

EIROPAS SAVIENĪBAS TIESAS PRAKSE DARBA TIESĪBĀS

Autors: *Dr. iur.* Kristīne Dupate

**Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
Bruņinieku iela 29/31
Rīga, LV-1001**

Izdots Eiropas Savienības Struktūrfondu programmas "Cilvēkresursi un nodarbinātība" apakšaktivitātes "Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos" (Nr. IDP/1.3.1.3.2./08/IPA/NVA/001) ietvaros.
Materiālu izdošanu līdzfinansē Eiropas Savienība.

2011. gads

Autore pateicas par sadarbību:

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības juristam Kasparam Rācenājam un
Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības juristei Nataljai Mickevičai.

SATURS

Saisinājumi	6
Ievads	7

I daļa

1. Īss ievads ES tiesībās un to iedarbība nacionālo tiesību sistēmā	8
1.1. ES tiesību avoti un to iedarbība nacionālajās tiesību sistēmās	8
1.2. ES kompetence	11
2. ES darba tiesības. Vispārīgs apskats	14
2.1. ES kompetence darba tiesību jomā	14
2.2. Lēmumu pieņemšanas mehānismi ES darba tiesību jomā	16
2.3. ES kompetence kolektīvo tiesību jomā	17
2.4. ES darba tiesību jēdzieni un to attiecības ar nacionālajām darba tiesībām	21
3. ES darba tiesības un to ietekme uz darba koplīgumiem	25
3.1. Obligāto minimālo darba tiesību nodrošināšana	25
3.2. Īpašās pieļaujamās atkāpes no obligātām minimālām darba tiesībām darba koplīgumos	26
3.3. Atsevišķi aspekti attiecībā uz darba koplīguma spēkā esamību un tvērumu	28

II daļa

1. Darba koplīgumu loma darba samaksas noteikšanā	30
1.1. Darba samaksas regulējums ES tiesībās	30
1.2. Vienlīdzīga darba samaksa	32
1.2.1. Vienlīdzīga darba samaksa starp sievietēm un vīriešiem	35
1.2.2. Vienlīdzīga darba samaksa neatkarīgi no rases un etniskās piederības, vecuma, invaliditātes, reliģiskās vai citas pārliecības un seksuālās orientācijas	43
1.2.3. Vienlīdzīga darba samaksa starp ES pilsoņiem	44

1.2.4. Vienlīdzīga attieksme pret nepilna laika darbiniekiem un uz noteiktu laiku nodarbinātajiem	45
1.3. Darba samaksa darbinieka nosūtīšanas gadījumā	47
1.4. Darba un atpūtas laika organizācija un darba samaksa	49
2. Darba koplīguma loma darba un atpūtas laika noteikšanā	51
2.1. Darba un atpūtas laiku regulējošie ES tiesību avoti	51
2.2. Direktīvas 2003/88 tvērums	53
2.3. Darba laiks	54
2.3.1. Jēdziens	54
2.3.2. Nakts darbs	55
2.4. Atpūtas laiks	57
2.4.1. Pātraukumi darbā	57
2.4.2. Dienas atpūtas laiks	59
2.4.3. Nedēļas atpūtas laiks	59
2.4.4. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums	59
2.4.4.1. Tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un noilgums	59
2.4.4.2. Tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu saglabāšana sakarā ar attaisnotu prombūtni	60
2.4.4.3. Tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nepilna laika darbiniekiem un uz noteiktu laiku nodarbinātajiem	62
2.4.4.4. Tiesības uz papildu atvaļinājumu	63
2.4.4.5. Maternitātes, paternitātes un adoptētāja atvaļinājums	63
2.4.4.6. Bērna kopšanas atvaļinājums	64
2.5. Atkāpes no darba laika organizēšanas un atpūtas laika normālās kārtības	65
2.5.1. Atkāpes no maksimālā darba laika un atpūtas laika, nakts darba garuma un atskaites periodiem	66
2.5.2. Atkāpes no maksimālā darba laika un atpūtas laika, nakts darba garuma un atskaites periodiem ar darba koplīgumiem	69
2.5.3. Atskaites periodi un atkāpes no tiem	70
2.5.4. Atkāpes no maksimālā darba laika	71
2.5.5. Atkāpes no pārtraukumiem darbā	73

2.5.6. Atkāpes no minimālā dienas atpūtas laika.....	74
2.5.7. Atkāpes no minimālā nedēļas atpūtas laika.....	74
2.5.8. Atkāpes no tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu	75
2.5.9. Atkāpes no minimālām tiesībām saistībā ar nakts darbu.....	76
2.6. Īpašās darba laika organizācijas formas	77
2.6.1. Maiņu darbs.....	77
2.6.2. Summētais darba laiks	78
Izmantotā literatūra	81
EST spriedumu anotācijas	91

SAĪSINĀJUMI

dalībvalsts/-is – Eiropas Savienības dalībvalsts/is

EEKL/EKL – Eiropas (Ekonomiskās) Kopienas līgums

EEZ – Eiropas Ekonomiskā zona

ES – Eiropas Savienība

EST (Tiesa) – Eiropas Savienības tiesa, Eiropas Kopienu tiesa

Harta – Eiropas Savienības pamattiesību harta

Kopiena – Eiropas Kopiena, tagad – Eiropas Savienība

LES – Eiropas Savienības līgums

LESD – Līgums par Eiropas Savienības darbību

IEVADS

Pēdējos gados Latvijas darba tiesībās ir notikušas ievērojamas pārmaiņas saistībā ar pievienošanos Eiropas Savienībai. Pašlaik virkni darba tiesību jautājumu vairs neregulē Latvijas nacionālās tiesības, bet gan ES tiesības, tādēļ arvien vairāk praksē rodas jautājumi par pareizu ES tiesību piemērošanu, ņemot vērā faktu, ka būtiska daļa šo tiesību ir atrodamas EST spriedumos sniegtajā tiesību normu interpretācijā.

Tāpat pēdējos gados ir risinājušās asas debates par ES tiesību ietekmi uz tādām pamattiesībām kā kolektīvās tiesības, īpaši *Laval* un *Viking line* lietu kontekstā, kur EST atzina, ka ES ekonomiskās brīvības prevalē pār pamattiesībām uz kolektīvo rīcību.

Līdztekus minētajam pašlaik ES līmenī plaši tiek diskutēts par nepieciešamību padarīt darba tiesības Eiropā elastīgākas, ņemot vērā globālās izmaiņas pasaulē, konkrēti – saistībā ar Eiropas iedzīvotāju novecošanu, slikto demogrāfisko situāciju, kā arī problēmām konkurēt pasaules darba tirgū pārāk augsto darba un sociālo tiesību standartu dēļ.

Ņemot vērā visu iepriekšminēto, šis darbs ir izstrādāts, lai sniegtu padziļinātu informāciju par:

1. ES kompetenci un tās tiesiskā regulējuma attiecībām ar pamattiesībām uz darba koplīgumu;
2. ES tiesisko regulējumu darba un atpūtas laika un darba samaksas noteikšanā, vēršot īpašu uzmanību uz EST sniegto attiecīgo tiesību interpretāciju, un tā ieviešanu Latvijā;
3. ES tiesisko regulējumu darba un atpūtas laika un darba samaksas noteikšanā, izceļot ES tiesiskā regulējuma sniegtās iespējas attiecīgos jautājumus regulēt ar darba koplīgumiem, un šo iespēju ieviešanu Latvijā.

I DAĻA

1. ĪSS IEVADS ES TIESĪBĀS UN TO IEDARBĪBA NACIONĀLO TIESĪBU SISTĒMĀ

1.1. ES TIESĪBU AVOTI UN TO IEDARBĪBA NACIONĀLAJĀS TIESĪBU SISTĒMĀS

ES tiesību avoti iedalās primārajos un sekundārajos jeb atvasinātajos tiesību aktos.

ES primārie tiesību akti ir ES Līgumi – Līgums par Eiropas Savienību, LESD¹ un Atomenerģijas Kopienas līgums. ES Līgumi nosaka ES tiesisko statusu, kā arī ES kompetences robežas, t. i., to kompetenci, kuru dalībvalstis ir ES deleģējušas un kuras robežās ES ir tiesības rīkoties. Parasti ES rīcība savas kompetences ietvaros izpaužas kā sekundāro jeb atvasināto tiesību aktu pieņemšana.

Juridiski saistošie sekundārie tiesību akti ES ir regulas, direktīvas un lēmumi, bet juridiski nesaistošie jeb ieteikumtiesību dokumenti ir ieteikumi un atzinumi.²

LESD 288. pants nosaka šādas sekundāro jeb atvasināto tiesību aktu definīcijas:

Regulas ir vispārpiemērojamas. Tās uzliek saistības kopumā un ir tieši piemērojamas visās dalībvalstīs.

Direktīvas tām dalībvalstīm, kurām tās adresētas, uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet ļauj šo valstu iestādēm noteikt to īstenošanas formas un metodes.

Lēmumi uzliek saistības kopumā. Lēmumi, kuros ir norādīti konkrēti adresāti, ir saistoši tikai šiem adresātiem.

Ieteikumi un **atzinumi** neuzliek saistības.”

No LESD 288. panta definīcijām izriet, ka regulas un direktīvas atšķirībā no lēmumiem, kas ir saistoši tikai konkrētam adresātam, satur tiesības un

¹ OV C 83, 30.03.2010.

² LESD 288. pants.

pienākumus, kas ir adresēti abstraktam subjektu lokam, t. i., piemēram, uzņēmējiem, darba devējiem, darbiniekiem.

Regulas atšķirībā no direktīvām ir piemērojamas tieši visā ES teritorijā pēc to spēkā stāšanās. Tās attiecas uz visiem subjektiem, kas attiecīgi definēti katrā no regulām. Savukārt direktīvas ir adresētas dalībvalstīm, un direktīvās noteiktās subjektiem adresētas tiesības un pienākumi kļūst saistoši tikai pēc direktīvu ieviešanas dalībvalstu tiesību aktos. Dalībvalstīm direktīvu ieviešanai tiek dots konkrēts termiņš.

Ja dalībvalsts direktīvu noteiktā termiņā neievieš, tai jārēķinās ar vismaz trīs veidu sekām:

- Eiropas Komisija var pret dalībvalsti uzsākt pārkāpuma procedūru, kas var noslēgties ar soda naudas uzlikšanu;³
- privātpersonas, ceļot prasību nacionālajā tiesā, var prasīt piemērot neieviesto direktīvu tieši;⁴

³ LESD 258. un 260. pants.
258. pants

(bijušais EKL 226. pants)

“Ja Komisija uzskata, ka dalībvalsts nav izpildījusi kādu Līgumos paredzētu pienākumu, tā sniedz argumentētu atzinumu par attiecīgo jautājumu, vispirms dodot attiecīgai valstij iespēju sniegt savus paskaidrojumus. Ja attiecīgā valsts Komisijas noteiktajā termiņā neizpilda šā atzinuma prasības, Komisija var griezties Eiropas Savienības Tiesā.”

258. pants

(bijušais EKL 226. pants)

“Ja Komisija uzskata, ka dalībvalsts nav izpildījusi kādu Līgumos paredzētu pienākumu, tā sniedz argumentētu atzinumu par attiecīgo jautājumu, vispirms dodot attiecīgai valstij iespēju sniegt savus paskaidrojumus. Ja attiecīgā valsts Komisijas noteiktajā termiņā neizpilda šā atzinuma prasības, Komisija var griezties Eiropas Savienības Tiesā.”

⁴ Tiesās iedarbības princips: lai persona varētu vērsties nacionālā tiesā, balstoties tieši uz direktīvā noteiktās tiesībām, tām jāatbilst vairākiem kritērijiem. Direktīvā noteiktajām tiesībām ir skaidri: (1) jāidentificē personu loks, kurām tā piešķir tiesības; (2) piešķirto tiesību saturs; (3) persona, kura ir atbildīga par šo tiesību nodrošināšanu. (EST spriedums apvienotās lietās C-6/90 un C-9/90, Andrea Francovich and Danila Bonifaci, and others v Italian Republic, European Court Reports, 1991, page I-05357). Tiesās iedarbības princips piemīt arī LESD vairākiem pantiem, kas atbilst iepriekšminētajiem kritērijiem (EST spriedums lietā 26/62, NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration, European Court Reports, English special edition, page 00001 (nav pieejams latviešu valodā)). Taču tas attiecas tikai uz prasībām, kurās atbildētājs ir valsts vai pašvaldība, to institūcijas vai tām piederošas komercsabiedrības. Prasību saskaņā ar tiesās iedarbības principu nevar vērst pret atbildētāju – privātpersonu (fizisku vai juridisku), jo par direktīvas ieviešanu ir atbildīga dalībvalsts, tādējādi nevar prasīt šādu atbildību no privātpersonas. (EST spriedums lietā 188/89, A. Foster and others v British Gas plc., European Court Reports, 1990, page I-03313).

- privātpersonas, ceļot prasību nacionālajā tiesā, var prasīt valstij kompensēt zaudējumu, kas radies laikā neieviestas direktīvas dēļ.⁵

Vēl pieminams netiešās iedarbības princips, kas nosaka pienākumu interpretēt nacionālos tiesību aktus pēc iespējas atbilstoši direktīvām, proti, tā, lai tiktu sasniegts direktīvā noteiktais mērķis.⁶

Būtisks ES tiesību avots ir EST judikatūra. Tas ir būtisks tādēļ, ka EST judikatūra sniedz ES tiesību interpretāciju. Tas ir gluži tāpat, kā, piemērojot Latvijas nacionālās tiesību normas, ir ņemama vērā Augstākās tiesas noteiktā tiesību normu interpretācija; piemērojot ES tiesību normas, ir obligāti ņemama vērā EST sniegtā ES tiesību interpretācija.

Saskaņā ar LES 19. pantu tikai EST ir tiesības interpretēt ES tiesības. Šādas tiesības ir piešķirtas tikai EST, lai nodrošinātu vienveidīgu ES tiesību interpretāciju un piemērošanu. Lai gan formāli EST spriedumi attiecas uz tiem, kuriem tie ir adresēti, tomēr pēc būtības šajos spriedumos sniegtā ES tiesību interpretācija ir saistoša arī pārējiem tiesību subjektiem ES, jo EST judikatūras neievērošana var novest pie tiesiskām sekām – dalībvalstīm (valsts un pašvaldību institūciju visiem konstitucionālās valsts varas atzariem) caur pārkāpuma procedūru vai pret valsti celtu prasību tiesā par valsts atbildību zaudējumu nodarīšanā, savukārt, privātpersonām var nākties nest atbildību

⁵ Lai prasītu kompensāciju no valsts saskaņā ar valsts atbildības principu personai ir jāpierāda sekojošais: (1) pārkāptā norma bija domāta, lai piešķirtu tiesības privātpersonai; (2) tiesību pārkāpums ir pietiekami nopietns; (3) pastāv cēlonisks sakars starp norādītajiem zaudējumiem (kaitējumu) un ES saistību neizpildi (EST spriedums apvienotās lietās C-6/90 un C-9/90, *Andrea Francovich and Danila Bonifaci, and others v Italian Republic*, European Court Reports, 1991, page I-05357). Par ES saistību pārkāpumu var būt atbildīgs gan likumdevēja vara, gan izpildvara, gan tiesu vara. Par pietiekami nopietnu ES saistību pārkāpumu tiek uzskatīts gadījums, kad valsts nav ievērojusi EKT judikatūru. (EST spriedums apvienotās lietās C-46/93 un C-48/93, *Brasserie du Pêcheur SA v Bundesrepublik Deutschland and The Queen v Secretary of State for Transport, ex parte: Factortame Ltd and others*, European Court Reports, 1996, page I-01029).

⁶ EST spriedums lietā 14/83, *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen*, European Court Reports, 1984, page 01891; EST spriedums lietā C-555/07, *Seda Küçükdeveci pret Suedex GmbH & Co. KG.*, OV C 63, 13.03.2010. 4. lpp. Piemēram, Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesa 2005. gada 29. aprīļa spriedumā lietā Nr. C 32242904047505, C-475/3 par diskrimināciju, nepieņemot pretendentu darbā seksuālās orientācijas dēļ, interpretēja Darba likuma 29. panta devītās daļas vārdus, kas aizliedz diskriminēt vairāku konkrētu pazīmju dēļ un arī "citu apstākļu" dēļ, interpretēja jēdzienu "citi apstākļi" kā seksuālo orientāciju ietverošus saskaņā ar tajā laikā vēl neieviestās Direktīvas 2000/78 prasībām.

nacionālās tiesas priekšā pret to vērstā tiesvedības procesā, kur privātpersona ir piemērojusi nacionālo tiesību normu neatbilstoši tās interpretācijai, kas izriet no EST judikatūras.

Ņemot vērā minēto un apzinoties EST judikatūras visai lielo apjomu, kā arī nepieciešamību pēc īpašām zināšanām EST judikatūras apzināšanā un izprašanā, ir pievēršama īpaša vērība informācijas par EST judikatūru izplatīšanai un skaidrošanai, kas arī ir šā materiāla mērķis.

1.2. ES KOMPETENCE

Kā norādīts iepriekšējā apakšnodaļā, ES Līgumi nosaka ES kompetenci, kas parasti izpaužas kā tiesības pieņemt ES saistošus atvasinātos tiesību aktus.

LESD nosaka divu veidu ES kompetenci: ekskluzīvo un neekskluzīvo.⁷ Ekskluzīvās kompetences jomās drīkst rīkoties tikai ES. Piemēram, ekskluzīvās kompetences joma ir muitas ūnija, kas nozīmē, ka dalībvalstīm nav tiesību noteikt nekādus muitas tarifus attiecībā uz precēm, kas tiek eksportētas no trešajām valstīm. Šādas tiesības ir tikai ES institūcijām. Savukārt, neekskluzīvās kompetences ietvaros, dalībvalstis darbojas kopīgi ar ES, pieņemot šajās jomās juridiski saistošus normatīvos aktus. Tomēr dalībvalstīm ir tiesības pieņemt juridiski saistošus tiesību aktus ES neekskluzīvās kompetences jomās tikai tiktāl, cik to nav izmantojusi ES, piemēram, ja ES ir noteikusi maksimālo darba laiku, tad dalībvalsts vairs šo jautājumu nedrīkst regulēt, proti, dalībvalstis nedrīkst noteikt garāku maksimālo darba laiku.⁸

Tāpat attiecībā uz dalībvalsts rīcības tiesībām ES neekskluzīvās kompetences jomā ir jāņem vērā, vai ES ir pieņēmusi tā saukto maksimuma vai minimuma harmonizācijas aktu attiecīgajā jomā. Konkrēti ES institūcijas var pieņemt direktīvu, kas nosaka minimālos standartus kādā jomā, un attiecīgi dalībvalstis ir tiesīgas noteikt augstākus standartus, un tās var pieņemt direk-

⁷ LESD 3. un 4. pants.

⁸ LESD 2. pants.

tīvas, kas nosaka maksimuma jeb absolūtos standartus kādā jomā, no kuriem dalībvalstīm nav tiesību atkāpties. Piemēram, ja ES direktīva noteic, ka ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam ir jābūt vismaz četras nedēļas garam, bet dalībvalstīm ir tiesības noteikt garāku ikgadējā atvaļinājuma laiku, tad tā būs minimuma direktīva.⁹

Jānorāda, ka dažkārt ES tiesības var ierobežot dalībvalstu rīcību pat tajās jomās, kas neietilpst ne ES ekskluzīvajā, ne neekskluzīvajā kompetencē. Reālā dzīvē šādas situācijas pastāv, un EST attiecīgi ir norādījusi, ka:

“ /.../ lai gan patiešām jomās, kuras nav Kopienas kompetencē, dalībvalstis principā joprojām var brīvi noteikt attiecīgo tiesību pastāvēšanas nosacījumus un šo tiesību izmantošanas kārtību, tomēr minētajām valstīm, īstenojot šo kompetenci, ir jāievēro Kopienas tiesības.”¹⁰

Jomas, kurās ES ir kompetence (ekskluzīvā vai neekskluzīvā), ir vispārīgi definētas ne tikai LESD 3. un 4. pantā, bet tās ir sīkāk definētas arī konkrētos LESD pantos. Līdztekus pantiem, kuri definē ES kompetenci attiecīgā jomā detalizētāk, parasti nosaka arī lēmuma (parasti juridiski saistoša atvasinātā tiesību akta formā) pieņemšanas procedūru (kuras ES institūcijas ir iesaistītas un kāda veida pilnvaras tām ir (konsultēšanās, lēmuma pieņemšana ar balsu vairākumu, kvalificēto balsu vairākumu vai vienbalsīgi)), un nereti arī atvasinātā tiesību akta veidu, kādu attiecīgā jomā ES institūcijas drīkst pieņemt (regulas vai direktīvas, vai tikai regulas, vai tikai direktīvas).

Daudz diskutētā ES Pamattiesību harta, kura ieguva juridiski saistoša cilvēktiesību kataloga statusu ES tiesībās ar Lisabonas līguma spēkā stāšanos,¹¹ pie ES tiesību avotiem netika pieminēta ar nodomu. Lai arī ES Pamattiesību harta ir uzskatāma par ES tiesību avotu, turklāt primāro tiesību avotu, kas juridiski spēkā augstāka par direktīvām un regulām, tomēr tās

⁹ EST spriedums lietā C-173/99, *The Queen and Secretary of State for Trade and Industry*, 47. paragrāfs, *European Court Reports*, 2001, page I-04881, (nav pieejams latviešu val.).

¹⁰ EST spriedums lietā C-438/05, *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union pret Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti*, 40. paragrāfs, *OV C 51*, 23.02.2008., 11. lpp.

¹¹ *OV C 83*, 30.03.2010.

iedarbību var uzskatīt par nosacītu. Problēma ir apstākļi, ka ES Pamattiesību hartā iestrādātās visai plašās un modernās cilvēktiesību normas nedarbojas autonomi, proti, pašas par sevi. Piemēram, ES Pamattiesību hartas 18. pants nosaka ikviena tiesības stāties laulība un dibināt ģimeni, tomēr privātpersona nevar, balstoties uz šo normu, celt prasību nacionālajā tiesā šo tiesību pārkāpuma gadījumā, jo ES Pamattiesību harta ir adresēta ES institūcijām un dalībvalstīm, ciktāl tās rīkojas, lai ieviestu ES tiesības. Proti, tā nosaka cilvēktiesības, kas ir jāievēro ES institūcijām, pieņemot tiesību aktus un veicot citas darbības, un dalībvalstīm, kad tās rīkojas ES tiesību ietvaros.¹²

¹² ES Pamattiesību hartas 51. pants.

2. ES DARBA TIESĪBAS. VISPĀRĪGS APSKATS

2.1. ES KOMPETENCE DARBA TIESĪBU JOMĀ

Kā norādīts iepriekšējā apakšnodaļā, ES ir tiesības rīkoties tikai tajās jomās un tajos jautājumos, kuros tai ar ES līgumiem ir piešķirta kompetence.

ES kompetence sociālās politikas un nodarbinātības jomā ir noteikta Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. pantā.¹³ Sekundāros tiesību aktus direktīvu formā ES nodarbinātības jomā drīkst pieņemt tikai attiecībā uz šādiem jautājumiem, lai ieviestu minimālās prasības:

- uzlabojumiem, jo īpaši darba vidē, lai aizsargātu darbinieku veselību un drošību;
- darba apstākļiem;
- darbinieku sociālo nodrošinājumu un sociālo aizsardzību;
- darbinieku aizsardzību darba līgumu izbeigšanas gadījumos;
- darbinieku informēšanu un apspriešanos ar tiem;
- darbinieku un darba devēju pārstāvību un kolektīvo interešu aizsardzību, tostarp kopīgu lēmumu pieņemšanā;
- nodarbinātības nosacījumiem trešo valstu pilsoņiem, kas likumīgi dzīvo Savienības teritorijā;
- no darba tirgus atstumto personu integrāciju;
- vīriešu un sieviešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā.

Tā kā ES sociālās politikas un nodarbinātības jomā ir neekskluzīvā kompetence un tā drīkst šajā jomā pieņemt tikai direktīvas, kas satur minimālās prasības, tad ES tiesības minētos jautājumus regulē tikai daļēji un vairākās jomās tikai attiecībā uz atsevišķiem aspektiem.

Piemēram, attiecībā uz darba apstākļiem ES tiesības regulē tikai minimālās prasības attiecībā uz darba un atpūtas laiku, darba līguma formu un obligātām sastāvdaļām, darba apstākļiem pagaidu darba aģentūrās un jauniešu darbu.¹⁴

¹³ OVC 83, 30.03.2010.

¹⁴ Barnard C. EC Employment Law, third edition, Oxford University Press, 2006.

Runājot par darba tiesību jomām, kurās ES tiesības nosaka minimālās prasības, ir izdalāmas šādas kategorijas:

- darba drošība (darbinieku veselības un drošības aizsardzība);
- darba apstākļi (darba un atpūtas laiks, obligātās minimālās prasības attiecībā uz darba līguma formu un sastāvdaļām, jauniešu darbs, darba apstākļi pagaidu darba aģentūrās);
- vienlīdzīga attieksme (nepilna laiku strādājošie un uz noteiktu laiku nodarbinātie);
- dzimumu līdztiesība (dzimumu līdztiesība nodarbinātībā, īpašā darbinieču aizsardzība grūtniecības un maternitātes periodā, strādājošo vecāku tiesības saistībā ar ģimenes pienākumiem);
- diskriminācijas aizliegums nodarbinātībā (rases/etniskās piederības, invaliditātes, vecuma, reliģiskās/citas pārliecības vai seksuālās orientācijas dēļ);
- darbinieku aizsardzība uzņēmumu restrukturizācijas gadījumā (darbinieku aizsardzība uzņēmuma pārejas, kolektīvās atlaišanas vai maksātnespējas gadījumā);
- migrējošo darbinieku aizsardzība (darbinieku nosūtīšana);¹⁵
- kolektīvās tiesības (darbinieku informēšanas un konsultēšanas pienākums Eiropas Uzņēmumu padomes Eiropas mēroga uzņēmumos un uzņēmumu grupās, Eiropas komercsabiedrībās un Eiropas kooperatīvās sabiedrībās).

Tā kā minētie jautājumi ir regulēti ar direktīvām, tad attiecīgie ES tiesībās noteiktie standarti ir ieviesti Latvijas normatīvajos aktos, pamatā Darba likumā¹⁶ un darba aizsardzību regulējošajos normatīvajos aktos.

Tāpat kā rīkojoties jebkurā citā savā kompetences jomā, arī darba tiesību jomā ES ir jāievēro ES Pamattiesību hartā noteiktās cilvēktiesības. Darba tiesību jomā par pamattiesībām ar minēto dokumentu ir atzītas tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un strādāt (15. pants), tiesības iesaistīties kolektīvās sarunās un slēgt koplīgumus (28. pants), tiesības uz piekļuvi darbiekārtošanas

¹⁵ Izslēdzot ES tiesības attiecībā uz brīvu darbaspēku kustību, kas tradicionāli netiek pieskaitītas ES darba tiesībām, bet tiek izdalīta kā atsevišķa patstāvīga jomā.

¹⁶ LV Nr.105, 06.07.2001.

pakalpojumiem (29. pants), tiesības uz aizsardzību nepamatotas atlaišanas gadījumā (30. pants), tiesības uz godīgiem un taisnīgiem darba apstākļiem (31. pants), bērnu un jauniešu aizsardzība darbā (32. pants), tiesības netikt atlaistam sakarā ar ģimenes apstākļiem (33. pants).¹⁷

Pašlaik, diemžēl, EST prakse liecina, ka ES netiek sīki analizēta pamattiesību un ES tiesību mijiedarbība, jo konsekventi tiek norādīts, piemēram, sekojošais:

“Tā kā Hartas 28. pantā pasludinātās tiesības slēgt darba koplīgumus ietilpst Savienības tiesību normās, tās šo tiesību piemērojamības jomā ir jāizmanto atbilstoši šīm tiesībām /.../. Veicot pasākumus, kuriem ir piemērojama Direktīva 2000/78, kurā nodarbinātības un darba jomā ir precizēts diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips, darba koplīguma pusēm ir jārikojas, ievērojot šo direktīvu.”¹⁸

Citiem vārdiem, neskatoties uz ES Pamattiesību hartas 28. pantā noteiktajām tiesībām slēgt darba koplīgumus, gan dalībvalstīm, gan sociālajiem partneriem, to darot, ir jāievēro ES tiesības. No minētā secināms, ka gadījumā, ja ES tiesības nenonāk tiešā pretrunā ar kolektīvajām tiesībām, EST neiezdziļinās un nemaz neanalizē, vai un cik lielā mērā attiecīgā ES tiesību jomā būtu jāatstāj rīcības brīvība sociālajiem partneriem, realizējot savas kolektīvās tiesības. EST tikai norāda, ka ES Pamattiesību hartas 28. pantā noteiktās tiesības slēgt darba koplīgumus ir realizējamas, ievērojot ES tiesības.

2.2. LĒMUMU PIEŅEMŠANAS MEHĀNISMI ES DARBA TIESĪBU JOMĀ

Saskaņā ar LESD 153. pantu darba tiesību direktīvu pieņemšanā ir iesaistītas ES Padome un Eiropas Parlaments, kuri ir galvenie lēmuma pieņēmēji, tomēr šīm institūcijām ir pienākums pirms lēmuma pieņemšanas konsultēties ar Eiropas Sociālo un ekonomisko lietu komiteju un Reģionu komiteju.

¹⁷ OV C 83, 30.03.2010.

¹⁸ EST spriedums apvienotās lietās C-297/10 un C-298, Sabine Hennigs (C-297/10) pret Eisenbahn-Bundesamt un Land Berlin (C-298/10) pret Alexander Mai, 67.–68. paragrāfs, OV C 260, 25.09.2010.

Savukārt, LESD 155. pants piešķir tiesības ES līmeņa sociālajiem partneriem slēgt ES līmeņa nolīgumus, kurus caur īpašu procedūru var padarīt par obligāti saistošiem visām dalībvalstīm. Konkrēti gadījumā, ja ES līmeņa nolīgumā regulētie jautājumi ietilpst ES kompetencē, tad ES līmeņa sociālie partneri var prasīt ES Padomei pieņemt lēmumu, ar kuru nolīgums tiek pieņemts juridiski saistošā, parasti direktīvas, formā, kas piešķir šiem nolīgumiem *erga omnes* spēku visā ES.¹⁹ Saskaņā ar šādu procedūru ir tapusi virkne ES darba tiesību direktīvu, piemēram, attiecībā uz tiesībām uz bērna kopšanas atvaļinājumu, uz vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanu nepilnu laiku strādājošiem un uz noteiktu laiku nodarbinātajiem.²⁰

2.3. ES KOMPETENCE KOLEKTĪVO TIESĪBU JOMĀ

ES ir ierobežota kompetence kolektīvo darba tiesību jomā, t. i., ES nav tiesīga pieņemt tiesību aktus visās kolektīvo darba tiesību jomās. Tas ir noteikts LESD 153. panta piektajā daļā.

LESD 153. panta piektā daļa aizliedz ES pieņemt normatīvus attiecībā uz darba samaksu, tiesībām apvienoties, uz tiesībām streikot vai uz tiesībām pieteikt lokautus.²¹

ES tiesības formāli neregulē jautājumus attiecībā uz tiesībām iesaistīties kolektīvajās sarunās un slēgt darba koplīgumus, tādējādi jautājumi par darba koplīguma slēgšanu, tā piemērojamību un tvērumu, ir atstāti dalībvalstu ziņā.²²

¹⁹ Barnard C. EC Employment Law, third edition, Oxford University Press, 2006, 91. lpp.

²⁰ Padomes Direktīva 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSEUROPE, UEAP-ME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (Dokuments attiecas uz EEZ), OV L 68, 18.03.2010., 13.–20. lpp.; iepriekš Padomes Direktīva 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, OV L 145, 19.06.1996., 4.–9. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 02, nodaļa 05, 285.–290. lpp.; Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, OV L 14, 20.01.1998., 9.–14. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 03, nodaļa 05, 267.–272. lpp.; Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, OV L 175, 10.07.1999., 43.–48. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 03, nodaļa 05, 368.–373. lpp.

²¹ Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis (turpmāk – OV) C 83/116, 30.03.2010.

²² Tā kā ES kompetence sociālās politikas un darba tiesību jomā ir definēta plaši, pagaidām nav skaidrs, vai saskaņā ar LESD 153. pantu ES ir tiesības pieņemt sekundāros tiesību aktus, kas regu-

To apliecina arī EST norādītais:

“/.../ aizsargājot pamattiesības iesaistīties kolektīvajās sarunās, pilnībā jāņem vērā valstu tiesību akti un prakse.”²³

Līdz ar to minētos jautājumus neregulē neviens ES tiesību akts²⁴ vien Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pants atzīst šādu pamattiesību,²⁵ kuru ES ir jāievēro, veicot jebkādas darbības, savukārt dalībvalstīm tā ir jāievēro, ieviešot ES tiesības.

Tomēr ES tiesības regulē atsevišķus jautājumus attiecībā uz darba koplīguma saturu, spēkā esamību un tvērumu, ciktāl tas izriet no citām ES tiesībām.²⁶ EST šajā sakarā ir uzsvērusi:

“Kaut arī tiesības uz kolektīvo rīcību tātad ir jāatzīst par pamattiesībām, kuras ir neatņemama Kopienu tiesību vispārējo principu sastāvdaļa un kuru ievērošanu nodrošina Tiesa, tomēr to izmantošana var

lētu vispārīgus jautājumus attiecībā uz darba koplīgumu slēgšanu (sk. Barnard C. EC Employment Law, third edition, Oxford University Press, 2006, 701.–702. lpp.). Tā kā ES pašlaik nav pat mēģinājusi pieņemt sekundāros tiesību aktus, kas regulētu minētos jautājumus, tiesības noteikt darba koplīgumu tiesisko regulējumu atrodas dalībvalstu kompetencē (saskaņā ar ES dalītās kompetences principu – LESD 4. pants), ciktāl šīs tiesības neskar starptautiskās saistības, kas izriet no Dalībvalstu ratificētiem starptautiskajiem līgumiem, kā, piemēram, Eiropas Sociālās Hartas vai Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas (sīkāk sk. 1.1. apakšnodaļu).

²³ EST spriedums lietā C-271/08, Eiropas Komisija pret Vācijas Federatīvo Republiku, OV C 246, 11.09.2010., 2. lpp., 38. paragrāfs.

²⁴ Eiropas Pamattiesību Hartas 28. pants nosaka tiesības uz darba koplīguma slēgšanu, taču Eiropas Pamattiesību Harta nenosaka vispārējo saistības, bet gan tikai tiesības un pienākumus cilvēktiesību un pamatbrīvību jomā, kas ir jāievēro pašai ES un dalībvalstīm tiktāl, cik tās veic darbības, lai ieviestu ES tiesības (51. pants).

²⁵ EST spriedums lietā C-271/08, Eiropas Komisija pret Vācijas Federatīvo Republiku, OV C 246, 11.09.2010., 2. lpp., 37. paragrāfā ir norādījusi sekojošo:

“Šajā sakarā ir, pirmkārt, jāatgādina, ka tiesības iesaistīties kolektīvajās sarunās, /.../, ir atzītas gan dažādu to starptautisko instrumentu noteikumos, attiecībā uz kuriem dalībvalstis ir sadarbojušās vai kuriem tās ir pievienojušās, piemēram, Eiropas Sociālās hartas, kas parakstīta Turīnā 1961. gada 18. oktobrī un pārstrādāta Strasbūrā 1996. gada 3. maijā, 6. pantā, gan to instrumentu noteikumos, ko izstrādājušas minētās dalībvalstis Kopienas līmenī vai Eiropas Savienības ietvaros, piemēram, Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, kas pieņemta Eiropadomes 1989. gada 9. decembra sanāksmē Strasbūrā, 12. punktā un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas /.../, kurai LES 6. pantā atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem, 28. pantā.”

²⁶ Sk. sīkāk 1.3. apakšnodaļu.

tikt pakļauta zināmiem ierobežojumiem. Kā tas ir vēlreiz apstiprināts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pantā, šīs tiesības aizsargā saskaņā ar Kopienu tiesībām un valstu tiesību aktiem un praksi.”²⁷

jeb

“Tā kā Hartas 28. pantā pasludinātās tiesības slēgt darba koplīgumus ietilpst Savienības tiesību normās, tās šo tiesību piemērojamības jomā ir jāizmanto atbilstoši šīm tiesībām.”²⁸

Līdz ar to no EST lemtā izriet, ka, kaut arī ES Pamattiesību hartas 28. pants nosaka tādās pamattiesības kā kolektīvās tiesības, t. sk., tiesības slēgt kolektīvos līgumus, tomēr, realizējot šīs tiesības, ir ievērojamas ES tiesību normas un ar darba koplīgumiem no tām atkāpties nav ļauts, ja vien to nepieļauj pašas ES tiesības, kuras attiecīgi dalībvalstis ir izvēlējušās ieviest nacionālajos tiesību aktos.

Kā zināms, EST praksē ir bijušas vairākas lietas, kurās konfliktā ir nonākušas ES tiesības ar pamattiesībām, t. sk., kolektīvajām tiesībām. Latvijā viszināmākais gadījums ir *Laval* lieta, kurā tieši tika pretnostatītas kolektīvās tiesības, kas ir pamattiesības, pret ES tiesībām – ekonomisko tiesību pamatprincipu – brīvu pakalpojumu kustību. EST šajā sakarā norādīja, ka tas, kura no tiesībām ir ierobežojama, vērtējams no samērīguma principa viedokļa,²⁹ proti, *“ir jāpārbauda, vai fakts, ka kādas dalībvalsts arodbiedrībām ir iespēja īstenot kolektīvo rīcību iepriekšminētajos apstākļos, ir ierobežojums pakalpojumu sniegšanas brīvībai un, ja tas tā ir, vai to var attaisnot.”*³⁰

²⁷ EST spriedums lietā C-341/05, *Laval un Partneri Ltd pret Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet, 91. paragrāfs, OV C 51, 23.02.2008., 9. lpp.

²⁸ EST spriedums apvienotās lietās C-297/10 un C-298, *Sabine Hennigs (C-297/10) pret Eisenbahn-Bundesamt un Land Berlin (C-298/10) pret Alexander Mai*, 67. paragrāfs, OV C 260, 25.09.2010.

²⁹ EST spriedums lietā C-341/05, *Laval un Partneri Ltd pret Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet, OV C 51, 23.02.2008., 9. lpp., 94. paragrāfs.

³⁰ Tas pats, 96. paragrāfs.

Savukārt, lietā *Viking line*³¹, EST ir atzinusi:

“Šajā sakarā jānorāda, ka tiesības uz kolektīvu rīcību, kuras mērķis ir darba ņēmēju aizsardzība, ir leģitīma interese, ar kuru principā var attaisnot Līgumā garantēto pamatbrīvību ierobežojumu /.../, un ka darba ņēmēju aizsardzība ir viens no primārajiem vispārējo interešu iemesliem, ko jau atzinusi Tiesa /.../”

Kā zināms, minētajās lietās *Laval* un *Viking line* EST būtībā nonāca pie secinājuma, ka kolektīvā rīcība nav bijusi samērīga, tādēļ pakalpojumu un uzņēmējdarbības kustības brīvība šajā gadījumā prevalē.

No minētā secināms, ka EST būtībā kolektīvās tiesības var ierobežot diezgan lielā mērā un divos veidos, pirmkārt, ar ES tiesību obligātajām normām darba tiesību jomā, no kurām nedrīkst atkāpties ar kolektīviem līgumiem, un, otrkārt, gadījumā, ja ES tiesības nonāk pretrunā ar kolektīvajām tiesībām un kolektīvo tiesību izmantošanas pamatā nav leģitīma interese, kuras sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir samērīgi.

Tādējādi ir redzams, ka ES tiesības un pamattiesības EST uzskata par viena līmeņa normām, lai arī pamatā gan nacionālajās tiesību sistēmās, gan starptautiskajās tiesībās pamattiesības tiek atzītas par augstāka ranga tiesību normām nekā pārējās. Par šādu pieeju EST tiesa ir izpelnījies virkni kritikas, t. sk., par kolektīvo tiesību neizpratni un nespēju atzīt sociālo partneru būtisko lomu ES ekonomisko tiesību labticīgas realizēšanas uzraudzīšanā, kā arī par ekonomisko tiesību dominēšanu pār ES sociālajiem mērķiem.³²

³¹ EST spriedums lietā C-438/05, *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union pret Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti*, 77. paragrāfs, OV C 51, 23.02.2008., 11. lpp.

³² Davies A. C. L. *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ*, *Industrial Law Journal*, Vol. 37, No. 2, June 2008, *Industrial Law Society*; Reich N. *Free Movement v. Social Rights in an Enlarged Union – the Laval and Viking Cases before the ECJ*, *German Law Journal*, Vol. 9, No. 2, 2008.

2.4. ES DARBA TIESĪBU JĒDZIENI UN TO ATTIECĪBAS AR NACIONĀLAJĀM DARBA TIESĪBĀM

ES tiesības, gluži kā citas tiesību sistēmas, ietver tiesību jēdzienus, kas var atšķirties no nacionālajās tiesības noteiktajiem. Minētais lielā mērā attiecas uz ES darba tiesībām.

ES darba tiesību direktīvas satur daudz un dažādu tiesību jēdzienus, kuri jau pastāv nacionālajās darba tiesībās, tomēr minēto jēdzienu saturs var atšķirties.

Īpaša uzmanība ES darba tiesību kontekstā ir pievēršama 'darbinieka' definīcijai. Saskaņā ar EST judikatūru persona ir uzskatāma par 'darbinieku' ES tiesību izpratnē, ja tā "*noteiktā laika posmā citas personas interesēs un šīs personas vadībā veic pakalpojumus, par kuriem tā saņem atalgojumu.*"³³ EST tiesa uzsver, ka darba attiecību sui generis³⁴ juridiskajai dabai valsts tiesībās nevar būt nekādu seku attiecībā uz personas kā darba ņēmēja statusu Savienības tiesību izpratnē³⁵, kas citiem vārdiem nozīmē to, ka, neatkarīgi no valsts nacionālajās tiesībās noteiktajiem tiesību jēdzieniem (tiesiskām attiecībām), piemērojot ES tiesības (kas ieviestas nacionālajos tiesību aktos), ir saistoši ES tiesībās definētie jēdzieni, nevis nacionālie. Konkrētajā lietā pastāvēja strīds par komercsabiedrības valdes locekļa tiesisko statusu Direktīvas 92/85 izpratnē. Saskaņā ar Latvijas nacionālajām tiesību normām, konkrēti Darba likuma 44. panta trešo daļu, ar kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas locekli drīkst dibināt dažāda veida attiecības – gan darba, gan cita veida civiltiesiskas attiecības, neatkarīgi no tā, vai reāli pastāv darba tiesiskās attiecības vai citas civiltiesiskās attiecības. Šajā gadījumā Latvijas likumdevējs nebija ņēmis vērā apstākli, ko arī savā spriedumā norāda EST, ka, neatkarīgi no tā, kāds statuss ir kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas loceklim saskaņā ar nacionālajām tiesībām, ja minētās attiecības atbilst ES tiesībās noteiktajai 'darbinieka'

³³ EST spriedums lietā C-232/09, Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, 39. paragrāfs, Oficiālais Vēstnesis C 13, 15.01.2011., 11. lpp.

³⁴ Latīņu val. – savdabīgs, vienreizīgs.

³⁵ EST spriedums lietā C-232/09, Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, 40. paragrāfs, Oficiālais Vēstnesis C 13, 15.01.2011., 11. lpp.

definīcijai, uz viņu attiecas Direktīvā 92/85 (īpašā darbinieču aizsardzība grūtniecības un maternitātes periodā) noteiktās tiesības.

Jāpiebilst, ka arī EST sniegtā darbinieka definīcija ir visai neizvēsta, ņemot vērā dzīvē iespējamo situāciju dažādību. Diemžēl EST nav sniegusi izvērstāku darbinieka definīciju par minēto, tādējādi radot pietiekami plašu diskusiju ES tiesību zinātnieku vidū par īpašām niansēm, kas palīdzētu nošķirt darbinieku no pašnodarbinātā. Tomēr šīs diskusijas ir tikpat sarežģītas, cik problemātiski ir praksē nošķirt darbinieku no pašnodarbinātā. Viņi norāda uz vairākām aspektiem – pazīmēm, kuras raksturīgas darba tiesiskajām attiecībām un – kuras pašnodarbinātībai. Piemēram, darbinieks ir noslēdzis pakalpojuma līgumu (angl. – *contract of service*), kamēr pašnodarbinātais – līgumu par pakalpojumu sniegšanu (angl. – *contract for service*), kā automašīnas vadītājs (šoferis), kurš ir darbinieks, vai taksometra vadītājs, kurš ir pašnodarbinātais. Tāpat būtu jāņem vērā, vai sniegtais pakalpojums ir biznesa integrētā daļa (darbinieks), vai pakalpojums ir tikai ar biznesu saistīts papildu pakalpojums, bet nav tā būtiska sastāvdaļa (pašnodarbinātais).³⁶ Pastāv ļoti daudz šādu aspektu, kurus būtu jāapsver darbinieka un pašnodarbinātā nošķiršanai, tomēr jāņem vērā, ka ikviena situācija ir atšķirīga un unikāla. Līdz ar to, ja nacionālajai tiesai rodas grūtības nošķirt darbinieku no pašnodarbinātā, tai, lemjot lietās, kuras balstītas uz ES tiesību normām, vienmēr būtu jālūdz EST prejudiciālais nolēmums, jo tikai EST ir tiesīga interpretēt darbinieka jēdzienu ES tiesību nozīmē un sniegt kritērijus šā statusa identificēšanai.

Līdzīgs piemērs ir arī jēdziens ‘darba samaksa’. Nacionālo tiesību izpratnē jēdziens ‘darba samaksa’ ir definēts Darba likuma 59. pantā, kas noteic, ka:

“Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.”

³⁶ Barnard C. Discrimination law, self-employment and the liberal professions, *European Anti-Discrimination Law Review*, No. 12, 2011. gada jūlijs; European Labour Law Network, Thematic Report 2009: Characteristics of the Employment Relationship, pieejams angļu val. http://www.labourlawnetwork.eu/publications/prm/73/ses_id_fb2f06433c050e1010e66b4921c56b81/size_1/index.html.

Tajā pašā laikā ES tiesībās pastāv alternatīvs jēdziens 'darba samaksa' dzimumu līdztiesības tiesību izpratnē, kas, pirmkārt, ir noteikts LESD 157. panta otrajā daļā un saskaņā ar EST judikatūru ietver jebkuru atlīdzību naudā vai graudā, kas tiek saņemta kā atlīdzība par darbu vai saistībā ar to tagadnē, pagātnē vai nākotnē un kas tiek maksāta saskaņā ar normatīvajiem aktiem, darba koplīgumu,³⁷ individuālo darba līgumu vai brīvprātīgi pēc darba devēja gribas.³⁸

Līdz ar to, lietojot jēdzienu 'darba samaksa' vienlīdzīgas darba samaksas starp sievietēm un vīriešiem kontekstā, ir piemērojams nevis Darba likuma 59. pantā definētais šā jēdziena saturs, bet gan ES tiesību avotos noteiktais. Piemēram, lietās par neizmaksātās darba samaksas piedziņu būs piemērojams Darba likuma 59. pantā noteiktais darba samaksas jēdziens, jo jautājumus par neizmaksāto darba samaksu regulē nevis ES tiesības, bet gan Latvijas tiesību normas, savukārt, lietās par vienlīdzīgu darba samaksu uz dzimuma pamata būs piemērojams ES tiesībās noteiktais darba samaksas jēdziens, jo tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu neatkarīgi no dzimuma ir ES tiesības.

Te gan jāvērs uzmanība uz faktu, ka atsevišķas ES tiesību direktīvas skaidri nosaka jēdzienu piemērošanu saskaņā ar nacionālajās tiesībās noteikto saturu. Piemēram, Direktīva 96/71 par minimālajām tiesībām, nosūtot darbinieku veikt darbu citā dalībvalstī, noteic, ka šīs direktīvas izpratnē ar jēdzienu 'darbinieks' ir saprotama persona, kas ir uzskatāma par darbinieku saskaņā ar nacionālajiem tiesību aktiem. Attiecīgi, piemērojot no Direktīvas 96/71 ieviestās normas, par darbinieku ir uzskatāma persona, kura atbilst darbinieka kritērijiem, kas noteikti ar Latvijas nacionālajām tiesību normām, t. i., Darba likuma 3. pantu.

Minētais, protams, padara ES tiesību piemērošanu dalībvalstīs vēl sarežģītāku, jo, piemērojot no ES direktīvām ieviestās normas, ir jāskata arī attiecīgās direktīvas noteikumi, lai rastos skaidrība par pareizo jēdzienu piemērošanu, t. i., nacionālo vai ES. Protams, būtu labāk, ja ES tiesībās tiktu piemēroti tikai vienoti jēdzieni, jo tas nodrošinātu šo tiesību vienveidīgu piemērošanu visās

³⁷ EST spriedums lietā C-400/93, *Specialarbejderforbundet I Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S*, European Court Reports, 1995, page I-1275.

³⁸ EST spriedums lietā C-457/93. *Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. v Johanna Lewark*, European Court reports, 1996, page I-0024.

dalībvalstīs. Tomēr tas ne vienmēr ir iespējams, jo pamatā iemesls, kādēļ atsevišķas darba tiesību direktīvas norāda uz nacionālajos tiesību aktos noteiktā darba jēdziena piemērošanu, ir panāktā politiskā vienošanās starp dalībvalstīm ES lēmēj institūcijās tādās situācijās, kur dalībvalstis vēlas paturēt lielāku rīcības brīvību. Tajā pašā laikā atšķirīgu (nacionālo) jēdzienu lietošana attiecībā uz vienu un to pašu ES direktīvu pārrobežu gadījumos rada praksē virkni problēmu.

3. ES DARBA TIESĪBAS UN TO IETEKME UZ DARBA KOPLĪGUMIEM

Neskatoties uz to, ka ES tiesības kopumā neregulē jautājumus attiecībā uz darba koplīgumu noslēgšanu, to tvērumu un piemērošanu, tām ir ietekme uz darba koplīguma saturu un atsevišķos gadījumos arī uz spēkā esamību un tvērumu.

3.1. OBLIGĀTO MINIMĀLO DARBA TIESĪBU NODROŠINĀŠANA

ES darba tiesības nosaka obligātos minimālos standartus, kuriem ir jāatspoguļojas nacionālajās darba tiesībās, līdz ar to šie obligātie minimālie darba tiesību standarti ir saistoši attiecībā uz darba koplīguma saturu. Minēto principu, tāpat kā attiecībā uz nacionālām darba tiesībām, atspoguļo Darba likuma³⁹ 6. pants, kas noteic, ka:

6. pants. Darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība

(1) Nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

(2) Nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

No Darba likuma 6. panta izriet princips, saskaņā ar kuru darba koplīgums nedrīkst noteikt darbiniekam mazāk tiesību, nekā tas ir noteikts gan ar Latvijas, gan Eiropas Savienības tiesību aktiem. Piemēram, nacionālo obligāto prasību kontekstā ar darba koplīgumu nedrīkst noteikt darba algu, kas ir mazāka par valsts noteikto minimumu (Darba likuma 61. pants), bet ES obligāto prasību kontekstā ar darba koplīgumu nedrīkst noteikt, ka darbiniekam ir tiesības tikai uz triju nedēļu ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (Direktīvas 2003/88⁴⁰ 7. pants ieviests ar Darba likuma 149. panta pirmo daļu).

³⁹ LV Nr. 105, 06.07.2001.

⁴⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, V L 299, 18.11.2003., 9/19. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 04, nodaļa 05, 381.–391. lpp.

EST vairākos spriedumos ir uzsvērusi darba koplīgumu nozīmi mūsdienu darba tirgū, norādot sekojošo:

“/.../ saskaņā ar pašreizējām Kopienas tiesībām dalībvalstīm, kā arī attiecīgā gadījumā darba devējiem un darba ņēmējiem valsts mērogā ir plašas izvērtēšanas pilnvaras, ne tikai izvēloties, kuru no sociālās un nodarbinātības politikas jomā noteiktajiem mērķiem censties sasniegt, bet arī nosakot pasākumus, ar kuriem šo mērķi var sasniegt /.../. Turklāt attiecīgais valsts tiesiskais regulējums sniedz darba devējiem un darba ņēmējiem iespēju, noslēdzot koplīgumus, kas sniedz būtiskas izvēles iespējas, /.../ līdz ar to pienācīgi var ņemt vērā ne tikai kopējo situāciju attiecīgajā darba tirgū, bet arī attiecīgajām darba vietām raksturīgās pazīmes.⁴¹”

Tomēr minētā darba koplīgumu nozīme neatbrīvo puses un arī Dalībvalstis no pienākuma ievērot obligātās ES darba tiesību normas.

3.2. ĪPAŠĀS PIEĻAUJAMĀS ATKĀPES NO OBLIGĀTĀM MINIMĀLĀM DARBA TIESĪBĀM DARBA KOPLĪGUMOS

ES darba tiesību direktīvas nereti pieļauj atkāpes no obligātajām minimālajām prasībām darba koplīgumos. Piemēram, Direktīvas 2008/104⁴² 5. panta pirmā daļa noteic, ka pagaidu darba aģentūrās nodarbinātajiem pie darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja jānodrošina tādi paši darba apstākļi, kādi tiktu nodrošināti, ja pakalpojuma saņēmējs būtu tiešais pagaidu darba aģentūras darbinieka darba devējs. Savukārt, 5. panta trešā daļa pieļauj dalībvalstīm piešķirt sociālajiem partneriem tiesības saglabāt vai slēgt darba koplīgumus, kas atšķiras no 5. panta pirmās daļas prasībām.

⁴¹ EST spriedums lietā C-411/05, Félix Palacios de la Villa pret Cortefiel Servicios SA, OV C 297, 08.12.2007., 6. lpp., 68. un 74. paragrāfs.

⁴² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām, OV L 327, 05.12.2008., 9.–14. lpp.

Tomēr, kā redzams piemērā, ES darba tiesību direktīvas tiesības atkāpties no obligātajām minimālajām prasībām ar kolektīvajiem līgumiem piešķir dalībvalstīm, nevis sociālajiem partneriem. Tas nozīmē, ka, lai šīs atkāpes tiesības darba devēji varētu izmantot, par šīs atkāpes pieļaujamību vispirms lemjam dalībvalsts, to ieviešot vai neieviešot nacionālajos tiesību aktos.

Viens no ieviestajiem piemēriem Latvijas tiesībās attiecas uz summētā darba laika pārskata periodu. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88⁴³ 18. pantu ir pieļaujamas atkāpes no normālās diennakts atpūtas, pārtraukumiem darbā, nedēļas atpūtas un nakts darba laika un šo laiku pārskata periodiem ar darba koplīgumiem. Latvija ir ieviesusi vienu šādu atkāpes iespēju, ar Darba likuma 140. panta otro daļu nosakot, ka parasti pārskata periods summētā darba laika gadījumā ir viens mēnesis, taču ar darba koplīgumu pārskata periodu var noteikt garāku, tomēr ne ilgāku par 12 mēnešiem (atbilstoši Direktīvas 2003/88 19. pantam).

Atkāpes iespējas ar darba koplīgumiem parasti ietver visus koplīgumu veidus arī ģenerālvienošanās nozarē vai teritorijā un vispārpiemērojamos koplīgumus.

Tajos gadījumos, kad dalībvalsts šo ES tiesību sniegto izvēles iespēju nav izmantojusi, sociālajiem partneriem ir plašas iespējas panākt minēto atkāpju ieviešanu sociālo partneru sadarbības ietvaros politiskajā līmenī. Tas nozīmē, ka sociālajiem partneriem trīspusējās sadarbības ietvaros, piemēram, strādājot pie direktīvu ieviešanas un darba tiesību normu izstrādes, ir visai plašas iespējas lobēt tādas tiesību normas, kas piešķir plašāku rīcības brīvību noteikt nodarbinātības standartus ar darba koplīgumiem.

⁴³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, V L 299, 18.11.2003., 9.–19. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 04, nodaļa 05, 381.–391. lpp.

3.3. ATSEVIŠĶI ASPEKTI ATTIECĪBĀ UZ DARBA KOPLĪGUMA SPĒKĀ ESAMĪBU UN TVĒRUMU

Attiecībā uz ES tiesību ietekmi uz darba koplīgumiem ir minami vēl daži direktīvās minētie aspekti. Atsevišķas ES darba tiesību direktīvas nosaka darba koplīguma saistošo spēku laikā un tvērumu. Piemēram, saskaņā ar Direktīvas 2001/23⁴⁴ 3. panta trešo daļu (ieviests ar Darba likuma 118. panta ceturto daļu) uzņēmuma ieguvēja pienākums ir ievērot ar uzņēmuma nodevēju iepriekš noslēgtu darba koplīgumu jeb pārņemt to ar visām no tā izrietošām saistībām un tiesībām, kamēr beidzas tā termiņš, stājas spēkā jauns darba koplīgums vai tiek attiecināts cits darba koplīgums.

Savukārt, Direktīva 96/71⁴⁵ noteic, ka darba devējam, nosūtot darbinieku veikt darbu citā dalībvalstī, ir pienākums nodrošināt attiecībā uz dažiem darba apstākļiem tādas pašas tiesības, kādas tiek nodrošinātas uzņemošajā dalībvalstī nodarbinātajiem. Saskaņā ar Direktīvas 96/71 3. pantu nosūtošajam darba devējam ir saistoši ne tikai uzņemošās dalībvalsts normatīvajos aktos noteiktie pienākumi, bet arī darba koplīgumos noteiktie attiecīgie darba apstākļu standarti, ja attiecīgie darba koplīgumi ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem. Attiecīgi, ja Latvijā kādā nozarē vai teritorijā tiks noslēgta ģenerālvienošana, kas tiks pasludināta par vispārēji piemērojamu atbilstoši Darba likuma 18. panta ceturtajai daļai un paredzēs pienākumu maksāt augstāku minimālo algu, nekā tas noteikts ar attiecīgiem Ministru Kabineta noteikumiem, tad darba devējiem no citām dalībvalstīm, nosūtot savus darbiniekus veikt darbu Latvijā, nozarē vai teritorijā, attiecībā uz kuru ir spēkā šāda, par vispārēji saistošu pasludināta ģenerālvienošana, būs jānodrošina vismaz tāda apmēra darba samaksa, kāda ir noteikta ar attiecīgo ģenerālvienošanos.

⁴⁴ Padomes Direktīva 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā, OV L 82, 22.03.2001., 16.–20. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 04, nodaļa 05, 98.–103. lpp.

⁴⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, OV L 18, 21.01.1997., 1.–6. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 02, nodaļa 05, 431.–436. lpp.

Daudz diskutētajā *Laval*⁴⁶ lietā problēma bija tāda, ka, lai arī Zviedrijā darba tiesības lielā mērā tiek noteiktas tieši ar darba koplīgumiem, t. sk., minimālā darba samaksa attiecīgā sektorā vai teritorijā, tomēr Zviedrija nebija ieviesusi sistēmu, kas atbilstu Direktīvas 96/71 prasībām, saskaņā ar kuru darba koplīgumi tiek pasludināti par vispārpiemērojamiem. Tādējādi Zviedrijā Direktīvas 96/71 izpratnē minimālā darba alga vispār nebija noteikta, tādēļ Latvijas uzņēmums *Laval*, nosūtot savus darbiniekus veikt darbu Zviedrijā un nosakot viņiem darba algu, kas bija zemāka, nekā tā ir noteikta ar Zviedrijas attiecīgās nozares darba koplīgumu, nepārkāpa Direktīvā 96/71 noteiktos pienākumus.

⁴⁶ EST spriedums lietā C-341/05, *Laval un Partneri Ltd pret Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet, OVC 51, 23.02.2008., 9. lpp.

II DAĻA

1. DARBA KOPLĪGUMU LOMA DARBA SAMAKSAS NOTEIKŠANĀ

1.1. DARBA SAMAKSAS REGULĒJUMS ES TIESĪBĀS

Kā minēts, ES kompetence sociālās politikas un nodarbinātības jomā ir noteikta Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. pantā, kura piektā daļa aizliedz ES pieņemt normatīvus attiecībā uz darba samaksu.⁴⁷ Tomēr, kā norādījusi EST lietā *INPS*,⁴⁸ šī norma ir jāinterpretē šauri, gan, lai nepamatoti neietekmētu 153. panta 1.–4. daļas piemērojamību, gan, lai neapšaubītu LESD 151. pantā izvirzītos mērķus.⁴⁹ No vienas puses, ES neiejaucas atalgojuma līmeņa noteikšanā dalībvalstu līmeni, jo to katras valsts ietvaros nosaka sociālie partneri.

“Konkrētāk, attiecībā uz EKL 137. panta 5. punktā minēto “darba samaksas” izņēmumu jau ir ticis nolemts, ka tas ir norādīts tādēļ, ka atalgojuma līmeni līgumā valsts mērogā patstāvīgi nosaka sociālie partneri un dalībvalstis attiecīgajā jomā. Šādos apstākļos Savienības tiesību pašreizējā stāvoklī ir pieņemts lēmums nesaskaņot atalgojuma līmeņa noteikšanu atbilstoši EKL 136. un nākamajiem pantiem (sk. iepriekšminētos spriedumus lietā *Del Cerro Alonso*, 40. un 46. punkts, kā arī *Impact*, 123. punkts).”⁵⁰

⁴⁷ OV C 83/116, 30.03.2010.

⁴⁸ EST spriedums apvienotās lietās C-395/08 un C-396/08, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Tiziana Bruno, Massimo Pettini (C-395/08) un Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Daniela Lotti, Clara Matteucci (C-396/08), 35. paragrāfs, OV C274, 09.10.2010. 2. lpp.

⁴⁹ OV C 83/116, 30.03.2010.

151. pants

“Savienība un dalībvalstis, apzinoties sociālās pamattiesības, tostarp tās, kas izklāstītas Eiropas Sociālajā hartā, kura parakstīta Turīnā 1961. gada 18. oktobrī, un 1989. gada Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, par saviem mērķiem izvirza nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu nolūkā tos saskaņot, turpinot ieviest uzlabojumus, kā arī pienācīgu sociālo aizsardzību, dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, cilvēkresursu attīstību, kas vērsta uz pastāvīgi augstas nodarbinātības uzturēšanu un cīņu pret sociālo atstumtību.

Lai to panāktu, Savienība un dalībvalstis īsteno pasākumus, kuros ņem vērā valstu atšķirīgo praksi, jo īpaši, līgumattiecību jomā, kā arī vajadzību uzturēt Savienības ekonomikas konkurētspēju.

Tās uzskata, ka to nodrošinās ne tikai iekšējā tirgus darbība, kas palīdz saskaņot sociālās sistēmas, bet arī Līgumos paredzētās procedūras un normatīvu, un administratīvu aktu tuvināšana.”

⁵⁰ EST spriedums apvienotās lietās C-395/08 un C-396/08, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

Savukārt, no otras puses:

“Minētā atkāpe (Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. panta piektā daļa – *autores piez.*) līdz ar to ir jāizprot tādējādi, ka tā aptver pasākumus, kuri – līdzīgi kā visu vai daļas darba samaksu veidojošo elementu un/vai darba samaksas līmeņa dalībvalstīs vienādošana vai minimālās algas noteikšana – nozīmētu Savienības tiesību tiešu iejaukšanos darba samaksas noteikšanā Savienības ietvaros. To tomēr nevar paplašināt, attiecinot uz visiem jautājumiem, kas ietver jebkādu saikni ar darba samaksu, pretējā gadījumā tiktu zaudēta liela daļa nozīmes dažās no EKL 137. panta 1. daļā (tagad – Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. panta pirmā daļa – *autores piez.*) minētajām jomām.”⁵¹

Attiecīgi pastāv daži aspekti attiecībā uz darba samaksas jautājumiem, kurus regulē ES tiesības, lai tiktu sasniegti mērķi ES kompetencē ietilpstošajās jomās. EST to ir formulējusi šādi:

“Tomēr, lai gan ir tiesa, ka dažādu darba ņēmēja darba samaksu veidojošu elementu līmeņa noteikšana neietilpst Savienības likumdevēja kompetencē un neapšaubāmi ir dažādu dalībvalstu kompetento iestāžu ziņā, tomēr šīm iestādēm sava kompetence jomās, kas neietilpst Savienības kompetencē, ir jāīsteno, ievērojot Savienības tiesības /.../”⁵²

Līdz ar to ES tiesības neregulē jautājumus attiecībā uz konkrētu darba samaksas apmēru, bet gan atsevišķos aspektos attiecībā uz darba samaksas sistēmas pamatprincipiem saistībā ar citām ES darba tiesībām, kas ir apskatīts nākamajās apakšnodaļās.

pret Tiziana Bruno, Massimo Pettini (C-395/08) un Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Daniela Lotti, Clara Matteucci (C-396/08), 36. paragrāfs, OV C274, 09.10.2010. 2. lpp.

⁵¹ Tas pats, 37. paragrāfs.

⁵² Tas pats, 39. paragrāfs.

1.2. VIENLĪDZĪGA DARBA SAMAKSA

Vienlīdzīgas attieksmes princips un diskriminācijas aizlieguma princips ir atzīti par vienu no ES tiesību vispārējiem tiesību principiem.⁵³ Saskaņā ar EST norādīto vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas aizlieguma princips aizliedz izturēties atšķirīgi salīdzināmās situācijās un aizliedz izturēties vienādi atšķirīgās situācijās,⁵⁴ ja vien šāda attieksme nav objektīvi attaisnojama.⁵⁵

Līdzās minētajai vispārējā vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas aizlieguma definīcijai direktīvas, kas aizliedz diskrimināciju, t. sk., attiecībā uz darba samaksu, sniedz detalizētākas diskriminācijas veidu definīcijas. Minētās definīcijas attiecas uz tādām diskriminācijas aizlieguma pazīmēm kā dzimums, rase un etniskā piederība, vecums, invaliditāte, reliģiskā vai cita pārliecība un seksuālā orientācija. Saskaņā ar EST praksi tādās pašas diskriminācijas definīcijas tiek attiecinātas arī uz diskriminācijas aizlieguma principu pret darbinieku, kas ir citas ES pilsonis,⁵⁶ savukārt, attiecībā uz nepilna laika darbiniekiem un darbiniekiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, ir attiecināms tikai vienlīdzības princips, t. i., tiešā diskriminācija, kas turklāt var tikt attaisnota.⁵⁷

Vienlīdzīgas darba samaksas kontekstā ir svarīgi uzsvērt tiešās un netiešās diskriminācijas aizliegumu.

⁵³ EST spriedums apvienotās lietās 117/76 and 16/77. Albert Ruckdeschel & Co. et Hansa-Lagerhaus Ströh & Co. Contre Hauptzollamt Hamburg-St. Annen; Diamalt AG v Hauptzollamt Itzehoe, European Court Reports, 1977, page 01753 (nav pieejams latviešu val.).

⁵⁴ EST spriedums lietā 106/83 Sermide SpA v Cassa Conguaglio Zucchero and others, European Court Reports, 1984, page 04209 (nav pieejams latviešu val.).

⁵⁵ EST spriedums lietā C-189/01 H. Jippes, Afdeling Groningen van de Nederlandse Vereniging tot Bescherming van Dieren and Afdeling Assen en omstreken van de Nederlandse Vereniging tot Bescherming van Dieren v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, European Court Reports, 2001, page I-05689, un spriedums lietā C-149/96 Portuguese Republic v Council of the European Union, European Court Reports, 1999, page I-08395 (nav pieejami latviešu val.).

⁵⁶ Piemēram, EST spriedums lietā 167/73, Commission of the European Communities v French Republic, European Court reports, 1974, page 00359 (nav pieejams latviešu val.) un EST spriedums lietā 15/69, Württembergische Milchverwertung-Südmilch AG v Salvatore Ugliola, European Court Reports, 1969, page 00363 (nav pieejams latviešu val.).

⁵⁷ Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, OV L 14, 20.01.1998., 9.–14. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 03, nodaļa 05, 267.–272. lpp.; Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, OV L 175, 10.07.1999., 43.–48. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 03, nodaļa 05, 368.–373. lpp.

ES tiesību akti sniedz šādu tiešās diskriminācijas definīciju: tieša diskriminācija ir situācijā, kur attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga diskriminācijas pazīmes dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā.⁵⁸ Par tiešu diskrimināciju dzimumdiskriminācijas sakarā ir uzskatāma jebkura mazāk labvēlīga attieksme pret sievietēm, kas saistīta ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu vai maternitātes periodu, t. sk. Direktīvas 92/85⁵⁹ nozīmē.⁶⁰ Saskaņā ar EST lemto lietā *Nikoloudi*, tieša diskriminācija būs arī gadījumā, ja mazāk labvēlīgs noteikums ir neitrāli attiecināts uz noteiktu darbinieku grupu, bet šī grupa sastāv, piemēram, tikai no viena dzimuma personām.⁶¹ Konkrētajā lietā mazāk labvēlīgi dzimumneitrāli nodarbinātības nosacījumi salīdzinājumā ar citām darbinieku grupām bija attiecināti tikai uz darbinieku grupu – apkopēji. Parasti dzimumneitrālas normas tiek atzītas par netieši diskriminējošām, bet, tā kā minētā grupa sastāvēja tikai no sievietēm, tad EST konstatēja tiešu diskrimināciju uz dzimuma pamata. ES tiesības neparedz iespēju attaisnot tiešu diskrimināciju, izņemot attiecībā uz diskrimināciju uz vecuma pamata. EST ir norādījusi, ka *“atsšķirīga attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgiem nodarbinātības politikas, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķiem, un ja līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir atbilstīgi un vajadzīgi.”*⁶²

⁵⁸ Saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), OV L 204, 26.07.2006., 23.–36. lpp., 2. pantu, Padomes Direktīvas 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, OV L 180, 19.07.2000., 22.–26. lpp., 2. lpp., 2. pantu un Padomes Direktīvas 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, OV L 180, 19.07.2000., 22.–26. lpp., 2. lpp., 2. pantu.

⁵⁹ Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu darba drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), OV L 348, 28.11.1992., 1.–8. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 02, nodāja 05, 110.–117. lpp.

⁶⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), OV L 204, 26.07.2006., 23.–36. lpp., 2. pants.

⁶¹ EST spriedums lietā C-196/02, *Vasiliki Nikoloudi* pret Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, OV C 106, 30.04.2005., 1. lpp.

⁶² EST spriedums lietā C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark*, kas pārstāv Ole Andersen, pret Region Syddanmark, 26. paragrāfs, OV C 346, 18.12.2010., 7. lpp. Minētais izriet arī no Direktīvas 2000/78 6. panta pirmās daļas.

Savukārt netieša diskriminācija ir situācijā, kur šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse noliek vienu personu diskriminācijas pazīmes dēļ īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citu (-ām) personu (-ām), ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un nepieciešams līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai.⁶³

Piemēram, kā norādījusi EST netiešās diskriminācijas sakarā lietā *Kruger*:

“Saskaņā ar tiesas judikatūru, Līguma 119. pants (tagad – Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. pants – *autores piez.*) aizliedz tādas nacionālās normas vai darba koplīguma nosacījumus, kas tiek piemēroti neatkarīgi no dzimuma, bet praksē ietekmē ievērojami lielāku skaitu sieviešu nekā vīriešu, ja vien šāda norma nav attaisnojama ar objektīviem apstākļiem, kam nav nekāda sakara ar diskrimināciju uz dzimuma pamata.”⁶⁴

Diskriminācijas avots var būt gan prakse, gan tā var izrietēt no ārējiem vai iekšējiem tiesību aktiem, darba koplīgumiem vai darba līgumiem. Lai arī Direktīvas 2006/54, 2000/43 un 2000/78 satur attiecīgas normas, kas to tieši nosaka, arī EST lietā *Defrenne III* ir uzsvērusi, ka:

“Ir jāpatur prātā, pirmkārt, ka, ņemot vērā diskriminācijas aizlieguma obligāto dabu, tas attiecas ne tikai uz publisko institūciju darbībām, bet ir piemērojams arī attiecībā uz visiem darba koplīgumiem, kas regulē darba tiesiskās attiecības un līgumiem starp indivīdiem /.../. Šis aizliegums attiecas arī uz vienpusēju darba devēja darbību attiecībā uz saviem darbiniekiem.”⁶⁵

⁶³ Saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), 2. pantu, OV L 204, 26.07.2006., 23.–36. lpp., Padomes Direktīvas 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, 22.–26. lpp., 2. lpp., OV L 180 , 19.07.2000., 2. pantu un Padomes Direktīvu 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, OV L 303, 02.12.2000., 16.–22. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 04, nodaļa 05, 79.–85. lpp.

⁶⁴ EST spriedums lietā C-281/97, *Andrea Krüger v Kreiskrankenhaus Ebersberg*, 22. paragrāfs, European Court Reports, 1999, page I-05127 (nav pieejams latviešu val.).

⁶⁵ EST spriedums lietā C-333/97, *Susanne Lewen v Lothar Denda*, 26. paragrāfs, European Court Reports, 1999, page I-07243 (nav pieejams latviešu val.).

1.2.1. Vienlīdzīga darba samaksa starp sievietēm un vīriešiem

Vienlīdzīgas darba samaksas princips neatkarīgi no dzimuma ir noteikts ES tiesībās jau kopš Eiropas Ekonomiskās Kopienas dibināšanas 1957. gadā. Šis princips ir atzīts par vienu no ES vispārējiem tiesību principiem, līdz ar to tā ievērošanai tiek pievērsta pastiprināta uzmanība.⁶⁶

Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. panta pirmā daļa nosaka:

“Visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.”⁶⁷

No minētas normas izriet, ka darbiniekam ir maksājama vienlīdzīga darba samaksa neatkarīgi no dzimuma par tādu pašu darbu vai par vienādas vērtības darbu. Detalizētāk vienlīdzīgas darba samaksas princips regulēts ar Direktīvu 2006/54⁶⁸ un EST judikatūru.

Par vienādu darbu ir atzīstams tāds darbs, kuru viena uzņēmuma ietvaros veic pretējā dzimuma kolēģi. Kā līdzinieks vienlīdzīgas darba samaksas noteikšanā var būt arī darbinieka pretējā dzimuma kolēģis, kurš attiecīgo darbu vai vienādu darbu veicis pirms konkrētā darbinieka.⁶⁹ Šīs konkrētās EST lietas *Macarthy's* sakarā gan jānorāda, ka acīmredzot tiesa paļāvās uz pieņēmumu par nepārtrauktu ekonomisko izaugsmi. Nesen Latvijā piedzīvotā ekonomiskā krīze noteikti radīja virkni gadījumu, kad kolēģim pēctecim maksāja mazāku algu, taču ne jau dzimuma, bet gan objektīvu ekonomisko apsvērumu dēļ. Tomēr to, vai šāds ekonomisks apsvērums izslēdz diskrimināciju ES tiesību izpratnē, var noteikt tikai ES tiesa, pārskatot sevis sniegtu ES tiesību interpretāciju.

⁶⁶ EST spriedums lietā 149/77, *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, European Court Reports, 1978, page 01365 (nav pieejams latviešu val.)

⁶⁷ OV C 83/116, 30.03.2010., iepriekš – Eiropas Kopienas līguma 119. un 141. pants.

⁶⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), OV L 204, 26.07.2006., 23.–36. lpp. (iepriekš – Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/73/EK (2002. gada 23. septembris), ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem, OV L 269, 5.10.2002., 15.–20. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 04, nodaļa 05, 255.–260. lpp., un Padomes Direktīva 75/117 (1975. gada 10. februāris) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm, OV L 45, 19.02.1975., 19.–20. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 01, nodaļa 05, 179.–180. lpp.

⁶⁹ EST spriedums lietā 129/79 *Macarthy's Ltd v Wendy Smith*, (1980), ECR, page 01275.

Veicamo darba pienākumu līdzība ir jāvērtē pēc būtības, t. i., pēc veicamā darba faktiskajiem pienākumiem, nevis formāli, atkarībā no ieņemtā amata.⁷⁰ Salīdzinot darba samaksu ar pretējā dzimuma kolēģi, kas strādā tajā pašā uzņēmumā vai iestādē, ir jāpārlicinās, ka viņš patiešām veic līdzīgu vai vienādas vērtības darbu, ņemot vērā tādus kritēriju kā darba raksturu, izglītību un iemaņas, kas nepieciešamas darba veikšanai, darba apstākļus⁷¹ un profesionālo kvalifikāciju.⁷² EST ir atzinusi, ka gadījumā, ja salīdzināmo darbinieku darba samaksas saskaņā ar darba koplīgumu kvalificējamās vienā darba samaksas grupā, tad tas nebūt automātiski nenozīmē, ka darbinieki veic vienādu darbu,⁷³ jo, piemēram, viņu izglītība var atšķirties. Savukārt, ja tiek konstatēts, ka augstāk kvalificēts darbs tiek zemāk atalgots nekā zemāk kvalificēts darbs, tad, vadoties no vienlīdzīgas attieksmes principa, augstāk kvalificētais darbinieks var prasīt tikai tik augstu algu, kā saņem zemāk kvalificētā darba veicējs.⁷⁴

Kopumā vispār jānorāda, ka vienlīdzīgas attieksmes princips pieprasa tikai vienlīdzīgu attieksmi. Tas neuzliek par pienākumu visos salīdzināmos gadījumos nodrošināt labākās iespējamās tiesības. Tomēr EST lietā *Defrenne* norādīja, ka vienlīdzīgas darba samaksas kontekstā diskriminētam darbiniekam ir tiesības saņemt tikpat lielu algu kā viņa kolēģiem.⁷⁵

LESD 157. panta pirmā daļa līdzās vienlīdzīga darba samaksas principam par vienādu darbu nosaka arī pienākumu nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu par vienādās vērtības darbu. Diemžēl līdz šim ne ES tiesību akti, ne arī EST nav sniegusi praktiski nekādu skaidrojumu, pēc kādiem kritērijiem ir salīdzināmi divi dažādi darbi, lai pārlicinātos, vai tiem ir vienāda vērtība. Vienīgā norāde, ko sniegusi EST, ir tas, ka tikai nacionālā tiesa ir tiesīga izlemt, vai salīdzināmie darbi ir vienādas vērtības, ņemot vērā salīdzināmo darbu raksturu un apstākļus, kādos šie

⁷⁰ Lynn M. Roseberry, *The limits of Employment Discrimination Law in the United States and European Community*, (1999), Copenhagen, DJOF Publishing, page 62.

⁷¹ EST spriedums lietā C-400/93, *Specialarbejderforbundet I Danmark v Dansk Industri*, formerly *Industriens Arbejdsgivere*, acting for *Royal Copenhagen A/S*, European Court Reports, 1995, page I-1275.

⁷² EST spriedums lietā C-309/97, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v Wiener Gebietskrankenkasse*, European Court Reports, 1999, page I-02865.

⁷³ EST spriedums lietā C-381/99, *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, European Court Reports, 2001, page I-04961.

⁷⁴ EST spriedums lietā 157/86, *Mary Murphy and others v An Bord Telecom Eireann*, European Court Reports, 1988, page 00673.

⁷⁵ EST spriedums lietā 43/75, *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aerienn Sabena*, European Court Reports, 1976, page 00455.

darbi tiek veikti.⁷⁶ Tāpat kritērijs divu dažādu darbu atzīšanai par vienādi vērtīgiem var būt vienāds abu salīdzināmo darba pieprasījums darba tirgū.⁷⁷

Ja diskriminējošas darba samaksas avots ir normatīvie akti vai darba koplīgums, tad salīdzināšana ar pretējā dzimuma kolēģi, kas strādā tajā pašā uzņēmumā vai iestādē, nav nepieciešama.⁷⁸

Savukārt, LESD 157. panta otrā daļa sniedz jēdziena ‘darba samaksa’ definīciju vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē:

“Šajā pantā “darba samaksa” nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.

Vienāda darba samaksa bez dzimuma diskriminācijas nozīmē to, ka:

- darba samaksu par akorddarbu aprēķina, izmantojot vienu un to pašu mērvienību;
- darba samaksa atbilstīgi stundu likmēm par vienādu darbu ir vienāda.⁷⁹

Attiecīgi jēdziens ‘darba samaksa’ vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē ir ES tiesību jautājums, un nacionālā kontekstā noteiktais darba samaksas jēdziens šajā kontekstā nav piemērojams.

Līdzās LESD 157. panta otrajā daļā sniegtajai darba samaksas definīcijai ir ņemama vērā arī EST spriedumos noteiktā šā jēdziena interpretācija. Attiecīgi šajā kontekstā nav piemērojams Darba likuma 59. pants, kas definē jēdzienu ‘darba samaksa’ tikai Latvijas tiesību kontekstā.

Darba samaksas jēdzienā vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē ietilpst jebkura atlīdzība naudā vai graudā, kas tiek saņemta kā atlīdzība par darbu

⁷⁶ EST spriedums lietā C-236/98, Jämställdhetsombudsmannen v Örebro läns landsting, European Court Reports, 2000, page I-02189, 48. paragrāfs.

⁷⁷ EST spriedums lietā C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby v Frechay Health Authority and Secretary of State for Health, European Court Reports, 1993, page I-05535.

⁷⁸ EST spriedums lietā C-320/00, A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd., European Court Reports, 2002, page I-07325; EST spriedums lietā C-256/01, Debra Allonby un Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, Secretary of State for Education and Employment, 81. paragrāfs, OV 47, 21.02.2004., 2. lpp.

⁷⁹ OV C 83/116, 30.03.2010., iepriekš – Eiropas Kopienas līguma 119. un 141. pants.

vai saistībā ar to tagadnē, pagātnē vai nākotnē un kas tiek maksāta saskaņā ar normatīvajiem aktiem, darba koplīgumu,⁸⁰ individuālo darba līgumu vai brīvprātīgi pēc darba devēja gribas.⁸¹

Saskaņā ar EST judikatūru par darba samaksu vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē uzskatāmi tādi darba samaksu veidojoši elementi kā iemaksas privātajos pensiju fondos, ko darba devējs veic par saviem darbiniekiem,⁸² atlaišanas pabalsts,⁸³ kompensācija par prettiesisku atlaišanu,⁸⁴ darba devēja maksātais slimības pabalsts,⁸⁵ kompensācija par darba devēja nozīmēto kursu apmeklējumu,⁸⁶ prēmijas,⁸⁷ kā arī citi darba samaksas elementi.

Par darba samaksu nav uzskatāmas darba devēja veiktās iemaksas valsts obligātajai sociālai apdrošināšanai.⁸⁸

Šeit īpaši jāuzsver, ka par vienu no darba samaksas elementiem tiek uzskatītas tā sauktās darba devēja sociālās nodrošināšanas sistēmas, kas ietver, piemēram, darba devēja veiktās iemaksas privātajos pensiju fondos, veselības apdrošināšanas polises un dzīvības apdrošināšanas polises.⁸⁹ Saskaņā ar EST

⁸⁰ EST spriedums lietā C-400/93, *Specialarbejderforbundet I Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S*, European Court Reports, 1995, page I-1275.

⁸¹ EST spriedums lietā C-457/93, *Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. v Johanna Lewark*, European Court Reports, 1996, page I-0024.

⁸² EST spriedums lietā C-262/88, *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group*, European Court Reports, 1990, page I-018899.

⁸³ Tas pats.

⁸⁴ EST spriedums lietā C-167/97, *Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez*, 28. paragrāfs, ECR, 1998, page I-05199.

⁸⁵ EST spriedums lietā 171/88, *Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co.*, European Court Reports, 1989, page 02743.

⁸⁶ EST spriedums lietā C-457/93, *Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. v Johanna Lewark*, European Court Reports, 1996, page I-00243.

⁸⁷ EST spriedums lietā 58/81, *Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg*, European Court Reports, 1982, page 02175.

⁸⁸ EST spriedums lietā 80/70, *Gabrielle Defrenne v Belgium State*, European Court Reports, 1971, page 0044.5.

⁸⁹ Sk. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), OV L 204, 26.07.2006., 23.–36. lpp. (iepriekš – Padomes Direktīva 86/378 (1986. gada 24. jūlijs) par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā, OV L 225, 12.08.1986., 40.–42. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 01, nodaļa 05, 327.–329. lpp.), kā arī EST spriedumus, piemēram, EST spriedums lietā C-262/88, *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group*, European Court Reports, 1990, page I-018899.

spriesto arī valsts maksātās izdienas pensijas publiskā sektorā nodarbinātajiem ir uzskatāmas par darba devēja sociālās nodrošināšanas sistēmām, tādēļ tās uzskatāmas par darba samaksu vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē.⁹⁰ Līdz ar to arī Latvijā ar likumu regulētās tiesības uz izdienas pensijām personām, kas strādājušas noteiktos amatos,⁹¹ ir uzskatāmas par darba samaksu, attiecībā uz kuru ievērojams vienlīdzīgas darba samaksas princips.

Vēl Latvijas kontekstā ir jāuzsver amatpersonu (darbinieku) atlīdzības definīcija, kas sniegta Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. panta pirmajā daļā. Minētā norma noteic, ka 'darba samaksa' ir tikai atlīdzības sastāvdaļa. Tomēr ES tiesību kontekstā vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē amatpersonu (darbinieku) atlīdzība ir uzskatāma par 'darba samaksu'. Šādas atšķirīgas viena jēdziena definīcijas gan nacionālo normatīvo aktu ietvaros, piemēram, Darba likuma 59. pantā un Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. pantā, gan ES tiesībās, ļoti sarežģī tiesību pārkāpuma identificēšanu un pareizu tiesību normu piemērošanu. Izskatot jautājumu par vienlīdzīgu samaksu, jāsalīdzina gan darba samaksa kopumā, gan katrs tās elements atsevišķi. Tas nozīmē, ka gadījumā, ja darba samaksu veido ne tikai pamatalga – laika alga vai akordalga, bet arī citas piemaksas, tad salīdzināmi visi darba samaksu veidojošie elementi gan kā kopējā atlīdzība par darbu,⁹² gan katrs to veidojošais elements atsevišķi.⁹³

Turklāt, nosakot kritērijus, saskaņā ar kuriem tiek noteikta darba samaksa, jāņem vērā dažādās dzimuma sociālās lomas, kas ir izveidojušās aizspriedumu, nevis dzimumu bioloģisko atšķirību rezultātā, jo pretējā gadījumā var tikt piemēroti netieši diskriminējoši kritēriji. Darba samaksas sistēma nedrīkst būt balstīta uz kritērijiem, kas labvēlīgāki vienam dzimumam. EST ir atzinusi, ka tādi

⁹⁰ EST spriedums lietā C-351/00, Pirkko Niemi, European Court Reports, 2002, page I-07007 (nav pieejama latviešu val.).

⁹¹ Piemēram, likums "Par izdienas pensijām Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm", LV No.100/101, 16.04.1998.

⁹² EST spriedums lietā C-109/91, Gerardus Cornelis Ten Oever v Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf, paragrāfs 13, European Court Reports, 1993, page I-04879.

⁹³ EST spriedums lietā C-262/88, Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group, European Court Reports, 1990, page I-018899.

darba samaksas kritēriji kā darbinieka pielietotais fiziskais spēks,⁹⁴ darba stāžs,⁹⁵ mobilitāte un profesionālā sagatavotība⁹⁶ var būt diskriminējoši pret sievietēm. Šos kritērijus darba samaksa noteikšanā drīkst piemērot tikai tādā gadījumā, ja tiem ir būtiska nozīmē darba veikšanā un ja tie tiek piemēroti, ievērojot samērīguma principu.⁹⁷ Jo, kā uzsvērusi EST, atlīdzībai par ikvienu darbu ir jāatbilst šā darba raksturam, bet darba vērtēšana ir pēc iespējas jābalsta uz kritērijiem, kuriem caurmērā var kvalificēties abu dzimumu personas. Tāpat ir jāpievērš uzmanība dažādu darbu vērtēšanai, konkrēti, vai ir patiesi pamats novērtēt darbu, kas prasa fizisku spēku, kā vērtīgāku salīdzinājumā ar darbu, kas ir veicams ļoti ātri, precīzi un uzmanīgi.⁹⁸ Ar šo EST vērš uzmanību uz faktu, ka nevienlīdzīga darba samaksa nereti rodas no tā sauktās horizontālās darba tirgus sergregācijas, kur pastāv ļoti izteiktas tā sauktās "sieviešu" un "vīriešu" profesijas, kur attiecīgi vidēji zemāk atalgotas ir tradicionālās "sieviešu" profesijas, jo vēsturiski spējas, kas bioloģiski caurmērā ir vairāk attiecināmas uz vīriešiem, piemēram, fiziskais spēks, ir tikušas vērtētas augstāk nekā darbs, kas prasa lielu koncentrēšanos un precizitāti, kas vairāk raksturīgs "sieviešu" profesijām.

Lai ievērotu vienlīdzīgas darba samaksas principu, nedrīkst noteikt sliktākus darba samaksas noteikumus sakarā ar to, ka darbinieks bijis maternitātes, paternitātes vai bērna kopšanas atvaļinājumā.

EST savā judikatūrā ir noteikusi, ka sliktāka izturēšanās grūtniecības vai maternitātes⁹⁹ (pēcdzemdību periods un periods, kurā sieviete bērnu baro ar

⁹⁴ EST spriedums lietā 237/85 Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH, European Court Reports, 1986, page 02101.

⁹⁵ EST spriedums lietā C-184/89, Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg, European Court Reports, 1991, page I-00297.

⁹⁶ EST spriedums lietā 109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, European Court Reports, 1989, page 03199.

⁹⁷ Tas pats.

⁹⁸ EST spriedums lietā 237/85, Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH, European Court Reports, 1986, page 02101.

⁹⁹ Saskaņā ar ES tiesībām īpašā aizsardzība maternitātes laikā nevar būt lielāka, nekā to prasa dzimumu bioloģiskās atšķirības, līdz ar to par maternitātes periodu uzskatāms pēcdzemdību periods un periods, kurā sieviete bērnu baro ar krūti, sīkāk sk. Petra Fourbert. *The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community. Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United States of America*, Kluwer Law International, The Hague/London/New York, 2002.

krūti) dēļ vienmēr ir atzīstama par tiešo diskrimināciju uz dzimuma pamata.¹⁰⁰ Līdz ar to sliktāku darba apstākļu, t. sk., darba samaksas noteikšana grūtniecības vai maternitātes un ar to saistītā maternitātes atvaļinājuma dēļ būs tieša diskriminācija uz dzimuma pamata. Tāpat tiešā diskriminācija uz dzimuma pamata būs gadījumā, ja pret grūtnieci vai sievieti maternitātes periodā izturas sliktāk saistībā ar viņas tiesībām uz īpašiem darba apstākļiem,¹⁰¹ kas noteikti ar Direktīvu 92/85.¹⁰² Līdz ar tiesību uz paternitātes atvaļinājuma ieviešanu, kas ir tikai tēviem noteiktās tiesības, sliktāka izturēšanās pret darbinieku tādēļ, ka viņš vēlas izmantot vai izmanto paternitātes atvaļinājumu, arī būs uzskatāma par tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ.¹⁰³

Tajā pašā laikā ir vairāki specifiski aspekti vienlīdzīgas darba samaksas kontekstā, kas saistīti ar grūtniecību, maternitāti, paternitāti un bērnu kopšanas atvaļinājumu.

Direktīva 92/85 noteic, ka grūtniecības un bērna zīdīšanas laikā darbiniecei ir nodrošināmi nekaitīgi darba apstākļi, kas var būt saistīti ar pagaidu pārcelšanu citā darbā vai pagaidu speciāla darba laika noteikšanu, piemēram, samazinot darba laika garumu vai arī piešķirot atvaļinājumu, ja veselībai nekaitīgus darba apstākļus nodrošināt nav iespējams. Attiecībā uz pienākumu saglabāt vidējo izpeļņu gadījumā, kad darbiniece ir jāpārceļ citā darbā vai tai jānodrošina atvaļinājums, jo veselībai nekaitīgus darba apstākļus nodrošināt nav iespējams, EST lietā *Gassmayr* ir norādījusi, ka Direktīva 92/85 uzliek par pienākumu nodrošināt tādus vidējos ienākumus, kas atbilst darbinieces mēneša pamatalgai attiecībā uz tādām darba samaksas komponentēm, kas izriet no viņas statusa, kā, piemēram, darba un profesionālās pieredzes un izglītības līmeņa,

¹⁰⁰ EST spriedumi lietās C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus, (1990), ECR, page I-03941, C-207/98, Silke-Karin Mahlburg and Land Meklenburg-Vorpommern, ECR, 2000, I-549.

¹⁰¹ EST spriedums lietā C-207/98, Silke-Karin Mahlburg and Land Meklenburg-Vorpommern, ECR, 2000, I-549.

¹⁰² Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), OV L 348, 28.11.1992., 1.–8. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 02, nodaļa 05, 110.–117. lpp.

¹⁰³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), OV L 204, 26.07.2006., 23.–36. lpp., 16. pants.

bet darbinieces vidējai samaksai nav obligāti jāietver tādi darba samaksas komponenti, kas tiek maksāti darbiniekiem sakarā ar specifisku funkciju veikšanu specifiskos apstākļos, piemēram, piemaksas par dežūrām, virsstundu darbu vai darba veikšanu saistībā ar veselībai kaitīgām vielām.¹⁰⁴

Maternitātes (dekrēta) atvaļinājuma laikā darba devējam nav jānodrošina darbiniecei nekādu darba samaksas komponentu izmaksu, balstoties uz faktu, ka viņa šajā laikā Latvijas kontekstā saņem maternitātes pabalstu valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas ietvaros.¹⁰⁵ Pēc analogijas minētais princips attiecināms arī uz paternitātes atvaļinājuma periodu.

Savukārt, interesanti, ka pēc atgriešanās no maternitātes (paternitātes) atvaļinājuma, gadījumā, ja darba devējs izmaksā prēmijas par iepriekšējo darba periodu, tad, aprēķinot prēmijas, periods, kas pavadīts maternitātes atvaļinājumā, ir ņemams vērā kā reāli nostrādāts periods. Tomēr tiesības uz prēmijas izmaksu var būt atkarīgas no tā, vai darbiniece atrodas darbā vai maternitātes atvaļinājumā, t. i., EST lietā *Lewen* nenoliedza, ka tiesības uz prēmiju var tikt liegtas, ja prēmijas tiek izmaksātas tieši tad, kad darbiniece atrodas maternitātes atvaļinājumā.¹⁰⁶ Tomēr, lemjot par iekļaušanu augstākas darba samaksas līmenī, maternitātes atvaļinājumā pavadītais laiks ir ņemams vērā un uzskatāms par aktīvi nostrādātu laiku.¹⁰⁷

Līdzīgs regulējums kā attiecībā uz darba samaksu saistībā ar grūtniecību un maternitāti ir attiecināms uz bērna kopšanas atvaļinājuma laiku. Darbiniekam nav tiesību uz darba samaksu vai prēmijām bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, kad viņš nav aktīvajā nodarbinātībā. Savukārt, gadījumā, ja, piemēram, gada prēmija tiek izmaksāta jau tad, kad darbinieks ir atgriezies no bērna kopšanas atvaļinājuma, darba devējam ir pienākums aprēķināt prēmiju tikai par reāli

¹⁰⁴ EST spriedumi lietā C-194/08, *Susanne Gassmayr pret Bundesminister für Wissenschaft und Forschung*, 72.–74. paragrāfs, OV C 234, 28.08.2010., 4. lpp., un lietā C-471/08, *Sanna Maria Parviainen pret Finnair Oyj.*, 60.–61. paragrāfs, OV C 234, 28.08.2010., 9. lpp.

¹⁰⁵ Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), OV L 348, 28.11.1992., 1.–8. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 02, nodaļa 05, 110.–117. lpp., 11. panta trešā daļa.

¹⁰⁶ EST spriedums lietā C-333/97, *Susanne Lewen v Lothar Denda*, 26. paragrāfs, *European Court Reports*, 1999, page I-07243 (nav pieejams latviešu val.).

¹⁰⁷ EST spriedums lietā C-284/02, *Land Brandenburg pret Ursula Sass*, OV C 6, 08.01.2005., 6. lpp.

nostrādāto periodu, neņemot vērā bērna kopšanas atvaļinājuma laiku, kas nav bijis aktīvs nodarbinātības periods.¹⁰⁸

Protams, ES tiesības neliedz darba devējam izmaksāt darba samaksu vai tās komponentes, piemēram, prēmijas, arī laikā, kad persona atrodas maternitātes, paternitātes vai bērna kopšanas atvaļinājumā. Šādi jautājumi ir risināmi arī ar darba koplīgumiem.

Maternitātes, paternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumu kontekstā problemātiskas ir Darba likuma 75. panta normas par vidējās algas aprēķināšanu. Proti, atsevišķos gadījumos, kad darbinieks noteiktu laiku nav strādājis vai nu attiecīgā atvaļinājuma vai darbnespējas dēļ (kā formāli tiek noformēts arī pirmsdzemdību un pēcdzemdību atvaļinājums, arī darbnespēja grūtniecības traucējumu dēļ), vidējā alga ir vai nu aprēķināma no minimālās algas, vai arī nereti darba devēji pēdējo sešu mēnešu vidējo izpeļņu vienkārši izdala ar seši, tādējādi darbiniekam izmaksājot krietni mazāku darba samaksu, nekā tā ir noteikta ar darba līgumu, koplīgumu un citiem tiesību aktiem. Šāda pieeja neatbilst diskriminācijas aizlieguma principam, ko arī ir atzinis Augstākās Tiesas Senāts.¹⁰⁹

1.2.2. Vienlīdzīga darba samaksa neatkarīgi no rases un etniskās piederības, vecuma, invaliditātes, reliģiskās vai citas pārliecības un seksuālās orientācijas

Tā kā Direktīvas 2000/43 un 2000/78 ir pieņemtas salīdzinoši nesen, tad attiecībā uz šiem tiesību aktiem EST judikatūrā nav atrodams daudz un detalizētu spriedumu. Tomēr EST ir atzinusi, ka arī Direktīvas 2000/78 kontekstā, kas aizliedz diskrimināciju vecuma, invaliditātes, reliģiskās vai citas pārliecības un seksuālās orientācijas dēļ, piemērojams tas jēdziens 'darba samaksa', kas piemērojams dzimumdiskriminācijas kontekstā.¹¹⁰ No minētā izriet, ka arī Direktīvu 2000/43 un 2000/78 kontekstā jāpiemēro tie

¹⁰⁸ EST spriedums lietā C-333/97, Susanne Lewen v Lothar Denda, 26. paragrafs, European Court Reports, 1999, page I-07243 (nav pieejams latviešu val.).

¹⁰⁹ 2010. gada 15. decembra spriedums lietā Nr. SKC-694/2010, pieejams <http://www.at.gov.lv/files/archive/departament1/2010/694-10.pdf> (aplūkots 10.10.2011.).

¹¹⁰ EST spriedums lietā C-267/06, Tadao Maruko pret Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, OV C 128, 24.05.2008., 6. lpp.

paši jēdzieni, nosacījumi un kritēriji vienlīdzīgas darba samaksas noteikšanā kā tie, kas izriet no Līguma par Eiropas Savienības darbību 147. panta, Direktīvas 2006/54 un attiecīgās EST judikatūras un ir tikuši attiecināti uz diskrimināciju uz dzimuma pamata. Tāpat EST ir norādījusi, ka darba samaksas sistēma, kas ir tieši diskriminējoša uz vecuma pamata, var tikt atļauta, ja tās pamatā ir mērķis, kas saistīts ar sociālo un nodarbinātības politiku un ja izvēlētie līdzekļi ir piemēroti šā mērķa sasniegšanai, taču ar darba koplīgumu tiešu diskrimināciju var attaisnot tikai tādā gadījumā, ja šāda iespēja ir piešķirta ar valsts tiesību aktiem, t. i., Direktīva 2000/78 ir ieviesta nacionālajās tiesībās, piešķirot šādas tiesības izmantot, piemēram, sociālajiem partneriem, slēdzot darba koplīgumu.¹¹¹ Piemēram, konkrētajā lietā *Hennings* EST atzina par neattaisnojamu tādu ar darba koplīgumu noteiktu darba samaksas sistēmu publiskajā sektorā, kas paredz darbinieku pārceļšanu uz augstāku darba samaksas grupu, cita starpā vadoties no darbinieka bioloģiskā vecuma. EST norādīja, ka vecuma kritērijs automātiski neatspoguļo darbinieka profesionālo pieredzi, tādēļ izvēlētie līdzekļi leģitīmā mērķa sasniegšanai ir nepiemēroti. Fakts, ka darba samaksas sistēma noteikta ar darba koplīgumu, neattaisno atkāpes no obligātajām tiesību normām, jo tās neparedz plašāku rīcības brīvību sociālajiem partneriem attiecībā uz iespēju attaisnot diskrimināciju. Latvija šādu atkāpi ieviesusi nav.

1.2.3. Vienlīdzīga darba samaksa starp ES pilsoņiem

Diskriminācijas aizliegums nodarbinātībā pret citu ES dalībvalstu pilsoņiem ir noteikts LESD 45. pantā¹¹² un Regulā 492/2011.¹¹³ LESD 45. panta otrā daļa nosaka:

“Pārvietošanās brīvība nozīmē to, ka likvidē jebkādu dalībvalstu darba ņēmēju diskrimināciju pilsonības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem.”

¹¹¹ EST spriedums apvienotās lietās C-297/10 un C-298, Sabine Hennings (C-297/10) pret Eisenbahn-Bundesamt un Land Berlin (C-298/10) pret Alexander Mai, 67. paragrāfs, OV C 260, 25.09.2010.

¹¹² OV C 83/116, 30.03.2010., iepriekš – Eiropas kopienas līguma 39. pants.

¹¹³ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 492/2011 (2011. gada 5. aprīlis) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā. Dokuments attiecas uz EEZ, OV L 141, 27.05.2011., 1.–12. lpp.; iepriekš – Padomes Regula (EEK) Nr. 1612/68 (1968. gada 15. oktobris) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Kopienā, OV L 257, 19.10.1968., 2.–12. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 01, nodaļa 05, 15.–26. lpp.

Savukārt, Regulas 492/2011 7. panta pirmā daļa nosaka:

“Darba ņēmējam, kas ir dalībvalsts valstspiederīgais, citā dalībvalstī valstspiederības dēļ nedrīkst piemērot citādus darba un nodarbinātības nosacījumus kā minētās valsts darba ņēmējiem, īpaši attiecībā uz atalgojumu, atlaišanu un bezdarba gadījumā – atjaunošanu darbā vai atkārtotu pieņemšanu darbā.”

Minētās normas attiecas uz ES pilsoņiem, kuri izmanto savas brīva darbaspēka kustības tiesības un dodas strādāt uz citām dalībvalstīm. Viņiem ir tiesības gan uz vienlīdzīgu piekļuvi nodarbinātībai, gan arī uz vienlīdzīgiem darba apstākļiem, ieskaitot darba samaksu. Šajā gadījumā ir aizliegta gan tieša,¹¹⁴ gan netieša diskriminācija.¹¹⁵ Tieša diskriminācija attiecībā uz darba samaksu veidosies situācijā, kur vietējam Latvijas darbiniekam tiek maksāts par tādu pašu darbu vairāk nekā, piemēram, darbiniekam no Bulgārijas, kas strādā tajā pašā uzņēmumā. Savukārt, netieša diskriminācija veidojas situācijā, kur, piemēram, darba samaksas apmērs ir atkarīgs no profesionālās pieredzes, bet darba devējs ņem vērā tikai to darba pieredzi, kas iegūta Latvijā vai konkrētās Latvijas institūcijās, nodarbinātības sektoros.¹¹⁶

1.2.4. Vielīdzīga attieksme pret nepilna laika darbiniekiem un uz noteiktu laiku nodarbinātajiem

Direktīva 97/81¹¹⁷ nosaka vienlīdzīgas attieksmes principu pret nepilna laika darbiniekiem, bet Direktīva 1999/70¹¹⁸ nosaka vienlīdzīgas attieksmes principu pret darbiniekiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku. Tas nozīmē,

¹¹⁴ Piemēram, EST spriedums lietā 167/73, Commission of the European Communities v French Republic, European Court Reports, 1974, page 00359 (nav pieejams latviešu val.).

¹¹⁵ Piemēram, EST spriedums lietā 15/69, Württembergische Milchverwertung-Südmilch AG v Salvatore Ugliola, European Court Reports, 1969, page 00363 (nav pieejams latviešu val.).

¹¹⁶ Sk., pēc analogijas, EST spriedumu lietā C-276/07, Nancy Delay pret Università degli studi di Firenze, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), Repubblica italiana, OV C 171, 05.07.2008., 10. lpp.

¹¹⁷ Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, OV L 14, 20.01.1998., 9.–14. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 03, nodaļa 05, 267.–272. lpp.

¹¹⁸ Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, OV L 175, 10.07.1999., 43.–48. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 03, nodaļa 05, 368.–373. lpp.

ka Direktīvas aizliedz izturēties atšķirīgi pret nepilna laika darbiniekiem un darbiniekiem, kas nodarbināti uz noteiktu laiku, ja vien tam nav objektīva pamata, t. i., leģitīma mērķa, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir piemēroti un nepieciešami. Kā norādījusi EST, Direktīvas 97/81 mērķis ir, pirmkārt, sekmēt nepilna darba laika darba iespējas un, otrkārt, novērst diskrimināciju starp nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem.¹¹⁹ Direktīva 97/81 *“attiecībā uz darba nosacījumiem nepieļauj pret darba ņēmējiem, kuri veic nepilna darba laika darbu, izturēties mazāk labvēlīgi nekā pret darba ņēmējiem, kuri veic salīdzināmu pilna darba laika darbu, tāpēc vien, ka viņi strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.”*¹²⁰ Tādu pašu interpretāciju EST tiesa ir sniegusi attiecībā uz Direktīvas 1999/70 mērķiem un vienlīdzīgas attieksmes principa izpratni.¹²¹ Nodarbinātības tiesību, t. sk., darba samaksas kontekstā, Direktīva 97/81 protams, ļauj nepilna laika darbiniekiem nodrošināt tiesības saskaņā ar *pro rata temporis* (samērā ar laiku) principu, no kura izriet loģiskas darba devēja tiesības nepilna laika darbiniekam maksāt samērā ar nostrādāto laiku (darba stundām).¹²²

Attiecībā uz jēdzienu ‘darba samaksa’ Direktīvu 97/81 un 1999/70 izpratnē EST lietās *INPS* un *Impact* ir norādījušas, ka pēc analogijas ir piemērojams tas darba samaksas jēdziens, kas sniegts spriedumos vienlīdzīgas darba samaksas kontekstā starp sievietēm un vīriešiem jeb attiecībā uz LESD 147. pantu.¹²³ Līdz ar to šajās direktīvās noteikto vienlīdzīgas attieksmes principu attiecībā uz darba samaksu jārealizē saskaņā ar darba samaksas jēdzienu, kas sniegts EST spriedumos dzimumu līdztiesības sakarā (sk. 1.2.1. apakšnodaļu).

¹¹⁹ EST spriedums apvienotās lietās C-395/08 un C-396/08, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Tiziana Bruno, Massimo Pettini (C-395/08) un Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Daniela Lotti, Clara Matteucci (C-396/08), 24. paragrāfs, OV C 274, 09.10.2010., 2. lpp.

¹²⁰ EST spriedums apvienotās lietās C-395/08 un C-396/08, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Tiziana Bruno, Massimo Pettini (C-395/08) un Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Daniela Lotti, Clara Matteucci (C-396/08), 25. paragrāfs, OV C 274, 09.10.2010., 2. lpp.

¹²¹ EST spriedums lietā C-307/05, Yolanda Del Cerro Alonso pret Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, 26.–27. paragrāfs, OV C 269, 10.11.2007., 7. lpp.

¹²² 4. panta 2. punkts.

¹²³ EST spriedums apvienotās lietās C-395/08 un C-396/08, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Tiziana Bruno, Massimo Pettini (C-395/08) un Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Daniela Lotti, Clara Matteucci (C-396/08), 40.–42. paragrāfs, OV C 274, 09.10.2010., 2. lpp., un EST spriedums lietā C-268/06, Impact pret Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport, 130.–133. paragrāfs, OV C 142, 07.06.2008., 4. lpp.

Uz nepilnu laiku nodarbināto un uz noteiktu laiku nodarbināto sakarā ir jāvērs īpaša uzmanība arī uz iespējamu netiešu diskrimināciju uz dzimuma pamata. EST vairākās lietās ir norādījusi, ka situācijā, kur nepilna laika darbiniekiem vai uz noteiktu laiku nodarbinātiem tiek liegtas kādas tiesības un attiecīgās darbinieku grupas pārsvarā sastāv no viena dzimuma personām (parasti sievietēm), ir konstatējama netiešā diskriminācija dzimuma dēļ, kas gan var tikt attaisnota, ja pamatojums ir objektīvs un atbilst samērīguma principam.¹²⁴

1.3. DARBA SAMAKSA DARBINIEKA NOSŪTĪŠANAS GADĪJUMĀ

Jautājumus par darba samaksu darbinieka nosūtīšanas gadījumā regulē Direktīva 96/71.¹²⁵ Minētā direktīva noteic, ka darbiniekam, kuru darba devējs nosūta sniegt pakalpojumu citai personai citā ES dalībvalstī, ir nodrošināmi daži nodarbinātības apstākļi tādā līmenī, kādā to pieprasa tās dalībvalsts tiesības, uz kuru darbinieks nosūtīts. Starp šiem nodarbinātības apstākļiem ietilpst arī darba samaksa, taču prasība ir nodrošināt pakalpojuma sniegšanas vietas dalībvalsts minimālo darba samaksu. Direktīva 96/71 pieļauj noteikt minimālo darba samaksu ar valsts tiesību aktiem vai darba koplīgumiem, kas ir pasludināti par vispārpiemērojamiem un kuri ir reāli pieejami darba devējam, ārvalsts pakalpojuma sniedzējam.¹²⁶

Šeit pastāv arī pretēja rakstura problēma, proti, kādu darba samaksu darba devējam ir jānodrošina darbiniekam, ja valsts, uz kuru darbinieks ir nosūtīts sniegt pakalpojumu, ir noteikusi zemāku algu nekā nosūtošā valsts. Jautājums, vai darba devējam ir pienākums nosūtītajam darbiniekam maksāt augstāko algu, t. i., nodrošināt augstāko darba apstākļu standartu, kāds tas ir nosūtošajā valstī, salīdzinot ar pakalpojuma sniegšanas valsti, arī ES tiesību kontekstā ir neskaidrs. Direktīvas 96/71 3. panta septītā daļa, protams, ļauj noteikt darbiniekam labākos nodarbinātības nosacījumus, bet šāds pienākums nav obligāts, tādēļ,

¹²⁴ EST spriedums lietā C-281/97, Andrea Krüger v Kreiskrankenhaus Ebersberg, European Court Reports, 1999, page I-05127.

¹²⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojuma sniegšanas jomā, OV L 18, 21.1.1997., 1.–6. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 02, nodaļa 05, 431.–436. lpp.

¹²⁶ Sk., piemēram, EST spriedumu lietā C-341/05, Laval un Partneri Ltd pret Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet, OV C 51, 23.02.2008., 9. lpp.

kā norāda tiesību zinātnieki, šajā jautājumā būtiska loma varētu būt sociālajiem partneriem, kas, trūkstot attiecīgam ES un nacionālam tiesiskam regulējumam, paredz darbinieka nosūtīšanas gadījumā piemērot labvēlīgākās tiesības.¹²⁷

Pretēji tam, kas tiek attiecināts uz ES pilsoņiem, kuri paši dodas strādāt uz citu dalībvalsti, proti, diskriminācijas aizlieguma princips nodarbinātībā arī attiecībā uz darba samaksu, darbinieka nosūtīšanas gadījumā var veidoties situācija, kad nosūtītais darbinieks sniedz pakalpojumu (strādā) sava darba devēja uzdevumā cita darba devēja (pakalpojuma saņēmēja) darba vietā kopā ar šā darba devēja darbiniekiem, kuri saņem lielāku algu nekā nosūtītais darbinieks. Šāda situācija ir likumīga, jo, pirmkārt, Direktīva 96/71 regulē brīvu pakalpojumu kustību, un tās mērķis ir liberalizēt un efektīvizēt pakalpojumu tirgu, jo ļauj piedāvāt lētāku pakalpojumu arī uz darbaspēka izmaksu rēķina, otrkārt, par vienlīdzīgu darba samaksu var runāt tikai situācijā, kad darbiniekus ir nodarbinājis viens darba devējs, nevis situācijā, kad dažādu darba devēju darbinieki strādā vienā darba vietā.¹²⁸

Tāpat Direktīvas 96/71 sakarā ir norādāms, ka darbinieka nosūtīšanu var veikt arī pagaidu darba aģentūra. Pretēji tam, ka Direktīva 2008/104¹²⁹ par pagaidu darba aģentūrām un tagad arī Darba likuma 7. panta ceturtā daļa uzliek par pienākumu nodrošināt tādus pašus nodarbinātības apstākļus pagaidu darba aģentūras darbiniekam, kādus tos nodrošina darbaspēka pakalpojuma saņēmējs savā uzņēmumā saviem darbiniekiem nacionālās, t. i., vienas dalībvalsts ietvaros; pagaidu darba aģentūrai, nosūtot darbinieku sniegt pakalpojumu uz citu dalībvalsti, ir piemērojamas Direktīvas 96/71 normas, kas uzliek par pienākumu maksāt tikai uzņemošajā dalībvalstī noteikto minimālo algu. Lai gan Direktīvas 96/71 3. panta devītā daļa ļauj dalībvalstīm noteikt, ka arī tādā gadījumā, ja pagaidu darba aģentūras darbinieks tiek nosūtīts sniegt pakalpojumu citā dalībvalstī, šim darbiniekam ir jānodrošina vai nu tādi paši darba

¹²⁷ Sk., Hoek van A., Houwerzij M. Comparative Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union, European study for Commission, 2011, 19. lpp. <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=1&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=lv>

¹²⁸ Sk., Hoek van A., Houwerzij M. Comparative Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union, European study for Commission, 2011. <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=1&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=lv>

¹²⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām, OV L 327, 05.12.2008., 9.–14. lpp.

apstākļi, kādi tiek nodrošināti uzņemošās dalībvalsts pagaidu darba aģentūras darbiniekiem, vai arī tādi paši darba apstākļi kā pakalpojuma saņēmēja uzņēmumā. Latvija šādu atkāpi ieviest nav izvēlējusies, tādēļ rodas situācija, kur pagaidu darba aģentūras darbiniekam ir piemērojama vienlīdzīga attieksme Latvijā, bet ne nosūtot viņu sniegt pakalpojumu uz citu dalībvalsti.¹³⁰

1.4. DARBA UN ATPŪTAS LAIKA ORGANIZĀCIJA UN DARBA SAMAKSA

Attiecībā uz Direktīvas 2003/88 regulējamo jautājumu loku darba samaksas kontekstā EST ir norādījusi sekojošo:

“/.../ no Tiesas judikatūras izriet, ka, izņemot /.../ īpašo gadījumu saistībā ar gadskārtējo apmaksāto atvaļinājumu /.../, Direktīva 93/104 (tagad – Direktīva 2003/88 – *autores piez.*) regulē tikai atsevišķus darba laika organizācijas aspektus un principā nav piemērojama attiecībā uz darba ņēmēju atalgojumu.”¹³¹

No minētā izriet, ka būtībā Direktīva 2003/88 neregulē jautājumus attiecībā uz darba samaksu, piemēram, virsstundu vai dežūru darba laika apmaksas kārtību vai apmēru. Tomēr EST vairākās lietās ir spriedusi par samaksu attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Attiecībā uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma apmēru EST lietā *Vorel* ir norādījusi:

“/.../ jēdziens “apmaksāts ikgadējais atvaļinājums” nozīmē, ka “apmaksātā atvaļinājuma” laikā šīs direktīvas izpratnē ir saglabājama darba samaksa, citiem vārdiem, darba ņēmējam ir jāsaņem parastā darba samaksa par šo atpūtas laiku /.../.”¹³²

¹³⁰ Sk., Hoek van A., Houwerzij M. Comparative Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union, European study for Commission, 2011, 88. lpp. <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=1&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=lv>

¹³¹ EST rikožums lietā C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, OV C56, 10.03.2007., 12. lpp.

¹³² EST spriedums lietā C-155/10, Williams u. c. pret British Airways plc, 19. paragrāfs, 15.09.2011., vēl nepublicēts OV.

Turklāt darbiniekam ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā ir jānodrošina samaksa, kas atbilst ne tikai viņa pamata darba algai, bet atbilst arī tādiem darba samaksas komponentiem, kas ir nesaraujami saistīti ar viņa darba pienākumiem, no kuriem tiek aprēķināta darbinieka kopējā darba samaksa.¹³³

Minētie principi ir ievērojami arī gadījumā, ja darba attiecības tiek izbeigtas un samaksu par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu darbinieks saņem kompensācijas veidā par šo iegūto tiesību neizmantošanu darba attiecību laikā.¹³⁴

¹³³ EST spriedums, lietā C-155/10, Williams u. c. pret British Airways plc, 31. paragrāfs, vēl npublicēts OV.

¹³⁴ EST tiesas spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) pret Deutsche Rentenversicherung Bund, un Stringer u. c. (C-520/06) pret Her Majesty's Revenue and Customs, OV C 69, 21.03.2009., 3. lpp.

2. DARBA KOPLĪGUMU LOMA DARBA UN ATPŪTAS LAIKA NOTEIKŠANĀ

2.1. DARBA UN ATPŪTAS LAIKU REGULĒJOŠIE ES TIESĪBU AVOTI

Darba laika organizāciju ES tiesībās pamatā regulē Direktīva 2003/88,¹³⁵ izņemot atsevišķus specifiskus sektorus, kuros darba laiks tiek regulēts ar īpašām direktīvām.¹³⁶ Minēto direktīvu normas ir interpretētas virknē EST spriedumu, kuri sniedz detalizētāku minēto tiesību skaidrojumu. Darba un atpūtas laika organizācija tiek uzskatīta par vienu no darba drošības aspektiem, tādēļ Direktīvas 2003/88 kontekstā tiek lietoti principi un jēdzieni, kas noteikti darba aizsardzības 'mātes' Direktīvā 89/391.¹³⁷ Attiecībā uz Direktīvu 2003/88 EST lietā *Wippel* ir norādījusi:

" /.../ ka tās mērķis ir noteikt prasību minimumu, kas vērstas uz darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, tuvinot valstu noteikumus /.../. Bez tam saskaņā ar šiem noteikumiem šī harmonizācija darba laika organizācijas jomā Kopienų līmenī vērstā uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, nodrošinot viņiem

¹³⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, OV L 299, 18.11.2003., 9.–19. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 04, nodaļa 05, 381.–391. lpp.; iepriekš – Direktīva 93/104/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem.

¹³⁶ Padomes Direktīva 2005/47/EK (2005. gada 18. jūlijs) par Nolīgumu starp Eiropas Dzelzceļa kopienų (CER) un Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETF) par dažiem to mobilo darbinieku izmantošanas nosacījumu aspektiem, kuri sniedz savstarpējas izmantojamības pārrobežu pakalpojumus dzelzceļa sektorā, OV L 195, 27.07.2005., 15.–17. lpp.; Padomes Direktīva 1999/63/EK (1999. gada 21. jūnijs) attiecībā uz Nolīgumu par jūrnieceku darba laika organizēšanu, ko noslēgusi Eiropas Kopienų Kuģu īpašnieku asociācija (EKKĪA) un Eiropas Savienības Transporta darbinieku arodbiedrību federācija (ESTDAF), OV L 167, 02.07.1999., 33.–37. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 03, nodaļa 05, 363.–367. lpp.; Padomes Direktīva 2009/13/EK (2009. gada 16. februāris), ar ko īsteno Eiropas Kopienų Kuģu īpašnieku asociāciju (EKKĪA) un Eiropas Transporta darbinieku federācijas (ETDF) Nolīgumu par 2006. gada Konvenciju par darbu jūrniececībā un groza Direktīvu 1999/63/EK, OV L 124, 20.05.2009., 30.–50. lpp.; Padomes Direktīva 2000/79/EK (2000. gada 27. novembris) par Eiropas Nolīgumu par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu, kas noslēgts starp Eiropas Aviokompāniju asociāciju (AEA), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETF), Eiropas Lidotāju asociāciju (ECA), Eiropas Reģionālo aviokompāniju asociāciju (ERA) un Starptautisko aviokompāniju asociāciju (IACA), teksts attiecas uz EEZ, OV L 302, 01.12.2000., 57.–60. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 04, nodaļa 05, 75.–78. lpp.

¹³⁷ Padomes Direktīva 89/391 (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, OV L 183, 29.06.1989., 1.–8. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 01, nodaļa 05, 349.–357. lpp.

minimālo atpūtu, jo īpaši diennakts un iknedēļas atpūtu, kā arī adekvātus pārtraukumus, un paredzot maksimālo nedēļas darba laika ilgumu /.../. Šī aizsardzība veido sociālās tiesības, kas piešķirtas katram darba ņēmējam kā viņa drošības un veselības nodrošināšanai nepieciešamās minimālās prasības.”¹³⁸

No minētā izriet, ka Direktīva 2003/88 ir minimuma harmonizācijas direktīva un dalībvalstis drīkst ieviest labākus nosacījumus attiecībā uz darba un atpūtas laika organizāciju, bet tās mērķis ir strādājošo darba drošības un veselības aizsardzība.

Tomēr, kā EST norādījusi lietā *Dellas*, dalībvalstīm ir jāņem vērā, ka:

“Tiesa ir arī atzinusi šajā sakarā, ka jēdzieni “darba laiks” un “atpūtas laiks” Direktīvas 93/104 (tagad – Direktīva 2003/88 – *autores piez.*) izpratnē nav interpretējami saskaņā ar dalībvalstu tiesiskā regulējuma dažātajām normām, bet gan tie ir Kopienu tiesību jēdzieni, kas jādefinē saskaņā ar objektīvām īpašībām, pamatojoties uz šīs direktīvas, kurā ir noteiktas darbinieku (darba ņēmēju) dzīves un darba apstākļu uzlabošanas minimālās prasības, sistēmu un mērķi. Faktiski tikai ar šādu autonomu interpretāciju var nodrošināt šīs direktīvas pilnīgu iedarbīgumu un šo jēdzienu vienveidīgu piemērošanu visās dalībvalstīs /.../. Tiesa no tā secināja, ka dalībvalstis nevar vienpusēji noteikt šo jēdzienu un citu Direktīvas 93/104 (tagad – Direktīva 2003/88 – *autores piez.*) noteikumu piemērojamību uz šajā direktīvā noteiktajām darbinieku tiesībām, ka darba laikposmi un attiecīgi atpūtas laikposmi pienācīgi tiek ņemti vērā, attiecinot jebkādus nosacījumus vai ierobežojumus. Jebkāda citādāka interpretācija mazinātu Direktīvas lietderīgo iedarbību, un netiktu ievērots mērķis efektīvi nodrošināt darba ņēmēju darba un veselības aizsardzību ar minimālo prasību palīdzību.”¹³⁹

¹³⁸ EST spriedums lietā C-313/02, Nicole Wippel pret Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG., 46. un 47. paragrāfs, OV C 300, 04.12.2004., 11. lpp.

¹³⁹ EST spriedums lietā C-14/04, Abdelkader Dellas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière v Premier ministre, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, 44. un 45. paragrāfs, OV C36, 11.02.2006., 8. lpp.

Līdz ar to visu Direktīvā 2003/88 ietverto jēdzienu noteikšana un interpretācija ietilpst tikai un vienīgi ES institūciju un, it sevišķi, EST kompetencē.

2.2. DIREKTĪVAS 2003/88 TVĒRUMS

Direktīva 2003/88 ir piemērojama visos nodarbinātības sektoros gan privātā, gan publiskā jomā. Tā neattiecas uz jūrniekiem, kuru darba un atpūtas laiku regulē Direktīvas 1999/63 un 2009/13, kā arī no Direktīvas 2003/88 normām var atkāpties attiecībā uz nodarbinātību publiskā dienestā, tādā kā dienests policijā, bruņotajos spēkos vai civilajā aizsardzībā, gadījumā, ja attiecīgā amata pildīšana būtība nonāk pretrunā ar Direktīvā 2003/88 noteiktajām tiesībām. Tomēr šajā sakarā EST ir norādījusi, ka Direktīva 2003/88 ir pilnībā attiecināma uz ikdienas darbu gan policijā, gan bruņotajos spēkos, gan glābšanas dienestos, kur, lai gan jāreaģē uz neparedzamiem notikumiem, darbu ir iespējams plānot savlaicīgi. Izņēmums ir attiecināms tikai uz ārkārtas situācijām – tādām kā dabas katastrofas, uzbrukumi vai līdzīgiem gadījumiem.¹⁴⁰

Direktīva 2003/88 ir piemērojama attiecībā uz tiem darbiniekiem, kas atbilst Direktīvā 89/391 sniegtajai darbinieka definīcijai. Direktīvas 89/391 3. pants sniedz šādu darbinieka definīciju: *“katra persona, ko nodarbina kāds darba devējs, arī praktikanti un mācekļi, bet ne mājkalpotāji”*. Saskaņā ar EST norādīto tas nozīmē, ka šīs direktīvas izpratnē piemērojams ES tiesībās noteiktais ‘darbinieka’ jēdziens, proti, par darbinieku uzskatāma persona, kas noteiktā laika posmā veic darbu citas personas pakļautībā, par ko viņa saņem atalgojumu.¹⁴¹

Līdzās minētajam EST tiesa ir norādījusi, ka Direktīvā 2003/88 noteiktais maksimālais darba laiks un minimālais atpūtas laiks ir tikpat attiecināmi

¹⁴⁰ EST spriedums lietā C-52/04 Personalrat der Feuerwehr Hamburg pret Leiter der Feuerwehr Hamburg, 43.–55. paragrāfs, OV C 217, 03.09.2005., 23. lpp.; EST spriedums apvienotās lietās C-397/01 līdz C-403/01, Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01), Matthias Döbele (C-403/01) pret Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, 55. paragrāfs, OV C 300, 04.12.2004., 2. lpp.; EST spriedums lietā C-132/04, Eiropas Komisija pret Spāniju, OV C 60, 11.03.2006., 4. lpp.

¹⁴¹ EST spriedums lietā C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère pret Premier ministre, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Ministère de la Santé et des Sports, 28. paragrāfs, OV C 346, 18.12.2010., 20. lpp.

uz pilnu laiku strādājošiem kā nepilnu laiku strādājošiem,¹⁴² kā arī uz darbiniekiem, kas ir nodarbināti uz noteiktu laiku.¹⁴³

2.3. DARBA LAIKS

2.3.1. Jēdziens

Direktīvas 2003/88 6. pants noteic, ka darba laiks katrā 7 dienu periodā nedrīkst pārsniegt 48 stundas, ieskaitot virsstundu darbu, rēķinot vidēji 4 mēnešu laikā (atskaites periods).

Latvija ir izvēlējusies noteikt 40 stundu garu darba nedēļu¹⁴⁴ ar maksimālo virsstundu skaitu, kas nedrīkst pārsniegt 144 stundas 4 mēnešu periodā.¹⁴⁵ Rēķinot matemātiski vidējo nedēļu skaitu mēnesī un attiecīgi vidējo pieļaujamo virsstundu skaitu mēnesī (kā arī, ņemot vērā ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu), izriet, ka Latvijas normatīvie akti pārsniedz pieļaujamo maksimālo 48 stundu darba nedēļu, jo attiecīgi vidējais iknedēļas pieļaujamais virsstundu darbs ir aptuveni 9 stundas, kas veido 49 stundu garu vidējo maksimāli pieļaujamo darba nedēļu.¹⁴⁶

Saskaņā ar Direktīvu 2003/88 par darba laiku ir uzskatāms laiks, kurā: (1) darbinieks strādā; (2) atrodas darba devēja rīcībā; (3) veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.¹⁴⁷ Šeit rodas jautājums, vai par darba laiku ir uzskatāms laiks, kurā piepildās visi minētie kritēriji, vai tikai

¹⁴² EST spriedums lietā C-313/02, Nicole Wippel pret Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG., 48. paragrāfs, OV C 300, 04.12.2004., 11. lpp.

¹⁴³ EST spriedums lietā C-173/99, The Queen and Secretary of State for Trade and Industry, European Court Reports, 2001, page I-04881, (nav pieejams latviešu val.).

¹⁴⁴ Darba likuma 131. panta pirmā daļa, LV Nr.105, 06.07.2001.

¹⁴⁵ Darba likuma 136. panta piektā daļa, LV Nr.105, 06.07.2001.

¹⁴⁶ COMMISSION STAFF WORKING PAPER Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive') Accompanying document to the REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive') {COM(2010) 802 final}, SEC/2010/1611 final, 74. lpp., pieejams angļu valodā <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2010:1611:FIN:EN:PDF>

¹⁴⁷ 2. pants.

viens no tiem. Atbildi uz šo jautājumu ir sniegusi EST lietā *Simap*,¹⁴⁸ norādot, ka par darba laiku ir uzskatāms viss laiks, kuru darbinieks pavada darba vietā, konkrēti, ja ārstam dežūras laikā ir jāatrodas slimnīcā, nevis mājās, gaidot iespējamu izsaukumu uz slimnīcu, tad šāds laiks uzskatāms par darba laiku. Ja ārstam dežūras laikā nav jāatrodas slimnīcā, bet ir jābūt sasniedzamam, lai viņu izsauktu uz slimnīcu nepieciešamības gadījumā, tad par darba laiku var tikt uzskatīts tikai tas laiks, kurš ir saistīts ar reālu medicīniskās palīdzības sniegšanu. Tomēr, kā uzsvērusi EST lietā *Pfeiffer*, periods, kurā darbinieks atrodas darba vietā, bet reāli darbu neveic, piemēram, darbā ātrās medicīniskās palīdzības dienestā, gaidot izsaukumu pie pacienta, ir uzskatāms par darba laiku.¹⁴⁹ Šo situāciju nemaina arī fakts, ka darbiniekam ir nodrošināta atsevišķa atpūtas telpa gulēšanai darba vietā.¹⁵⁰ No minētā secināms, ka par darba laiku ir uzskatāms laiks, kurš neatbilst visiem darba laika definīcijā noteiktajiem kritērijiem, t. i., darba laiks ir laiks, kurā darbinieks atrodas darba vietā, bet ne vienmēr aktīvi veic tiešos darba pienākumus. Šeit gan jāvērs uzmanība uz faktu, ka Latvija par darba laiku ir noteikusi arī to dežūras laiku, kad darbinieks neatrodas darba vietā un aktīvi neveic darba pienākumus, bet ir vienkārši darba devējam sasniedzams vajadzības gadījumā,¹⁵¹ līdz ar to darba koplīgumos nedrīkst definēt par darba laiku to laika periodu, kurā darbinieks atrodas dežūrā, bet neatrodas darba vietā un neveic tiešos darba pienākumus.

2.3.2. Nakts darbs

Saskaņā ar Direktīvu 2003/88 'nakts laiks' ir jebkurš laikposms, kas nav īsāks par septiņām stundām un kam jebkurā gadījumā jāietver laikposms starp

¹⁴⁸ EST tiesas spriedums lietā C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) un Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ECR, 2000, page I-07963 (nav pieejams latviešu valodā).

¹⁴⁹ EST spriedums apvienotās lietās C- 397/01 līdz C-403/01, Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01), Matthias Döbele (C-403/01) pret Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, 93. paragrafs, OV C 300, 04.12.2004., 2. lpp.

¹⁵⁰ EST spriedums lietā C-151/02, Landeshauptstadt Kiel and Norbert Jaeger, 60. paragrafs, OV C264, 01.11.2003., 14. lpp.

¹⁵¹ COMMISSION STAFF WORKING PAPER Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive') Accompanying document to the REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive') {COM(2010) 802 final}, SEC/2010/1611 final, 50. lpp., pieejams angļu valodā <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2010:1611:FIN:EN:PDF>

pusnakti un pulksten 5.00, kā noteikts valsts tiesību aktos. Savukārt 'nakts darbinieks' ir darbinieks, kurš strādā naktī vismaz trīs stundas no viņa normālā ikdienas darba laika, un darbinieks, kurš strādā nakts laikā noteiktu laiku no viņa gada darba laika, kas noteikts pēc Dalībvalsts izvēles saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai darba koplīgumiem.¹⁵² Nakts darbinieku normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt 8 stundas ikvienā 24 stundu periodā.¹⁵³

Latvija ir izvēlējusies definēt nakts darba laiku un nakts darbinieku saskaņā ar valsts tiesību aktiem,¹⁵⁴ līdz ar to šos jēdzienus nedrīkst noteikt ar darba koplīgumiem, izņemot gadījumu, kad tiek noteikta labvēlīgāka nakts darba un nakts darbinieka definīcija, nekā tiesību aktos noteiktā.

Latvijā par nakts darbu ir uzskatāms darbs laika posmā no pulksten 22 līdz 6.¹⁵⁵ Savukārt nakts darbinieks ir darbinieks, kurš parasti veic nakts darbu saskaņā ar maiņu grafiku vai vismaz 50 dienas kalendārā gadā.¹⁵⁶ Problēma saskatāma tajā apstākļi, ka Latvijas tiesiskais regulējums nenosaka, cik lielai darba laika daļai (stundās) ir jāsakrīt ar laika posmu, kas ir noteikts kā nakts darbs. Šeit var veidoties situācija, ka par nakts darbu ir uzskatāms arī tāds darbs, kura laiks sakrīt ar nakts darba laiku tikai vienas vai divu stundu apmērā, lai gan Direktīva 2003/88 noteic, ka par nakts darbu var uzskatīt tādu darbu, kas nakts darba laikā notiek vismaz trīs stundas. Tomēr darbinieks, kurš nakts laikā strādā neregulāri, tiek uzskatīts par nakts darbinieku tikai tādā gadījumā, ja nakts laikā nostrādāto stundu skaits sasniedz 50 stundas gadā. Attiecībā uz darba dienas garumu Latvijas likumdevējs, atšķirībā no Direktīvā 2003/88 noteiktā 8 stundu maksimālā dienas darba laika, ir noteicis 7 stundu normālo darba dienu. No minētā izriet, ka Latvijā ar darba koplīgumiem no minētajām prasībām atkāpties nav atļauts.

¹⁵² 2. pants.

¹⁵³ Direktīvas 2003/88 8. pants.

¹⁵⁴ Piemēram, Darba likuma 138. pants, LV Nr.105, 06.07.2001.

¹⁵⁵ Darba likuma 138. panta pirmā daļa, LV Nr.105, 06.07.2001.

¹⁵⁶ Darba likuma 138. panta otrā daļa, LV Nr.105, 06.07.2001.

2.4. ATPŪTAS LAIKS

Direktīva 2003/88 noteic, ka 'atpūtas laiks' ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks.¹⁵⁷ Savukārt Latvijas likumdevējs ir šo jēdzienu izvērsis, nosakot, ka atpūtas laiks ir laikposms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata.¹⁵⁸

Kā norādījusi EST lietā *Jaeger*:

"/.../ Direktīvas 93/104 (tagad – Direktīva 2003/88 – *autores piez.*) mērķis ir efektīvi aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību. Ņemot vērā šo būtisko mērķi, katram darba ņēmējam it īpaši pienākas atbilstošs atpūtas laiks, kurā personai jāspēj ne tikai atgūties no noguruma, kas radies darba laikā, bet arī pēc iespējas jānovērš visi riski attiecībā uz darba ņēmēju veselību, ko var radīt secīgi darba laika laikposmi bez nepieciešamās atpūtas.¹⁵⁹

2.4.1. Pārtraukumi darbā

Direktīvas 2003/88 4. pants noteic, ka:

"Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka, ja darbdiena ir garāka nekā sešas stundas, katram darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu atpūtai, par ko sīkāka informācija, ietverot ilgumu un noteikumus, ar kādiem tas ir piešķirts, ir sniegta koplīgumos vai līgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē vai, ja tā nav, valsts tiesību aktos."

Attiecīgi Direktīva 2003/88 nenosaka konkrēti, pēc cik ilga nostrādāta laika perioda pārtraukums piešķirams un cik garam tam ir jābūt. Darba likuma 145. pants šo prasību regulē sīkāk, nosakot, ka gadījumā, ja darba diena ir ilgāka par 6 stundām, darbiniekam pienākas pārtraukums ne vēlāk kā pēc 4 stundām no darba sākuma, un pārtraukums nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm. Minētā

¹⁵⁷ 2. pants.

¹⁵⁸ Darba likuma 141. panta pirmā daļa, LV Nr.105, 06.07.2001.

¹⁵⁹ EST spriedums lietā C-151/02, Landeshauptstadt Kiel and Norbert Jaeger, 92. paragrafs, OV C264, 01.11.2003., 14. lpp.

panta otrā daļa noteic, ka, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, darba koplīgumā var noteikt citu pārtraukuma piešķiršanas kārtību. Ņemot vērā Direktīvas 2003/88 4. pantā noteikto, varētu secināt, ka Latvijas likumdevējs pieļauj atkāpes no obligātā pienākuma nodrošināt vismaz 30 minūšu garu pārtraukumu ne vēlāk kā pēc 4 stundām no darba sākuma. Tomēr sekojošās minētā panta normas nevieš skaidrību gan par to, vai ar darba koplīgumu drīkst atkāpties no obligātajām Darba likuma normām, gan arī par to, kādā veidā un cik gari pārtraukumi galu galā ir nodrošināmi.

Proti, 145. panta trešā daļa noteic, ka pārtraukuma laikā darbiniekam ir tiesības atstāt savu darba vietu, ja darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos nav noteikts citādi. Minētais zināmā mērā nonāk pretrunā ar Darba likuma 141. panta pirmajā daļā sniegto atpūtas laika definīciju, jo pārtraukumi darbā arī ir atpūtas laiks, proti, ja darbiniekam pastāv ierobežojumi pamest savu darba vietu, attiecīgi izriet, ka šo laika periodu viņš nevar izmantot pēc saviem ieskatiem.

Šajā kontekstā neskaidra ir arī Darba likuma 145. panta ceturta un piektā daļa. Latvijas likumdevējs ir noteicis, ka, ja darba rakstura dēļ pārtraukumu ēšanai nav iespējams noteikt, darba devējs nodrošina darbiniekam iespēju paēst darba laikā. Tajā pašā laikā Darba likuma 145. panta piektās daļa noteic, ka pārtraukums atpūtai ir piešķirams jebkurā gadījumā, sadalot to pa daļām, kas nedrīkst būt īsākas par 15 minūtēm katra. Formāli no minētām normām izriet, ka darba devējam ir pienākums nodrošināt reālus pārtraukumus darbā, ne tikai laiku ēšanai darba vietā. Vēl jo vairāk tādēļ, ka ēšana darba vietā nenodrošina darbiniekam laiku, kuru viņš var izlietot pēc saviem ieskatiem.

Darba koplīgumu kontekstā šeit ir svarīgi uzsvērt, ka pašā Direktīvas 2003/88 4. pantā, kas nosaka tiesības uz pārtraukumu darbā, ja darba diena ir garāka par 6 stundām, ir īpaši uzsvērts, ka pārtraukumu piešķiršana darbā nosakāma ar darba koplīgumiem, un tikai gadījumā, ja tādu nav – ar valsts tiesību aktiem. Tādējādi Latvijas likumdevējs ir izvēlējies regulēt minēto jautājumu ar tiesību aktiem – pretēji ES tiesību normām, nedodot priekšroku regulējumam ar darba koplīgumiem, jo arī ar Darba likuma 145. panta otro daļu piešķirtās tiesības noteikt pārtraukumu kārtību, skatot kontekstā visu pantu, ir ierobežotas ar virkni citās panta daļās noteiktām obligātajām tiesību normām.

2.4.2. Dienas atpūtas laiks

Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 3. pantu darbiniekam ir nodrošināma nepārtraukta 11 stundu atpūta katrā 24 stundu laikposmā. Latvija ir noteikusi labvēlīgākas tiesības, paredzot obligātu ikdienas atpūtu vismaz 12 nepārtrauktas stundas.¹⁶⁰

2.4.3. Nedēļas atpūtas laiks

Direktīvas 5. pants noteic, ka iknedēļas atpūtas laikam ir jābūt 24 stundas garam, plus 11 stundas dienas atpūtas laika. Tātad kopumā ik 7 dienas darbiniekam ir nodrošināms 35 stundu garš nepārtraukts atpūtas periods.

Darba likums nosaka tiesības uz vismaz 42 stundu nepārtrauktu iknedēļas atpūtu.

Saskaņā ar EST norādīto lietā *Komisija pret Apvienoto Karalisti* darbinieku nenodrošināšana ar ikdienas atpūtas un nedēļas atpūtas periodiem ir uzskatāma par pretēju Direktīvas 2003/88 mērķiem, jo tādējādi nebūtu iespējams nodrošināt atbilstošu darbinieku veselības un drošības aizsardzību.¹⁶¹

2.4.4. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums

Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. pantu ikvienam darbiniekam ir nodrošināms vismaz četru nedēļu garš ikgadējais apmaksātais atvaļinājums. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma kompensēšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad tiesības uz atvaļinājumu nav izmantotas un darba attiecības tiek pārtrauktas.

Arī Latvijā ikgadējam apmaksātam atvaļinājumam ir jābūt vismaz četras kalendārās nedēļas garam, neieskaitot svētku dienas.¹⁶² Turklāt vienai daļai atvaļinājuma ir jābūt vismaz divām nepārtrauktām nedēļām.¹⁶³

2.4.4.1. Tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un noilgums

EST lietā *Pereda* ir norādījusi, ka, *“lai arī apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja drošību un veselību īstenojas pilnībā, ja tas tiek*

¹⁶⁰ Darba likuma 142. panta pirmā daļa, LV Nr.105, 06.07.2001.

¹⁶¹ Lieta C-484/04, Komisija pret Apvienoto Karalisti, 44. paragrāfs, OV C 261, 28.10.2006., 3. lpp.

¹⁶² Darba likuma 149. panta pirmā un otrā daļa, LV Nr.105, 06.07.2001.

¹⁶³ Darba likuma 143. panta pirmā daļa, LV Nr.105, 06.07.2001.

izmantots šim mērķim paredzētajā, proti, tekošajā gadā, šī atpūtas laikposma nozīme šajā sakarā saglabājas, ja tas tiek izmantots vēlāk.”¹⁶⁴

Taču EST ir norādījusi sekojošo:

“/.../ Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts principā pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēta kārtība, kādā īstenojamas šajā direktīvā skaidri piešķirtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, tostarp arī šo tiesību zaudēšana, beidzoties bāzes periodam (iestājoties noilgumam – *autores piez.*), tomēr ar nosacījumu, ka darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir bijusi faktiskā iespēja šīs tiesības izmantot.”¹⁶⁵

Līdz ar to noilgums tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu var iestāties tikai gadījumā, kad darbiniekam ir bijusi iespēja šīs tiesības izmantot. Ja šādas iespējas nav bijis, darba devējam ir pienākums atkāpties no valsts tiesību aktos noteiktā noilguma, lai tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nodrošinātu.¹⁶⁶

2.4.4.2. Tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu saglabāšana sakarā ar attaisnotu prombūtni

Balstoties uz iepriekšminēto, ka darbiniekam ir jānodrošina iespēja izmantot savas tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, EST vairākos spriedumos ir analizējusi situācijas, kurās darbinieks minētās tiesības nav izmantojis attaisnotas prombūtnes dēļ.

Attaisnota ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma neizmantošana ir, piemēram, ilgstoša prombūtne slimības dēļ. Šajā gadījumā tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir jānodrošina, jo *“tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķis neapšaubāmi ir ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku atelpai un brīvā laika nodarbēm. Šis mērķis šajā ziņā atšķiras no tiesību uz slimības atvaļinājumu mērķa. Tas darba ņēmējam tiek piešķirts, lai viņš varētu atgūties pēc slimības.”*¹⁶⁷

¹⁶⁴ EST spriedums lietā C-277/08, Francisco Vicente Pereda pret Madrid Movilidad SA., 24. paragrāfs, OV C267, 07.11.2009, 20. lpp.

¹⁶⁵ Tas pats, 19. paragrāfs.

¹⁶⁶ Tas pats, 23. paragrāfs.

¹⁶⁷ EST spriedums lietā C-277/08, Francisco Vicente Pereda pret Madrid Movilidad SA., 21. paragrāfs, OV C267, 07.11.2009, 20. lpp.

Taču ir interesanti, ka EST lietā *Pereda* norāda uz dalībvalstu tiesībām no- teikt iespēju izmantot paralēli prombūtni slimības dēļ un ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, jo to Direktīva 2003/88 neaizliedz, ar noteikumu, ka šāda iespēja pastāv tikai gadījumā, ja darbinieks to pats vēlas.¹⁶⁸ No otras puses, gadījumā, kā uzsvērusi EST lietā *Schultz-Hoff*, ja dalībvalstis nosaka aizliegumu izman- tot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu slimības laikā, arī tas nav pretrunā ar ES tiesībām, jo tās šo jautājumu neregulē.¹⁶⁹

Tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir saglabājamas arī mater- nitātes atvaļinājuma gadījumā. Kā norādījusi EST lietā *Gomez*, ikgadējam apmaksātam atvaļinājumam un maternitātes atvaļinājumam ir dažādi mērķi, tādēļ šīs tiesības ir jānodrošina atsevišķi.¹⁷⁰ Turklāt šīs ir arī dzimumu līdztiesības jautājums, jo ikviena situācija, kurā grūtniecības vai maternitātes dēļ tiek pasliktinātas darbinieka tiesības, ir uzskatāmas par tiešu diskrimināciju uz dzi- muma pamata. Tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir nodrošināmas (citā laika posmā) pat tad, ja maternitātes atvaļinājums sakrīt ar visiem darbi- niekiem piešķirto ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma periodu un par to darbi- nieki ir vienojušies ar darba devēju darba koplīgumā,¹⁷¹ jo saskaņā ar dzimumu līdztiesības principu¹⁷² jebkuras tiesību normas, kas izriet no valsts tiesību ak- tiem vai darba koplīgumiem, ir atzīstamas par spēkā neesošām.

Tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir saglabājamas arī saīs- tībā ar prombūtni bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ. Tas gan nenozīmē,

¹⁶⁸ Tas pats, 25. paragrāfs.

¹⁶⁹ EST tiesas spriedums apvienotajās lietās C-360/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) pret Deutsche Rentenversicherung Bund, un Stringer u. c. (C-520/06) pret Her Majesty's Revenue and Customs, 32. paragrāfs, OV C 69, 21.03.2009., 3. lpp.

¹⁷⁰ EST spriedums lietā C-342/01, María Paz Merino Gómez and Continental Industrias del Caucho SA, 41. paragrāfs, OV C 106, 30.04.2004., 4. lpp. (nav pieejams latviešu val.).

¹⁷¹ Tas pats.

¹⁷² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jau- tājumos (pārstrādāta versija), OV L 204, 26.07.2006., 23.–36. lpp; iepriekš – Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/73/EK (2002. gada 23. septembris), ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespē- jām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem, OV L 269, 05.10.2002., 15.–20. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 04, nodaļa 05, 255.–260. lpp., un Padomes Direktīva 76/207 (1976. gada 9. februāris) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīrie- šiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, OV L 39, 14.02.1976., 40.–42. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 01, nodaļa 05, 187.–189. lpp.

ka darbinieks iegūst tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, bet gan to, ka aktīvā nodarbinātības perioda laikā iegūtās tiesības uz to ir saglabājamās pat tad, ja ir notecējis tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmantošanas noilguma termiņš ar nosacījumu, ka personai šīs tiesības nav bijis iespējams izmantot. Šāda EST atziņa pamatota ar Direktīvā 2010/18¹⁷³ noteikto pienākumu saglabāt darbiniekam bērna kopšanas atvaļinājuma laikā un pēc tā visas tiesības, kas saistītas ar nodarbinātību.¹⁷⁴

2.4.4.3. Tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nepilna laika darbiniekiem un uz noteiktu laiku nodarbinātajiem

Nepilna laika darbinieku tiesības regulē Direktīva 97/81,¹⁷⁵ kura pamatā noteic, ka attieksmei pret nepilna laika darbiniekiem attiecībā uz darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem ir jābūt tādai pašai kā pilna laika darbiniekiem, ja vien atšķirīgai attieksmei nav objektīvs pamatojums. Direktīvas 97/81 4. klauzulas 2. punkts paredz iespēju piemērot *pro rata temporis* principu, kas nozīmē, ka ir pieļaujams nepilna darba laika darbiniekiem noteikt tiesības samērā ar nostrādāto laiku.¹⁷⁶ Šajā sakarā EST tiesa lietā *Land Tirols* ir norādījusi, ka ir pieļaujams piemērot *pro rata temporis* principu, *“piešķirot ikgadējo atvaļinājumu par nepilna darba laika darba periodu. Tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu, ko piešķir par šādu periodu, samazināšana salīdzinājumā ar atvaļinājumu, ko piešķir par pilna darba laika darba periodu, ir objektīvi attaisnota.”*¹⁷⁷ Latvija gan nav paredzējusi šāda principa piemērošanu attiecībā uz nepilna laika darbiniekiem.

Attiecībā uz noteiktu laiku nodarbinātajiem EST ir norādījusi, ka, lai gan dalībvalstis drīkst noteikt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtību, it sevišķi nodarbinātības sākuma periodā, tomēr, neskatoties uz nodarbinātības

¹⁷³ Padomes Direktīva 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (Dokuments attiecas uz EEZ), OV L 68, 18.03.2010., 13.–20. lpp.; iepriekš – Padomes Direktīva 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, OV L 145, 19.06.1996., 4.–9. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 02, nodaļa 05, 285.–290. lpp.

¹⁷⁴ EST spriedums lietā C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol., 48.–56. paragrāfs, OV C 161, 16.06.2010., 9. lpp.

¹⁷⁵ Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, OV L 14, 20.01.1998., 9.–14. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 03, nodaļa 05, 267.–272. lpp.

¹⁷⁶ Garner A. Bryan (Eds). Black's Law Dictionary, 8th edition, Thompson West, 2004, 1257. lpp.

¹⁷⁷ EST spriedums lietā C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol, 33. paragrāfs, OV C 161, 16.06.2010., 9. lpp.

formu, ir jānodrošina, ka darbinieks iegūst tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu jau no paša nodarbinātības sākuma. Konkrētajā lietā EST atzina par neatbilstošu Lielbritānijas tiesību normu, kas noteica, ka darbinieks sāk iegūt tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu tikai pēc 13 nodarbinātības nedēļām pie viena darba devēja, jo šāds noteikums bija praktiski neizpildāms darbiniekiem, kuru darba specifika bija saistīta ar noteikta laika nodarbinātību īsos laika periodos (filmēšanas industrijā) pie dažādiem darba devējiem.¹⁷⁸

2.4.4.4. Tiesības uz papildu atvaļinājumu

Tā kā Direktīva 2003/88 nosaka tikai minimālās prasības attiecībā uz darba un atpūtas laiku, tad tā pieļauj noteikt labākus nosacījumus. Minētais, protams, attiecas uz tiesībām noteikt garāku ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nekā četras nedēļas.

Tomēr, nosakot tiesības uz papildu atvaļinājumu, ir jāņem vērā gan vienlīdzīgas attieksmes, gan diskriminācijas aizlieguma princips. Dzimumu līdzības principa sakarā EST šajā kontekstā ir norādījusi, ka tādās speciālās tiesības darbiniecēm kā papildu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas par katru bērnu, ir diskriminējošas uz dzimuma pamata un nevar tikt uzskatītas par speciālām labvēlīgākām tiesībām, kas nodrošinātas sievietēm, jo sievietes un vīrieši ir vienlīdzīgi savās vecāku tiesībās un pienākumos. Turklāt šādu diskriminējošu tiesību noteikšanas veidu nevar attaisnot ar faktu, ka tās ir noteiktas ar darba koplīgumu, t. i., sociāliem partneriem brīvi vienojoties.¹⁷⁹

2.4.4.5. Maternitātes, paternitātes un adoptētāja atvaļinājums

Direktīva 92/85¹⁸⁰ nosaka Dalībvalstu pienākumu nodrošināt vismaz 14 nedēļu garu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu,¹⁸¹ kura laikā un pēc tā ir jānodrošina visas ar nodarbinātību saistītās tiesības. Tā kā ar maternitāti

¹⁷⁸ EST spriedums lietā C-173/99, *The Queen and Secretary of State for Trade and Industry*, 61. un 63. paragrāfs, *European Court Reports*, 2001, page I-04881 (nav pieejams latviešu val.).

¹⁷⁹ EST spriedums lietā 312/86, *Commission of the European Communities v French Republic*, *European Court Reports*, 1988, page 06315 (nav pieejams latviešu val.).

¹⁸⁰ Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnus ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), OV L 348, 28.11.1992., 1.–8. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 02, nodaļa 05, 110.–117. lpp.

¹⁸¹ 8. panta pirmā daļa.

saistītās tiesības ir dzimumspecifiskas, tad Direktīva 2006/54¹⁸² noteic, ka jebkura nodarbinātības tiesību pasliktināšana ir uzskatāma par tiešu diskrimināciju uz dzimuma pamata,¹⁸³ un arī pienākumu, atgriežoties darbā, nodrošināt visas nodarbinātības tiesības, kas bijušās pirms maternitātes atvaļinājuma, un visus uzlabojumus, kas veikti prombūtnes laikā.¹⁸⁴ Tādas pašas tiesības ir nodrošināmas arī bērna tēvam vai adoptētājam saistībā ar speciālo tēva (paternitātes) vai adoptētāja atvaļinājumu, ja dalībvalsts šādas tiesības uz šādiem atvaļinājumiem ir noteikusi.¹⁸⁵

Latvijā attiecīgās normas ir ieviestas Darba likuma 154., 155. un 149. panta sestajā daļā, paredzot vismaz 16 nedēļas garu maternitātes atvaļinājumu un visu tiesību saglabāšanu un tiesības uz uzlabojumiem, kas notikuši prombūtnes laikā – maternitātes, paternitātes vai adopcijas atvaļinājuma laikā.

2.4.4.6. Bērna kopšanas atvaļinājums

Direktīvā 2010/18¹⁸⁶ nosaka ikvienam strādājošam tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kura garums ir vismaz 4 mēneši. Darbiniekam nedrīkst radīt nekādas nelabvēlīgas sekas saistībā ar vēlmi izmantot tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu vai saistībā ar tā izmantošanu. Atgriežoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, darbiniekam ir saglabājamās visas tās pašas tiesības, kas bija iegūtas, sākoties bērna kopšanas atvaļinājumam, un kas tikušas uzlabotas šā atvaļinājuma laikā, t. sk., darbiniekam ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, ekvivalentā darbā. Kā norādīts jau iepriekš, piemēram, darbiniekam, kas devies bērna kopšanas atvaļinājumā, ir saglabājamās iegūtās tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pat tad, ja pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas noilguma termiņš ir notecējis.¹⁸⁷ Minētās tiesības ieviestas Darba likuma 156. un 149. panta sestajā daļā.

¹⁸² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), OV L 204, 26.07.2006., 23.–36. lpp.

¹⁸³ 2. panta otrā daļa.

¹⁸⁴ 15. pants.

¹⁸⁵ 16. pants.

¹⁸⁶ Padomes Direktīva 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (Dokuments attiecas uz EEZ), OV L 68, 18.03.2010., 13.–20. lpp.; iepriekš – Padomes Direktīva 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, OV L 145, 19.06.1996., 4.–9. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 02, nodaļa 05, 285.–290. lpp.

¹⁸⁷ EST spriedums lietā C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol, 48.–56. paragrāfs, OV C 161, 16.06.2010., 9. lpp.

EST lietā *Kiiski* ir arī norādījusi, ka jaunas grūtniecības gadījumā darbiniecei ir tiesības pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu, lai izmantotu maternitātes atvaļinājumu.¹⁸⁸ Šajā kontekstā EST uzsver, ka īpašā atvaļinājuma, ko paredz ES tiesības, garums nedrīkst negatīvi ietekmēt citu īpašo atvaļinājumu, ko arī paredz ES tiesības,¹⁸⁹ tādēļ situācija, kur darba devējs atsaka darbiniecei tiesību pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu pirms paredzētā laika, lai izmantotu tiesības uz maternitātes atvaļinājumu, ir pretrunā ES tiesībām, jo:

“/.../ mātes, kura ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, aizsardzības mērķis ir izvairīties no pārāk lielas pienākumu nastas. Rūpes par pirmo bērnu saskaņā ar pamatnolīgumā paredzētā bērna kopšanas atvaļinājuma mērķi rakstura un nozīmes ziņā ir pielīdzināmas grūtnieces pienākumu nastai grūtniecības pēdējā posmā. Tādēļ ir pamatoti norādīt, ka no šādas nastas var izvairīties, ļaujot ieinteresētajai personai attiecīgās situācijas dēļ, pamatojoties uz grūtniecību, grozīt minētā atvaļinājuma ilgumu.”¹⁹⁰

Līdztekus minētajam Direktīva 2010/18 nosaka tiesības netikt atbrīvotam no darba, ja darbinieks nav ieradies darbā saistībā ar neatliekamiem ģimenes apstākļiem slimības vai nelaimes gadījumā, kad ir nepieciešama darbinieka tūlītēja klātbūtne. Šādas tiesības nosaka Darba likuma 147. panta otrā daļa, tomēr tā runā par tiesībām uz īslaicīgu prombūtni, ko Direktīva 2010/18 nenosaka, tādēļ šīs tiesības un to izmantošanas kārtība Latvijā būtu nosakāma par precīzāku un detalizētāku tiesisko regulējumu.

2.5. ATKĀPES NO DARBA LAIKA ORGANIZĒŠANAS UN ATPŪTAS LAIKA NORMĀLĀS KĀRTĪBAS

Direktīva 2003/88 paredz vairākas atkāpes iespējas no pamata normām par darba un atpūtas laiku un atskaites periodiem uz īpašu noteikumu pamata.

¹⁸⁸ EST spriedums lietā C-116/06, Sari Kiiski pret Tampereen kaupunki, OV C 269, 10.11.2007., 12. lpp.

¹⁸⁹ Tas pats, 56. paragrāfs.

¹⁹⁰ Tas pats, 50. paragrāfs.

Direktīva 2003/88 pieļauj atkāpes no šīm darbinieka tiesībām ar ārējiem normatīviem aktiem vai darba koplīgumiem, tomēr atkāpes ar darba koplīgumiem ir pieļaujamas tikai gadījumā, ja dalībvalsts tiesību akti šādu atkāpi pieļauj.¹⁹¹

2.5.1. Atkāpes no maksimālā darba laika un atpūtas laika, nakts darba garuma un atskaites periodiem

Tiesības atkāpties no noteiktā maksimālā darba laika, minimāliem pārtraukumiem darbā, ikdienas atpūtas, iknedēļas atpūtas un nakts darba laika garuma, kā arī maksimāliem atskaites periodiem, ir saskaņā ar Direktīvas 2003/88 17. panta pirmo daļu, kas noteic, ka:

“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, it īpaši šādos gadījumos:

- vadošiem administratīviem darba ņēmējiem vai citām personām, kam ir autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras;
- ģimenē strādājošiem vai
- darba ņēmējiem, kas pilda pienākumus reliģiskās ceremonijās baznīcās un reliģiskās kopienās.”¹⁹²

Direktīvas 2003/88 22. pants pieļauj vēl vienu atkāpes veidu no maksimālā darba laika. Tas ir gadījums, kad izvēle strādāt vairāk nekā 48 stundas jebkurā 7 dienu periodā vidēji 4 mēnešu laikā ir paša darbinieka brīva izvēle. Tātad, ja dalībvalsts nolemj šādu iespēju izmantot, darbiniekam ir tiesības izvēlēties strādāt vairāk nekā 48 stundas jebkurā 7 dienu periodā vidēji 4 mēnešu laikā. Tomēr šādas iespējas izmantošana ir saistīta ar veselu virkni nosacījumu:

¹⁹¹ Direktīvas 2003/88 18. pants; EST tiesas spriedums lietā C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) un Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 43. paragrāfs, ECR, 2000, page I-07963 (nav pieejams latviešu valodā); arī Barnard C. EC Employment Law, third edition, Oxford University Press, 2006, 592. lpp.

¹⁹² Piemēram, Lielbritānijā ar šiem darbiniekiem saprot tādus, kuri vai nu paši pilnībā kontrolē un nosaka savu darba laiku, vai arī viņu darba laiku neuzrauga vai nenosaka darba devējs. Barnard C. EC Employment Law, third edition, Oxford University Press, 2006, 593. lpp.

- 1) ka neviens darba devējs nepieprasa darba ņēmējam strādāt vairāk nekā 48 stundas septiņu dienu laikposmā vidēji 4 mēnešu laikā, ja vien viņš nav saņēmis darba ņēmēja piekrišanu veikt šādu darbu;
- 2) ka neviens darba ņēmējs, ja viņš nevēlas veikt šādu darbu, nav pakļauts negatīvām sekām, ko rada darba devējs;
- 3) ka darba devējs veic jaunāko datu uzskaiti par visiem darba ņēmējiem, kas veic šādu darbu;
- 4) ka dokumentāciju glabā pieejamu kompetentajām iestādēm, kuras darba ņēmēju drošības un/vai veselības dēļ aizliedz vai ierobežo iespēju pārsniegt maksimālo nedēļas darba stundu skaitu;
- 5) ka darba devējs pēc kompetento iestāžu pieprasījuma sniedz informāciju par gadījumiem, kad darba ņēmēji ir piekrituši veikt darbu, kas pārsniedz 48 stundas septiņās dienās vidēji 4 mēnešu laikā.

Līdzās minētajām pieļaujamām atkāpēm Direktīvas 2003/88 17. panta trešā daļa nosaka tiesības atkāpties no minimāliem pārtraukumiem darbā, ikdienas atpūtas, iknedēļas atpūtas, nakts darba laika garuma, kā arī maksimāliem atskaites periodiem, ņemot vērā veicamā darba specifiku un specifiku atsevišķās nodarbinātības jomās. Direktīvas 17. panta trešā daļa noteic, ka ir pieļaujams atkāpties no minimāliem pārtraukumiem darbā, ikdienas atpūtas, iknedēļas atpūtas, nakts darba laika garuma, kā arī maksimāliem atskaites periodiem, tomēr tas pieļaujams tikai īpašās darbības nozarēs vai, pastāvot īpašiem nodarbinātības apstākļiem.¹⁹³

¹⁹³ a) tādu darbību gadījumā, ja darba ņēmēja darba vieta un viņa dzīvesvieta atrodas tālu viena no otras, ietverot ārzonas darbu, vai kur dažādas darba ņēmēja darba vietas atrodas tālu cita no citas;

b) tādu drošības un novērošanas darbību gadījumā, kas pieprasa pastāvīgu klātbūtni, lai aizsargātu īpašumu un personas, jo īpaši bruņotā apsardze un uzraugi vai apsardzes firmas;

c) tādu darbību gadījumā, kurās ir vajadzīga nepārtraukta apkalpošana vai ražošana, jo īpaši:

- I) pakalpojumi, kas attiecas uz uzņemšanu, ārstēšanu un/vai aprūpi, ko sniedz slimnīcas vai līdzīgas iestādes, to skaitā mācībās esošu ārstu darbības, dzīvojamu iestāžu un cietumu darbības;
- II) doku vai lidostu darba ņēmēji;
- III) prese, radio, televīzija, kinematogrāfijas ražojumi, pasta un telekomunikāciju pakalpojumi, ambulātorie, ugunsdzēsības un civilās aizsardzības pakalpojumi;
- IV) gāzes, ūdens un elektrības ražošanas, pārvades un izplatīšanas, saimju atkritumu savākšanas un dedzināšanas iekārtas;
- V) ražošanas nozares, kurās darbu nedrīkst pārtraukt tehnisku iemeslu dēļ;
- VI) pētniecības un attīstības darbības;
- VII) lauksaimniecība;
- VIII) darba ņēmēji, kas saistīti ar pasažieru pārvadāšanu, sniedzot regulārus pilsētas transporta pakalpojumus;

Direktīvas 2003/88 17. panta ceturajā daļā nosaka tiesības atkāpties no minimāliem pārtraukumiem darbā, ikdienas atpūtas un iknedēļas atpūtas:

- a) maiņu darbu gadījumā, katru reizi, kad darba ņēmējs izmaina maiņu un nevar saņemt ikdienas un/vai iknedēļas atpūtu laikā starp vienas maiņas beigām un otras maiņas sākumu;
- b) tādu darbību gadījumā, kas saistītas ar dienas laikā sadalītiem darba posmiem, jo īpaši attiecībā uz uzkopšanas darbu.”

Iespējas atkāpties no minimāliem pārtraukumiem darbā, ikdienas atpūtas un iknedēļas atpūtas ir paredzētas gan ar 17. panta trešo, gan ceturto daļu, ievērojot 17. panta otro daļu, kas noteic, ka atkāpes attiecībā uz minētajiem atpūtas laikiem *“var pieņemt ar noteikumu, ka attiecīgiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, vai izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība.”* Kā norādījusi EST lietā *Jaeger*, šādiem līdzvērtīgiem kompensējošiem atpūtas periodiem¹⁹⁴ ir jāseko tūlīt pēc darba laika, lai neitralizētu darba laika ietekmi uz viņa/viņas drošību un veselību.¹⁹⁵ Tāpat EST šajā lietā uzsvērusi, ka *“šādiem atpūtas periodiem ir jāseko tūlīt pēc darba laika, kuri viņiem (darbiniekiem – autoros piez.) ir paredzēti, lai novērstu noguruma un pārpūles stāvokli, kas radies, akumulējoties secīgiem darba periodiem.”* Šeit EST tiesa īpaši uzsver, ka gadījumā,

d) ja ir paredzams aktivitātes pieaugums, jo īpaši:

- I) zemkopībā;
- II) tūrismā;
- III) pasta pakalpojumos;

e) attiecībā uz personām, kas strādā dzelzceļa transportā:

- I) kuru darbs ir neregulārs;
- II) kuri pavadā savu darba laiku vilcienā vai
- III) kuru darbs ir saistīts ar transporta laika grafikiem un satiksmes nepārtrauktības un regularitātes nodrošināšanu;

f) apstākļos, kas aprakstīti Direktīvas 89/391/EEK 5. panta 4. punktā (apstākļi, kas ir ārpus darba devēja kontroles – *autores piez.*);

g) negadījumos, vai ja negadījums var radīt būtisku kaitējumu.

¹⁹⁴ Saskaņā ar EST norādīto “līdzvērtīgi kompensējoši atpūtas periodi” ir periodi, kad “darbiniekam nav nekādu pienākumu attiecībā pret darba devēju, kas varētu liegt viņam brīvi un bez pārtraukumiem izmantot tos pēc saviem ieskatiem”: EST spriedums lietā C-151/02, Landeshauptstadt Kiel and Norbert Jaeger, 94. paragrāfs, OV C264, 01.11.2003., 14. lpp.

¹⁹⁵ EST spriedums lietā C-151/02, Landeshauptstadt Kiel and Norbert Jaeger, 94. paragrāfs, OV C 264, 01.11.2003., 14. lpp.

ja atpūtas periodi netiek noteikti uzreiz pēc darba laika, tad netiek *“adekvāti ņemta vērā nepieciešamība ievērot vispārējo darba drošības un darbinieku veselības aizsardzības principu, kas ir pamatā Kopienas (Savienības – autores piez.) darba laika regulējumam.”*¹⁹⁶

Turklāt EST lietā *Jaeger* attiecībā uz Direktīvas 2003/88 17. pantā noteiktām atkāpēm ir norādījis:

*“Šajā sakarā ir jāuzsver, ka, tā kā tie ir izņēmumi no Direktīvā 93/104 (tagad – Direktīva 2003/88 – autores piez.) noteiktās Kopienas darba laika organizācijas sistēmas, tad 17. pantā minētās atkāpes ir interpretējamas tādējādi, ka to piemērošanas joma aprobežojas ar pašu nepieciešamāko, lai saglabātu ar šīm atkāpēm aizsargātās intereses.”*¹⁹⁷

Direktīvas 2003/88 20. un 21. pants nosaka īpašu pieļaujamo atkāpju režīmu mobiliem un ārzonas darbiniekiem, kā arī tālbraucējiem jūrniekiem uz zvejas kuģiem.¹⁹⁸

2.5.2. Atkāpes no maksimālā darba laika un atpūtas laika, nakts darba garuma un atskaites periodiem ar darba koplīgumiem

Direktīvas 2003/88 18. pants nosaka tiesības atkāpties no pārtraukumiem darbā, ikdienas atpūtas, iknedēļas atpūtas, nakts darba garuma un atskaites periodiem ar darba koplīgumiem ar noteikumu, ka darbiniekiem tiek nodrošināti kompensējoši atpūtas periodi vai, ja tas nav iespējams, ka darbiniekiem tiek nodrošināts pietiekams aizsardzības līmenis.

Tomēr atkāpes ar darba koplīgumiem ir pieļaujamas tikai tad, ja dalībvalsts tiesību akti šādu atkāpi pieļauj.¹⁹⁹

¹⁹⁶ EST spriedums lietā C-151/02, Landeshauptstadt Kiel and Norbert Jaeger, 97. paragrāfs, OV C 264, 01.11.2003., 14. lpp.

¹⁹⁷ Tas pats.

¹⁹⁸ Sakarā ar šauru piemērošanas jomu, jautājumi par pieļaujamām atkāpēm attiecībā uz minētajām darbinieku grupām šajā darbā netiks apskatīti.

¹⁹⁹ Direktīvas 2003/88 18. pants; EST tiesas spriedums lietā C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) un Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 43. paragrāfs, ECR, 2000, page I-07963 (nav pieejams latviešu valodā); arī Barnard C. EC Employment Law, third edition, Oxford University Press, 2006, 592. lpp.

Līdzās minētajam EST lietā *Accardo* ir norādījusi sekojošo:

“Turklāt, kā izriet no šā sprieduma 15. punkta, kad ar Direktīvu 2003/88 tika veikta kodifikācija, Direktīvas 93/104 un grozītās Direktīvas 93/104 17. panta 3. punkta teksts identiskā veidā tika pārņemts jaunajā 18. pantā, bet Direktīvas 93/104 un grozītās Direktīvas 93/104 17. panta 2. punkta saturs tika sadalīts un ietverts Direktīvas 2003/88 17. panta 2. un 3. punktā. No tā var secināt, ka Savienības likumdevējs uzskatīja, ka Direktīvas 93/104 un grozītās Direktīvas 93/104 17. panta 2. un 3. punktu var vai pat ir nepieciešams skatīt atsevišķi, tādējādi ļaujot tos nošķirt pēc kodifikācijas. /.../ Līdz ar to uz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 93/104 un grozītās Direktīvas 93/104 17. panta 3. punkts ir piemērojams patstāvīgi attiecībā pret šā paša panta 2. punktu tādējādi, ka, ja kāda profesija nav uzskaitīta minētajā 2. punktā, tas nenozīmē, ka uz to nevar attiecināt Direktīvas 93/104 un grozītās Direktīvas 93/104 17. panta 3. punktā paredzēto atkāpi.”²⁰⁰

No minētā izriet, ka tad, ja atkāpes tiek noteiktas ar darba koplīgumiem, nav jāņem vērā Direktīvas 2003/88 17. pantā noteiktie ierobežojumi, piemēram, ja atkāpes ir noteiktas ar darba koplīgumiem, tās var attiekties uz tādiem darba apstākļiem un sektoriem, kas nav noteikti 17. panta trešajā daļā.

2.5.3. Atskaites periodi un atkāpes no tiem

Direktīvas 16. pants nosaka pieļaujamos atskaites periodus. Saskaņā ar minēto normu atskaites periodus drīkst piemērot tikai attiecībā uz iknedēļas atpūtu un maksimālo darba laiku. Pieļaujamais atskaites periods attiecībā uz iknedēļas atpūtu ir 14 dienas, bet attiecībā uz maksimālo darba laiku 4 mēneši.

Atskaites periods nozīmē to, ka, piemēram, pieļaujamais maksimālais darba laiks, kas ir 48 stundas nedēļā, faktiski kādā no nedēļām var būt lielāks, bet vidēji 4 mēnešu garumā tas nedrīkst pārsniegt 48 stundas. Tāds pats princips ir attiecināms uz iknedēļas atpūtas laiku. Kaut gan saskaņā ar Direktīvas 2003/88 5. pantu iknedēļas atpūtas laikam ir jābūt 35 stundām, tas, pamatojoties uz

²⁰⁰ EST spriedums lietā C-227/09, Antonino Accardo pret Comune di Torino, 35. un 36. paragrāfs, OV C 346, 18.12.2010., 15. lpp.

objektīviem, tehniskiem vai organizatoriskiem apstākļiem, var tikt samazināts līdz 24 stundām, tomēr vidēji 14 dienu jeb 2 nedēļu griezumā vidējam iknedēļas atpūtas minimālajam laikam ir jābūt 35 nepārtrauktām stundām 7 dienu periodā.

Līdzās komplicētai atskaites periodu sistēmai ES likumdevējs ir paredzējis arī iespējas atkāpties no atskaites periodiem, t. i., atļaut izvēlēties garākus atskaites posmus, kuros ir jāievēro minimālās darba un atpūtas laika prasības tikai vidēji noteiktajā atskaites posmā.

Direktīvas 19. pants pieļauj atkāpties no atskaites perioda attiecībā uz maksimālo darba laiku līdz 6 mēnešiem. Šāda iespēja gan tiek pieļauta gadījumā, ja atkāpe tiek attiecinātā uz kādu no 17. panta trešajā daļā definētajiem specifiskajiem darba apstākļiem vai nodarbinātības jomām, vai ja atkāpe no atskaites periodiem tiek noteikta ar darba koplīgumu. Turklāt, ja tiek nodrošināta vispārējā darba drošība un veselības aizsardzība un ir objektīvi, tehniski vai organizatoriski iemesli, kas to pieprasa, ar darba koplīgumu var paredzēt vēl garāku atskaites periodu attiecībā uz maksimālo darba laiku, taču ne garāku par 12 mēnešiem.

Latvija ir noteikusi atskaites periodu attiecībā uz maksimāli pieļaujamo darba laiku 4 mēnešus, bet summētā darba laika gadījumā 1 mēnesi, kuru var noteikt garāku, ja darba devējs un darbinieks par to vienojas darba līgumā, bet ne garāku par 3 mēnešiem. Savukārt ar darba koplīgumu summētā darba laika gadījumā var atkāpties no maksimālā atskaites perioda līdz pat 12 mēnešiem.²⁰¹

2.5.4. Atkāpes no maksimālā darba laika

Iespējas atkāpties no maksimālā darba laika salīdzinājumā ar atpūtas laiku un nakts darba garumu saskaņā ar Direktīvu 2003/88 ir visai ierobežotas.

Direktīva 2003/88 pieļauj atkāpes no maksimālā darba laika tikai saskaņā ar 17. panta pirmo daļu, t. i., gadījumos, kad nav iespējams veikt darba uzskaiti vai arī darbinieks darba laiku nosaka pats. Tāpat iespējas atkāpties no maksimālā darba laika saskaņā ar Direktīvas 22. pantu ir pieļaujamas, ja to ir izvēlējis

²⁰¹ Darba likuma 140. panta otrā daļa, LV Nr.105, 06.07.2001.

pats darbinieks. Taču šādas iespējas izmantošana ir saistīta ar veselu virkni nosacījumu, kas jānodrošina valstij. Šo kritēriju sakarā ir būtiski vērst uzmanību uz pienākumu nodrošināt, ka strādāšana virs maksimāli pieļaujamā darba laika ir tikai paša darbinieka izvēlē. Proti, lai strādātu virs maksimāli pieļaujamā darba laika ir jānodrošina, ka darbinieks šo izvēli ir izdarījis pats. Šajā gadījumā par individuālu izvēli nav uzskatāma ar darba koplīgumu panāktā darbinieku pārstāvju un darba devēja vienošanās.²⁰² Turklāt šādai vēlmei strādāt ilgāt par maksimālo darba laiku ir jābūt izteiktai skaidri un brīvprātīgi.²⁰³

Savukārt, saskaņā ar Direktīvas 2003/88 16. pantu maksimālo darba laiku reāli drīkst pārsniegt dienas vai nedēļas griezumā, taču tas nedrīkst pasniegt 48 stundas nedēļā, rēķinot vidēji 4 mēnešu laika posmā. Turklāt saskaņā ar 19. pantu atskaites periodu no 4 mēnešiem var pagarināt līdz 6 mēnešiem 17. panta trešajā daļā noteiktajos gadījumos vai to ar darba koplīgumu var noteikt līdz 12 mēnešiem.

Latvija Direktīvas 2003/88 17. panta pirmā daļa noteikto atkāpi ieviest nav izvēlējusies, bet 22. pantā noteiktā atkāpe gan ir ieviesta. Latvijā likumdevējs ir devis iespēju darbiniekam brīvprātīgi strādāt vairāk nekā 48 stundas 7 dienu periodā vidēji 4 mēnešos, bet tikai ārstniecības jomā attiecībā uz ārstniecības personām.²⁰⁴ Tas nozīmē, ka citās jomās Latvijā atkāpes no maksimālā darba laika ar darbinieka piekrišanu nav pieļaujamas.

Šeit, protams, rodas jautājums, vai darbinieks drīkst pats noteikt sev darba laika ilgumu, kas pārsniedz maksimālo, ja viņš ir nodarbināts pie vairākiem darba devējiem, vai arī gadījumā, ja persona vienlaikus ir gan darbinieks, gan pašnodarbinātā persona, ņemot vērā apstākli, ka gandrīz ikviens nodarbinātā persona strādā garāku darba dienu, veicot neapmaksāto darbu ģimenes aprūpei un mājokļa uzturēšanai. Eiropas Komisija šajā sakarā ir konstatējusi, ka

²⁰² EST spriedums lietā C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) un Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, 71.–74. paragrāfs, ECR, 2000, page I-07963 (nav pieejams latviešu valodā).

²⁰³ EST spriedums apvienotās lietās C-397/01 līdz C-403/01, Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01), Matthias Döbele (C-403/01) pret Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, 84. paragrāfs, OV C 300, 04.12.2004., 2. lpp.

²⁰⁴ Ārstniecības likuma 531. pants, LV Nr. 167/168, 01.07.1997.

Direktīva 2003/88 nesatur norādes attiecībā uz to, vai tajā noteiktie minimālie darba un atpūtas laika nosacījumi piemērojami viena darba līguma ietvaros, vai attiecībā uz katru darbinieku, t. i., vai darba devējs ir atbildīgs, ka darba un atpūtas laiks tiek ievērots konkrētās darba attiecībās, vai arī visi darba devēji, pie kuriem strādā konkrētais darbinieks, ir atbildīgi, ka šis darbinieks kopumā netiek nodarbināts ilgākas darba stundas un viņam ir nodrošināts pietiekams atpūtas laiks. Tāpat Eiropas Komisija ir konstatējusi, ka saskaņā ar Latvijas tiesību aktiem darba un atpūtas laika nosacījumi ir ievērojami tikai katra konkrēta darba līguma ietvaros, tātad darbinieks drīkst strādāt pie vairākiem darba devējiem, arī pārsniedzot maksimālo darba laiku un nebaudot minimālo atpūtas laiku.²⁰⁵

2.5.5. Atkāpes no pārtraukumiem darbā

ES tiesībās iespējas atkāpties no obligātā pārtraukuma darbā, ja darba diena ir garāka par 6 stundām, ir noteiktas 17. panta pirmā, trešā un ceturtā daļā, kā arī 18. pantā. Tas nozīmē, ka tiesības atkāpties no minimālām prasībām attiecībā uz pārtraukumiem darbā ir gadījumos, kad darba laiku nav iespējams uzskaitīt vai to nosaka pats darbinieks, vai gadījumos, kad darba veikšana notiek specifiskos apstākļos vai specifiskā jomā. Tāpat, neatkarīgi no 17. pantā minētajiem specifiskajiem apstākļiem, kas ļauj atkāpties no obligātā pārtraukuma darbā, saskaņā ar 18. pantu šādas atkāpes var noteikt ar darba koplīgumiem.

Kā atkāpi no pienākuma nodrošināt vismaz 30 minūšu pārtraukumu ne vēlāk kā 4 stundas kopš darba sākuma, ja darba diena ir garāka par 6 stundām, Latvijas likumdevējs ir noteicis iespēju nodrošināt darbiniekam iespēju paēst darba laikā, ja darba rakstura dēļ pārtraukumu ēšanai nav iespējams noteikt. Tomēr šādas atkāpe ir nosacīta, jo no Darba likuma 145. panta piektās daļas ir secināms, ka pārtraukums atpūtai ir piešķirams jebkurā gadījumā, sadalot to pa daļām, kas nedrīkst būt īsākas par 15 minūtēm katra. Līdz ar to Darba likums neparedz atkāpes tiesības no pienākuma nodrošināt pārtraukumu darbā.

²⁰⁵ COMMISSION STAFF WORKING PAPER Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive') Accompanying document to the REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive') (COM(2010) 802 final), SEC/2010/1611 final, pieejams angļu valodā <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2010:1611:FIN:EN:PDF>

2.5.6. Atkāpes no minimālā dienas atpūtas laika

Tāpat kā attiecībā uz pārtraukumiem darbā un nedēļas atpūtu saskaņā ar Direktīvu 2003/88 drīkst atkāpties no obligātā dienas atpūtas laika 17. panta pirmajā, trešajā un ceturtajā daļā noteiktajos gadījumos, kā arī saskaņā ar darba koplīgumu (18. pants).

No minētā izriet, ka iespējas atkāpties no obligātā dienas atpūtas laika ir paredzētas tikai Direktīvas 2003/88 17. panta pirmajā daļā minētajā gadījumā, kad darba laiku nav iespējams uzskaitīt vai to nosaka pats darbinieks, vai saskaņā ar 17. panta trešo un ceturto daļu gadījumos, kad darba veikšana notiek specifiskos apstākļos vai specifiskā jomā. Ar darba koplīgumu ir iespējams atkāpties no dienas atpūtas laika, neņemot vērā 17. pantā noteiktos nosacījumus.

Latvija ir izvēlējusies atkāpes no dienas atpūtas laika summētā darba gadījumā, kā arī gadījumā, ja to prasa ārkārtēji vai iepriekš neparedzami apstākļi.²⁰⁶ Tomēr Latvija nav ieviesusi normas, kas noteiktu atpūtas laika piešķiršanas kārtību un ilgumu minētajā gadījumā. Arī summētā darba laika gadījumā Darba likums skaidri nepasaka, cik garam ir jābūt minimālajām dienas atpūtas laikam vai kompensējošam nepārtrauktam atpūtas periodam, ja darbs ilgst 24 stundas pēc kārtas.²⁰⁷

2.5.7. Atkāpes no minimālā nedēļas atpūtas laika

No minimālā nedēļas atpūtas laika Direktīva 2003/88 pieļauj atkāpties 17. panta pirmajā daļā noteiktajos gadījumos, proti, ja darba laiku nav iespējams uzskaitīt vai to nosaka pats darbinieks, un saskaņā ar 17. panta trešo un ceturto daļu gadījumos, kad darba veikšana notiek specifiskos apstākļos vai specifiskā jomā. Tāpat no iknedēļas darba laika var atkāpties 18. pantā noteiktajā gadījumā – ar darba koplīgumu. Ir pieļaujams noteikt arī 24 stundu minimālu iknedēļas atpūtas laiku, ja ir objektīvi, tehniski vai organizatoriski iemesli.²⁰⁸ Tomēr šāda atkāpe pieļaujama tikai 14 dienu periodā (atskaites periods).²⁰⁹

²⁰⁶ Darba likuma 142. panta pirmā daļa, LV Nr.105, 06.07.2001.

²⁰⁷ Sk. Darba likuma 140. panta trešo daļu, LV Nr.105, 06.07.2001., arī COMMISSION STAFF WORKING PAPER Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive') Accompanying document to the REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive'). {COM(2010) 802 final}, SEC/2010/1611 final, pieejams angļu valodā, 112. un 117. lpp. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2010:1611:FIN:EN:PDF>

²⁰⁸ Direktīvas 2003/88 5. pants.

²⁰⁹ Direktīvas 2003/88 16. pants.

Latvija ir izvēlējusies atkāpes no iknedēļas atpūtas summētā darba gadījumā.²¹⁰ Tajā pašā laikā Darba likums nosaka, cik gara un kādā veidā ir piešķirama iknedēļas atpūta summētā darba laika gadījumā vai gadījumā, ja darba nepārtraukšanu prasa ārkārtēji vai iepriekš neparedzami apstākļi.²¹¹

2.5.8. Atkāpes no tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu

Direktīvas 2003/88 7. pants, kas nosaka tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ir vienīgā tiesību norma šajā direktīvā, kas nepieļauj nekādās atkāpes.²¹²

Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nedrīkst kompensēt naudā.²¹³ EST tiesa šajā sakarā ir uzsvērusi:

“Katra darbinieka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par Kopienų sociālo tiesību principu, kam ir īpaša nozīme, no kura nevar atkāpties un, kuru ieviešot, valsts kompetentajām iestādēm ir jārikojas tikai ar Direktīvu noteikto ierobežojumu ietvaros /.../. Direktīvā arī ir norma, saskaņā ar kuru darba ņēmējam parasti būtu jābūt tiesībām uz patiesu atpūtu, lai nodrošinātu pienācīgu viņa drošības un veselības aizsardzību, jo tikai tad, ja darba attiecības ir izbeigtas, 7. panta 2. punkts ļauj apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu aizstāt ar finansiālu atlīdzību /.../. Šī atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja veselību un drošību īstenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots šim mērķim noteiktajā gadā. Tomēr šā laikposma nozīme šajā sakarā saglabājas, ja tas tiek izmantots turpmākā laikposmā. /.../ Ņemot vērā, ka atvaļinājums Direktīvas izpratnē var, ja to izmanto kādā turpmākajā gadā, vienlīdz

²¹⁰ Darba likuma 143. panta pirmā un ceturrtā daļa, LV Nr. 105, 06.07.2001.

²¹¹ Sk. Darba likuma 140. panta trešo daļu un 143. panta trešo daļu, LV Nr. 105, 06.07.2001., arī COMMISSION STAFF WORKING PAPER Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time (‘The Working Time Directive’) Accompanying document to the REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time (‘The Working Time Directive’) {COM(2010) 802 final}, SEC/2010/1611 final, pieejams angļu valodā, 112. un 117. lpp. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2010:1611:FIN:EN:PDF>

²¹² Sk. arī EST tiesas spriedumu apvienotajās lietās C-360/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) pret Deutsche Rentenversicherung Bund un Stringer, u. c. (C-520/06) pret Her Majesty’s Revenue and Customs, 24. paragrāfs, OV C 69, 21.03.2009., 3. lpp.

²¹³ EST spriedums lietā C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging pret Staat der Nederlanden, OV C 143, 17.06.2006., 19. lpp.

veicināt gan darba ņēmēja drošību, gan veselību, ir jākonstatē, ka to vēl arvien regulē Direktīva. /.../ Jebkurā gadījumā iespēja atļūdzināt pārceltu minimālo ikgadējo atvaļinājumu radītu ar Direktīvas mērķiem nesaderīgu pamudinājumu neizmantot atvaļinājumu vai piespiest darba ņēmējus no atvaļinājuma atteikties.²¹⁴

Tomēr dalībvalstis ir tiesīgas noteikt kārtību, kādā ikgadējais apmaksātais atvaļinājums tiek piešķirts,²¹⁵ piemēram, dalībvalstīm ir tiesības pašām noteikt, saskaņā ar kādu kārtību tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu var tikt izmantotas sākotnējā nodarbinātības periodā. Šajā kontekstā Latvija ir noteikusi, ka darbinieks var pieprasīt ikgadējā apmaksāta atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus, savukārt, darba devējam šādā gadījumā ir pienākums nodrošināt šo atvaļinājuma pilnā apmērā.²¹⁶ Tāpat dalībvalstīm ir tiesības noteikt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pārņemšanas kārtību. Savukārt, darba koplīgumos attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu var noteikt tikai tādas tiesības, kas ir labvēlīgākas par normatīvajos aktos noteiktajām.

2.5.9. Atkāpes no minimālām tiesībām saistībā ar nakts darbu

No maksimālā nakts darba laika garuma drīkst atkāpties Direktīvas 2003/88 17. panta pirmajā un trešajā daļā noteiktajos gadījumos, t. i., ja darba laiku nav iespējams uzskaitīt vai to nosaka pats darbinieks, vai darba veikšana notiek specifiskos apstākļos vai specifiskā jomā. 18. pants ļauj atkāpties no maksimālā nakts darba laika ar darba koplīgumiem. Līdztekus minētajam Direktīvas 16. pants pieļauj atkāpties no prasības strādāt nakts darbu ne ilgāk kā 8 stundas ikvienā 24 stundu periodā, nosakot atskaites periodu, kurā būtu iespējams nodarbināt darbiniekus nakts darbā vairāk stundu 24 stundu periodā, vidēji atskaites periodā nepārsniedzot 8 stundas jebkurā 24 stundu periodā.²¹⁷ Atskaites periodu attiecībā uz nakts darba garumu drīkst noteikt tikai ar darba koplīgumu.²¹⁸

²¹⁴ EST spriedums lietā C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging pret Staat der Nederlanden, 28.–32. paragrāfs, OV C 143, 17.06.2006., 19. lpp.

²¹⁵ EST spriedums lietā C-173/99, The Queen and Secretary of State for Trade and Industry, 61. paragrāfs, European Court Reports, 2001, page I-04881 (nav pieejams latviešu val.).

²¹⁶ Darba likuma 150. panta trešā daļa, LV Nr. 105, 06.07.2001.

²¹⁷ Arī Barnard C. EC Employment Law, third edition, Oxford University Press, 2006, 592. lpp.

²¹⁸ Direktīvas 2003/88 16. pants.

Latvija nevienu no atkāpes iespējām nav izvēlējusies, tādējādi nakts darbinieku drīkst nodarbināt tikai 7 stundas 24 stundu periodā, bet izņēmuma gadījumā, ja tas nepieciešams uzņēmuma darbības īpatnību dēļ, ir pieļaujams 8 stundu garš nakts darbs.²¹⁹ No minētā izriet, ka ar darba koplīgumiem atkāpes no minimālām tiesībām attiecībā uz nakts darbu noteikt nedrīkst.

2.6. ĪPAŠĀS DARBA LAIKA ORGANIZĀCIJAS FORMAS

2.6.1. Maiņu darbs

Direktīva 2003/88 noteic, ka 'darbs maiņās' ir jebkāds maiņu darba organizēšanas paņēmieni, kad darba ņēmēji nomaina viens otru tajās pašās darba vietās saskaņā ar noteiktu veidu, ietverot rotējošo maiņu darbu, kas var būt nepārtraukts vai ar pārtraukumiem, radot vajadzību pēc darbiniekiem, kuri var strādāt norādītā laikposma dažādos laikos dienā vai naktī. 'Maiņu darbinieks' ir jebkurš darbinieks, kura darba grafikā ir ietverts darbs maiņās.²²⁰

Maiņu darbs pats par sevi ir atkāpšanās no normāla darba laika organizēšanas kārtības, un šāds nodarbinātības režīms ir piemērojams tikai 17. pantā minētajos gadījumos. Maiņu darbs būtībā nozīmē, ka tam ne vienmēr varēs tikt piemēroti pamata noteikumi par dienas un iknedēļas atpūtu, kā arī par pārtraukumiem darbā un nakts darba garumu. Neatkarīgi no 17. pantā minētajiem nosacījumiem, maiņu darbu un tā organizēšanu var noteikt ar darba koplīgumiem (18. pants).

Maiņu darbā it sevišķi ir jāievēro pienākums nodrošināt Direktīvas 2003/88 17. panta otrajā daļā noteiktos nekavējošos kompensējošos atpūtas laika periodus.²²¹

Latvijā maiņu darbs var tikt noteikts pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Nekādas īpašas tiesības atkāpties no pamata darba un atpūtas laika organizēšanas kārtības maiņu darba gadījumā Darba likums neparedz,

²¹⁹ Darba likuma 138. panta trešā daļa, LV Nr.105, 06.07.2001.

²²⁰ 2. pants.

²²¹ EST spriedums lietā C-151/02, Landeshauptstadt Kiel and Norbert Jaeger, 94. un 97. paragrāfs, OV C 264, 01.11.2003., 14. lpp.

izņemot ārkārtas situāciju, kad darba pārtraukšana nav pieļaujama, bet nav ieradies nākamās maiņas darbinieks.

Līdz ar minēto Latvijā maiņu darbiniekam darba laiks nedrīkst pārsniegt maksimālo darba laiku (vidēji 48 stundas 7 dienu periodā vidēji 4 mēnešu laikā). Maiņu darbiniekam ir jānodrošina ikdienas atpūta 12 stundas pēc kārtas un iknedēļas atpūta – ne mazāk kā 42 stundas pēc kārtas.²²²

2.6.2. Summētais darba laiks

Direktīva 2003/88 nedefinē tādu darba laika organizēšanas veidu kā summētais darba laiks. Tiesības organizēt darba laiku kā summēto būtībā izriet no visām direktīvā noteiktajām atkāpēm 17. un 18. pantā.

17. pants pieļauj atkāpes no pārtraukumiem darbā, ikdienas atpūtas, iknedēļas atpūtas un nakts darba garuma, pastāvot noteiktai darba specifikai vai nodarbinātībai noteiktos specifiskos sektoros, kur darbu nav iespējams organizēt normālā darba un atpūtas laika ietvaros. Saskaņā ar 18. pantu darbinieki un darba devējs, pat nepastāvot īpašiem apstākļiem, var vienoties par atkāpēm no minētajām tiesībām ar darba koplīgumu.

Latvijas likumdevējs ir izvēlējis pieļaut atkāpi no ikdienas un iknedēļas atpūtas laika gadījumā, *“ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu”*.²²³ Tomēr tas nenozīmē, ka summētā darba laika gadījumā darbiniekam nepienākas nekāda ikdienas (vai, ja darba diena ilgst 24 stundas, – kompensējošais atpūtas laiks) un nedēļas atpūta. Darba likuma 140. pants šos jautājumus nerisina, vien noteic, ka darba nedēļas garums nedrīkst pārsniegt 56 stundas un darba diena – 24 stundas. Šajā gadījumā būtu nepieciešams regulēt arī nepārtrauktas dienas atpūtas un nedēļas atpūtas garumu. Neskatoties uz to, nevar aizmirst, ka pat summētā darba laika gadījumā maksimālais darba laiks kopā ar virsstundām vidēji 4 mēnešu periodā nedrīkst pārsniegt vidēji 48 stundas 7 dienu periodā.

²²² Darba likuma 131. panta pirmā daļa un 136. panta piektā daļa; 142. panta pirmā daļa, 143. panta pirmā daļa, LV Nr. 105, 06.07.2001.

²²³ Darba likuma 141. panta pirmā daļa, LV Nr. 105, 06.07.2001.

Atšķirībā no parastās darba laika organizācijas summētā darba laika organizācijas gadījumā maksimālais darba laiks nedrīkst pārsniegt 48 stundas 7 dienu periodā vidēji tikai viena mēneša laikā. Darba devējs gan ar darbinieku var vienoties par garāku atskaites periodu, tomēr ne ilgāku par 3 mēnešiem. Savukārt, ar darba koplīgumu atskaites periodu maksimālam darba laikam summētā darba laika gadījumā var noteikt pat līdz 12 mēnešiem.

Jāpiebilst, ka iemesls, kas saskaņā ar Darba likuma 141. panta pirmo daļu atļauj atkāpties no normālā darba organizācijas laika, proti, ja *“ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu”*, precīzi neatbilst Direktīvas 2003/88 17. pantā minētajiem nodarbinātības apstākļiem, kuru gadījumā vispār ir pieļaujamas atkāpes, it sevišķi 17. panta trešās daļas c) apakšpunktā, kas noteic, ka atkāpes pieļaujamas, ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu ražošanu vai apkalpošanu. Attiecīgi Latvijas tiesību norma ir formulēta plašāk, neņemot vērā EST norādīto lietā *Jaeger*, ka 17. pantā noteiktās atkāpes ir jāinterpretē sašaurināti un atkāpes pieļaujamas tikai pašos nepieciešamākajos gadījumos.²²⁴

Direktīva 2003/88 paredz veselu virkni iespēju atkāpties no minimālajām prasībām attiecībā uz darba un atpūtas laiku, nakts darba garumu un atskaites periodiem, tomēr Latvijas likumdevējs ir izmantojis tikai mazu daļu no šīm iespējām.

Īpaši uzsverams, ka Direktīva 2003/88 paredz daudz plašākas iespējas atkāpties no minimālajām prasībām ar darba koplīgumiem, nekā ar valsts tiesību aktiem. Tomēr tiesības atkāpties no minimālajām prasībām ar darba koplīgumiem ir tikai tādā gadījumā, ja dalībvalsts šādas tiesības nosaka ar normatīvajiem aktiem. Latvija ir paredzējusi tiesības atkāpties ar darba koplīgumiem praktiski tikai vienā situācijā, t. i., Latvijas normatīvie akti pieļauj ar darba koplīgumu noteikt atskaites periodu līdz 12 mēnešiem summētā darba gadījumā attiecībā uz maksimālo darba laiku.

Šāda Latvijas likumdevēja nostāja neveicina ne sociālo dialogu, ne arī elastīgākus nodarbinātības veidus, jo nepiešķir darbinieku pārstāvjiem un darba

²²⁴ EST spriedums lietā C-151/02, Landeshauptstadt Kiel and Norbert Jaeger, 89. paragrafs, OV C 264, 01.11.2003., 14. lpp.

devējiem visas iespējamās tiesības noteikt daudzus darba laika organizēšanas aspektus sociālā dialoga veidā, bet caurmērā regulē tās ar obligātām tiesību normām. Iespējas daudzus darba laika organizēšanas aspektus noteikt ar darba koplīgumiem ir gan darba devēju, gan arī pašu darbinieku interesēs, tādēļ šādu iespēju nodrošināšana sekmētu sociālo dialogu gan uzņēmumu, gan nozaru līmenī. Tomēr, lai tas būtu iespējams, Latvijas likumdevējam minētās iespējas ir jāievieš Latvijas normatīvajos aktos.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA

Tiesību avoti

Līgums par Eiropas Savienības darbību, OV C 83, 30.03.2010.

Eiropas Savienības Pamattiesību harta, OV C 83, 30.03.2010.

Padomes **Regula (EEK) Nr. 1612/68** (1968. gada 15. oktobris) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Kopienā, *OV L 257, 19.10.1968., 2.–12. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 01, nodaļa 05, 15.–26. lpp.*

Padomes **Direktīva 75/117** (1975. gada 10. februāris) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm, *OV L 45, 19.02.1975., 19.–20. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 01, nodaļa 05, 179.–180. lpp.*

Padomes **Direktīva 76/207** (1976. gada 9. februāris) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, *OV L 39, 14.02.1976., 40.–42. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 01, nodaļa 05, 187.–189. lpp.*

Padomes **Direktīva 86/378** (1986. gada 24. jūlijs) par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā, *OV L 225, 12.08.1986., 40.–42. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 01, nodaļa 05, 327.–329. lpp.*

Padomes **Direktīva 89/391** (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, *OV L 183, 29.06.1989., 1.–8. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 01, nodaļa 05, 349.–357. lpp.*

Padomes **Direktīva 92/85/EEK** (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), *OV L 348, 28.11.1992., 1.–8. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 02, nodaļa 05, 110.–117. lpp.*

Direktīva 93/104/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem.

Padomes **Direktīva 96/34/EK** (1996. gada 3. jūnijs) par *UNICE, CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, *OV L 145, 19.06.1996., 4.–9. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 02, nodaļa 05, 285.–290. lpp.*

Eiropas Parlamenta un Padomes **Direktīva 96/71/EK** (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, *OV L 18, 21.01.1997., 1.–6. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 02, nodaļa 05, 431.–436. lpp.*

Padomes **Direktīva 97/81/EK** (1997. gada 15. decembris) par *UNICE, CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, *OV L 14, 20.01.1998., 9.–14. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 03, nodaļa 05, 267.–272. lpp.*

Padomes **Direktīva 1999/63/EK** (1999. gada 21. jūnijs) attiecībā uz Nolīgumu par jūrnieku darba laika organizēšanu, ko noslēgusi Eiropas Kopienas Kuģu īpašnieku asociācija (EKKĪA) un Eiropas Savienības Transporta darbinieku arodbiedrību federācija (ESTDAF), *OV L 167, 02.07.1999., 33.–37. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 03, nodaļa 05, 363.–367. lpp.*

Padomes **Direktīva 1999/70/EK** (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE, CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, *OV L 175, 10.07.1999., 43.–48. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 03, nodaļa 05, 368.–373. lpp.*

Padomes **Direktīvas 2000/43/EK** (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, *OV L 180, 19.07.2000., 22.–26. lpp., 2. lpp., 2. pants.*

Padomes **Direktīva 2000/78/EK** (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, *OV L 303, 02.12.2000., 16.–22. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 04, nodaļa 05, 79.–85. lpp.*

Padomes **Direktīva 2000/79/EK** (2000. gada 27. novembris), par Eiropas Nolīgumu par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu, kas noslēgts starp Eiropas Aviokompāniju asociāciju (AEA), Eiropas Transporta

darbinieku federāciju (*ETF*), Eiropas Lidotāju asociāciju (*ECA*), Eiropas Reģionālo aviokompāniju asociāciju (*ERA*) un Starptautisko aviosabiedrību asociāciju (*IACA*) teksts attiecas uz EEZ, *OV L 302, 01.12.2000., 57.–60. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 04, nodaļa 05, 75.–78. lpp.*

Padomes **Direktīva 2001/23/EK** (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj-sabiedrību vai uzņēmumu, vai uzņēmēj-sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā, *OV L 82, 22.03.2001., 16.–20. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 04, nodaļa 05, 98.–103. lpp.*

Eiropas Parlamenta un Padomes **Direktīva 2002/73/EK** (2002. gada 23. septembris), ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem, *OV L 269, 05.10.2002., 15.–20. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 04, nodaļa 05, 255.–260. lpp.*

Eiropas Parlamenta un Padomes **Direktīva 2003/88/EK** (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, *OV L 299, 18.11.2003., 9.–19. lpp., īpašais izdevums latviešu valodā: sējums 04, nodaļa 05, 381.–391. lpp.*

Padomes **Direktīva 2005/47/EK** (2005. gada 18. jūlijs) par Nolīgumu starp Eiropas Dzelzceļa kopienu (*CER*) un Eiropas Transporta darbinieku federāciju (*ETF*) par dažiem to mobilo darbinieku izmantošanas nosacījumu aspektiem, kuri sniedz savstarpējas izmantojamības pārrobežu pakalpojumus dzelzceļa sektorā, *OV L 195, 27.07.2005., 15.–17. lpp.*

Eiropas Parlamenta un Padomes **Direktīva 2006/54/EK** (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), *OVL 204, 26.07.2006., 23.–36. lpp.*

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva **2008/104/EK** (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām, *OVL 327, 05.12.2008., 9.–14. lpp.*

Padomes **Direktīva 2009/13/EK** (2009. gada 16. februāris), ar ko īsteno Eiropas Kopienas Kuģu īpašnieku asociāciju (*EKKIA*) un Eiropas Transporta darbinieku

federācijas (ETDF) Nolīgumu par 2006. gada Konvenciju par darbu jūrniecībā un groza **Direktīvu 1999/63/EK**, *OV L 124, 20.05.2009., 30.–50. lpp.*

Padomes **Direktīva 2010/18/ES** (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ **Direktīvu 96/34/EK**, *OV L 68, 18.03.2010., 13.–20. lpp.*

Eiropas Parlamenta un Padomes **Regula (ES) Nr. 492/2011** (2011. gada 5. aprīlis) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā, dokuments attiecas uz *EEZ*, *OV L 141, 27.05.2011., 1.–12. lpp.*

26/62	EST spriedums lietā 26/62, NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration, <i>European Court Reports, English special edition, page 00001 (nav pieejams latviešu valodā).</i>
15/69	EST spriedums lietā 15/69, Württembergische Milchverwertung-Südmilch AG v Salvatore Ugliola, <i>European Court Reports, 1969, page 00363 (nav pieejams latviešu val.)</i> .
80/70	EST spriedums lietā 80/70, Gabrielle Defrenne v Belgium State, <i>European Court Reports, 1971, page 00445.</i>
167/73	EST spriedums lietā 167/73, Commission of the European Communities v French Republic, <i>European Court Reports, 1974, page 00359 (nav pieejams latviešu val.)</i> .
43/75	EST spriedums lietā 43/75, Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aeriene Sabena, <i>European Court Reports, 1976, page 00455.</i>
117/76 un 16/77	EST spriedums apvienotās lietās 117/76 and 16/77. Albert Ruckdeschel & Co et Hansa-Lagerhaus Ströh & Co. Contre Hauptzollamt Hamburg-St. Annen; Diamalt AG v Hauptzollamt Itzehoe, <i>European Court reports, 1977, page 01753 (nav pieejams latviešu val.)</i> .
149/77	EST spriedums lietā 149/77, Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, <i>European Court Reports, 1978, page 01365 (nav pieejams latviešu val.)</i> .
129/77	EST spriedums lietā 129/79 Macarthys Ltd v Wendy Smith, (1980), <i>ECR, page 01275.</i>
58/81	EST spriedums lietā 58/81, Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg, <i>European Court Reports, 1982, page 02175.</i>
14/83	EST spriedums lietā 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, <i>European Court Reports, 1984, page 01891.</i>

106/83	EST spriedums lietā 106/83 Sermide SpA v Cassa Conguaglio Zucchero and others, <i>European Court Reports, 1984, page 04209 (nav pieejams latviešu val.)</i> .
237/85	EST spriedums lietā 237/85 Gisela Rummier v Dato-Druck GmbH, <i>European Court Reports, 1986, page 02101</i> .
157/86	EST spriedums lietā 157/86, Mary Murphy and others v An Bord Telecom Eireann., <i>European Court Reports, 1988, page 00673</i> .
312/86	EST spriedums lietā 312/86, Commission of the European Communities v French Republic, <i>European Court Reports, 1988, page 06315 (nav pieejams latviešu val.)</i> .
109/88	EST spriedums lietā 109/88, Handels- og Kontorfunktionaernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, <i>European Court Reports, 1989, page 03199</i> .
171/88	EST spriedums lietā 171/88, Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co, <i>European Court Reports, 1989, page 02743</i> .
C-177/88	EST spriedums lietā C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichtig Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus, (1990), <i>ECR, page I-03941</i> .
C-262/88	EST spriedums lietā C-262/88, Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group, <i>European Court Reports, 1990, page I-018899</i> .
C-184/89	EST spriedums lietā C-184/89, Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg, <i>European Court Reports, 1991, page I-00297</i> .
C-188/89	EST spriedums lietā 188/89, A. Foster and others v British Gas plc, <i>European Court Reports, 1990, page I-03313</i> .
C-6/90 un C-9/90	EST spriedumi apvienotās lietās C-6/90 un C-9/90, Andrea Francovich and Danila Bonifaci, and others v Italian Republic, <i>European Court Reports, 1991, page I-05357</i> .
C-109/91	EST spriedums lietā C-109/91, Gerardus Cornelis Ten Oever v Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf., <i>European Court Reports, 1993, page I-04879</i> .
C-127/92	EST spriedums lietā C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby v Frechay Health Authority and Secretary of State for Health, <i>European Court reports, 1993, page I-05535</i> .
C-46/93 un C-48/93	EST spriedums apvienotās lietās C-46/93 un C-48/93, Brasserie du Pêcheur SA v Bundesrepublik Deutschland and The Queen v Secretary of State for Transport, ex parte: Factortame Ltd and others, <i>European Court Reports, 1996, page I-01029</i> .
C-400/93	EST spriedums lietā C-400/93, Specialarbejderforbundet I Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S, <i>European Court Reports, 1995, page I-1275</i> .

C-457/93	EST spriedums lietā C-457/93. Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. v Johanna Lewark, <i>European Court Reports, 1996, page I-0024.</i>
C-149/96	EST spriedums lietā C-149/96 Portuguese Republic v Council of the European Union, <i>European Court Reports, 1999, page I-08395 (nav pieejami latviešu val.)</i> .
C-167/97	EST spriedums lietā C-167/97, Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez, <i>ECR, 1998, page I-05199.</i>
C-281/97	EST spriedums lietā C-281/97, Andrea Krüger v Kreiskrankenhaus Ebersberg, <i>European Court Reports, 1999, page I-05127.</i>
C-309/97	EST spriedums lietā C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v Wiener Gebietskrankenkasse, <i>European Court Reports, 1999, page I-02865.</i>
C-333/97	EST spriedums lietā C-333/97, Susanne Lewen v Lothar Denda, 26. paragrāfs, <i>European Court Reports, 1999, page I-07243 (nav pieejams latviešu val.)</i> .
C-207/98	EST spriedums lietā C-207/98, Silke-Karin Mahlburg and Land Meklenburg-Vorpommern, <i>ECR, 2000, I-549.</i>
C-236/98	EST spriedums lietā C-236/98, Jämställdhetsombudsmannen v Örebro läns landsting, <i>European Court Reports, 2000, page I-02189.</i>
C-303/98	EST tiesas spriedums lietā C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) un Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, <i>ECR, 2000, page I-07963 (nav pieejams latviešu valodā)</i> .
C-173/99	EST spriedums lietā C-173/99, The Queen and Secretary of State for Trade and Industry, <i>European Court Reports, 2001, page I-04881, (nav pieejams latviešu val.)</i> .
C-381/99	EST spriedums lietā C-381/99, Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG, <i>European Court Reports, 2001, page I-04961.</i>
C-320/00	EST spriedums lietā C-320/00, A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd, <i>European Court Reports, 2002, page I-07325.</i>
C-351/00	EST spriedums lietā C-351/00, Pirkko Niemi, <i>European Court Reports, 2002, page I-07007 (nav pieejams latviešu val.)</i> .
C-189/01	EST spriedums lietā C-189/01 H. Jippes, Afdeling Groningen van de Nederlandse Vereniging tot Bescherming van Dieren and Afdeling Assen en omstreken van de Nederlandse Vereniging tot Bescherming van Dieren v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, <i>European Court Reports, 2001, page I-05689.</i>

C-342/01	EST spriedums lietā C-342/01, María Paz Merino Gómez and Continental Industrias del Caucho SA, <i>OVC 106, 30.04.2004., 4. lpp. (nav pieejams latviešu val.)</i> .
C-256/01	EST spriedums lietā C-256/01, Debra Allonby and Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, formerly Education Lecturing Services Secretary of State for Education and Employment, <i>OVC 47, 21.02.2004., 2. lpp. (nav pieejams latviešu val.)</i> .
C-342/01	EST spriedums lietā C-342/01, María Paz Merino Gómez and Continental Industrias del Caucho SA, <i>OVC 106, 30.04.2004., 4. lpp. (nav pieejams latviešu val.)</i> .
C397/01 – C403/01	EST spriedums apvienotās lietās C-397/01 līdz C-403/01, Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01), Matthias Döbele (C-403/01) pret Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, <i>OVC 300, 04.12.2004., 2. lpp.</i>
C-151/02	EST spriedums lietā C-151/02, Landeshauptstadt Kiel and Norbert Jaeger, <i>OVC 264, 01.11.2003., 14. lpp.</i>
C-196/02	EST spriedums lietā C-196/02, Vasiliki Nikoloudi pret Organismos Tilepikoionion Ellados AE, <i>OVC 106, 30.04.2005., 1. lpp.</i>
C-284/02	EST spriedums lietā C-284/02, Land Brandenburg pret Ursula Sass, <i>OVC 6, 08.01.2005., 6. lpp.</i>
C-313/02	EST spriedums lietā C-313/02, Nicole Wippel pret Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG., <i>OVC 300, 04.12.2004., 11. lpp.</i>
C-14/04	EST spriedums lietā C-14/04, Abdelkader Dellas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière v Premier ministre, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, <i>OVC 36, 11.02.2006., 8. lpp.</i>
C-52/04	EST spriedums lietā C/52/04 Personalrat der Feuerwehr Hamburg pret Leiter der Feuerwehr Hamburg, <i>OVC 217, 03.09.2005., 23. lpp.</i>
C-132/04	EST spriedums lietā C-132/04, Eiropas Komisija pret Spāniju, <i>OVC 60, 11.03.2006., 4. lpp.</i>
C-484/04	Lietā C-484/04, Komisija pret Apvienoto Karalisti, <i>OVC 261, 28.10.2006., 3. lpp.</i>
C-124/05	EST spriedums lietā C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging pret Staat der Nederlanden, <i>OVC 143, 17.06.2006., 19. lpp.</i>
C-307/05	EST spriedums lietā C-307/05, Yolanda Del Cerro Alonso pret Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, <i>OVC 269, 10.11.2007., 7. lpp.</i>

C-341/05	EST spriedums lietā C-341/05, Laval un Partneri Ltd pret Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet, <i>OV C 51, 23.02.2008., 9. lpp.</i>
C-411/05	EST spriedums lietā C-411/05, Félix Palacios de la Villa pret Cortefiel Servicios SA, <i>OV C 297, 08.12.2007., 6. lpp., 68. un 74. paragrāfs.</i>
C-437/05	EST rīkojums lietā C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, <i>OV C 56, 10.03.2007., 12. lpp.</i>
C-438/05	EST spriedums lietā C-438/05, International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union pret Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti, <i>OV C 51, 23.02.2008., 11. lpp.</i>
C-116/06	EST spriedums lietā C-116/06, Sari Kiiski pret Tampereen kaupunki, <i>OV C 269, 10.11.2007., 12. lpp.</i>
C-267/06	EST spriedums lietā C-267/06, Tadao Maruko pret Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, <i>OV C 128, 24.05.2008., 6. lpp.</i>
C-346/06	EST spriedums lietā C-346/06, Dirk Ruffert pret Land Niedersachsen, <i>OV C 128, 24.05.2008., 9. lpp.</i>
C-350/06 un C-520/06	EST tiesas spriedums apvienotajās lietās C-360/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) pret Deutsche Rentenversicherung Bund, un Stringer u. c. (C-520/06) pret Her Majesty's Revenue and Customs, <i>OV C 69, 21.03.2009., 3. lpp.</i>
C-276/07	EST spriedums lietā C-276/07, Nancy Delay pret Università degli studi di Firenze, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), Repubblica italiana, <i>OV C 171, 05.07.2008., 10. lpp.</i>
C-194/08	EST spriedums lietā C-194/08, Susanne Gassmayr pret Bundesminister für Wissenschaft und Forschung, <i>OV C 234, 28.08.2010., 4. lpp.</i>
C-271/08	EST spriedums lietā C-271/08, Eiropas Komisija pret Vācijas Federatīvo Republiku, <i>OV C 246, 11.09.2010., 2. lpp.</i>
C-277/08	EST spriedums lietā C-277/08, Francisco Vicente Pereda pret Madrid Movilidad SA, <i>OV C 267, 07.11.2009., 20. lpp.</i>
C-395/08 un C-396/08	EST spriedums apvienotās lietās C-395/08 un C-396/08, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Tiziana Bruno, Massimo Pettini (C-395/08) un Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Daniela Lotti, Clara Matteucci (C-396/08), <i>OV C 274, 09.10.2010., 2. lpp.</i>
C-471/08	EST spriedums lietā C-471/08, Sanna Maria Parviainen pret Finnair Oyj., <i>OV C 234, 28.08.2010. 9. lpp.</i>
C-486/08	EST spriedums lietā C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol, <i>OV C 161, 16.06.2010., 9. lpp.</i>

C-499/08	EST spriedums lietā C499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, kas pārstāv Ole Andersen pret Region Syddanmark, <i>OV C 346, 18.12.2010., 7. lpp.</i>
C-227/09	EST spriedums lietā C-227/09, Antonino Accardo pret Comune di Torino, <i>OV C 346, 18.12.2010., 15. lpp.</i>
C-232/09	EST spriedums lietā C-232/09, Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, <i>39. paragrāfs, Oficiālais Vēstnesis C 13, 15.01.2011., 11. lpp.</i>
C-428/09	EST spriedums lietā C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère pret Premier ministre, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Ministère de la Santé et des Sports, <i>OV C 346, 18.12.2010., 20. lpp.</i>
C-155/10	EST spriedums lietā C-155/10, Williams u. c. pret British Airways plc, <i>19. paragrāfs, 15.09.2011., vēl nepublicēts OV.</i>
C-297/10 un C-298/10	EST spriedums apvienotās lietās C-297/10 un C-298, Sabine Hennigs (C-297/10) pret Eisenbahn-Bundesamt un Land Berlin (C-298/10) pret Alexander Mai, <i>OV C 260, 25.09.2010.</i>

Darba likums, LV Nr.105, 06.07.2001.

Likums "Par izdienas pensijām lekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm", LV No. 100/101, 16.04.1998.

Ārstniecības likums, LV Nr. 167/168, 01.07.1997.

Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 15. decembra spriedums lietā Nr. SKC-694/2010, pieejams <http://www.at.gov.lv/files/archive/departament1/2010/694-10.pdf> (aplūkots 10.10.2011.).

Literatūra

Barnard C. EC Employment Law, third edition, Oxford University Press, 2006.

Barnard C. Discrimination law, self-employment and the liberal professions, European Anti-Discrimination Law Review, No. 12, 2011. gada jūlijs.

COMMISSION STAFF WORKING PAPER Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive') Accompanying document to the REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL

COMMITTEE on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive') {COM(2010) 802 final}, SEC/2010/1611 final, pieejams angļu valodā <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2010:1611:FIN:EN:PDF>

Davies A. C. L. One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ, *Industrial Law Journal*, Vol. 37, No. 2, June 2008, Industrial Law Society.

European Labour Law Network, Thematic Report 2009: Characteristics of the Employment Relationship, pieejams angļu val.
http://www.labourlawnetwork.eu/publications/prm/73/ses_id_fb2f06433c050e1010e66b4921c56b81/size_1/index.html

Fourbert P. The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community. Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United States of America, Kluwer Law International, The Hague/London/New York, 2002.

Hoek van A., Houwerzij M. Comparative Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union, European study for Commission, 2011. <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=1&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=lv>

Garner A. Bryan (Eds). *Black's Law Dictionary*, 8th edition, Thompson West, 2004.

Reich N. Free Movement v. Social Rights in an Enlarged Union – the *Laval* and *Viking* Cases before the ECJ, *German Law Journal*, Vo. 9, No. 2, 2008.

EST SPRIEDUMU ANOTĀCIJAS

ES kompetence un kolektīvās tiesības

C-341/05 EST spriedums lietā C-341/05, Laval un Partneri Ltd pret Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet, OV C 51, 23.02.2008., 9. lpp.

90. Šajā sakarā jānorāda, ka tiesības uz kolektīvo rīcību ir atzītas gan dažādos starptautiskajos instrumentos, attiecībā uz kuriem dalībvalstis ir sadarbojušās vai kuriem tās ir pievienojušās, piemēram, Eiropas Sociālajā hartā, kas parakstīta Turīnā 1961. gada 18. oktobrī un turklāt ir tieši minēta EKL 136. pantā, un 1948. gada 9. jūlija Starptautiskās Darba organizācijas konvencijā Nr. 87 par arodbiedrību brīvību un par tiesību apvienoties organizācijās aizsardzību, gan instrumentos, ko izstrādājušas minētās dalībvalstis Kopienas līmenī vai Eiropas Savienības ietvaros, piemēram, Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, kas pieņemta Eiropadomes 1989. gada 9. decembra sanāksmē Strasbūrā un arī ir minēta EKL 136. pantā, un Eiropas Savienības Pamattiesību hartā, kas pasludināta Nicā 2000. gada 7. decembrī (OV C 364, 1. lpp.).

91. Kaut arī tiesības uz kolektīvo rīcību tātad ir jāatzīst par pamattiesībām, kuras ir neatņemama Kopienas tiesību vispārējo principu sastāvdaļa un kuru ievērošanu nodrošina Tiesa, tomēr to izmantošana var tikt pakļauta zināmiem ierobežojumiem. Kā tas ir vēlreiz apstiprināts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pantā, šīs tiesības aizsargā saskaņā ar Kopienas tiesībām un valstu tiesību aktiem un praksi.

93. Šajā sakarā Tiesa jau ir nospriedusi, ka pamattiesību aizsardzība ir leģitīmas intereses, kuras principā var attaisnot ierobežojumu Kopienas tiesībās noteiktajiem pienākumiem, pat saistībā ar Līgumā garantēto pamatbrīvību, tādu kā preču brīva aprīte /.../.

94. Iepriekš minētajos spriedumos lietās *Schmidberger* un *Omega* Tiesa nosprieda, ka attiecīgo pamattiesību, proti, vārda un pulcēšanās brīvības, kā arī cilvēka cieņas aizsardzības, īstenošana nav izslēgta no Līguma noteikumu piemērošanas jomas. Šai īstenošanai ir jāsaņemas prasības, kas attiecas uz Līguma aizsargātajām tiesībām, un jāatbilst samērīguma principam /.../.

95. No iepriekšminētā izriet – tas, ka tiesības uz kolektīvo rīcību ir pamattiesības, nevar izslēgt šādu kolektīvo rīcību, kas ir vērsta pret uzņēmumu, kurš reģistrēts citā dalībvalstī un kurš darba ņēmējus norīko darbā saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu, no Kopienas tiesību piemērošanas jomas.

96. Līdz ar to ir jāpārbauda, vai fakts, ka kādas dalībvalsts arodbiedrībām ir iespēja īstenot kolektīvo rīcību iepriekšminētajos apstākļos, ir ierobežojums pakalpojumu sniegšanas brīvībai un, ja tā ir, vai to var attaisnot.

C-411/05

EST spriedums lietā C-411/05, Félix Palacios de la Villa pret Cortefiel Servicios SA, OV C 297, 08.12.2007., 6. lpp., 68. un 74. paragrāfs.

68. Šajos apstākļos ir jāatgādina, ka saskaņā ar pašreizējām Kopieniu tiesībām dalībvalstīm, kā arī attiecīgā gadījumā darba devējiem un darba ņēmējiem valsts mērogā, ir plašas izvērtēšanas pilnvaras, ne tikai izvēloties, kuru no sociālās un nodarbinātības politikas jomā noteiktajiem mērķiem censties sasniegt, bet arī, nosakot pasākumus, ar kuriem šo mērķi var sasniegt /.../.

74. Turklāt attiecīgais valsts tiesiskais regulējums sniedz darba devējiem un darba ņēmējiem iespēju, noslēdzot koplīgumus, kas sniedz būtiskas izvēles iespējas, piemērot obligātās pensionēšanās mehānismu, līdz ar to pienācīgi var ņemt vērā ne tikai kopējo situāciju attiecīgajā darba tirgū, bet arī attiecīgajām darba vietām raksturīgās pazīmes.

C-438/05

EST spriedums lietā C-438/05, International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union pret Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti, OV C 51, 23.02.2008., 11. lpp.

40. Šajā sakarā pietiek atgādināt, ka, lai gan patiešām jomās, kuras nav Kopienas kompetencē, dalībvalstis principā joprojām var brīvi noteikt attiecīgo tiesību pastāvēšanas nosacījumus un šo tiesību izmantošanas kārtību, tomēr minētajām valstīm, īstenojot šo kompetenci, ir jāievēro Kopieniu tiesības /.../.

41. Līdz ar to apstākļi, ka EKL 137. pants nav piemērojams nedz tiesībām streikot, nedz tiesībām pieteikt lokautus, nevar atbrīvot tādu kolektīvo rīcību kā pamata lietā no EKL 43. panta piemērošanas. /.../

43. Šajā sakarā jānorāda, ka tiesības uz kolektīvu rīcību, tostarp tiesības streikot, ir atzītas gan dažādos starptautiskajos instrumentos, ar kuriem dalībvalstis sadarbojas vai kuriem tās ir pievienojušās, piemēram, Eiropas Sociālajā hartā, kas parakstīta Turīnā 1961. gada 18. oktobrī un kas turklāt ir tieši minēta EKL 136. pantā, un 1948. gada 9. jūlijā Starptautiskās Darba organizācijas pieņemtajā konvencijā Nr. 87 par arodbiedrību brīvību un par tiesību apvienoties organizācijās aizsardzību, gan instrumentos, ko izstrādājušas minētās dalībvalstis Kopienas līmenī vai Savienības ietvaros, piemēram, Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, kas pieņemta Eiropadomes 1989. gada 9. decembra sanāsmē Strasbūrā un kas vienlīdz ir minēta EKL 136. pantā un Eiropas Savienības Pamattiesību hartā, kas pasludināta Nicā 2000. gada 7. decembrī (OV C 364, 1. lpp.).

44. Kaut arī tiesības uz kolektīvu rīcību, tostarp tiesības streikot, tātad ir jāatzīst par pamattiesībām, kas ir neatņemama daļa no Kopieniu tiesību vispārējiem principiem, kuru ievērošanu nodrošina Tiesa, tomēr to izmantošana var tikt pakļauta zināmiem ierobežojumiem. Kā tas ir vēlreiz apstiprināts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pantā, šīs tiesības aizsargā saskaņā ar Kopieniu tiesībām un valstu tiesību aktiem tiesības streikot cita starpā nevar izmantot gadījumā, ja streiks būtu pretrunā ar vispārpieņemtiem morāles principiem vai aizliegts ar valsts vai Kopieniu tiesībām.

45. Šajā sakarā Tiesa jau ir nospriedusi, ka pamattiesību aizsardzība ir leģitīma interese, kura principā var attaisnot ierobežojumu Kopieniu tiesībās noteiktajiem pienākumiem, pat saistībā ar Līgumā garantēto pamatbrīvību, tādu kā preču brīva aprīte /.../.

46. Tomēr iepriekšminētajos spriedumos lietās *Schmidberger* un *Omega* Tiesa nosprieda, ka attiecīgo pamattiesību, proti, attiecīgi vārda un pulcēšanās brīvības, kā arī cilvēka cieņas respektēšanas izmantošana nav izslēgta no Līguma noteikumu piemērošanas jomas, un uzskatīja, ka šai izmantošanai ir jāsasaskan ar prasībām, kas attiecas uz Līguma aizsargātajām tiesībām, un jāatbilst samērīguma principam /.../.

47. No iepriekšminētā izriet, ka tas, ka tiesības uz kolektīvu rīcību ir pamattiesības, nevar izslēgt attiecīgo kolektīvo rīcību no EKL 43. panta piemērošanas jomas /.../.

77. Šajā sakarā jānorāda, ka tiesības uz kolektīvu rīcību, kuras mērķis ir darba ņēmēju aizsardzība, ir leģitīma interese, ar kuru principā var attaisnot Līgumā garantēto pamatbrīvību ierobežojumu (šajā sakarā sk. iepriekšminēto spriedumu lietā *Schmidberger*, 74. punktu), un ka darba ņēmēju aizsardzība ir viens no primārajiem vispārējo interešu iemesliem, ko jau atzinusi Tiesa /.../.

C-271/08 EST spriedums lietā C-271/08, Eiropas Komisija pret Vācijas Federatīvo Republiku, OV C 246, 11.09.2010., 2. lpp.

42. Tiesa jau ir nospriedusi, ka koplīgumu normas nav izslēgtas no noteikumu par personu brīvu pārvietošanos piemērošanas jomas /.../.

43. Turklāt tādu pamattiesību kā tiesības iesaistīties kolektīvajās sarunās izmantošana var tikt pakļauta zināmiem ierobežojumiem /.../. It īpaši, lai gan neapšaubāmi tiesībām iesaistīties kolektīvajās sarunās Vācijā ir konstitucionālā aizsardzība, kas ar Vācijas pamatlikuma 9. panta 3. punktu vispārīgi piešķirta tiesībām dibināt apvienības darba apstākļu un ekonomisko apstākļu uzlabošanai, tomēr atbilstoši hartas 28. pantam šīs tiesības ir izmantojamas saskaņā ar Savienības tiesību aktiem.

44. Tādējādi pamattiesību iesaistīties kolektīvajās sarunās izmantošanai ir jāatbilst prasībām, kuras izriet no LESD aizsargātām brīvībām un ar kurām šajā gadījumā ir paredzēts īstenot Direktīvu 92/50 un Direktīvu 2004/18, un tai ir jāatbilst samērīguma principam /.../.

C-227/09 EST spriedums lietā C-227/09, Antonino Accardo pret Comune di Torino, OV C 346, 18.12.2010. 15. lpp.

49. Šajā ziņā ir skaidrs, ka dalībvalstu pienākums, kas izriet no kādas direktīvas – saņemgt tajā paredzēto rezultātu –, kā arī to pienākums veikt visus vispārīgos vai īpašos pasākumus, kas ir piemēroti šā pienākuma izpildes nodrošināšanai, attiecas uz visām dalībvalstu iestādēm, ieskaitot tiesu iestādes – atbilstoši to kompetencei /.../.

50. Tomēr nedrīkst pastāvēt tāds no "Darba laika" direktīvām izrietošs pienākums, saskaņā ar kuru valsts tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka priekšroka tiek dota tādu koplīgumu piemērošanai, kuros ir ietverta atkāpe no noteikumiem, ar kuriem tiek transponēts minēto direktīvu 5. pants.

51. Tā kā atkāpes, kas paredzētas attiecīgajos noteikumos par atkāpēm, ir fakultatīvas, Savienības tiesības nenosaka dalībvalstīm pienākumu tās ieviest valsts tiesībās. Lai varētu izmantot šajos noteikumos paredzēto iespēju atsevišķos gadījumos atkāpties no prasībām, it īpaši tām, kas minētas "Darba laika" direktīvu 5. pantā, dalībvalstīm ir jāizvēlas atsaukties uz tiem /.../.

52. Šajā ziņā dalībvalstīm ir tiesības izvēlēties normatīvos instrumentus, kas tām šķiet vispiemērotākie /.../, ņemot vērā, ka saskaņā ar pamata lietā aplūkotojajiem noteikumiem par atkāpēm šādas pašas atkāpes var izdarīt ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem.

53. "Darba laika" direktīvas vispār nevar interpretēt tādējādi, ka tām ir pretrunā tādu koplīgumu kā pamata lietā piemērošana, vai arī tieši pretēji – interpretēt tādējādi, ka, neņemot vērā citas attiecīgās valsts tiesību normas, minētās direktīvas pieprasa šādu koplīgumu piemērošanu.

C-297/10 un EST spriedums apvienotās lietās C-297/10 un C-298, Sabine Hennigs C-298/10 (C-297/10) pret Eisenbahn-Bundesamt un Land Berlin (C-298/10) pret Alexander Mai, OV C 260, 25.09.2010.

66. Noslēdzot darba koplīgumu, veiktu pasākumu raksturs atšķiras no tādu pasākumu rakstura, kurus dalībvalstis veic vienpusēji likumdošanas ceļā, jo darba koplīguma puses, izmantojot savas hartas 28. pantā atzītās pamattiesības slēgt darba koplīgumus, ir parūpējušās par attiecīgo interešu līdzsvarošanu /.../.

67. Tā kā hartas 28. pantā pasludinātās tiesības slēgt darba koplīgumus ietilpst Savienības tiesību normās, tās šo tiesību piemērojamības jomā ir jāizmanto atbilstoši šīm tiesībām /.../.

68. Veicot pasākumus, kuriem ir piemērojama Direktīva 2000/78, kurā nodarbinātības un darba jomā ir precizēts diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips, darba koplīguma pusēm ir jārikojas, ievērojot šo direktīvu /.../.

Darba koplīgumu piemērošana *erga omnes*

C-341/05 EST spriedums lietā C-341/05, Laval un Partneri Ltd pret Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet, OV C 51, 23.02.2008., 9. lpp.

64. Saskaņā ar Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas pirmo un otro ievilkumu darba noteikumus un nosacījumus, kas attiecas uz šā noteikuma a)–g) apakšpunktā paredzētajiem jautājumiem, saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu būvniecības jomā nosaka vai nu ar normatīviem vai administratīviem aktiem, vai arī ar koplīgumiem, vai šķirējtiesas nolēmumiem, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem. Minētā noteikuma izpratnē tie ir koplīgumi un šķirējtiesas nolēmumi, kas jāievēro visiem uzņēmumiem

attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai rūpniecības nozarē. 65. Turklāt gadījumā, ja nav sistēmas koplīgumu vai šķirējtiesas nolēmumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, Direktīvas 96/71 3. panta 8. punkta otrā daļa dod dalībvalstīm iespēju balstīties uz koplīgumiem vai šķirējtiesas nolēmumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā nozarē, vai koplīgumiem, ko ir noslēgušas visplašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī.

66. No šā noteikuma formulējuma izriet, ka šo pēdējo minēto iespēju var izmantot tikai tad, ja, pirmkārt, dalībvalsts pieņem par to lēmumu un ja, otrkārt, koplīgumu piemērošana uzņēmumiem, kas norīko darba ņēmējus, Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas a)–g) apakšpunktā uzskaitītajos jautājumos, nodrošina tiem vienlīdzīgu attieksmi salīdzinājumā ar vietējiem uzņēmumiem, kas darbojas attiecīgajā nozarē vai profesijā un kas ir līdzīgā stāvoklī. Vienlīdzīga attieksme šīs direktīvas 3. panta 8. punkta izpratnē pastāv tad, ja šiem pēdējiem minētajiem uzņēmumiem minētajos jautājumos ir uzlikta tādas pašas saistības kā darbā norīkotajiem uzņēmumiem, un gan vieniem, gan otriem jāizpilda šīs saistības ar tādām pašām sekām.

67. Ir skaidrs, ka Zviedrijā darba noteikumi un nosacījumi, kas attiecas uz Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas a)–g) apakšpunktā uzskaitītajiem jautājumiem, izņemot minimālās darba algas likmes, ir paredzēti ar normatīvajiem aktiem. Tāpat ir zināms, ka koplīgumi nav pasludināti par vispārēji piemērojamiem un ka šī dalībvalsts nav izmantojusi šīs direktīvas 3. panta 8. punkta otrajā daļā minēto iespēju.

68. Šajā sakarā ir jākonstatē, ka Direktīvai 96/71 nav mērķa saskaņot darba noteikumu un nosacījumu paredzēšanas sistēmas dalībvalstīs, un tās joprojām valsts līmenī var brīvi izvēlēties sistēmu, kas nav tieši paredzēta šajā direktīvā, ja vien tā nerada šķēršļus pakalpojumu sniegšanai starp dalībvalstīm.

69. No lietas materiāliem izriet, ka Zviedrijā valsts iestādes sociālajiem partneriem ir uzticējušas kolektīvo sarunu ceļā noteikt algu likmes, kas vietējiem uzņēmumiem jāmaksā saviem darba ņēmējiem, un ka būvniecības uzņēmumu gadījumā šī sistēma nozīmē sarunas, kas notiek katrā atsevišķā gadījumā konkrētā darba vietā, ņemot vērā attiecīgo darbinieku kvalifikāciju un pienākumus.

70. Runājot par algu saistībām, kas var tikt noteiktas citās dalībvalstīs reģistrētajiem pakalpojumu sniedzējiem, jāatgādina, ka Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunkts attiecas tikai un vienīgi uz minimālās darba algas likmēm. Līdz ar to uz šo normu nevar atsaukties, lai attaisnotu pienākumu šiem pakalpojumu sniedzējiem ievērot tādas algas likmes kā tās, ko Zviedrijas sistēmas ietvaros vēlas noteikt arod biedrības, kas ir atbildētājas pamata lietā, un kuras nav minimālās algas un turklāt nav noteiktas minētās direktīvas 3. panta 1. un 8. punktā paredzētajā kārtībā.

71. Tātad šajā stadijā ir jāsecina, ka dalībvalstij, kurā minimālās darba algas likmes nav noteiktas kādā no Direktīvas 96/71 3. panta 1. un 8. punktā paredzētajiem veidiem, atbilstoši šai direktīvai nav tiesību noteikt pienākumu citās dalībvalstīs reģistrētiem uzņēmumiem saistībā ar starptautisku pakalpojumu sniegšanu risināt sarunas katrā atsevišķā gadījumā konkrētā darba vietā, ņemot vērā darbinieku kvalifikāciju un veicamos uzdevumus, lai uzzinātu algu, kas tiem jāmaksā saviem norīkotajiem darba ņēmējiem. /.../

80. Tomēr Direktīvas 96/71 3. panta 7. punktu nedrīkst interpretēt tādējādi, ka

tas ļauj uzņemošajai dalībvalstij pakalpojumu sniegšanu tās teritorijā pakārtot priekšnosacījumam ievērot darba noteikumus un nosacījumus, kas pārsniedz obligātos minimālās aizsardzības noteikumus. Attiecībā uz jautājumiem, kas minēti tās 3. panta 1. punkta pirmās daļas a)–g) apakšpunktā, Direktīva 96/71 *expressis verbis* paredz aizsardzības līmeni, kura ievērošanu uzņemošā dalībvalsts var prasīt uzņēmumiem, kas reģistrēti citās dalībvalstīs, par labu to darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā tās teritorijā. Turklāt šāda interpretācija liegtu minētās direktīvas lietderīgu iedarbību.

81. Līdz ar to, neizslēdzot iespēju citās dalībvalstīs reģistrētajiem uzņēmumiem brīvprātīgi – it īpaši saskaņā ar saistībām, ko tie uzņēmušies par labu saviem norīkotajiem darbiniekiem – pievienoties uzņemošajai dalībvalstī darba koplīgumam, kas varētu būt labvēlīgāks; aizsardzības līmenis, kas jānodrošina uzņemošās dalībvalsts teritorijā norīkotiem darba ņēmējiem, principā ir ierobežots ar Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas a)–g) apakšpunktā paredzēto, ja vien minētajiem darba ņēmējiem nav jau piemērojami labvēlīgāki darba noteikumi un nosacījumi attiecībā uz minētajā normā paredzētajiem jautājumiem atbilstoši tiesību aktiem vai koplīgumiem izcelsmes dalībvalstī.

C-346/06 EST spriedums lietā C-346/06, Dirk Rüffert pret Land Niedersachsen, OV C 128, 24.05.2008., 9. lpp.

21. Saskaņā ar Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas pirmo un otro ievilkumu darbā norīkotiem darba ņēmējiem attiecībā uz starptautisku pakalpojumu sniegšanu būvniecības jomā ir jānodrošina darba nosacījumi un noteikumi, kas attiecas uz šīs normas a)–g) apakšpunktā paredzētajiem jautājumiem, kuros ietilpst arī c) apakšpunktā minētā minimālā algas likme. Šie darba nosacījumi un noteikumi ir noteikti normatīvos vai administratīvos aktos un/vai koplīgumos, vai šķīrējtiesu nolēmumos, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem. Saskaņā ar tā paša panta 8. punkta pirmo daļu koplīgumi un šķīrējtiesas nolēmumi šīs normas nozīmē ir tādi, kas jāievēro visiem uzņēmumiem attiecīgajā rūpniecības nozarē vai attiecīgajā profesijā un kas ietilpst to teritoriālajā piemērošanas jomā.

22. Direktīvas 96/71 3. panta 8. punkta otrajā daļā dalībvalstīm turklāt ir paredzēta iespēja gadījumā, ja nav sistēmas kolektīvu līgumu vai šķīrējtiesas nolēmumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, balstīties uz līgumiem vai nolēmumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā rūpniecības nozarē, vai līgumiem, ko ir noslēgušas plašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī /.../.

24. Pirmkārt, tādu tiesību aktu kā federālo likumu, kurā pašā nav noteikta nekāda minimālā algas likme, nevar uzskatīt par tiesību aktu Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas pirmā ievilkuma nozīmē, kurā ir noteikta minimālā algas likme, kas paredzēta šīs pašas daļas c) apakšpunktā.

25. Otrkārt, attiecībā uz to, vai pamata prāvā aplūkojamais koplīgums ir koplīgums, kas pasludināts par vispārēji piemērojamu Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas otrā ievilkuma nozīmē, aplūkojot to kopā ar tā paša panta 8. punkta pirmo daļu, no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka AEntG, ar kuru ir paredzēts transponēt Direktīvu 96/71, koplīgumu noteikumus par minimālajām algām, kas Vācijā ir pasludināti par vispārīgi piemērojamiem,

paredz attiecināt arī uz citā dalībvalstī reģistrētiem darba devējiem, kuri savus darbiniekus norīko darbā Vācijā.

26. Atbildot uz Tiesas rakstisko jautājumu, *LandNiedersachsen* apstiprināja, ka koplīgums "Būvniecības nozare" nav koplīgums, kas pasludināts par vispārēji piemērojamu *AEntG* nozīmē. Turklāt Tiesai nodotajos lietās materiālos nav atrodama neviena norāde, kas ļautu secināt, ka šo līgumu tomēr varētu atzīt par vispārēji piemērojamu Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas otrā ievilkuma nozīmē, aplūkojot to kopā ar tā paša panta 8. punkta pirmo daļu.

27. Treškārt, no paša Direktīvas 96/71 3. panta 8. punkta otrās daļas formulējuma izriet, ka tā ir piemērojama tikai tad, ja nav sistēmas kolektīvu līgumu vai šķīrējtiesas nolēmumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, taču tā tas nav Vācijas Federatīvajā Republikā.

28. Turklāt pamata prāvā aplūkojamo koplīgumu katrā ziņā nevar uzskatīt par koplīgumu minētās normas nozīmē un, it īpaši, par koplīgumu, kas ir minēts tās pašas normas pirmajā ievilkumā, kurš ir "vispārēji piemērojams visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā (rūpniecības nozarē un attiecīgajā profesijā) un kurš ietilpst (tā) teritoriālajā piemērošanas jomā".

29. Pamata prāvā aplūkojamajā situācijā tāda koplīguma saistošais spēks, kāds tiek izskatīts pamata prāvā, ir attiecināms tikai uz daļu no būvniecības nozares, kas ietilpst tā piemērošanas jomā, jo, pirmkārt, tiesību akti, ar kuriem tam tiek piešķirts šāds spēks, ir piemērojami tikai attiecībā uz publiskā iepirkuma līgumiem, izslēdzot privātā iepirkuma līgumus, un, otrkārt, minētais koplīgums nav pasludināts par vispārēji piemērojamu.

30. No iepriekš izklāstītā izriet, ka tāds pasākums, kāds tiek aplūkots pamata prāvā, algas likmi nenosaka saskaņā ar Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas pirmajā un otrajā ievilkumā un 8. punkta otrajā daļā paredzēto kārtību.

31. Tādējādi šādu algas likmi nevar uzskatīt par minimālo algas likmi šīs pašas Direktīvas 3. panta 1. punkta pirmās daļas c) apakšpunkta nozīmē, ko dalībvalstīm saskaņā ar to ir tiesības noteikt citās dalībvalstīs reģistrētiem uzņēmumiem, ja tie sniedz starptautiskus pakalpojumus (šajā sakarā sk. 2007. gada 18. decembra spriedumu lietā C-341/05 *Laval* un *Partneri*, Krājums, I-11767. lpp., 70. un 71. punkts).

32. Tāpat arī šādu algas likmi nevar uzskatīt par darba noteikumiem vai nosacījumiem, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, Direktīvas 96/71 3. panta 7. punkta nozīmē.

33. Minēto normu nevar interpretēt tādā veidā, ka tā ļauj uzņemošajai dalībvalstij pakalpojumu sniegšanu tās teritorijā pakārtot priekšnosacījumam ievērot darba noteikumus un nosacījumus, kas pārsniedz obligātos minimālās aizsardzības noteikumus. Attiecībā uz jautājumiem, kas minēti Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas a)–g) apakšpunktā, šī direktīva skaidri paredz aizsardzības līmeni, kura ievērošanu uzņemošā dalībvalsts var prasīt uzņēmumiem, kas reģistrēti citās dalībvalstīs, par labu to darba ņēmējiem, kas norīkoti darbā tās teritorijā. Turklāt šāda interpretācija liegtu minētās direktīvas lietderīgo iedarbību (iepriekšminētais spriedums lietā *Laval* un *Partneri*, 80. punkts).

34. Līdz ar to, neizslēdzot iespēju citās dalībvalstīs reģistrētajiem uzņēmumiem brīvprātīgi – it īpaši saskaņā ar saistībām, ko tie uzņēmušies par labu saviem norīkotajiem darbiniekiem, – pievienoties uzņemošajā dalībvalstī koplīgumam, kas varētu būt labvēlīgāks; aizsardzības līmenis, kas jānodrošina uzņemošās

dalībvalsts teritorijā norīkoti darba ņēmējiem, principā ir ierobežots ar Direktīvas 96/71 3. panta 1. punkta pirmās daļas a)–g) apakšpunktā paredzēto, ja vien minētajiem darba ņēmējiem jau nav piemērojami labvēlīgāki darba noteikumi un nosacījumi attiecībā uz minētajā normā paredzētajiem jautājumiem atbilstoši tiesību aktiem vai koplīgumiem izcelsmes dalībvalstī (iepriekšminētais spriedums lietā *Laval un Partneri*, 81. punkts). Tomēr to nevar attiecināt uz pamata lietu.

Tiesās iedarbības princips

26/62 **EST spriedums lietā 26/62, NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration, European Court reports, English special edition, page 00001 (nav pieejams latviešu valodā).**

Lai noskaidrotu, vai starptautiska līguma normām ir tāda piemērošanas joma, ir jāizvērtē šo normu gars, to savstarpējā sistēma un formulējums /.../. Jāpiebilst, ka Kopienas dalībvalstu pilsoņi tiek aicināti piedalīties Kopienas darbībā, izmantojot Eiropas Parlamenta, kā arī Ekonomikas un sociālo lietu komitejas starpniecību. Arī 177. pantā noteiktais Tiesas uzdevums, kura mērķis ir nodrošināt vienādu Līguma interpretāciju valsts tiesās, apstiprina, ka valstis ir atzinušas Kopienas tiesībām spēku, uz kuru to pilsoņi var atsaukties šo valstu tiesās. No iepriekšminētā var secināt, ka Kopiena veido jaunu starptautiski tiesisko kārtību, kurai par labu valstis, kaut arī tikai dažās jomās, ir ierobežojušas savas suverēnās tiesības un kuras subjekti ir ne tikai dalībvalstis, bet arī to pilsoņi. No tā izriet, ka, neatkarīgi no dalībvalstu tiesību aktiem, Kopienas tiesības indivīdiem ne tikai nosaka pienākumus, bet to mērķis ir arī radīt tiesības, kas ir daļa no indivīda tiesību un pienākumu kopuma. Minētās tiesības rodas ne tikai tad, ja tās skaidri piešķirtas Līgumā, bet izriet arī no pienākumiem, ko Līgums tieši un skaidri nosaka gan indivīdiem, gan dalībvalstīm un Kopienas iestādēm /.../.

C-6/90 un C-9/90 **EST spriedumi apvienotās lietās C-6/90 un C-9/90, Andrea Francovich and Danila Bonifaci, and others v Italian Republic, European Court Reports, 1991, page I-05357).**

10. Valsts tiesu uzdotā pirmā jautājuma pirmās daļas mērķis ir noskaidrot, vai direktīvas normas, kas nosaka darbinieku tiesības, ir jāinterpretē tā, ka ieinteresētās personas valsts tiesā no valsts var prasīt savu tiesību ieviešanu, ja noteiktajā termiņā nav veikti pasākumi direktīvas ieviešanai.

11. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru dalībvalsts, kas noteiktajā termiņā nav veikusi direktīvā noteiktos izpildes pasākumus, nevar kā iebildumu pret indivīdiem izvirzīt argumentu, ka tā nav izpildījusi direktīvā paredzētos pienākumus. Tātad jebkurā gadījumā, kad kādas direktīvas normas satura ziņā ir kvalificējamas kā

pietiekami precīzas beznosacījumu normas, uz tām var atsaukties, ja noteiktajā termiņā nav veikti izpildes pasākumi un valsts tiesību normas neatbilst direktīvas normām, vai arī tad, ja direktīvas normas rada indivīdiem tiesības, kuru ievērošanu tie var prasīt no valsts /.../.

Netiešās iedarbības princips

14/83 EST spriedums lietā 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, European Court Reports, 1984, page 01891.

26. Tomēr no direktīvas izrietošie dalībvalstu pienākumi sasniegt rezultātu, kāds paredzēts direktīvā, kā arī dalībvalstu pienākums saskaņā ar Līguma 5. pantu veikt vispārējus vai individuālus pasākumus, lai nodrošinātu šo pienākumu izpildi, ir saistošs visu dalībvalstu iestādēm, tostarp to tiesām, jautājumos, kas ir to kompetencē. No tā izriet, ka, piemērojot valsts tiesības un, it īpaši, dalībvalstu tiesību aktu noteikumus, kas ir pieņemti tieši Direktīvas 76/207/EEK īstenošanai, valsts tiesai, lai panāktu 189. panta 3. punktā paredzēto rezultātu, ir jāinterpretē valsts tiesības, ņemot vērā direktīvas tekstu un mērķi.

27. No otras puses, kā redzams no iepriekšminētā, attiecībā uz sankcijām par iespējamo diskrimināciju direktīvā nav noteikti beznosacījumu pienākumi, kas būtu pietiekami precīzi, lai uz tiem varētu atsaukties indivīdi tādēļ, lai varētu saņemt zaudējumu atlīdzību saskaņā ar direktīvu, ja laikus nav pieņemti īstenošanas noteikumi un valsts tiesību aktos šāda atlīdzība nav paredzēta vai pieļauta.

28. Tomēr jāuzsver, ka, lai gan Direktīva 76/207/EEK attiecībā uz sankcijām par diskriminācijas aizlieguma pārkāpšanu ļauj dalībvalstīm pašām izvēlēties piemērotāko risinājumu tās mērķa sasniegšanai, tā tomēr paredz, ka tad, ja dalībvalstis nolemj par minētā aizlieguma pārkāpumu sodīt, liekot izmaksāt kompensāciju, šai kompensācijai efektivitātes nodrošināšanas un preventīvas iedarbības nolūkā jābūt adekvātai attiecībā pret ciestajiem zaudējumiem, un tāpēc jābūt lielākai nekā tikai simboliska kompensācija, kāda ir, piemēram, to izdevumu atmaksāšana, kas radušies sakarā ar pieteikšanos uz attiecīgo amatu. Valsts tiesai tiesību aktu normas, kas pieņemtas, lai īstenotu direktīvu, ir jāinterpretē un jāpiemēro saskaņā ar Kopienas tiesību noteikumiem tiktāl, ciktāl šādu rīcības brīvību pieļauj valsts tiesības.

C-555/07 EST spriedums lietā C-555/07, Seda Küçükdeveci pret Swedex GmbH & Co. KG., OV C 63, 13.03.2010., 4. lpp.

45. Pirmkārt, attiecībā uz valsts tiesu lomu, izskatot tādu strīdu starp privātpersonām, kurā izrādās, ka attiecīgais valsts tiesiskais regulējums ir pretrunā Savienības tiesībām, Tiesa ir nospriedusi, ka valsts tiesām ir jānodrošina tiesiskā aizsardzība, kas lietas dalībniekiem izriet no Savienības tiesību normām, un jāgarantē to pilnīga piemērošana /.../.

46. Šajā sakarā attiecībā uz strīdu starp privātpersonām Tiesa vienmēr ir spriedusi, ka direktīva pati par sevi nevar radīt pienākumus attiecībā uz privātpersonām un līdz ar to uz to nevar atsaukties, vērsties pret privātpersonām /.../.

47. Tomēr dalībvalstu pienākums, kas izriet no kādas direktīvas, – sasniegt tajā paredzēto rezultātu, kā arī to pienākums veikt visus vispārīgos vai īpašos pasākumus, kas ir piemēroti šā pienākuma izpildes nodrošināšanai, attiecas uz visām dalībvalstu iestādēm, ieskaitot tiesu iestādes – atbilstoši to kompetencei /.../.

48. Līdz ar to, piemērojot valsts tiesības, valsts tiesai, kurai ir lūgts tās interpretēt, šī interpretācija ir jāveic, cik iespējams, vadoties no direktīvas satura un mērķa, lai sasniegtu tajā noteikto rezultātu un tādējādi izpildītu LESD 288. panta trešo daļu /.../.

Valsts atbildības princips

C-188/89 EST spriedums lietā 188/89, A. Foster and others v British Gas plc, European Court Reports, 1990, page I-03313.

16. Kā tiesā ir konsekvēnti norādījusi /.../, situācijā, kurā Kopienas institūcijas ar direktīvu ir noteikušas dalībvalstīm pienākumu veikt virkni pasākumu, direktīvas efektivitāte tiktu mazināta, ja personām būtu liegts atsaukties uz to tiesvedības procesā nacionālā tiesā, kurām būtu aizliegts ņemt vērā Kopienas tiesību elementus. Attiecīgi dalībvalsts, kas nav pieņēmusi direktīvas ieviešanas pasākumus direktīvā noteiktajā laikā, nedrīkst prasīt šīs direktīvas ievērošanu no indivīdiem. Tādējādi, lai kādas būtu direktīvu normas attiecībā uz to tēmu, ja normas ir beznosacījumu un pietiekami precīzas, indivīdi var uz tām atsaukties attiecībā uz jebkuru normu, kas ir pretrunā direktīvas normām, ja dalībvalsts nav veikusi direktīvas ieviešanas pasākumu noteiktajā laikā, taču tikai prasībās pret valsti.

17. Kā tiesa norādījusi lietas 152/84 *Marshall* 49. paragrāfā, situācijā, kur persona var atsaukties uz direktīvu pret valsti, ir vienalga kādā kapacitātē (personā) valsts ir darbojusies, kā darba devējs vai publiska institūcija. Jebkurā gadījumā ir nepieciešams novērst situāciju, kurā valsts bauda labumus no Kopienas tiesību neievērošanas.

18. Uz šo apsvērumu pamata Tiesa virknē lietu ir norādījusi, ka situācijās, kur direktīvas normas ir beznosacījumu un pietiekami skaidras, personas var atsaukties uz tām tieši pret institūciju, kas ir valsts kontrolē, vai arī tai ir īpašas tiesības, kas izriet ārpus parastām attiecībām starp privātpersonām.

19. Tiesa attiecīgi ir norādījusi, ka uz direktīvām var atsaukties pret nodokļu institūcijām /.../, vietējām vai reģionālām varas institūcijām /.../, konstitucionāli neatkarīgām institūcijām, kuras ir atbildīgas par sabiedrisko kārtību un drošību /.../, un publiskām institūcijām, kas nodrošina veselības pakalpojumus.

20. No minētā izriet, ka institūcija, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir atbildīga par publisku pakalpojumu nodrošināšanu valsts kontrolē un kurai ir piešķirtas tādas pilnvaras, kas pārsniedz parastās attiecībās starp privātpersonām, neatkarīgi no savas juridiskās formas ietilpst to institūciju grupā, pret kuru persona var vērsties, atsaucoties uz direktīvas tiešo iedarbību.

31. Vispirms ir jāatgādina, ka EEK līgums radījis pats savu tiesību sistēmu, kura ir integrēta dalībvalstu tiesību sistēmās un kura to tiesām ir jāpiemēro, un kuras subjekti ir ne tikai dalībvalstis, bet arī to pilsoņi. Tā kā šis Līgums rada pienākumus arī indivīdiem, var secināt, ka arī Kopienas tiesības ir veidotas tā, lai radītu tiesības, kuras ir tāda tiesību kopuma daļa, kas attiecas uz indivīdiem. Tās rodas ne tikai tad, kad pastāv tieša norāde pašā Līgumā, bet tās arī izriet no pienākumiem, kurus Līgums skaidri, noteiktā veidā nosaka gan indivīdiem, gan dalībvalstīm, gan Kopienas iestādēm /.../.

32. Turklāt jāatgādina – kā tas izriet no pastāvīgās judikatūras – ka valstu tiesām, kurām ir jāpiemēro Kopienas tiesību normas, ir jānodrošina pilna šo normu iedarbība un jāaizsargā tiesības, ko tās rada indivīdiem /.../.

33. Jāsecina, ka pilna Kopienas normu iedarbība tiktu apdraudēta un tajās nostiprināto tiesību aizsardzība tiktu vājināta, ja indivīdiem nebūtu iespējams prasīt atlīdzināt zaudējumus gadījumos, kad to tiesības tiek pārkāptas, dalībvalstij pārkāpjot Kopienas tiesības.

34. Iespēja prasīt zaudējumu atlīdzību no valsts ir īpaši nepieciešama tajos gadījumos, kad, kā šajā gadījumā, pilna Kopienas normu iedarbība ir atkarīga no valsts veiktajām darbībām, un līdz ar to indivīdi situācijā, kad šādas darbības nav veiktas, nevar valsts tiesā atsaukties uz tiesībām, kuras tiem piešķir Kopienas tiesības.

35. Tātad princips par valsts atbildību par indivīdiem nodarītajiem zaudējumiem, kas radušies tāda Kopienas tiesību pārkāpuma dēļ, par kuru ir vainojama pati valsts, ir viens no raksturīgiem Līguma tiesību sistēmas principiem.

36. Pamatojums dalībvalstu pienākumam atlīdzināt zaudējumus ir atrodams arī Līguma 5. pantā, saskaņā ar kuru dalībvalstīm ir pienākums veikt visus vispārējos un konkrētos pasākumus, kas var nodrošināt to pienākumu izpildi, ko valstij uzliek Kopienas tiesības. Viens no šiem pienākumiem ir likvidēt Kopienas tiesību pārkāpuma radītās prettiesiskās sekas /.../.

37. No visa iepriekšminētā var secināt, ka Kopienas tiesības nosaka pienākumu ievērot principu, saskaņā ar kuru dalībvalstīm ir jāatlīdzina zaudējumi, kas radušies indivīdiem tāda Kopienas tiesību pārkāpuma dēļ, par kuru ir vainojama pati valsts.

38. Ja valsts atbildību tādējādi nosaka Kopienas tiesības, nosacījumi, kas dod tiesības uz zaudējumu atlīdzību, ir atkarīgi no tā, kāds ir Kopienas tiesību pārkāpuma raksturs, kura dēļ zaudējumi ir radušies.

39. Ja, kā tas ir šajā gadījumā, kāda no dalībvalstīm nepilda pienākumu, kas tai izriet no Kopienas tiesībām saskaņā ar Līguma 189. panta trešo daļu, kurā noteikts pienākums dalībvalstīm veikt visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai sasniegtu direktīvā noteikto mērķi, šis Kopienas tiesību normas pilna iedarbība paredz tiesības saņemt zaudējumu atlīdzību, ja ir ievēroti trīs nosacījumi.

40. Pirmais nosacījums ir tāds, ka ar direktīvu noteiktais mērķis ietver arī tiesību piešķiršanu indivīdam. Otrais nosacījums ir tāds, ka šo tiesību saturam ir jābūt identificējamam, pamatojoties uz direktīvas normām. Visbeidzot, trešais nosacījums ir

tāds, ka ir jābūt cēloņsakarībai starp valsts pienākuma nepildīšanu un zaudējumiem, kas radušies indivīdiem, kuru tiesības ir pārkāptas.

41. Ar šiem nosacījumiem pietiek, lai indivīdam rastos tiesības saņemt atlīdzību par zaudējumiem, un šo tiesību tiešais pamatojums izriet no Kapienu tiesībām.

42. Ja pastāv šie nosacījumi, valstij jānodrošina radīto zaudējumu atlīdzināšana, pamatojoties uz katras dalībvalsts tiesību normām, kas regulē atbildību par nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu. Attiecīgu Kapienu tiesību aktu trūkuma gadījumā katras atsevišķās dalībvalsts tiesiskajā regulējumā ir jānosaka, kurā tiesā ir izskatāmas šādas lietas un kādi ir šādu lietu procesuālie noteikumi, kuriem ir jānodrošina pilna aizsardzība tiesībām, kuras no Kapienu tiesībām gūst indivīdi /.../.

C-46/93 un C-48/93 EST spriedums apvienotās lietās C-46/93 un C-48/93, Brasserie du Pzcheur SA v Bundesrepublik Deutschland and The Queen v Secretary of State for Transport, ex parte: Factortame Ltd and others, European Court Reports, 1996, page I-01029.

20. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru indivīdu tiesības vērsties valsts tiesā, pamatojoties uz tieši piemērojamiem Līguma noteikumiem, ir tikai minimāla garantija, un tās nav pietiekamas, lai nodrošinātu pilnīgu Līguma īstenošanu /.../. Šo tiesību mērķis ir nodrošināt, lai Kapienu tiesības dominētu pār valsts noteikumiem. Tās nevar indivīdiem visos gadījumos nodrošināt Kapienu tiesībās paredzētās priekšrocības un nepalīdz izvairīties no zaudējumiem saistībā ar šo tiesību pārkāpšanu, ko izdarījusi dalībvalsts. Saskaņā ar 33. punktu spriedumā lietā *Francovich* u. c. Kapienu tiesību pilnīga efektivitāte tiktu apšaubīta, ja indivīdiem nebūtu iespējams saņemt zaudējumu atlīdzību gadījumos, kad to tiesības ir aizskartas ar Kapienu tiesību pārkāpumu.

21. Tā tas ir gadījumā, kad indivīds, kura tiesības pārkāptas tāpēc, ka direktīva nav transponēta valsts tiesību aktos un viņam nav iespējas vērsties valsts tiesā, jo atsevišķi tās noteikumi nav pietiekami precīzas beznosacījumu normas, ceļ prasību par valsts saukšanu pie atbildības saistībā ar Līguma 189. panta trešās daļas pārkāpumu. Tādos apstākļos, kādi ir bijuši iepriekšminētajā lietā *Francovich* u. c., zaudējumu atlīdzināšana paredz tiesību aizskāruma seku izbeigšanu attiecībā uz personu, ja dalībvalsts direktīvu nav transponējusi valsts tiesību aktos.

22. Tā tas ir arī tādu tiesību aizskāruma gadījumos, kuras indivīdiem ir tieši piešķirtas ar Kapienu tiesību normām un kas ļauj tiem vērsties valsts tiesā. Tādā gadījumā tiesības uz atlīdzību ir nepieciešamās sekas to Kapienas noteikumu tiešajai iedarbībai, kuru pārkāpums radījis kaitējumu.

23. Šajā gadījumā attiecīgajiem Kapienas noteikumiem, t. i., Līguma 30. pantam lietā C-46/93 un 52. pantam lietā C-48/93, ir tieša iedarbība tādā nozīmē, ka tie indivīdiem piešķir tiesības tieši vērsties valsts tiesā. Šādu noteikumu pārkāpums var būt pamats zaudējumu atlīdzināšanai. /.../

32. No tā izriet, ka princips ir spēkā attiecībā uz visiem gadījumiem, kad dalībvalsts pārkāpj Kapienu tiesības, neatkarīgi no tā, kuras dalībvalsts iestādes darbība vai bezdarbība ir pārkāpuma cēlonis.

33. Turklāt, ievērojot Kapienu tiesību sistēmas pamatprasību par Kapienu tiesību vienādu piemērošanu /.../, pienākums atlīdzināt indivīdiem radītos zaudējumus, kas radušies Kapienu tiesību pārkāpuma dēļ, nevar būt atkarīgs no valsts

noteikumiem par kompetenču sadalījumu starp augstākajām valsts varas iestādēm. /.../

35. Tas, ka pārkāpumu saskaņā ar valsts noteikumiem ir izdarījusi valsts likumdevēja iestāde, neietekmē to indivīda tiesību aizsardzību, kuras izriet no Kopienas tiesībām un šajā gadījumā – no tiesībām valsts tiesā pieprasīt zaudējumu atlīdzību par kaitējumu, kas radies valsts izdarīta pārkāpuma dēļ.

36. Tādējādi atbilde valsts tiesām ir šāda – princips, saskaņā ar kuru dalībvalstīm ir pienākums atlīdzināt zaudējumus, ko indivīdiem radījuši šo dalībvalstu izdarītie Kopienas tiesību pārkāpumi, ir piemērojams, ja pārkāpumu ir izdarījusi valsts likumdevēja iestāde. /.../

38. Lai gan Kopienas tiesības paredz dalībvalsts atbildību, nosacījumi, ar kādiem rodas tiesības uz zaudējumu atlīdzību, ir atkarīgi no to Kopienas tiesību pārkāpumu būtības, kas ir nodarīta kaitējuma cēlonis. /.../

39. Lai šos nosacījumus noteiktu, ir jāņem vērā Kopienas tiesību sistēmas principi, kas ir valsts atbildības pamatā, proti, Kopienas noteikumu pilnīga efektivitāte un tajos paredzēto tiesību efektīva aizsardzība, no vienas puses, un Līguma 5. pantā paredzētais dalībvalstu pienākums sadarboties, no otras puses. /.../

80. Atbilde valsts tiesai ir tāda, ka zaudējumu vai kaitējuma atlīdzināšana saskaņā ar piemērojamiem valsts tiesību aktiem nevar būt atkarīga no tāda nosacījuma attiecībā uz valsts iestādes vainu (nodomu vai nolaidību), kas nebūtu saistīts ar pietiekami būtisku Kopienas tiesību pārkāpumu. /.../

90. Atbilde valsts tiesām ir tāda, ka to zaudējumu atlīdzināšanai, ko dalībvalsts indivīdiem nodarījusi saistībā ar Kopienas tiesību pārkāpumu, jābūt atbilstoši nodarītajam kaitējumam. Ja šajā jomā nav Kopienas noteikumu, tad katras dalībvalsts tiesību sistēmā jāparedz kritēriji, kas ļautu noteikt atlīdzības apjomu. Tomēr tie nedrīkst būt nelabvēlīgāki par tiem, kas attiecas uz līdzīgām prasībām saskaņā ar dalībvalsts tiesībām, un to piemērošana praksē nedrīkst zaudējumu atlīdzināšanu padarīt neiespējamu vai ļoti apgrūtināt. Valsts tiesību akti, kas vispārējā kārtā ierobežo atlīdzināmo zaudējumu apjomu attiecībā uz īpaši aizsargātām personas interesēm un neparedz atlīdzināt atrauto peļņu, neatbilst Kopienas tiesībām.

Darbinieka jēdziens

C-232/09 EST spriedums lietā C-232/09, Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, 39. paragrafs, Oficiālais Vēstnesis C 13, 15.01.2011., 11. lpp.

39. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru darba ņēmēja jēdziens šīs direktīvas izpratnē nav interpretējams dažādi saskaņā ar valsts tiesībām un ir jādēfinē saskaņā ar darba attiecības raksturojošiem objektīviem kritērijiem, ņemot vērā attiecīgo personu tiesības un pienākumus. Darba attiecību būtiska iezīme ir tāda, ka persona noteiktā laika posmā citas personas interesēs un šīs personas vadībā veic pakalpojumus, par kuriem tā saņem atalgojumu (pēc analogijas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās un principa par darba samaksas vienlīdzību darba

ņēmējiem vīriešiem un sievietēm kontekstā sk. 1986. gada 3. jūlija spriedumu lietā 66/85 *Lawrie-Blum, Recueil*, 2121. lpp., 16. un 17. punkts, un 2004. gada 13. janvāra spriedumu lietā C-256/01 *Allonby, Recueil*, I-873. lpp., 67. punkts, kā arī Direktīvas 92/85 kontekstā – 2007. gada 20. septembra spriedumu lietā C-116/06 *Kiiski, Krājums*, I-7643. lpp., 25. punkts).

40. Darba attiecību *sui generis* juridiskajai dabai valsts tiesībās nevar būt nekādu seku attiecībā uz personas kā darba ņēmēja statusu Savienības tiesību izpratnē /.../. Ja vien persona atbilst šā sprieduma 39. punktā uzskaitītajiem nosacījumiem, juridiskajai saiknei, kas to saista ar darba attiecību otru pusi, nav nozīmes Direktīvas 92/85 piemērošanai (pēc analogijas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās kontekstā sk. 1989. gada 31. maija spriedumu lietā 344/87 *Bettray, Recueil*, 1621. lpp., 16. punkts, un 1992. gada 26. februāra spriedumu lietā C-357/89 *Raulin, Recueil*, I-1027. lpp., 10. punkts).

41. Tāpat formāla kvalifikācija par "pašnodarbinātu personu" valsts tiesībās neizslēdz, ka persona ir jākvalificē kā darba ņēmējs Direktīvas 92/85 izpratnē, ja tās neatkarība ir tikai fiktīva, tādējādi slēpjot darba attiecības šīs direktīvas izpratnē /.../.

Darba samaksa

43/75 **EST spriedums lietā 80/70, Gabrielle Defrenne pret Sabena SA, European Court Reports, 1976, page 00455.**

9. No vienas puses, ņemot vērā atšķirības sociālās likumdošanas attīstībā dažādās dalībvalstīs, 119. panta uzdevums ir izvairīties no situācijas, kad Kopienas iekšējās konkurences apstākļos tiem uzņēmumiem, kas dibināti dalībvalstīs, kuras ir ieviesušas vienādas darba samaksas principu, rodas nelabvēlīgi konkurences apstākļi salīdzinājumā ar tajās dalībvalstīs esošiem uzņēmumiem, kuras vēl nav novērsušas darba samaksas diskrimināciju attiecībā uz darba ņēmējiem sievietēm.

10. No otras puses, šis princips ir daļa no Kopienas sociālajiem mērķiem, kas attiecas ne tikai uz ekonomikas savienību, bet paredz arī ar kopējām darbībām nodrošināt sociālu progresu un turpināt pastāvīgi uzlabot Eiropas tautu dzīves līmeni un darba apstākļus, kā tas ir uzsvērts Līguma preambulā.

11. Šis mērķis ir uzsvērts, iekļaujot 119. pantu sociālajai politikai veltītajā sadaļā, kuras ievada noteikumi, proti, 117. pants, norāda uz vajadzību veicināt "darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, radot iespēju vienādot šos apstākļus, vienlaikus tos uzlabojot".

12. No šā divkāršā ekonomiskā un sociālā mērķa izriet, ka vienādas darba samaksas princips ir viens no Kopienas pamatprincipiem.

129/79

EST spriedums lietā 129/79 Macarthy Ltd v Wendy Smith, (1980), ECR, page 01275.

16. Atbilde uz otro jautājumu tādējādi ir, ka vienlīdzīgas darba samaksas princips, kas noteikts 119. pantā (tagad – LESD 147. pants – *autores piez.*), ir piemērojams situācijā, kurā konstatēts, ka, ņemot vērā veiktā darba raksturu, sieviete saņem mazāku atalgojumu nekā vīrietis, kas strādājis pie tā paša darba devēja pirms sievietes.

237/85

EST spriedums lietā 237/85 Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH, European Court Reports, 1986, page 02101.

(1) Direktīva 75/117 /.../ neaizliedz darbu klasifikācijas sistēmā ņemt vērā darba veikšanai nepieciešamo fizisko spēku, ja veicamais darba pieprasa zināma līmeņa fizisko piepūli, tomēr tiktāl, ciktāl sistēma kopumā ņem vērā citus kritērijus, tādējādi izslēdzot jebkādu diskrimināciju uz dzimuma pamata.

(2) No Direktīvas 75/117 izriet, ka:

(A) darba samaksas kritēriji attiecībā uz objektīvi vienādu darbu paredz vienādu darba samaksas līmeni neatkarīgi no tā, vai to veic sieviete, vai vīrietis;

(B) lietojot vērtības, kas caurmērā atspoguļo viena dzimuma darbinieka darba izpildījumu, lai novērtētu darba veikšanai nepieciešamās prasmes un īpašības /.../, veido diskrimināciju uz dzimuma pamata, kas ir pretrunā Direktīvai;

(C) lai darba samaksa nebūtu diskriminējoša kopumā, tai, cik vien iespējams, ņemot vērā uzņēmumā veiktā darba specifiku, ir jāņem vērā visi kritēriji un piemērotība darba veikšanai, kas piemīt abiem dzimumiem.

C-400/93

EST spriedums lietā C-400/93, Specialarbejderforbundet I Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S, European Court Reports, 1995, page I-1275.

44. Nacionālā tiesa ceturtajā jautājumā vaicā, kāda nozīme ir piešķirama attiecībā uz vienlīdzīgu darba samaksu starp sievietēm un vīriešiem faktam, ka darba samaksas apmērs ir ticis noteikts ar darba koplīgumu vai vietēja līmeņa sarunu rezultātā.

45. Tā kā EEKL 119. pants (tagad – LESD 147. pants – *autores piez.*) ir obligāta rakstura, diskriminācijas aizliegums starp sievietēm un vīriešiem ir piemērojams ne tikai attiecībā uz publisko institūciju darbību, bet arī attiecībā uz visiem līgumiem, kuri ir paredzēti apmaksāta darba regulēšanai kolektīvi, kā arī līgumiem starp indivīdiem /.../.

46. Tomēr fakts, ka darba samaksas apmērs ir ticis noteikts kolektīvo vai vietēja rakstura sarunu rezultātā, var tikt ņemts vērā kā faktors nacionālajā tiesā, vērtējot, vai atšķirības vidējā darba samaksā starp divām darbinieku grupām ir balstītas uz objektīviem apsvērumiem, kuriem nav sakara ar diskrimināciju uz dzimuma pamata.

C-281/97 EST spriedums lietā C-281/97, Andrea Krüger v Kreiskrankenhaus Ebersberg, European Court Reports, 1999, page I-05127 (nav pieejams latviešu val.)

22. Saskaņā ar tiesas judikatūru, Līguma 119. pants (tagad – Līguma par Eiropas Savienības darbību 147. pants – *autores piez.*) aizliedz tādas nacionālās normas vai darba koplīguma nosacījumus, kas tiek piemēroti neatkarīgi no dzimuma, bet praksē ietekmē ievērojami lielāku skaitu sieviešu nekā vīriešu, ja vien šāda norma nav attaisnojama ar objektīviem apstākļiem, kam nav nekāda sakara ar diskrimināciju uz dzimuma pamata.

C-333/97 EST spriedums lietā C-333/97, Susanne Lewen v Lothar Denda, 26. paragrāfs, European Court Reports, 1999, page I-07243 (nav pieejams latviešu val.)

26. Ir jāpatur prātā, pirmkārt, ka, ņemot vērā diskriminācijas aizlieguma obligāto dabu, tas attiecas ne tikai uz publisko institūciju darbībām, bet ir piemērojams arī attiecībā uz visiem darba koplīgumiem, kas regulē darba tiesiskās attiecības, un līgumiem starp indivīdiem /.../. Šis aizliegums attiecas arī uz vienpusēju darba devēja darbību attiecībā uz saviem darbiniekiem.

C-207/98 EST spriedums lietā C-207/98, Silke-Karin Mahlburg and Land Meklenburg-Vorpommern, ECR, 2000, I-549.

20. Kā Tiesa ir norādījusi, tikai sievietēm var tikt atteikta nodarbinātība grūtniecības dēļ, un tādēļ šāds attiekuks veido tiešu diskrimināciju uz dzimuma pamata (Lieta C-177/88 *Dekker* (1990), ECR, I-394112. paragrāfs).

C-236/98 EST spriedums lietā C-236/98, Jämställhdetsombudsmannen v Örebro läns landsting, European Court Reports, 2000, page I-02189.

36. Ir jāatgādina, ka jau no paša sākuma EEKL 119. pants (pašlaik – LESD 147. pants – *autores piez.*) noteic, ka sievietēm un vīriešiem ir jāsaņem vienlīdzīga darba samaksa par vienādu darbu vai darbu, kuram ir vienāda vērtība. Tādējādi vienāds darbs vai vienādas vērtības darbs ir jāatlīdzina vienādi, neatkarīgi no tā, vai to veic sievietē vai vīrietis /.../.

39. Šajā sakarā jēdziens "darba samaksa" EEKL 119. panta otrās daļas izpratnē ietver jebkuru atlīdzību naudā vai graudā, ko darbinieks saņem tieši vai netieši saistībā ar darbu tagadnē vai pagātnē no sava darba devēja /.../.

C-351/00 EST spriedums lietā C-351/00, Pirkko Niemi, European Court Reports, 2002, page I-07007 (nav pieejams latviešu val.).

47. Tomēr tādi apsvērumi kā sociālā politika, valsts reorganizācija, ētika vai pat budžeta apsvērumi, kas iespaido vai var iespaidot tādas sistēmas kā izskatāmajā lietā izveidi, nevar prevalēt, ja pensijas attiecas tikai uz noteiktu darbinieku grupu, ja tās ir tieši saistītas ar nostrādāto dienesta periodu un to apmērs tiek aprēķināts, balstoties uz valsts ierēdņa pēdējo algu. Šāda pensija, kuru maksā publiskais darba devējs, ir pilnībā salīdzināma ar to pensiju, kuru maksā privātais darba devējs saviem bijušajiem darbiniekiem /.../. Tādēļ ir nepieciešams izvērtēt, vai pensija, kas tiek maksāta, saskaņā ar to (nacionālo likumu – *autores piez.*) atbilst šiem trim kritērijiem.

C-189/01 EST spriedums lietā C-189/01 H. Jippes, Afdeling Groningen van de Nederlandse Vereniging tot Bescherming van Dieren and Afdeling Assen en omstreken van de Nederlandse Vereniging tot Bescherming van Dieren v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, European Court Reports, 2001, page I-05689.

129. Ir jānorāda, ka saskaņā ar tiesu praksi vispārējais vienīdzības princips, kas ir viens no Kopienas pamatprincipiem, aizliedz salīdzināmās situācijās izturēties atšķirīgi, ja vien atšķirīga attieksme nav objektīvi attaisnojama.

C-196/02 EST spriedums lietā C-196/02, Vasiliki Nikoloudi pret Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, OV C 106, 30.04.2005., 1. lpp.

34. Kaut arī ir taisnība, ka ir atļautas darbinieku kategorijas, kuras veido tikai viena dzimuma pārstāvji, cita starpā to atļauj Direktīvas 76/207 2. panta 2. un 4. punkts, un tādējādi tikai sieviešu dzimuma darbinieku kategorijas izveidošana pati par sevi nerada tiešu sievietēm nelabvēlīgu diskrimināciju, tomēr jāsecina, ka sekojoša nelabvēlīgas attieksmes ieviešana attiecībā pret šo kategoriju vai nu jautājumā par vienlīdzīgu attieksmi, vai vienlīdzīgu darba samaksu var veidot šādu diskrimināciju.

40. Ņemot vērā šos apsvērumus, uz pirmo jautājumu jāatbild, ka Kopienas tiesības, proti, Līguma 119. pants un Direktīva 76/207, ir jāinterpretē tādējādi, ka tādas (nacionālās – *autores piez.*) normas pastāvēšana un piemērošana /.../, kas paredz, ka tikai apkopējas un, tāpat, tikai sievietes var pieņemt nepilna darba laikā darbā, noslēdzot līgumu uz nenoteiktu laiku, pati par sevi neveido sievietēm nelabvēlīgu tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ. Tomēr tas, ka pēc tam darbinieku kategorijām, ko saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu, kam ir likuma spēks, veido vienīgi sievietes, tiek liegta iespēja tikt ieceltām par štata darbiniekiem ar atsauci, kas ir šķietami neitrāla attiecībā uz darbinieka dzimumu, veido tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas 76/207 nozīmē. Lai nepastāvētu tieša

diskriminācija dzimuma dēļ, faktoram, kas raksturo kategoriju, kurai pieder izslēgtais darba ņēmējs, jābūt tādām, kas šo darbinieku nostāda objektīvi atšķirīgā situācijā attiecībā uz iecelšanu par štata darbinieku salīdzinājumā ar tiem darbiniekiem, kuriem šāda iespēja ir.

66. Tādējādi uz ceturto jautājumu jāatbild – ja tā skar daudz lielāku procentu sieviešu dzimuma darbinieku nekā vīriešu dzimuma darbinieku, pilnīga nepilna darba laika darba izslēgšana, aprēķinot darba stāžu, veido netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, kas ir pretrunā Direktīvai 76/207, ja vien šo izslēgšanu neizskaidro faktori, kas ir objektīvi attaisnoti un kam nav nekāda sakara ar diskrimināciju dzimuma dēļ. Valsts tiesas kompetencē ir novērtēt, vai tas tā ir.

C-284/02 EST spriedums lietā C-284/02, Land Brandenburg pret Ursula Sass, OV C 6, 08.01.2005., 6. lpp.

Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207 par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, aizliedz paredzēt tādā koplīgumā kā *Bundes-Angestelltarifvertrag-Ost* (Austriju valsts sektora ierēdņu, kuri strādā uz līguma pamata, koplīgums) atskaitīt no kvalifikācijas perioda laika posmu, kurā sieviešu dzimuma darba ņēmēja izmantojusi grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu atbilstoši bijušās Vācijas Demokrātiskās Republikas tiesību aktiem, kas pārsniedz 8 nedēļu ilgumu, ko paredz Vācijas Federatīvās Republikas tiesību akti, uz kuriem atsaucas šis līgums, ja abu atvaļinājumu periodu mērķi un nolūks attiecas uz sievietes aizsardzību sakarā ar grūtniecību un dzemdībām, kā to paredz šīs direktīvas 2. panta 3. punkts. Valsts tiesas uzdevums ir izvērtēt, vai šie nosacījumi ir izpildīti.

C-307/05 EST spriedums lietā C-307/05, Yolanda Del Cerro Alonso pret Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, OV C 269, 10.11.2007., 7. lpp.

7. Ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas principu nozīmi, kuri ir daļa no Kopienu tiesību vispārējiem principiem, Direktīvas 1999/70 un pamatnolīguma noteikumi, kas paredzēti, lai noteikta laika darba ņēmējiem nodrošinātu tādas pašas priekšrocības, kādas ir paredzētas salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, izņemot gadījumus, kad atšķirīgu attieksmi pamato objektīvi iemesli, ir jāatzīst par vispārpiemērojamiem, jo tie ir Kopienu sociālo tiesību normas ar īpašu nozīmi, kas jāpiemēro katram darba ņēmējam kā minimālās aizsardzības prasības.

C-341/05 EST spriedums lietā C-341/05, Laval un Partneri Ltd pret Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet, OV C 51, 23.02.2008., 9. lpp.

109. Visbeidzot, attiecībā uz sarunām par algu, ko arodbiedrības ar tādu kolektīvo rīcību kā pamata lietā mēģina uzspiest uzņēmumiem, kas reģistrēti citā dalībvalstī

un uz laiku norīko darba ņēmējus uzņēmumā dalībvalsts teritorijā, ir jāuzsver, ka, protams, Kopienas tiesības neaizliedz dalībvalstīm ar piemērotiem līdzekļiem noteikt šādiem uzņēmumiem pienākumu ievērot to noteikumus par minimālo darba algu /.../.

110. Tomēr tāda kolektīvā rīcība kā pamata lietā nav attaisnojama ar šā sprieduma 102. punktā minēto vispārējo interešu mērķi, ja sarunas par algu, kuras ar šo kolektīvo rīcību mēģina uzspiest citā dalībvalstī reģistrētam uzņēmumam, iekļaujas konkrētas valsts situācijā, kurā nav nekāda veida noteikumu, kas būtu pietiekami precīzi un pieejami, lai šādam uzņēmumam faktiski nebūtu neiespējami vai pārāk grūti apzināt pienākumus, kas tam ir jāievēro attiecībā uz minimālo algu /.../.

C-437/05 EST rīkojums lietā C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, OV C56, 10.03.2007., 12. lpp.

32. Attiecībā uz to, kā pamata lietā minētais tiesiskais regulējums ietekmē attiecīgo darba ņēmēju atalgojumu, no Tiesas judikatūras izriet, ka, izņemot Direktīvas 93/104 7. panta 1. punktā paredzēto īpašo gadījumu saistībā ar gadskārtējo apmaksāto atvaļinājumu /.../, Direktīva 93/104 regulē tikai atsevišķus darba laika organizācijas aspektus un principā nav piemērojama attiecībā uz darba ņēmēju atalgojumu /.../.

C-350/06 un C-520/06 EST tiesas spriedums apvienotajās lietās C-360/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) pret Deutsche Rentenversicherung Bund, un Stringer u. c. (C-520/06) pret Her Majesty's Revenue and Customs, OV C 69, 21.03.2009., 3. lpp.

Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to ir pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām, beidzoties darba attiecībām, finansiālu atlīdzību par neizmanto to apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu neizmaksā, ja darba ņēmējs visu bāzes laikposmu vai daļu no tā, un/vai pārceļšanas periodu ir atradies slimības atvaļinājumā, kura dēļ viņš tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nav varējis izmantot. Minētās finansiālās atlīdzības aprēķinā nozīmīgs ir arī darba ņēmēja parastais atalgojums, kas ir jāsadabā apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam atbilstošajā atpūtas laikā.

C-276/07 EST spriedums lietā C-276/07, Nancy Delay pret Università degli studi di Firenze, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), Repubblica italiana, OV C 171, 05.07.2008., 10. lpp.

18. Jāatgādina, ka saskaņā ar EKL 39. panta (tagad – LESD 45. panta – *autores piez.*) 2. punktu darba ņēmēju brīva aprīte nozīmē, ka tiek novērsta jebkāda dalībvalstu darba ņēmēju diskriminācija pilsonības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem.

19. Vienlīdzīgas attieksmes princips, kurš tieši noteikts EKL 39. pantā, paredz, ka

līdzīgas situācijas nevar aplūkot atšķirīgi un dažādas situācijas nevar aplūkot vienādi, ja vien tādai pieejai nav objektīva pamatojuma /.../.

20. Lai varētu konstatēt diskriminējošas attieksmes pastāvēšanu pret N. Delē, ir jāpārbauda, vai valsts darba ņēmējam, kurš atrodas ar prasītāju pamata lietā salīdzināmā situācijā, būtu atzītas tā tiesības, kas iegūtas, sākot no pirmās nodarbinātības dienas.

C-194/08 EST spriedums lietā C-194/08, Susanne Gassmayr pret Bundesminister für Wissenschaft und Forschung, OV C 234, 28.08.2010., 4. lpp.

72. Ja dalībvalstis un, ja nepieciešams, sociālie partneri izvēlas saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktu nodrošināt strādājošai grūtniecei, kura ir atvaļinājumā vai kurai ir aizliegts strādāt saskaņā ar šīs direktīvas 5. panta 3. punktu, ienākumus darba samaksas, atbilstīga atbalsta vai abu apvienojuma formā, šie ienākumi katrā ziņā ir jāveido šīs darbinieces ikmēneša pamatalgai, kā arī tādiem darba samaksas elementiem vai piemaksām, kas saistīti ar viņas profesionālo statusu – statusu, kas nekādi netiek apšaubīts ar šā atvaļinājuma piešķiršanu, – kā piemaksa par to, ka viņa ir tiešais priekšnieks, par viņas darba stāžu un profesionālajām īpašībām /.../.

C-395/08 un C-396/08 EST spriedums apvienotās lietās C-395/08 un C-396/08, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Tiziana Bruno, Massimo Pettini (C-395/08) un Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) pret Daniela Lotti, Clara Matteucci (C-396/08), OV C 274, 09.10.2010., 2. lpp.

24. Direktīvas 97/81 un pamatnolīguma mērķis ir, pirmkārt, sekmēt nepilna darba laika darba iespējas un, otrkārt, novērst diskrimināciju starp nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem /.../.

25. Atbilstoši mērķim novērst diskrimināciju starp nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem pamatnolīguma 4. klauzula attiecībā uz darba nosacījumiem nepieļauj pret darba ņēmējiem, kuri veic nepilna darba laika darbu, izturēties mazāk labvēlīgi nekā pret darba ņēmējiem, kuri veic salīdzināmu pilna darba laika darbu, tāpēc vien, ka viņi strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

36. Konkrētāk attiecībā uz EKL 137. panta 5. punktā minēto “darba samaksas” izņēmumu jau ir ticis nolemts, ka tas ir norādīts tādēļ, ka atalgojuma līmeni līgumā valsts mērogā patstāvīgi nosaka sociālie partneri un dalībvalstis attiecīgajā jomā. Šādos apstākļos Savienības tiesību pašreizējā stāvoklī ir pieņemts lēmums nesaskaņot atalgojuma līmeņa noteikšanu atbilstoši EKL 136. un nākamajiem pantiem /.../.

37. Minētā atkāpe līdz ar to ir jāizprot tādējādi, ka tā aptver pasākumus, kuri – līdzīgi kā visu vai darba daļas samaksu veidojošo elementu un/vai darba samaksas līmeņa dalībvalstīs vienādošana vai minimālās algas noteikšana – nozīmētu

Savienības tiesību tiešu iejaukšanos darba samaksas noteikšanā Savienības ietvaros. To tomēr nevar paplašināt, attiecinot uz visiem jautājumiem, kam ir jebkāda saikne ar darba samaksu, pretējā gadījumā tiktu zaudēta liela daļa nozīmes dažās no EKL 137. panta 1. punktā minētajām jomām /.../.

39. Lai gan ir tiesa, ka dažādu darba ņēmēja darba samaksu veidojošu elementu līmeņa noteikšana neietilpst Savienības likumdevēja kompetencē un neapšaubāmi ir dažādu dalībvalstu kompetento iestāžu ziņā, tomēr šim iestādēm sava kompetence jomās, kas neietilpst Savienības kompetencē, ir jāīsteno, ievērojot Savienības tiesības /.../.

C-471/08 EST spriedums lietā C-471/08, Sanna Maria Parviainen pret Finnair Oyj., OV C 234, 28.08.2010., 9. lpp.

60. No tā izriet, ka papildus no līguma vai darba attiecībām izrietošajai pamatalgai strādājoša grūtniece, kura saskaņā ar Direktīvas 92/85 5. panta 2. punktu uz laiku tiek pārcelta citā darbā, šīs pārcelšanas laikā saglabā tiesības uz tādiem darba samaksas elementiem vai piemaksām, kas ir saistīti ar viņas profesionālo statusu kā piemaksa par to, ka viņa ir tiešais priekšnieks, par viņas darba stāžu un profesionālajām īpašībām.

61. Savukārt dalībvalstīm un, ja nepieciešams, sociālajiem partneriem nav pienākuma saskaņā ar Direktīvas 92/85 11. panta 1. punktu šīs pārcelšanas laikā saglabāt darba samaksas elementus vai piemaksas, kuras, kā izriet no šā sprieduma 53. punkta, ir atkarīgas no tā, vai attiecīgā darbiniece veic īpašas funkcijas īpašos apstākļos, kuru mērķis būtībā ir kompensēt ar šo funkciju veikšanu saistītas neērtības.

C-499/08 EST spriedums lietā C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, kas pārstāv Ole Andersen, pret Region Syddanmark, OV C 346, 18.12.2010., 7. lpp.

26. Šajā ziņā Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ir noteikts, ka atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgiem nodarbinātības politikas, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķiem, un ja līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir atbilstīgi un vajadzīgi.

C-232/09 EST spriedums lietā C-232/09, Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, 39. paragrafs, Oficiālais Vēstnesis C 13, 15.01.2011., 11. lpp.

65. Saistībā ar to ir jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 76/207 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu "vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana nozīmē to, ka nav tiešas vai netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ valsts vai privātajos sektoros, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz /.../ nodarbinātības un darba nosacījumiem, arī atlaišanu no darba, kā arī atalgojumu."

66. Kā izriet no šā sprieduma 59. punkta, saskaņā ar nediskriminācijas principu, it īpaši Direktīvas 76/207 noteikumiem, aizsardzība pret atlaišanu ir atzīstama sievietei

ne tikai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, bet arī visā grūtniecības laikā. Kā uzskata Tiesa, darbinieces atlaišana grūtniecības dēļ vai tāda iemesla dēļ, kas pamatots galvenokārt ar grūtniecības stāvokli, var skart tikai sievietes, un tādējādi tā ir diskriminācija dzimuma dēļ /.../.

C-155/10 EST spriedums lietā C-155/10, Williams u. c. pret British Airways plc, 19. paragrafs, 15.09.2011., vēl nepublicēts OV.

24. Tādējādi jebkādas grūtības, kas raksturīgas darba ņēmēja uzdevumu izpildei saskaņā ar viņa darba līgumu un kas tiek kompensētas ar finansiālu atlīdzību, kura tiek ņemta vērā tādu darba ņēmēju, kādi ir lidmašīnu piloti, kopējās darba samaksas aprēķinā, ir obligāti jāņem vērā summā, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības par viņa ikgadējo atvaļinājumu.

25. Turpretim darba ņēmēja kopējās samaksas elementi, kas sedz tikai gadījuma rakstura izdevumus vai papildu izdevumus, kuri rodas, darba ņēmējam pildot viņa darba līgumā paredzētos pienākumus, kā, piemēram, izdevumi, kas saistīti ar laiku, ko piloti ir spiesti pavadīt ārpus bāzes, nav jāņem vērā, aprēķinot maksājumu, kas jāmaksā par ikgadējo atvaļinājumu.

26. Šajā ziņā valsts tiesai ir jānovērtē darba ņēmēja kopējo darba samaksu veidojošo dažādo elementu raksturīgā saikne ar to darba uzdevumu izpildi, kas ir paredzēti viņa darba līgumā. Šis vērtējums ir jāizdara, pamatojoties uz vidējo summu par atsaucis laikposmu, kas tiek uzskatīts par raksturīgu, un ievērojot iepriekšminētajā judikatūrā izklāstīto principu, saskaņā ar kuru Direktīvā 2003/88 tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesības saņemt šajā sakarā atlīdzību ir vienu tiesību divi aspekti /.../.

27. Pēc tam, kad tas ir precizēts, vēl ir jāatgādina, ka Tiesa jau ir nolēmusi, ka darbiniecei, kas aviosabiedrībā strādā par vecāko stjuarti un kas grūtniecības dēļ uz laiku tikusi pārcelta darbā uz zemes, šā pagaidu norīkojuma laikā ir tiesības ne tikai uz tās pamatalgas saglabāšanu, bet arī uz darba samaksas elementiem vai piemaksām, kas ir saistīti ar darba ņēmēja profesionālo statusu. Tādējādi piemaksas, kas saistītas ar viņas tiešā priekšnieka statusu, darba stāžu un profesionālo kvalifikāciju, ir jāsaglabā (šajā ziņā sk. 2010. gada 1. jūlija spriedumu lietā C-471/08 *Parviainen*, Krājumā vēl nav publicēts, 73. punkts). Šī judikatūra ir piemērojama arī grūtniecei, kas atbrīvota no darba pienākumu veikšanas (2010. gada 1. jūlija spriedums lietā C-194/08 *Gassmayr*, Krājumā vēl nav publicēts, 65. punkts).

28. No minētā izriet, ka ne tikai tie kopējās darba samaksas elementi, kas norādīti šā sprieduma 24. punktā, bet arī visi tie elementi, kas saistīti ar lidmašīnas pilota personisko un profesionālo statusu, ir jāsaglabā minētā darba ņēmēja apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā. /.../

31. Ņemot vērā visu iepriekšminēto, uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. pants un Eiropas Nolikuma 3. noteikums ir jāinterpretē tādējādi, ka lidmašīnas pilotam ir tiesības ikgadējā atvaļinājuma laikā ne tikai uz viņa pamatalgas saglabāšanu, bet arī, pirmkārt, uz visiem elementiem, kas ir raksturīgi viņa darba līgumā paredzēto uzdevumu izpildei un kas tiek kompensēti ar finansiālu atlīdzību, kura ietilpst viņa kopējās darba samaksas aprēķinā, un, otrkārt, uz visiem elementiem, kas saistīti ar lidmašīnas pilota personisko un profesionālo statusu. Valsts tiesai ir jānovērtē, vai dažādie elementi, kas veido šā darba ņēmēja kopējo darba samaksu, atbilst šiem kritērijiem.

Darba laiks

C-303/98 EST tiesas spriedums lietā C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) un Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ECR, 2000, page I-07963 (nav pieejams latviešu valodā).

47. Ir jāpatur prātā, ka direktīvas (tagad – Direktīva 2003/88 – *autores piez.*) izpratnē darba laiks ir jebkurš laika posms, kurā darbinieks strādā, atrodoties darba devēja rīcībā un veic savas aktivitātes vai pienākumus saskaņā ar nacionālajiem tiesību aktiem un/vai paražām. Turklāt direktīvas kontekstā darba laiks ir pretnostatīts atpūtas periodiem, kas ir abpusēji izslēdzoši. /.../

71. /.../ nacionālā tiesa vēlas uzzināt, vai piekrišana, ko devuši arodbiedrības pārstāvji kolektīvā vai cita līguma kontekstā, ir uzskatāma par ekvivalentu piekrišanai, ko devis pats darbinieks saskaņā ar Direktīvas 93/104 18. panta pirmās daļas b) punkta i) apakšpunktu.

72. Minētā norma ļauj dalībvalstīm nepiemērot direktīvas 6. pantu attiecībā uz maksimālo nedēļas darba laiku, ja tiek ievēroti vispārīgie principi attiecībā uz darbinieku veselības un drošības aizsardzību un ja darba laiks nepārsniedz 48 stundas 7 dienu periodā, rēķinot vidēji periodā, kas noteikts 16. panta otrajā daļā. Darbinieks tomēr drīkst vienoties strādāt garāku periodu.

73. No 18. panta pirmās daļas b) punkta i) apakšpunkta skaidri izriet, ka tas pieprasa darbinieka individuālu piekrišanu. Turklāt, kā pareizi norāda Apvienotās Karalistes valdība, ja Kopienas likumdevēja nodoms būtu bijis atļaut darbinieka piekrišanu aizvietot ar kolektīvu vai citu līgumu, direktīvas 6. pants būtu iekļauts 17. panta trešās daļas sarakstā, kurš uzskaita gadījumus, kad atkāpes ir atļautas ar kolektīvo līgumu vai līgumu starp divām industrijas pusēm.

74. No minētā izriet atbilde /.../, ka piekrišana, kas ir dota ar kolektīvu vai citu līgumu, nav uzskatāma par ekvivalentu piekrišanai, ko dod darbinieks pats saskaņā ar 18. panta pirmās daļas b) punkta i) apakšpunktu.

C-173/99 EST spriedums lietā C-173/99, The Queen and Secretary of State for Trade and Industry, European Court Reports, 2001, page I-04881, (nav pieejams latviešu val.).

50. Tāda veida nacionālās tiesību normas ir arī acīmredzami nesaderīgas ar Direktīvas 93/104 sistēmu, kura atšķirībā no pieejas citiem jautājumiem nesatur nevienu iespējamo atkāpi no tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un tādējādi, *a fortiori* (vēl pārliecinošāk – *autores piez.*), aizliedz dalībvalstij vienpusēji ierobežot šīs tiesības, kuras direktīva piešķir visiem darbiniekiem. 17. pants pieļauj tikai tās atkāpes, kuras tas pieļauj, ar noteikumu, ka dalībvalstis nodrošina kompensējošos atpūtas periodus vai citu piemērotu aizsardzību. Ņemo vērā to, ka šāds nosacījums nav attiecināts uz tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ir pilnīgi skaidrs, ka Direktīva 93/104 nepieļauj dalībvalstīm atkāpties no šīm tiesībām.

51. Vēl jo vairāk, tādas nacionālās tiesību normas kā izskatāmajā lietā var rezultēties darba devēja ļaunprātīgā tiesību izmantošanā, jo darba devēji var sajūst vilinājumu izvairīties no pienākuma nodrošināt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, uz kuru ir tiesības ikvienam darbiniekam, kas ir nodarbināts īstermiņā.

61. /.../ direktīva neaizliedz dalībvalstīm noteikt kārtību, kādā tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu tiek izmantotas, piemēram, attiecībā uz to, kādā veidā darbinieks var šīs tiesības izmantot, it sevišķi nodarbinātības sākuma periodā.

63. Ir jāizceļ, ka minētais arguments ir balstīts uz pieņēmumu, ka darbiniekam, kas ir nodarbināts uz īsu laiku, ir iespējas atpūsties, pirms viņš uzsāk jaunas darba attiecības. Tomēr šāds pieņēmums ne vienmēr būs patiens attiecībā uz īsa laika nodarbinātību (līgums uz noteiktu laiku ar īsu nodarbinātības periodu – *autores piez.*). Tieši pretēji, šādi darbinieki daudz biežāk atrodas neaizsargātā situācijā nekā darbinieki, kas ir nodarbināti uz nenoteikta laika līgumiem, tādēļ ir jo īpaši svarīgi nodrošināt viņu veselības un drošības aizsardzību tādā veidā, kas atbilst Direktīvas 93/104 mērķim.

64. No minētā izriet atbilde, ka Direktīvas 93/104 7. panta pirmā daļa neļauj dalībvalstij pieņemt tādas nacionālās tiesību normas, saskaņā ar kurām darbinieks sāk iegūt tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu tikai pēc tam, kad ir nostrādājis 13 nepārtrauktas nedēļas.

C-342/01 EST spriedums lietā C-342/01, María Paz Merino Gómez and Continental Industrias del Caucho SA, OV C 106, 30.04.2004., 4. lpp. (nav pieejams latviešu val.).

32. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma mērķis ir atšķirīgs no maternitātes atvaļinājuma mērķa. Maternitātes atvaļinājums ir domāts, pirmkārt, lai aizsargātu sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc tās, un, otrkārt, lai aizsargātu īpašās attiecības starp māti un bērnu periodā, kas seko grūtniecībai un dzemdībām (sk. lietu 184/83 *Hofmann* (1984) ECR 3047, 25. paragrāfs /.../).

33. Direktīvas 93/107 7. panta pirmā daļa ir interpretējama tādējādi, ka situācijā, kad maternitātes atvaļinājuma periods sakrīt ar periodu, kurā visiem darbiniekiem tiek piešķirts ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, direktīvā noteiktais pienākums nodrošināt ikgadējo atvaļinājumu netiek izpildīts.

I Direktīvas 93/104 /.../ 7. panta pirmā daļa ir interpretējama tādējādi, ka darbiniekam ir jābūt iespējai doties ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā citā laika periodā nekā maternitātes atvaļinājums, pat ja maternitātes atvaļinājuma periods sakrīt ar ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku, kas ir noteikts ar darba koplīgumu un attiecas uz visiem darbiniekiem.

C397/01 – EST spriedums apvienotās lietās C-397/01 līdz C-403/01, Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01), Matthias Döbele (C-403/01) pret Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, OV C 300, 04.12.2004., 2. lpp.

52. Gan no Direktīvas 89/391 mērķa, kas ir darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošana, gan arī no tās 2. panta 1. punkta izriet, ka šīs Direktīvas piemērošanas joma ir jāaplūko paplašināti. No tā izriet, ka izņēmumi, kas paredzēti šā panta 2. punkta pirmajā daļā, ir jāinterpretē sašaurināti /.../.

53. Turklāt Direktīvas 89/391 2. panta 2. punkta pirmā daļa neizslēdz no Direktīvas piemērošanas jomas civilās aizsardzības dienestu vispār, bet tikai šādu dienestu "dažas darbības", kuru īpatnības var nonākt nenovēršamā pretrunā ar šīs Direktīvas noteikumiem.

54. Šis izņēmums no Direktīvas 89/391 piemērošanas jomas, kas ir plaši definēta, līdz ar to ir jāinterpretē, sašaurinot tā piemērojamību un iekļaujot tikai to, kas ir obligāti nepieciešams, lai nodrošinātu tās intereses, kuru aizsardzība ir valsts atļauta.

55. Šajā sakarā izņēmums, kas minēts Direktīvas 89/391 2. panta 2. punkta pirmajā daļā, tika pieņemts vienīgi tādēļ, lai nodrošinātu veiksmīgu darbību dienestiem, kas nepieciešami drošības, veselības, kā arī sabiedriskās kārtības aizsardzībai, īpaši smagas un plaša mēroga situācijas, piemēram, katastrofas gadījumā, kuru raksturo fakts, ka šādos apstākļos palīdzības un glābšanas vienību darba laiks pēc būtības nepakļaujas plānojumam.

56. Tomēr civilās aizsardzības dienesti to tiešākajā nozīmē, kas aprakstīta minētajā normā, pilnībā atšķiras no darbībām pamata prāvā minētajā glābšanas dienestā, kas sniedz palīdzību cietušajām vai slimajām personām.

57. Pat ja dienestam, kuru pamata prāvā ir aprakstījusi iesniedzējtiesa, jādarbojas apstākļos, kas pēc būtības nav paredzami, tā darbības, kas veicamas normālos apstākļos un kas precīzi atbilst šāda dienesta uzdevumam, ir iespējams iepriekš organizēt, tajā skaitā arī ielānojot tā darbinieku darba laikus. /.../

63. Pastāvot šādiem apstākļiem, uz pirmā jautājuma a) punktu ir jāatbild, ka Direktīvas 89/391 2. pants un Direktīvas 93/104 1. panta 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka glābšanas dienesta darbinieku darbs ātrās medicīniskās palīdzības dienestā, kas aplūkots pamata prāvā, ietilpst minēto Direktīvu piemērošanas jomā.

84. No tā izriet, ka, lai juridiski korekti atkāptos no maksimālā 48 stundu nedēļas darba laika ilguma, kas ir paredzēts Direktīvas 93/104 6. pantā, darba ņēmēja piekrišanai ir jābūt ne tikai individuālai, bet arī skaidri un brīvi izpaustai.

C-151/02 EST spriedums lietā C-151/02, Landeshauptstadt Kiel and Norbert Jaeger, OV C264, 01.11.2003., 14. lpp.

60. Apstākļi, ka Tiesa spriedumā lietā *Simap* ārstiem, kam dežūru laikā jāatrodas slimnīcā, nav konkrēti noteikusi iespēju atpūsties vai gulēt, kad viņu pakalpojumi nav nepieciešami, šajā gadījumā nav būtisks.

61. Šādi laikposmi, kad darbs netiek veikts, ietilpst dežūrā, ko ārsts veic, atrodoties slimnīcā, jo – atšķirībā no parasta darba laika – nepieciešamība steidzami veikt darbu ir atkarīga no apstākļiem un nevar tikt iepriekš plānota. /.../
63. Izšķirošais faktors attiecībā uz jēdziena “darba laiks” raksturīgajām īpašībām saskaņā ar Tiesas viedokli Direktīvas 93/104 izpratnē ir tāds, ka slimnīcas dežūrārstiem tiek prasīts dežūras laikā atrasties darba devēja noteiktajā vietā un viņiem jābūt pieejamiem darba devējam, lai nepieciešamības gadījumā nekavējoties veiktu darbu. Kā burtiski izriet no sprieduma lietā *Simap* 48. punkta, šis pienākums, kura dēļ attiecīgie ārsti nevar brīvi noteikt savu atrašanās vietu, kad darbs nav jāveic, ir uzskatāms par viņu uzdevuma sastāvdaļu.
64. Tikai tas, ka darba devējs ārstam piedāvā telpu, kur atpūsties, kamēr viņš neveic profesionālos pienākumus, rezultātā neko nemaina. /.../
92. Otrkārt, ir jāuzsver, ka Direktīvas 93/104 mērķis ir efektīvi aizsargāt darbaņēmēju veselību un drošību. Ņemot vērā šo būtisko mērķi, katram darbaņēmējam it īpaši pienākas atbilstošs atpūtas laiks, kurā personai jāspēj ne tikai atgūties no noguruma, kas radies darba laikā, bet arī pēc iespējas jānovērš visi riski attiecībā uz darbaņēmēju veselību, ko var radīt secīgi darba laika laikposmi bez nepieciešamās atpūtas. /.../
94. Saskaņā ar visu iepriekš minēto “līdzvērtīg(us) kompensācijas atpūtas laik(us) (laikposmus)” Direktīvas 93/104 17. panta 2. un 3. punkta izpratnē, lai atbilstu noteiktajiem kritērijiem, kā arī direktīvas mērķiem, kā noteikts šā sprieduma 92. punktā, raksturo tas, ka šādos laikposmos uz darbaņēmēju neattiecas nekādi pienākumi pret darba devēju, kas varētu liegt darbaņēmējam brīvi un nepārtraukti īstenot savas intereses, lai neitralizētu darba ietekmi uz viņa drošību vai veselību. Tādēļ šādiem atpūtas laikposmiem jāseko tūlīt pēc neitralizējamā darba laika, lai novērstu darbaņēmēja nogurumu vai pārslodzi secīgu darba laikposmu dēļ.
95. Lai nodrošinātu efektīvu darbaņēmēja drošības un veselības aizsardzību, ir jāparedz pamatprincips, ka darba laikam seko atpūtas laiks. Lai efektīvi atpūstos, darbaņēmējam 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 darbaņēmējam atslābināties un kļedēt nogurumu, kas radies pienākumu izpildes laikā. Šī prasība it īpaši ir nepieciešama, ja, atkāpjoties no pamatnoteikuma, parastais darba laiks tiek pagarināts līdz dežūras beigām.
96. Turpretim, ja vairāki darba laikposmi tiek veikti bez nepieciešamā atpūtas laika iestarpināšanas, attiecīgajos apstākļos tiek nodarīts kaitējums darbaņēmējam vai arī pārmērīgi tiek izmantotas darbaņēmēja fiziskās iespējas, tādējādi apdraudot viņa drošību un veselību, un līdz ar to atpūtas laiks, kas seko šādiem darba laikposmiem, nav pietiekams, lai nodrošinātu attiecīgo interešu aizsardzību. Kā jau atzīts šā sprieduma 70. punktā, ārstam, kurš veic dežūras slimnīcā, šis risks ir vēl lielāks, ja dežūras notiek papildus parastajam darba laikam.
97. Šādos apstākļos dienas darba laika palielinājums, ko dalībvalstis vai to sociālie partneri var ietekmēt saskaņā ar Direktīvas 93/104 17. pantu, samazinot atpūtas laiku, kas darbaņēmējam pienākas attiecīgajā darba dienā, it īpaši slimnīcās un līdzīgās iestādēs, ir jākompensē, piešķirot atbilstošus atpūtas laikposmus secīgu stundu veidā, kas atbilst stundu skaitam, par kādu ir veikts darba laika palielinājums un kas darbaņēmējam jāizmanto pirms nākamā darba laika sākuma. Pamatnoteikumā attiecībā uz šādu atpūtas laikposmu piešķiršanu tikai

“citā laikā”, kas nav tieši saistīts ar darba laiku, kas pagarināts sakarā ar dežūras pabeigšanu, nav pietiekami ņemta vērā nepieciešamība aizsargāt darba ņēmēju drošību un veselību, kas ir Kopienas darba laika organizācijas režīma pamatā.

C-313/02 EST spriedums lietā C-313/02, Nicole Wippel pret Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG., OV C 300, 04.12.2004., 11. lpp.

46. Sākumam jāatzīmē, ka gan no EK līguma 118.a. panta (EK Līguma 117.–120. pants ir aizstāti ar EKL 136.–143. pantu), kas ir Direktīvas 93/104 juridiskais pamats, gan no šīs direktīvas pirmā, ceturtā, septītā un astotā apsvēruma, gan arī no tās 1. panta 1. punkta formulējuma izriet, ka tās mērķis ir noteikt prasību minimumu, kas vērstas uz darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, tuvinot valstu noteikumus, tostarp par darba laika ilgumu /.../.

47. Turklāt saskaņā ar šiem noteikumiem harmonizācija darba laika organizācijas jomā Kopienai līmenī vērstas uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, nodrošinot viņiem minimālo atpūtu, jo īpaši diennakts un iknedēļas atpūtu, kā arī adekvātus pārtraukumus, un paredzot maksimālo nedēļas darba laika ilgumu /.../.

48. Visbeidzot ir iespējams, ka noteiktos gadījumos maksimālais darba laika ilgums un darba laika organizācija sakrīt ar pilna darba laika darba ņēmēja reāli nedēļā nostrādātajām stundām, kā arī ar šā darba ņēmēja darba laika organizāciju. Tomēr Direktīva 93/104 attiecas vienādi uz pilna darba laika darba ņēmējiem un uz nepilna darba laika darba ņēmējiem un tādējādi jo īpaši nosaka maksimālo darba laika ilgumu un darba laika organizāciju attiecībā uz šīm abām darba ņēmēju kategorijām.

C-14/04 EST spriedums lietā C-14/04, Abdelkader Dellas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière v Premier ministre, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, OV C36, 11.02.2006., 8. lpp.

44. Tiesa ir arī atzinusi šajā sakarā, ka jēdzieni “darba laiks” un “atpūtas laiks” Direktīvas 93/104 izpratnē nav interpretējami saskaņā ar dalībvalstu tiesiskā regulējuma dažādajām normām, bet gan tie ir Kopienas tiesību jēdzieni, kas jādefinē saskaņā ar objektīvām īpašībām, pamatojoties uz šīs direktīvas, kurā ir noteiktas darbinieku (darba ņēmēju) dzīves un darba apstākļu uzlabošanas minimālās prasības, sistēmu un mērķi. Faktiski tikai ar šādu autonomu interpretāciju var nodrošināt šīs direktīvas pilnīgu iedarbīgumu un šo jēdzienu vienveidīgu piemērošanu visās dalībvalstīs /.../.

45. Tiesa no tā secināja, ka dalībvalstis nevar vienpusēji noteikt šo jēdzienu un citu Direktīvas 93/104 noteikumu piemērojamību šajā direktīvā noteiktajām darbinieku (darba ņēmēju) tiesībām, ka darba laikposmi un attiecīgi atpūtas laikposmi pienācīgi tiek ņemti vērā, attiecinot jebkādas nosacījumus vai ierobežojumus. Jebkāda citāda interpretācija mazinātu Direktīvas lietderīgo iedarbību, un netiktu ievērots mērķis efektīvi nodrošināt darba ņēmēju darba un veselības aizsardzību ar minimālo prasību palīdzību /.../.

39. Saskaņā ar Direktīvas 89/391 2. panta 1. punktu šī direktīva attiecas uz "visiem darbības veidiem gan valsts, gan privātajā sektorā", kuros vispārīgā nozīmē ietilpst arī pārvaldes darbība un pakalpojumu sniegšana.

40. Saskaņā ar šā paša panta 2. punkta pirmo daļu minētā direktīva tomēr nav piemērojama, ja tā ir nenovēršamā pretrunā ar kāda specifiska valsts dienesta, piemēram, bruņoto spēku vai policijas, vai kāda civilās aizsardzības dienesta darbības īpatnībām.

41. Šajā sakarā Tiesa jau ir atzinusi, ka iepriekšējā punktā minētais izņēmums neattiecas uz ātrās palīdzības ambulatorajā dienestā vai neatliekamās medicīniskās palīdzības automašīnās strādājošo pirmās palīdzības sniedzēju darbu, kas tādas organizācijas kā *Deutsches Rotes Kreuz* (Vācijas Sarkanais Krusts) organizētos palīdzības pakalpojumus sniedz cietušajiem vai slimajiem /.../.

42. Tiesa uzskatīja, ka gan no Direktīvas 89/391 mērķa, proti, darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošanas sekmēšanas darbā, gan no minētās direktīvas 2. panta 1. punkta teksta izriet, ka minētās direktīvas piemērošanas joma ir jāizprot paplašināti. Tiesa no tā secināja, ka minētā panta 2. punkta pirmajā daļā noteiktie izņēmumi no direktīvas piemērošanas jomas interpretējami sašaurināti /.../.

43. Iepriekšminētā sprieduma lietās *Pfeiffer* u. c. 53. punktā Tiesa ir precizējusi, ka ar Direktīvas 89/391 2. panta 2. punkta pirmo daļu no minētās direktīvas piemērošanas jomas izslēgti nevis civilās aizsardzības dienesti vispār, bet vienīgi šo dienestu "atsevišķas īpašas darbības", kuru īpatnības ir nenovēršamā pretrunā minētās direktīvas noteikumu piemērošanai.

44. Šā paša iepriekšminētā sprieduma lietās *Pfeiffer* u. c. 54. punktā Tiesa ir secinājusi, ka, tā kā minētais izņēmums no Direktīvas 89/391 piemērošanas jomas formulēts plaši, tas ir interpretējams, sašaurinot izņēmuma piemērojamību tiktāl, cik tas ir noteikti nepieciešams, lai neapdraudētu tās intereses, ko dalībvalstīm ar to atļauts aizsargāt.

45. Iepriekšminētā sprieduma lietās *Pfeiffer* u. c. 55. punktā Tiesa šajā sakarā ir atzinusi, ka izņēmums Direktīvas 89/391 2. panta 2. punkta pirmajā daļā paredzēts vienīgi ar mērķi nodrošināt par drošību, veselības aizsardzību un sabiedrisko kārtību atbildīgo dienestu sekmīgu darbību ārkārtēji smagos plaša mēroga, piemēram, katastrofas, apstākļos, kuru galvenā pazīme ir tāda, ka tie varētu radīt vērā ņemamus draudus darba ņēmēju drošībai un/vai veselībai un tajos pēc būtības nav iespējams plānot ātrās reaģēšanas un glābšanas vienību darbu.

46. Neraugoties uz to, Tiesas skatījumā minētajā normā norādītais civilās aizsardzības darbs šaurā nozīmē ir jānošķir no cietušajiem vai slimajiem sniegtiem glābšanas pakalpojumiem, kas izvērtēti lietās, kurās pasludināts iepriekšminētais spriedums lietās *Pfeiffer* u. c. Lai gan minētajās lietās izvērtētajam glābšanas dienestam jārikojas situācijās, kas būtībā nav paredzamas, šādam dienestam tieši uzticēto uzdevumu ietvaros veiktās darbības arī parastos apstākļos nevar organizēt iepriekš, tajā skaitā nav iespējams novērst personāla drošības un/vai veselības iespējamo apdraudējumu un paredzēt tā darba laiku /.../.

47. Tāpēc iepriekšminētā sprieduma lietās *Pfeiffer* u. c. 58. punktā Tiesa secināja, ka minētajam dienestam nav tādu īpatnību, kas būtu nenovēršamā pretrunā Kopienų noteikumu par darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību piemērošanai, un tādējādi uz minēto dienestu neattiecas Direktīvas 89/391 2. panta 2. punkta pirmajā daļā minētais izņēmums, un minētā direktīva ir šim dienestam piemērojama.

48. Arī pamata tiesvedībā izvērtējamai valsts ugunsdzēsības dienesta ātrās reaģēšanas spēku darbībai ne tās īstenošanas apstākļu, ne rakstura ziņā nav tādu īpatnību kā iepriekš minētajās lietās *Pfeiffer* u. c. izvērtētajai darbībai, un tādēļ šajā spriedumā sniegto Direktīvas 89/391 interpretāciju var attiecināt arī uz šo lietu. /.../ 61. Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu jāatbild tādējādi, ka Direktīvas 89/391 2. pants un Direktīvas 93/104 1. panta 3. punkts jāinterpretē šādi:

– tāda valsts ugunsdzēsības dienesta ātrās reaģēšanas spēku veiktā darbība, kāda tiek izvērtēta pamata tiesvedībā, parasti ietilpst minēto direktīvu piemērošanas jomā, un līdz ar to ar Direktīvas 93/104 6. panta 2. punktu principā ir aizliegts pārsniegt paredzēto nedēļas darba laika maksimālo 48 stundu apjomu, ieskaitot sardzes darbā pavadīto laiku;

– minēto darba laika maksimālo apjomu tomēr var pārsniegt nopietnos un liela mēroga ārkārtas apstākļos, kad mērķa nodrošināt sabiedrisko interešu – sabiedriskās kārtības, veselības un drošības – aizsardzības īstenošanai nepieciešamo dienestu pienācīgai darbībai uz noteiktu laiku ir jāpiespējam lielāka nozīme nekā mērķim nodrošināt ātrās reaģēšanas un glābšanas spēkos iesaistīto darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, kaut gan pat šādā ārkārtas situācijā, ciktāl iespējams, ir jāīsteno Direktīvas 89/391 mērķis.

C-124/05 EST spriedums lietā C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging pret Staat der Nederlanden, OV C 143, 17.06.2006., 19. lpp.

28. Katra darbinieka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par Kopienų sociālo tiesību principu, kam ir īpaša nozīme, no kura nevar atkāpties, un, kuru ieviešot, valsts kompetentajām iestādēm ir jārikojas tikai ar Direktīvu noteikto ierobežojumu ietvaros /.../.

29. Direktīvā arī ir norma, saskaņā ar kuru darba ņēmējam parasti būtu jābūt tiesībām uz patiesu atpūtu, lai nodrošinātu pienācīgu viņa drošības un veselības aizsardzību, jo tikai tad, ja darba attiecības ir izbeigtas, 7. panta 2. punkts ļauj apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu aizstāt ar finansiālu atlīdzību /.../.

30. Šā atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja veselību un drošību īstenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots šim mērķim noteiktajā gadā. Tomēr šā laikposma nozīme šajā sakarā saglabājas, ja tas tiek izmantots turpmākā laikposmā.

31. Ņemot vērā, ka atvaļinājums Direktīvas izpratnē var, ja to izmanto kādā turpmākajā gadā, vienlīdz veicināt gan darba ņēmēja drošību, gan veselību, ir jākonstatē, ka to vēl arvien regulē Direktīva.

32. Jebkurā gadījumā iespēja atlīdzināt pārceltu minimālo ikgadējo atvaļinājumu radītu ar Direktīvas mērķiem nesaderīgu pamudinājumu neizmantojot atvaļinājumu vai piespiest darba ņēmējus no atvaļinājuma atteikties. /.../

7. pants Eiropas Parlamenta un Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvā 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem, ko groza ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 22. jūnija Direktīvu 2000/34/EK, ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts, ka ar valsts noteikumu darba līguma laikā tās ikgadējā atvaļinājuma dienas Direktīvas 7. panta 1. punkta izpratnē, kas nav izmantotas attiecīgajā gadā, atļauj aizstāt ar finansiālu atlīdzību kādā no turpmākajiem gadiem.

C-437/05 EST rīkojums lietā C-437/05, Jan Vorel pret Nemocnice Český Krumlov, OV C56, 10.03.2007., 12. lpp.

23. Šajā sakarā ir jānorāda, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Direktīvas 93/104 mērķis ir noteikt minimālās prasības, lai uzlabotu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, tuvinot valsts tiesību normas par darba laika ilgumu. Šāda Kopieniu līmenī īstenota saskaņošana darba laika organizācijas jomā ir vērsta uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, paredzot minimālos atpūtas laikposmus, it īpaši diennakts un iknedēļas atpūtu, kā arī pienācīgus pārtraukumus, un paredzot, ka maksimālais nedēļas darba laika vidējais ilgums ir 48 stundas, ar skaidru norādi, ka tajā ir ietvertas arī virsstundas. Dažādie Direktīvā 93/104 ietvertie noteikumi par maksimālo darba laiku un minimālajiem atpūtas laikiem ir īpaši nozīmīgi Kopieniu sociālo tiesību noteikumi, kurus kā minimālu normu, kas vajadzīga drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai, ir tiesības baudīt katram darba ņēmējam /.../.

24. It īpaši attiecībā uz jēdzienu "darba laiks" Direktīvas 93/104 izpratnē Tiesa jau vairākkārt ir nospriedusi, ka tajā šis jēdziens ir definēts kā viss laikposms, kurā darba ņēmējs ir darbā, atrodas darba devēja rīcībā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un ka pats jēdziens ir saprotams kā pretstats atpūtas laikam, tā kā abi jēdzieni ir savstarpēji izslēdzoši /.../.

27. Tiesa no tā secina, ka dežūras, kuras darba ņēmējs veic, fiziski klātesot darba devēja iestādē, pilnā apjomā ir jāuzskata par "darba laiku" Direktīvas 93/104 izpratnē, neatkarīgi no darba, ko darba ņēmējs šo dežūru laikā faktiski ir veicis /.../.

28. Faktam, ka dežūrās ietilpst arī atsevišķi bezdarbības laikposmi, šajā sakarā tādējādi nav pilnīgi nekādas nozīmes. Faktiski izšķirošais faktors, lai noteiktu, vai Direktīvas 93/104 jēdziens "darba laiks" raksturīgie elementi ir attiecināmi uz šīm dežūrām, ko darba ņēmējs veic savā darba vietā, ir fakts, ka viņš ir spiests fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā un būt pieejams darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu sniegt attiecīgos pakalpojumus. Tādēļ jāuzskata, ka šie pienākumi attiecas uz darba ņēmēja pienākumu veikšanu /.../.

C-116/06 EST spriedums lietā C-116/06, Sari Kiiski pret Tampereen kaupunki, OV C 269, 10.11.2007., 12. lpp.

50. Kā izriet arī no šā sprieduma 46. punktā minētās Tiesas judikatūras, mātes, kura ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, aizsardzības mērķis ir izvairīties no

pārāk lielas pienākumu nastas. Rūpes par pirmo bērnu saskaņā ar pamatnolīgumā paredzētā bērna kopšanas atvaļinājuma mērķi rakstura un nozīmes ziņā ir pielīdzināmas grūtnieces pienākumu nastai grūtniecības pēdējā posmā. Tādēļ ir pamatoti norādīt, ka no šādas nastas var izvairīties, ļaujot ieinteresētajai personai attiecīgās situācijas dēļ grozīt minētā atvaļinājuma ilgumu. /.../

56. Turklāt Tiesa jau ir nospriedusi, ka Kopienu tiesībās garantēts atvaļinājums nevar ietekmēt tiesības izmantot citu atvaļinājumu, kas arī ir garantēts šajās tiesībās (sk. iepriekšminēto spriedumu lietā Komisija/Luksemburga, 33. punkts, un 2006. gada 6. aprīļa spriedumu lietā *C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Krājums, I-3423. lpp., 24. punkts).

57. No tā izriet, ka ar Kopienu tiesībām ir pretrunā tāds darba devēja lēmums, kāds pamata prāva tika pieņemts 2004. gada 10. decembrī, kura sekas ir tādas, ka netiek apmierināts strādājošas grūtnieces lūgums grozīt bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu brīdī, kad viņa pieprasa grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, un tai tiek liegtas arī Direktīvas 92/85 8. un 11. pantā paredzētās tiesības saistībā ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. /.../

2. pantam Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvā 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (nosacījumiem), kurā grozījumi izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK, ar kuru ir aizliegta jebkāda tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ attiecībā uz darba apstākļiem (nosacījumiem), kā arī 8. un 11. pantam Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvā 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), kuri regulē grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ir pretrunā tādas valsts tiesību normas par bērna kopšanas atvaļinājumu, kurās netiek ņemtas vērā tādas pārmaiņas, kas saistītas ar attiecīgās darba ņēmējas grūtniecību ierobežotajā, vismaz četrpadsmit nedēļu ilgajā laika posmā pirms un pēc dzemdībām, un tādēļ tās ieinteresētajai personai neļauj grozīt bērna kopšanas atvaļinājuma ilgumu brīdī, kad tā izvirza savas tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī liedz tai izmantot ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu saistītās tiesības.

C-350/06 un C-520/06 EST tiesas spriedums apvienotajās lietās C-360/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) pret Deutsche Rentenversicherung Bund, un Stringer u. c. (C-520/06) pret Her Majesty's Revenue and Customs, OV C 69, 21.03.2009., 3. lpp.

1) Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka ar to nav pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām darba ņēmējam, kurš atrodas slimības atvaļinājumā, nav tiesību izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu slimības atvaļinājuma laikā;

2) Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka ar to ir

pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeidzas, beidzoties bāzes laikposmam un/ vai valsts tiesībās noteiktajam pārceļšanas periodam, pat ja darba ņēmējs visu bāzes laikposmu vai daļu no tā ir bijis slimības atvaļinājumā un viņa darba nespēja ir ilgusi līdz viņa darba attiecību izbeigšanai, kas ir bijis par iemeslu, kādēļ viņš nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

C-277/08 EST spriedums lietā C-277/08, Francisco Vicente Pereda pret Madrid Movilidad SA., OV C267, 07.11.2009, 20. lpp.

18. Vispirms jāatgādina, kā izriet no paša Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta – normas, no kuras šī direktīva neļauj atkāpties – formulējuma, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz vismaz četras nedēļas ilgu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Šis tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu uzskatāmas par īpaši svarīgu Kopienas sociālo tiesību principu, kuru īstenot kompetentās valsts iestādes var vienīgi pašā Direktīvā 2003/88 skaidri noteiktās robežās (šajā sakarā jautājumā par Direktīvu 93/104 sk. 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-173/99 *BECTU*, *Recueil*, I-4881. lpp., 43. punkts, 2004. gada 18. marta spriedumu lietā C-342/01 *Merino Gómez*, *Recueil*, I-2605. lpp., 29. punkts, kā arī 2006. gada 16. marta spriedumu apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04, *Robinson-Steele* u. c., Krājums, I-2531. lpp., 48. punkts).

19. Šajā sakarā Tiesa jau ir atzinusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts principā pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēta kārtība, kādā īstenojamas šajā direktīvā skaidri piešķirtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, tostarp arī šo tiesību zaudēšana, beidzoties bāzes periodam, tomēr ar nosacījumu, ka darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir bijusi faktiskā iespēja šīs tiesības izmantot. Līdz ar to tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu neizbeidzas, beidzoties valsts tiesībās noteiktajam bāzes periodam, ja darba ņēmējs visu bāzes periodu vai daļu no tā bijis slimības atvaļinājumā un viņam nav bijis faktiskas iespējas šīs tiesības izmantot (sk. 2009. gada 20. janvāra spriedumu apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff* u. c., Krājums, I-179. lpp., 43. un 55. punkts).

20. Darba ņēmējam parasti būtu jābūt tiesībām uz patiesu atpūtu, lai nodrošinātu efektīvu viņa drošības un veselības aizsardzību, jo tikai tad, ja darba attiecības ir izbeigtas, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ļauj tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu aizstāt ar naudas kompensāciju /.../.

21. Turklāt tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķis neapšaubāmi ir ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku atelpai un brīvā laika nodarbēm. Šis mērķis šajā ziņā atšķiras no tiesību uz slimības atvaļinājumu mērķa. Tas darba ņēmējam tiek piešķirts, lai viņš varētu atgūties pēc slimības /.../.

22. No iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem un, it īpaši, no šā tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķa izriet, ka darba ņēmējam, kas iepriekš noteikta ikgadējā atvaļinājuma laikā ir slimības atvaļinājumā, ir tiesības, izsakot lūgumu, lai patiešām varētu izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu, to izmantot citā laikā, kas nesakrīt ar slimības atvaļinājuma periodu. Šā jaunā ikgadējā atvaļinājuma perioda, kas atbilst sākotnēji noteiktā ikgadējā atvaļinājuma un slimības atvaļinājuma pārklāšanās periodam, noteikšana ir pakārtota valsts

tiesībās paredzētajiem noteikumiem un kārtībai, kas piemērojama, nosakot darba ņēmēju atvaļinājumus, ņemot vērā dažādas iesaistītās intereses, it īpaši – ar uzņēmuma interesēm saistītos prioritārus apsvērumus.

23. Ja šīs intereses neļauj apmierināt darba ņēmēja lūgumu par jauna ikgadējā atvaļinājuma perioda noteikšanu, darba devējam ir pienākums darba ņēmējam piešķirt citu darba ņēmēja piedāvātu un šīm interesēm atbilstošu ikgadējā atvaļinājuma periodu, *a priori* neizslēdzot iespēju, ka šis periods var būt ārpus attiecīgajam ikgadējam atvaļinājumam noteiktā bāzes laikposma.

24. Kā izriet no Tiesas judikatūras – lai arī apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja drošību un veselību īstenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots šim mērķim paredzētajā, proti, tekošajā gadā, šā atpūtas laikposma nozīme šajā sakarā saglabājas, ja tas tiek izmantots vēlāk (sk. 2006. gada 6. aprīļa spriedumu lietā C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Krājums, I-3423. lpp., 30. punkts, kā arī iepriekšminēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u. c., 30. punkts).

25. Līdz ar to, lai arī Direktīva 2003/88 pieļauj tādas valsts tiesību normas vai praksi, saskaņā ar kuru darba ņēmējs, kurš ir slimības atvaļinājumā, tā laikā var izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (iepriekšminētais spriedums apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u. c., 31. punkts), no šā sprieduma 22. punkta izriet, ka, ja darba ņēmējs nevēlas ikgadējo atvaļinājumu izmantot šā slimības atvaļinājuma laikā, ikgadējais atvaļinājums tam piešķirams citā periodā.

26. Ievērojot visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu sniedzama šāda atbilde: Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesību normas vai koplīgumus, kuros paredzēts, ka darba ņēmējs, kas ir slimības atvaļinājumā, savā ikgadējā atvaļinājuma laikā, kurš fiksēts tā uzņēmuma atvaļinājumu plānošanas grafikā, kurā viņš nodarbināts, nav tiesīgs pēc atgriešanās darbā izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu citā laikposmā, kas nav viņam sākotnēji noteiktais periods, attiecīgā gadījumā – ārpus atbilstošā bāzes laikposma.

C-486/08 EST spriedums lietā C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol., OV C 161, 16.06.2010., 9. lpp.

28. Šajā ziņā ir jāatgādina, ka, pirmkārt, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot tikai robežās, kas tieši paredzētas Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvā 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.) /.../.

29. Otrkārt, ir jāuzsver, ka šo īpaši svarīgo Savienības sociālo tiesību principu nevar interpretēt šauri (pēc analogijas sk. 2009. gada 22. oktobra spriedumu lietā C-116/08 *Meerts*, Krājums, I-0000. lpp., 42. punkts).

30. Turklāt tiesību uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu mērķis neapšaubāmi ir ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku atelpai un brīvā laika nodarbēm /.../. Šī atpūtas laika nozīme attiecībā uz ikgadējā atvaļinājuma pozitīvo ietekmi uz darba ņēmēja veselību un drošību saglabājas, ja tas tiek izmantots nevis attiecīgajā periodā, bet vēlākā laika posmā (2006. gada 6. aprīļa spriedums lietā

C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Krājums, I-3423. lpp., 30. punkts).

31. Darba ņēmējam parasti ir jābūt iespējai faktiski atpūsties, jo vienīgi tad, ja darba attiecības tiek izbeigtas, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā ļaun tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu aizstāt ar finanšu kompensāciju /.../.

32. No iepriekš minētā izriet, ka ikgadējā atvaļinājuma izmantošanai vēlākā laika posmā, nevis attiecīgajā periodā, nav nekāda sakara ar darba laika režīmu, kādā darba ņēmējs strādā šajā vēlākajā laika posmā. Attiecīgi darba laika grozīšana un, it īpaši, samazināšana, kas notiek, no pilna darba laika darba pārejo uz nepilna darba laika darbu, nevar samazināt tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, ko darba ņēmējs ir ieguvis pilna darba laika darba periodā.

33. Turklāt jākonstatē, ka neapšaubāmi ir pamats piemērot *pro rata temporis* principu, kas izriet no Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkta, piešķirot ikgadējo atvaļinājumu par nepilna darba laika darba periodu. Tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu, ko piešķir par šādu periodu, samazināšana salīdzinājumā ar atvaļinājumu, ko piešķir par pilna darba laika darba periodu, ir objektīvi attaisnota. Savukārt minēto principu nevar piemērot *ex post* attiecībā uz tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas pilna darba laika darba periodā.

34. Visbeidzot, lai gan ne no Direktīvas 2003/88 atbilstošajām normām, ne no Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkta nevar secināt, ka valsts tiesiskā regulējumā nosacījumos par tiesību uz ikgadējā atvaļinājuma izmantošanu būtu iespējams paredzēt tiesību uz atvaļinājuma, kas iegūtas attiecīgajā laika periodā, daļēju zaudēšanu, tomēr ir jāatgādina, ka šis secinājums attiecas vienīgi uz gadījumu, kad darba ņēmējam faktiski nav bijusi iespēja izmantot minētās tiesības /.../.

35. No visa iepriekšminētā izriet, ka uz otro jautājumu ir jāatbild, ka atbilstošās Savienības tiesības, tostarp Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas iekļauts pielikumā Direktīvai 97/81, kura grozīta ar Direktīvu 98/23, 4. klauzulas 2. punkts ir jāinterpretē tā, ka tās nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā *L-VBG* 55. panta 5. punkts, saskaņā ar kuru gadījumā, ja tiek grozīts darba ņēmēja darba laiks, neizmanto atvaļinājumu ilgums ir jāpielāgo tādējādi, ka darba ņēmējam, kurš no pilna darba laika darba pāriet uz nepilna darba laika darbu, tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kuras viņš ir ieguvis savā pilna darba laika darba periodā un kuras viņam nav bijusi iespēja izmantot, tiek samazinātas, vai tādējādi, ka viņš var izmantot šo atvaļinājumu, vienīgi saņemot samazinātu kompensāciju par apmaksāto atvaļinājumu.

51. Tādējādi gan no minētā 2. noteikuma 6. punkta, gan no konteksta, kādā šī tiesību norma atrodas, izriet, ka tās mērķis ir izvairīties, ka tiek zaudētas vai samazinātas no darba tiesiskajām attiecībām izrietošās tiesības, kuras ir iegūtas vai tiek iegūtas un uz kurām darba ņēmējs var pretendēt tad, kad viņš uzsāk bērna kopšanas atvaļinājumu, kā arī garantēt, ka, beidzoties šim atvaļinājumam, attiecībā uz šīm tiesībām viņš atradīsies tādā pašā situācijā, kādā viņš bija pirms minētā atvaļinājuma /.../.

52. Pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu izriet no pamatmērķiem, kas noteikti Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 16. punktā par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, uz kuru ir atsauce šajā pamatnolīgumā un kas ir minēta arī EKL 136. pantā, proti, mērķiem, kas ir saistīti ar dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, kā arī ar darba ņēmēju, šajā gadījumā – darba ņēmēju, kas lūguši bērna kopšanas atvaļinājumu vai to izmanto, atbilstošu sociālo aizsardzību /.../.

No visa iepriekšminētā izriet, ka uz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka 2. noteikuma 6. punkts Pamat nolīgumā par bērna kopšanas atvaļinājumu, kas iekļauts pielikumā Direktīvai 96/34, kura ir grozīta ar Direktīvu 97/75, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā L-VBG 60. panta pēdējais teikums, saskaņā ar kuru darba ņēmēji, kas izmanto savas tiesības uz divus gadus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, beidzoties šim atvaļinājumam, zaudē tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kuras iegūtas iepriekšējā gadā pirms viņu bērna piedzimšanas.

C-227/09 EST spriedums lietā C-227/09, Antonino Accardo pret Comune di Torino, OV C 346, 18.12.2010., 15. lpp.

36. Līdz ar to uz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 93/104 un grozītās Direktīvas 93/104 17. panta 3. punkts ir piemērojams patstāvīgi attiecībā pret šā paša panta 2. punktu, tādējādi, ka, ja kāda profesija nav uzskaitīta minētajā 2. punktā, tas nenozīmē, ka uz to nevar attiecināt Direktīvas 93/104 un grozītās Direktīvas 93/104 17. panta 3. punktā paredzēto atkāpi.

1) Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvas 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem tās sākotnējā redakcijā, kā arī tās ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 22. jūnija Direktīvu 2000/34/EK grozītajā redakcijā, 17. panta 3. punkts ir piemērojams neatkarīgi no šā paša panta 2. punkta tādējādi, ka, ja kāda profesija nav uzskaitīta minētajā 2. punktā, tas nenozīmē, ka uz to nevar attiecināt abu Direktīvas 93/104 redakciju 17. panta 3. punktā paredzēto atkāpi.

C-428/09 EST spriedums lietā C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère pret Premier ministre, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Ministère de la Santé et des Sports, OV C 346, 18.12.2010., 20. lpp.

19. Uzdotot savu pirmo jautājumu, iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai uz personām, ar kurām noslēgti tādi līgumi kā pamata lietā izskatāmie līgumi par saistībām izglītības jomā un kuras veic gadījuma un sezonāla rakstura darbību brīvdienu un brīvā laika pavadīšanas centros un strādā ne vairāk kā 80 darba dienas gadā, ir attiecināma Direktīvas 2003/88 piemērošanas joma.

20. Vēlpirms ir jāatgādina, ka šajā direktīvā ir noteiktas minimālās drošības un veselības aizsardzības prasības darba laika organizēšanas jomā.

21. Minētās direktīvas piemērošanas joma tajā ir definēta plašā veidā, jo, kā izriet no tās 1. panta 3. punkta, tā ir piemērojama visām darbību nozarēm, gan valsts, gan privātajām, Direktīvas 89/391 2. panta 1. punkta izpratnē, izņemot atsevišķas tajā tieši norādītas darbību nozares /.../.

22. Tiesa jau ir nospriedusi, ka gan no Direktīvas 89/391 mērķa, kas ir darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošana, gan arī no tās 2. panta 1. punkta izriet, ka šīs direktīvas piemērošanas joma ir jāaplūko paplašināti (2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 Pfeiffer u. c., Krājums, I-8835. lpp., 52. punkts). /.../

24. Atbilstoši Direktīvas 89/391 2. panta 2. punkta pirmās daļas noteikumiem šī pamatdirektīva nav piemērojama, ja tā ir nenovēršamā pretrunā dažu valsts dienestu vai kādu īpašu civilās aizsardzības dienestu darbības īpatnībām. Tomēr šie izņēmumi no Direktīvas 89/391 piemērošanas jomas ir interpretējami šauri, un tie attiecas uz dažām īpašām valsts dienestu darbībām, kuru mērķis ir nodrošināt sabiedrisko kārtību un drošību, kas ir nepieciešama pienācīgas sabiedrības dzīves nodrošināšanai (šajā ziņā sk. 2000. gada 3. oktobra spriedumu lietā C-303/98 *Simap, Recueil*, I-7963. lpp., 35. un 36. punkts, kā arī iepriekšminēto spriedumu apvienotajās lietās *Pfeiffer u.c.*, 52.–55. punkts).

27. Tāpat arī ir jāatgādina, ka, kaut arī ar jēdzienu "darba ņēmējs" Direktīvas 89/391 3. panta a) punktā tiek saprasta ikviens persona, ko nodarbina kāds darba devējs, arī praktikanti un mācekļi, bet ne mājkalpotāji, Direktīvā 2003/88 nav ietverta neviena atsauce uz šo Direktīvas 89/391 normu, nedz arī uz valsts tiesību normās un/vai valsts praksē paredzēto darba ņēmēja definīciju.

28. No šā iepriekšminētā secinājuma izriet, ka Direktīvas 2003/88 piemērošanas ietvaros šo jēdzienu nedrīkst interpretēt dažādos veidos saskaņā ar valstu tiesībām, bet tam ir pašam sava Savienības nozīmes piemērojamība. Šis jēdziens ir jādefinē saskaņā ar darba attiecības raksturojošiem objektīviem kritērijiem, ņemot vērā attiecīgo personu tiesības un pienākumus. Darba attiecību būtiska iezīme ir tāda, ka persona noteiktā laika posmā citas personas interesēs un šīs personas vadībā sniedz pakalpojumus, par kuriem tā saņem atalgojumu (saistībā ar EKL 39. pantu pēc analogijas sk. 1986. gada 3. jūlija spriedumu lietā 66/85 *Lawrie-Blum, Recueil*, 2121. lpp., 16. un 17. punkts, kā arī 2004. gada 23. marta spriedumu lietā C-138/02 *Collins, Recueil*, I-2703. lpp., 26. punkts).

29. Valsts tiesai, kvalificējot darba ņēmēja jēdzienu, ir jābalstās uz objektīviem kritērijiem un kopumā jāizvērtē visi tās izskatāmās lietas apstākļi, ņemot vērā gan attiecīgās darbības raksturu, gan starp attiecīgajām pusēm pastāvošās attiecības.
