



Dežūras laikposms izsaukuma gatavības režīmā kopumā ir darba laiks tikai tad, ja darba ņēmējam noteiktie ierobežojumi ļoti būtiski ietekmē viņa iespēju šajā laikposmā brīvi rīkoties ar savu brīvo laiku

Organizatoriskajām grūtībām, ko dežūras laikposms var radīt darba ņēmējam un kas ir dabisku apstākļu vai viņa brīvas izvēles sekas, nav nozīmes

Lietā C-344/19 specializētam tehniķim bija uzdots vairāku secīgu dienu laikā nodrošināt tādu pārraides centru darbību, kuri atrodas kalna virsotnē Slovēnijā. Papildus divpadsmit parastā darba stundām viņš sešas stundas dienā pildīja dežūras izsaukuma gatavības režīmā. Šajos laikposmos viņam nebija pienākuma palikt attiecīgajā pārraides centrā, bet viņam bija jābūt telefoniski sasniedzamam un vajadzības gadījumā jāspēj atgriezties šajā centrā vienas stundas laikā. Faktiski, ņemot vērā pārraides centru ģeogrāfisko stāvokli, proti, grūto piekļuvi tiem, viņam savas dežūras laikā bija tajos jāuzturas dienesta dzīvojamajās telpās, ko viņa rīcībā bija nodevis darba devējs, bez lielām iespējām nodoties brīvā laika nodarbēm.

Lietā C-580/19 amatpersona strādāja par ugunsdzēsēju Ofenbahas pie Mainas pilsētā (Vācija). Šajā kontekstā viņam papildus reglamentētajam darba laikam regulāri bija jāpilda dežūras izsaukuma gatavības režīmā. To laikā viņam nebija pienākuma atrasties darba devēja noteiktā vietā, bet viņam bija jābūt sasniedzamam un izsaukuma gadījumā jāvar 20 minūšu laikā sasniegt pilsētas robežas savā speciālajā darba apģērbā un dienesta transportlīdzeklī, kas bija nodots viņa rīcībā.

Abas ieinteresētās personas uzskatīja, ka to dežūru laikposmi izsaukuma gatavības režīmā ar tiem saistīto ierobežojumu dēļ ir kopumā jāatzīst par darba laiku un līdz ar to jāatalgo neatkarīgi no tā, vai tās šajos laikposmos ir vai nav veikušas konkrētu darbu. Pēc tam, kad pirmās ieinteresētās personas prasība pirmajā un otrajā instancē tika noraidīta, tā iesniedza kasācijas sūdzību *Vrhovno sodišče* (Augstākā tiesa, Slovēnija). Savukārt otrā pēc tam, kad tās darba devējs atteicās apmierināt tās lūgumu, vērsās *Verwaltungsgericht Darmstadt* (Darmšates administratīvā tiesa, Vācija).

Tiesa, kurā šīs attiecīgās tiesas ir vērsušās ar lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu, divos spriedumos, kas pasludināti virspalātas sastāvā, precizē tostarp, ciktāl dežūras laikposmi izsaukuma gatavības režīmā var tikt kvalificēti kā “darba laiks” vai, gluži pretēji, “atpūtas laiks” Direktīvas 2003/88 izpratnē ¹.

Tiesas vērtējums

Iesākumā Tiesa atgādina, ka darba ņēmēja dežūras laikposms ir jākvalificē vai nu kā “darba laiks”, vai kā “atpūtas laiks” Direktīvas 2003/88 izpratnē, jo abi šie jēdzieni ir savstarpēji izslēdzoši. Turklāt laikposms, kurā darba ņēmējs faktiski neveic nekādu darbību sava darba devēja labā, ne vienmēr ir “atpūtas laiks”. Tādējādi no Tiesas judikatūras it īpaši izriet, ka dežūras laikposms automātiski ir jākvalificē kā “darba laiks”, ja darba ņēmējam šajā laikposmā ir pienākums uzturēties savā darba vietā, kas ir nošķirta no viņa dzīvesvietas, un būt pieejamam savam darba devējam.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 2. panta 1. punkts.

Sniegusi šos precizējumus, Tiesa, pirmkārt, atzina, ka uz dežūras laikposmiem, tostarp izsaukuma gatavības režīmā, arī kopumā attiecas jēdziens “darba laiks”, ja darba ņēmējam noteiktie ierobežojumi objektīvi un ļoti būtiski ietekmē viņa iespēju brīvi rīkoties ar laiku, kurā viņa profesionālie pakalpojumi netiek pieprasīti, un nodoties pašam savām interesēm. Gluži pretēji, ja šādu ierobežojumu nav, par “darba laiku” ir jāuzskata tikai laiks, kas ir saistīts ar attiecīgā gadījumā šādos laikposmos faktiski īstenoto darbu.

Šajā ziņā Tiesa norāda, ka, lai novērtētu, vai dežūras laikposms ir “darba laiks”, vērā var tikt ņemti tikai tie ierobežojumi, kuri darba ņēmējam ir noteikti valsts tiesiskajā regulējumā vai darba koplīgumā vai kurus ir noteicis viņa darba devējs. Turpretim organizatoriskajām grūtībām, ko dežūras laikposms var radīt darba ņēmējam un kas ir dabisku apstākļu vai viņa brīvas izvēles sekas, nav nozīmes. Tā tas ir, piemēram, ja teritorija, kuru darba ņēmējs dežūras laikposma izsaukuma gatavības režīmā laikā praktiski nevar pamest, nav pārāk labvēlīga brīvā laika pavadīšanai.

Piedevām Tiesa uzsver, ka valsts tiesu ziņā ir veikt visaptverošu visu lietas apstākļu vērtējumu, lai pārbaudītu, vai dežūras laikposms izsaukuma gatavības režīmā ir jākvalificē kā “darba laiks”, jo, nepastāvot pienākumam palikt darba vietā, šāda kvalifikācija nav automātiska. Šajā nolūkā, pirmām kārtām, ir nepieciešams ņemt vērā to, cik saprātīgs ir laiks, kas ir darba ņēmēja rīcībā, lai atsāktu savu profesionālo darbību, sākot no brīža, kad viņa darba devējs pieprasa viņa došanos izsaukumā, – parasti laiks, kurā viņam ir jāsasniedz sava darba vieta. Tomēr Tiesa uzsver, ka šāda termiņa sekas ir jānovērtē konkrēti, ņemot vērā ne tikai citus darba ņēmējam noteiktos ierobežojumus, piemēram, pienākumu būt īpaši aprīkotam, kad viņam ir jāierodas savā darba vietā, bet arī viņam piešķirtos atvieglojumus. Šādi atvieglojumi, piemēram, var izpausties kā tāda dienesta transportlīdzekļa nodošana viņa rīcībā, kas ļauj izmantot tiesības neievērot ceļu satiksmes noteikumus. Otrām kārtām, valsts tiesām ir jāņem vērā arī tas, cik vidēji bieži darba ņēmējam savos dežūras laikposmos nākas doties izsaukumā, ja to var objektīvi novērtēt.

Otrkārt, Tiesa uzsver, ka Direktīva 2003/88 neattiecas uz darba ņēmēju atalgojuma par dežūras laikposmiem veidu. Tai līdz ar to nav pretrunā tāda valsts tiesiskā regulējuma, darba koplīguma vai darba devēja lēmuma piemērošana, ar ko, atalgojot par dežūru, atšķirīgi tiek ņemti vērā laikposmi, kuros reāli ir veikts darbs, un laikposmi, kuros nekāds faktiskais darbs nav veikts, pat ja šie laikposmi kopumā ir jāuzskata par “darba laiku”. Runājot par atalgojumu par dežūras laikposmiem, kuri, gluži pretēji, nevar tikt kvalificēti kā “darba laiks”, Direktīvai 2003/88 nav pretrunā arī tas, ka tiek izmaksāta naudas summa, kuras mērķis ir kompensēt darba ņēmējam ar šiem laikposmiem radītās neērtības.

Treškārt, Tiesa norāda – tas, ka dežūras laikposms, kas nevar tikt kvalificēts kā “darba laiks”, tiek uzskatīts par “atpūtas laiku”, neietekmē īpašos pienākumus, kas ir paredzēti Direktīvā 89/391² un ir jāpilda darba devējiem. Konkrēti – pēdējie minētie nedrīkst ieviest dežūras laikposmus, kas ir tik ilgi vai bieži, ka rada risku darba ņēmēju drošībai vai veselībai, turklāt neatkarīgi no tā, ka šie laikposmi tiek kvalificēti kā “atpūtas laiki” Direktīvas 2003/88 izpratnē.

ATGĀDINĀJUMS. Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ļauj dalībvalstu tiesām to tiesvedības ietvaros uzdot jautājumus Tiesai par Savienības tiesību interpretāciju vai Savienības akta spēkā esamību. Tiesa neiztiesā strīdus, ko izskata valstu tiesas. Valsts tiesai ir jāatrisina lieta saskaņā ar Tiesas nolēmumu. Šis nolēmums līdzīgā veidā ir saistošs citām valstu tiesām, kurām ir jāatrisina līdzīgas problēmas.

Neoficiāls dokuments plašsaziņas līdzekļu vajadzībām, kas Tiesai nav saistošs.

Pilns spriedumu ([C-344/19](#) un [C-580/19](#)) teksts tiek publicēts CURIA tīmekļvietnē pasludināšanas dienā.

Kontaktpersona presei: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127

Attēli saistībā ar spriedumu pasludināšanu ir pieejami [“Europe by Satellite”](#) ☎ (+32) 2 2964106

² Padomes Direktīvas 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV 1989, L 183, 1. lpp.), 5. un 6. pants.