sup>.

38. Šādā sistēmiskā izkārtojumā Tiesa noteica, ka Direktīvā 2003/88 paredzētie noteikumi ir īpaši nozīmīgi Savienības sociālo tiesību noteikumi, kurus kā minimālās normas, kas vajadzīgas drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai, ir tiesības izmantot katram darba ņēmējam<sup>9</sup>, minētā aizsardzība attiecas ne tikai uz darba ņēmēja individuālajām interesēm, bet arī uz viņa darba devēja individuālajām interesēm, kā arī uz vispārējām interesēm<sup>10</sup>.

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

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

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

8 Šajā saistībā skat. ģenerālvokātes V. Trstenjakas [*V. Trstenjak*] secinājumus lietā *Schultz-Hoff* (C-520/06, EU:C:2008:38, 53. punkts un 22. zemsvītras piezīme), kuros, izskatot tiesības uz atvaļinājumu, ir aplūkoti vairāku dalībvalstu konstitūciju teksti, secinot, ka Hartas 31. panta 2. punktam ir vairāki piemēri vairāku dalībvalstu konstitūcijās.

9 Spriedumi, 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 24. punkts); 2005. gada 1. decembris, *Dellas* u.c. (C-14/04, EU:C:2005:728, 49. punkts un tajā minētā judikatūra); rikožums, 2011. gada 4. marts, *Grigore* (C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122, 41. punkts).

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

40. Šajā nolūkā, interpretējot un īstenojot Direktīvu 2003/88, ir jāpatur prātā, kā to vairākkārt uzsvērusi Tiesa, ka darba ņēmējs ir jāuzskata par vājāko darba līguma pusi, līdz ar to ir jānovērš, ka darba devējs var viņam noteikt viņa tiesību ierobežojumu<sup>11</sup>.

41. Tādējādi jebkura darba devēja prakse vai bezdarbība, kas potenciāli var atturēt darba ņēmēju no savu tiesību izmantošanas, ir pretrunā direktīvas mērķiem<sup>12</sup>.

42. Turklāt Tiesas ieskatā, ņemot vērā šo vājākā situāciju, ir jāuzskata, ka darba ņēmējs varētu tikt atturēts pieprasīt darba devējam skaidri ievērot viņa tiesības, it īpaši tāpēc, ka attiecīgās prasības dēļ pēdējais minētais var vērst pret viņu pasākumus, kas var ietekmēt darba attiecības par ļaunu šim darba ņēmējam<sup>13</sup>.

43. Ņemot vērā minētos apsvērumus, Direktīvas 2003/88 interpretācijai, kas ļautu konsekventi sasniegt tās mērķus un pilnībā un faktiski aizsargāt tiesības, kuras ar to ir piešķirtas darba ņēmējiem, tās īstenošanā iesaistītajiem subjektiem būtu jāparedz konkrēti pienākumi, kas būtu piemēroti, lai novērstu, ka strukturāla nelīdzsvarotība ekonomiskajās attiecībās starp darba devēju un darba ņēmēju varētu apdraudēt iespēju faktiski izmantot tiesības, kas ir piešķirtas ar šo direktīvu.

### ***C. Par vajadzību nodrošināt Direktīvas 2003/88 lietderīgo iedarbību***

44. Iepriekš aprakstītais sistēmiskais izkārtojums ļauj labāk precizēt to pienākumu saturu, kuri Direktīvā 2003/88 ir uzlikti dažādiem subjektiem, kuriem tā ir piemērojama.

45. Pirmkārt, īstenojot direktīvu, dalībvalstis “veic vajadzīgos pasākumus”, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējs var izmantot šajā direktīvā paredzētās tiesības (ikdienas un iknedēļas atpūta, darba nedēļas ilgums utt.).

46. Visos pantos, kuros ir paredzētas minimālās prasības darba laika ierobežojumu jomā (3., 4., 5. un 6. pants, kas ir būtiski šajā lietā), sākumā norādītajam, ka “dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu”, manuprāt, ir dubulta nozīme.

47. No vienas puses, tas apstiprina īstenošanas valstu tiesību sistēmās nozīmi ar plašām, bet funkcionalizētām atkāpju iespējām.

48. No otras puses, ņemot vērā iepriekšējā sadaļā aprakstīto sistēmisko izkārtojumu, šāds pantu sākums pastiprina dalībvalstu atbildību nodrošināt darba ņēmēju efektīvas veselības un drošības aizsardzības rezultātu, aizsardzību, kas, kā tas tieši izriet tostarp no Direktīvas 2003/88 4. apsvēruma, ir viens no šīs direktīvas galvenajiem mērķiem.

49. Tādēļ šķiet, ka atkārtoti izmantotā lingvistiskā formula nozīmē, ka, ja dalībvalstis var brīvi izvēlēties Direktīvas 2003/88 īstenošanas formas un veidus, tām tomēr ir jāveic pasākumi, kas var nodrošināt šajā direktīvā garantēto tiesību efektīvu izmantošanu, izmantojot valsts tiesisko regulējumu, kas faktiski ir piemērots, lai sasniegtu darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzības rezultātu, faktiski ievērojot darba laika ierobežojumus.

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

12 Attiecībā uz tiesībām uz atvaļinājumu, kas ir atzītas Direktīvas 2003/88 7. pantā, skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 42. punkts).

13 Attiecībā uz tiesībām uz atvaļinājumu, kas ir atzītas Direktīvas 2003/88 7. pantā, skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 41. un 42. punkts).



50. Jāpiebilst, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru direktīvas transponēšanai dalībvalsts tiesību sistēmā ir svarīgi, ka ar attiecīgajām valsts tiesībām efektīvi tiek garantēta pilnīga direktīvas piemērošana, ka no šīm tiesībām izrietošais tiesiskais stāvoklis ir pietiekami precīzs un skaidrs un ka privātpersonām ir dota iespēja pilnībā zināt savas tiesības<sup>14</sup>.

51. Konkrētāk, dalībvalstu pienākumam veikt “vajadzīgos pasākumus” būtu jāizpaužas ne tikai noteikumu par darba laiku transponēšanā valsts tiesību sistēmā, bet arī visa, kas ir nepieciešams Hartas 31. pantā paredzēto pamattiesību īstenošanai, ieviešanā, novēršot ikvienu šķērslī, kas faktiski kavē vai ierobežo to subjektīvo stāvokļu izmantošanu, kuri ir atzīti Direktīvā 2003/88, ar kuru, kā norādīts iepriekš 36. punktā, tiek īstenots Hartas 31. pants.

52. Turklāt saskaņā ar judikatūru dalībvalstīm katrā ziņā ir konkrēts beznosacījumu pienākums sasniegt rezultātu saistībā ar Direktīvā 2003/88 paredzēto noteikumu piemērošanu<sup>15</sup>, jo tām ir jāveic visi vispārīgie vai īpašie pasākumi, kas ir piemēroti šī pienākuma izpildes nodrošināšanai<sup>16</sup>, un jāizvairās, lai arī valsts likumdevēja bezdarbība neapdraudētu<sup>17</sup> šīs direktīvas lietderīgo iedarbību.

53. Attiecībā tieši uz Savienības tiesisko regulējumu darba laika jomā Tiesai ir bijusi iespēja precizēt, ka ir jānodrošina darba ņēmējiem piešķirto tiesību efektivitāte, kas dalībvalstīm noteikti uzliek pienākumu nodrošināt, ka tiek ievērota ikviena ar šo direktīvu noteiktā minimālā prasība. Šī faktiski ir vienīgā interpretācija, kas atbilst minētās direktīvas mērķim garantēt efektīvu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību<sup>18</sup>.

54. Proti, dalībvalsts tiesiskajam regulējumam ir pilnībā jānodrošina Direktīvā 2003/88 darba ņēmējiem paredzēto tiesību lietderīgā iedarbība, lai efektīvi aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību<sup>19</sup>.

55. Šiem dalībvalstu pienākumiem, lai, īstenojot direktīvu, nodrošinātu lietderīgo iedarbību, atbilst darba devēja īpaša atbildība<sup>20</sup>, un tam savukārt ir pienākums veikt vajadzīgos pasākumus, lai ļautu darba ņēmējiem netraucēti īstenot savas Direktīvā 2003/88 paredzētās tiesības.

#### **D. Darba laika uzskaitē un darba ņēmēja tiesību aizsardzības efektivitātē**

56. Lai atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem, iepriekš izklāstītajā juridiskajā kontekstā ir jāpārbauda, vai darba ņēmēja darba laika ilguma un vietas uzskaites sistēmas neesamība atņem jēgu Direktīvā 2003/88 atzītajām tiesībām, sagraujot tajā paredzēto tiesību normu lietderīgo iedarbību un tiesību, kas ar šīm tiesību normām ir piešķirtas Savienības darba ņēmējiem, aizsardzību.

57. Šajā saistībā ir jānorāda, pirmkārt, ka bez šādas sistēmas nav nekādas garantijas, ka Direktīvā 2003/88 paredzētie laika ierobežojumi faktiski tiek ievēroti, un tāpēc, ka tiesības, kuras šajā direktīvā piešķirtas darba ņēmējiem, var tikt īstenotas netraucēti.

14 Spriedums, 2003. gada 12. jūnijs, Komisija/Luksemburga (C-97/01, EU:C:2003:336, 32. punkts).

15 Spriedums, 2004. gada 5. oktobris, Pfeiffer u.c. (no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2004:584, 104. punkts).

16 Skat. spriedumus, 2001. gada 26. jūnijs, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356), 55. punkts; 2010. gada 25. novembris, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717), 39. punkts; ģenerālvokāta D. Ruisa-Harabo Kolomera [D. Ruiz-Jarabo Colomer] secinājumus apvienotajās lietās Pfeiffer u.c. (no C-397/01 līdz C-403/01, EU:C:2003:245, 23. punkts).

17 Šajā nozīmē skat. ģenerālvokātes V. Trstenjakas secinājumus lietā Schultz-Hoff (C-350/06, EU:C:2008:37, 45. punkts un 31. zemsvītras piezīmē minētā judikatūra).

18 Spriedumi, 2006. gada 7. septembris, Komisija/Apvienotā Karaliste (C-484/04, EU:C:2006:526, 40. punkts); 2005. gada 1. decembris, Dellas u.c. (C-14/04, EU:C:2005:728, 45. un 53. punkts), un 2010. gada 14. oktobris, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, 64. punkts).

19 Rikojums, 2007. gada 11. janvāris, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, 36. punkts); šajā saistībā skat. arī ģenerālvokāta M. Vatelē [M. Wathelet] secinājumus lietā Hälvä u.c. (C-175/16, EU:C:2017:285, 44. punkts).

20 Par īpašo atbildību attiecībā uz tiesībām uz atvaļinājumu ir runāts ģenerālvokāta Ī. Bota secinājumos lietā Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, 35. punkts).

58. Faktiski bez darba laika uzskaites sistēmas nav iespējams objektīvi un precīzi noteikt faktiski padarītā darba apjomu un tā izvietojumu laika skalā. Bez šādas sistēmas turklāt nav iespējams nošķirt parastā darba laika stundas no virsstundām un tāad vienkārši un precīzi pārbaudīt, vai ierobežojumi, kas ir ieviesti ar Direktīvu 2003/88, faktiski tiek ievēroti.

59. Turklāt, lai kompensētu ar darba laika ievērošanu saistīto tiesību efektīvas aizsardzības garantiju neesamību, nepietiek ar pilnvarām, kas ir piešķirtas tādām uzraudzības iestādēm kā darba inspekcijas. Faktiski arī publiskām iestādēm, kuras atbild par darba drošības sistēmas ievērošanas kontroli, bez laika uzskaites sistēmas nav faktiskas iespējas konstatēt un apstrīdēt iespējamo pienākumu neizpildi.

60. Šajā saistībā turklāt ir būtiski norādīt, ka grūtības konstatēt faktiski nostrādātās stundas, ja nav uzticamas darba laika uzskaites sistēmas, iesniedzējtiesā ir norādītas divos iepriekš 23. punktā minētos ziņojumos, ko sagatavojis Darba un sociālā nodrošinājuma ministrijas Darba ģenerāldirektorāts, iestāde, kurai ar Spānijas tiesību aktiem ir deleģētas kontroles funkcijas veselības darbavietā un darba drošības jomā<sup>21</sup>.

61. Šajā saistībā turklāt ir jānorāda, ka Tiesa jau ir uzsvērusi darba laika uzskaites sistēmas esamības svarīgumu, lai garantētu Savienības tiesību aktu darba laika ierobežojumu jomā lietderīgo iedarbību. Faktiski spriedumā *Worten* (spriedums, 2013. gada 30. maijs, C-342/12, EU:C:2013:355) Tiesa precizēja, ka darba devēja pienākums nodrošināt kompetentām iestādēm tūlītēju piekļuvi darba laika reģistram var izrādīties nepieciešams, ja tas veicina tiesiskā regulējuma darba apstākļu jomā efektīvāku piemērošanu<sup>22</sup>.

62. Kaut arī darba laika reģistra tūlītēja uzrādīšana var būt nepieciešama, lai garantētu darbaņēmēju aizsargājošo tiesību normu darba laika jomā efektivitāti, darba laika uzskaites instrumenta pilnīga neesamība *a fortiori* liedz par kontroli atbildīgajiem subjektiem elementu, kas ir būtisks noteikumu ievērošanas pārbaudei.

63. Otrkārt, efektīvas darba laika uzskaites sistēmas neesamība ne tikai neļauj faktiski pārbaudīt padarīto darbu, bet arī ievērojami apgrūtina darbaņēmēja uzdevumu aizsargāt ar Direktīvu 2003/88 piešķirtās tiesības tiesā. Faktiski bez šīs sistēmas, ja darba devējs pieprasītu strādāt, pārkāpjot minētajā direktīvā paredzētos laika ierobežojumus, būtu ārkārtīgi grūti iedarbināt efektīvus tiesiskās aizsardzības līdzekļus pret šādu prettiesisku rīcību.

64. Šajā saistībā nešķiet pietiekams arguments, kuru tiesas sēdē izvirzīja Spānijas Karaliste, ka darbaņēmējs varētu aizsargāt savas tiesības tiesā. Faktiski bez piemērotas parastā darba laika uzskaites sistēmas darbaņēmējam ir apgrūtināts pierādīšanas pienākums, ja tas ceļ prasību tiesā pret darba devēju par Direktīvā 2003/88 paredzēto pienākumu pārkāpumiem.

65. Faktiski, lai gan ir taisnība, ka darbaņēmējs var izmantot citus līdzekļus, lai tiesā pierādītu darba devēja pienākumu, kas izriet no darba laika regulējuma, neizpildi, kā, piemēram, lieciniekus vai citus pierādījumus, tādus kā saņemtie vai nosūtītie e-pasti vai ziņojumi, taisnība ir arī, ka objektīvo pierādījumu par darba dienas ilgumu neesamība atņem tam būtiskāko pierādīšanas līdzekli.

66. Turklāt liecinieku liecību efektivitāti tiesā ietekmē darbaņēmēja vājāka pozīcija darba attiecībās, un tāad ir iespējams, ka kolēģi atturēsies liecināt pret darba devēju, baidoties no atriebības.

67. Šajā saistībā ir jāatgādina judikatūra, kas ir minēta iepriekš 40.–42. punktā un kurā Tiesa ir uzsvērusi, ka darbaņēmēja vājāka pozīcija darba attiecībās varētu faktiski atturēt šo darbaņēmēju no savu tiesību tiešas aizsardzības attiecībā pret darba devēju.

21 Šajos ziņojumos ir norādīts, ka ikdienas darba laika uzskaites sistēma ir uzskatāma par vienīgo līdzekli, ar kuru var tikt pārbaudīta maksimāli pieļaujamo robežvērtību iespējamā pārsniegšana atsaucē periodā.

22 Skat. šī sprieduma 37. punktu.

68. Minētā atturošā ietekme, kas ir nesaraucami saistīta ar darba devēja līgumisko pozīciju, ievērojami pieaug, ja sistēmā nav darba laika uzskaites instrumentu un tātad iespējamā pierādīšana tiesā ir īpaši apgrūtināta.

69. No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka darba laika uzskaites mehānisma neesamība ievērojami vājina tiesību, kuras Direktīvā 2003/88 ir garantētas darba ņēmējiem, efektivitāti, būtībā atstājot minētās tiesības darba devēja ieskaatēm.

70. Jāpiebilst, ka, lai arī minētais pienākums nav tieši paredzēts Direktīvā 2003/88, no iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka tas ir svarīgs un būtisks tajā paredzēto mērķu sasniegšanai un tajā atzīto subjektīvo pozīciju izmantošanai.

71. Turklāt darba laika uzskaites sistēmas neesamība būtiski vājina darbinieku arodbiedrību pārstāvju tiesības uz informāciju un ar tām saistīto kontroles funkciju, kas darbinieku veselības un drošības jomā tiem Direktīvas 89/391 4. panta 1. punktā un 11. panta 3. punktā, ievērojot Pamattiesību hartas 27. pantā noteikto, ir skaidri atzīta<sup>23</sup>.

72. Rezumējot, iepriekš minētie apsvērumi liecina, ka pienākums uzskaitīt ikdienas darba laiku pilda būtisku funkciju, tā nodrošinot visu pārējo Direktīvā 2003/88 noteikto pienākumu, tādu kā darba dienas ilguma ierobežojumi, ikdienas atpūta, darba nedēļas ilguma ierobežojumi, nedēļas atpūtas laiks un iespējamais virsstundu darbs, izpildi. Šie pienākumi ir saistīti ne tikai ar darba ņēmēja un tā pārstāvju tiesībām regulāri pārbaudīt nostrādātā darba apjomu atalgojuma vajadzībām, bet galvenokārt ar mērķi aizsargāt veselību un drošību darba vietā.

73. Pēc maniem uzskatiem, iepriekšējos punktos izklāstītā interpretācija nevar tikt apšaubīta ar vairākiem argumentiem, kurus Tiesā izvirzīja personas, kas ir iestājušās lietā, lai pamatotu pretēju pieeju.

74. Šajā saistībā, pirmkārt, uzskatu, ka nav izšķirošs arguments, ka, lai izslēgtu, ka pastāv vispārējs pienākums ieviest jebkādu faktiski nostrādātā darba laika uzskaites mehānismu, tiek norādīts, ka darba laika uzskaites sistēma nav tieši paredzēta Savienības tiesiskajā regulējumā, turpretī īpašos gadījumos Savienības tiesībās ir paredzēts pienākums uzskaitīt darba laiku<sup>24</sup>.

75. Minēto argumentu, kas ir saistāms ar labi zināmu juridiskas interpretācijas argumentu, kurš ir formulēts izteikumā *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit* [kur likums ir vēlējies regulēt, tur tas to ir darījis; kur nav vēlējies, tur likums klusē], tomēr atspēko iepriekšējos punktos veiktās Direktīvas 2003/88 sistēmiskās un teleoloģiskās interpretācijas rezultāti, un tas pierāda vajadzību pēc faktiski nostrādātā darba laika uzskaites sistēmas, lai nodrošinātu Savienības tiesību, kas attiecas uz maksimālā darba laika ierobežojumiem, lietderīgo iedarbību.

76. No otras puses, skaidra pienākuma noteiktos īpašos gadījumos uzskaitīt darba laiku esamība nekādi nav pretrunā manis ieteiktajai interpretācijai. Dažām darba ņēmēju kategorijām un darba ņēmējiem dažās īpašās nozarēs – ņemot vērā darbam raksturīgās iezīmes, kā, piemēram, nepilna laika darba ņēmējiem vai mobilajiem darba ņēmējiem – faktiski ir vajadzīga īpaša aizsardzība, un tiem Savienības tiesībās ir paredzētas īpaši stingras un pilnīgas kontroles sistēmas.

23 Šajā tiesību normā ir atzītas darba ņēmēju un to pārstāvju tiesības uz informāciju un konsultācijām uzņēmumā.

24 Kā, piemēram, nepilnu darba laiku strādājošo darba ņēmēju vai mobilo darba ņēmēju gadījumā. Šajā saistībā skat. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2002/15/EK (2002. gada 11. marts) par darba laika organizēšanu personām, kas ir autotransporta apkalpes locekļi (OV 2002, L 80, 35. lpp.), 9. panta b) punktu, Padomes Direktīvas 1999/63/EK (1999. gada 21. jūnijs) attiecībā uz Nolīgumu par jūrnieku darba laika organizēšanu (OV 1999, L 167, 33. lpp.) 4. panta 1. punktu un Padomes Direktīvas 2014/112/ES (2014. gada 19. decembris), ar ko īsteno Eiropas Nolīgumu par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem iekšējo ūdensceļu transporta nozarē (OV 2014, L 367, 86. lpp.), pielikuma 12. noteikumu.

77. “Parastiem” darba ņēmējiem, kuri neietilpst šajās īpašajās kategorijās, Direktīvā 2003/88 tomēr ir prezumēts darba laika uzskaites instruments, kas var būt parasts reģistrs papīra [vai] elektroniskā formātā vai cits instruments, ja vien tas ir piemērots mērķim.

78. Otrkārt, attiecībā uz apgalvojumu par pamattiesību, kas ir saistīta ar personas datu apstrādi, pārkāpumu, ieviešot darba laika uzskaites sistēmas, Tiesai jau ir bijusi iespēja precizēt, ka, lai arī darba laika reģistra saturs var ietilpt “personas datu” jēdzienā Savienības tiesību izpratnē, pēdējās minētās neliedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kas liek nodrošināt tūlītēju piekļuvi darba laika reģistram valsts kompetentajām iestādēm darba apstākļu uzraudzības jautājumos<sup>25</sup>.

79. Protams, darba devējam būs jāizmanto reģistrā pieejamie dati likumīgi, ļaujot tiem piekļūt tikai subjektiem, kuriem ir atbilstoša interese.

80. Treškārt, attiecībā uz argumentu, ka Direktīva 2003/88 ir transponēta Spānijas tiesībās pat darba ņēmējam labvēlīgāk (piemēram, samazinot maksimālo nedēļas stundu skaitu), tas atspoguļo pārpratumu, sajaucot atšķirīgo ietekmi, kāda ir piešķirama materiāltiesiskiem pienākumiem (direktīvas minimālās prasības) un pienākumiem, kuri turpretī ir svarīgi (pirmo minēto pienākumu faktiskās ievērošanas kontroles sistēmas).

81. Šajā tiesvedībā nav strīda par dalībvalstīm Direktīvā 2003/88 tieši paredzēto pienākumu (ikdienas un iknedēļas atpūtas laika minimālais ilgums, maksimālais darba nedēļas ilgums utt.) pareizu īstenošanu, bet par apstākli, vai minēto pienākumu pareizai ievērošanai ir jāparedz arī piemērots kontroles instruments.

82. Ceturtkārt, tāpat man nešķiet, ka, lai apstrīdētu pieeju, ar kuru tiek atbalstīta juridiska pienākuma paredzēt darba laika uzskaites sistēmu esamība, ir iespējams atsaukties uz aizsardzību, kas Savienības tiesību sistēmā ir piešķirta uzņēmējdarbības brīvībai un kas ietver tiesības izvēlēties organizatoriskus modeļus, kuri ir uzskatāmi par piemērotākajiem konkrētās darbības veikšanai.

83. Šajā saistībā ir jāatgādina, ka Direktīvas 2003/88 4. apsvērumā ir skaidri noteikts, ka “darba ņēmēju darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošana ir mērķis, ko nedrīkstētu pakārtot ekonomiskiem apsvērumiem”.

84. Turklāt tiesas sēdē atbildētājas pamatlietā pārstāvji nenorādīja, kādi ir faktiskie praktiskie šķēršļi darba laika uzskaites sistēmas ieviešanai uzņēmumā.

85. Turklāt, kā tas tiks aprakstīts nākamajā daļā, ja dalībvalstīm ir ievērojama rīcības brīvība pieņemt valsts tiesisko regulējumu darba laika jomā, to rīcības brīvībai būtu jāiekļauj arī diferencēto sistēmu ieviešana atkarībā no katra uzņēmuma organizatoriskās sarežģītības un īpatnībām.

### ***E. Dalībvalstu autonomija, nosakot uzskaites sistēmu***

86. Ja manis iepriekšējos punktos ierosinātā interpretācija pierāda, ka pastāv pienākums ieviest darba laika uzskaites sistēmu, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 minimālās saskaņošanas mērķi un saskaņā ar to, kas ir minēts iepriekš 49. punktā, es turklāt uzskatu, ka šī pienākuma īstenošanas formu un metožu noteikšana<sup>26</sup>, kā arī praktisko pasākumu noteikšana, kas ļauj viegli kontrolēt noteikumu par darba laika ierobežojumiem ievērošanu, ietilpst dalībvalstu rīcības brīvībā.

<sup>25</sup> Spriedums, 2013. gada 30. maijs, *Worten* (C-342/12, EU:C:2013:355, 27. un 28. punkts).

<sup>26</sup> Šajā saistībā skat. spriedumu, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 47. punkts), attiecībā uz tiesībām uz atvaļinājumu kā vienus no pēdējiem skat. arī ģenerāladvokāta Ī. Bota secinājumus lietā *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:338, 25. punkts), bet attiecībā uz dalībvalstu pienākumu noteikt tiesību izmantošanas un īstenošanas nosacījumus skat. ģenerāladvokātes V. Trstenjakas secinājumus lietā *Schultz-Hoff* (C-520/06, EU:C:2008:38, 45., 55. un 56. punkts).

87. Šajā saistībā ir jāuzsver, ka mūsdienu tehnoloģijas nodrošina visdažādākās sistēmas darba laika uzskaitēi<sup>27</sup> (papīra reģistri, datora lietojumprogrammas, elektroniskās caurlaides), sistēmas, kuras varētu arī būt diferencētas atbilstoši konkrēto uzņēmumu īpatnībām un vajadzībām.

88. Kaut arī dalībvalstīm ir ievērojama rīcības brīvība, izvēloties formas un metodes, ar kādām tiks īstenots pienākums ieviest darba laika uzskaites sistēmu, no iepriekšējos punktos paustās argumentācijas un, it īpaši, no dalībvalstīm uzliktā pienākuma, kas ir uzsvērts iepriekš 45. un nākamajos punktos, garantēt Direktīvas 2003/88 lietderīgo iedarbību un tajā atzīto darba ņēmēju tiesību faktisku ievērošanu izriet, ka šādi uzskaites sistēmai ir jābūt piemērotai minēto mērķu sasniegšanai<sup>28</sup>.

### **F. Par prejudiciālajiem jautājumiem**

89. Pēc maniem uzskatiem, no visa iepriekš minētā izriet, ka valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru uzņēmumiem nav pienākuma ieviest visu darbinieku nostrādātā ikdienas darba laika uzskaites sistēmu, nav saderīgs ar Savienības tiesībām. Katrā ziņā iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums var tikt interpretēts atbilstoši minētajiem Direktīvas 2003/88 pantiem un Hartas 31. panta 2. punktam.

90. Šajā saistībā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru, piemērojot valsts tiesības, valsts tiesām tās ir jāinterpretē, cik vien iespējams, atbilstoši attiecīgās direktīvas tekstam un mērķim, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu un tāād panāktu atbilstību LESD 288. pantam<sup>29</sup>.

91. Pamatlietas izspriešanai ir jānorāda, ka minētā prasība veikt saskanīgu interpretāciju sevī ietver valsts tiesu pienākumu vajadzības gadījumā mainīt iedibināto judikatūru, ja tā ir balstīta uz valsts tiesību interpretāciju, kas nav saderīga ar direktīvas mērķiem. Tādējādi valsts tiesa nevar pamatoti uzskatīt, ka tai nav iespējams aplūkoto valsts tiesību normu interpretēt atbilstīgi Savienības tiesībām tikai tādēļ vien, ka šī norma pastāvīgi ir tikusi interpretēta nesaderīgi ar šīm tiesībām<sup>30</sup>.

92. Tādēļ iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai, izmantojot Spānijas tiesībās zināmos interpretācijas instrumentus, Darba likumu ir iespējams interpretēt tādējādi, lai varētu uzskatīt, ka tajā ir paredzēts uzņēmuma pienākums ieviest pilna darba laika darba ņēmēju ikdienas apmeklējumu uzskaites sistēmu.

93. Ja saskanīga interpretācija nav iespējama, tad, tā kā Direktīvu 2003/88 nav pieļaujams tieši piemērot horizontālās attiecībās starp privāttiesiskiem subjektiem, būtu jāpārbauda, vai, lai uzliktu uzņēmumam pienākumu uzturēt ikdienas apmeklējumu uzskaites sistēmu, varētu tikt piemērots Hartas 31. panta 2. punkts.

94. Tiesa jau ir izteikusies, atzīstot Hartas 31. panta 2. punkta tiešo iedarbību horizontālajās attiecībās starp privātpersonām attiecībā uz tiesībām uz atvaļinājumu<sup>31</sup>. Tā kā tiesību uz maksimālā darba laika ilguma ierobežošanu un uz atpūtas laiku (ikdienas un iknedēļas) struktūra ir vienāda ar tiesību uz atvaļinājumu struktūru, un ņemot vērā, ka tās ir savstarpēji cieši saistītas tiesības un to abu mērķis ir

27 Savos apsvērumos Tiesā Komisija uzsvēra šo aspektu.

28 Šajā saistībā, pamatojoties uz Tiesas rīcībā esošo informāciju no lietas materiāliem un tiesas sēdē sniegtajiem paziņojumiem, *prima facie* [no pirmā acu uzmetiena] šķiet, ka atbildētājas pamatlietā izmantotā sistēma, kas ir minēta iepriekš 19. punktā, neatbilst iepriekš aprakstītajām piemērotības prasībām. Katrā ziņā šis vērtējums ir iesniedzējtiesas kompetencē.

29 Skat. spriedumus, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 24. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 58. punkts).

30 Skat. spriedumus, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 27. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 60. punkts).

31 Spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 49.–51. un 69.–79. punkts).

aizsargāt veselīgus, drošus un cienīgus darba apstākļus, un ka tās ir paredzētas vienā Hartas tiesību normā, pēc maniem uzskatiem, Tiesas judikatūra par Hartas 31. panta 2. punkta tiešo iedarbību horizontālajās attiecībās var būt piemērojama arī attiecībā uz darba ņēmēja tiesībām uz maksimālā darba laika ilguma ierobežošanu un uz atpūtas laikiem.

95. Tātad uz šīm tiesībām var tieši atsaukties, vēršoties pret darba devēju, ar nosacījumu, ka situācija ietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā<sup>32</sup>, un tas ir apstākļi, kas ir izpildīts aplūkojamajā gadījumā, jo ar apstrīdēto valsts tiesisko regulējumu tiek īstenota Direktīva 2003/88 par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem.

96. Šajā saistībā uzskatu, ka Hartas 31. panta 2. punktā garantēto tiesību uz darba ņēmēja maksimālā darba laika ilguma ierobežošanu un uz atpūtas laikiem un atbilstošo darba devēja pienākumu saturs ietver arī darba laika uzskaites sistēmas ieviešanu.

97. Lai pamatotu šo tiesību uz maksimālā darba laika ierobežošanu un uz atpūtu plašo interpretāciju, vispirms ir jānorāda, ka, tā kā tās ir “sociālās tiesības”, šī veida tiesības raksturo tiesību subjekta prasība pēc valsts vai citu atbildīgo subjektu pozitīvās darbības. Šī veida tiesības nevar tikt garantētas, ja atbildīgais subjekts neveic pozitīvās darbības, kuru neesamības vai nepietiekamības dēļ tiesības zaudē efektivitāti.

98. Iepriekš paustie apsvērumi par Direktīvas 2003/88 interpretāciju, kuri pierāda, ka tiesību uz maksimālā darba ilguma ierobežošanu un uz atpūtas laikiem efektivitāte ir atkarīga no iespējas, ka pastāv droša un objektīva metode, kas ļauj pārbaudīt faktiski nostrādātā darba laika stundas, turklāt liecina par labu tādai Hartas 31. panta 2. punkta interpretācijai, saskaņā ar kuru ir jāuzskata, ka uzņēmumam ir pienākums ieviest līdzīgu kontroles mehānismu, katrā ziņā brīvi izvēloties paņēmienus, kurus tas uzskata par piemērotākajiem saistībā ar konkrētajām īpašajām vajadzībām, kuras ir saistītas ar uzņēmuma organizāciju.

#### IV. Secinājumi

99. Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, iesaku Tiesai uz *Audiencia Nacional* (Valsts mēroga lietu tiesa, Spānija) iesniegto lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbildēt šādi:

- 1) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) 3., 5., 6., 16. un 22. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tajos ir paredzēts uzņēmumu pienākums ieviest faktiskā ikdienas darba laika uzskaites sistēmu darbiniekiem, kuri strādā pilnu darba laiku un kuri nav skaidri – ne individuāli, ne kolektīvi – apņēmušies strādāt virsstundas, un kuri nav mobilie darba ņēmēji, un kuri nestrādā tirdzniecības flotē vai dzelzceļa transportā, bet ir liegts valsts tiesiskais regulējums, no kura nevar tikt secināta šāda pienākuma pastāvēšana.
- 2) Dalībvalstis var brīvi paredzēt faktiskā ikdienas darba laika uzskaites formu, kas būtu vispiemērotākā, lai panāktu minēto Savienības tiesību normu lietderīgo iedarbību.

<sup>32</sup> Skat. Hartas 51. panta 1. punktu.

- 3) Katrā ziņā iesniedzējtiesai, ņemot vērā valsts tiesības kopumā un piemērojot tajā atzītās interpretācijas metodes, ir jāpārbauda, vai tā var šīs tiesības interpretēt tādējādi, ka tiek garantēta pilnīga Savienības tiesību efektivitāte. Gadījumā, ja tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds tiek aplūkots pamatlietā, nav iespējams interpretēt tādējādi, lai tiktu nodrošināta tā saderība ar Direktīvu 2003/88 un Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu, no šīs pēdējās minētās tiesību normas izriet, ka iesniedzējtiesai minētais valsts tiesiskais regulējums nav jāpiemēro un ir jānodrošina, ka tiek ievērots uzņēmuma pienākums ieviest sistēmu, kas ir piemērota faktiskā darba laika uzskaitēi.