ĢENERĀLADVOKĀTA DAMASO RUISA-HARABO KOLOMERA [*DAMASO RUIZ-JARABO COLOMER*] SECINĀJUMI,

sniegti 2005. gada 12. jūlijā [1]

I — Ievads

1. Francijas *Conseil d'État* (Valsts padomes) izspriešanā atrodas vairākas apelācijas prasības, kas vērstas pret dekrētu, kurā paredzēts, ka noteiktās sociālajās un medicīniski sociālajās iestādēs nodarbināto personu reālā [faktiskā] darba laika ilguma aprēķināšanai tiek izmantota darba vietā pavadītā laika atbilstība.

2. Valsts līmenī sistēma ir balstīta uz *Code du travail* (Darba kodeksu), bet jautājums ir par tās saderīgumu ar Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvu 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem [2].

3. Turklāt papildu sarežģījumu rada apstāklis, ka, transponējot minēto Kopienu tiesību normu, Francija ir paredzējusi algotiem darbiniekiem labvēlīgākus pasākumus, kurus sniedzamā atbilde var ietekmēt.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Kopienu tiesiskais regulējums*

1) Priekšvēsture

4. Jau vairākas desmitgades Eiropas valstīs vērojama labvēlīga starptautiskā stāvokļa

1 — Oriģinālvaloda — spāņu.

2 — OV L 307, 18. lpp. Pēc vairākkārtīgiem grozījumiem tā tika aizstāta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvu 2003/88/EK (OV L 299, 9. lpp.) ar tādu pašu nosaukumu un, ciktāl tas būtu attiecināms uz šo lietu, ar līdzīgu, dažkārt pat vienādu saturu.

sekmēta [3] nosliece saīsināt darba laika ilgumu. Šis apstāklis ietekmē darba tirgu un tādējādi arī ar to saistītās pamatbrīvības.

5. Tomēr nācās gaidīt līdz septiņdesmitajiem gadiem, lai Eiropas Kopienā pēc Padomes ierosmes parādītos pirmie iejaukšanās pasākumi: 1975. gada 22. jūlija Ieteikums Nr. 75/457/EEK [4], kurā dalībvalstis tika aicinātas noteikt četrdesmit stundu darba nedēļu un četru nedēļu [ikgadējo] atvaļinājumu; un 1979. gada 18. decembra Rezolūcija par darba laika organizāciju [5], kur tika mudināts ierobežot sistemātisku virsstundu darba izmantošanu un [mazināt] ikgadējā darba laika apjomu, kā arī īstenot pielāgojamības pasākumus. 1983. gada 23. septembrī tika sagatavots arī priekšlikums otrajam ieteikumam šajā jomā [6], kas netika pieņemts sociālās politikas krīzes laikā apspriesto jautājumu strīdīguma dēļ [7].

6. Ar Vienoto Eiropas aktu [8] Romas Līguma III sadaļā ietverot 118.a pantu [9], un 1989. gada 9. decembrī Eiropadomes Strasbūrā pieņemtajā Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām [10] atzīstot, ka darba laika ilgumam un organizācijai ir svarīga nozīme nodarbināto dzīves apstākļu tuvināšanā, tika aizsākts process, kas noslēdzās ar Direktīvas 93/104 pieņemšanu [11].

3 — Īpaša nozīme ir tam, ko paveikusi Starptautiskā darba organizācija, kuras pirmā konvencija Nr. 1/1919 attiecās uz darba laiku rūpniecības uzņēmumos; pēc tam tai sekoja virkne citu kā, piemēram, [konvencija] Nr. 14/1921 par iknedēļas atpūtu; [konvencija] Nr. 30/1930 par darba laiku tirdzniecībā un iestādēs; vai [konvencija] Nr. 47/1935 par četrdesmit stundu [darba nedēļu]. Citā līmenī — 1948. gada Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 24. pantā noteikts, ka "katram cilvēkam ir tiesības uz atpūtu un brīvo laiku, ieskaitot tiesības uz saprātīgu darbadienas ierobežojumu un uz apmaksātu periodisku atvaļinājumu", savukārt 1966. gada ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 7. panta d) daļā atzītas tiesības uz "atpūtu, brīvo laiku un darba laika saprātīgu ierobežošanu, periodisku apmaksātu atvaļinājumu, kā arī atlīdzību par svētku dienās veiktu darbu".

4 — OV L 199, 32. lpp.

5 — OV 1980, C 2, 1. lpp.

6 — Padomes ieteikuma attiecībā uz darba laika saīsināšanu un reorganizāciju projekts (OV C 290, 4. lpp.).

7 — Par šo notikumu attīstības gaitu Kopienu mērogā skat. Arrigo, G. *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giuffrè editore, Milano, 2001, 200.–205. lpp.

8 — OV 1987, L 169, 1. lpp.

9 — Kā ģenerāladvokāts Ležē [*Léger*] atgādināja secinājumos, kas sniegti lietā Apvienotā Karaliste/Padome (1996. gada 12. novembra spriedums, kuru sīkāk iztirzāšu turpinājumā), "līdz Vienotā Eiropas akta pieņemšanai nebija nevienas īpašas normas attiecībā uz darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību" (28. punkts). Līgumā bija tikai divas skaidri izteiktas norādes uz darba apstākļiem — 117. un 118. pantā, tomēr pirmajā no tiem netika paredzēta Kopienu kompetence sociālajos jautājumos, savukārt otrajam saskaņā ar 1987. gada 9. jūlija spriedumu apvienotajās lietās 281/85, 283/85, 284/85, 285/85 un 287/85 Vācija, Francija, Nīderlande, Dānija un Apvienotā Karaliste/Komisija (*Recueil*, 3203. lpp., 14. punkts) bija ierobežota darbības joma (minēto secinājumu 8. zemsvītras piezīme).

10 — COM(89) 471, galīgā redakcija.

11 — Tomēr Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīvā 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV L 288, 32. lpp.) tika uzsvērts laika faktora būtiskums [darba tiesiskajās] attiecībās, nosakot, ka darbinieki ir jāinformē par "darbinieka parastās darba dienas vai nedēļas ilgumu" (2. panta 2. punkta i) apakšpunkts).

2) Primārās tiesības

7. EK līguma 118.a pantā [12] (EK līguma 117.–120. pants tika aizstāts ar EKL 136.–143. pantu) dalībvalstīm tika uzlikts pienākums "[veicināt] uzlabojumus attiecībā uz darbinieku veselību un drošību, jo īpaši darba vides uzlabojumus" un izvirzīt mērķi "saskaņot nosacījumus šajā jomā, reizē saglabājot jau panāktos uzlabojumus" (1. punkts).

8. Šī mērķa sasniegšanai tiesību normā Padome tika pilnvarota, lemjot ar kvalificētu balsu vairākumu, ar direktīvām noteikt minimālās prasības, kas jāizpilda pakāpeniski, ievērojot apstākļus un tehniskus noteikumus, kas pastāv katrā dalībvalstī (2. punkts), kas neliedz "nevienai dalībvalstij darba apstākļu aizsardzības nolūkā uzturēt spēkā vai ieviest stingrākus pasākumus".

9. Pašreizējais EKL 136. pants ir vērsts uz "dzīves un darba apstākļu uzlabošanu", un EKL 137. pantā Kopienai tiek uzticēts atbalstīt un papildināt dalībvalstu darbības attiecībā uz "uzlabojumi[em], jo īpaši darba vidē, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību" (1. punkta a) apakšpunkts [pirmais ievilkums]), kā arī "darba apstākļi[em]" (1. punkta b) apakšpunkts [otrais ievilkums]).

10. Tajā pašā EKL 137. pantā apstiprinātas Padomes pilnvaras attiecīgajās jomās noteikt pakāpeniski ieviešamas minimālās prasības (2. punkta b) apakšpunkts [pirmā daļa]), neliedzot valsts mērogā atstāt spēkā vai ieviest "stingrākus aizsargpasākumus, kas ir saderīgi ar šo Līgumu" (4. punkta otrais ievilkums [5. punkts]).

3) Direktīva 93/104

11. 1989. gada 12. jūnijā Padome pieņēma Direktīvu 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā [13], kurā, kā tas ir norādīts spriedumā lietā *BECTU* [14], šajā jomā tika noteikti vispārīgie principi, kas

12 — Pievienots ar Vienotā Eiropas akta 21. pantu.

13 — OV L 183, 1. lpp.

14 — 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā C-173/99 (*Recueil*, I-4881. lpp., 5. punkts).

turpmāk tika izvērsti virknē īpašo direktīvu, kuru starpā ir Direktīva 93/104 [15], kuras normatīvais pamats un noteikumi būtu jāaplūko sīkāk.

a) Tiesiskais pamats

12. Direktīvas tiesiskais pamats ir EK līguma 118.a pants, kas, būdams izteikts kompromisa redakcijā, radīja ievērojamas interpretācijas neskaidrības jautājumā par Kopienu rīcības robežām [16].

13. Direktīva tika pieņemta ar kvalificētu balsu vairākumu, pret to iestājoties Apvienotajai Karalistei, kura vērsās Tiesā, lūdzot šo direktīvu vai, pakārtoti, tās 4. pantu, 5. panta pirmo un otro daļu, 6. panta 2. punktu un 7. pantu atzīt par spēkā neesošu. Pirmajā izvirzītajā pamatā tā apgalvoja, ka esot kļūdaini izvēlēts tiesiskais pamats; tā piesauca arī samērīguma principa pārkāpumu, pilnvaru pārsniegšanu un vairākus būtiskus procesuālus pārkāpumus; tā uzskatīja, ka Direktīva esot bijusi jāpamato ar EK līguma 100. pantu (jaunajā redakcijā — EKL 94. pants) vai minētā EK līguma 235. pantu (jaunajā redakcijā — EKL 308. pants), kuros noteikts, ka Padomē jābūt vienprātībai.

14. 1996. gada 12. novembra spriedumā lietā Apvienotā Karaliste/Padome [17], lai arī [Direktīvas] 5. panta otrā daļa [18] tika atzīta par spēkā neesošu, prasība tika noraidīta, nosakot, ka darba laika organizācija var būt direktīvas priekšmets saskaņā ar Līguma 118.a. pantā noteikto, jo tajā ietvertie jēdzieni "darba vide", "drošība" un "veselība" ir izprotami plašā nozīmē, ietverot "visus fi-

15 — Kā īpašas direktīvas būtu jāmin Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīva 96/34/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV L 145, 4. lpp.); un Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp). Nozares direktīvām pieskaitāmas Padomes 1999. gada 21. jūnija Direktīva 1999/63/EK attiecībā uz Nolīgumu par jūrnieku darba laika organizēšanu, ko noslēgusi Eiropas Kopienas Kuģu īpašnieku asociācija (EKKĪA) un Eiropas Savienības Transporta darbinieku arodbiedrību federācija (ESTDAF) (OV L 167, 33. lpp.); Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/79/EK par Eiropas Nolīgumu par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu, kas noslēgts starp Eiropas Aviokompāniju asociāciju (*AEA*), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETF), Eiropas Lidotāju asociāciju (*ECA*), Eiropas Reģionālo aviokompāniju asociāciju (*ERA*) un Starptautisko aviosabiedrību asociāciju (*IACA*) (OV L 302, 57. lpp.) un Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīva 2002/15/EK par darba laika organizēšanu personām, kas ir autotransporta apkalpes locekļi (OV L 80, 35. lpp.).

16 — Banks, K. L'article 118 A, élément dynamique de la politique sociale communautaire. No: *Cahiers de droit européen*, Nr. 5–6, 1993, 537. lpp.

17 — Lieta C-84/94 (*Recueil*, I-5755. lpp.)

18 — Šajā normā tika noteikts, ka "[p]irmajā daļā minētajā atpūtas laikā principā tiek iekļauta svētdiena". Spēkā neesamības pamatā bija apstāklis, ka Padome nespēja paskaidrot, kāpēc svētdiena kā iknedēļas atpūtas diena darba ņēmēju veselības un drošības ziņā būtu svarīgāka par kādu citu nedēļas dienu (37. punkts).

ziskos vai cita veida aspektus", kas uz to attiecas (15. punkts) [19].

15. Spriedumā secināts, ka "darba laika organizācija nebūt nav katrā ziņā paredzēta kā nodarbinātības politikas līdzeklis" (28. punkts), bet gan iecerēta tāpēc, ka tā var labvēlīgi iespaidot darba vidi (29. punkts).

b) Saturs

16. Ar direktīvu tiek noteikts šķietami saprotams un vispārīgs regulējums, kas savā būtībā tomēr izrādās sarežģīts [20].

17. Saskaņā ar Direktīvas 1. pantu tā nosaka drošības un veselības prasību minimumu attiecībā uz darba laika organizāciju (1. punkts), attiecoties "uz diennakts atpūtas, nedēļas atpūtas laika un gadskārtējā atvaļinājuma minimumu, pārtraukumiem un maksimālo nedēļas darba laiku" [2. punkta a) apakšpunkts] un "noteiktiem darba naktīs, darba maiņās un darba modeļu aspektiem" [2. punkta b) apakšpunkts].

18. [Direktīvas] 2. pantā noteikts, ka tajā "piemēro šādas definīcijas:

1. "Darba laiks" ir jebkurš laikposms, kura laikā darba ņēmējs strādā, atrodas darba devēja rīcībā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

2. "Atpūtas laiks" ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks.

3. "Nakts laiks" ir jebkurš laikposms, kas nav īsāks par septiņām stundām, kā definēts attiecīgās valsts tiesību aktos, un kam jebkurā gadījumā jāietver laiks starp pusnakti un pulksten 5.00 no rīta.

[..]"

19 — Alonso Olea, M. ¿Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada? *Revista española de derecho del trabajo*, Nr. 93, 1999. gada janvāris/februāris, 5. un turpm. lpp., uz uzdoto jautājumu [Vai darba laika regulējums attiecas uz drošību un veselību darba vidē?] atbild noliedzoši, tādēļ nepiekrītot minētajam tiesas nolēmumam. Kritika atrodama arī Ellis, E. Case C-84/94 United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council, Judgment of 12 November 1996, not yet reported. *Common Market Law Review*, Nr. 34, 1997, 1057. lpp., un Poulpiquet, V. La flexibilité de l'emploi et la Communauté européenne. *Revue trimestrielle de droit européen*, Nr. 4, 1999. gada oktobris/decembris, 726. un turpm. lpp. Tā atbalstam, uzskatot, ka Tiesa esot atzinusi sociālās politikas patstāvīgumu Līgumos, skat. Kenner, J. A distinctive legal base for social policy? The Court of Justice answers a "delicate question". *European Law Review*, Nr. 22, 1997, 586. lpp.

20 — Arrigo, G., *op. cit.*, 233. lpp.

19. Turpinājumā izklāstīti noteikumi attiecībā uz šo laikposmu ilgumu, ņemot vērā intervālus, kas izmantoti kā atskaites punkts:

— Diennakts atpūta tiek regulēta 3. pantā:

"Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz minimālo diennakts atpūtu, kam jābūt 11 stundas pēc kārtas katru 24 stundu laikposmā" [21].

— Nedēļa tiek aplūkota divējādā ziņā:

"Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katru septiņu dienu laikposmā katram darba ņēmējam ir tiesības uz nepārtrauktu minimālo atpūtas laiku 24 stundu ilgumā plus 11 stundas diennakts atpūtas, kas minēta 3. pantā.

21 — Kā norāda Teyssié, B. *Droit européen du travail*, Éditions Litec, Parīze, 2001, 184. lpp., svētku dienas, kas ir cieši saistītas ar katras valsts reliģiskajām paražām un vēsturi, netiek noteiktas.

Pirmajā daļā minētajā atpūtas laikā principā tiek iekļauta svētdiena.

Ja to pamato objektīvi tehniski vai darba organizācijas apstākļi, var piemērot minimālo 24 stundu atpūtas laiku" (5. pants).

"Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka, ievērojot nepieciešamību aizsargāt darba ņēmēju drošību un veselību:

1) Nedēļas darba laiku ierobežo ar normatīviem un administratīviem aktiem vai koplīgumiem, vai nolīgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem;

2) Vidējais darba laiks katru septiņu dienu laikposmā, ietverot virsstundas, nepārsniedz 48 stundas." (6. pants).

— Gadskārtējais atvaļinājums ir paredzēts 7. pantā:

"1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz vismaz četras nedēļas ilgu apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu, ievērojot nosacījumus par tiesībām uz šādu atvaļinājumu un tā piešķiršanu, kā to nosaka attiecīgās valsts tiesību akti un/vai prakse.

2. Gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma minimālo laiku nedrīkst aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumu, kad darba attiecības tiek pārtrauktas."

20. Sekojošie 8. līdz 12. pants ir veltīti nakts darbam, un 13. pants — darba modelim.

21. [Direktīvas] 15., 16. un 17. pants ir sekmējuši to, ka direktīva tiek uzskatīta par "piekāpīgu" [22] vai "pārlieku elastīgu" [23] [24]:

— [Direktīvas] 15. pantā noteikts, ka "šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai, vai veicināt vai atļaut piemērot tādus koplīgumus vai starp darba devējiem un darba ņēmējiem noslēgtus nolīgumus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai."

— [Direktīvas] 16. pantā ir konkretizēti bāzes laikposmi, ļaujot dalībvalstīm noteikt:

"1) bāzes laikposmu, kas nepārsniedz 14 dienas, 5. panta piemērošanai (nedēļas atpūtas laiks),

2) bāzes laikposmu, kas nepārsniedz četrus mēnešus, 6. panta piemērošanai (maksimālais nedēļas darba laiks).

Saskaņā ar 7. pantu piešķirta gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma laiku un darba nespējas laiku neiekļauj vai neņem vērā, aprēķinot vidējo ilgumu;

22 — Riberio, M. de F. O tempo de trabalho no direito comunitário. No: Oliveira Pais, S. un Ribeiro, M. de F. *Dois temas de direito comunitário do trabalho (Incumprimento das directivas comunitárias/O tempo de trabalho no direito comunitário)*, Publicações Universidade Católica, Porto, 2000, 120. un 121. lpp.

23 — Rocella, M., Aimo, M. un Izzi, D. *Diritto Comunitario del Lavoro*, 2. izd., Giappichelli, Turin, 1999, 906. lpp.

24 — Supiot, A. *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del "tempo di lavoro")*. No: *Lavoro e Diritto*, 11. gads, Nr. 1, 1997. gada ziema, 16. lpp., apgalvo, ka direktīvas sākumdaļā (1.–16. pantā) ir paredzēti konkrēti noteikumi, kuri tās beigu daļā (17. un 18. pantā) tiek padarīti par neobligātiem.

3) bāzes laikposmu, kas noteikts pēc konsultācijām ar darba devējiem un darba ņēmējiem vai koplīgumos, vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī, 8. panta piemērošanai (darba naktīs ilgums).

Ja nedēļas minimālais 24 stundu atpūtas laiks, kas prasīts 5. pantā, iekrīt minētajā bāzes laikposmā, to neiekļauj vidējā ilguma aprēķināšanā."

— [Direktīvas] 17. pantā valstu iestādēm ar zināmiem ierobežojumiem ļauts izdarīt atkāpes no Kopienu tiesību normām. Konkrēti, saskaņā ar 2. punktu "ar normatīviem un administratīviem aktiem vai koplīgumiem, vai nolīgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem" var atkāpties no 3., 4., 5., 6., 8. vai 16. pantā noteiktā:

b) attiecībā uz apsardzes un uzraudzības darbību, kas prasa pastāvīgu klātbūtni, lai aizsargātu īpašumu un personas, konkrēti uz apsardzes darbiniekiem un uzraugiem, vai apsardzes firmām;

c) tādas darbības gadījumā, kas saistīta ar vajadzību pēc pakalpojumu vai ražošanas nepārtrauktības, jo īpaši:

i) pakalpojumi saistībā ar uzņemšanu, ārstniecību un/vai aprūpi, ko veic slimnīcas vai līdzīgas iestādes, iestādes pēc dzīvesvietas [izmitināšanas iestādes] un cietumi;

[..]."

22. Visbeidzot jāatzīmē, ka 18. pantā ir pieļauts, ka [dalīb]valsts nepieprasa ievērot maksimālo 48 stundu nedēļas darba laika ierobežojumu, ar noteikumu, ka izņēmums ir pakārtots konkrētiem nosacījumiem, kuru starpā ir darba devēja pienākums lūgt un saņemt attiecīgā darba ņēmēja piekrišanu (1. punkta b) apakšpunkta i) daļas pirmais ievilkums).

B — *Francijas tiesību akti*

1) *Code du travail*

23. Daļa tā noteikumu ir veltīti darba ilgumam, nošķirot darba laiku no atpūtas

[laika] [25]. Tā noteikumos ir izdarīti grozījumi ar 1998. gada 13. jūnija Likumu 98-461 [26] un 2000. gada 19. janvāra Likumu 2000-37 [27].

a) Darba laiks

24. [Kodeksa] L.212-1. pantā noteikts, ka L.200-1. pantā minētajos uzņēmumos vai profesijās, kā arī amatniecības uzņēmumos un kooperatīvos un tiem pakļautajās struktūrvienībās likumā noteiktais algoto darbinieku darba laiks ir trīsdesmit piecas stundas nedēļā (pirmā daļa), darba dienai nepārsniedzot desmit stundas, izņemot dekrētā noteiktās atkāpes (otrā daļa).

25. L.212-2. pantā ir atļauts Ministru padomes dekrētos noteikt L.212-1. panta piemērošanas kārtību, it īpaši cita starpā nosakot darba laika organizāciju un pārdali, atpūtas laiku, atkāpes un kontroles pasākumus (pirmā daļa).

26. L.212-4. panta pirmajā daļā ir sniegta reālā [faktiskā] darba laika jēdziena definīcija: [laiks], kurā algotais darbinieks ir darba devēja rīcībā un kurā tam jāpakļaujas tā norādījumiem bez iespējas brīvi nodoties personīgajām nodarbēm. Otrajā daļā par reālo [faktisko] darba laiku tiek uzskatīti pārtraukumi ēšanai un pārtraukumi [atpūtai], ar noteikumu, ka tiek izpildīti iepriekš minētie kritēriji; pretējā gadījumā tos var apmaksāt saskaņā ar vienošanos vai līgumu. Trešajā daļā esot regulētiem pārģērbšanās laikiem, ceturtajā ir atļauts noteikt "likumā noteiktajam pielīdzināmu laiku atsevišķu tādu profesiju vai amatu gadījumā, kas ietver bezdarbības periodus", samaksai par tiem tiekot veiktai saskaņā ar paražām vai koplīgumiem.

27. L.212-4.a pants attiecas uz "izsaukuma darbā" laikposmiem, kad algotajam darbiniekam, kaut arī tam nav nepārtraukti un tūlītēji jābūt darba devēja rīcībā, ir pienākums

25 — Jautājumā par jaunākajām Francijas [tiesību] normām šajā jomā skat. Favennec-Héry, F. L'évolution de la réglementation du temps de travail en France. No: Yota Kravaritou (izd.). *The Regulation of Working Time in the European Union (Gender Approach)/La réglementation du temps de travail dans l'Union européenne (Perspective selon le genre)*, Presses Interuniversitaires Européennes, Bruxelles, 1999, 221.–228. lpp. Jautājumā par agrākajām [tiesību] normām, kas, aplūkojot kopumā, radīja krietni vien sarežģītu ainu, skat. Barthélémy, J. *La durée et l'aménagement du temps de travail*, Parīze, 1989, 11. un turpm. lpp.

26 — 1998. gada 14. jūnija *JORF*, 9029. lpp.

27 — 2000. gada 20. janvāra *JORF*, 975. lpp. Šis likums atbilst vajadzībai transponēt Direktīvas 93/104 noteikumus, jo, kā tika noteikts 2000. gada 8. jūnija spriedumā lietā C-46/99 Komisija/Francija (*Recueil*, I-4379. lpp.), tas nav ticis izdarīts noteiktajā termiņā.

uzturēties savā dzīvesvietā vai tās tuvumā, lai vajadzības gadījumā tas varētu veikt darbu uzņēmuma labā, par reālo [faktisko] darba laiku uzskatot tikai šo izpildījumu.

28. Attiecībā uz nostrādātā laika aprēķināšanu L.212-7. panta otrajā daļā ir aizliegts nedēļas darba laika ilgumam, kas aprēķināts attiecībā uz 12 secīgu nedēļu laikposmu, pārsniegt 44 stundas, vienas nedēļas laikā tam nedrīkstot pārsniegt 48 stundas.

b) Atpūtas laiks

29. [Kodeksa] L.220-1. pantā noteikts, ka diennakts atpūtai jābūt vismaz 11 secīgu stundu garai (pirmā daļa), lai arī noteiktu nodarbošanos gadījumā iespējamas zināmas atkāpes (otrā daļa).

30. Nedēļas atpūtas laiks, kā noteikts L.221-4. pantā, nedrīkst būt īsāks par 24 secīgām stundām, kam pievieno diennakts atpūtas laiku (pirmā daļa).

2. Dekrēts Nr. 2001-1384

31. Šis dekrēts ir pieņemts 2001. gada 31. decembrī *Code du travail* L.212-4. panta piemērošanai, lai noteiktu sistēmu darba laika ilguma bezpeļņas sociālajās un medicīniski sociālajās iestādēs, kuras vada privātpersonas, atbilstībai likumā noteiktajam darba laika ilgumam [28].

32. Tajā ir četri panti:

— [Dekrēta] 1. pantā ir noteikta regulējuma piemērošanas joma, to attiecinot uz: 1) *Code de l'action sociale et des familles* (Sociālās labklājības un ģimenes lietu kodeksa) L.312-1. panta 1., 2., 4., 5. un 8. punktā minētajām izmitināšanas iestādēm, ko vada minētā veida personas; un 2) audzinātājiem, slimnieku kopējiem, uzraugiem-palīgiem, kas nodarbināti uz pilnu slodzi, vai tāda paša kvalifikācijas līmeņa personālu, kas izsaukts aizstāt iepriekšminētos, veicot nakts dežūras.

28 — 2002. gada 3. janvāra *JORF*, 149. lpp.

— Saskaņā ar 2. pantu, lai aprēķinātu darba laiku šādās iestādēs un attiecībā uz šādiem amatiem, katrs deviņu stundu laikposms, kas pavadīts nakts dežūrtelpās, veicot nakts dežūras pienākumus, tiek skaitīts kā trīs stundas reālā [faktiskā] darba laika un katras nākamās 60 minūtes — kā pusstunda.

— [Dekrēta] 3. pantā noteikts, ka laikposms, kas pavadīts nakts dežūrtelpā, ir posms no izmitināto personu gulētiešanas laika līdz to celšanās brīdim, kas noteikts dežūru grafikos, tomēr nepārsniedzot 12 stundas.

— Visbeidzot, 4. pantā iepriekš minēto noteikumu izpilde tiek nodota darba un solidaritātes lietu ministra, tieslietu ministra un iekšlietu ministra pārziņā.

III — Fakti, pamata lieta pamata lieta un prejudiciālie jautājumi

33. Abdelkaders Dellā [*Abdelkader Dellas*], *Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT* un *Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière* apstrīdēja Dekrētu Nr. 2001-1384 *Conseil d'État Section du contentieux* (Valsts Padomes Strīdu nodaļā), apgalvojot, ka esot nepareizi piemērots *Code du travail* L.212-4. pants, ka esot pieļauta acīmredzama kļūda novērtējumā, ka neesot ievērots darba laika saīsināšanas tiesiskais mērķis un princips par vienlīdzīgumu ar valsts iestādēm, ka esot pārkāpts Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 6. panta 1. punkts, kā arī atbilstības sistēmas noteikšana neesot saderīga ar Direktīvas 93/104 mērķiem.

34. Izskatāmajā prasībā par [tiesību normas] atzīšanu par spēkā neesošu valdības atbalstam tika atļauts iestāties *Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social* (*UNIFED*).

35. Minētā tiesu iestāde apturēja tiesvedību un pirms lietas izšķiršanas Tiesai prejudiciālā kārtā uzdeva šādus jautājumus:

"1. Vai, ņemot vērā Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvas 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem mērķi, kas saskaņā ar tās 1. panta 1. punktu ir noteikt drošības un veselības prasību minimumu attiecībā uz darba laika organizāciju, direktīvā paredzētā darba laika definīcija ir piemērojama tikai tajā [direktīvā] noteiktajiem Kopienas maksimālajiem lielumiem, vai

tā ir jāpiemēro vispārēji un attiecas arī uz valsts tiesībās noteiktiem maksimālajiem lielumiem, it īpaši, lai nodrošinātu šīs direktīvas transpozīciju, pat ja šie lielumi, kā tas ir Francijā, aizsargājot algotos darbiniekus, varētu būt noteikti līmenī, kas nodrošina lielāku aizsardzību nekā direktīvā paredzētais?

2. Cik lielā mērā par saderīgu ar Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvas 93/104/EK mērķiem ir uzskatāms strikti proporcionāls atbilstības režīms, kas paredz ņemt vērā visas stundas [, kad darba ņēmējs ir bijis] darba vietā, piemērojot līdzsvara mehānismu, kurā atspoguļoti vismazākās darba intensitātes periodi bezdarbības periodu laikā?"

IV — Tiesvedība Eiropas Kopienu Tiesā

36. Kopienu Tiesas Statūtu 20. pantā noteiktajā terminā rakstveida apsvērumus iesniedza Abelkaders Dellā, *Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT*, *UNIFED*, Vācijas, Beļģijas, Nīderlandes un Francijas valdība, kā arī Komisija.

37. 2005. gada 12. maija tiesas sēdē savu prasījumu paušanai mutvārdos piedalījās *Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT*, Francijas un Nīderlandes valdības, kā arī Komisijas pārstāvji.

V — Prejudiciālo jautājumu analīze

38. *Conseil d'État* lūdz Tiesu izvērtēt divus Direktīvas 93/104 aspektus: vai tās redakcijā ietvertie jēdzieni attiecas uz tajā noteiktajām robežām vai uz to transponējošajās valsts tiesību normās noteiktajām robežām; un vai tā pieļauj tāda atbilstības režīma noteikšanu, kurā tiek ņemta vērā darba intensitāte.

39. Pirms tieši piemērojamās judikatūras izskatīšanas būtu jāizklāsta dažas pārdomas par laika ietekmi uz darbu un tā ilguma aprēķināšanu; ar šiem elementiem šķiet esam vieglāk analizēt prejudiciālos jautājumus, sākot ar otro, jo vienīgi gadījumā, ja nonāktu pie pārliecības par proporcionālas atbilstības režīma saderīgumu, nāktos noskaidrot tā robežas;; pretējā gadījumā lūgto izpēti veikt nebūtu lietderīgi [29].

29 — Johansson, A. un Meyer, F. La légalité des heures d'équivalence en question (A propos de l'arrêt du Conseil d'État du 3 decembre 2003). *Droit ouvrier*, 2004. gada aprīlis, 157. lpp., kurā autori apgalvo, ka pirmais [jautājums] esot palīgjautājums.

A — *Darba laiks*

apmierinātu savas "pamatvajadzības" [32]. Savukārt darba devējs viņu nodarbina, lai gūtu peļņu, jo tam ir tirgū jāpiedāvā preces un pakalpojumi.

1) Darba laika ilguma ierobežošana

42. Ņemot vērā šīs pretstatītās intereses, darba dienai jāilgst tik ilgi, cik ir nepieciešams, lai vērtība, kas iegūta ar veltītajiem pūliņiem, kopā ar pārējiem ražošanas faktoriem nodrošinātu iztikas līdzekļus vienai pusei un — finansējumu un peļņu otrai.

40. "Pamatvienlīdzība pastāv. Neatkarīgi no sociālās kārtības dienā ikvienam ir divdesmit četras stundas. Tehniski laiks ir kas tāds, ko nevar izgatavot." [30] Šis uzskats izskaidro īpašo nozīmi, kāda laika faktoram piemīt darba līgumā un tajā paredzētajā darbā, jo tas nosaka gan viena, gan otra ilgumu, vienlaikus definējot darba ņēmēja tiesiskā stāvokļa būtiskus aspektus, apskatot tos gan individuāli, gan kolektīvi [31].

43. Tomēr, tā kā no saimnieciskā aspekta raugoties, ir nepieciešams noteikt minimumu, zem kura darba devēja peļņa samazinās tiktāl, līdz tās vairs nav, no sociālā un tiesiskā viedokļa ir jānosaka maksimālā robeža, lai aizsargātu nodarbināto personu veselību.

41. Profesionālā darbība tāpat kā pārējās [darbības] tiek veikta laikā. Tās ilgums dienā vai nedēļā tiek noteikts atbilstoši saimnieciskiem kritērijiem, ietverot to, kas vajadzīgs, lai saņemtu darba algu, ar kuru darba ņēmējs

44. Šim mērķim kalpo vairāku faktoru mijiedarbība: finanšu faktori, kuros ietilpst nodarbinātības un algu līmeņi; tehniskie faktori, piemēram, augstāka vai zemāka rūpniecības automatizācijas pakāpe; un institucionālie faktori, kas izriet no koplīgu-

30 — Anisi, D. *Creadores de escasez*, Alianza Ed., Madride, 1995.

31 — Supiot, A. À la recherche de la concordance des temps (à propos de la Directive européenne "Temps de travail" nº 93/104 du 23 novembre 1993). No: *The Regulation, op. cit.*, 108.–111. lpp., kur autors norāda, ka laiks ļauj ierobežot darba devēja pilnvaras attiecībā pret darba ņēmēju un novērtēt šā pēdējā veikumu; kopumā tas kalpo, lai noteiktu darba ritmu.

32 — Marx, K. *El Capital*, 2. izd., Orbis, Barselona, 1986, I grāmatas 3. daļas VIII nodaļa: "Darba diena"; šo domu atkārtojot III grāmatas 7. daļas XLVIII nodaļā: "gluži tāpat kā pirmatnējam cilvēkam nākas pretoties dabai, lai apmierinātu savas vajadzības, rastu uzturu savai dzīvei un to vairotu, mūsdienu civilizētajam cilvēkam ir jādara tas pats, ievērojot visas sociālās formas un ievērojot visas iespējamās ražošanas sistēmas".

miem vai tiesību aktiem [33]. Šajā pēdējā ziņā viena no pirmajām valsts iejaukšanās darba attiecībās izpausmēm izkristalizējās dienas darba laika maksimālās robežas noteikšanā, ieviešot vispārēju kārtību, īpašus režīmus un izņēmumu sistēmu, darba laikam vēsturiskās attīstības gaitā no vairāk nekā četriem tūkstošiem darba stundu uz personu gadā, kas bija raksturīgi XIX gadsimta pirmajās desmitgadēs, samazinoties vidēji līdz 1600–1900 stundām mūsdienās [34].

45. Šīs robežas noteikšana turklāt kalpo, lai vienkāršu darbu nodalītu no sevišķa, kam ir ievērojamas sekas, jo sevišķiem darbiem piemēro īpašu regulējumu [35].

2) Darba laika aprēķināšana

46. Tā kā ir noskaidrots, cik svarīgi ir ierobežot laiku, kurā darbinieks pilda savus pienākumus, jānoskaidro brīži, pēc kuriem nosaka tā robežas.

47. Parasti mērīšana tika veikta pa dažāda ilguma nepārtrauktiem laikposmiem, kuros tika veikts "faktisks" darbs, šo jēdzienu saistot ar darba ražīgumu, no kura bija atkarīga arī samaksa.

48. Vēlāk vērā tika ņemti arī pārtraukumi, lai paēstu vai pārģērbtos, tāpat kā vienkārša uzturēšanās darba vietā vai laiks, kādu darbinieks atrodas darba devēja rīcībā, lai arī šie gadījumi netika definēti pareizi [36].

49. Aprēķinā ņemot vērā tikai laiku, kad nodarbinātās personas darbība nes peļņu darba devējam, tiek radīta virkne sarežģījumu sakarā ar darba izpildījuma veidu dažādību, dažādajām darba organizācijas metodēm un pastāvīgajām tehnisko līdzekļu izmaiņām, kas nosaka un groza darba pienākumu izpildes kārtību.

50. Tas pats notiek, ja aprēķins tiek veikts, balstoties uz to, cik lielā mērā darbinieks atrodas darba devēja rīcībā vai atrodas darba vietā.

33 — Montoya Melgar, A. *Derecho del Trabajo*, 22. izdevums, Tecnos, Madride, 2001, 342. lpp.

34 — Riechmann, J., un Recio, A. *Quien parte y reparte... (el debate sobre la reducción del tiempo del trabajo)*, Icaria, Barselona, 1997, 10. lpp.

35 — Merino Senovilla, H. *El trabajo...a tiempo parcial*, Lex Nova, Valjadolida, 1994, 166. un 167. lpp.

36 — García Ninet, J. I. La jornada de trabajo. No: Borrajo Dacruz, E. (dir.). *El Estatuto de los trabajadores, Comentarios a las leyes laborales*, VII sējums, Edersa, Madride, 1982, 90. un turpm. lpp.

51. Tādēļ par piemērotāku tiek uzskatīts plaša novērtējuma mehānisms, kas aiztaupa sīku detalizēšanu, izvairās no vajadzības noteikt katru darbību vai uzdevumu un novērš nesamērīgu un netaisnīgu risinājumu pieņemšanu [37].

B — *Piemērojamā judikatūra*

52. Tiesa jau agrāk ir iztirzājusi atsevišķus Direktīvas 93/104 aspektus: jau minētajā spriedumā lietā Apvienotā Karaliste/Padome nospriedusi par tās tiesisko pamatu; tā ir noteikusi arī tās mērķi un interpretējusi 2. pantā ietvertos jēdzienus "darba laiks" un "atpūtas laiks" [38]. Īpaši būtiski ir iepriekš minētais spriedums lietā *BECTU*, spriedumi lietās *Simap* [39], *Jaeger* [40] un mazākā mērā — *Wippel* [41].

1) Direktīvas 93/104 mērķis

53. Vispārīgi ņemot, Direktīvas 93/104 mērķis ir uzlabot darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, saskaņojot valstu tiesību aktu noteikumus, it īpaši attiecībā uz darba laika ilgumu. Tas izriet no direktīvas pirmā, ceturtā, septītā un astotā apsvēruma, kā arī no EK līguma 118.a panta, kas ir tās juridiskais pamats [42].

54. Saskaņošana ir vērsta uz to, lai garantētu darba ņēmēju labāku drošības un veselības aizsardzību, nodrošinot viņiem minimālo atpūtu, it īpaši diennakts un iknedēļas atpūtu, kā arī atbilstošus pārtraukumus, un paredzot maksimālo nedēļas darba laika ilgumu [43]. Šie aizsargpasākumi ir sociālās tiesības, kas piešķirtas katram darba ņēmējam kā minimālās prasības, kas nepieciešamas viņa aizsardzības nodrošināšanai minētajās jomās [44], un attiecas vienlīdz gan uz darbiniekiem, kas nodarbināti uz pilnu darba laiku, gan uz nepilnu darba laiku nodarbinātajiem [45].

37 — Merino Senovilla, H., *op. cit.*, 168.–170. lpp.

38 — Judikatūrā ir izvērtētas arī citas normas. Pēdējo gadu laikā, piemēram, 2001. gada 4. oktobra spriedumā lietā C-133/00 *Bowden* Komisija (*Recueil*, I-7031. lpp.) tika izvērtēts 1. panta 3. punkts attiecībā uz autotransporta nozarē nodarbinātajiem; iepriekš minētajā spriedumā lietā *BECTU* uzmanība tika pievērsta 7. panta 1. punktam, kurā tiek regulēti gadskārtējie atvaļinājumi, nosakot, ka tajā paredzētas tiesības, uz kurām nav attiecināmi izņēmumi, un par nesaderīgu atzīstot valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru tās netiek iegūtas, kamēr nav pagājis noteikts laika minimums, atrodoties nepārtrauktās darba attiecībās ar vienu darba devēju (43. un turpmākie punkti); minētā atpūtas laika ilgums tika iztirzāts arī 2001. gada 25. oktobra spriedumā apvienotajās lietās C-49/98, C-50/98, no C-52/98 līdz C-54/98 un no C-68/98 līdz C-71/98 *Finalarte* Komisija (*Recueil*, I-7831. lpp.), un 2004. gada 18. marta spriedumā lietā C-342/01 *Merino Gómez* (*Recueil*, I-2605. lpp.) minētā tiesību norma tika interpretēta "tādējādi, ka gadījumā, kad darba ņēmējas [grūtniecības un] dzemdību atvaļinājums sakrīt ar visiem darbiniekiem pienākošos ikgadējo atvaļinājumu, direktīvas prasības attiecībā uz apmaksātu atvaļinājumu nevar tikt uzskatītas par izpildītām" (33. punkts).

39 — 2000. gada 3. oktobra spriedums lietā C-303/98 *Simap* (*Recueil*, I-7963. lpp.).

40 — 2003. gada 9. septembra spriedums lietā C-151/02 *Jaeger* (*Recueil*, I-8389. lpp.).

41 — 2004. gada 12. oktobra spriedums lietā C-313/02 *Wippel* (Krājums, I-9483. lpp.).

42 — Spriedumu lietās *BECTU* 37. punkts; *Jaeger* 45. punkts; un *Wippel* 46. punkts.

43 — Spriedumu lietās *Simap* 49. punkts; *BECTU* 38. punkts; *Jaeger* 46. punkts; un *Wippel* 47. punkts.

44 — Spriedumu lietās *BECTU* 47. punkts un *Wippel* 47. punkts.

45 — Sprieduma lietā *Wippel* 48. punkts.

2) Jēdzieni "darba laiks" un "atpūtas laiks"

55. Darbs, ko, fiziski klātesot veselības aprūpes iestādēs vai pēc izsaukuma darbā, veic pirmās medicīniskās palīdzības brigādēs strādājoši ārsti, ļāva Tiesai noteikt vairākus kritērijus attiecībā uz Direktīvā 93/104 ietverto definīciju saturu.

56. Spriedumā lietā *Simap*, no vienas puses, tika noteikts, ka 2. panta pirmajos divos punktos esošie jēdzieni ir pretstatīti un savstarpēji izslēdzoši (47. punkts); no otras puses, tika noteikts, ka to ārstu, kas ierodas un atrodas dežūrā ārstniecības iestādēs, lai pildītu savus pienākumus, tur pavadītajam laikam esot uzskatāmam par darba laiku "visā pilnībā" (48., 49. un 52. punkts), stāvoklis ir jānošķir no to ārstu stāvokļa, kam, lai arī esot gatavībā izsaukumam, nav pienākuma atrasties ārstniecības iestādēs, jo attiecībā uz šiem pēdējiem skaita tikai "ar pakalpojumu faktisku sniegšanu saistīto" laiku (50. punkts).

57. Šie kritēriji pirmo reizi tika vispārināti 2001. gada 3. jūlija rīkojumā lietā *CIG*[46], nosakot, ka subjektu ziņā tie attiecas uz ārstiem un medmāsu personālu, kas strādā dežūras punktos, pirmās palīdzības brigādēs un citos neatliekamās palīdzības dienestos ārpus ārstniecības iestādēm, tādējādi, ka viss kādā no šīm vietām pavadītais laiks "visā pilnībā" uzskatāms "par darba laiku un attiecīgajā gadījumā — par virsstundām Direktīvas 93/104 izpratnē".

58. Spriedumā lietā *Jaeger* tika atkārtoti tie paši postulāti attiecībā uz dežūrām, ko slimnīcā veic ārsti, kam atļauts gulēt laikā, kad nav vajadzības pēc viņu zināšanām. Izklāstot vairākus sprieduma lietā *Simap* punktus un norādot uz līdzībām starp abos gadījumos aplūkotajām darbībām, tajā tika norādīts, ka attiecīgie jēdzieni "nav interpretējami saskaņā ar dalībvalstu tiesiskā regulējuma dažādajām normām, bet gan ir Kopienu tiesību jēdzieni, kas jādefinē saskaņā ar objektīvām īpašībām, pamatojoties uz [direktīvas] sistēmu un mērķi", jo tās pilnīgu iedarbīgumu un vienveidīgu piemērošanu varot nodrošināt tikai ar "šādu autonomu interpretāciju" (58. punkts), nepieļaujot nekādas atkāpes (81. un 91. punkts). Tādējādi "apstāklis, ka darba laika jēdziena definīcija attiecas uz "valsts tiesību aktiem un/vai praksi", nenozīmē, ka dalībvalstis var vienpusēji noteikt tā saturu", esot aizliegtam "darbinieku (darba ņēmēju) tiesības uz to,

46 — Lieta C-241/99 (*Recueil*, I-5139. lpp.), 33. un 34. punkts.

lai tiktu ņemti vērā darba laiki un atbilstošie atpūtas laiki, pakārtot jebkādam nosacījumam" (59. un 82. punkts).

59. Tika piebilsts, ka, ņemot vērā to, ka "noteicošais faktors", pēc kā var konstatēt darba laiku raksturojošo īpašību esamību, ir pienākums fiziski atrasties darba devēja norādītajā vietā un tā rīcībā, lai, kad tas vajadzīgs, sniegtu pakalpojumu (63. punkts), laikposmus, kad netiek veikta profesionālā darbība, nevar uzskatīt par atpūtas laiku (65. punkts). Turklāt "līdzvērtīgus kompensācijas atpūtas laikus" Direktīvas 17. panta 2. un 3. punkta izpratnē raksturo tas, ka to laikā algotajam darbiniekam attiecībā pret darba devēju nav "neviena pienākuma, kas viņam liegtu brīvi un nepārtraukti nodoties savām interesēm" (94. punkts).

60. Šim domu gājienam ir sekots arī spriedumā lietā *Pfeiffer* Komisija [47], kurā tika iztirzāts jautājums par glābšanas dienesta darbinieku neatliekamās palīdzības dienesta ietvaros veicamo uzraudzības pienākumu laikposmiem, kuros ietilpst vairāk vai mazāk

47 — 2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 (Krājums, I-8835. lpp.).

ilgi bezdarbības periodi laikā starp ārkārtas izsaukumiem, nosakot, ka šie laikposmi ir "pilnībā jāņem vērā, nosakot dienas un nedēļas maksimālo darba laika ilgumu" (93.–95. punkts).

3) Sekas

61. Tiesa noteica, ka Direktīvas 93/104 mērķis ir uzlabot darba ņēmēju drošību un veselību; lai to sasniegtu, tā balstās uz binārū — darba un atpūtas — laika jēdzienu; pirmajam ir vajadzīgs, lai kumulatīvi tiktu izpildīti zināmi kritēriji, proti, atrašanās darba vietā, atrašanās darba devēja rīcībā, pildot savus darba pienākumus [48]; savukārt otro nosaka pretnostatījumā pirmajam.

62. Attiecībā uz darba laiku tiek uzsvērts, ka regulējums iecerēts, vadoties galvenokārt, bet ne tikai [49] no minētajām interesēm, lai

48 — Francijā valda atšķirīgi viedokļi par to, vai *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa, Francija) ir pieņēmusi tādu pašu izpratni (Barthélémy, J. *La notion de durée du travail et la civilisation de l'information*, JCP éd. G 1998 — I — 114, 375.–379. lpp.) vai arī saglabājusi plašāku [izpratni], saskaņā ar kuru nav vajadzīgs, lai visi trīs kritēriji būtu izpildīti kumulatīvi (Bélier, B. Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination. No: *Droit social*, 1998, 5340. lpp. un turpm.; Moizard, N. *Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée (L'exemple du droit du travail français)*, II sējums, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, Marseille, 2000, 583. lpp.).

49 — Arrigo, G., *op. cit.*, 216. lpp.

nodrošinātu aizsardzību pret nepietiekamas atpūtas, pārlieka darba laika ilguma vai nepareizas tā organizācijas draudiem.

63. Turpretim atpūtas laiku raksturo neatrašanās darba devēja rīcībā.

C — *Atbilstības režīms, ņemot vērā judikatūru*

64. Francijā paredzētā līdzsvarošanas sistēma [50] ļauj noteiktus gaidīšanas režīmā pavadītus laikposmus noteiktās darba vietās ierobežotā apmērā aprēķināt kā "reālo [faktisko] darba laiku" [51]. To pamato attiecīgajai darbībai raksturīgo bezdarbības posmu esamība [52] jeb, izsakoties *Conseil d'État* vārdiem, tas, ka atsevišķām nozarēm raksturīgs saraustīts un mazāk spraigs darbs [53].

65. Tādēļ netiek ignorēta darba laika/atpūtas laika binomā attiecība, jo dežūrtelpās pavadītais laiks juridiski netiek uzskatīts par atpūtu, bet gan ieskaitīts darba laikā, lai arī ar mazāku nozīmīguma pakāpi.

66. Šis darba vietā pavadītā laika aprēķināšanas veids neatbilst Direktīvas 93/104 judikatūrā sniegtajai interpretācijai, jo laiks, kas pavadīts, pildot darba pienākumus, ir visā pilnībā jāuzskata par darba laiku, neveicot nekādu samazinājumu [54].

D — *Piedāvātais risinājums*

67. Neiespējamība darba vietā pavadīto laiku vērtēt atkarībā no nodarbinātās personas

50 — Vairāki autori uzskata, ka tas esot ieviests ar 1936. gada 21. jūnija likumu par četrdesmit stundām, piemēram, Morand, M. Temps de présence, temps d'équivalence et droit communautaire. No: *Semaine sociale Lamy*, Nr. 1138, 2003. gada 6. oktobris, 6. lpp.; citi, tostarp Johansson, A. un Meyer, F., *op. cit.*, 154. lpp., tā izcelsmi attiecina uz Višī [*Vichy*] valdības ierosmi 1942. gadā, apgalvojot, ka valsts tiesībās atbilstības režīmu neesot iespējams pamatot atbilstoši *Code du travail* (Francijas Darba kodeksā) esošajai reālā [faktiskā] darba definīcijai (155. un 156. lpp.).

51 — Morel, F. *Temps de travail — Durée, réduction et aménagement*, Revue fiduciaire, Parīze, 2003, 58. un turpm. lpp.

52 — Tāds pats viedoklis pausts Gatumel, D. *Le droit du travail en France (principes et approche pratique du droit du travail)*, Édition Francis Lefebvre, 4. izd., Parīze, 1993, 215. lpp.

53 — Morand, M., *op. cit.*, 6. lpp., apgalvots, ka Francijā paredzētais atbilstības režīms līdzinās spriedumā lietā *Jaeger* aplūkotajam Vācijas tiesībās paredzētajam režīmam tādā ziņā, ka dežūras laiks tiek pielīdzināts darba laikam atbilstoši pieprasītā darba vidējam ilgumam (8. lpp.).

54 — Tāds pats viedoklis pausts Morel, F., *op. cit.*, 342. lpp.; Morand, M., *op. cit.*, 144. lpp.; un Johansson, A., un Meyer, F., *op. cit.*, 157. un 158. lpp.

veikuma izriet no Tiesas noteiktā, ka jābūt kumulatīvi izpildītiem trijiem Direktīvas 93/104 2. panta 1. punktā noteiktajiem kritērijiem, lai laiku uzskatītu par darba laiku, tādējādi novedot pie divpolu pretstatījuma, kas izslēdz jaunu jēdzienu iekļaušanu un neņem vērā darba tiesisko attiecību attīstību, radot citus sarežģījumus, uz ko norādīts tiesvedībā piedalījušos dalībvalstu rakstveida apsvērumos, jo tas liek neņemt vērā darbā pavadīto bezdarbības laiku, ignorēt darba rezultātu un neatzīt citas kategorijas, liedzot radīt trešo starplaiku jeb "pelēko" laiku [55].

68. Šī interpretācija atšķiras no tās, ko lietās *SIMAP* un *Jaeger* piedāvāja ģenerāladvokāti, iesakot minētajā tiesību normā noteiktos elementus aplūkot savrupi.

69. Pirmajā no minētajām lietām ģenerāladvokāts Sadžo [*Saggio*] norādīja [56], ka, lai arī no 2. panta formulējuma var secināt, ka par darba laiku uzskatāmi tikai laikposmi, kuros izpildīti visi norādītie kritēriji, minētajā tiesību normā ietverto jēdzienu vispārīgums liek uzskatīt citādi, jo kopīga piemērošana būtu grūti saskaņojama ar direktīvas mērķiem (34. punkts), un brīdināja par praktiskajām sekām, kādas radītu prasība par kumulatīvu izpildi (35. punkts).

70. Secinājumos, ko sniedzu lietā *Jaeger*, es paudu tādu pašu viedokli (28. punkts), tomēr precizēju, ka noteiktu periodu ieskaitīšanai darba laikā nepietiek ar vienu kritēriju vien (29. punkts). Apgalvoju, ka laiks, kad nodarbinātā persona atrodas darba vietā darba devēja rīcībā, ir darba laiks, pat ja viņa nepilda savus pienākumus, jo darba devējam ikvienā brīdī ir tiesības dot uzdevumus personālam. To pašu var teikt par laiku, ko nodarbinātā persona atrodas savā darba vietā, veikdama darbu, neatrodoties darba

55 — Waquet, P. Le temps de repos. No: *Droit social*, 2000, 288. lpp., minēts [jēdziens] "*tiers temps*" ["trešais laiks"]; tas minēts arī Ray, V. J.-E. Les astreintes, un temps du troisième type. No: *Droit social*, 1999, 250. lpp. Savukārt Barthélémy, J. Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire. No: *Droit social*, 2001, 78. lpp., runāts par "*temps gris*" ["pelēko laiku"].

56 — Baron, F. La notion de temps de travail en droit communautaire. No: *Droit social*, 2001, 1098. lpp., izvirziti "[ļoti piemēroti [*alt.* trāpīgi]" argumenti. Šis pats autors pārmet Tiesai to, ka tā nav sekojusi ģenerāladvokāta piedāvātajam risinājumam, kam esot bijusi dodama priekšroka tā skaidrības dēļ, tā kā Direktīva 93/104 galvenokārt ir paredzēta darba ņēmēju aizsardzībai. Šajā pašā ziņā ģenerāladvokāta risinājumam priekšroku dod arī Morel, F. Travail et repos: quelle articulation entre le droit communautaire et le droit national? No: *Droit social*, 2004, 143. lpp.

devēja rīcībā tāpēc, ka viņai ir plaša autonomija, lai sasniegtu konkrētu rezultātu, un to laiku, kad viņa atrodas darba devēja rīcībā, pildot savus pienākumus, neatrazdamās darba vietā (30. punkts) [57].

71. Tiesas judikatūra turklāt ir radījusi bažas Kopienu likumdevējam, kurš nolēma izdarīt grozījumus spēkā esošajās tiesību normās [58]. Šajā sakarā ar priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza Direktīvu 2003/88/EK [59], ir paredzēts ieviest divus jaunus jēdzienus: "dežūras laiks", kurā darba ņēmējs atrodas savā darba vietā vai citā darba devēja norādītā vietā, būdams gatavs atsākt savu parasto darbu vai noteiktu ar dežūru saistītu pienākumu pildīšanu (2. panta 1.a punkts), un "dežūras laika neaktīvā daļa", kas ietver to pašu pieejamību, lai arī nepildot nevienu uzdevumu saistībā ar dežūru (2. panta 1.b punkts). Par darba laiku uzskatāms "viss dežūras laiks", bet "koplīgumos un citos līgumos starp sociālajiem partneriem vai saskaņā ar valsts tiesību vai administratīvajiem aktiem" neaktīvo laiku "var aprēķināt īpaši, lai atbilstu 6. pantā noteiktajam maksimālajam nedēļas darba laika ilgumam" (2.a pants) [60].

72. Iespēja ar tiesību aktiem vai vienošanās ceļā pieļaut "neaktīvā" laika aprēķinu īpašā kārtībā padarītu atbilstības režīmu par saderīgu [ar Kopienas tiesībām].

73. Iepriekš izklāstītie apsvērumi man liek atkārtot agrākajos secinājumos pausto viedokli, ierosinot Tiesai padarīt jēdzienus par elastīgākiem tā, lai laikposma uzskatīšana par darba laiku nebūtu pakārtota visu Direktīvas 93/104 2. panta 1. punktā minēto kritēriju kopuma izpildei, lai arī nepietiek tikai ar vienu no tiem.

57 — Morel, F., *op. cit.* 143. lpp., pausts uzskats, ka šā risinājuma priekšrocība esot elastīgums un loģiskums.

58 — Skat. Komisijas Paziņojumu Padomei, Eiropas Parlamentam, Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai un sociālajiem partneriem Kopienas līmenī par Direktīvas 93/104/EK pārskatīšanu [COM(2003) 843, galīgā redakcija], it īpaši 3.2. punktu "Tiesas judikatūras ietekme" (22. un 23. lpp.). Ekonomikas un sociālo lietu komiteja atzinumā par šo paziņojumu (OV 2004, C 302, 74. lpp.) "pārsteigumu spriedumiem te nav cita izskaidrojuma, kas ir bijuši piespriesti gan ES institūcijās, gan arī dalībvalstīs [izbrīnu, ko Tiesas nolēmumi radīja gan Eiropas Savienības iestādēs, gan dalībvalstīs]" skaidro ar to, ka "darba laika formulējuma sfēra [Direktīvā 93/104] vai nu ir apmierinoši analizēta, vai izrunāta [[Direktīvā 93/104 esošā] darba laika jēdziena saturs šķiet neesam ticis nedz pietiekami izvērtēts, nedz apspriests]" (3.2.4. punkts).

59 — COM(2004) 607, galīgā redakcija. Pamatojuma rakstā norādīts, ka "direktīvas noteikumu Tiesas interpretācija saistībā ar vairākām prejudiciālajām lietām saskaņā ar Līguma 234. pantu ietekmēja jēdzienu "darba laiks", tādejādi, ietekmējot direktīvas pamatnoteikumus. Komisija uzskatīja par nepieciešamu un savlaicīgu analizēt šīs tiesību prakses ietekmi, jo īpaši *SIMAP* un *Jaeger* lēmumus lietās par ārstu dežūru laiku noteikšanu kā darba laiku atkarībā no fiziskās klātbūtnes ārstniecības iestādē" (3. punkts); neskatoties uz to, ka piedāvātie grozījumi, kā minētās iestādes pārstāvis to atzina tiesas sēdē, atspoguļo politisku gribu: palīdzēt dalībvalstīm gūt plašāku rīcības brīvību. Tā kā šo secinājumu sniegšanas laikā Eiropas Parlaments tajā ir izdarījis labojumus pirmajā lasījumā, atsaucos uz redakciju, ko šī iestāde pieņēma 2005. gada 11. maijā [Eiropas Parlamenta normatīvā rezolūcija par Priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvai, ar ko groza Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))], ar kuru var iepazīties www.europarl.eu.int.

60 — Šajā sakarā skat. Barthélémy, J. Temps de travail [..]. No: *op. cit.*, 77. un 78. lpp.

74. Ja šo ierosinājumu pieņemtu, darba laika aprēķināšana tiktu skarta tādējādi, ka proporcionālais režīms kļūtu saderīgs ar Kopienu tiesībām bez vajadzības gaidīt ierosināto tiesību akta grozījumu.

75. Izklāstītie apsvērumi neizslēdz to, ka atbilstības režīms var radīt zināmus sarežģījumus, jo, tā kā tas ietver juridisku fikciju (kas vērsta uz to, lai mazinātu vienkāršas uzturēšanās darba vietā gaidot, uzaicinājumu sākt pildīt savus pienākumus, vērtību tādēļ, ka tiek pieņemts, ka šis laiks ir mazražīgāks), ir jāprecizē noteikumi, pēc kuriem nosakāma procentuālā attiecība, par kādu samazinās darba laiks.

76. Turklāt, lai pamatotu vienošanos par darba laika paplašināšanu, padarot jēdzienus par pārlieku elastīgiem, krietni vien izplūstu tos nošķirošā robeža, jo, noteiktie ierobežojumi, lai arī formāli ievēroti — faktiskais darba laiks to nepārsniegs, neskatoties uz tam piešķirto plašo nozīmi [61] —, faktiski tiktu pārkāpti, apdraudot attiecīgo darba ņēmēju aizsardzību. Šajā sakarā pats Francijas valdības pārstāvis tiesas sēdē atzina, ka direktīvā paredzētā maksimālā nedēļas darba laika robeža dažkārt tiek pārsniegta.

77. Turklāt dežūrtelpā pavadīto laiku ieinteresētā persona neizmanto brīvi pēc saviem ieskatiem. Saskaņā ar darba līgumu viņai ir jāveic darbs atkarībā no vajadzības vienu, divas vai vairākas reizes, turklāt iepriekš paredzēt to skaitu nav iespējams. Var pat būt gadījumi, kad nakts paiet mierīgi un nav nepieciešams veikt kādu darbu. Ir grūti daudzējādās varbūtības un līdzdarbojošos faktorus noreducēt līdz proporcionālai un taisnīgai formulai.

78. No šāda viedokļa darba laika aprēķināšana ir kas vairāk nekā aritmētiska darbība. Tās noteikšana ietver vājākās puses aizsardzības kārtības noteikšanu, paredzot tiesisku kārtību, kas atspoguļo darba apstākļu nepārtrauktu uzlabošanos. Nosakot atbilstības faktorus, tiek atmesta aizsardzības nostāja un darbs tiek aplūkots no civiltiesību viedokļa, kas nosaka vajadzību pēc faktiskas vienlīdzības [62].

79. Visbeidzot, ņemot vērā Direktīvas 93/104 ierobežoto darbības jomu, nav ieteicams risināt citas polemikas kā, piemēram, par

61 — Favennec-Héry, F. Les 35 heures: injonction ou incitation. No: *Droit social*, 1997, 1073. un turpm. lpp.

62 — Attiecībā uz nepilnu darba laiku skat. Merino Senovilla, H., *op. cit.*, 173. un 174. lpp.

proporcionālās sistēmas noderīgumu algu līmeņa noteikšanai [63], uz ko norādīts dažos šajā prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā sniegtajos rakstveida apsvērumos. Jautājums par pilnvarām regulēt kārtību samaksas aprēķināšanai par mazāk spraiga darba laikposmiem netiek skarts [64]. Jebkurā gadījumā, kā iepriekš minētajos spriedumos ir noteikusi Tiesa, finanšu sekas neliedz piemērot Kopienu tiesību normas; Direktīvas piektajā apsvērumā diezgan skaidri ir noteikts, ka "darba ņēmēju drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošan[u] darbā [..] nedrīkstētu pakārtot vienīgi saimnieciskiem apsvērumiem".

strādāt vairāk, lai paaugstinātu samaksas apmēru [65]. Attiecībā uz darbu naktī regulējums ir stingrāks, jo darbs nedrīkst pārsniegt "vidēji 8 stundas jebkurā 24 stundu laikposmā", esot paredzētām arī citām garantijām (8.–11. pants).

81. Veicot attiecīgo transponēšanu, valsts tiesību normās var paredzēt augstāka līmeņa aizsardzību, kas novērtējama vispārīgi un nevis analītiski, aplūkojot katru noteikumu atsevišķi, jo pretējā gadījumā, pārveidojot sistēmas elementus, tā tiktu izkropļota.

E — *Kopienas jēdzienu piemērošana*

82. No šā viedokļa izriet, ka nedēļas darba laiks ir pilnībā balstīts uz strukturāliem Kopienu tiesību jēdzieniem; nav pieļaujams, ka kāda valsts to samazina, pamatojoties uz atrunām, kas ir pretrunā šiem jēdzieniem.

80. Direktīvā 93/104 ir noteikta 48 stundu robeža maksimālajam darba laikam katru septiņu dienu laikposmā (6. pants). Pārējie noteikumi attiecas uz: diennakts (3. pants), pārtraukumu (4. pants), nedēļas (5. pants) un ikgadējo (7. pants) atpūtas laiku, ko izskaidro vajadzība aizsargāt darba ņēmēju no viņa paša darbības, novēršot dabisko tieksmi

83. Lai arī pastāv vairākas atkāpes no Kopienu noteikumiem [66], neviena no tām

63 — Par saderīgumu šajā ziņā skat. Morand, M., *op. cit.*, 9. lpp., un Morel, F., *op. cit.*, 144. lpp., kuri to [atbilstības režīmu] paplašināti attiecina arī uz tādām citām jomām kā virsstundu darbs vai kompensācijas atpūtas laiki. Šie paši autori uzskata, ka *Code du travail* 212-4. pantā nav noteikts pienākums veikt samaksu par visu atbilstošo laiku un ņemt to vērā minimālās darba algas mērķiem.

64 — Kā tiesas sēdē norādīja Niderlandes pārstāvis, šis aspekts neattiecas uz lietu.

65 — Waquet, P. En marge de la loi Aubry: travail effectif et vie personnelle du salarié. No: *Droit social*, 1998, 963.–969. lpp.

66 — [Tās var būt] noteiktas vispārīgi (ar normatīviem un administratīviem aktiem), kolektīvi (ar [darba] koplīgumiem) un individuāli (saskaņā ar noligumiem ar darba ņēmējiem) — 17. pants.

neattiecas uz 2. pantu, un līdz ar to valsts nevar pēc saviem ieskatiem grozīt tiesību normā izklāstītos jēdzienus. Tiesiskā regulējuma pamatelementu sagrozīšanu neattaisno arī tiesības paredzēt augstāka līmeņa aizsardzību.

84. Rezumējot [secināms, ka], "darba laika" un "atpūtas laika" [jēdzienu] definīcijas ir pamatnoteikumi, kas piemērojami vispārīgi un skar pārējos Direktīvas noteikumus. Tādēļ tās nav valsts likumdevēju brīvā rīcībā, jo, lai arī tie var regulēt zināmus darba laika aspektus, tiem ir pienākums ievērot Kopienu tiesību sistēmas pamatprasības.

VI — Secinājumi

85. Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz *Conseil d'État* (Francija) prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem neiestājas pret atbilstības režīmu, kurā drošības un veselības darbā vajadzībām tiek ņemts vērā viss laiks, kad darba ņēmējs atrodas darba vietā, līdzsvarojot mazāk spraigo darbu bezdarbības laikā;

2) minētās direktīvas 2. pantā noteiktie jēdzieni visos gadījumos ir jāievēro valsts tiesību normās, ar kurām tā tiek transponēta.