Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA DŽOVANNI PITRUCELLAS
[*GIOVANNI PITRUZZELLA*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2020. gada 6. oktobrī [1]

Lieta C-344/19

D.J.
pret
Radiotelevizija Slovenija

(*Vrhovno sodišče Republike Slovenije* (Augstākā tiesa, Slovēnija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Darba laika organizēšana – Darba laika un atpūtas laika jēdzieni – Darba gatavības režīms – Specifisks darbs, saistīts ar kalnos novietotu televīzijas signālu raidītāju tehnisko apkopi

1. Ar kādiem nosacījumiem laiks, ko darba ņēmējs pavada darba gatavības režīmā, var tikt uzskatīts par darba laiku?

2. Vai Direktīvā 2003/88/EK [2] ietvertais darba laika jēdziens var ietvert arī tādas situācijas, kurās darba ņēmējs, lai gan nebūdams "darbā", atrodas situācijā, kurā viņam nav iespējams faktiski atpūsties? Un kādas ir "faktiskās atpūtas" raksturiezīmes atbilstoši tajā pašā direktīvā noteiktajiem darba ņēmēja veselības un drošības aizsardzības mērķiem?

3. Vai var iztēloties, ka pastāv "pelēkās zonas", kurās darba ņēmējs nav nedz darba laikā, nedz atpūtas laikā?

4. Šie ir pamata jautājumi šajā lietā, kura, skatīta koordinēti ar lietu C-580/19, sniedz Tiesai iespēju pieskarties tēmai par to, kā juridiski kvalificēt dežūras un darba gatavības laikposmus, ņemot vērā Direktīvu 2003/88.

5. Tiesa jau ir vairākkārt spriedusi par šo jautājumu, bet šajā lietā konkrētā gadījuma īpatnību dēļ (īpatnēja darba vietas ģeogrāfiskā atrašanās) ir jāpārskata līdz šim apstiprinātie principi, lai izvērtētu to iespējamo attīstību.

6. Konkrētāk, ir jāsaprot, vai nepārtrauktās darba gatavības laikposmi, ar iespēju sazināties ar darba ņēmēju un iespējamo pienākumu viņam atgriezties darba vietā stundas laikā, ir uzskatāmi par darba laiku vai par atpūtas laiku iepriekš minētā Direktīvas 2003/88 2. panta izpratnē.

7. Tas ir jāvērtē, it īpaši ņemot vērā apstākli, ka prasītājs, televīzijas raidījumu centra specializēts tehniķis, minētajos darba gatavības laikposmos uzturējās darba vietas tuvumā piekļuves grūtību dēļ un tādēļ, ka darba vieta atradās tālu no viņa dzīvesvietas.

1 Oriģinālvaloda – itāļu.

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

I. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

8. Direktīvas 2003/88 5. apsvērumā ir noteikts:

"Visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam. Jēdzienam "atpūta" jābūt izteiktam laika vienībās, t.i., dienās, stundās un/vai to daļās. Kopienā strādājošiem jāpiešķir obligāts laiks ikdienas, iknedēļas un ikgadējai atpūtai, kā arī atbilstīgi pārtraukumi. Šajā sakarā ir arī jānosaka maksimālais darba stundu skaits nedēļā."

9. Direktīvas 2003/88 2. pantā ir paredzēts:

"Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

1) "darba laiks" ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā[, atrodas darba devēja rīcībā] 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;

[..]

9) "pietiekama atpūta" nozīmē to, ka darba ņēmējiem ir regulāri atpūtas laiki, kuru ilgums ir izteikts laika vienībās un kuri ir pietiekami gari un nepārtraukti, lai nodrošinātu, ka nogurdinoša vai cita neregulāra darba veida dēļ viņi negūst ievainojumus sev, darba biedriem vai citiem un ka viņi nesabojā savu veselību vai nu īsākā, vai garākā laikposmā."

B. Slovēnijas tiesības

10. *Zakon o delovnih razmerjih* (Slovēnijas Darba likums, turpmāk tekstā – "*ZDR-1*"; *Uradni list RS* [Slovēnijas Republikas Oficiālais vēstnesis] Nr. 21/2013 un turpmākie nr.) 142. pantā ir noteikts:

"(1) Darba laiks ir faktiskā darba laiks un pārtraukuma [atpūtas] laiks šī likuma 154. panta izpratnē, kā arī laiks, kas atbilst attaisnotas prombūtnes laikam, pamatojoties uz likumu un [darba] koplīgumu vai vispārēju normatīvu aktu.

(2) Faktiskā darba laiks ir viss laiks, kurā darbinieks strādā, ar ko saprot laiku, kurā darbinieks darba devējam ir pieejams un pilda savus darba pienākumus saskaņā ar darba līgumu.

(3) Faktiskā darba laiks ir pamats darba produktivitātes aprēķināšanai."

11. *Kolektivna pogodba za javni sektor* (Publiskā sektora koplīgums, *KPJS*; *Uradni list RS* Nr. 57/2008 un turpmākie nr.) 46. pantā ir noteikts:

"Valsts institūcijas darbiniekam pienākas piemaksas par pastāvīgas darba gatavības laikposmu 20 % apmērā no pamatalgas stundas tarifa. Publiskā sektora darbinieka pastāvīgas darba gatavības laikposmus neieskaita darba laikā."

12. *Radiotelevizija Slovenija* 2010. gada 22. decembra Darba laika iekšējā reglamenta (turpmāk tekstā – "iekšējais reglaments") 6. pantā par darba laiku ir noteikts:

"Administratīvajās filiālēs vai administratīvo pakalpojumu ietvaros ir pieļaujams ieviest dežūras pakalpojumu vai cita veida darba gatavību, ja to pamato vajadzība veikt noteiktu darbu bez pārtraukumiem vai noteiktā dienā, vai noteiktā termiņā, ar dabas katastrofām vai cita veida negadījumiem saistīto drošības apsvērumu dēļ, vai tādu ārkārtas apstākļu dēļ, kuri nav atkarīgi no darba devēja gribas un kurus darba devējs nevar novērst."

13. Minētā iekšējā reglamenta 8. pantā ir noteikts:

"Dežūras laiks ir laikposmi, kuros darbinieks nevar brīvi rīkoties ar savu laiku un viņam ir jābūt pieejamam savā darba vietā vai citā vadības noteiktā darba vietā tā, lai minētais darbinieks varētu sākt savu parasto darbu un/vai konkrētas darbības un uzdevumus, kas ir saistīti ar viņa darbu. Par dežūras periodu uzskata arī laiku, kuru darbinieks pavada, pārvietojoties transportlīdzekļos kā pasažieris."

14. Saskaņā ar tā paša iekšējā reglamenta 9. pantu:

"Viss dežūras laiks ir uzskatāms par darba laiku."

15. Visbeidzot, iekšējā reglamenta 16. pantā ir noteikts:

"Ar dienesta vajadzībām saistītās pastāvīgās darba gatavības periodu darbiniekam var noteikt, pamatojoties uz darba procesu un darba gada sadalījumu OF (organizatorisko filiāļu) vai PPF (programmu producēšanas filiāļu) līmenī. Pastāvīga darba gatavība ietver darbinieka sasniedzamību ārpus viņa darba laika, izmantojot telefonu vai citus līdzekļus, lai vajadzības gadījumā tiktu garantēta iespēja ierasties darba vietā. Maksimālais pieļaujamais laiks, lai sasniegtu darba vietu, ir viena stunda. Pastāvīga darba gatavība ir jānosaka rakstveidā un vienojoties ar darbinieku vismaz divas dienas iepriekš. Rakstveida pieprasījumu (5. veidlapa) par pastāvīgas darba gatavības periodu darbā var noteikt uz mēneša, nedēļas vai dienas pamata.

Pastāvīgas darba gatavības laikposmi nav uzskatāmi par darbinieka darba laiku."

II. Fakti, pamata tiesvedība un prejudiciālie jautājumi

16. Prasītājs strādāja algotu darbu kā specializēts raidījumu tehniķis Pohorjes [*Pohorje*] raidījumu centrā un vēlāk Krvavecas [*Krvavec*] raidījumu centrā Slovēnijā konkrēti no 2008. gada 1. augusta līdz 2015. gada 31. janvārim.

17. Darba raksturs, minēto raidījumu centru attālums no prasītāja dzīvesvietas – tik liels, ka tā dēļ bija neiespējami no kāda no minētajiem centriem katru dienu atgriezties mājās pat labvēlīgos klimatiskajos apstākļos –, kā arī periodiskas grūtības piekļūt šiem raidījumu centriem radīja nepieciešamību prasītājam dzīvot raidījumu centru tuvumā.

18. Tāpēc darba devējs nodrošināja DJ un vēl vienam tehniķim, kuri vienlaikus darbojās abos minētajos raidījumu centros, izmitināšanu šo centru telpās (ar virtuvi, dzīvojamo zonu, guļamistabas zonu un vannas istabu).

19. Pēc darba veikšanas abi tehniķi varēja atpūsties dzīvojamajā zonā vai nodarboties ar brīvā laika aktivitātēm turpat blakusteritorijā, attiecīgo vietu piedāvāto iespēju robežās.

20. Abi tehniķi darbā savstarpēji mainījās atkarībā no maiņām vai darba grafikiem: viens no plkst. 6.00 līdz plkst. 18.00, un otrs – no plkst. 12.00 līdz plkst. 24.00. DJ strādāja galvenokārt saskaņā ar otro minēto grafiku.

21. Tādējādi noteiktajā laikposmā veiktais darbs tika uzskatīts par "parasto darbu", kas prasīja darba ņēmējam atrasties darba vietā un iekļāva vidēji divas līdz trīs "faktiskā" darba stundas, savukārt atlikušais laiks bija sēdēšana ekrāna priekšā, uzraugot pārraidāmos raidījumus un gaidot iespējamos trauksmes signālus, kuru gadījumā būtu nepieciešams rīkoties.

22. Darba devējs maksāja DJ algu par 12 parastā darba stundām, kā tas iepriekš organizēts (tātad par DJ faktisku atrašanos darba vietā), un savukārt laikposmu no plkst. 24.00 līdz plkst. 6.00 no rīta tas skaitīja kā atpūtas laiku, par kuru nemaksāja attiecīgajam darba ņēmējam nekādu algu. Atlikušās sešas dienas stundas (no plkst. 6.00 līdz plkst. 12.00) darba devējs uzskatīja par pastāvīgas darba gatavības laikposmu.

23. Minētajā laikposmā darba ņēmējs varēja atstāt raidījumu centru un doties uz jebkuru vietu bez ierobežojumiem. Tomēr darba ņēmējam bija jābūt sasniedzamam izsaukuma gadījumā un, ja nepieciešams, jāatgriežas darbā stundas laikā, neskarot to, ka vienīgi steidzamie darbi bija jāveic nekavējoties, bet pārējos varēja arī atlikt uz nākamo dienu.

24. Kā atlīdzību par minētajiem pastāvīgas darba gatavības laikposmiem darba devējs samaksāja DJ piemaksu pie algas 20 % apmērā no pamatalgas. Gadījumos, kad šā pastāvīgas darba gatavības režīma laikā darba ņēmējam pēc izsaukuma saņemšanas bija faktiski jārīkojas (atgriežoties darba vietā), tādējādi izmantotais laiks tika skaitīts un apmaksāts kā parastais darbs atbilstoši iekšējā reglamenta 16. pantam.

25. DJ cēla prasību tiesā, lai par laiku, kad viņam ir noteikta pastāvīga darba gatavība (sešas stundas dienā), viņš saņemtu samaksu uz tā paša tarifa bāzes, kas paredzēts par virsstundu darba laiku. Savas prasības pamatojumam prasītājs norādīja pirmām kārtām apstākli, ka viņš dzīvoja vietā, kurā sniedza savus darba pakalpojumus, un ka šā iemesla dēļ būtu bijis jāuzskata, ka viņš atrodas darba vietā faktiski 24 stundas dienā. Šajā sakarā prasītājs uzskatīja, ka nevar brīvi izmantot savu laiku pat laikposmos, kad viņš ir brīvs, jo pastāvīgas darba gatavības laikposmos viņam bija pienākums atbildēt uz izsaukumiem un, ja nepieciešams, stundas laikā atgriezties darba vietā. Turklāt raidījumu centru blakusteritorijā brīvā laika pavadīšanas iespējas bija niecīgas un, attiecīgi, prasītājs lielākajā daļā gadījumu visu laiku palika raidījumu centru telpās.

26. Pirmās un otrās instances tiesas noraidīja prasību apmaksāt DJ laiku kā virsstundu darba laiku.

27. Tad prasītājs iesniedza iesniedzējtiesā kasācijas sūdzību, kurā uzsvēra, ka faktiskā darba laika jēdziens ietverot ne tikai laiku, kurā darba ņēmējs faktiski sniedz darba pakalpojumus, bet arī visu to laiku, kurā viņš atrodas darba devēja noteiktā vietā. Darba devējs faktiski esot noteicis darba ņēmējam vairāku dienu darba maiņas un esot ļaunprātīgi izmantojis pastāvīgas darba gatavības režīmu, lai sodītu DJ tās atlīdzības aspektā, kas pienākas par laiku, kurā DJ jābūt pieejamam.

28. Iesniedzējtiesa uzsver, ka šā strīda priekšmets ir atalgojums par laikposmu, ko prasītājs (šajā tiesvedībā – kasācijas sūdzības iesniedzējs) ir pavadījis pastāvīgas darba gatavības režīmā. Lai gan šāda veida jautājums neietilpst Direktīvas 2003/88 piemērošanas jomā, tiesa uzskata, ka varēs spriest pēc būtības par DJ iesniegto kasācijas sūdzību tikai pēc atbildes saņemšanas uz šeit uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem.

29. Šajā sakarā iesniedzējtiesa uzskata, ka šajā strīdā ir aspekti, kas atšķiras no tiem, par kuriem Tiesa ir jau spriedusi.

30. Vispirms – atšķirībā no lietas, kurā tika pieņemts 2000. gada 3. oktobra spriedums *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528), DJ fiziskā klātbūtne pastāvīgas darba gatavības laikposmā un viņa pieejamība darba vietā nebija nedz vajadzīgas, nedz prasītas, izņemot gadījumu, kad būtu nepieciešama konkrēta iejaukšanās, un, atšķirībā no lietas, kurā tika pieņemts 2003. gada 9. septembra spriedums *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437), tieši ģeogrāfiskās atrašanās vietas dēļ (nevis nepieciešamības dēļ ar viņu sazināties) DJ iespējas organizēt savu brīvo laiku un nodoties savām interesēm bija ierobežotākas.

31. Turklāt, ja salīdzina ar lietu, kurā tika pieņemts 2015. gada 10. septembra spriedums *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578), šī lieta ir atšķirīga, jo pārvietošanās laiks, lai dotos pie klientiem, kas jākvalificē kā darba laiks, nevar tikt pielīdzināts pastāvīgas darba gatavības laikposmiem.

32. Visbeidzot – arī lieta, kurā tika pieņemts 2018. gada 21. februāra spriedums *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82), atšķiras no šajā strīdā skatāmā jautājuma, jo ne tikai DJ nebija noteikts pienākums būt pieejamam kādā noteiktā vietā, bet arī laika intervāls, kurā tika prasīta viņa iespējama rīcība, bija ievērojami lielāks (stunda, nevis astoņas minūtes).

33. Minētajos apstākļos *Vrhovno sodišče* (Augstākā tiesa, Slovēnija) apturēja pamata tiesvedību un uzdeva Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) Vai Direktīvas 2003/88 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tādos apstākļos kā šajā tiesvedībā par darba laiku ir uzskatāma pastāvīga darba gatavība, kuras laikā radiotelevīzijas raidījumu centrā strādājošam darbiniekam ārpus darba laika (kad viņa fiziska atrašanās darba vietā nav nepieciešama) ir jābūt sasniedzamam telefoniski pēc izsaukuma un vajadzības gadījumā jāierodas darba vietā stundas laikā?

2) Vai tādos apstākļos kā šajā lietā pastāvīgas darba gatavības jēdziena definīciju ietekmē apstāklis, ka darbinieks dzīvo dzīvojamās telpās tajā objektā, kur viņš strādā (radiotelevīzijas raidījumu centrā), jo teritorijas ģeogrāfiskās īpatnības padara ikdienas atgriešanos mājās ("otrpus ielejai") par neiespējamu (vai sarežģītāku)?

3) Vai atbilde uz diviem iepriekšējiem jautājumiem ir atšķirīga gadījumā, ja konkrētajā teritorijā brīvā laika pavadīšanas iespējas ir ierobežotas vietas ģeogrāfisko īpatnību dēļ vai tajā darbiniekam ir lielākas grūtības rīkoties ar savu brīvo laiku un pievērsties savām interesēm (kas nebūtu, ja viņš dzīvotu mājās)?"

III. Juridiskā analīze

A. Ievada apsvērumi

1. Par pieņemamību

34. Direktīvā 2003/88, kuras pamatā ir LESD 153. panta 2. punkts, ir regulēti vienīgi atsevišķi darba laika organizācijas aspekti, lai nodrošinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, un tā netiek piemērota tā paša panta 5. punkta izpratnē darba ņēmēju, kuri ietilpst tās piemērošanas jomā, atalgojuma jautājumam, izņemot īpašo šīs pašas direktīvas 7. panta 1. punktā paredzēto gadījumu apmaksāta ikgadēja atvaļinājuma jomā [3]; tāpēc šī direktīva principā nav piemērojama darba ņēmēju atalgojumam.

3 Skat. neseno spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 23. un 24. punkts), un agrāko spriedumu, 2017. gada 26. jūlijs, *Hälvä* u.c. (C-175/16, EU:C:2017:617, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

35. Fakts, ka pamata tiesvedības priekšmets ir prasība samaksāt algu par pastāvīgas darba gatavības stundām kā par virsstundu darba laiku, nenozīmē, ka nav jāatbild uz prejudiciālajiem jautājumiem, kas Tiesai uzdoti šajā lietā.

36. Proti, no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka iesniedzējtiesa lūdz norādes par Direktīvas 2003/88 2. panta interpretāciju, kas tiek uzskatīta par nepieciešamu pamata tiesvedības strīda atrisināšanai. Faktam, ka minētais strīds galu galā ir par atalgojuma jautājumu, nav nozīmes, jo šis jautājums pamatlietas ietvaros ir jāatrisina valsts tiesai, nevis Tiesai [4].

37. Tāpēc uzskatu, ka iesniedzējtiesas uzdotie prejudiciālie jautājumi ir pieņemami.

B. Direktīvas mērķis, darba laika un dežūras jēdzieni

38. Direktīvas 2003/88 mērķis ir noteikt minimālās prasības, lai uzlabotu darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzību darba vietās, tostarp tuvinot valstu tiesību normas par darba laiku [5].

39. Šie centieni ir galvenais elements Eiropas sociālo tiesību uzbūvē. Likumdevējs, vispirms noteicis Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvā 89/391/EEK, pamatojoties uz LESD 153. pantu, vispārējos darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus, ir piešķīris šīm pamatnostādnēm konkrētu formu, pieņemot konkrētas direktīvas. To skaitā ir arī Direktīva 2003/88, ar ko tika kodificēta iepriekšējā Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK [6].

40. Iepriekš minēto mērķu sasniegšanas labad Direktīvas 2003/88 noteikumos ir noteikti minimālie obligātie ikdienas un iknedēļas atpūtas laikposmi, kā arī 48 stundu limits vidējam darba nedēļas ilgumam, kur ir ietverts arī virsstundu darba laiks.

41. Ar minētajiem noteikumiem ir īstenots Pamattiesību hartas 31. pants, kura 1. punktā ir noteikts, ka "ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem", un pēc tam 2. punktā ir noteikts, ka "ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu". Šīs tiesības ir tieši saistītas ar cilvēka cieņas ievērošanu, kas ir daudz plašāk aizsargāta Hartas I sadaļā [7].

42. Šajā sistēmiskajā regulējumā Tiesa ir apliecinājusi, ka Direktīvā 2003/88 paredzētie noteikumi veido īpaši nozīmīgus Savienības sociālo tiesību noteikumus, kurus kā minimālu normu, kas vajadzīga drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai, ir tiesības baudīt katram darba ņēmējam [8], un šī aizsardzība attiecas ne tikai uz darba ņēmēja individuālajām interesēm, bet arī uz viņa darba devēja individuālajām interesēm, kā arī uz vispārējām interesēm [9].

4 Skat. spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 26. punkts).

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

6 Tiesas judikatūrā ir konsekventi apliecināts: tā kā Direktīvas 2003/88 1.–8. pants ir formulēts būtībā identiski 1.–8. pantam Padomes Direktīvā 93/104/EK (1993. gada 23. novembris) par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV 1993, L 307, 18. lpp.), kas grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2000/34/EK (2000. gada 22. jūnijs) (OV 2000, L 195, 41. lpp.), Tiesas agrāk veiktā šo pantu interpretācija var tikt pārnesta uz iepriekš norādītajiem Direktīvas 2003/88 pantiem; *ex multis* skat. spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 32. punkts), un rīkojumu, 2011. gada 4. marts, *Grigore* (C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

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

8 Skat. spriedumus, 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 24. punkts), un 2005. gada 1. decembris, *Dellas* u.c. (C-14/04, EU:C:2005:728, 49. punkts), un tajos minēto judikatūru; rīkojums, 2011. gada 4. marts, *Grigore* (C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122, 41. punkts).

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

43. Manuprāt, pirmais secinājums, kas izdarāms no instrumentālās saiknes starp Direktīvu 2003/88 un Hartā atzītajām sociālajām pamattiesībām, ir tāds, ka Direktīvas 2003/88 interpretācijai un tās piemērošanas jomas noteikšanai ir jāļauj pilnībā un faktiski izmantot subjektīvās pozīcijas, kas tajā ir atzītas darba ņēmējiem, novēršot jebkādus šķēršļus, kuri faktiski varētu ierobežot vai apdraudēt minēto izmantošanu [10].

44. Tāpēc, interpretējot un īstenojot Direktīvu 2003/88, ir jāpatur prātā, kā to vairākkārt uzsvērusi Tiesa, ka darba ņēmējs ir jāuzskata par vājāko darba līguma pusi, līdz ar to ir jānovērš darba devēja iespējas viņam noteikt viņa tiesību ierobežojumu [11].

45. Ar šādu premisu aizsardzības nodrošināšanas mērķis veidoja "bāku", kas rādīja Tiesai ceļu Direktīvas 2003/88 interpretēšanā.

46. Skaidrs un nozīmīgs Tiesas teleoloģiski orientētas interpretācijas piemērs ir redzams galvenokārt veidā, kā tā interpretējusi definīcijas "darba laiks" un "atpūtas laiks"; šī interpretācija ir atstājusi ārkārtīgi lielu ietekmi uz regulatīvajiem līdzsvariem daudzās dalībvalstīs [12].

47. Direktīva, izklāstot *darba laika* jēdzienu, kas ir noderīgs tajā paredzēto aizsardzību piemērošanai, faktiski atsaucas uz "jebkur[u] laikposm[u], kurā darba ņēmējs *strādā darba devēja labā [atrodas darba devēja rīcībā] un veic savu darbu vai pilda pienākumus* [13] [..]", savukārt *atpūtas laiks* ir "jebkurš laikposms, kas nav darba laiks" (2. panta 1) un 2) punkts).

48. Kā Tiesa to vairākkārt ir precizējusi, jēdzieni "darba laiks" un "atpūtas laiks" Direktīvas 2003/88 izpratnē ir Savienības tiesību jēdzieni, kas jādefinē saskaņā ar objektīviem kritērijiem, pamatojoties uz šīs direktīvas, kura ir vērsta uz to, lai noteiktu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanas minimālās prasības, sistēmu un mērķi [14]; tātad tie "nedrīkst tikt interpretēti atkarībā no dažādajiem dalībvalstu tiesību aktu noteikumiem [..]. Tikai ar šādu autonomu interpretāciju ir iespējams nodrošināt pilnīgu direktīvas efektivitāti un vienotu minēto jēdzienu piemērošanu visās dalībvalstīs [..]. Apstāklis, ka darba laika definīcijā ir ietvertas norādes uz "attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi", nenozīmē, ka dalībvalstis var vienpusēji noteikt šā jēdziena saturu. [Turklāt šādas valstis] nedrīkst attiecināt nekādus [nosacījumus] uz darba ņēmēju tiesībām uz to, ka tiek pienācīgi ievērots darba un, attiecīgi, atpūtas laiks, jo šīs tiesības tieši izriet no direktīvas noteikumiem. Jebkura cita interpretācija būtu pretēja Direktīvas 93/104 mērķiem [15], nosakot minimālās prasības, saskaņot darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzību" [16].

49. Tātad Tiesa pieņem konkrēti bināru pieeju: darba ņēmēja laiks ir vai nu darbs, vai atpūta.

10 Skat. manus secinājumus lietā *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:87, 39. punkts).

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

12 Šajā nozīmē doktrīnā skat. V. Leccese. "Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time", no: E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (red.), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellshaft, Bādenbādene, 2018, 1285.–1332. lpp., it īpaši 1291. lpp.

13 Mans izcēlums.

14 Skat. spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 62. punkts) un spriedumu, 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 27. punkts).

15 Tāds pats, kā jau minēts iepriekš, ir Direktīvas 2003/88 mērķis, un tāpēc paliek spēkā agrākās interpretācijas, ko Tiesa piedāvājusi par iepriekš spēkā esošās direktīvas tiesību normām.

16 Skat. spriedumu, 2003. gada 9. septembris, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 58. un 59. punkts).

50. Proti, jēdzieni "darba laiks" un "atpūtas laiks" ir "viens otru izslēdzoši" [17]. Pašreizējā Savienības tiesību stāvoklī "dežūras laiks, kuru darba ņēmējs pavada, veicot darbības sava darba devēja labā, ir kvalificējams vai nu par "darba laiku", vai "atpūtas laiku"" [18].

51. Doktrīnā ir apgalvots, ka "šai binārajai sistēmai ir vienkāršības priekšrocība, bet tā arī nav bez trūkumiem" [19]. Tostarp ir teikts, ka darba gatavības laikposmā, kaut arī darba ņēmējs neveic nekādu darbu, viņa pārvietošanās brīvība, atpūtas kvalitāte un iespējas pievērsties savām interesēm ir ierobežotas, kaut arī nav pilnībā izslēgtas; var gadīties, ka, kvalificējot darba gatavības laikposmu par atpūtu, viņš starp diviem darba laikposmiem sistemātiski atrodas darba gatavībā.

52. Saistībā ar šo tēmu ir risinājušās plašas debates par doktrīnu attiecībā uz iespēju identificēt *tertium genus* starp [darba] laiku un atpūtu [20].

53. Pašlaik, lai gan saprotot vajadzības, kas ir priekšlikumu pamatā esošā stingrā divdalījuma pārvarēšanai [21], šo pārvarēšanu, manuprāt, var eventuāli ieviest tikai Eiropas likumdevējs.

54. Par šo punktu jānorāda, ka iespējamā "pelēkās zonas" starp darbu un atpūtu ieviešana [22] rada riskus konkrētas piemērošanas ziņā visās valstīs un tātad tiesiskās drošības risku.

55. Katrā ziņā man šķiet diezgan sarežģīti veikt šo pārvarēšanu interpretācijas ceļā, kad pastāv skaidrs un nepārprotams normatīvais teksts: jebkurš laikposms, kas nav darba laiks, ir atpūtas laiks [23].

56. Atgriežoties pie darba laika jēdzienu raksturojošiem elementiem, kas paredzēti Direktīvas 2003/88 2. pantā, tie ir efektīvi apkopoti šādos: 1) telpas kritērijs (atrašanās darba vietā); 2) autoritātes kritērijs (atrašanās darba devēja rīcībā) un 3) profesionāls kritērijs (savas darbības veikšana vai savu pienākumu pildīšana) [24].

57. Kā redzēsim, Tiesai teleoloģiski orientētas interpretācijas aspektā bija jāatkāpjas no šīs direktīvas tiesību normas gramatiskās interpretācijas [25].

58. Spriedumos par dežūru dienestu Tiesa ir ievērojusi konsekventu evolutīvo līniju, lai piedāvātu stabilu darba laika un atpūtas laika jēdzienu interpretatīvo bāzi nolūkā iekļaut vienā vai otrā jēdzienā laikposmus, kurus darba ņēmēji pavadījuši šajā īpašajā situācijā.

17 Skat. spriedumus 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 55. punkts); 2000. gada 3. oktobris, *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528, 47. punkts), un 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 26. punkts).

18 Skat. spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 55. punkts).

19 F. Kéfer un J. Clesse, "Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos", no: *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, 161. lpp.

20 Skat., attiecībā uz visiem, A. Supiot, "Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del "tempo di lavoro")", no: *Lav. dir.*, 1997, 15. un nākamās lpp.; agrākajā Itālijas tiesu doktrīnā: P. Ichino, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, no: P. Schlesinger (red.), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè Editore, Milāna, 1987, 27. lpp. Nesenāk: J.-E. Ray, "Les astreintes, un temps du troisième type", no: *Dr. soc.* (F), 1999, 250. lpp.; J. Barthelemy, "Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire", no: *Dr. soc.* (F), 2001, 78. lpp.

21 V. L. Mitrus, "Potential implictions of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)", no: *European Labour Law Journal*, 2019, 393. lpp., atbilstoši kuram "binārās attiecības starp "darba laiku" un "atpūtas laiku" ne vienmēr apmierina faktiskā darba tirgus vajadzības".

22 Visi lietas dalībnieki, kuri uzstājās tiesas sēdē, iebilda pret *tertium genus* starp darbu un atpūtu ieviešanu.

23 Atalgojums ir vienīgais instruments, kas nav attiecināms uz Direktīvas 2003/88 mērķiem un ko valsts likumdevēji var izmantot, lai darba laika jēdzienu padarītu vēl elastīgāku, proti, atlīdzināt darba ņēmējam ierobežojumus, kas viņam uzlikti pastāvīgās darba gatavības laikposmā. Tiesa jau ir uzsvērusi principu, ka valstu tiesību aktos var brīvi paredzēt atšķirīgus atalgojumus, lai atlīdzinātu situācijas, kurās darba ņēmējs atrodas pastāvīgas darba gatavības režīmā; skat. spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 52. punkts), kurā teikts, ka "Direktīvas 2003/88 2. pants ir interpretējams tādējādi, ka ar to dalībvalstīm nav uzlikts pienākums noteikt atalgojumu par tādu dežūru mājās laikposmiem kā pamatlietā aplūkotie atkarībā no šo laikposmu kvalificēšanas par "darba laiku" un "atpūtas laiku""; skat. rīkojumu, 2011. gada 4. marts, *Grigore* (C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122, 84. punkts), kurā ir teikts, ka "Direktīva 2003/88 ir jāinterpretē tādējādi, ka darba devēja pienākums maksāt darba samaksu un līdzīgu atlīdzību par laiku, kurā mežsargam ir pienākums nodrošināt meža apgaitas, par ko tas ir atbildīgs, uzraudzību, izriet nevis no šīs direktīvas, bet no atbilstošajām valsts tiesību normām".

24 Skat. ģenerāladvokāta Ī. Bota secinājumus lietā *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:391, 31. punkts) un to 12. zemsvītras piezīmē minēto judikatūru.

25 Tā uzskata arī Komisija savu rakstveida apsvērumu 40. punktā.

59. Tiesa, sākot jau no pirmajiem spriedumiem par šo tēmu [26], ir nošķīrusi divus gadījumus: 1) dežūras laiks, kas pavadīts, fiziski atrodoties darba vietā (dežūras laiks darba vietā), un 2) dežūras laiks atbilstoši sistēmai, kurā darba ņēmējiem ir jābūt pastāvīgi pieejamiem, tomēr bez pienākuma atrasties darba vietā (pastāvīgās darba gatavības laikposms).

60. Pirmais gadījums nerada īpašas interpretācijas grūtības, jo ir skaidrs, ka darba ņēmējs, kuram jābūt uz vietas un pieejamam darba vietā ar mērķi sniegt profesionālos pakalpojumus, ir jāuzskata par savus pienākumus pildošu, un tāpēc šis laikposms ir uzskatāms par viņa darba laiku [27], arī laikā, kad viņš neveic konkrētu darbu.

61. Otrais gadījums, kāds ir arī šeit izskatāmais, bez šaubām, ir sarežģītāks no interpretācijas viedokļa.

62. Darba gatavības gadījumā Tiesa ir apliecinājusi atšķirīgus principus, arī atkarībā no uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem, kurus tomēr var konsekventi apkopot iepriekš minētajā teleoloģiskajā perspektīvā.

63. Pirmo tādu spriedumu Tiesa pieņēma lietā *Simap*, kas bija saistīta ar primārās aprūpes ārstu dežūrām, kuri strādā veselības centrā; daļu šī laika viņiem bija jābūt darba vietā, bet pārējā laikā viņiem bija tikai jābūt "darba gatavībā".

64. Kas attiecas uz otro situāciju, lai gan būdami sava darba devēja rīcībā, jo ar viņiem bija jāspēj sazināties, ārsti varēja pavadīt savu laiku brīvāk un nodoties savām interesēm. Tāpēc iepriekš minētais laiks ietilpa kategorijā "atpūtas laiks", izņemot laiku, kas faktiski veltīts dienestam pēc izsaukuma saņemšanas.

65. Lieta *Matzak* [28] atšķiras no lietas *Simap* ar to, ka darba ņēmējs neatrodas *darba vietā*, lai *nekavējoties* reaģētu uz izsaukumu, bet atrodas *darba devēja noteiktā vietā* [29] (šajā gadījumā darba ņēmēja dzīvesvietā) ar pienākumu reaģēt uz izsaukumu *astoņu minūšu laikā*.

66. Būtībā Tiesa uzskatīja, ka tāda darba gatavība kā tā, kas ir *R. Matzak*, ir kopumā jāuzskata par darba laiku, jo, lai gan darbs netika veikts darba vietā, darba ņēmējs bija pakļauts tādām ģeogrāfiskām saistībām (pieejamība darba devēja noteiktā vietā) un laika saistībām (pienākums pēc izsaukuma ļoti īsā laikā atgriezties darba vietā), kas ļoti nozīmīgi ierobežoja darba ņēmēja brīvību atpūtas laikā pievērsties savām personīgajām un sociālajām interesēm.

67. Tiesa uzskatīja, ka atrašanās "darba devēja noteiktā vietā" un atrašanās "darba vietā" ir līdzvērtīgas, jo tās vieno apstāklis, ka reaģēšanai uz izsaukumu bija jānotiek tik ātri, ka to var definēt kā "uzreiz".

68. Tātad Tiesa, kā tā jau tika darījusi attiecībā uz darba vietā sniegtiem dežūras pakalpojumiem [30], no darba laika jēdziena divu elementu līdzāspastāvēšanas secināja, ka pastāv trešais elements – atrasties darba devēja noteiktā vietā un būt viņa rīcībā darba pienākumu veikšanai ietver arī sava darba veikšanu tikai tajā gadījumā, kad reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir īpaši īss.

26 Skat. spriedumu, 2000. gada 3. oktobris, *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528, 48.–50. punkts).

27 Skat. spriedumu, 2000. gada 3. oktobris, *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528, 48. punkts).

28 Tas, kā vispārzināms, attiecas uz brīvprātīgā ugunsdzēsēja dežūras dienestu darba gatavības režīmā, kuram šajā laikposmā bija pienākums atrasties savā dzīvesvietā, gaidot izsaukumu, uz ko viņam bija jāreaģē – pretējā gadījumā viņš saņemtu disciplinārsodu – astoņu minūšu laikā jau darba apģērbā sasniedzot ugunsdzēsēju depo.

29 Mans izcēlums.

30 Kur Tiesa no Direktīvas 2003/88 2. pantā ietvertā darba laika jēdziena divu elementu (telpas – proti, atrašanās darba vietā –, un autoritātes – proti, strādāšana darba devēja labā [atrašanās darba devēja rīcībā]) līdzāspastāvēšanas bija secinājusi, ka pastāv trešais elements (profesionālais – proti, darbības veikšana vai pienākumu pildīšana).

69. Tātad no Tiesas judikatūras var secināt, ka, lai pastāvīgā darba gatavībā pavadīto laiku varētu uzskatīt par darba laiku, ir jābūt izpildītiem trim nosacījumiem: 1) darba ņēmējs fiziski atrodas darba devēja noteiktā vietā; 2) darba ņēmējs ir darba devēja rīcībā, lai atbildētu uz izsaukumu, un 3) reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir īpaši īss.

70. Tiesai tiek lūgts izvērtēt, vai vairākkārt minētās Direktīvas 2003/88 teleoloģiskās interpretācijas perspektīvas gaismā šo elementu pastāvēšana ir nepieciešama vienmēr, lai kvalificētu darba gatavības laikposmu par darba laiku, un vai minētie pienākumi ir konkrēti jāizvērtē, ievērojot darba ņēmējam noteiktās saistības, lai noteiktu, vai šie pienākumi ir tādi, kas traucē darba ņēmēja faktiskajām iespējām nodoties savām interesēm atpūtas laikā.

C. Prejudiciālie jautājumi: darba devēja uzliktās saistības un faktiskā atpūta

71. Ar saviem trim prejudiciālajiem jautājumiem valsts tiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2003/88 2. panta 1) un 2) punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka pastāvīgā darba gatavība, kas noteikta darba ņēmējam tādos apstākļos kā šajā lietā aplūkojamie, ir jākvalificē kā "darba laiks" vai, gluži pretēji, kā "atpūtas laiks" šīs pašas direktīvas definīciju izpratnē.

72. Īpašie iesniedzējtiesas aprakstītie apstākļi, kas to pamudināja apšaubīt iespēju tās izskatāmo lietu iespējami iekļaut Tiesas jau analizētajās situācijās, ir šādi: a) tas, ka darba ņēmējam ir jābūt sazvanāmam un, ja nepieciešams, jāierodas darbā stundas laikā; b) tas, ka darba ņēmējs dzīvo mītnē pie vietas, kur viņš veic savu darbu, jo vietas ģeogrāfisko īpatnību dēļ viņam ir neiespējami (vai grūtāk) katru dienu atgriezties savā dzīvesvietā un c) tas, ka runa ir par vietu, kurā iespējas veltīt savu laiku atpūtai brīvajā laikā ir ierobežotas šīs vietas ģeogrāfisko īpatnību dēļ.

73. Ievērojot līdz šim izklāstīto, ir jāizvērtē šādi aspekti: vieta, kurā darba ņēmējam jāatrodas darba gatavības laikposmā; reaģēšanas laiks uz izsaukumu; darba vietas ģeogrāfiskās īpatnības.

74. Attiecībā uz pirmo elementu, proti, telpisko, no lietas materiāliem skaidri izriet – un šis apstāklis tika apstiprināts arī tiesas sēdē –, ka darba ņēmējam nebija juridiska pienākuma darba gatavības laikposmā atrasties darba vietā un pat ne kādā darba devēja noteiktā vietā: viņš varēja brīvi pavadīt savu laiku tur, kur vēlējās, un vienīgais viņam noteiktais pienākums bija atbildēt uz izsaukumu, reaģējot stundas laikā.

75. Otrais elements, kas saistīts ar laiku, šķiet, nekādi nevar tikt uzskatīts par reaģēšanu "uzreiz": stunda, šķiet, ir pilnīgi atbilstošs reaģēšanas laiks, kas ļauj plānot atpūtas laiku darba gatavības laikposmā.

76. Kā izriet no prejudiciālajiem jautājumiem, tieši trešais elements – kurš saistīts ar darba vietas atrašanās ģeogrāfiskajām īpatnībām – ir licis iesniedzējtiesai šaubīties, vai laikposmu, ko darba ņēmējs pavadījis darba gatavības režīmā, var pielīdzināt atpūtas laikam. Proti, lietas materiālos ir lasāms, ka televīzijas raidījumu centrs, kurā strādā darba ņēmējs, atrodas augstu kalnos, tālu no apdzīvotiem centriem, un ar ieleju to savieno pacēlājs, kas darbojas tikai dažos periodos; ka darba ņēmējam nav autonoma transportlīdzekļa, jo laikposma, ko viņš pavadīs televīzijas raidījumu centrā, sākumā un beigās viņu atved un atkal aizved ar darba devēja transportlīdzekļiem; ka darba ņēmējs dienas laikā nevar sasniegt savas mājas un tāpēc ir spiests visu laiku dzīvot telpās netālu no televīzijas raidījumu centra – mītnē, ko viņa rīcībā ir nodevis darba devējs.

77. Manuprāt, šis apstāklis – darba vietas ģeogrāfiskā īpatnība – nav atbilstošs darba gatavības laikposma pārkvalificēšanai no atpūtas laika par darba laiku nedz tajā aspektā, ka darba ņēmēja darba vieta atrodas tālu no dzīvesvietas un viņam attiecīgi ir grūti to sasniegt, nedz tajā aspektā, ka ir ierobežotas darba ņēmēja brīvā laika pavadīšanas iespējas.

78. Darba vieta ir daļa no uzņēmēja organizatoriskajām izvēlēm, un darba ņēmēja norīkošana strādāt vienā vai citā vietā ietilpst darba devēja vadības pilnvarās. Tāpēc algotam darba ņēmējam ir jāpilda savas darba saistības vietā, ko norādījis darba devējs uzņēmuma interesēs.

79. Pirmajā aspektā, tas, ka darba pienākumi ir jāveic vietā, kas atrodas tālu no darba ņēmēja dzīvesvietas, ir kopējā pieredzē visai bieži sastopama parādība [31], un daudzos gadījumos darba ņēmējam ir neiespējami vai īpaši grūti darba dienas beigās atgriezties savās mājās.

80. Šādos gadījumos darba ņēmējs var izvēlēties, vai mainīt savu dzīvesvietu atkarībā no darba vajadzībām vai pavadīt daļu nedēļas vai arī ilgākus laikposmus tālu no mājām. Darba devējam nevar uzlikt pienākumu noteikt darba vietu atkarībā no darba ņēmēja dzīvesvietas.

81. Dažās situācijās vieta, kurā notiek darba pakalpojumu sniegšana, sava rakstura dēļ atrodas tālu no apdzīvotiem centriem un ir tāda, ka darba ņēmējs ir spiests uzturēties tālu no savas dzīvesvietas ļoti ilgus laikposmus: kaut vai, piemēram, darbs jūrā vai darbs uz naftas ieguves platformām.

82. Visbeidzot, šāds apstāklis nav tieši atkarīgs no pastāvīgas darba gatavības pienākuma: lietas materiālos aprakstītās īpašības šķiet tādas, kas izslēdz, ka darba ņēmējs būtu varējis atgriezties mājās katru dienu, pat ja nebūtu darba gatavības pienākumu.

83. No tā izriet, ka darba ņēmēja dzīvesvietas tālums no darba vietas, it īpaši ja tas ir uz laiku, nekādi nevar ietekmēt darba gatavības laikposma kvalificēšanu.

84. Jāpiebilst, ka modernās tehnoloģijas atļauj daudz vairāk nekā agrāk būt "saistītiem" ar saviem ģimenes locekļiem un sev tuviem cilvēkiem arī no attāluma.

85. Kas attiecas uz otro aspektu, darba ņēmēja ierobežotā iespēja pavadīt savu brīvo laiku šķiet esam neatbilstošs kritērijs, lai ietekmētu darba gatavības laikposma kvalificēšanu.

86. Savienības tiesības garantē darba ņēmējam tiesības uz iespēju izmantot atpūtas laikus, kuri mijas ar darba laikiem un ir tādi, ka ļauj viņam atgūt psihofizisko enerģiju. Arī "pietiekamas atpūtas" jēdziens [32] tikai garantē darba ņēmējiem regulārus atpūtas laikus, kas ir pietiekami gari un nepārtraukti, lai novērstu to, ka noguruma, piepūles vai citu faktoru dēļ, kas traucē darba organizāciju, viņi savaino sevi, savaino darba biedrus vai citus cilvēkus un ka viņi sabojā savu veselību vai nu īsākā, vai garākā laikposmā.

87. Tas apstāklis vien, ka darba ņēmējam ir ierobežotas, nevis atņemtas, brīvā laika pavadīšanas iespējas, šķiet pilnībā saderīgs ar iepriekš minēto pietiekamas atpūtas laika jēdzienu.

88. Šajā lietā no lietas materiāliem, ka arī no dažiem precizējumiem, ko lietas dalībnieki snieguši tiesas sēdē, acīmredzami izriet, ka darba ņēmējs, lai arī īpatnējos ģeogrāfiskajos apstākļos, tomēr bija tādā situācijā, kurā, būdams darba gatavības režīmā, varēja veltīt savu laiku daudzām dažādām aktivitātēm [33].

31 To norāda arī Komisija savu rakstveida apsvērumu 61. punktā.

32 Direktīvas 2003/88 2. panta 9) punkts.

33 Darba devējs būtībā apgalvoja, ka no pamata tiesvedības izriet, ka darba ņēmēji darba gatavības laikposmā ir pievērsušies dažādām interesēm un darbībām: daži slēpoja, pastaigājās, citi brauca lejup uz ieleju pa trošu ceļu, iepirkās vai skatījās filmas vai seriālus (tiesas sēdes protokols, 6. lpp.).

89. Visbeidzot, kas attiecas uz darba vietai tuvumā esošas mītnes vietas nodošanu darba ņēmēja rīcībā – šis apstāklis nevar ietekmēt darba gatavības režīma kvalifikāciju: lietā *Grigore* Tiesa jau nosprieda, ka pastāvīgas darba gatavības laikposma kvalifikācija par "darba laiku" Direktīvas 2003/88 2. panta 1) punkta izpratnē nav atkarīga no tā, vai darba ņēmēja rīcībā ir nodota dienesta mītnes vieta [34].

90. Tātad izskatāmajā lietā, manuprāt, var secināt – neskarot faktu konstatējumus, kuri paliek valsts tiesas ziņā –, ka daļējie pārvietošanās brīvības un brīvības nodoties savām personīgajām un sociālajām interesēm ierobežojumi neizriet tieši no darba devēja uzliktajām saistībām, bet izriet no objektīviem īpašiem apstākļiem, kas nav attiecināmi uz darba devēja līgumisko atbildību un nav tādi, lai apdraudētu darba ņēmēja atpūtas efektivitāti pastāvīgas darba gatavības laikposmos.

91. Tātad šeit izskatāmās lietas atrisināšanā var tikt apstiprināti Tiesas līdz šim paustie principi: noteicošie faktori darba gatavības laikposma kvalificēšanai par darba laiku ir darba devēja uzliktās saistības, kas ir tādas, ka neļauj darba ņēmējam izmantot pietiekamu atpūtas laiku [35].

92. Vēl viens fragments mozaīkā, ko Tiesa šobrīd varētu pievienot – aizvien vēl vairākkārt minētās Direktīvā 2003/88 ietverto jēdzienu teleoloģiskās interpretācijas perspektīvā, ir tas, ka, lai pastāvīgas darba gatavības laikposmu kvalificētu par darba laiku, nav nepieciešams, lai darba ņēmējam būtu jāatrodas darba devēja noteiktā vietā, bet pietiek ar apstākli, ka darba ņēmējs ir darba devēja rīcībā un ka viņam ir jārīkojas savu darba pienākumu veikšanai ļoti īsā laikā.

93. Kā jau redzējām nesenajā spriedumā *Matzak*, Tiesa ir elastīgi interpretējusi direktīvā lietoto formulējumu, kas kā vienu no darba laika prasībām nosaka prasību būt "darbā", ar to domājot ne tikai darba vietu, bet arī citu darba devēja noteiktu vietu.

94. Kad darba ņēmējs neatrodas darba vietā – arī vairākos Tiesas agrāk skatītos gadījumos –, noteicošais faktors ir tieši pakļautība darba devēja uzliktām saistībām, it īpaši reaģēšanas laiks uz izsaukumu, nevis atrašanās darba devēja noteiktā vietā vai darba vietas tuvumā.

95. Lietās *Grigore* un *Tyco* apstāklis, ka darba ņēmējs atradās vai neatradās kādā konkrētā darba devēja noteiktā vietā vai darba vietas tuvumā, darba gatavības laikposma kvalificēšanas nolūkā tika uzskatīts par neitrālu.

96. Lietā *Grigore* Tiesa, paturot prātā, ka dienesta mītnes vietas piešķiršana darba vietas tuvumā nav noteicošs faktors, lai darba gatavības laikposmu kvalificētu par darba laiku vai par atpūtas laiku, tomēr uztic izvērtējumu valsts tiesai, kas jāveic, balstoties uz šādu kritēriju: darba gatavības laikposmu varētu uzskatīt par darba laiku, ja tiktu konstatēts, ka pastāv "tādi pienākumi, kuru dēļ attiecīgajam darba ņēmējam nav iespējams izvēlēties atrašanās vietu brīžos, kad viņš neveic darbu". Proti, ja tādi tiek konstatēti, tie "ir jāuzskata par ietilpstošiem darba pienākumu veikšanā" [36].

97. Lietā *Tyco* [37] Tiesa savukārt apstiprināja, ka tādā gadījumā, kāds tiek aplūkots pamata tiesvedībā, laiks, ko ceļā starp savu dzīvesvietu un darba devēja norādītiem klientiem pavada darba ņēmēji, kuriem nav fiksētas darba vietas, ir uzskatāms par darba laiku, jo šiem darba ņēmējiem, kaut arī pārvietošanās laikā viņiem bija zināma brīvības pakāpe, tomēr bija jārīkojas saskaņā ar darba devēja specifiskajām instrukcijām.

34 Skat. rīkojumu, 2011. gada 4. marts, *Grigore* (C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122, 70. punkts).

35 Šajā nozīmē arī V. Leccese, "Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia", 2016, 7. lpp. – ciktāl var konstatēt, nav publicēts, bet ir pieejams tīmekļa vietnē http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, atbilstīgi kuram "nav šaubu, ka svarīgāko elementu visā argumentācijā veido tieši teleoloģiskā spriešana, kas piešķir darba ņēmējam pietiekamu atpūtu, kas viņam pienākas attiecībā pret direktīvā noteikto mērķi".

36 Skat. rīkojumu, 2011. gada 4. marts, *Grigore* (C-258/10, nav publicēts, EU:C:2011:122, 68. punkts).

37 Skat. spriedumu, 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578).

98. Tāpēc Tiesas agrākās judikatūras lasījums teleoloģiskās interpretācijas, uz kuru jau vairākkārt esmu atsaucies, perspektīvā, mani vedina uzskatīt, ka noteicošais faktors pastāvīgas darba gatavības laikposmu kvalificēšanā ir to saistību intensitāte, kuras izriet no darba ņēmēja pakļautības darba devēja instrukcijām, it īpaši reaģēšanas laiks uz izsaukumu.

99. Reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir noteicošais faktors, jo objektīvā un nepārprotamā veidā tieši ietekmē darba ņēmēja brīvību nodoties savām interesēm un būtībā atpūsties: dažu minūšu reaģēšanas laiks uz izsaukumu nekādi neļauj plānot – pat ar grozījumiem ne – savu atpūtas laiku.

100. Savukārt saprātīgs reaģēšanas laiks uz izsaukumu ļauj darba ņēmējam darba pēc izsaukuma režīma laikā nodoties citām nodarbēm, pat apzinoties, ka viņu, iespējams, izsauks uz dienestu.

101. Reaģēšanas laiks, manuprāt, ietekmē arī vietu, kurā darba ņēmējam ir jāatrodas darba gatavības laikposmā [38]: ir acīmredzams, ka ļoti īss reaģēšanas laiks uzliek darba ņēmējam pienākumu šā režīma laikā atrasties noteiktā ģeogrāfiskajā rādiusā, ko būtībā ir noteicis darba devējs [39]. Kaut arī darba devējs nenosaka darba ņēmējam atrašanos vienā noteiktā vietā, tomēr, ja viņš nosaka ārkārtīgi īsu reaģēšanas laiku uz izsaukumu, viņš faktiski uzliek viņam arī ievērojamus pārvietošanās brīvības ierobežojumus.

102. Tāpēc es uzskatu, ka, lai darba gatavības laikposmu kvalificētu par darba laiku vai par atpūtas laiku, izšķirošā nozīme ir ne tik daudz vietai, kurā darba ņēmējs atrodas šajā laikposmā, cik šā paša darba ņēmēja pārvietošanās brīvības ierobežojumam, kurš izriet no noteiktā reaģēšanas laika uz izsaukumu.

103. Es nesaskatu lielas atšķirības darba ņēmējam uzlikto saistību ziņā situācijā, kad viņam darba gatavības laikposmā ir jāatrodas savā dzīvesvietā, un situācijā, kad viņam nav šā pienākuma, bet kad viņam ir jāatbild uz izsaukumu īpaši īsā laikā.

104. Tāpēc, manuprāt, kā iepriekš norādīts, to saistību intensitātei, kuras izriet no darba ņēmēja pakļautības darba devēja instrukcijām, ir noteicoša nozīme darba gatavības laikposma kvalificēšanai par darba laiku vai par atpūtas laiku. No šīs pakļautības izrietošās saistības var būt visdažādākās, bet, pirmkārt, par izšķirošo ir jāuzskata reaģēšanas laiks uz izsaukumu.

105. Tās vietas noteikšanai, kurā darba ņēmējam jāatrodas darba gatavības laikposmā, var būt nozīme, tāpat kā iepriekš minētās pakļautības darba devēja instrukcijām intensitātes faktoram, tikai kompleksā vērtējumā.

106. Arī analizējot situāciju no darba devēja viedokļa, iespēja sazināties ar darba ņēmēju ar pārnēsājamiem elektroniskajiem līdzekļiem (mobilajiem telefoniem, planšetēm, klēpjdatoriem), kas ļauj to veikt jebkurā brīdī, padara darba devēja prasību, lai darba gatavības laikposmā darba ņēmējs fiziski atrastos darba devēja noteiktā vietā, mazāk attaisnotu un izprotamu. Primāra nozīme darba devēja nolūkos ir *laika periodam*, kurā darba ņēmējam, lai kur viņš atrastos, ir jāspēj sasniegt darba devēja norādīto vietu.

107. Kad ir identificēts noteicošais faktors darba gatavības laikposma kvalificēšanai par darba laiku vai par atpūtas laiku, ir jāpiedāvā valsts tiesām daži papildu izmantojamie kritēriji gadījumiem, kad galvenā saistība, proti, reaģēšanas laiks uz izsaukumu, nav tik ārkārtīgi īss, lai traucētu darba ņēmēja efektīvai atpūtai.

38 Pienākums īpaši īsā laikā atbildēt uz izsaukumu "ierobežo darba ņēmēja brīvību plānot savu laiku. Tas uzliek darba ņēmēja aktivitātēm gan ģeogrāfiskus, gan laika ierobežojumus"; tas sacīts L. Mitrus rakstā "Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect)", no: *European Labour Law Journal*, 2019, 391. lpp.

39 A. Frankart un M. Glorieux. "Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens", no: *La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971* (S. Gilson un L. Dear zinātniskā vadībā), Anthémis, Limala, 2011, 374. lpp.

108. Kad reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir tik ļoti īss, proti, ierobežots līdz dažām minūtēm, ar to, manuprāt, ir pietiekami, lai darba gatavības laikposmu kvalificētu par darba laiku, bez turpmākiem konstatējumiem atbilstoši iepriekš izklāstītajiem argumentiem: darba ņēmēja pārvietošanās brīvība šajā gadījumā ir tik ļoti ierobežota, ka ir jāuzskata, ka arī uzturēšanās vietai ir noteikti ierobežojumi darba devēja instrukcijās.

109. Savukārt gadījumā, kad reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir īss, bet ne tāds, kas gandrīz absolūti liedz darba ņēmējam brīvību izvēlēties vietu, kurā pavadīt darba gatavības laikposmu, var stāties spēkā kopā izskatāmie papildu kritēriji, pievēršot uzmanību kompleksajai ietekmei, kādu uz darba ņēmēja atpūtu var atstāt visi darba gatavības laikposma sistēmas īstenošanas nosacījumi: proti, vai kopumā uzliktie ierobežojumi apgrūtina iespējas darba ņēmējam pievērsties savām personīgajām un ģimenes interesēm un viņa pārvietošanās no darba vietas brīvību, vai varbūt tie ir tādi, ka šīs iespējas gandrīz absolūti liedz? Proti, ir dabiski, ka darba pēc izsaukuma režīms uzliek zināmas saistības un ierobežojumus darba ņēmēja brīvībai; Savienības tiesību mērķis ir novērsto to, ka šādi ierobežojumi ir tik invazīvi, ka neļauj darba ņēmējam efektīvi atpūsties.

110. Šajā nozīmē es domāju uzmanību, kas jāpievērš darba ņēmēja atpūtas efektivitātei. Savukārt piesardzīgāk es izmantotu – kaut arī tas ir autoritatīvi ierosināts [40] – tā "laika kvalitātes" kritēriju, ko darba ņēmējs var izmantot, atrodoties darba gatavības laikposmā. Proti, es uzskatu, ka šāds kritērijs var izrādīties pārāk subjektīvs un tātad var tikt dažādi interpretēts valstu tiesās, arī atkarībā no atsevišķo valstu dažādajām uztverēm šajā ziņā, kas nenāktu par labu tiesiskajai drošībai.

111. Rakstveida apsvērumos un tiesas sēdē personas, kas iestājās lietā [41], piedāvāja daudzus kritērijus, kas sastāv no ierobežojumiem, no kuriem var būt atkarīga darba gatavības laikposma kvalificēšana par darba laiku vai par atpūtas laiku: vai reaģēšana uz izsaukumu ir vai nav obligāta; darba ņēmēja rīcībā esošā rīcības brīvība pēc izsaukuma saņemšanas (iespēja rīkoties attālināti, iespēja, ka viņu aizstās kāds cits darba ņēmējs); sodu paredzēšana par nerīkošanos vai par novēlotu reaģēšanu uz izsaukumu; rīcības steidzamības pakāpe; darba ņēmēja atbildības pakāpe; profesijas specifiskās īpašības; attālums, kas jāveic starp darba ņēmēja atrašanās vietu un vietu, kurā jāatgriežas dienestā; ģeogrāfiskie šķēršļi, kas var palēnināt došanos uz darba vietu; nepieciešamība valkāt darba apģērbu; dienesta transportlīdzekļa pieejamība.

112. Papildus šiem ir kritērijs par to, cik lielā mērā ir sagaidāms, ka darba ņēmējs tiks izsaukts atpakaļ uz dienestu, par ko ir otrais prejudiciālais jautājums lietā C-580/19, kurā šķietami ir atsauce uz ietekmi, kāda rīcības biežumam ir uz faktiskā atpūtas laika raksturu darba gatavības laikposmā.

113. Manuprāt, Tiesai būtu jānosaka tikai vispārējie kritēriji un mērķi, detalizēti neiedziļinoties īpašās situācijās un atstājot valsts tiesu ziņā visu faktisko apstākļu izvērtējumu.

114. Tātad domāju, ka būtu lietderīgi aprobežoties ar dažiem papildu kritēriju piemēriem, kuri izmantojami tādu šaubu gadījumos, kā iepriekš izklāstīts, kurus tomēr var attiecināt uz darba devēja vadības pilnvaru īstenošanu – un uz saistīto darba ņēmēja, kas attiecībās ir vājākā puse, pakļautības stāvokli – un kuri neizriet no objektīvām situācijām ārpus darba devēja kontroles.

115. Tāpēc es izslēgtu iespēju izvērtēt tādus apstākļus kā attālums, kas jāveic, lai sasniegtu darba veikšanas vietu (neskarot gadījumus, kad tā atšķiras no parastās darba vietas un tātad nav atkarīga no specifiskas darba devēja gribas), vai ģeogrāfiskie šķēršļi, kuri arī, kā jau teikts, nav atkarīgi no darba devēja vēlmēm.

40 Skat. ģenerāladvokātes E. Šarpstones [*E. Sharpston*] secinājumus lietā *Matzak* (C-518/15, EU:C:2017:619, 57. punkts).

41 It īpaši lietā C-580/19, tiesas sēdē, kurā minētā lieta tika izskatīta kopīgi ar šo lietu.

116. Es izslēgtu arī īpašas nozīmes piešķiršanu atbildības līmenim un specifiskajiem veiktajiem uzdevumiem: darba gatavība ir viens no darba organizācijas aspektiem, kas nodots darba devēja vadības pilnvaru ziņā. Darba ņēmējam reaģēšana uz izsaukumu ir darba pienākumu veikšana, kurā tam jāizmanto parastā rūpība. Tāpēc es uzskatu, ka darba pienākumi darba ņēmējam uzņēmuma labā ir jāveic ar tādu pašu centības līmeni, neatkarīgi no ieņemamā amata un atbildības līmeņa. Faktiski būtu grūti veikt objektīvu uzņēmuma interešu izvērtējumu, jo tas, kas vienam var šķist maznozīmīgs, citam var būt ārkārtīgi svarīgi. Analoga argumentācija ir spēkā attiecībā uz rīcības steidzamības pakāpes kritēriju un uz veiktajā darbībā iesaistīto interešu raksturu un nozīmīgumu.

117. Ir taisnība, ka psiholoģiskā spiediena līmenis uz darba ņēmēju var mainīties atkarībā no atbildības līmeņa, bet, manuprāt, šis ir pārāk subjektīvs elements, lai tam varētu būt nozīme kvalificēšanā.

118. Savukārt atšķirīga situācija, manuprāt, ir ar dažiem kritērijiem, kas attiecas uz apstākļiem, kurus darba devējs var ietekmēt: darba ņēmēja rīcības brīvība izsaukuma gadījumā, piemēram, varētu tikt izmantota kā papildu kritērijs gan gadījumā, kad reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir elastīgs, gan gadījumā, kad pastāv iespēja rīkoties attālināti, nedodoties uz darba vietu, gan arī gadījumā, kad darba ņēmējs var rēķināties ar to, ka viņu, iespējams, aizstās cits darba ņēmējs, kurš jau atrodas darba vietā vai kurš varēt ātrāk sasniegt darba vietu.

119. Tas pats jāsaka par sekām, kas paredzētas novēlotas rīcības vai nerīkošanās gadījumā, kad darba gatavības laikposmā tiek saņemts izsaukums.

120. Kā jau minēts, reaģēšana uz izsaukumu darba gatavības laikposmā darba ņēmējam ir darba pienākumu veikšana. Darba devējs tomēr var paredzēt vairāk vai mazāk nozīmīgas sekas to nepareizai izpildei. Tam, ka nav konkrēti noteikti nedz sodi par neizpildi vai novēlotu izpildi, nedz iespējamo paredzēto sodu apjoms, varētu būt nozīme darba pēc izsaukuma režīma kvalificēšanā.

121. Arī šķietami maznozīmīgākiem apstākļiem, piemēram, nepieciešamībai valkāt tehnisku apģērbu darbā un tam, ka darba ņēmēja rīcībā ir dienesta transportlīdzeklis izsaukuma vietas sasniegšanai, varētu būt nozīme darba gatavības laikposma kvalificēšanā, it īpaši izvērtējumā, vai laiks reaģēšanai uz izsaukumu ir vai nav pietiekams.

122. Ja pastāvīgas darba gatavības laikposmā darba ņēmējam ir salīdzinoši īss laiks reaģēšanai uz izsaukumu dienestā un ja darba devējs viņam šajā pašā laika intervālā liek uzvilkt darba apģērbu, kura uzvilkšanai ir nepieciešams īpaši ilgs laiks, šāds apstāklis varētu ietekmēt iepriekš minēto pietiekamības izvērtējumu.

123. Savukārt – gluži pretēji – tas, ka darba devējs nodod darba ņēmēja rīcībā dienesta transportlīdzekli, ar ko attiecīgā gadījumā sasniegt izsaukuma vietu un kas hipotētiski var atkāpties no dažu ceļa satiksmes noteikumu ievērošanas atkarībā no veicamajā darbā iesaistīto interešu nozīmīguma, varētu ietekmēt pietiekamības vērtējumu tādā ziņā, ka ceļš tiek atvieglots, un tātad likt uzskatīt par atbilstošu arī tādu reaģēšanas laiku, kas bez šā apstākļa varētu šķist nepietiekams, lai ļautu efektīvi atpūsties.

124. Cits apstāklis, kas arī ietilpst darba devēja pilnvarās un, manuprāt, šaubu gadījumos var ietekmēt pastāvīgas darba gatavības laikposma kvalificēšanu, attiecas uz darba gatavības laikposma izkārtojumu laikā un ilgumu. Ja tas bieži ir naktīs vai svētku dienās vai ja tas ir īpaši ilgs, tad darba ņēmējam neērtības ir daudz lielākas, nekā tad, ja šis laikposms ir pa dienu vai darba dienās.

125. Visbeidzot, kas attiecas uz apstākli saistībā ar šādi veicamā darba iespējamo biežumu, par ko, kā jau teikts, konkrēti ir otrais prejudiciālais jautājums saistītajā lietā C-580/19, tas, manuprāt, var tikt iekļauts apstākļos, kas izvērtējami šaubu gadījumā, tomēr tas nedrīkst notikt automātiski: reti izsaukumi nenozīmē, ka darba gatavības laikposmu var kvalificēt par atpūtas laiku, tāpat arī bieži izsaukumi nenozīmē, ka to var uzskatīt par darba laiku.

126. Elements, kuram var būt nozīme kompleksajā vērtējumā, ir tas, vai un kādā mērā darba ņēmējam parasti ir jāgaida, ka viņu izsauks dežūras dienesta laikā [42].

127. Šis apstāklis vismaz daļēji ir darba devēja vadības pilnvarās, kurš sava uzņēmuma organizācijā var veikt prognozējošus vērtējumus par rīcības nepieciešamību.

128. Ja izsaukumi pastāvīgas darba gatavības laikposmos bieži atkārtojas, darba ņēmēja iesaistīšanās kļūst tik nozīmīga, ka gandrīz absolūti samazina viņa iespēju plānot savu brīvo laiku minētajos laikposmos un, ja to vēl apvieno ar īsu reaģēšanas laiku uz izsaukumu, tas riskē nopietni apdraudēt viņa atpūtas efektivitāti.

129. Pamatojoties uz līdz šim izklāstītajiem kritērijiem, valsts tiesu uzdevums pēc konkrētā gadījuma apstākļu pārbaudes – ar pieeju, kurā tiek ņemta vērā kopējā ietekme, kādu uz darba ņēmēja atpūtas efektivitāti var atstāt visi pastāvīgas darba gatavības sistēmas īstenošanas nosacījumi, – būs kvalificēt darba ņēmēja pastāvīgā darba gatavībā pavadīto laiku par darba laiku vai par atpūtas laiku. Valstu tiesām ir konkrēti jākonstatē, vai pastāvīgā darba gatavībā pavadītais laiks parasti ir atpūtas laiks vai – sakarā ar īpaši stingrām darba devēja uzliktām saistībām – tas zaudē savu dabīgo ietvaru, pārvēršoties par darba laiku.

IV. Secinājumi

130. Ņemot vērā izklāstītos apsvērumus, iesaku Tiesai uz iesniedzējtiesas uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) Direktīvas 2003/88 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai pastāvīgas darba gatavības laikposmu kvalificētu par darba laiku vai par atpūtas laiku, noteicošais faktors ir to saistību intensitāte, kuras izriet no darba ņēmēja pakļautības darba devēja instrukcijām, it īpaši reaģēšanas laiks uz izsaukumu.

   Gadījumā, kad reaģēšanas laiks uz izsaukumu ir īss, bet ne tāds, kas absolūti liedz darba ņēmēja brīvību izvēlēties vietu, kurā pavadīt darba gatavības laiku, var stāties spēkā kopā izskatāmi papildu kritēriji, pievēršot uzmanību kopējai ietekmei, kādu uz darba ņēmēja atpūtu var atstāt visi nepārtrauktās pieejamības sistēmas īstenošanas nosacījumi.

   Šādiem papildu kritērijiem ir jābūt attiecināmiem uz darba devēja vadības pilnvaru īstenošanu – un uz saistīto darba ņēmēja, kurš attiecībās ir vājākā puse, pakļautības stāvokli –, un tie nedrīkst izrietēt no objektīvām situācijām, kas nav darba devēja kontrolē.

   Piemēram, šie kritēriji var būt: darba ņēmēja rīcībā esošā brīvība pēc izsaukuma saņemšanas, sekas, kas paredzētas par nerīkošanos vai par novēlotu reaģēšanu uz izsaukumu, nepieciešamība valkāt tehnisku darba apģērbu, dienesta transportlīdzekļa pieejamība, lai dotos uz izsaukuma vietu, darba gatavības laikposma izkārtojums laikā un tā ilgums, iespējamais rīcības biežums.

   Šīs lietas apstākļos tāda darba ņēmēja pastāvīgas darba gatavības laikposms, kurš strādā grūti sasniedzamā vietā, bez darba devēja uzliktām atrašanās vietas saistībām un ar vienas stundas ilgu reaģēšanas laiku, neskarot faktiskos konstatējumus, kuri jāveic valsts tiesai uz iepriekš izklāstīto kritēriju pamata, nešķiet kvalificējams par "darba laiku".

42 Tas teikts Somijas valdības rakstveida apsvērumos, kas iesniegti saistītajā lietā C-580/19 (22. punkts).

2) Tas, ka darba ņēmējs noteiktus laikposmus dzīvo dzīvojamās telpās tā objekta tuvumā, kur viņš strādā (televīzijas raidījumu centrā), jo teritorijas ģeogrāfiskās īpatnības padara ikdienas atgriešanos mājās par neiespējamu (vai sarežģītāku), neietekmē pastāvīgas darba gatavības laikposma juridisko kvalifikāciju.

3) Atbilde uz iepriekšējiem jautājumiem, neskarot faktiskos konstatējumus, kuri jāveic valsts tiesai uz iepriekš izklāstīto kritēriju pamata, neatšķiras, ja runa ir par vietu, kurā brīvā laika pavadīšanas iespējas ir ierobežotas konkrētās vietas ģeogrāfisko īpatnību dēļ, un tad, ja darba ņēmējam ir vairāk ierobežojumu, lai organizētu savu laiku un nodotos savām interesēm (salīdzinājumā ar to, kā būtu, ja viņš paliktu mājās).