



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (piektā palāta)

2021. gada 17. martā*

[Teksts labots ar 2021. gada 15. aprīļa rīkojumu]

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Darba laika organizēšana – Direktīva 2003/88/EK – 2. pants – Jēdziens “darba laiks” – 3. pants – Minimālais ikdienas atpūtas laiks – Vairākus darba līgumus ar vienu un to pašu darba devēju noslēguši darba ņēmēji – Attiecināšana uz konkrētu darba ņēmēju

Lietā C-585/19

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunalul București* (Bukarestes apgabaltiesa, Rumānija) iesniedza ar 2019. gada 24. jūlija lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2019. gada 2. augustā, tiesvedībā

Academia de Studii Economice din București

pret

Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale,

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs J. Regans [*E. Regan*], tiesneši M. Ilešičs [*M. Ilešič*], E. Juhāss [*E. Juhász*], K. Likurģs [*C. Lycourgos*] (referents) un I. Jarukaitis [*I. Jarukaitis*],

ģenerālvokāts: Dž. Pitrucella [*G. Pitruzzella*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Academia de Studii Economice din București* vārdā – *N. Istudor* un *D. G. Dumitrescu*, kā arī *E. Găman*,
- Rumānijas valdības vārdā – *E. Gane* un *A. Rotăreanu*, kā arī *S.-A. Purza*, pārstāvji,
- Beļģijas valdības vārdā – *L. Van den Broeck* un *M. Jacobs*, kā arī *S. Baeyens*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – rumāņu.

- Dānijas valdības vārdā – sākotnēji *J. Nymann-Lindgren*, kā arī *P. Ngo* un *S. Wolff*, vēlāk – *J. Nymann-Lindgren* un *S. Wolff*, pārstāvji,
 - Latvijas valdības vārdā – sākotnēji *V. Soșeca* un *L. Juškeviča*, vēlāk – *V. Soșeca*, pārstāves,
 - Nīderlandes valdības vārdā – *M. Bulterman* un *C. S. Schillemans*, pārstāves,
 - Austrijas valdības vārdā – *J. Schmoll*, pārstāve,
 - Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, pārstāvis,
 - Somijas valdības vārdā – sākotnēji *A. Laine*, vēlāk – *H. Leppo*, pārstāves,
 - Norvēģijas valdības vārdā – *I. Thue* un *J. T. Kaasin*, pārstāves,
 - Eiropas Komisijas vārdā – sākotnēji *C. Gheorghiu* un *M. van Beek*, vēlāk – *C. Gheorghiu*, pārstāvji,
- noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2020. gada 11. novembra tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 2. panta 1. punktu, 3. pantu un 6. panta b) punktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Academia de Studii Economice din București* (Bukarestes Ekonomikas zinātņu akadēmija, Rumānija; turpmāk tekstā – “ASE”) un *Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale* (Cilvēkresursu darbības programmas starpniekinstitūcija – Valsts izglītības ministrija, Rumānija; turpmāk tekstā – “OI POCU MEN”) par finanšu korekciju, kuru pēdējā minētā ir noteikusi finansēšanas programmas ietvaros par to, ka ASE nav ievērojusi maksimālo stundu skaitu, ko persona var strādāt dienā.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 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] Direktīvas 89/391/EEK [(1989. gada 12. jūnijs) 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 Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 2. pantu:

“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 Šīs direktīvas 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.”

6 Minētās direktīvas 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.”

7 Saskaņā ar šīs pašas direktīvas 17. pantu:

“1. Pienācīgi ievērojot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus, dalībvalstis var atkāpties no 3. līdz 6. pantam, kā arī no 8. un 16. pant[a], kad attiecīgās darbības īpašo iezīmju dēļ darba laika ilgums netiek mērīts un/vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji, jo īpaši šādos gadījumos:

- a) vadošiem administratīviem darba ņēmējiem vai citām personām, kam ir autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras;
- b) ģimenē strādājošiem; vai
- c) darba ņēmējiem, kas pilda pienākumus reliģiskās ceremonijās baznīcās un reliģiskās kopienās.

[..]”

- 8 Direktīvas 2003/88 23. pantā ir paredzēts:

“Neskarot dalībvalstu tiesības izstrādāt dažādus normatīvos vai līgumiskos noteikumus attiecībā uz darba laiku, ņemot vērā mainīgos apstākļus, ciktāl ir ievērotas minimālās prasības, kas paredzēt[a]s šai direktīvā, šīs direktīvas īstenošana nerada pietiekamu pamatu, lai samazinātu vispārējo darba ņēmēju aizsardzības līmeni.”

Rumānijas tiesību akti

- 9 2003. gada 24. janvāra *Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii* (Likums Nr. 53/2003 par Darba kodeksu) ar tajā izdarītajiem grozījumiem (2011. gada 18. maija *Monitorul Oficial al României*, I daļa, Nr. 345; turpmāk tekstā – “Darba kodekss”) 111. pantā ir noteikts:

“Darba laiks ir jebkurš laikposms, kurā darbinieks strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar individuāla darba līguma, piemērojamā darba koplīguma un/vai spēkā esošo tiesību aktu normām.”

- 10 Darba kodeksa 112. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Darba ņēmējiem, kas ir pieņemti darbā uz pilnu darba laiku, parastais darba laiks ir 8 stundas dienā un 40 stundas nedēļā.”

- 11 Šī kodeksa 114. panta 1. punktā ir noteikts:

“Likumiskais maksimālais darba laiks nedrīkst pārsniegt 48 stundas nedēļā, ieskaitot virsstundas.”

- 12 Saskaņā ar minētā kodeksa 119. pantu:

“Darba devējam ir pienākums uzturēt katra darbinieka nostrādāto stundu reģistru un katru reizi, kad tas tiek prasīts, izsniegt šo reģistru darba inspekcijas kontrolei.”

- 13 Šī paša kodeksa 120. pantā ir paredzēts:

“1. Darbs, kurš tiek veikts ārpus parastā iknedēļas darba laika ilguma, kas paredzēts 112. pantā, tiek uzskatīts par papildu darbu.

2. Papildu darbs nevar tikt veikts bez darbinieka piekrišanas, izņemot nepārvaramas varas gadījumus vai steidzamus uzdevumus nelaimes gadījumu novēršanai vai to seku likvidēšanai.”

- 14 Darba kodeksa 135. panta 1. punktā ir noteikts:

“Starp divām darba dienām darbiniekiem ir tiesības uz atpūtu, kura nevar būt īsāka par 12 nepārtrauktām stundām.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 15 ASE piedalās projektā POSDRU/89/1.5/S/59184 – cilvēkresursu attīstības nozares darbības programmā ar nosaukumu “Rezultāti un izcilība pēcdoktorantūras pētījumos ekonomikas zinātņu jomā Rumānijā” (turpmāk tekstā – “projekts”).

- 16 Ar 2018. gada 4. jūnija pārkāpumu konstatēšanas un finanšu korekciju noteikšanas protokolu (turpmāk tekstā – “pārkāpumu konstatēšanas protokols”) *OI POCU MEN* uzdeva ASE atdot budžeta parādu naudas summas 13 490,42 Rumānijas leju (RON) (aptuveni 2800 EUR) apmērā saistībā ar algu izmaksām projekta īstenošanas grupas darbiniekiem. Šīm izmaksām atbilstošās summas tika atzītas par neattiecināmām, jo bija pārsniegts maksimālais stundu skaits, ko šie darbinieki esot varējuši ik dienas nostrādāt.
- 17 Administratīvo pārsūdzību, ko ASE iesniedza par pārkāpumu konstatēšanas protokolu, *OI POCU MEN* noraidīja, tostarp pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 3. pantu, kurā ir paredzēta robeža – 13 stundas, ko darba ņēmējs var strādāt dienā, jo šī robeža, kā norāda šī iestāde, neattiecas uz katru šī darba ņēmēja darba līgumu atsevišķi.
- 18 Ar iesniedzējtiesā celto prasību ASE pārsūdz šo noraidošo lēmumu.
- 19 Iesniedzējtiesa precizē, ka par neattiecināmām atzītās summas atbilst izmaksām saistībā ar noteiktu ekspertu algām, kuri laikposmā no 2012. gada oktobra līdz 2013. gada janvārim dažas dienas bija summējuši stundas, kas bija nostrādātas parastajā darba laikā, proti, astoņas stundas dienā, ar stundām, kuras bija nostrādātas projekta ietvaros, kā arī saistībā ar citiem projektiem vai darbībām. Kopējais nostrādāto stundu skaits dienā šiem ekspertiem esot pārsniedzis projekta vadības iestādes norādījumos paredzēto robežu – 13 stundas dienā un šī maksimālā robeža, kā norāda *OI POCU MEN*, izriet no Direktīvas 2003/88 3. un 6. panta.
- 20 Šajos apstākļos *Tribunalul București* (Bukaerstes apgabaltiesa, Rumānija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
 - “1) Vai ar Direktīvas 2003/88[.] 2. panta 1. punktā definēto “darba laiku” ir jāsaprot “jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus” saskaņā ar vienu (pilna darba laika) līgumu vai saskaņā ar visiem (darba) līgumiem, kurus ir noslēdzis minētais darbinieks?
 - 2) Vai prasības dalībvalstīm, kas ir paredzētas Direktīvas 2003/88 3. pantā (pienākums veikt vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz obligātu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku katrā 24 stundu laikposmā) un Direktīvas 2003/88 6. panta b) punktā (prasība, lai vidējais nedēļas darba laiks, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz [48] stundas), ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nosaka ierobežojumus vienam darba līgumam vai visiem darba līgumiem, kas ir noslēgti ar vienu un to pašu darba devēju vai ar vairākiem darba devējiem?
 - 3) Gadījumā, ja atbildes uz pirmo un otro jautājumu paredz interpretāciju, kas izslēdz iespēju, ka dalībvalstis valsts līmenī var reglamentēt Direktīvas 2003/88 3. panta un 6. panta b) punkta piemērošanu attiecībā uz katru līgumu, ja nav valsts tiesību normu, kuras reglamentētu apstākli, ka minimāla ikdienas atpūta un maksimālais nedēļas darba laiks attiecas uz darbinieku (neatkarīgi no tā, cik darba līgumi ir noslēgti ar vienu un to pašu darba devēju vai ar vairākiem darba devējiem), – vai dalībvalsts iestāde, kas darbojas valsts vārdā, var atsaukties uz Direktīvas 2003/88 3. panta un 6. panta b) punkta tiesību normu tiešo piemērošanu un sodīt darba devēju par direktīvā paredzēto ikdienas atpūtas un/vai maksimālā nedēļas darba laika ierobežojumu neievērošanu?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par prejudiciālo jautājumu pieņemamību

- 21 [Ar labojumiem, kas izdarīti ar 2021. gada 15. aprīļa rīkojumu] Eiropas Komisija apgalvo, ka iesniedzējtiesas izklāstītā faktiskā un tiesiskā situācija neietver pietiekamus precizējumus un skaidrojumus, kas pamatotu uzdotos jautājumus, kā arī nepieciešamību uz tiem atbildēt. Piedevām, tāpat kā Rumānijas valdība, tā norāda, ka otrais un trešais jautājums ir nepieņemami, ciktāl tie attiecas uz Direktīvas 2003/88 6. pantu. Rumānijas valdība piebilst, ka Tiesas atbilde par gadījumu, kurā darba ņēmējs būtu noslēdzis līgumus ar vairākiem dažādiem darba devējiem, iesniedzējtiesai pilnīgi nemaz nav noderīga, jo prejudiciālajā nolēmumā sniegtajai analīzei ir jāattiecas uz pamatlietā aplūkoto situāciju, proti, šajā gadījumā – situāciju, kurā darba ņēmējs ir noslēdzis vairākus līgumus ar vienu darba devēju. Turklāt Komisija pauž šaubas par Direktīvas 2003/88 piemērojamību pamatlietā, jo tajā esot izvirzīts jautājums par darba ņēmēju atalgojumu, lai gan saskaņā ar judikatūru šajā direktīvā šis jautājums neesot reglamentēts.
- 22 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka ar LESD 267. pantu ieviestās sadarbības starp Tiesu un valstu tiesām procedūras ietvaros tikai valsts tiesa, kura izskata lietu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, var, ņemot vērā lietas īpatnības, noteikt gan to, cik nepieciešams ir prejudiciālais nolēmums šīs tiesas sprieduma taisīšanai, gan to, cik atbilstīgi ir Tiesai uzdotie jautājumi. Līdz ar to, ja uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir pienākums pieņemt nolēmumu (spriedums, 2019. gada 19. decembris, *Darje*, C-592/18, EU:C:2019:1140, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 23 No tā izriet, ka uz jautājumiem par Savienības tiesībām attiecas atbilstības pieņēmums. Atteikties lemt par valsts tiesas uzdoto prejudiciālo jautājumu Tiesa var tikai tad, ja ir acīmredzams, ka Savienības tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, ja izvirzītā problēma ir hipotētiska vai ja Tiesai nav zināmi faktiskie vai tiesiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2020. gada 8. oktobris, *Union des industries de la protection des plantes*, C-514/19, EU:C:2020:803, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 24 Šajā gadījumā, pirmkārt, runājot par uzdotajiem jautājumiem, ciktāl tie attiecas uz minimālo ikdienas atpūtas laiku, ir jānorāda, ka iesniedzējtiesas nolēmumā ir sniegta nepieciešamā informācija par pamatlietas faktiem un ir minētas Savienības tiesību normas, kā arī piemērojamais valsts tiesiskais regulējums, kas ļauj pietiekami saprast šī strīda priekšmetu, kā arī uzdotos jautājumus.
- 25 Konkrēti, papildus Darba kodeksa normām par ikdienas darba un atpūtas laiku, proti, Darba kodeksa 111., 112. un 135. pantam, iesniedzējtiesas nolēmumā ir norādīts, ka *OI POCU MEN* paziņojumu par parādu izdeva, pamatojoties uz to, ka *ASE* nebija ievērojusi tiesisko regulējumu par maksimālo stundu skaitu, ko persona var strādāt dienā, un ir sniegti precizējumi attiecībā uz *ASE* nodarbināto ekspertu nostrādāto ikdienas darba stundu aprēķinu.
- 26 Līdz ar to uzdotie jautājumi šajā ziņā ir pieņemami.
- 27 Otrkārt, runājot par uzdoto otro un trešo jautājumu, ciktāl tie attiecas uz maksimālā iknedēļas darba laika neievērošanu, ir jānorāda, ka, lai gan saskaņā ar iesniedzējtiesas nolēmumu, pamatojot pārkāpumu konstatēšanas protokolu, *OI POCU MEN* ir atsaukusies gan uz Direktīvas 2003/88 3. pantu, gan uz tās 6. panta b) punktu, iesniedzējtiesa, kā ir norādīts ģenerāladvokāta secinājumā 23. punktā, nesniedz nevienu norādi par to, kāpēc šī pēdējā minētā tiesību norma būtu nozīmīga, un ir vienīgi sīki izklāstījusi *ASE* pārmesto minimālā ikdienas atpūtas laika neievērošanu.

- 28 Šajos apstākļos otrais un trešais jautājums, ciktāl tie attiecas uz Direktīvas 2003/88 6. pantu, ir nepieņemami.
- 29 Treškārt, runājot par uzdotajiem jautājumiem, ciktāl tie attiecas uz Direktīvas 2003/88 normu interpretāciju tādu darba līgumu gadījumā, kurus darba ņēmējs ir noslēdzis ar vairākiem darba devējiem, ir jānorāda, ka no iesniedzējtiesas nolēmuma nekādi neizriet, ka atalgojums, ko *OI POCU MEN* pārkāpumu konstatēšanas protokolā ir uzskatījusi par neattiecināmiem izdevumiem, būtu saistīts ar darba līgumiem, kurus eksperti ir noslēguši, pirmkārt, ar *ASE* un, otrkārt, ar citiem darba devējiem. Minēti ir tikai izdevumi, kas ir saistīti ar darba līgumiem, kurus šie eksperti ir noslēguši ar *ASE*.
- 30 Līdz ar to uzdotie jautājumi ir nepieņemami arī, ciktāl tie attiecas uz Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta un 3. panta interpretāciju tādu darba līgumu gadījumā, kurus darba ņēmējs ir noslēdzis ar vairākiem darba devējiem.
- 31 Ceturtkārt, runājot par Komisijas pausto nostāju, saskaņā ar kuru, tā kā pamatlieta attiecas uz darba ņēmēju atalgojumu, tā neattiecoties uz Direktīvu 2003/88, ir svarīgi atgādināt, ka, izņemot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto īpašo gadījumu saistībā ar apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, šajā direktīvā ir reglamentēti vienīgi atsevišķi darba laika organizēšanas aspekti, lai nodrošinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, un tādējādi šī direktīva principā nav attiecināma uz darba ņēmēju atalgojumu (spriedums, 2020. gada 30. aprīlis, *Készenléti Rendőrség*, C-211/19, EU:C:2020:344, 23. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 32 Tomēr šis konstatējums nenozīmē, ka nav jāatbild uz šajā lietā uzdotajiem jautājumiem.
- 33 Iesniedzējtiesa uzskata, ka dažu Direktīvas 2003/88 normu interpretācija ir nepieciešama, lai tā varētu atrisināt jautājumu par budžeta parāda, ko atrasa *OI POCU MEN*, tiesiskumu. Konkrēti, lai noteiktu, vai *ASE* ir pamatoti maksājusi atalgojumu par tās ekspertu nostrādātajām darba stundām, šī tiesa vēlas noskaidrot, vai *ASE* ir ievērojusi tiesisko regulējumu par maksimālo stundu skaitu, ko persona var strādāt dienā.
- 34 Šajos apstākļos ir jāuzskata, ka uzdotajiem jautājumiem, ciktāl tie attiecas uz to Direktīvas 2003/88 normu neievērošanu, kuras ir saistītas ar maksimālo stundu skaitu, ko persona var strādāt dienā, ir nozīme iesniedzējtiesā izskatāmā strīda atrisināšanā un ka tādējādi šie jautājumi ir pieņemami.

Par pirmo un otro jautājumu

- 35 Ar pirmo un otro jautājumu, kuri ir jāizvērtē kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkts un 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tad, ja darba ņēmējs ar vienu un to pašu darba devēju ir noslēdzis vairākus darba līgumus, 3. pantā paredzētais minimālais ikdienas atpūtas laiks attiecas uz visiem šiem darba līgumiem kopā vai arī uz katru no minētajiem līgumiem atsevišķi.
- 36 Iesākumā ir jāatgādina – katra darba ņēmēja tiesības uz maksimālā, it īpaši ikdienas, darba laika un atpūtas laika, ierobežošanu ir ne tikai īpaši nozīmīgs Savienības sociālo tiesību noteikums, bet tās ir arī skaidri nostiprinātas Eiropas Savienības Pamattiesību Hartas – kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem – 31. panta 2. punktā (šajā ziņā skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 37 Šīs pamattiesības ir precizētas Direktīvas 2003/88 normās, it īpaši tās 3. pantā, un tādējādi šīs normas ir jāinterpretē, ņemot vērā šīs pamattiesības (šajā ziņā skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 31. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 38 Kad tas ir atgādināts – no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka, interpretējot Savienības tiesību normu, ir jāņem vērā ne tikai tās teksts, bet arī tās konteksts un tiesiskajā regulējuma, kurā šī norma ir ietverta, izvirzītie mērķi (skat. spriedumu, 2020. gada 6. oktobris, *Jobcenter Krefeld*, C-181/19, EU:C:2020:794, 61. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 39 Attiecībā, pirmkārt, uz Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta un 3. panta formulējumu, ir jānorāda, ka šīs direktīvas 2. panta 1. punktā jēdziens “darba laiks” ir definēts kā jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.
- 40 Savukārt minētās direktīvas 3. pantā dalībvalstīm ir noteikts pienākums veikt vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka “katram darba ņēmējam” ir tiesības uz minimālu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku katrā 24 stundu laikposmā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 38. punkts).
- 41 Jēdziena “katrs darba ņēmējs” lietojums liecina par labu 3. panta interpretācijai tādējādi, ka tas ir attiecināms uz konkrētu darba ņēmēju gadījumā, ja starp darba ņēmēju un vienu un to pašu darba devēju ir noslēgti vairāki darba līgumi. Ar to, ka ir lietots nenoteiktais īpašības vārds “katrs”, minētajā 3. pantā ar nolūku nodrošināt, lai katrā 24 stundu laikposmā būtu tiesības uz minimālu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku, uzsvars ir likts uz darba ņēmēju, neatkarīgi no tā, vai viņš ir vai nav ar savu darba devēju noslēdzis vairākus līgumus.
- 42 Otrkārt, runājot par kontekstu, kurā iekļaujas Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkts un 3. pants, ir jānorāda, ka šīs direktīvas 2. panta 2. punktā “atpūtas laiks” ir definēts kā jebkurš laikposms, kas nav darba laiks.
- 43 Tiesa ir vairākkārt atzinusi, ka šis jēdziens un “darba laika” jēdziens ir savstarpēji izslēdzoši un ka Direktīvā 2003/88 nav paredzēta starpkategorija starp darba laiku un atpūtas laiku (spriedums, 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, 25. un 26. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 44 Piedevām šīs direktīvas 2. pants nav viena no tām tiesību normām, no kurām ir ļauts atkāpties (spriedums, 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 45 Šajos apstākļos, ja šie atpūtas laikposmi tiek izvērtēti atsevišķi attiecībā uz katru līgumu, kas darba ņēmēju saista ar viņa darba devēju, nav iespējams izpildīt minētās direktīvas 3. pantā noteikto prasību, proti, lai katrs darba ņēmējs ik dienas varētu izmantot vismaz 11 stundu nepārtrauktu atpūtas laiku. Šādā gadījumā stundas, kas viena līguma ietvaros tiek uzskatītas par atpūtas laiku, kā to ilustrē pamatlīnija, varētu būt darba laiks cita līguma ietvaros. Taču saskaņā ar šī sprieduma 43. punktā minēto judikatūru tas pats laikposms nevar tikt kvalificēts vienlaikus kā darba laiks un kā atpūtas laiks.
- 46 No tā izriet, ka, lai varētu tikt konstatēts, ka par ikdienas atpūtu kvalificētais laikposms atbilst Direktīvas 2003/88 2. panta 2. punktā ietvertajai atpūtas laika definīcijai, proti, ka tas ir laikposms, kas nav darba laiks, darba līgumi, kurus darba ņēmējs ir noslēdzis ar savu darba devēju, ir jāizvērtē kopā.
- 47 Treškārt, interpretāciju, kas izriet no Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkta un 3. panta formulējuma un konteksta, apstiprina arī šīs direktīvas mērķis.
- 48 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Direktīvas 2003/88 mērķis ir noteikt minimālās prasības, lai uzlabotu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, saskaņojot valstu tiesisko regulējumu, tostarp attiecībā uz darba laika ilgumu (spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 49 Šis saskaņošanas Eiropas Savienības līmenī darba laika organizēšanas jomā mērķis ir garantēt labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, piešķirot viņiem minimālu, tostarp ikdienas, atpūtas laiku (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 50 Ja Direktīvas 2003/88 3. pantā paredzētās minimālās prasības tiktu interpretētas tādējādi, ka tās attiecas nošķirti uz katru līgumu, kuru darba ņēmējs ir noslēdzis ar savu darba devēju, šī darba ņēmēja labākas aizsardzības garantija tiktu vājināta, jo, summējot darba laiku, kas atsevišķi paredzēts katrā ar darba devēju noslēgtajā līgumā, varētu kļūt neiespējami garantēt nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku katrā 24 stundu laikposmā, lai gan likumdevējs ir uzskatījis, ka šis atpūtas laiks ir nepieciešamais minimums, lai ļautu darba ņēmējam atgūties no noguruma, kas ir saistīts ar ikdienas darbu.
- 51 Piedevām saskaņā ar Tiesas judikatūru darba ņēmējs ir jāuzskata par darba tiesisko attiecību vājāko pusi, un līdz ar to ir nepieciešams novērst iespēju darba devējam viņam noteikt viņa tiesību ierobežojumus (spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 52 Ņemot vērā šo vājākās puses situāciju, darba ņēmējs var tikt atturēts tieši atsaukties uz savām tiesībām attiecībā pret darba devēju, it īpaši tāpēc, ka šo prasību izvirzīšanas dēļ pēdējais minētais var vērst pret viņu pasākumus, kas var ietekmēt darba tiesiskās attiecības šim darba ņēmējam nelabvēlīgā veidā (spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 53 Ja Direktīvas 2003/88 normas par minimālo ikdienas atpūtas laiku būtu jāinterpretē tādējādi, ka tās attiecas nošķirti uz katru darba līgumu, ko darba ņēmējs ir noslēdzis ar vienu un to pašu darba devēju, ar to šis darba ņēmējs tiktu pakļauts iespējai piedzīvot no sava darba devēja puses spiedienu ar mērķi sadalīt viņa darba laiku uz vairākiem līgumiem, un ar to šīm tiesību normām varētu tikt atņemta to lietderīgā iedarbība.
- 54 Visbeidzot, ir jāprecizē, ka *ASE* un Polijas un Rumānijas valdību minētajai dalībvalstu rīcības brīvībai noteikt šo direktīvas 3. panta normu īstenošanas kārtību nav nozīmes attiecībā uz atbildi, kas ir jāsniedz uz uzdoto pirmo un otro jautājumu. Kā ir norādīts ģenerālvokāta secinājumā 57. punktā, Tiesai uzdotais jautājums attiecas nevis uz šo tiesību normu īstenošanas kārtību, bet to tvērumu. Atbilstoši minētās direktīvas 23. pantam, neskarot dalībvalstu tiesības izstrādāt dažādus normatīvos vai līgumiskos noteikumus attiecībā uz darba laiku, Direktīvā 2003/88 paredzētās minimālās prasības ir jāievēro.
- 55 No iepriekš izklāstītās analīzes izriet, ka šajā gadījumā, tā kā dažus projekta īstenošanai izmantotos ekspertus ar *ASE* saista vairāki darba līgumi, lai pārbaudītu, vai ir tikušas ievērotas Direktīvas 2003/88 3. panta normas, šie līgumi ir jāizvērtē kopā.
- 56 Ir jāpiebilst, ka, ņemot vērā pamatlietā aplūkoto ekspertu konkrētās pazīmes, Komisija būtībā vērs uzmanību uz to, ka Direktīva 2003/88 attiecas tikai uz “darba ņēmējiem” šīs direktīvas izpratnē.
- 57 Saskaņā ar Tiesas judikatūru darba tiesisko attiecību būtiskā iezīme ir apstākļi, ka persona noteiktu laiku citas personas labā un tās vadībā veic darbus, par kuriem tā saņem atalgojumu (spriedums, 2018. gada 20. novembris, *Sindicatul Familia Constanța* u.c., C-147/17, EU:C:2018:926, 41. punkts).
- 58 No tā izriet, ka darba tiesisko attiecību priekšnoteikums ir pakļautības saiknes esamība starp darba ņēmēju un viņa darba devēju. Šādas saiknes esamība ir jāvērtē katrā konkrētā gadījumā atbilstoši visiem elementiem un apstākļiem, kas raksturo starp pusēm esošās attiecības (spriedums, 2019. gada 11. aprīlis, *Bosworth* un *Hurley*, C-603/17, EU:C:2019:310, 26. punkts).

- 59 Līdz ar to laikam, ko pamatlietā aplūkoti eksperti ir pavadījuši, veicot darbu projekta ietvaros, ir nozīme, pārbaudot, vai Direktīvas 2003/88 3. pantā paredzētais minimālais ikdienas atpūtas laiks ir ticis ievērots, tikai ar nosacījumu, ka šī projekta ietvaros starp ASE un šiem ekspertiem ir bijusi pakļautības saikne. Šķiet, ka no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka tas tā bija, bet tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.
- 60 Turklāt, lai pamatotu šīs direktīvas 3. panta neattiecināšanu uz atsevišķiem darbaņēmējiem, ASE un Dānijas valdība atsaucās uz atkāpes ietverošajām Direktīvas 2003/88 normām, konkrēti uz tās 17. panta 1. punktu.
- 61 Attiecībā uz Direktīvā 2003/88 un it īpaši tās 17. pantā paredzētajām atkāpes iespējām ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru šīs atkāpes kā izņēmumi no šajā direktīvā paredzētā Eiropas Savienības tiesiskā regulējuma darba laika organizēšanas jomā ir jāinterpretē, to tvērumu sašaurinot līdz tādu interešu nodrošināšanai nepieciešamajam apjomam, kuru aizsardzību minētās atkāpes padara iespējamu (spriedums, 2018. gada 21. februāris, *Matzak*, C-518/15, EU:C:2018:82, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 62 Piedevām ir atzīts, ka Direktīvas 2003/88 17. panta 1. punkts attiecas uz tiem darbaņēmējiem, kuru darba laika ilgums attiecīgās darbības īpašo iezīmju dēļ netiek mērīts vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darbaņēmēji (spriedums, 2017. gada 26. jūlijs, *Hälvä* u.c., C-175/16, EU:C:2017:617, 32. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 63 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka pamatlietā aplūkotajiem ekspertiem bija pilna darba laika darba līgumi, kuros bija paredzētas 40 darba stundas nedēļā. Šajos apstākļos šķiet, ka vismaz daļu no šo ekspertu darba laika, pat universitāšu pasniedzēju gadījumā, noteica viņu darba devējs, un ar to Direktīvas 2003/88 17. panta 1. punktā ietvertās atkāpes attiecināšana uz viņiem būtu izslēdzama. Tomēr to pārbaudīt ir iesniedzējtiesas ziņā.
- 64 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo un otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkts un 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tad, ja darbaņēmējs ar vienu un to pašu darba devēju ir noslēdzis vairākus darba līgumus, 3. pantā paredzētais minimālais ikdienas atpūtas laiks attiecas uz visiem šiem darba līgumiem kopā, nevis uz katru no minētajiem līgumiem atsevišķi.

Par trešo jautājumu

- 65 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai gadījumā, ja Direktīvas 2003/88 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka šajā tiesību normā paredzētais minimālais ikdienas atpūtas laiks attiecas uz visiem darba līgumiem, kurus darbaņēmējs ir noslēdzis ar vienu un to pašu darba devēju, publiska iestāde, kas rīkojas valsts vārdā, var atsaukties uz minētās tiesību normas tiešo iedarbību attiecībā uz darba devēju, kurš to neievēro.
- 66 No Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka visos gadījumos, kad direktīvas normas no to satura viedokļa šķiet esam beznosacījuma un pietiekami precīzas, uz tām var atsaukties valsts tiesās, vēršoties pret valsti, ja tā noteiktajā termiņā nav transponējusi direktīvu valsts tiesībās vai arī ja tā to ir transponējusi nepareizi (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 63. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 67 Tomēr uzreiz ir jāuzsver, kā ir norādīts ģenerālvokāta secinājumā 81. punktā, ka neviena valsts tiesību norma šajā gadījumā nav tikusi apstrīdēta tās nesaderības ar Direktīvas 2003/88 normām dēļ.

- 68 Ir jāpiebilst, ka jautājums, vai valsts tiesību norma, ciktāl tā ir pretrunā Savienības tiesībām, ir jāatstāj nepiemērota, rodas tikai tad, ja izrādās neiespējami šo tiesību normu interpretēt atbilstīgi šīm tiesībām (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Bauer un Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 65. punkts).
- 69 Valsts tiesību normu atbilstīgas interpretācijas princips – saskaņā ar kuru valsts tiesai savas valsts tiesības ir jāinterpretē pēc iespējas atbilstīgi Savienības tiesību prasībām – ir raksturīgs Līgumu sistēmai, jo tas ļauj šai tiesai, iztiesājot tajā iesniegto lietu, savas kompetences ietvaros nodrošināt Savienības tiesību pilnīgu iedarbīgumu (spriedums, 2020. gada 14. maijs, *Staatsanwaltschaft Offenburg*, C-615/18, EU:C:2020:376, 69. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 70 Šajā gadījumā Rumānijas valdība Tiesai iesniegtajos rakstveida apsvērumos uzsver, ka Rumānijā, ja darbinieks noslēdz vairākus līgumus ar vienu un to pašu darba devēju, ir jāpiemēro Darba kodeksa 135. panta 1. punkts, lasot to kopsakarā ar šī kodeksa 119. un 120. pantu.
- 71 Šajā 135. panta 1. punktā ir paredzēts, ka starp divām darba dienām darbiniekiem ir tiesības uz atpūtu, kura nevar būt īsāka par 12 nepārtrauktām stundām.
- 72 Tādējādi šķiet, ka minētā 135. panta 1. punktā atzītās tiesības sniedz lielāku aizsardzību nekā tās, kas ir paredzētas Direktīvas 2003/88 3. pantā, saskaņā ar kuru minimālais atpūtas laiks katrā 24 stundu laikposmā ir 11 nepārtrauktas stundas.
- 73 Šajos apstākļos, kā ir norādīts ģenerālvokāta secinājumu 82. punktā, neviens elements neliek pieņemt, ka *OI POCU MEN* nebūtu varējusi pamatot savu lēmumu ar Rumānijas tiesību normām, tās interpretējot atbilstoši Direktīvas 2003/88 normu gaismā.
- 74 Tā kā Rumānijas tiesību atbilstība Direktīvas 2003/88 3. pantam nekādi nav apstrīdēta un katrā ziņā, tā kā šķiet acīmredzami, ka šīs tiesības ir iespējams interpretēt atbilstīgi šim pantam, uz uzdoto trešo jautājumu nav jāatbild.

Par šī sprieduma iedarbības laikā ierobežošanu

- 75 Rumānijas valdība un ASE savos rakstveida apsvērumos lūdz Tiesu ierobežot šī sprieduma iedarbību laikā.
- 76 Runājot vispirms par Rumānijas valdības izteikto lūgumu gadījumā, ja Tiesa atzītu, ka Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punkts un 3. pants ir jāattiecina uz konkrētu darbaņēmēju, ir jānorāda, ka šis lūgums ir pamatots ar to, ka šādai attiecināšanai būtu sistēmiska ietekme uz darba tirgu Rumānijā, kur, kā norāda šī valdība, daudziem darbaņēmējiem ir līgumi ar vairākiem darba devējiem. Lūgums līdz ar to ir vērst uz gadījumu, kad šis spriedums attiektos uz situācijām, kurās darba līgumi ir noslēgti ar vairākiem darba devējiem. Taču, tā kā lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir nepieņemams, ciktāl tas attiecas uz Direktīvas 2003/88 normu interpretāciju šādos gadījumos, uz lūgumu par šī sprieduma iedarbības laikā ierobežošanu šajā ziņā nav jāatbild.
- 77 Turpinājumā, runājot par Rumānijas valdības izteikto lūgumu gadījumā, ja Tiesa atzītu Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punktu un 3. pantu attiecināmību uz katru atsevišķo līgumu, ko darbaņēmējs ir noslēdzis ar savu darba devēju, arī uz to nav jāatbild, jo no šī sprieduma 64. punkta izriet, ka minimālais ikdienas atpūtas laiks, kāds ir paredzēts šīs direktīvas 3. pantā, attiecas uz visiem darba līgumiem, kurus darbaņēmējs ir noslēdzis ar vienu un to pašu darba devēju.
- 78 Visbeidzot, runājot par lūgumu, ko ir izteikusi ASE, ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Savienības tiesību normas interpretācija, kuru sniedz Tiesa, īstenojot tai ar LESD 267. pantu uzticēto kompetenci, izskaidro un vajadzības gadījumā precizē šīs normas nozīmi un tvērumu tā, kā to ir bijis

jāsaprot un jāpiemēro no tās spēkā stāšanās brīža. No tā izriet, ka šādi interpretēto tiesību normu tiesa var piemērot un tiesai tā ir jāpiemēro attiecībā uz tiesiskajām attiecībām, kas ir radušās un ir nodibinātas pirms sprieduma par lūgumu sniegt interpretāciju pasludināšanas, ja turklāt ir izpildīti nosacījumi, kuri ļauj kompetentajās tiesās uzsākt tiesvedību par šīs tiesību normas piemērošanu (spriedums, 2019. gada 3. oktobris, *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 60. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 79 Tiesa tikai pilnīgā izņēmuma kārtā, piemērojot Savienības tiesību sistēmai raksturīgo vispārējo tiesiskās noteiktības principu, var ierobežot iespēju ikvienai ieinteresētajai personai atsaukties uz tiesību normu, kuru Tiesa ir interpretējusi, lai apstrīdētu labticīgi nodibinātas tiesiskās attiecības. Lai varētu pieņemt lēmumu par šādu ierobežošanu, ir jābūt izpildītiem diviem būtiskiem kritērijiem, proti, ieinteresēto personu labticības esamībai un būtisku traucējumu rašanās riskam (spriedums, 2019. gada 3. oktobris, *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 61. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 80 Konkrētāk, Tiesa ir izmantojusi šo risinājumu tikai ļoti konkrētos apstākļos, proti, kad pastāvēja risks, ka varētu iestāties smagas ekonomiskas sekas, it īpaši saistībā ar tādu tiesisko attiecību lielo skaitu, kas bija nodibinātas labticīgi, pamatojoties uz tiesisko regulējumu, kurš tika uzskatīts par likumīgi spēkā esošu, un bija redzams, ka privātpersonas un valsts iestādes bija tikušas pamudinātas īstenot rīcību, kas neatbilda Savienības tiesībām objektīvas un ievērojamas nenoteiktības dēļ attiecībā uz Savienības tiesību normu tvērumu, un šo nenoteiktību galu galā bija veicinājuši pati citu dalībvalstu vai Eiropas Komisijas īstenotā rīcība (spriedums, 2019. gada 3. oktobris, *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 62. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 81 Taču šajā gadījumā ir jānorāda, ka ASE bez jebkādiem citiem pierādījumiem vienīgi apgalvo, ka ir jāņem vērā gan ieinteresēto personu labticība, gan būtisku traucējumu Rumānijas tautsaimniecībā rašanās risks. Šādi rīkojoties, tā nenorāda pietiekamus pierādījumus, kas ļautu apstiprināt, ka kritērijs attiecībā uz ieinteresēto personu labticību ir pierādīts, un arī nesniedz Tiesai precīzus pierādījumus par attiecīgo tiesisko attiecību skaitu vai šī sprieduma iespējamo ekonomisko seku raksturu un apmēru. Tādējādi abi šī sprieduma 79. punktā minētie kritēriji, kas varētu pamatot šī sprieduma iedarbības laikā ierobežošanu, nevar tikt uzskatīti par izpildītiem.
- 82 No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka šī sprieduma iedarbība laikā nav jāierobežo.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 83 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (piektā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 2. panta 1. punkts un 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tad, ja darba ņēmējs ar vienu un to pašu darba devēju ir noslēdzis vairākus darba līgumus, 3. pantā paredzētais minimālais ikdienas atpūtas laiks attiecas uz visiem šiem darba līgumiem kopā, nevis uz katru no minētajiem līgumiem atsevišķi.

[Paraksti]