ĢENERĀLADVOKĀTA DŽOVANNI PITRUCELLAS
[*GIOVANNI PITRUZZELLA*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2020. gada 11. novembrī[1]

Lieta C-585/19

Academia de Studii Economice din Bucureşti
pret
Organismul Intermediar pentru Programul Operaţional Capital Uman – Ministerul Educaţiei Naţionale

(*Tribunalul Bucureşti* (Bukarestes apgabaltiesa, Rumānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Direktīva 2003/88 – Darbinieki, kuri ir noslēguši vairākus darba līgumus – Darba laiks un atpūtas laiks – Darba dienas un darba nedēļas maksimālā ilguma ierobežojumi – Piemērošana konkrētam darbiniekam vai konkrētam līgumam

1. Vai Direktīvā 2003/88[2] paredzētie darba dienas un darba nedēļas ilguma ierobežojumi ir piemērojami arī gadījumā, ja darbinieks ir noslēdzis vairākus darba līgumus ar vienu un to pašu darba devēju? Vai arī tie ir jāpiemēro "konkrētam līgumam" un tātad minēto ierobežojumu iespējamā pārsniegšana ir jāpārbauda katram atsevišķajam darba līgumam?

2. Būtībā šādi ir šīs lietas pamatā esošie juridiskie jautājumi, kuri sniedz Tiesai iespēju pirmo reizi precizēt, kā ir interpretējamas dažas Direktīvas 2003/88 tiesību normas, kuras šajā aspektā dažādās dalībvalstīs ir piemērotas atšķirīgi.

I. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

3. Direktīvas 2003/88 pirmajā, ceturtajā, piektajā un vienpadsmitajā apsvērumā ir paredzēts:

"(1) Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 199, L 307, 18. lpp.), kuri nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanā attiecībā uz laiku ikdienas atpūtai, pārtraukumiem, iknedēļas atpūtai, maksimālo darba laiku nedēļā, ikgadējo atvaļinājumu un attiecībā uz nakts darba, maiņu darba aspektiem un darba struktūru veidiem, ir būtiski grozīta. Lai noskaidrotu jautājumus, jāsastāda attiecīgās kodifikācijas normas.

[..]

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.).

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

(5) 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.

[..]

(11) Specifisku darba apstākļu ietekme var būt kaitīga darba ņēmēju drošībai un veselībai. Darba organizācijai saskaņā ar noteiktu veidu jāievēro vispārīgie principi darba pielāgošanai darba ņēmējam."

4. Direktīvas 2003/88 1. pantā ir paredzēts:

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

2. Šī direktīva attiecas uz:

a) obligātiem ikdienas, iknedēļas un ikgadējiem atpūtas laikposmiem, pārtraukumiem un maksimālo nedēļas darba laiku; un

b) dažiem nakts darba, maiņu darba un darba struktūras veidiem.

3. Šo direktīvu piemēro visām darbību nozarēm, gan valsts, gan privātajām, Direktīvas 89/391/EEK 2. panta nozīmē, neskarot šīs direktīvas 14., 17., 18. un 19. pantu [..]."

5. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 2. pantu:

"Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

1) "darba laiks" ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi;

2) "atpūtas laiks" ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks;

[..]."

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

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

7. Direktīvas 2003/88 6. pantā "Maksimālais nedēļas darba laiks" ir paredzēts:

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

a) iknedēļas darba laiks ir ierobežots ar normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē;

b) vidējais darba laiks katram septiņu darba dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz 48 stundas."

8. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 17. pantu "Atkāpes":

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

a) vadošiem administratīviem darba ņēmējiem vai citām personām, kam ir autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras;

b) ģimenē strādājošiem; vai

c) darba ņēmējiem, kas pilda pienākumus reliģiskās ceremonijās baznīcās un reliģiskās kopienās.

[..]"

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

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

a) ka neviens darba devējs nepieprasa darba ņēmējam strādāt vairāk nekā 48 stundas septiņu dienu laikposmā, kas aprēķinātas vidēji 16. punkta b) apakšpunktā minētajam bāzes laikposmam, ja vien viņš nav saņēmis darba ņēmēja piekrišanu veikt šādu darbu;

b) ka neviens darba ņēmējs nav pakļauts kaitējumam, ko rada darba devējs, ja viņš nevēlas veikt šādu darbu;

c) ka darba devējs veic jaunāko datu uzskaiti par visiem darba ņēmējiem, kas veic šādu darbu;

d) ka dokumentāciju glabā pieejamu kompetentajām iestādēm, kuras darba ņēmēju drošības un/vai veselības dēļ aizliedz vai ierobežo iespēju pārsniegt maksimālo nedēļas darba stundu skaitu;

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

[..]

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

B. Rumānijas tiesības

10. *Legea n. 53/2003 privind Codul muncii* (2003. gada 24. janvāra likums Nr. 53/2003 par darba likumu) 111., 112., 114. un 135. pantā ir paredzēts:

"111. pants: Darba laiks ir jebkurš laikposms, kurā darbinieks strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar individuāla darba līguma, piemērojamā koplīguma normām un/vai spēkā esošajiem tiesību aktiem.

112. panta 1. punkts: Darbiniekiem, kas ir pieņemti darbā uz pilnu darba laiku, normālais darba laiks ir 8 stundas dienā un 40 stundas nedēļā.

[..]

114. panta 1. punkts: Darba laiks nedrīkst pārsniegt 48 stundas nedēļā, ieskaitot virsstundas.

[..]

135. panta 1. punkts: Pēc divām darba dienām darbiniekiem ir tiesības uz atpūtu, kura nevar būt īsāka par 12 nepārtrauktām stundām".

II. Faktiskie apstākļi, tiesvedība pamatlietā un prejudiciālie jautājumi

11. *Academia de Studii Economice din Bucureşti* (Bukarestes Ekonomikas zinātņu akadēmija, turpmāk tekstā – "*ASE*"), Rumānijas augstākās izglītības iestāde, saņēma neatmaksājamu Eiropas finansējumu no Eiropas Sociālā fonda, ko piešķīra Rumānijas iestādes, konkrēti, *Organismul Intermediar pentru Programul Operaţional Capital Uman – Ministerul Educaţiei Naţionale* (Cilvēkresursu darbības programmas starpniekinstitūcija – Valsts izglītības ministrija, turpmāk tekstā – "*OI POCU MEN*"), lai īstenotu projektu *POSDRU/89/1.5/S/59184* (Cilvēkresursu attīstības nozares darbības programma ar nosaukumu "Rezultāti un izcilība pēcdoktorantūras pētījumos ekonomikas zinātņu jomā Rumānijā", turpmāk tekstā – "projekts").

12. 2018. gada 4. jūnijā ar finanšu pārkāpumu konstatēšanas protokolu *OI POCU MEN* atzina par nepieņemamiem dažus izdevumus par atalgojumiem projekta īstenošanas grupas ekspertiem, jo šie darbinieki no 2012. gada oktobra līdz 2013. gada janvārim dažās dienās deklarēja kopējo līgumisko stundu skaitu, kas pārsniedza maksimāli pieļaujamās 13 darba stundas dienā, kas ir noteiktas *OI POCU MEN* instrukcijā, atbilstoši Direktīvas 2003/88 tiesību normām.

13. Izdevumus, kuri tika atzīti par nepieņemamiem, 13 808 RON (2904 EUR) apmērā veido izdevumi par atalgojumiem (neto alga, nodokļi, darbinieka un darba devēja sociālā nodrošinājuma iemaksas) projekta īstenošanas grupas darbiniekiem.

14. No pamatlietas materiāliem, kā to norāda iesniedzējtiesa, izriet, ka eksperti tika pieņemti darbā ar vairākiem darba līgumiem pie viena un tā paša darba devēja, *ASE*. Šķiet, ka šī iestāde viņus pieņēma darbā kā darbiniekus uz pilnu darba laiku 40 stundas nedēļā saskaņā ar individuālu darba līgumu uz nenoteiktu laiku, bet viņi bija noslēguši arī vienu vai vairākus individuālus nepilna darba laika darba līgumus uz noteiktu laiku ar to pašu darba devēju. Tādējādi dažās dienās minētie darbinieki reģistrēja kopējo darba stundu skaitu no 14 līdz 16 stundām dienā.

15. Administratīvo sūdzību, ko *ASE* iesniedza par finanšu pārkāpumu konstatēšanas protokolu, *OI POCU MEN* noraidīja ar Lēmumu Nr. 1035/DDDZ/02.08.2018, kura atcelšana ir iesniedzējtiesā, *Tribunalul Bucureşti* (Bukarestes apgabaltiesa, Rumānija), izskatāmās lietas priekšmets.

16. Minētais lēmums ir pamatots tostarp uz argumentu, ka Direktīvas 2003/88 3. pantā paredzētais ierobežojums (13 darbinieka darba stundas dienā) attiecas nevis uz katru atsevišķu darba līgumu, bet uz darbinieku neatkarīgi no noslēgto darba līgumu skaita.

17. Iesniedzējtiesa precizē, ka summas, kuras tika atzītas par nepieņemamām, atbilst izdevumiem par atalgojumiem, ko saņēma daži eksperti, kuri laikposmā no 2012. gada oktobra līdz 2013. gada janvārim noteiktās dienās akumulēja pamatprogrammā nostrādātās stundas, proti, 8 stundas dienā, ar stundām, kuras tika nostrādātas projekta ietvaros un citu projektu vai darbību ietvaros. Šīm personām kopējais nostrādāto stundu laiks dienā pārsniedzot 13 stundu dienā ierobežojumu, kas ir paredzēts projekta vadības iestādes instrukcijās, kuras *OI POCU MEN* skatījumā tika pieņemtas saskaņā ar Direktīvas 2003/88 3. un 6. pantu.

18. Šādos apstākļos *Tribunalul Bucureşti* (Bukarestes apgabaltiesa, Rumānija) apturēja tiesvedību un uzdeva Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"Vai ar Direktīvas 2003/88/EK 2. panta 1. punktā definēto "darba laiku" ir jāsaprot "jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus" saskaņā ar vienu (pilna darba laika) līgumu vai saskaņā ar visiem (darba) līgumiem, kurus ir noslēdzis minētais darbinieks?

Vai prasības dalībvalstīm, kas ir paredzētas Direktīvas 2003/88/EK 3. pantā (pienākums veikt vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz obligātu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku katrā 24 stundu laikposmā) un Direktīvas 2003/88/EK 6. panta b) punktā (prasība, lai vidējais nedēļas darba laiks, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz 48 stundas), ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nosaka ierobežojumus vienam darba līgumam vai visiem darba līgumiem, kas ir noslēgti ar vienu un to pašu darba devēju vai ar vairākiem darba devējiem?

Gadījumā, ja atbildes uz pirmo un otro jautājumu paredz interpretāciju, kas izslēdz iespēju, ka dalībvalstis valsts līmenī var reglamentēt Direktīvas 2003/88/EK 3. panta un 6. panta b) punkta piemērošanu attiecībā uz katru līgumu, ja nav valsts tiesību normu, kuras reglamentētu apstākli, ka minimāla ikdienas atpūta un maksimālais nedēļas darba laiks attiecas uz darbinieku (neatkarīgi no tā, cik darba līgumi ir noslēgti ar vienu un to pašu darba devēju vai ar vairākiem darba devējiem), – vai dalībvalsts iestāde, kas darbojas valsts vārdā, var atsaukties uz Direktīvas 2003/88/EK 3. panta un 6. panta b) punkta tiesību normu tiešo piemērošanu un sodīt darba devēju par direktīvā paredzēto ikdienas atpūtas un/vai maksimālā nedēļas darba laika ierobežojumu neievērošanu"?

III. Juridiskā analīze

A. Ievada apsvērumi

1. Par pieņemamību

19. Komisija un daži dalībnieki, kas iestājās lietā, atbalsta argumentu par ierosināto prejudiciālo jautājumu nepieņemamību ar dažādiem pamatojumiem, kurus būtībā var apkopot šādi: a) noteiktu vērtējuma veikšanai vajadzīgo faktisko elementu trūkums, b) prejudiciālo jautājumu saikne ar pamatlietas priekšmetu nav tieša. Turklāt vairāki lietas dalībnieki apgalvo arī, ka dažas jautājumu daļas ir daļēji nepieņemamas.

20. Iesniedzējtiesas rīkojums – kas, kā minēts, attiecas uz dažu izdevumu nepieņemamību finansējumam no publiskiem fondiem, nevis tieši uz nostrādāto stundu aprēķinu, lai pārbaudītu Direktīvā 2003/88 paredzēto ierobežojumu ievērošanu, – noteikti varēja būt pilnīgāks vairākos faktisko apstākļu aspektos. Tomēr tajā ir sniegts informācijas minimums par pamatlietas faktiskajiem apstākļiem un ir minētas piemērojamās Savienības tiesību un valsts tiesiskā regulējuma normas, šādi ļaujot pietiekami izprast šīs lietas priekšmetu un, vispārīgāk, uzdotos jautājumus.

21. Konkrēti, iesniedzējtiesas rīkojumā ir noteikts, ka *OI POCU MEN* izdeva parāda instrumentu tāpēc, ka *ASE* neievēroja normas par maksimālo darba stundu skaitu dienā: man tas šķiet pietiekami, lai pamatotu Direktīvas 2003/88 tādu tiesību normu izvērtējumu, kuras attiecas uz ikdienas darba laika ierobežojumiem. Iesniedzējtiesai būs jāpārbauda, vai *OI POCU MEN* ir pareizi izdevusi apstrīdēto parāda instrumentu, bet, tā kā uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību normas interpretāciju, Tiesai principā ir jāpieņem lēmums. Faktiski, kā nesen Tiesa to apstiprināja, "vienīgi valsts tiesa, kura izskata lietu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, var – ņemot vērā lietas īpatnības – noteikt gan to, cik nepieciešams ir prejudiciālais nolēmums šīs tiesas sprieduma taisīšanai,

gan to, cik atbilstoši ir Tiesai uzdotie jautājumi" [3].

22. Ņemot vērā šo "atbilstības prezumpcij[u] [..] Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālu jautājumu vienīgi tad, kad ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību normas interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, kad izvirzītā problēma ir hipotētiska vai kad Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem" [4].

23. Paliek šaubas par dažām prejudiciālo jautājumu daļām, kuras Tiesa varētu atzīt par nepieņemamām. Es atsaucos konkrēti uz nedēļas darba laika ierobežojuma, kas ir paredzēts Direktīvas 2003/88 6. panta b) punktā un kas ir otrā prejudiciālā jautājuma otrās daļas priekšmets, neievērošanas sekām. Faktiski no lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu aprakstītajiem faktiskajiem apstākļiem neizriet nekāda norāde par to, kāpēc pēdējā minētā tiesību norma būtu būtiska, jo *ASE* apstrīd vienīgi ikdienas darba laika ierobežojuma pārsniegšanu. Tomēr tādu mērķu analīzei, kas ir saistīti ar laika ierobežojumu ievērošanu, būs vispārējs raksturs, un tai nav nepieciešams skaidri nodalīt aspektus, kuri ir saistīti ar ikdienas un iknedēļas ierobežojumiem.

24. Savukārt es uzskatu par nepieņemamu otrā prejudiciālā jautājuma daļu, kas attiecas uz Direktīvas 2003/88 tiesību normās paredzēto ikdienas un iknedēļas darba laika ilguma ierobežojumu piemērošanu darba līgumiem, kuri ir noslēgti ar dažādiem darba devējiem. Šajā saistībā no lietas materiāliem, kā arī no *ASE* iesniegtajiem apsvērumiem izriet, ka visi attiecīgie līgumi, vismaz līgumi, kas tika noslēgti ar ekspertiem, kuri bija pasniedzēji (par kuriem ir strīds pamatlietas tiesvedībā), tika noslēgti tikai ar šo universitāti. Tātad otrā jautājuma daļa ir hipotētiska [5]. Katrā ziņā tā neatbilst Tiesas Reglamenta 94. pantā paredzētajām prasībām, jo valsts tiesa nav izklāstījusi faktus, uz kuriem ir balstīta šī prejudiciālā jautājuma daļa [6].

2. Direktīvas 2003/88 mērķi un darbinieka pozīcija Savienības tiesību aizsardzības sistēmā

25. Patiesā Tiesas "bāka", risinot saistībā ar darba laiku iesniegtos jautājumus, ir Direktīvas 2003/88 aizsardzības mērķis, ņemot vērā it īpaši darbinieka kā vājākās puses situāciju līgumattiecībās ar darba devēju.

26. Direktīvas 2003/88 mērķis ir paredzēt minimālās prasības, lai uzlabotu veselības un drošības aizsardzību darba vietās, mērķis, kas tiek sasniegts, tostarp tuvinot valstu tiesisko regulējumu attiecībā uz darba laiku [7].

27. Šie centieni ir galvenais elements Eiropas sociālo tiesību uzbūvē. Likumdevējs, vispirms Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvā 89/391/EEK, pamatojoties uz LESD 153. pantu, noteicis 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 [8].

3 Skat. spriedumu, 2020. gada 3. septembris, *Vivendi* (C-719/18, EU:C:2020:627, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

4 Skat. spriedumu, 2020. gada 3. septembris, *Vivendi* (C-719/18, EU:C:2020:627, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).

5 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 22. janvāris, *Baldonedo Martín* (C-177/18, EU:C:2020:26, 68. un 72.–74. punkts).

6 Pēc analoģijas skat. spriedumu, 2017. gada 26. oktobris, *Balgarska energiyna borsa* (C-347/16, EU:C:2017:816, 56. un 58.–60. punkts).

7 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).

8 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).

28. 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.

29. Ar minētajām tiesību normām tiek īstenots Pamattiesību hartas 31. pants, kurā, vispirms 1. punktā atzīstot, ka "ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem", 2. punktā ir paredzēts, ka "ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu". Šīs tiesības ir tieši saistītas ar cilvēka cieņas ievērošanu, kas ir plašāk aizsargāta Hartas I sadaļā [9].

30. Nesenā spriedumā Tiesas virspalāta precizēja attiecībā uz avotiem un sistēmisko izvietojumu, ka "katra darbinieka tiesības uz maksimālā darba laika ierobežojumu un uz ikdienas un iknedēļas atpūtas laikiem ir ne tikai Savienības sociālo tiesību noteikums, kam ir īpaša nozīme, bet ir arī skaidri paredzētas Hartas 31. panta 2. punktā, kam LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem. Šīs pamattiesības ir precizētas Direktīvas 2003/88 noteikumos, it īpaši tās 3., 5. un 6. pantā, un tādējādi tie ir interpretējami, ņemot vērā šīs pamattiesības" [10].

31. Pēc tam tā atgādināja, ka "Direktīvas 2003/88 mērķis ir noteikt minimālās prasības, lai uzlabotu darbinieku dzīves un darba apstākļus, tuvinot valstu tiesisko regulējumu, tai skaitā attiecībā uz darba laika ilgumu" [11], precizējot, ka "šī saskaņošana darba laika organizācijas jomā Eiropas Savienības līmenī ir vērsta uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, piešķirot tiem minimālos atpūtas laikposmus, it īpaši diennakts un iknedēļas atpūtu, kā arī atbilstošus pārtraukumus, un paredzot maksimālo nedēļas darba laika ilgumu" [12].

32. Tajā pašā spriedumā ir arī atkārtoti apstiprināta darbinieka pozīcija Savienības aizsardzības sistēmā: "darbinieks ir jāuzskata par vājāko darba attiecību pusi, līdz ar to ir jānovērš tas, ka darba devējam ir iespēja viņam noteikt viņa tiesību ierobežojumu" [13]; turklāt ir jāņem vērā, ka, "ņemot vērā šo vājākās puses situāciju, darbinieks var tikt atturēts no skaidras savu tiesību ievērošanas pieprasīšanas no darba devēja, jo viņa prasības dēļ pēdējais minētais var vērst pret viņu pasākumus, kas var ietekmēt darba attiecības par ļaunu šim darbiniekam" [14].

33. No iepriekš izklāstītajiem principiem izriet vairākas sekas: a) attiecībā uz direktīvas interpretāciju, ņemot vērā tās aizsardzības mērķus; b) attiecībā uz tajā atzīto tiesību pieejamību darbiniekam; c) attiecībā uz dalībvalstu rīcības brīvības ierobežojumiem, piemērojot šajā direktīvā ietvertās tiesību normas.

34. Pirmkārt, no minētās instrumentālās saiknes starp Direktīvu 2003/88 un Hartā atzītajām sociālajām pamattiesībām izriet, 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.

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

10 Skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 30. un 31. punkts un tajos minētā judikatūra). Hartas 31. pantā ir paredzēts, ka "1. Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem. 2. 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".

11 Skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

12 Skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).

13 Skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).

14 Skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).

35. Direktīvas 2003/88 interpretācijai, kas ļautu konsekventi sasniegt tās mērķus un pilnībā un faktiski aizsargāt tiesības, kuras ar to ir piešķirtas darba ņēmējiem, tās īstenošanā iesaistītajiem subjektiem būtu jāparedz konkrēti pienākumi, kas būtu piemēroti, lai novērstu, ka strukturāla nelīdzsvarotība ekonomiskajās attiecībās starp darba devēju un darba ņēmēju varētu apdraudēt iespēju faktiski izmantot tiesības, kas ir piešķirtas ar šo direktīvu. Tas nozīmē, ka tajā ietvertās tiesību normas, kā turklāt nesen to ir atgādinājusi Tiesa, nevar tikt interpretētas šauri, kaitējot tiesībām, kas darbiniekam no tās izriet [15].

36. Šīs interpretatīvās līnijas otrās sekas ir iepriekš minēto tiesību nepieejamība darbinieka izvēlei.

37. Tiesības, kuras darbiniekiem ir atzītas Direktīvā 2003/88, it īpaši tiesības uz ikdienas un iknedēļas atpūtu, – kuras izriet no ierobežojumiem, kas ir paredzēti attiecīgi darba dienas un darba nedēļas ilgumam, – ņemot vērā to ciešo saikni ar primārām tiesībām un pamattiesībām, ir jāuzskata par nepieejamām pašu darbinieku izvēlei, jo to mērķis ir aizsargāt sabiedrības intereses, tiesības uz veselību un darba drošību.

38. Tas nozīmē, ka iepriekš minētās tiesības ietilpst nevis tajā cieši līgumiskā rakstura tiesību kodolā, no kura darbinieks var izlemt atteikties apmaiņā pret papildu atalgojumu vai citiem labumiem, bet to pamattiesību šaurajā kodolā [16], kuras ir atzītas konstitucionālā ranga primāro tiesību avotos vai tiem pielīdzināmos tiesību avotos un kuras attiecas nevis ekskluzīvi uz līgumiskām attiecībām starp darba devēju un darbinieku, bet uz "darbinieka personu".

39. No tā izriet, ka šo tiesību – kuras tādējādi valsts likumdevējam un galu galā darba devējam ir pienākums atzīt un garantēt bez jebkādām atkāpēm, ja vien tās nav tieši paredzētas Direktīvā 2003/88, – pieejamību nevar atstāt darbinieka ieskatā.

40. Šādas interpretācijas apstiprinājumu var iegūt arī jaunākajā Tiesas judikatūrā. Faktiski jau citētajā spriedumā *CCOO* ir lasāms, ka dalībvalstīm "ir pienākums [..] veikt pasākumus, kas ir vajadzīgi, lai visiem darbiniekiem būtu [..] obligāts nepārtraukts vienpadsmit stundu atpūtas laiks katrā divdesmit četru stundu laikposmā [..]" un ir pienākums paredzēt "48 stundu maksimālo robežu vidējam iknedēļas darba laikam, kas ir maksimālā robeža, attiecībā uz kuru ir skaidri precizēts, ka tā ietver virsstundas, un *no kuras nekādā ziņā nedrīkst atkāpties*, izņemot šīs direktīvas 22. panta 1. punktā paredzēto gadījumu, [..] *pat ja tas būtu ar attiecīgā darbinieka piekrišanu*" [17].

41. Tādējādi es nonāku pie trešajām sekām, kuras izriet no iepriekš atgādinātajiem principiem un kuras attiecas uz dalībvalstu rīcības brīvības ierobežojumiem, piemērojot Direktīvā 2003/88 ietvertās tiesību normas.

42. Lai garantētu Direktīvas 2003/88 pilnīgu efektivitāti, ir svarīgi, ka dalībvalstis nodrošina šo minimālo atpūtas laiku ievērošanu un novērš jebkādu maksimālā iknedēļas darba laika pārsniegšanu.

43. Protams, Direktīvas 2003/88 3. un 5. pantā, kā arī 6. panta b) punktā nav noteikti konkrēti noteikumi, ar kādiem dalībvalstīm ir jānodrošina tajos paredzēto tiesību īstenošana. Kā tas izriet no pašu šo noteikumu teksta, tajos dalībvalstīm ir uzticēts pieņemt šos noteikumus, veicot šajā ziņā "vajadzīgos pasākumus".

15 Skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

16 Par Tiesas atzītu skaidru apliecinājumu šajā nozīmē skat. iepriekš 29. punktu un tajā minēto judikatūru.

17 Skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 38 un 39. punkts un tajos minētā judikatūra). Mans izcēlums.

44. Tātad dalībvalstīm ir rīcības brīvība šajā nolūkā, bet, ņemot vērā Direktīvas 2003/88 galveno mērķi nodrošināt efektīvu darbinieku dzīves un darba nosacījumu aizsardzību, kā arī labāku viņu drošības un veselības aizsardzību, dalībvalstīm ir jāgarantē, ka šo tiesību lietderīgā iedarbība tiek nodrošināta pilnībā, faktiski viņiem nodrošinot šajā direktīvā paredzētos minimālos ikdienas un iknedēļas atpūtas laikus un maksimālo vidējā iknedēļas darba laika ierobežojumu.

45. No tā izriet, ka noteikumi, kurus dalībvalstis ir paredzējušas, lai nodrošinātu Direktīvas 2003/88 prasību īstenošanu, nedrīkst būt tādi, "kuru rezultātā savu jēgu zaudē" tiesības, kas ir paredzētas Hartas 31. panta 2. punktā un Direktīvas 2003/88 3. un 5. pantā, kā arī 6. panta b) punktā [18].

B. Prejudiciālie jautājumi

1. Pirmais un otrais prejudiciālais jautājums

46. Ar pirmajiem diviem jautājumiem, izņemot daļu, kas, manuprāt, ir nepieņemama [19], valsts tiesa būtībā vēlas uzzināt, vai gadījumā, ja darbinieks ir noslēdzis vairākus individuālus darba līgumus ar vienu un to pašu darba devēju, Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punktā, 3. pantā un 6. panta b) punktā paredzētās tiesību normas ir jāpiemēro *konkrētam līgumam* vai *konkrētam darbiniekam*.

47. No tā, kas iepriekš ir izklāstīts par Direktīvas 2003/88 mērķiem un par darbinieka pozīciju Savienības tiesību aizsardzības sistēmā, izriet, ka labākā interpretācijas opcija ir tādā nozīmē, ka darba dienas ilguma ierobežojumi [20], kas Direktīvā 2003/88 ir paredzēti netiešā veidā, nosakot minimālu 11 stundu atpūtu, ir jāpiemēro *konkrētam darbiniekam*.

48. Darbinieks ir subjekts, kuru aizsargā direktīva (nevis *darba līgums*), un darba dienas (un nedēļas) ilguma ierobežojumi kalpo šai aizsardzībai divos aspektos: sabiedrības interešu līmenī, jo veselības aizsardzība neapšaubāmi ir sabiedrības intereses, kuras ir pārākā pozīcijā salīdzinājumā ar pušu privātajām interesēm; līgumiskā līmenī, jo darbinieks kā attiecību vājākā puse ir jāaizsargā no iespējamās ļaunprātīgās izmantošanas no darba devēja puses, kas varētu paredzēt (līgumā) darbinieka tiesību ierobežojumus [21].

49. Interpretācija, saskaņā ar kuru no direktīvā paredzētajiem ierobežojumiem var izvairīties, vienkārši lūdzot darbiniekam parakstīt vairākus darba līgumus, no kuriem katrā darba dienas un nedēļas ilgums ir mazāks par noteiktajiem ierobežojumiem, ir pretrunā līdz šim izklāstītajām Tiesas pastāvīgajām nostādnēm.

50. Šajā nozīmē nepārprotami norāda arī Direktīvas 2003/88 3. panta teksts: "dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka *katram darba ņēmējam* ir tiesības uz obligātu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku katrā 24 stundu laikposmā".

51. Ja darbinieks ir parakstījis vairākus darba līgumus ar vienu un to pašu darba devēju, ierosinātā sistēmiskā pieeja kopā ar tekstu nepārprotami liecina tādā nozīmē, ka: a) Direktīvā 2003/88 ietvertās tiesību normas ir jāinterpretē, ņemot vērā tās aizsardzības mērķi un tādējādi, lai garantētu tās lietderīgu iedarbību, un galu galā to subjektīvo pozīciju, kuras direktīvā ir atzītas *darbiniekiem*, pilnīgu un faktisku izmantošanu, novēršot jebkādus šķēršļus, kuri faktiski varētu ierobežot vai apdraudēt minēto izmantošanu; b) ņemot vērā direktīvā atzīto tiesību ciešo saikni ar primārām tiesībām un

18 Skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).

19 Kā minēju, tā attiecas uz gadījumu, kad darbinieks paraksta vairākus darba līgumus ar dažādiem darba devējiem, attiecībā uz kuru būtu nepieciešams izdarīt citus apsvērumus.

20 Argumentācija attiecas arī uz darba nedēļas ierobežojumiem (kas ir paredzēti vidēji 48 stundās, ieskaitot virsstundas), ja Tiesa nolems neatzīt šo otrā prejudiciālā jautājuma daļu par nepieņemamu tāpēc, ka tā nav tieši saistīta ar pamatlietas faktiskajiem apstākļiem.

21 Skat. iepriekš 31. punktu.

pamattiesībām, tās ir jāuzskata par nepieejamām pašu darbinieku izvēlei, un valstu likumdevēji no minētām tiesībām nevar atkāpties, ja vien tas nav tieši paredzēts pašā direktīvā; c) noteikumi, kurus dalībvalstis ir paredzējušas, lai nodrošinātu Direktīvas 2003/88 prasību īstenošanu, nedrīkst būt tādi, kuru rezultātā savu jēgu zaudē direktīvā paredzētās tiesības.

52. Argumentus, kurus izvirza dažas personas, kas ir iestājušās lietā, lai pierādītu, ka direktīvā un valsts tiesiskajā regulējumā paredzētie ierobežojumi ir piemērojami *konkrētam līgumam*, nevis *konkrētam darbiniekam*, tādējādi atspēko ierosinātā interpretācija.

53. Tos var apkopot šādi: direktīvas tekstā nav paredzēts, ka ierobežojumi ir jāpiemēro *konkrētam darbiniekam* un savukārt ierobežojumu piemērošanu *konkrētam līgumam* pierādot apstāklis, ka dažu nozaru tiesiskajos regulējumos tas esot tieši paredzēts; vēlākie Komisijas priekšlikumi grozīt direktīvu, lai iekļautu tekstā piemērošanu *konkrētam darbiniekam*, netika apstiprināti Padomē un tādējādi tiem nebija rezultāta; dalībvalstīs pastāvošā faktiskā situācija ir veidota atkarībā no rīcības brīvības Direktīvas 2003/88 tiesību normu piemērošanā un, kaut arī lielākā daļa valstu piemēro ierobežojošās tiesību normas *konkrētam darbiniekam*, dažas valstis tās savukārt piemērojot *konkrētam līgumam*; tas notiek arī ekonomiska rakstura apsvērumu dēļ un iespējamajai direktīvas interpretācijai, kas noteiktu, ka ierobežojumi ir piemērojami *konkrētam darbiniekam*, varētu būt ievērojama ietekme; darbiniekam būtu jābūt atļautam piekrist ilgākam darba laikam, nekā tas ir paredzēts direktīvas ierobežojumos, pamatojoties uz vairākiem līgumiem, ņemot vērā viņa brīvību strādāt, kura ir aizsargāta Savienības tiesībās; Direktīvā 2003/88 paredzētie ierobežojumi nav piemērojami dažām darbinieku kategorijām, kurām savukārt ir jāpiemēro šajā direktīvā paredzētās atkāpes.

54. Gramatiskais arguments, kas ir saistāms ar labi zināmu juridiskas interpretācijas argumentu, kas ir formulēts izteikumā *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit* [kur likums ir vēlējies regulēt, tur tas to ir darījis; kur nav vēlējies, tur likums klusē], nav īpaši pārliecinošs, un to atspēko iepriekšējos punktos veiktās Direktīvas 2003/88 sistēmiskās un teleoloģiskās interpretācijas rezultāti, kuri pierāda nepieciešamību, lai darba dienas (un nedēļas) ilguma ierobežojumi tiktu ievēroti ar atsauci uz katru darbinieku ar mērķi nodrošināt Savienības tiesību normu lietderīgo iedarbību [22].

55. No otras puses, skaidras atsauces uz piemērošanu *konkrētam darbiniekam* esamība noteiktos īpašos gadījumos nekādā ziņā nav pretrunā manis ieteiktajai interpretācijai. Dažām darbinieku kategorijām un darbiniekiem dažās īpašās nozarēs – ņemot vērā darbam raksturīgās iezīmes, kā, piemēram, darbiniekiem, kuri ir autotransporta apkalpes locekļi [23], – faktiski ir nepieciešama īpaša aizsardzība un tiem Savienības tiesībās ir paredzēta tieša atsauce uz piemērošanu *katram darbiniekam*.

56. Dalībvalstu atšķirīgā prakse (kā pati Komisija to uzsvēra ziņojumā par to, kā dalībvalstis īsteno Direktīvu 2003/88 [24], un paziņojumā par šīs direktīvas interpretāciju [25]), tāpat kā šīs direktīvas pieņemšanas nosacījumi, citas direktīvas par darba laiku un Eiropas Parlamentam iesniegtie priekšlikumi grozīt Direktīvu 2003/88, kuri līdz šim laikam tika noraidīti, tie visi ir elementi, kuriem šajā tiesvedībā nav nekādas izšķirošas nozīmes. Tie varētu būt interesanti nākotnes pārdomām par jautājumu par vairākiem darba līgumiem, kuri ir noslēgti ar dažādiem darba devējiem. Faktiski tie izraisītu vairākus jautājumus saistībā ar dažādu darba devēju līgumisko atbildību par drošības pienākuma izpildi, kā arī saistībā ar to situāciju pārzināmību, kuras nav konkrēta darba devēja pilnīgā pieejamībā.

22 Attiecībā uz analoģisku argumentāciju vienmēr par darba laika tēmu, bet ar atsauci uz mērīšanas sistēmām, skat. manus secinājumus lietā *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:87, 74. un nākamie punkti).

23 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2002/15/EK (2002. gada 11. marts) par darba laika organizēšanu personām, kas ir autotransporta apkalpes locekļi, 4. pants (OV 2002, L 80, 35. lpp.).

24 Ziņojums, 2017. gada 26. aprīlis, COM(2017) 254 *final*.

25 Paziņojums, 2017. gada 24. maijs (OV 2017, C 165, 1. lpp.).

57. Vairāku dalībvalstu izvirzītie argumenti par tām atstāto rīcības brīvību Direktīvas 2003/88 3. panta un 6. panta b) punkta īstenošanas paņēmienos ir nepamatoti [26]. Faktiski man nešķiet, ka šeit uzdotais jautājums attiecas uz apskatāmo normu īstenošanas paņēmieniem, tas drīzāk attiecas uz šo normu piemērošanas jomu. Tātad Tiesai ir jāinterpretē minētās normas, lai noteiktu piemērošanas jomu vienveidīgā veidā: minēto ierobežojumu pārsniegšana tikai tā apstākļa dēļ, ka darbinieks ir parakstījis vairākus darba līgumus, "iztukšotu" aizsardzības pamatkodolu, ievērojamā apmērā ietekmējot, kā minēts, direktīvas lietderīgo iedarbību.

58. Attiecībā uz piedāvātās interpretācijas iespējamo ekonomisko ietekmi pietiek atgādināt, kā tas izriet no Direktīvas 2003/88 4. apsvēruma, ka darbinieku drošības un veselības efektīva aizsardzība nevar būt atkarīga no pilnībā ekonomiskiem apsvērumiem [27].

59. Turklāt lietas materiālos nav precīzas un punktuālas analīzes attiecībā uz ekonomisko ietekmi, kas varētu būt šai interpretācijai dažādās ekonomiskajās sistēmās, kurās Direktīvā 2003/88 paredzētie ierobežojumi šobrīd tiek piemēroti *konkrētam līgumam*.

60. Attiecībā uz darbinieka tiesībām strādāt un iesaistīties brīvi izraudzītā un akceptētā profesijā, uz kurām [šeit] atsaucas kā uz Pamattiesību hartā bez nosacījumiem atzītajām tiesībām [28], iepriekš minētie principi par Direktīvas 2003/88 aizsardzības mērķiem un par darbinieka vājāko pozīciju liecina, ka pastāv ārējie ierobežojumi, kuriem ir sabiedrības interešu raksturs un kuri ir saistīti ar tādām vispārējām interesēm kā veselības aizsardzība un darba vietu drošība, kuras ir pārākas par iespējamām privātām interesēm, kuras, iespējams, var būt tam pašam darbiniekam atbilstoši pareizajai Hartas 52. panta 1. punkta [29] interpretācijai.

61. Beidzot, runājot par atkāpēm, kuras paredz Direktīva 2003/88 un, konkrēti, tās 17. panta 1. punkts, lai attaisnotu šīs direktīvas 3. un 6. panta nepiemērošanu noteiktiem darbiniekiem, Tiesa ir vairākkārt nospriedusi, ka minētā tiesību norma attiecas uz darbiniekiem, "kuru darba laika ilgums kopumā netiek mērīts vai iepriekš noteikts vai to var noteikt paši darba ņēmēji atbilstoši veicamās darbības īpašajām iezīmēm" [30]. Tā kā iesniedzējtiesas nolēmumā ir norādīts, ka pamatlietā iesaistītajiem darbiniekiem bija pilna laika darba līgumi, kuri paredzēja 40 darba stundas nedēļā, man šķiet maz ticami, ka šie darbinieki, arī, ja viņi ir universitātes pasniedzēji, ietilptu šajā darbinieku kategorijā. Katrā ziņā tas ir jāpārbauda valsts tiesai.

62. Ja argumenti, kuri atbalsta Direktīvā 2003/88 paredzēto darba dienas (un nedēļas) ilguma ierobežojumu piemērošanu *konkrētam līgumam*, ir noraidīti ar manis piedāvāto sistēmisko un teleoloģisko interpretāciju, tomēr vēl ir jāprecizē daži aspekti, lai pareizi norobežotu manu secinājumu piemērošanas jomu.

63. Darba dienas (un nedēļas) ilguma ierobežojumu piemērošana katram darbiniekam neatkarīgi no [darba] līgumu skaita, kas ir noslēgts ar vienu un to pašu darba devēju, paredz, ka valsts tiesa pārbauda, ka konkrētā gadījumā tiek izpildīti Savienības tiesībās definētie jēdzieni "darbinieks" un "darba laiks".

26 Skat. iepriekš 41. un nākamos punktus.

27 Skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 66. un 67. punkts un tajos minētā judikatūra).

28 15. panta 1. punktā.

29 "Visiem šajā Hartā atzīto tiesību un brīvību izmantošanas ierobežojumiem ir jābūt noteiktiem tiesību aktos, un tajos jārespektē šo tiesību un brīvību būtība. Ievērojot proporcionalitātes principu, ierobežojumus drīkst uzlikt tikai tad, ja tie ir nepieciešami un patiešām atbilst vispārējas nozīmes mērķiem, ko atzinusi Savienība, vai vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības".

30 Skat. spriedumu, 2017. gada 26. jūlijs, *Hälvä* u.c. (C-175/16, EU:C:2017:617, 32. punkts un tajā minētā judikatūra). Faktiski Direktīvas 2003/88 17. panta 1. punktā paredzētā atkāpe ir jāinterpretē, attiecinot tās tvērumu tikai uz to, kas noteikti ir nepieciešams to interešu nodrošināšanai, kuras šī atkāpe ļauj aizsargāt (spriedums, 2017. gada 26. jūlijs, *Hälvä* u.c. (C-175/16, EU:C:2017:617, 31. punkts un tajā minētā judikatūra)).

64. Kā ir pareizi atgādinājusi Komisija rakstveida apsvērumos, Direktīvā 2003/88 ietvertās tiesību normas ir piemērojamas vienīgi "darbiniekiem" šīs direktīvas izpratnē.

65. Nesen Tiesa arī atkārtoti apstiprināja, ka ""darba ņēmēja" jēdzienu nedrīkst interpretēt dažādos veidos saskaņā ar valstu tiesībām, bet tam ir autonoms tvērums atbilstoši Savienības tiesībām. Tas ir jādefinē saskaņā ar darba attiecības raksturojošiem objektīviem kritērijiem, ņemot vērā attiecīgo personu tiesības un pienākumus" [31].

66. Valsts tiesai "ir jābalstās uz objektīviem kritērijiem un visaptveroši jāizvērtē visi tās izskatāmās lietas apstākļi, kas attiecas gan uz attiecīgās darbības raksturu, gan uz starp attiecīgajām pusēm pastāvošajām attiecībām" [32].

67. Kvalifikācijas mērķiem ir jāatceras, ka "būtiska darba attiecību iezīme ir tāda, ka persona noteiktā laikposmā citas personas labā un tās vadībā veic darbus, par kuriem tā saņem atalgojumu" [33].

68. Tātad darba attiecības "paredz pakļautības saiknes esamību starp darba ņēmēju un viņa darba devēju. Šādas saiknes esamība ir jāvērtē katrā konkrētā gadījumā atbilstoši visiem elementiem un apstākļiem, kas raksturo starp pusēm esošās attiecības" [34].

69. Laiks, kuru darbinieki pamatlietā ir pavadījuši, sniedzot pakalpojumus projektā POSDRU/89/1.5/S/59184, ir būtisks, lai noteiktu šīs direktīvas 3. pantā un 6. panta b) punktā paredzēto minimālo ikdienas atpūtas laiku vai maksimālo darba nedēļas ilgumu, tikai tad, ja minētā projekta ietvaros starp *ASE* un minētajiem ekspertiem ir pastāvējušās pakļautības attiecības. No lietas materiāliem šķiet, ka tas bija algots darbs, bet tas būs jāpārbauda valsts tiesai, ņemot vērā arī līgumā paredzētā pakalpojuma (kā šķiet, mācīšanas un pētniecības darbības) īpašās iezīmes [35].

70. Tātad, kā to ir pareizi norādījusi Komisija [36], piedāvātā interpretācija neizslēdz to, ka darbinieki papildus algotajam darbam var veikt pašnodarbinātu vai brīvprātīgu darbu, ja tas ir atļauts spēkā esošajās valsts tiesību normās; ir pilnīgi skaidrs, ka šādā gadījumā laiks, kas ir pavadīts, veicot pēdējos minētos darbus, kuriem nav pakļautības rakstura, neietilpst Direktīvā 2003/88 paredzēto ierobežojumu aprēķinā.

71. Runājot par jēdzienu "darba laiks", kā Tiesa ir vairākkārt 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 [37]; tātad tie "nedrīkst tikt interpretēti atkarībā no dažādajiem dalībvalstu tiesību aktu noteikumiem [..]. Tikai ar šādu autonomu interpretāciju ir iespējams nodrošināt pilnīgu šīs direktīvas efektivitāti un vienotu minēto jēdzienu piemērošanu visās dalībvalstīs [..]. Apstāklis, ka darba laika jēdziena definīcijā ir ietvertas norādes uz "attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi", nenozīmē, ka dalībvalstis var vienpusēji noteikt šā

31 Skat. spriedumu, 2018. gada 20. novembris, *Sindicatul Familia Constanța* u.c. (C-147/17, EU:C:2018:926, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).

32 Skat. spriedumu, 2015. gada 26. marts, *Fenoll* (C-316/13, EU:C:2015:200, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

33 Skat. spriedumu, 2018. gada 20. novembris, *Sindicatul Familia Constanța* u.c. (C-147/17, EU:C:2018:926, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).

34 Skat. spriedumu, 2018. gada 20. novembris, *Sindicatul Familia Constanța* u.c. (C-147/17, EU:C:2018:926, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).

35 Skat arī iepriekšējo punktu ar atsauci uz Direktīvā 2003/88 paredzētajām atkāpēm.

36 Rakstveida apsvērumi, 64. punkts.

37 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).

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 šīs direktīvas noteikumiem. Jebkura cita interpretācija būtu pretēja Direktīvas 93/104 mērķiem [38], nosakot minimālās prasības, saskaņot darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzību" [39].

72. Direktīva, aprakstot jēdzienu *darba laiks*, kas ir noderīgs tajā paredzēto aizsardzību piemērošanai, atsaucas uz "jebkur[u] laikposm[u], kurā darba ņēmējs *strādā darba devēja labā* un *veic savu darbu vai pilda pienākumus* [40] [..]"; (2. panta 1. punkts).

73. Ņemot vērā iepriekš minēto, ievērojot līdz šim izmantoto teleoloģiskās interpretācijas opciju, direktīvā paredzēto darba dienas (un nedēļas) ilguma ierobežojumu ievērošana praksē ir jāvērtē, atsaucoties uz faktiski nostrādātajām stundām. Faktiski, tā kā apskatāmo tiesību normu mērķis ir aizsargāt darbinieku nevis ekonomiskajā ziņā, bet gan viņa veselības un viņa darba vietu drošības ziņā, iespējamā līgumisko ierobežojumu pārsniegšana pati par sevi nav piemērota, ja vien tai neseko faktiskā pārsniegšana, lai konstatētu paredzēto ierobežojumu pārkāpumu.

74. Valsts tiesai būs jāpārbauda, vai pamatlietā darbinieki, kurus *ASE* pieņēma darbā, veica pakļautības rakstura pienākumus un vai līgumā paredzētās stundas bija faktiskā darba stundas Direktīvas 2003/88 izpratnē (ievērojot Tiesas judikatūrā sniegto interpretāciju). Arī tad, ja iestājas šīs direktīvas 17. pantā paredzētais gadījums.

75. Pēc šīs pārbaudes valsts tiesai būs tāpat jāizvērtē, vai prasītā stundu atmaksa pienākas vai nepienākas saskaņā ar likumu un pušu starpā noslēgto līgumu.

76. Pēdējās piezīmes par dažu personu, kas iestājušās lietā, lūgumiem ierobežot iedarbību laikā.

77. Lūgumu ierobežot iedarbību laikā, kuru, pirmkārt, iesniedza Rumānijas valdība, jo aplūkojamo Direktīvas 2003/88 tiesību normu piemērošanai konkrētam darbiniekam būtu sistēmiska ietekme Rumānijas darba tirgū, kurā daudziem darbiniekiem ir līgumi *ar vairākiem darba devējiem*, nebūtu vajadzības izskatīt, ja Tiesa atzītu, kā es to iesaku, ka otrais prejudiciālais jautājums ir nepieņemams daļā, kurā tas attiecas uz līgumiem, kuri ir noslēgti ar vairākiem darba devējiem.

78. Runājot par otro Rumānijas valdības lūgumu, man šķiet, ka lūgums varētu būt noraidāms, jo finansiālās sekas, kas dalībvalstij varētu rasties sakarā ar prejudiciālu nolēmumu, nav pietiekams pamats ierobežot minētā sprieduma iedarbību laikā [41].

79. Attiecībā uz *ASE* lūgumu, kas ir izteikts gadījumā, ja Tiesa atzīs, ka aplūkojamās Direktīvas 2003/88 tiesību normas ir jāpiemēro *konkrētam darbiniekam*, man šķiet, ka tas varētu būt noraidāms tāpēc, ka tam nav sniegts nekāds pamatojums [42].

38 Kuri ir, kā minēts, tie paši kā Direktīvai 2003/88, attiecībā uz kuru tātad paliek spēkā Tiesas agrākās interpretācijas, kas tika sniegtas par iepriekšējās direktīvas tiesību normām.

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

40 Mans izcēlums.

41 Skat. spriedumu, 2014. gada 27. februāris, *Transportes Jordi Besora* (C-82/12, EU:C:2014:108, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

42 Skat. spriedumu, 2019. gada 3. oktobris, *Schuch-Ghannadan* (C-274/18, EU:C:2019:828, 66. punkts).

2. Trešais prejudiciālais jautājums

80. Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai – gadījumā, ja Direktīvas 2003/88/EK tiesību normas, kuras paredz minimālu ikdienas atpūtas laiku un maksimālu nedēļas darba laiku, ir piemērojamas katram darbiniekam, – valsts iestāde, kas darbojas valsts vārdā, var atsaukties uz Direktīvas 2003/88/EK 3. panta un 6. panta b) punkta tiesību normu tiešu iedarbību attiecībā pret darba devēju, kas neievēro minētās tiesību normas.

81. Piekrītu Komisijas rakstveida apsvērumos izteiktajam viedoklim, ka Tiesas atbildei uz šo jautājumu nav pamata [43]. Faktiski no lietas materiāliem izriet, ka tiesvedība pamatlietā attiecas uz tiešās iedarbības principa "horizontālu" piemērošanu starp divām Rumānijas valsts iestādēm. Turklāt Rumānijas valsts tiesiskajā regulējumā Darba Kodeksa 135. panta 1. punktā ir paredzēts, ka katram darbiniekam ir tiesības uz minimālu 12 stundu atpūtas laiku starp divām darba dienām un ka Direktīvas 2003/88 3. pantā paredzētais ierobežojums ir vismaz 11 atpūtas stundas dienā. Tādējādi valsts tiesiskais regulējums, kurā darba laiks ir ierobežots ar 12 stundām dienā, ir vairāk aizsargājošs nekā direktīvas tiesību normas. Tiešās iedarbības princips ļauj privātpersonām tieši atsaukties uz direktīvā paredzētajām tiesību normām tiesvedībā pret dalībvalsti, ja šī direktīva nav tikusi transponēta valsts tiesību sistēmā vai ja tā nav tikusi transponēta pareizā veidā. Tomēr šajā gadījumā netiek apstrīdēta valsts tiesību norma, kura būtu pretrunā Savienības tiesību normām (šajā gadījumā Direktīvai 2003/88).

82. Proti, jautājums par tiešu iedarbību rodas tikai tad, ja nav iespējams valsts tiesības interpretēt atbilstīgi Savienības tiesībām [44]. Man šķiet, ka šajā gadījumā nav pamata uzskatīt, ka *OI POCU MEN* nevarēja pamatot savu lēmumu ar Rumānijas tiesību aktu normām, kas ir interpretētas atbilstīgi atbilstošām Direktīvas 2003/88 tiesību normām. Tas ir jāpārbauda valsts tiesai, taču es neredzu šķēršļus atbilstīgai interpretācijai.

83. Ja valsts tiesa secinātu, ka interpretācija atbilstīgi minētajām tiesību normām nav iespējama, tai būs jāpārbauda, vai iestājas nosacījumi, lai atsauktos uz Direktīvā 2003/88 ietverto tiesību normu tiešu iedarbību.

84. Kā zināms, pirmkārt, ir vajadzīgs, lai Direktīvas 2003/88 3. panta un 6. panta b) punkta tiesību normas būtu beznosacījumu un pietiekami skaidras [45]. Man nešķiet, ka šajā jautājumā varētu būt daudz šaubu, jo Tiesai jau ir bijusi iespēja to apstiprināt ar atsauci uz Direktīvas 2003/88 6. panta b) punktu.

85. Otrkārt, tā kā no iesniedzējtiesas nolēmuma ir skaidrs, ka *OI POCU MEN* ir publiska iestāde, kura darbojas valsts vārdā, valsts tiesai ir jāpārbauda, vai *ASE* ir organizācija, kurai neatkarīgi no tās juridiskās formas ar publiskās iestādes aktu ir uzdots – minētajai iestādei īstenojot kontroli – sniegt pakalpojumus sabiedrības interesēs un kurai šajā sakarā ir plašākas pilnvaras salīdzinājumā ar tiesību normām, kas ir piemērojamas attiecībās starp privātpersonām [46]. Lietas materiāli neatstāj vietu šaubām par *ASE* publisko raksturu, taču tas katrā ziņā ir faktisko apstākļu konstatējums, kas ir valsts tiesas kompetencē.

43 Rakstveida apsvērumi, 67. un nākamie punkti.

44 Spriedumi, 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth* (C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 65. punkts) un 2019. gada 24. jūnijs, *Popławski* (C-573/17, EU:C:2019:530, 55. punkts).

45 Skat. spriedumu, 2010. gada 14. oktobris, *Fuß* (C-243/09, EU:C:2010:609, 57. punkts). Tas pats pamatojums, manuprāt, attiecas arī uz šīs direktīvas 3. pantu.

46 Spriedumi, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 38. un 39. punkts), un 2013. gada 12. decembris, *Portgás* (C-425/12, EU:C:2013:829, 23.–30. punkts).

IV. Secinājumi

86. Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, es ierosinu Tiesai uz *Tribunalul Bucureşti* (Bukarestes apgabaltiesa, Rumānija) uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) Ar Direktīvas 2003/88 2. panta 1. punktā definēto "darba laiku" ir jāsaprot "jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus" saskaņā ar visiem darba līgumiem, kurus minētais darbinieks ir noslēdzis ar vienu un to pašu darba devēju.

2) Prasības dalībvalstīm, kas ir paredzētas Direktīvas 2003/88 3. pantā (pienākums veikt vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz obligātu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku katrā 24 stundu laikposmā) un Direktīvas 2003/88 6. panta b) punktā (prasība, lai vidējais nedēļas darba laiks, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz 48 stundas), ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nosaka ierobežojumus visiem darba līgumiem, kas ir noslēgti ar vienu un to pašu darba devēju.

3) Pārbaudot Direktīvas 2003/88 3. pantā un 6. panta b) punktā paredzēto ierobežojumu iespējamo pārsniegšanu, valsts tiesai būs jāpārbauda līgumā paredzēto pakalpojumu pakļautības raksturs, tādējādi, lai veidotu Savienības tiesību jēdzienu "darbinieks", "darba stundu" Savienības tiesību jēdziena izpratnē faktiskā nostrādāšana un Direktīvas 2003/88 17. pantā paredzēto atkāpju nepiemērošana.