

**Lieta C-104/20****Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas  
Reglamenta 98. panta 1. punktu****Datums, kurā lūgums reģistrēts Tiesā:**

2020. gada 27. februāris

**Iesniedzējtiesa:***Tribunal du travail de Nivelles* (Beļģija)**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2020. gada 9. janvāris

**Prasītājs:**

SD

**Atbildētāji:***Habitations sociales du Roman Païs SCRL**TE*, kurš rīkojas kā *Régie des Quartiers de Tubize ASBL*  
maksātspējas procesa administrators**1. Tiesvedības priekšmets un fakti**

- 1 Kopš 1995. gada 15. oktobra SD strādāja, pamatojoties uz trīspusēju vienošanos ar sabiedrību publisko pakalpojumu mājokļu jomā *Habitations sociales du Roman Païs* (turpmāk tekstā – “*HSRP*”) un ASBL (bezpeļņas organizācija) *Régie de Quartier de Tubize* [Turbizes apkaimes pārvalde] (turpmāk tekstā – “*Régie*”).
- 2 2016.gada 11. janvārī SD darba līgums tika izbeigts ar tūlītēju spēku.
- 3 Ar 2017. gada 10. janvāra prasības pieteikumu SD vērsies *tribunal du travail* [darba un sociālo lietu tiesā]. Viņš būtībā sūdzas par viņam līguma darbības laikā izmaksātā atalgojuma nepietiekamību un, līdz ar to, viņam izmaksātās kompensācijas par uzteikumu nepietiekamību, virsstundu un nakts darba apmaksas neesamību, kā arī viņa atlaišanas negodīgo raksturu.
- 4 Darba un sociālo lietu tiesa norāda uz dažām lietas dalībnieku nostāju atšķirībām (darba tiesisko attiecību kvalifikācija, *HSRP* un *Régie* solidāra atbildība,

kompensācija par līguma uzteikumu, kompensācija par negodīgu atlaišanu) un uzdod veikt noteiktus pierādījumu savākšanas pasākumus nolūkā noteikt piemaksu pie atalgojuma galīgo summu, kas izmaksājama SD.

- 5 2019. gada 13. maijā *Régie* tika pasludināta par maksātnespējīgu.
- 6 Turklāt attiecībā uz atalgojuma piemaksu izmaksu par SD veiktajām virsstundām un nakts darbu darba tiesai rodas jautājums par valsts tiesību aktu par pierādīšanas pienākumu saistībā ar virsstundu un nakts darbu atbilstību Savienības tiesībām, un tā izlēma uzdot jautājumu Eiropas Savienības Tiesai.

## 2. Atbilstošās tiesību normas

### 2.1. Savienības tiesības

#### 2.1.1. Eiropas Savienības Pamattiesību harta

- 7 Hartas 31. panta 2. punktā ir noteikts:

“Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.”

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

- 8 [Direktīvas] 3. pantā “Ikdienas atpūta” ir noteikts:

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

- 9 Tās 5. pantā “Nedēļas atpūtas laiks” ir noteikts:

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

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

- 10 Tās 6. pantā “Maksimālais nedēļas darba laiks” ir noteikts:

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

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

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

2.1.3. Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darbaņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV 1989, L 183, 1. lpp.)

11 [Direktīvas] 4. panta 1. punktā ir noteikts:

“Dalībvalstis veic visu vajadzīgo, lai nodrošinātu, ka darba devēji, darbaņēmēji un darbaņēmēju pārstāvji ievēro tiesību normas, kas vajadzīgas, lai īstenotu šo direktīvu.”

12 Tās 11. panta 3. punktā ir noteikts:

“Darbaņēmēju pārstāvjiem, kas īpaši atbild par darbaņēmēju drošību un veselības aizsardzību, ir tiesības prasīt, lai darba devējs veic piemērotus pasākumus, un šajā nolūkā iesniegt viņam priekšlikumus, lai mazinātu darbaņēmēju apdraudējumu un/vai likvidētu briesmu cēloņus.”

13 Tās 16. panta 3. punktā ir noteikts:

“Šīs direktīvas noteikumi pilnīgi attiecas uz visām jomām, ko reglamentē atsevišķās direktīvas, neskarot stingrākus un/vai īpašus noteikumus šajās atsevišķajās direktīvās.”

2.1.4. Tiesas judikatūra

**Spridums, 2019. gada 14. maijs, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)**

Šajā spriedumā Tiesa nosprieda, ka “Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 3., 5. un 6. pants, kas aplūkoti kopā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu, kā arī Padomes Direktīvas 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darbaņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, 4. panta 1. punktu, 11. panta 3. punktu un 16. panta 3. punktu, ir interpretējami tādējādi, ka tie nepieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, kas saskaņā ar interpretāciju, kāda tam ir sniegta valsts judikatūrā, darba devējiem nenosaka pienākumu izveidot sistēmu, kura ļauj uzskaitīt katra darbinieka nostrādātā ikdienas darba laika ilgumu.”

Tā arī precizējusi, ka “šajā ziņā nav nozīmes tam, ka maksimālais nedēļas darba laika ilgums, kas šajā gadījumā ir noteikts [...], [...], ir labvēlīgāks darbiniekiem

*nekā Direktīvas 2003/88 6. panta b) punktā paredzētais. [...] Ir jāsecina, ka ar šajā jomā pieņemtajiem valsts noteikumiem valsts tiesībās tiek transponēta minētā direktīva, kuras ievērošana dalībvalstīm ir jānodrošina, pieņemot šajā nolūkā vajadzīgos noteikumus. Turklāt, ja nepastāv sistēma, kas ļauj uzskaitīt ikdienas nostrādātās darba stundas, darbiniekam ir grūti, ja ne praktiski neiespējami nodrošināt maksimālā nedēļas darba laika ilguma faktiski ievērošanu, lai arī kāds būtu šis ilgums.” (51. punkts)*

Tāpat tā papildus norādījusi, ka “Līdz ar to, lai nodrošinātu Direktīvā 2003/88 paredzēto tiesību un Hartas 31. panta 2. punktā paredzēto pamattiesību lietderīgo iedarbību, dalībvalstīm darba devējiem ir jānosaka pienākums ieviest objektīvu, uzticamu un pieejamu sistēmu, kas ļauj uzskaitīt katra darbinieka nostrādāto ikdienas darba laika ilgumu.” (60. punkts).

Šajā ziņā attiecībā uz valsts tiesas lomu Tiesa precizējusi:

*“Visbeidzot ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru no direktīvas izrietošais dalībvalstu pienākums sasniegt direktīvā paredzēto rezultātu, kā arī to pienākums saskaņā ar LES 4. panta 3. punktu veikt visus vispārējos vai īpašos pasākumus, kas var nodrošināt šī pienākuma izpildi, ir saistošs visām dalībvalstu iestādēm, tostarp – savas kompetences ietvaros – to tiesām (skat. it īpaši spriedumus, 2016. gada 19. aprīlis, DI, C- 441/14, EU:C:2016:278, 30. punkts, un 2018. gada 13. decembris, Hein, C- 385/17, EU:C:2018:1018, 49. punkts).*

*No tā izriet, ka, piemērojot valsts tiesības, valsts tiesām, kurām ir lūgts tās interpretēt, ir jāņem vērā visas šo tiesību normas un jāpiemēro šajās tiesībās atzītās interpretācijas metodes nolūkā tās interpretēt cik vien iespējams atbilstoši aplūkotās direktīvas tekstam un mērķim, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu un tātad panāktu atbilstību LESD 288. panta trešajai daļai (spriedums, 2016. gada 19. aprīlis, DI, C- 441/14, EU:C:2016:278, 31. punkts un tajā minētā judikatūra).*

*Prasība veikt saskanīgu interpretāciju ietver valsts tiesu pienākumu attiecīgā gadījumā grozīt iedibināto judikatūru, ja tā ir balstīta uz valsts tiesību interpretāciju, kas nav saderīga ar kādas direktīvas mērķiem (spriedumi, 2016. gada 19. aprīlis, DI, C- 441/14, EU:C:2016:278, 33. punkts; 2018. gada 17. aprīlis, Egenberger, C- 414/16, EU:C:2018:257, 72. punkts, un 2018. gada 11. septembris, IR, C- 68/17, EU:C:2018:696, 64. punkts).” (68.–70. punkts).*

**Spriedums, 2018. gada 21. februāris, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)**

Iesniedzējtiesa arī atgādina, ka Tiesa nosprieda, ka dalībvalstis nevar pieņemt mazāk ierobežojošu jēdziena “darba laiks” definīciju par to, kas ir minēta direktīvas 2003/88 2. pantā (ES Tiesa, spriedums, C-518/15, 2018. gada 21. februāris – *Ville de Nivelles/Rudy Martzak*

**2.2. Valsts tiesības**

14 Beļģijas Civilkodeksa 1315. pantā ir noteikts:

“Tam, kurš prasa izpildīt saistību, tā ir jāpierāda.

Savukārt tam, kurš apgalvo, ka no tās ir atbrīvojies, ir jāpierāda samaksa vai fakts, kura sekas ir saistības izbeigšana.”

### 3. Lietas dalībnieku nostāja

- 15 SD uzskata, ka viņam pienākas atalgojuma summa par virsstundu un nakts darbu. Pierādījumu ziņā viņš balstās uz viņa sniegtajiem materiāliem, kā arī uz Direktīvas 2003/88 un Hartas 31. panta 2. punkta noteikumu interpretāciju atbilstoši 2019. gada 14. maija spriedumam *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402). Pakārtoti, ja nepienākas nekāda piemaksa par virsstundām un nakts darbu, viņš prasa piespriet atbildētājiem atlīdzināt viņam ekvivalentu no labuma, ko tie netaisnīgas iedzīvošanas rezultātā guvuši no iepriekšminētajās stundās veiktā darba.
- 16 *Régie* maksātnespējas administrators norāda, ka neatsāks procesu.
- 17 HSRP atsauca uz savu publisko tiesību juridiskās personas statusu un atsauca tikai uz *loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public* (2000. gada 14. decembra likums, kas nosaka noteiktus darba laika organizēšanas aspektus valsts sektorā), kas neparedz virsstundu apmaksu vai virsstundu algas, nevis uz *loi du 16 mars 1971 sur le travail* (1971. gada 16. marta Darba likums).
- 18 Turklāt pierādījums par šādu virsstundu darbu esamību netika iesniegts, līdz ar to HSRP nevar pārņemt darba stundu uzskaites sistēmas neesamību, kura HSRP pastāv jau vairākus gadus.
- 19 Pakārtoti, netaisnīga iedzīvošanās nepastāvot.

### 4. Darba un sociālo lietu tiesas vērtējums

- 20 Balstoties uz Tiesas judikatūru (skat. iepriekš 2.1.4 punktu), iesniedzējtiesa uzskata, ka HSRP apgalvojums par to, ka 2019. gada 14. maija sprieduma, *CCOO* (C 55/18, EU:C:2019:402), atzinumi nav attiecināmi, jo šī tiesvedība tika ieviesta pirms tam, neiztur pārbaudi.

Tā arī noraida apgalvojumu, ka uz HSRP neattiecas 1971. gada 16. marta Darba likums. Šī likuma 1. pantā ir noteikta piemērojamība personām, proti, darba devēji un darba ņēmēji – kas attiecīgi ir HSRP un prasītājs, savukārt 3. panta 1. punkta 1. apakšpunkts izslēdz no tā piemērošanas jomas – tikai dažām likuma daļām – *personas, kuras nodarbina valsts, provinces, pašvaldības, to padotībā esošajās valsts iestādēs un publisko interešu organizācijas, ja vien viņi netiek nodarbināti uzņēmumos, kas veic rūpniecisku vai komerciālu darbību, vai iestādēs, kas*

*nodrošina veselības aprūpi, profilaksi vai higiēnu*". HSRP neietilpst nevienā no šīm kategorijām, jo tā ir kooperatīva sabiedrība ar ierobežotu atbildību (SCRL).

Attiecībā uz Eiropas normām iesniedzējtiesa atgādina, ka direktīvām ir tikai tieša vertikāla iedarbība, tāpēc tie nav piemērojami starp indivīdiem. Tomēr, ja netiek ievērots valstīm uzlikts pienākums – kā šajā gadījumā, jo Beļģija parasti "*darba devējiem nenosaka pienākumu izveidot sistēmu, kura ļauj uzskaitīt katra darbinieka nostrādātā ikdienas darba laika ilgumu*" – valsts tiesām ir jāveic īpaši pasākumi – jo Beļģijas tiesnesis nevar pieņemt lēmumu ar vispārīgiem un abstraktiem noteikumiem – nolūkā sasniegt direktīvā noteikto rezultātu, proti, veicot judikatūras maiņu.

Īpaši Tiesa ir norādījusi, ka, "*ņemot vērā šo vājākās puses situāciju, darbinieks var tikt atturēts no skaidras savu tiesību ievērošanas pieprasīšanas no darba devēja, jo viņa prasības dēļ pēdējais minētais var vērst pret viņu pasākumus, kas var ietekmēt darba attiecības par ļaunu šim darbiniekam*" (spriedums, 2019. gada 14. maijs, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 45. punkts).

Tas jo īpaši attiecas uz virsstundām, pret kurām darba devēji sistemātiski iebilst, kā to dara HSRP, norādot uz paziņojuma vienusējo raksturu vai arī tādu, par kuru nav tieši panākta vienošanās.

Proti, "*šādai sistēmai nepastāvot, nav iespējams objektīvi un ticami noteikt ne darba stundu skaitu, ko tādējādi ir nostrādājis darbinieks, vai to sadalījumu laikā, ne arī stundu skaitu, kuras ir nostrādātas papildus parastajam darba laikam kā virsstundas*" (spriedums, 2019. gada 14. maijs, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 47. punkts.)

Šajā gadījumā iesniedzējtiesa norāda, ka vienīgais veids, kā nodrošināt normas efektivitāti, būtu pierādīšanas pienākuma apgrīšana, ja nav darba devēja ieviestas uzticamas sistēmas darba stundu uzskaitē, un ka šis jautājums pārsniedz judikatūras maņu, jo pierādīšanas pienākums ir noteikts likumā, precīzāk, Civilkodeksa 1315. pantā, saskaņā ar kuru persona, kura prasa izpildīt saistību, tā ir jāpierāda.

Jāatzīst, ka Civilkodeksa jaunās VII grāmatas 8. panta 4. punkts, kurā saglabāta šī principa norma, ļauj tiesnesim "*ar īpaši pamatotu nolēmumu īpašos apstākļos noteikt, kam ir pierādīšanas pienākums, ja iepriekšējās daļās izklāstīto noteikumu piemērošana būtu acīmredzami nepamatota. Tiesnesis var izmantot šīs pilnvaras tikai tad, ja viņš ir uzdevis veikt visus nepieciešamos izmeklēšanas pasākumus un ir nodrošinājis, ka lietas dalībnieki sadarbojas pierādījumu iegūšanā, tomēr neiegūstot pietiekamus pierādījumus*", un tāpat tā mērķis ir nodrošināt Eiropas normas efektivitāti, taču šis noteikums stāsies spēkā tikai 2020. gada 1. novembrī.

Līdz ar to iesniedzējtiesa uzskata, ka Tiesai ir jāuzdod prejudiciālais jautājums par [valsts] iekšējās tiesību normas par pierādīšanas pienākuma saistībā ar virsstundu un nakts darbu atbilstību [Savienības tiesībām], ja dalībvalsts darba devējiem nav

uzlikusi pienākumu izveidot objektīvu, uzticamu un pieejamu sistēmu, kas ļauj uzskaitīt katra darbinieka ikdienas darba laika ilgumu.

## 5. Prejudiciālais jautājums

*Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles* [Valonijas Brabanta Darba un sociālo lietu tiesa, Niveles nodaļa] uzdod Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

Vai Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 3., 5. un 6. pants, aplūkojot kopsakarā kopā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu, kā arī Padomes Direktīvas 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, 4. panta 1. punktu, 11. panta 3. punktu un 16. panta 3. punktu, ciktāl ar tiem netiek pieļauts tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums, kas darba devējiem nenosaka pienākumu izveidot sistēmu, kura ļauj uzskaitīt katra darbinieka nostrādātā ikdienas darba laika ilgumu (2019. gada 14. maija spriedums C-55/18), ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek pieļauts tas, ka tādā valsts regulējumā, šajā gadījumā – Beļģijas Civilkodeksa 1315. pantā, ar kuru personai, kura prasa izpildīt saistību, ir uzlikts pienākums to pierādīt, nav paredzēta pierādīšanas pienākuma apgrīšana, ja darbinieks atsaucas uz normālā darba laika pārsniegšanu, ja:

- šis valsts regulējums, šajā gadījumā Beļģijas regulējums, neuzliek darba devējiem pienākumu izveidot uzticamu sistēmu, kas ļauj uzskaitīt katra darbinieka nostrādāto ikdienas darba laika ilgumu;
- un darba devējs pēc paša iniciatīvas nav izveidojis šādu sistēmu;
- tādējādi padarot par faktiski neiespējamu darbiniekam pierādīt šo pārsniegšanu?”