Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA DŽOVANNI PITRUCELLAS
[*GIOVANNI PITRUZZELLA*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2022. gada 13. oktobrī[1]

Lieta C-477/21

IH
pret
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

(*Miskolci Törvényszék* (Miškolcas tiesa, Ungārija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Tiesības uz darba maksimālā ilguma ierobežošanu un uz ikdienas un iknedēļas atpūtu – Ikdienas un iknedēļas atpūta – Aprēķina metode un piešķiršanas kārtība

1. Lai nodrošinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības darba vietā pilnīgu efektivitāti, Savienības tiesībās ir noteikti obligātie ikdienas un iknedēļas atpūtas laiki. Vai dalībvalstīm ir jāparedz pienākums darba devējam vienmēr piešķirt arī ikdienas atpūtu direktīvas 3. panta izpratnē vai ir pietiekami, ka saskaņā ar 5. pantu tiek garantēta iknedēļas atpūta, ja tā ir atzīta vienādā vai lielākā apjomā ar to stundu summu, kas direktīvā paredzētas ikdienas un iknedēļas atpūtai? Ja valsts tiesību akti vai piemērojamais darba koplīgums paredz "iknedēļas atpūtas laiku", kas pārsniedz direktīvā paredzēto obligāto minimumu, vai dalībvalstij tomēr ir jāgarantē ikdienas atpūta? Vai ikdienas atpūta ir jāpiešķir arī tad, ja darba ņēmējam nākamajās divdesmit četrās stundās nav ticis plānots nekāds darba grafiks? Vai ikdienas atpūtai ir katrā ziņā jābūt pirms iknedēļas atpūtas?

2. Šajos secinājumos atspoguļošu iemeslus, kāpēc uzskatu, ka no Savienības tiesībām izriet dalībvalstu pienākums piešķirt darba ņēmējiem ikdienas atpūtu kā autonomas un no iknedēļas atpūtas neatkarīgas tiesības, arī gadījumā, kad tiek piešķirts (iknedēļas) "atpūtas laiks", kas pārsniedz direktīvā noteiktos minimuma standartus.

[1] Oriģinālvaloda – itāļu.

I. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

3. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88[2] ceturto un piekto apsvērumu:

"(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."

4. Direktīvas 3. pantā "Ikdienas atpūta" ir noteikts, ka:

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

5. Tās pašas direktīvas 5. pantā "Nedēļas atpūtas laiks" ir paredzēts, ka:

"Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katrās septiņās dienās katrs darba ņēmējs ir tiesīgs uz 24 stundu obligātu nepārtrauktu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu, kā minēts 3. pantā.

Ja objektīvi, tehniski vai darba organizācijas apstākļi to pamato, var piemērot obligāto 24 stundu atpūtas laikposmu."

6. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 15. pantu "Labvēlīgāki noteikumi":

"Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai vai kas veicina vai atļauj piemērot koplīgumus vai citus līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, kuri ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai."

B. Ungārijas tiesības

7. *Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (2012. gada Likums Nr.°I, ar ko izveido darba kodeksu; *Magyar Közlöny* 2012/2; turpmāk tekstā – "Darba kodekss") 104. panta 1. punktā ir paredzēts, ka:

"Vismaz 11 secīgu stundu ilgs atpūtas laikposms ir jāpiešķir laikā starp darba dienas beigām un nākamās darba dienas sākumu (turpmāk tekstā – "ikdienas atpūta")."

[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.).

8. Darba kodeksa 105. panta 1. punktā ir noteikts:

"Tiek piešķirtas divas atpūtas dienas nedēļā (iknedēļas atpūtas dienas). Iknedēļas atpūtas dienas var tikt sadalītas arī mainīgā veidā."

9. Darba kodeksa nākamajā 106. panta 1. līdz 3. punktā ir paredzēts:

"(1) Iknedēļas atpūtas dienu vietā darba ņēmējam var piešķirt nepārtrauktu vismaz 48 stundas ilgu iknedēļas atpūtas laikposmu nedēļā.

[..]

(3) Kad darba grafika sadalījuma shēma ir mainīga, darba ņēmējam – 1. punktā minētās iknedēļas atpūtas vietā un neskarot *mutatis mutandis* 2. punkta piemērošanu – var piešķirt nepārtrauktu vismaz 40 stundas ilgu iknedēļas atpūtas laikposmu, ieskaitot vienu kalendāro dienu. Darba ņēmējam ir jāpiešķir vismaz 48 stundu vidējais iknedēļas atpūtas laikposms, par atsauci ņemot darba grafika plānošanas shēmu vai grāmatvedības periodu."

10. *Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény* (2005. gada Likums Nr. CLXXXIII par dzelzceļa transportu; *Magyar Közlöny* 2005/172) 68/A panta 4. punktā ir paredzēts:

"Atkāpjoties no 1. līdz 3. punkta, 68/B panta 1. punkta [..] noteikumi ir piemērojami arī dzelzceļa transportlīdzekļu vadītājiem, kurus neuzskata par mobiliem darbiniekiem, kas sniedz pārrobežu sadarbspējas pakalpojumus dzelzceļa nozarē."

11. Minētā likuma 68/B panta 1. punktā ir noteikts:

"Mobilajiem darbiniekiem, kuri sniedz pārrobežu sadarbspējas pakalpojumus dzelzceļa nozarē, ikdienas atpūtas laikposmam dzīvesvietā ir jābūt vismaz 12 secīgām stundām 24 stundu laikposmā."

12. Saskaņā ar *MÁV-START* un arodbiedrību noslēgtā darba koplīguma (turpmāk tekstā – "koplīgums") 46. panta 1. punktu vilcienu vadītājiem ir jāsaņem 12 stundu ikdienas atpūta (ikdienas atpūta dzīvesvietā), ko aprēķina no brīža, kad viņi ierodas dzīvesvietā, līdz brīdim, kad viņi no šīs vietas dodas uz darbu (parastais ceļošanai paredzētais laiks).

13. Saskaņā ar minētā koplīguma 47. panta 1. punktu vilcienu vadītāju rīcībā ir divas iknedēļas atpūtas dienas, kas tiek piešķirtas tā, lai starp divām maiņām būtu vismaz 48 nepārtrauktas atpūtas stundas.

14. Minētā koplīguma 47. panta 4. punktā ir paredzēts, ka saskaņā ar Darba kodeksa 106. pantu vilcienu vadītājiem 1. punktā paredzēto atpūtas dienu vietā var piešķirt vismaz 42 stundu ilgu nepārtrauktu atpūtu nedēļā. Šādā gadījumā darba ņēmējam ir piešķirams vidējais vismaz 48 stundu iknedēļas atpūtas laikposms, kā atsauci izmantojot darba laika plānošanas grafiku.

II. Fakti, pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

15. IH (turpmāk tekstā – "darba ņēmējs") ir nodarbināts sabiedrībā *MÁV-START* (turpmāk tekstā – "darba devēja") kā lokomotīves vadītājs (vilcienu vadītājs) un strādā tikai Ungārijā, *MÁV-START* darbības vietā Miškolcā.

16. Darba attiecības starp darba ņēmēju un darba devēju regulē likums un starp darba devēju un arodbiedrībām noslēgtais koplīgums. Darba devēja nodarbina darba ņēmēju atbilstoši ikmēneša darba grafikam, kas nenosaka konkrētas iknedēļas atpūtas dienas, bet nosaka visiem vilcienu vadītājiem iknedēļas atpūtu atkarībā no iknedēļas bāzes laikposma.

17. Atbilstīgi koplīgumam darba devēja darba ņēmējam starp divām maiņām piešķīra 12 stundu ikdienas atpūtas laikposmu, ko viņš varēja pavadīt savā dzīvesvietā un kam tika pieskaitīts tā sauktais parastais ceļošanai paredzētais laiks, proti, laiks, kas nepieciešams, lai dotos uz darbu vai no darba uz dzīvesvietu. Kas attiecas uz iknedēļas atpūtu, kad darba devēja kādā noteiktā nedēļā nespēja garantēt darba ņēmējam nepārtrauktu 48 stundu iknedēļas atpūtu, tā – plānojot viņa darba grafiku – tomēr garantēja nepārtrauktu vismaz 42 stundu atpūtu, lai darba ņēmējs tādējādi izmantotu vidējo vismaz 48 stundu iknedēļas atpūtu.

18. Kā izriet no lietas materiāliem, darba ņēmējs nevarēja lūgt izmantot ikdienas atpūtu un parasto ceļošanai paredzēto laiku nedz pirms, nedz pēc iknedēļas atpūtas vai atvaļinājuma. Darba devēja nepiešķīra darba ņēmējam ikdienas atpūtu, piešķirdama viņam iknedēļas atpūtu vai atvaļinājumu, proti, nedz minēto laikposmu sākumā, nedz beigās.

19. Darba ņēmējs cēla prasību pret darba devēju iesniedzējtiesā *Miskolci Törvényszék* (Miškolcas tiesa, Ungārija; turpmāk tekstā – "iesniedzējtiesa"), lai saņemtu atalgojuma starpību, kas, kā apgalvo darba ņēmējs, nav samaksāta. Darba ņēmēja prasība ir balstīta uz pieņēmumu, ka viņam pienākas ikdienas atpūtas laikposms tieši pirms vai pēc viņa iknedēļas atpūtas vai atvaļinājuma laikposmiem.

20. Savukārt darba devēja apgalvo, ka ikdienas atpūtas piešķiršanai ir jānotiek starp diviem secīgiem darba laikposmiem vienā un tajā pašā 24 stundu laikposmā.

21. Pirmkārt, iesniedzējtiesa atsaucas uz *Alkotmánybíróság* (Ungārijas Konstitucionālā tiesa) 2020. gada 22. jūnija spriedumu Nr. 12, kurā minētā tiesa uzskatīja, ka *Kúria* (Ungārijas Augstākā tiesa) interpretācija, atbilstoši kurai ikdienas un iknedēļas atpūtu var piešķirt vienotā laikposmā, nav saderīga ar *Magyarország Alaptörvénye* (Ungārijas Pamatlikums) XVII panta 4. punktu, kas garantē ikviena darba ņēmēja tiesības uz ikdienas un iknedēļas atpūtu, jo minētās tiesības, tā kā tām ir dažādi mērķi, ir uzskatāmas par autonomām. Iesniedzējtiesa tomēr uzskata, ka Konstitucionālās tiesas interpretācija, kas attiecās uz lietu par ārstniecības personām, nav piemērojama šai lietai, kas skar vilcienu vadītājus.

22. Otrkārt, iesniedzējtiesa arī norāda, ka šai lietai piemērojamais darba koplīgums darba ņēmējiem par labu atkāpjas no direktīvas un Darba kodeksa normām par ikdienas un iknedēļas atpūtu. Tik tiešām – ikdienas atpūtas laikposms ir noteikts 12 stundas, ko turklāt var pilnībā pavadīt darba ņēmēja dzīvesvietā, standartizēto ceļam paredzēto laiku dēļ.

23. Attiecībā uz iknedēļas atpūtu iesniedzējtiesa apgalvo, ka Direktīvas 2003/88 tulkojums ungāru valodā nedaudz atšķiras no direktīvas formulējuma angļu, vācu un franču valodā, it īpaši daļā, kurā ungāru valodas versija definē "iknedēļas atpūtas" jēdzienu minētās direktīvas 5. panta izpratnē

tādējādi, ka ikvienam darba ņēmējam katrā septiņu dienu laikposmā ir jābūt obligātam nepārtrauktam 24 stundu atpūtas laikposmam un – papildus ("továbbá") – arī minētās direktīvas 3. pantā paredzētajām 11 ikdienas atpūtas stundām. Vācu, angļu, un franču valodas versijā ir izmantoti vārdi "zuzüglich", "plus" un "s`ajoutent", nevis "papildus".

24. Tāpēc iesniedzējtiesa jautā, kādam būtu jābūt "iknedēļas atpūtas" jēdzienam, proti, vai pēc nepārtraukta obligāta 24 stundu atpūtas laikposma vēl ir jāpiešķir ikdienas atpūtas (11 stundu) laikposms, vai tomēr 24 stundu laikposms un 11 stundu laikposms ir jāsummē – tādējādi darba ņēmējam būtu tiesības uz minimālo iknedēļas atpūtas laikposmu secīgu 35 stundu garumā. Vēl iesniedzējtiesa vaicā, vai ikdienas atpūta ir jāpiešķir starplaikā starp konkrētā dienas darba beigām un nākamās dienas darba sākuma (vai tajā pašā dienā starp darba laikposma beigām un nākamā darba laikposma sākumu) vai – vispārīgāk – starp darba dienas beigām un nākamās darba dienas sākumu, kaut arī tā sākas vairākas dienas vēlāk.

25. Šajos apstākļos *Miskolci Törvényszék* (Mišķolcas tiesa, Ungārija) apturēja tiesvedību un uzdeva Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) Vai Direktīvas [2003/88] 5. pants, skatot to kopsakarā ar [Eiropas Savienības Pamattiesību] hartas 31. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka [iepriekš minētās direktīvas] 3. pantā paredzētais ikdienas atpūtas laikposms ir iknedēļas atpūtas daļa?

2) Vai arī Direktīvas [2003/88] 5. pants, skatot to kopsakarā ar [..] Hartas 31. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka saskaņā ar direktīvas mērķi minētajā pantā ir noteikts tikai minimālais iknedēļas atpūtas ilgums, proti, iknedēļas atpūtas laikposmam ir jābūt vismaz 35 secīgas stundas ilgam, ja vien nav objektīvu, tehnisku vai darba organizācijas apstākļu, kas to izslēdz?

3) Vai Direktīvas [2003/88] 5. pants, skatot to kopsakarā ar Hartas 31. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka, ja dalībvalsts tiesībās un piemērojamajā darba koplīgumā ir paredzēts piešķirt nepārtrauktu vismaz 42 stundu iknedēļas atpūtas laikposmu, pēc darba, kas veikts iepriekšējā darba dienā pirms iknedēļas atpūtas, ir obligāti jāpiešķir arī 12 stundu ikdienas atpūtas laikposms kopā ar atpūtu, kas paredzēta attiecīgās dalībvalsts tiesībās un piemērojamajā darba koplīgumā, ja vien nav objektīvu, tehnisku vai darba organizācijas apstākļu, kas to izslēdz?

4) Vai Direktīvas [2003/88] 3. pants, skatot to kopsakarā ar Hartas 31. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējam ir tiesības arī uz minimālu atpūtu, kas ir jāpiešķir 24 stundu laikposmā, ja viņam neatkarīgi no iemesla nav jāstrādā nākamo 24 stundu laikā?

5) Ja atbilde uz ceturto jautājumu ir apstiprinoša, vai Direktīvas [2003/88] 3. un 5. pants, skatot tos kopsakarā ar Hartas 31. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka pirms iknedēļas atpūtas ir jāpiešķir ikdienas atpūta?"

III. Juridiskā analīze

A. Ievada apsvērumi

26. Iesniedzējtiesas uzdotie prejudiciāli jautājumi liek padziļināti skatīt jautājumu par attiecībām starp darba ņēmējam Direktīvā 2003/88 atzītajām tiesībām uz ikdienas atpūtu un tiesībām uz iknedēļas atpūtu. Iesniedzējtiesa it īpaši vaicā Tiesai, vai saskaņā ar Direktīvu 2003/88 ikdienas

atpūtu var uzskatīt par jau iekļautu iknedēļas atpūtas jēdzienā vai, gluži otrādi, tā ir jāinterpretē tādējādi, ka papildus (vismaz 24 stundu) iknedēļas atpūtas laikposmam ir vēl jāpiešķir arī (vismaz 11 stundu) ikdienas atpūta.

27. Vispirms, manuprāt, ir jānorāda, ka, lai atbildētu uz minētajiem jautājumiem, varētu pieņemt divas dažādas interpretācijas pieejas.

28. No vienas puses, varētu apgalvot, ka direktīvā izvirzītais mērķis ir tāds, lai darba ņēmējam būtu garantēts kopējais atpūtas laiks nedēļas laikā, kas ir atbilstošs, lai aizsargātu viņa drošību un viņa veselību, neatkarīgi no tā, ka ir atsevišķi paredzēta ikdienas atpūta. Tāpēc būtu jāgarantē, lai darba nedēļas ietvaros darba ņēmējam būtu nodrošināts minimālais 35 stundu atpūtas laiks (24 stundas iknedēļas atpūtas un 11 stundas ikdienas atpūtas), formāli nenošķirot iknedēļas un ikdienas atpūtu. Tā ir darba devējas [3] un – būtībā – Ungārijas valdības [4] atbalstītā tēze.

29. No otras puses, varētu apgalvot, ka darba ņēmējam ir jābauda atpūtas laika minimums, ko veido divu dažādu laikposmu summa un kas pamatojas divos dažādos tiesību institūtos, kuriem atbilst savstarpēji neatkarīgas un autonomas tiesības: ikdienas atpūta un iknedēļas atpūta. Tas nav atkarīgs no abiem atpūtas veidiem veltīto stundu summas, jo valstīm un kolektīvajām pusēm paliek brīvība noteikt arī kvantitatīvi lielāku stundu skaitu nekā ir direktīvā garantētais (minimālais) stundu skaits.

30. Viena vai otra pieeja ir jāizvēlas, balstoties uz tādu atsauces tiesību normu interpretāciju, kas pamatojas ne tikai uz šo normu gramatisko nozīmi, bet arī uz to kontekstu un šo normu ietverošā tiesiskā regulējuma mērķi [5]. Šos aspektus analizēšu prejudiciālo jautājumu analīzei veltītajos punktos.

31. Saistībā ar prejudiciālajiem jautājumiem, pirmos trīs, manuprāt, var skatīt kopā, jo tie attiecas uz vienu un to pašu juridisko jautājumu, proti, uz to, vai ikdienas atpūta ir pievienojama iknedēļas atpūtai vai tiek tajā iekļauta. Savukārt ceturtajā prejudiciālajā jautājumā iesniedzējtiesa jautā Tiesai, vai Direktīvas 2003/88 3. pants, skatot to kopsakarā ar [Eiropas Savienības Pamattiesību] hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 31. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējam ir tiesības uz minimālo atpūtas laiku, kas piešķirams 24 stundu laikposmā arī tad, ja viņam neatkarīgi no iemesla turpmākajās 24 stundās nav jāstrādā. Piektais jautājums, kaut arī veido loģisku sakni ar ceturto, ir no tā neatkarīgs jautājums: iesniedzējtiesa lūdz Tiesu paskaidrot, vai direktīvas 3. un 5. pants, skatot tos kopsakarā ar Hartas 31. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka ikdienas atpūta ir jāpiešķir pirms iknedēļas atpūtas. Attiecībā uz šo pēdējo minēto prejudiciālo jautājumu man ir šaubas par tā pieņemamību: manuprāt, iesniedzējtiesa nav sniegusi pietiekamu pamatojumu tā lietderībai pamatlietā.

32. Lai atbildētu uz minētajiem prejudiciālajiem jautājumiem, uzskatu par lietderīgu vispirms noskaidrot Direktīvas 2003/88 tvērumu Savienības sociālo tiesību sistēmā, ievērojot Tiesas judikatūru šajā jomā, lai pēc tam uz minētās pārbaudes pamata noteiktu, vai Savienības tiesības, it īpaši minētā direktīva, kas atstāj dalībvalstīm plašu rīcības brīvību, uzliek darba devējam pienākumu piešķirt ikdienas atpūtas laikposmu, kam jābūt autonomam un neatkarīgam no

[3] Atbildētājas pamatlietā apsvērumi, 23. punkts.

[4] Ungārijas valdības apsvērumi, 13. punkts. Vēlos norādīt, ka par sistēmiski nozīmīgo tēmu, kāda ir attiecības starp darba ņēmēja tiesībām uz ikdienas atpūtu un uz iknedēļas atpūtu, neviena dalībvalsts, izņemot Ungārijas valdību, apsvērumus šajā lietā neiesniedza. Uzskatu, ka no tā var izsecināt to, ka pārējo dalībvalstu tiesību akti ir pienācīgi pielāgoti Direktīvai 2003/88, kā to līdz šim interpretējusi Tiesa.

[5] Šajā ziņā skat. spriedumu, 2017. gada 2. marts, J. D. (C-4/16, EU:C:2017:153, 23. un 25. punkts), kā arī spriedumu, 2017. gada 11. maijs, *Krijgsman* (C-302/16, EU:C:2017:359, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).

iknedēļas atpūtas, vai tomēr noteikumu par "iknedēļas atpūtas laikposmu", kas pārsniedz direktīvā noteikto minimumu (35 stundas kā 11 ikdienas atpūtas stundu un 24 iknedēļas atpūtas stundu summa), var uzskatīt par atbilstošu Eiropas tiesiskajam regulējumam.

B. Direktīva 2003/88: mērķi un dalībvalstu rīcības brīvība

33. 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", 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"[6].

34. Šīs direktīvas galvenais mērķis ir aizsargāt darba ņēmēju, kas – kā zināms – ir vājākā puse līgumiskajās attiecībās ar darba devēju[7]. Tās noteikumi īsteno Pamattiesību hartas 31. pantu, kura vispirms 1. punktā atzīstot, ka "ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem", – 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".

35. Ciešā saikne starp direktīvas un Hartas noteikumiem nesen tika apstiprināta kādā Tiesas virspalātas spriedumā, kurā uzsvērts, ka katra darbinieka tiesības uz maksimālā darba laika ierobežojumu un uz ikdienas un iknedēļas atpūtas laikiem ir Savienības sociālo tiesību noteikums, kam ir īpaša nozīme, un ka šīs pamattiesības ir precizētas Direktīvas 2003/88 noteikumos, īpaši tās 3., 5. un 6. pantā, un tādējādi tie ir interpretējami, ņemot vērā šīs pamattiesības[8].

36. Kā apliecina gan 3. panta, gan 5. panta lasījums – kuros nav atsauces uz dalībvalstu valsts tiesībām – termini "ikdienas atpūta" un "iknedēļas atpūta" ir autonomi Savienības tiesību jēdzieni un – attiecīgi – Eiropas līmenī tie ir jāinterpretē vienveidīgi neatkarīgi no dažādajās dalībvalstīs pieņemto tiesību aktu specifiskajām īpatnībām[9]. Pie šā aspekta es vēl atgriezīšos daļā, kurā analizēšu pirmos trīs prejudiciālos jautājumus.

37. No nepieciešamības interpretēt direktīvas noteikumus tās mērķu gaismā izriet svarīgas sekas gan attiecībā uz tajā atzīto tiesību nepieejamību darba ņēmējam, gan attiecībā uz dalībvalstu rīcības brīvības ierobežojumu, piemērojot pašā direktīvā ietvertos noteikumus.

6 Skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 37. punkts un tajā minētā judikatūra); turklāt šajā ziņā skat. konkrēti spriedumus, 2017. gada 9. novembris, *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844, 45. punkts), 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 23. punkts), 2001. gada 26. jūnijs, *BECTU* (C-173/99, EU:C:2001:356, 37. punkts), un, 2018. gada 20. novembris, *Sindicatul Familia Constanța* u.c. (C-147/17, EU:C:2018:926, 39. punkts).

7 Par šo punktu skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 44. un 45. punkts un tajos minētā judikatūra): "darbinieks ir jāuzskata par vājāko darba attiecību pusi, līdz ar to ir jānovērš tas, ka darba devējam ir iespēja viņam noteikt viņa tiesību ierobežojumu"; 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".

8 Spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 30. un 31. punkts).

9 Skat. spriedumu, 2017. gada 9. novembris, *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).

38. Pirmkārt, abu veidu tiesības – gan uz ikdienas atpūtu, gan iknedēļas atpūtu – to ciešās saiknes ar primārajām un pamattiesībām dēļ – ir uzskatāmas par nepieejamām pašiem darba ņēmējiem, jo to mērķis ir aizsargāt veselību un drošību darba vietā [10]. No tā izriet, ka valsts likumdevējam – un galīgajā instancē darba devējam – ir jāatzīst un jāgarantē šīs tiesības, bez jebkādas atkāpes iespējas, izņemot pašā direktīvā konkrēti paredzētās.

39. Otrkārt, un tam ir īpaša nozīme šajā lietā, tieši no Direktīvas 2003/88, konkrēti tās 15. apsvēruma, var izsecināt, ka tā piešķir dalībvalstīm zināmu elastīgumu tās noteikumu īstenošanā. Tomēr, kā konkrēti izriet no minētā apsvēruma un kā ir precizējusi Tiesa, dalībvalstīm katrā ziņā ir konkrēts beznosacījumu pienākums sasniegt rezultātu saistībā ar Direktīvā 2003/88 paredzēto noteikumu piemērošanu [11]. Tām ir jāpieņem vispārīgi lēmumi vai konkrēti akti, lai nodrošinātu minētā pienākuma izpildi un, būtībā, jāpanāk, lai tiktu ievērota katra atsevišķā minimālā prasība, kas ar šo direktīvu noteikta darba laiku ierobežojumu jomā [12].

40. Direktīvas sistēmiskajā ietvarā ikdienas un iknedēļas atpūtas minimālo laikposmu piešķiršana un darba nedēļas vidējā ilguma maksimālās robežas noteikšana būtiski veicina direktīvā noteikto tiesību lietderīgās iedarbības nodrošināšanu, ko, kā uzsvērusi Tiesa [13], nodrošināt pilnībā ir dalībvalstu uzdevums [14].

C. Prejudiciālie jautājumi

1. Pirmais, otrais un trešais prejudiciālais jautājums

41. Kā jau minēts, pirmos trīs prejudiciālos jautājumus analizēšu kopā, jo tie attiecas uz vienu un to pašu juridisko jautājumu. Pirmie divi jautājumi daļēji pārklājas, savukārt trešais ir loģiski pakārtots pirmajiem diviem.

42. Ar pirmajiem diviem jautājumiem iesniedzējtiesa vaicā, vai Direktīvas 2003/88 5. pants, skatot to kopsakarā ar Hartas 31. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka direktīvas 3. pantā paredzētā ikdienas atpūta ir daļa no iknedēļas atpūtas, vai, gluži otrādi, 5. pantā ir noteikts tikai minimālās iknedēļas atpūtas ilgums, kam ir jābūt vismaz 35 secīgām stundām. Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai minētās direktīvas 5. pants, skatot to kopsakarā ar Hartas 31. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tad, ja valsts tiesiskais regulējums un piemērojamais darba koplīgums paredz piešķirt secīgu minimālo iknedēļas atpūtas 42 stundu laikposmu, pēc darba, kas veikts darba dienā pirms iknedēļas atpūtas, ir obligāti jāpiešķir arī 12 stundu ikdienas atpūta, kas garantēta valsts tiesiskajā regulējumā un darba koplīgumā.

[10] No tā var izsecināt, ka minētās tiesības nepieder tam stingri līgumisko prerogatīvu kodolam, no kā darba ņēmējs var nolemt atteikties apmaiņā pret papildu atlīdzību vai citiem labumiem, bet gan tās ietilpst pamattiesību skaitā, kas atzītas konstitucionāla ranga primārajos tiesību normu avotos vai ir tiem pielīdzinātas un attiecas ne tikai uz līgumiskajām attiecībām starp darba devēju un darba ņēmēju, bet uz "darba ņēmēja personu".

[11] Skat. spriedumu, 2019. gada 11. aprīlis, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure* (C-254/18, EU:C:2019:318, 33. punkts).

[12] Šajos secinājumos ņēmu vērā Direktīvas 3., 4., 5. un 6. pantu: "dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka [..]".

[13] Spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 42. punkts).

[14] Šajā ziņā skat. spriedumu, 2006. gada 7. septembris, Komisija/Apvienotā Karaliste (C-484/04, EU:C:2006:526, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

43. Iesniedzējtiesa uzdod šos jautājumus, jo, kaut gan Ungārijas Darba kodeksā ikdienas un iknedēļas atpūtas tiesību institūti ir paredzēti divās dažādās tiesību normās, pantā par "iknedēļas atpūtas laikposmu" (principā 48 stundas, bet mainīga darba laika grafika gadījumā vismaz 40 stundas, kas kļūst par 42 stundām saskaņā ar darba devēja un arodbiedrību starpā parakstīto darba koplīgumu) nav nevienas atsauces uz ikdienas atpūtu vai tās ilgumu.

44. Par labu tēzei, atbilstoši kurai tiesības uz ikdienas atpūtu nevar iekļaut tiesībās uz iknedēļas atpūtu, pastāv dažādas argumentācijas, kas būtībā ir attiecināmas uz gramatiskās un sistēmiskās interpretācijas kritērijiem un uz Savienības tiesībās paredzētās ikdienas un iknedēļas atpūtas autonomo jēdzienu raksturu.

45. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru [15], interpretējot kādu Savienības tiesību normu, ir jāņem vērā ne tikai minētās tiesību normas formulējums, bet arī tās konteksts un tiesiskā regulējuma, kurā šī norma ir ietverta, mērķi.

46. Sākot no formulējuma, pašā Direktīvas 2003/88 5. pantā ir paredzēts, ka dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka "katrās septiņās dienās katrs darba ņēmējs ir tiesīgs uz 24 stundu obligātu nepārtrauktu atpūtas laikposmu *plus 11 stundu ikdienas atpūtu, kā minēts 3. pantā* [16]". Tomēr šajā pantā nav precizēts, kad jābūt šim minimālajam atpūtas laikposmam, tādējādi atstājot izvēli dalībvalstu ziņā. Šo interpretāciju apstiprina dažādās valodu versijas – vācu, angļu un portugāļu valodās –, kas paredz, ka minimālais nepārtrauktas atpūtas laikposms tiek piešķirts "par" katru septiņu dienu laikposmu. Pārējās minētā panta versijas pietuvojas franču valodas versijai, kas paredz, ka iknedēļas atpūta ir piešķirama katra septiņu dienu laikposma "gaitā" [17].

47. Minētā tēze rod apstiprinājumu arī citu Direktīvas 2003/88 tiesību normu sistēmiskajā analīzē un šķiet saskanīga ar iepriekš izklāstītajiem direktīvas mērķiem. It īpaši no minētās direktīvas pirmā, ceturtā, septītā un astotā apsvēruma un 1. panta izriet, ka direktīvas mērķis ir noteikt prasību minimumu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanai, pietuvinot valstu tiesību normas darba laika organizācijas jomā. Tas uzsver direktīvas tvērumu un nozīmi Savienības sociālo tiesību sistēmā. Tāpēc būtu pretrunīgi iekļaut tiesības uz ikdienas atpūtu tiesībās uz iknedēļas atpūtu, jo tas būtu pretrunā darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības mērķim. To apstiprina arī Direktīvas 2003/88 15. pants, saskaņā ar kuru dalībvalstīm ir dotas tiesības piemērot vai ieviest *normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai* vai kas veicina vai atļauj piemērot koplīgumus vai citus līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, *kuri ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai*.

48. Tāpēc, lai atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem, Direktīva 2003/88 ir jāinterpretē, "ņemot vērā katra darbinieka pamattiesību uz maksimālā darba laika ilguma ierobežojumu un uz ikdienas un iknedēļas atpūtas laikiem nozīmi." [18]

[15] Šajā ziņā skat. spriedumu, 2022. gada 12. maijs, *Luso Temp* (C-426/20, EU:C:2022:373, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

[16] Mans izcēlums.

[17] Skat. spriedumu, 2017. gada 9. novembris, *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844, 40. un 41. punkts).

[18] Spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 33. punkts).

49. Kā apgalvo arī darba ņēmējs [19] un Komisija [20] un kā var izsecināt no attiecīgo tiesību normu analīzes, pamatojoties uz iepriekš minētajiem interpretācijas kritērijiem, jēdzieni "ikdienas atpūta" un "iknedēļas atpūta" ir autonomi Savienības tiesību jēdzieni, kuri tāpēc ir jādefinē atbilstoši objektīviem raksturlielumiem saistībā ar sistēmu un Direktīvas 2003/88 mērķiem. Ikdienas un iknedēļas atpūtai ir atšķirīgi mērķi un, tās attiecīgi veido autonomas tiesības.

50. Ikdienas atpūtas mērķis ir ļaut darba ņēmējiem atpūsties vairākas – vismaz 11 – stundas 24 stundu laikposmā. Konkrētāk – Tiesa ir jau apliecinājusi, ka atpūtas stundām ir jābūt secīgām un tām jāseko tūlīt pēc darba laika [21].

51. Iknedēļas atpūtas uzdevums savukārt ir ļaut darba ņēmējam atpūsties – vismaz 24 stundas – septiņu dienu bāzes laikposmā, ar vārdkopu "bāzes laikposms" saprotot termiņu, kurā jāpiešķir minimālais atpūtas laikposms [22].

52. Ievērojot iepriekš izklāstīto gramatisko un sistēmisko interpretāciju un lai darba ņēmējiem ar Direktīvu 2003/88 piešķirto tiesību efektivitāte tiktu pilnībā garantēta ar iepriekšējā punktā atgādināto principu piemērošanu, uzskatu, ka no pašas direktīvas izriet dalībvalstu pienākums nodrošināt, ka tiek ievērota katra Direktīvā 2003/88 noteiktā minimālā prasība [23].

53. Tātad ikdienas atpūtu nevar iekļaut iknedēļas atpūtā, nedz piedēvēt iknedēļas atpūtas laikposmam, pretējo tam, ko apgalvo darba devēja [24].

54. Darba devējas aizstāvētā tēze ir tāda, ka, ievērojot ikdienas atpūtas mērķi, proti, ļaut darba ņēmējam atgūt spēkus starp diviem darba laikposmiem, to var piešķirt tikai tad, ja ir paredzēts jauns darba laikposms 24 stundās pēc noteikta darba laikposma beigām.

55. Savu apgalvojumu atbalstam darba devēja [25] atgādina Komisijas "Skaidrojošo paziņojumu [par Direktīvu 2003/88/EK]" [26], apgalvojot, ka no minētajiem dokumentiem izrietot, ka direktīvas 5. pants būtu jāinterpretē tādējādi, ka tas prasa tikai nepārtrauktu 35 stundu atpūtas laikposmu septiņu dienu laikposmā, nekādi nenošķirot iknedēļas un ikdienas atpūtu; tāpēc pēdējā minētā esot iekļauta šajā bāzes laikposmā. Attiecīgi, Ungārijas tiesiskais regulējums, kas paredz 48 stundu iknedēļas atpūtas laikposmu, bez jebkādas atsauces uz ikdienas atpūtu, esot atbilstošs direktīvai.

56. Manuprāt, vadīties pēc šīs tēzes, kas balstās uz minēto dokumentu satura kļūdainu interpretāciju, būtu tas pats, kas neievērot direktīvas 5. panta noteikumus, saskaņā ar kuru ikdienas atpūta *papildina* iknedēļas atpūtu. Uzskatu, ka minētajos dokumentos Komisija ir vienkārši veikusi matemātisku darbību (saskaitot minimālo 11 stundu ikdienas atpūtas laikposmu un minimālo 24 stundu iknedēļas atpūtas laikposmu), no kuras nekādā ziņā nevar izsecināt, ka tiesības uz ikdienas atpūtu nav piešķiramas, ja iknedēļas atpūtas laikposms ir labvēlīgāks nekā direktīvā norādītais.

[19] Prasītājas pamatlietā apsvērumi, 3. lpp., ceturtā daļa.

[20] Komisijas apsvērumi, 46. punkts.

[21] Spriedums, 2003. gada 9. septembris, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 95. punkts).

[22] Skat. spriedumu, 2017. gada 9. novembris, *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844, 42. punkts).

[23] Skat. spriedumu, 2019. gada 11. aprīlis, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure* (C-254/18, EU:C:2019:318, 33. punkts).

[24] Atbildētājas pamatlietā apsvērumi, 23. punkts.

[25] Atbildētājas pamatlietā apsvērumi, 30.–32. punkts.

[26] Skaidrojošs paziņojums par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2003. gada 4. novembris) (OV 2017, C 165, 1. lpp.).

57. Atsaucoties uz minēto, uzsveru, ka direktīvas tiesību normās ir paredzēti minimālie, nevis maksimālie standarti. Direktīvas 15. pantā dalībvalstīm ir atļauts piemērot vai ieviest noteikumus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai vai kas veicina vai atļauj piemērot tādus koplīgumus vai citus līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, kuri ir labvēlīgāki minētajai aizsardzībai.

58. Dalībvalstis var paredzēt ilgākus atpūtas laikposmus – *ar nosacījumu, ka tiek ievēroti direktīvā paredzētie minimālie pienākumi*. Tātad praksē dalībvalstis var paredzēt ikdienas atpūtas laikposmus, kas pārsniedz secīgas 11 stundas, tāpat kā iknedēļas atpūtas laikposmus, kas pārsniedz 24 stundas katrā septiņu dienu laikposmā, bet tas nenozīmē, ka ir likumīgi nepiešķirt tiesības uz ikdienas atpūtu gadījumos, kad iknedēļas atpūta ir labvēlīgāka salīdzinājumā ar Eiropas tiesisko regulējumu.

59. Tomēr šeit aplūkojamajā lietā valsts tiesai būs jāizvērtē Ungārijas tiesiskā regulējuma saderība ar Eiropas tiesībām, ņemot vērā, ka, kā apgalvo Komisija [27], iespējamās dalībvalstu paredzētās papildu tiesības neietilpst direktīvas – un tātad Savienības tiesību piemērošanas jomā – bet ietilpst valsts kompetenču [28] un tāpēc valsts judikatūras īstenošanā.

2. Ceturtais prejudiciālais jautājums

60. Ar ceturto jautājumu iesniedzējtiesa vaicā, vai Direktīvas 2003/88 3. pants, skatot to kopsakarā ar Hartas 31. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējam ir tiesības uz minimālu ikdienas atpūtu, kas jāpiešķir katrā 24 stundu laikposmā, kaut arī viņam neatkarīgi no iemesla nākamo 24 stundu laikā nav jāstrādā.

61. Iesniedzējtiesas jautājums izriet no apstākļa, ka darba devēja parasti nepiešķīra darba ņēmējam ikdienas atpūtu, ja nebija paredzēts jauns nākamā darba laikposms. Pamatojums tam bija tāds, ka – darba devējas ieskatā – ikdienas atpūtas raksturīgais mērķis tieši ir ļaut atgūt spēkus divu darba laikposmu ietvaros, tāpēc, ja turpmākajās stundās nebija plānots darba laikposms, nebija nekāda iemesla piešķirt ikdienas atpūtu.

62. Šajā sakarā Tiesa ir jau apliecinājusi, ka, "lai nodrošinātu efektīvu darba ņēmēja drošības un veselības aizsardzību, ir jāparedz pamatprincips, ka *darba laikam seko atpūtas laiks* [29]. Lai efektīvi atpūstos, darba ņēmējam *noteiktu stundu skaitu jābūt iespējai pamest darba vietu, un šīm stundām ir jābūt ne tikai secīgām, bet tām jāseko tūlīt pēc darba laika*, lai ļautu darba ņēmējam atslābināties un kliedēt nogurumu, kas radies pienākumu izpildes laikā" [30]. Tāpēc atpūtas laikposma piešķiršanas nolūkā nozīme ir tam, vai pirms tā ir bijis darba laikposms, un nav nekādas nozīmes darbībai, kas tiks veikta pēc minētā atpūtas laikposma.

63. Ievērojot minēto, kā to apgalvo arī Komisija [31] un darba ņēmējs [32], uzskatu – lai garantētu ar Direktīvu 2003/88 un ar Hartu saderīgu jautājuma interpretāciju, ir jāsecina, ka darba ņēmējam ir jāizmanto ikdienas atpūtas laikposms katrās 24 stundās arī tad, ja turpmākajās 24 stundās viņam nav jāstrādā.

27 Komisijas apsvērumi, 51. punkts.

28 Skat. spriedumu, 2019. gada 19. novembris, *TSN* un *AKT* (C-609/17 un C-610/17, EU:C:2019:981, 34. un 35. punkts).

29 Mans izcēlums.

30 Spriedums, 2003. gada 9. septembris, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 95. punkts).

31 Komisijas apsvērumi, 56.–59. punkts.

32 Prasītāja pamatlietā apsvērumi, 5. un 6. lpp.

3. Piektais prejudiciālais jautājums

64. Ar piekto jautājumu, par kura pieņemamību jau esmu paudis šaubas, iesniedzējtiesa vaicā Tiesai, vai Direktīvas 2003/88 3. un 5. pants, skatot tos kopsakarā ar Hartas 31. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka ikdienas atpūta ir jāpiešķir pirms iknedēļas atpūtas.

65. Lai atbildētu uz minēto jautājumu, man vispirms ir jānorāda, ka minēto tiesību normu teksta analīze nav noteicoša. Nedz direktīvas 3. pants, nedz 5. pants nesniedz lietderīgus elementus, jo – izņemot pienākumu garantēt vismaz 11 secīgu stundu ikdienas atpūtas laikposmu 24 stundās un nepārtrauktu 24 stundu iknedēļas atpūtas laikposmu katrā septiņu dienu laikposmā – tie neuzliek citus nosacījumus to īstenošanai.

66. Lai gan minēto tiesību normu formulējums šeit nepalīdz, Direktīvā 2003/88 tomēr var atrast kādu lietderīgu elementu, lai atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu. Es it īpaši atsaucos uz direktīvas 15. apsvērumu, kas atstāj dalībvalstīm plašu rīcības elastīgumu noteikumu piemērošanā – ar nosacījumu, ka tiek garantēta darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības ievērošana. Direktīvā dalībvalstīm piešķirtā autonomija pamudināja Tiesu spriedumā *Maio Marquez da Rosa*[33] apliecināt, ka iknedēļas atpūtu var piešķirt jebkurā brīdī katrā septiņu dienu laikposmā.

67. Tā kā direktīvā nav specifisku norāžu, šie apsvērumi ir attiecināmi arī uz ikdienas atpūtu, tādēļ, nodrošinot ikdienas atpūtas minimālo laikposmu, dalībvalstīm ir brīvība noteikt tā konkrēto īstenošanas kārtību.

68. Tāpēc piekrītu Komisijai[34] jautājumā, ka ikdienas atpūtu var piešķirt noteikta 24 stundu laikposma sākumā, vidū vai arī beigās, tāpat kā to var piešķirt pirms vai pēc iknedēļas atpūtas.

69. Būtībā, tā kā runa ir par diviem dažādiem un autonomiem tiesību institūtiem, kuri atbilst dažādiem mērķiem, nav nedz principiālu, nedz funkcionālu apsvērumu, kas šajā ziņā ierobežotu dalībvalstu autonomiju, jo dalībvalstīm ir saistoši ievērot tikai darba ņēmēju drošības un veselības minimālos standartus un principus, kas noteikti direktīvā kopumā.

70. Noslēgumā – Direktīvas 2003/88 nolūks un darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības mērķi un šīs direktīvas vieta Eiropas sociālo tiesību sistēmā un pamattiesību uz atpūtu raksturs abos aspektos – ikdienas atpūta un iknedēļas atpūta – apstiprina tāda valsts tiesiskā regulējuma tiesiskumu, kas paredz "iknedēļas atpūtas laikposmu" ar ilgākiem atpūtas laikiem nekā paredzēts direktīvā. Tomēr tas tā ir ar nosacījumu, ka valsts tiesību aktos kā autonomas un atsevišķas tiesības ir paredzētas ikdienas atpūta un iknedēļas atpūta un ka tiek ievēroti Eiropas tiesiskajā regulējumā paredzētie atpūtas laika minimālie standarti.

4. Par sekām iesniedzējtiesai

71. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru ar LESD 267. pantu izveidotā sadarbības sistēma balstās uz skaidru funkciju nošķiršanu starp valsts tiesu un Tiesu. Rekonstruēt faktiskos apstākļus un interpretēt valsts tiesisko regulējumu ir dalībvalstu tiesu uzdevums.

[33] Spriedums, 2017. gada 9. novembris, *Maio Marquez da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844, 44. punkts).

[34] Komisijas apsvērumi, 60.–64. punkts.

72. Savukārt Tiesas kompetencē ir sniegt valsts tiesai visus Savienības tiesību interpretācijas elementus un norādes, kuras izriet no pamatlietas materiāliem, kā arī no tai sniegtajiem rakstveida un mutvārdu apsvērumiem un kuras ļauj šai tiesai pieņemt nolēmumu [35].

73. Kā jau izklāstīts iepriekš, iesniedzējtiesa interesējas, vai jēdziens "iknedēļas atpūta" ir jāinterpretē tādējādi, ka pēc minimālā nepārtrauktā 24 stundu atpūtas laikposma vēl ir jāpiešķir 11 ikdienas atpūtas stundas, vai tomēr tādējādi, ka 24 stundu laikposms un 11 stundu laikposms summējas un ka uz šā pamata darba ņēmējam ir tiesības uz minimālo iknedēļas 35 stundu atpūtas laikposmu. Šajā ziņā iesniedzējtiesa norāda, ka Ungārijas tiesiskais regulējums "Darba kodeksa" 106. pantā ievieš "iknedēļas atpūtas laikposma" jēdzienu, noteiktu uz 48 stundām – kas pārsniedz Direktīvā 2003/88 paredzēto 24 stundu minimumu –, un neietver nevienu atsauci uz ikdienas atpūtas laikposmu un tā ilgumu.

74. Nav Tiesas uzdevums iedziļināties valsts tiesību būtībā: saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Tiesai ir pilnvaras lemt par Savienības tiesību normu interpretāciju vai spēkā esamību, tikai pamatojoties uz faktiem, ko tai ir norādījusi valsts tiesa, savukārt tikai valsts tiesas kompetencē ir interpretēt valsts tiesību aktus [36].

75. Vēl jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru valsts tiesām valsts tiesības ir jāinterpretē, pēc iespējas ņemot vērā Eiropas tiesības [37].

76. Atbilstīgas interpretācijas princips prasa valsts iestādēm darīt visu, kas ir to pilnvarās, ievērojot valsts tiesību kopumu un piemērojot šajās tiesībās atzītus interpretācijas paņēmienus, lai garantētu Savienības tiesību pilnīgu efektivitāti un sasniegtu risinājumu, kurš atbilst šajās tiesībās izvirzītajam mērķim.

77. Tomēr minētajam principam ir zināmas robežas. It īpaši valsts tiesas pienākuma ņemt vērā Savienības tiesību saturu, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi, un minētais pienākums nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai.

78. Turklāt, kā jau uzsvērts iepriekš, Tiesa nevar mainīt valsts tiesas veikto vērtējumu par iespēju interpretēt valsts tiesības tādējādi, ka tās var atbilst Savienības tiesībās paredzētajam.

79. Uz šo principu pamata valsts tiesai ir jāpārbauda, vai Ungārijā darba ņēmējiem ir garantēts iknedēļas atpūtas laikposms, kas ievēro Direktīvā 2003/88 noteikto prasību minimumu. Tādā gadījumā tiesa varēs uzskatīt, ka piemērojamais valsts tiesiskais regulējums un/vai darba koplīgums atbilst Savienības tiesībām, ja – kaut arī ir paredzēts vienots "iknedēļas atpūtas laikposms", kas ir ilgāks par direktīvā paredzētajām 35 stundām (11 stundas ikdienas atpūtai un 24 stundas iknedēļas atpūtai), – tomēr tiek ievērotas tiesības uz ikdienas atpūtu kā autonomu, no iknedēļas atpūtas neatkarīgu tiesību institūtu, kuras tiek garantētas vienādā vai lielākā mērā salīdzinājumā ar direktīvā paredzēto 11 stundu minimumu.

[35] Tiesas priekšsēdētāja rīkojums, 2015. gada 28. janvāris, *Gimnasio Deportivo San Andrés* (C-688/13, EU:C:2015:46, 30.–32. punkts un tajos minētā judikatūra). Skat., piemēram, neseno spriedumu, 2019. gada 3. oktobris, *Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale* (C-632/18, EU:C:2019:833, 48. un 49. punkts un tajos minētā judikatūra).

[36] Skat. it īpaši spriedumu, 2021. gada 10. jūnijs, *Ultimo Portfolio Investment* (*Luxembourg*) (C-303/20, EU:C:2021:479, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

[37] Skat. spriedumus, 2016. gada 19. aprīlis, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, 32. punkts), un 2020. gada 14. oktobris, KG (Secīgi norīkojumi pagaidu darba ietvaros) (C-681/18, EU:C:2020:823, 66. punkts), un *Rayonna prokuratura Lom* (C-467/18, EU:C:2019:765, 60. punkts un tajā minētā judikatūra).

80. Iepazīstoties ar lietas materiāliem, vēlos tikai norādīt, ka no Ungārijas tiesību aktiem (Darba kodeksa 104., 105. un 106. pants) šķiet izrietam, ka tiesībām uz ikdienas atpūtu un tiesībām uz iknedēļas atpūtu ir sava autonomija un ka kopumā piemērojamais valsts tiesiskais regulējums un darba koplīgums garantē darba ņēmējam pamatlietā labāku attieksmi salīdzinājumā ar Eiropas likumdevēja noteiktajiem minimālajiem standartiem.

IV. Secinājumi

81. Pamatojoties uz visiem iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem, iesaku Tiesai atbildēt uz *Miskolci Törvényszék* (Miškolcas tiesa, Ungārija) uzdoto prejudiciālo jautājumu šādi:

Direktīvas 2003/88 3. un 5. pants, skatot tos kopsakarā ar Hartas 31. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem nav pretrunā valsts tiesiskais regulējums vai darba koplīgums, kas piešķir darba ņēmējiem iknedēļas atpūtas laikposmu, kurš pārsniedz Direktīvā 2003/88 noteikto minimumu. Jebkurš noteikums valsts tiesībās par iknedēļas atpūtas laikposmiem, kas ir labvēlīgāks nekā Direktīvā 2003/88 paredzētais, neizslēdz darba devēja pienākumu piešķirt ikdienas atpūtu vismaz tādā minimālajā apmērā, kā paredzēts šajā direktīvā. Ikdienas atpūta ir jāuzskata par autonomām tiesībām, ko nevar iekļaut iknedēļas atpūtas jēdzienā.

Direktīvas 2003/88 3. pants, skatot to kopsakarā ar Hartas 31. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējam ir tiesības uz minimālo ikdienas atpūtas laikposmu, kas jāpiešķir 24 stundu laikposmā, neatkarīgi no darba grafika nākamajās 24 stundās.

Dalībvalstis var noteikt brīdi, kurā piešķirt ikdienas atpūtu, ko var paredzēt noteikta 24 stundu laikposma sākumā, vidū vai arī beigās, tāpat kā to var piešķirt pirms vai pēc iknedēļas atpūtas, ievērojot darba ņēmēja drošības un veselības aizsardzības principu.