



SABIEDRISKĀ APSPRIEŠANA PAR DARBA LAIKA DIREKTĪVAS PĀRSKATĪŠANU
VISPĀRĪGA INFORMĀCIJA

Darba laika organizēšanai un regulēšanai publiskajā un privātajā sektorā ir būtiska sociālā, ekonomiskā un politiskā ietekme. Eiropas Savienības (ES) līmenī Direktīvas 2003/88/EK¹ jeb Darba laika direktīvas mērķis ir nodrošināt visām dalībvalstīm kopīgus minimālos standartus, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību, ja to apdraud pārmērīgi garas vai neatbilstošas darba stundas un nepietiekams laiks atpūtai. Arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts nosaka, ka: "Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu".

Pēdējo divdesmit gadu laikā darba pasaulē un ekonomikā ir notikušas būtiskas pārmaiņas, kuras ir nepārprotami ietekmējušas daudzus darba laika organizēšanas aspektus. Ņemot vērā šīs pārmaiņas, ir jāpārdomā, kāda veida darba laika likumdošana ES ir vajadzīga, lai risinātu XXI gadsimta pirmajā pusē vērojamas pašreizējās un turpmākās problēmas – sociālās dzīves, ekonomikas, tehnoloģiju un demogrāfijas jomā.

Tāpēc Komisija ir sākusi izvērstu Darba laika direktīvas pārskatīšanu. Tās mērķis ir izpētīt, kā vajadzētu mainīt pašreizējo tiesisko regulējumu, lai panāktu, ka darba laika noteikumi vislabāk atbilst darba ņēmēju, uzņēmumu, publisko dienestu un patērētāju vajadzībām visā ES.

ES darba laika regulējuma darbības joma un nozīme

Eiropas Parlaments un Padome pieņēma minēto direktīvu saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 137. panta 2. punktu (tagad – LESD 153. pants), kurā ir paredzēti uz darba vides uzlabošanu vērsti Kopienas pasākumi darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai.

Direktīva attiecas uz visām gan publiskā, gan privātā sektora darbības nozarēm, tostarp uz veselības aprūpes un neatliekamās palīdzības dienestiem.

Direktīva neattiecas uz pašnodarbinātajiem. Attiecībā uz brīvprātīgajiem šo direktīvu dažādās dalībvalstīs piemēro atšķirīgi, jo viss atkarīgs no tā, vai tos uzskata par "darba ņēmējiem" šā jēdziena

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.).

autonomās definīcijas izpratnē, kā tas ir traktēts ES tiesību aktos², un ņemot vērā īpašo darba režīmu saskaņā ar piemērojamiem valsts tiesību aktiem un praksi, kā arī faktiskos apstākļus.

Pašreizējā Darba laika direktīvā ir kodificētas divas agrāk pieņemtas direktīvas, svarīgāko no tām, pamatojoties uz Komisijas sagatavoto priekšlikumu^{3 4}, pieņēma 1993. gadā.

Direktīvā ir noteiktas kopējas minimālās prasības, kas jāievēro visām dalībvalstīm:

- darba ņēmējiem paredzēts ikdienas atpūtas un iknedēļas atpūtas laiks (parasti 11 stundu nepārtraukts atpūtas laiks ik dienu un 24 – 35 stundu nepārtraukts atpūtas laiks ik nedēļu);
- atpūtai paredzēts pārtraukums darba laikā (ja darbdiena ilgst vairāk nekā sešas stundas);
- darba ņēmējiem paredzēti iknedēļas darba laika ierobežojumi (darba nedēļa vidēji 48 stundas, ieskaitot virsstundas);
- darba ņēmējiem paredzēts apmaksāts ikgadējs atvaļinājums (vismaz 4 nedēļas gadā);
- īpaša aizsardzība nakts darba ņēmējiem⁵:
 - *parastais darba laiks nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas 24 stundu laikposmā,*
 - *darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas jebkurā 24 stundu laikposmā, ja darbs saistīts ar īpašu apdraudējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli,*
 - *visiem nakts darba ņēmējiem ir tiesības uz bezmaksas veselības pārbaudi pirms norīkošanas nakts darbā un regulāri laiku pa laikam pēc tam,*
 - *tiesības, "ja vien iespējams", tikt pārceltiem darbā dienā, ja viņiem rodas veselības problēmas, kas saistītas ar darbu naktī,*
 - *pasākumi, kas darba devējiem, kuri regulāri izmanto nakts darbu, liek par to paziņot kompetentajām iestādēm, ja tās to pieprasa.*

Direktīvā nav nevienas tiesību normas, kas attiektos uz atalgojumu (izņemot tiesības uz 4 nedēļu ilgu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu).

2 Sk. Tiesas spriedumu lietā C-428/09 *Union syndicale Solidaires Isère*/premjermīnistrs un citi (Krājums 2009, I-09961. lpp.).

³ Priekšlikums direktīvai par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (COM(90) 317, 20.9.1990.).

⁴ Mācībās esoši ārsti bija izslēgti no 1993. gada direktīvas darbības jomas, taču ar grozījumu Direktīvu 2000/34/EK tajā tika atkal iekļauti. Tā rezultātā dalībvalstīm bija jānodrošina, lai direktīvas noteikumi no 2004. gada 1. augusta attiektos uz mācībās esošiem ārstiem. Vienīgā atkāpe no šī termiņa bija Direktīvā noteiktais ierobežojums, ka vidējais iknedēļas darba laiks nedrīkst pārsniegt 48 stundas; tā kā tobrīd daudzās dalībvalstīs medicīnas darbinieku apmācībā ilgas darba stundas bija ierasta prakse, 2000. gada direktīva pieļāva pagarinātus pārejas pasākumus, paredzot, ka darba laika ierobežojumi mācībās esošiem ārstiem tiks piemēroti pakāpeniski, laikposmā no 2004. gada augusta līdz 2009. gada 31. jūlijam. Trīs dalībvalstis – Apvienotā Karaliste, Nīderlande un Ungārija – izmantoja papildu mehānismu, kas ļāva līdz 2011. gada 31. jūlijam izmantot nedaudz palielinātu darba stundu skaitu (maksimums – 52 stundas nedēļā). No 2011. gada 1. augusta visās dalībvalstīs uz mācībās esošiem ārstiem attiecas vidējais iknedēļas darba laika ierobežojums 48 stundas.

⁵ "Nakts darba ņēmēja" definīcija ir atkarīga no ierakstā darba "nakts laikā" tādā nozīmē, kādā to definē dalībvalsts; ir piemērojamas arī dažādas atkāpes. Sk. dokumenta SEC (2010) 1611 nodaļu par nakts darbu.

Direktīvas noteikumi ir diezgan detalizēti un atbilst tajā izvirzītajam mērķim aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību. Tomēr direktīva paredz zināmu elastīgumu, lai ņemtu vērā atšķirības, kas vērojamas starp valstu darba laika noteikumiem vai konkrētām darbībām vai profesijām piemērojamām prasībām:

- dalībvalstis drīkst pielāgot ES noteikumus valsts apstākļiem (piemēram, daudzās valstīs maksimālais iknedēļas darba stundu skaits ir mazāks nekā 48 stundas),
- izmantojot kolektīvu vienošanos, bieži vien ir iespējas noteikt elastīgu darba režīmu (piemēram, darba laika noteikšana uz gadu),
- ir noteikti daudzi izņēmumi un atkāpes no vispārīgajiem noteikumiem (piemēram, kompensējošs atpūtas laiks vai individuāla atteikšanās no 48 stundu darba laika).

Tiesa vairākos spriedumos ir nolēmusi, ka direktīvas prasības attiecībā uz maksimālo darba laiku, apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu un minimālajiem atpūtas periodiem "ir īpaši nozīmīga ES sociālo tiesību norma, kura jāizmanto ikvienam darba ņēmējam"⁶.

Īpaši nozīmīgi bijuši vairāki Tiesas spriedumi, kuri attiecas uz sabiedrības veselības un aprūpes dienestu darba laika organizēšanu.

- (i) Attiecībā uz "*dežūras laiku*" Tiesa 2000. gada 3. oktobrī *SIMAP* lietā, 2003. gada 9. septembrī *Jaeger* lietā un 2005. gada 1. decembrī *Dellas* lietā nolēma, ka, aprēķinot darba laika ierobežojumus atbilstoši direktīvai, jāņem vērā viss "dežūras laiks", kurā darba devējs ir noteicis par pienākumu darba ņēmējam atrasties darba vietā, un šo laiku nedrīkst ieskaitīt minimālajā atpūtas laikā. Attiecībā uz darba ņēmējiem tas nozīmē, ka dežūras laiks ir pilnībā jāņem vērā, nosakot tiesības uz atpūtas laiku un maksimālo iknedēļas darba laiku. Savukārt darba devējiem tas nozīmē, ka, organizējot un plānojot darba laiku atbilstoši direktīvas noteiktajiem ierobežojumiem, par darba laiku viņiem jāuzskata pilns darba ņēmēju dežūras laiks.
- (ii) Attiecībā uz "*gaidīšanas laiku*" Tiesa *SIMAP* lietā arī nolēma, ka tad, ja darba ņēmējs dežūrē, lai izsaukuma gadījumā sniegtu pakalpojumus, taču viņam nav jāatrodas darbavietā un viņš pēc izvēles var atrasties mājās vai kur citur, ne viss "dežūras laiks", kurā darba devējs ir noteicis par pienākumu darba ņēmējam atrasties darba vietā, ir jāņem vērā, nosakot darba laiku nozīmē, kādā to paredz direktīva; tādus gadījumos par darba laiku jāuzskata tikai tas laiks, kas pavadīts, atbildot uz saņemto izsaukumu.

⁶ Sk. lietu C-19/04 *Dellas* [Krājums 2005, I-10253. lpp., 40.-41. un 49. punkts] un minētajā rindkopā citēto tiesu praksi, tāpat arī attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu skatīt lietas C-124/05, *FNV*, 28. punktu.

(iii) "Kompensējošs atpūtas laikposms": saskaņā ar direktīvu minimālo ikdienas un iknedēļas atpūtas laiku var pilnīgi vai daļēji atlikt, taču tikai tad, ja šādas neizmantotās jeb pārceltās atpūtas stundas tiek pilnībā izmantotas vēlāk. Direktīvā tomēr nav norādīts, kādā laikposmā tas darāms. *Jaeger* lietā Tiesa nosprieda, ka, "līdzvērtīgiem kompensējošiem atpūtas laikposmiem" jāseko tūlīņ pēc attiecīgās pagarinātās maiņas. Tas nozīmē, ka darba ņēmējiem ir tiesības izmantot atpūtas laikposmu tūlīņ pēc nostrādātajām pagarinātajām darba stundām, lai viņi varētu atpūsties no veiktā darba un sagatavoties turpmākajam darbam. Darba devējiem jāpiešķir tiem darbiniekiem, kuri strādāja pagarinātās darba stundas, līdzvērtīgs kompensējošs atpūtas laikposms tūlīņ pēc šāda darba laika beigām, un šāda kompensējoša atpūtas laikposma piešķiršana ietekmē darbaspēka organizēšanu un plānošanu.

Vairākas dalībvalstis laikposmā pēc spriedumu *SIMAP* un *Jaeger* lietās pasludināšanas pieņēma tiesību aktus, kas paredz izmantot "atteikšanās" iespēju⁷ jomās, kur vajadzīga 24 stundu pieejamība un kur "dežūras laiks" ir raksturīga iezīme — bieži vien tas ir raksturīgi sabiedrības veselības un/vai aprūpes dienestiem. Visas šādas "atteikšanās" iespējas būtu jāievēro un jāīsteno saskaņā ar Pamattiesību hartu⁸.

Dalībvalstīs šo direktīvu transponē ļoti atšķirīgi. Dažās dalībvalstīs darba laika noteikumus visās ekonomikas nozarēs parasti nosaka ar koplīgumiem, kuri atšķiras atkarībā no darbības nozares. Citās dalībvalstīs pamatnoteikumi ir noteikti tiesību aktos, taču daudzās nozarēs ļoti liela nozīme ir arī koplīgumiem. Dažās dalībvalstīs konkrēti darba laika noteikumi jo īpaši sabiedrības veselības nozarē ir noteikti īpašos – nozaru tiesību aktos. Tas attiecas arī uz publisko sektoru, kur konkrētu nozaru un apakšnozaru tiesību akti var būt ļoti izvērsti un sarežģīti.

Priekšlikums par tiesību akta izmaiņām (2004—2009)

Laikposmā no 2004. līdz 2009. gadam Eiropas Parlamentā un Padomē tika plaši apspriests Komisijas tiesību akta priekšlikums, ar kuru Darba laika direktīvā tiktu izdarīti vairāki grozījumi.

Komisijas iesniegtais priekšlikums bija sagatavots, balstoties uz pārskatīšanu un apspriešanām, kurās īpaša uzmanība bija pievērsta četriem konkrētiem jautājumiem, kuri ar spēkā esošajiem tiesību

⁷ "Atteikšanās" ir Darba laika direktīvas 22. panta 1. punktā paredzētā iespēja, kad dalībvalsts var izvēlēties atļaut darba devējam pieprasīt atsevišķam darba ņēmējam brīvprātīgi piekrist strādāt vairāk nekā direktīvā noteiktās vidēji 48 stundas nedēļā. Sīku informāciju skatīt dokumentā SEC 2010 1611, 5. nodaļā.

⁸ Pamattiesību hartas 52. pants paredz, ka visiem šajā Hartā atzīto tiesību un brīvību izmantošanas ierobežojumiem jābūt noteiktiem tiesību aktos, un tajos jārespektē šo tiesību un brīvību būtība, un ka ierobežojumus drīkst uzlikt tikai tad, ja tie ir nepieciešami un patiešām atbilst vispārējas nozīmes mērķiem, ko atzinusi Savienība, vai vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības.

aktiem vai judikatūru arvien nav atrisināti. Divi galvenie jautājumi – “atteikšanās” iespēja un bāzes laikposms darba laika ierobežojumu aprēķināšanai – bija jautājumi, par kuriem direktīvā bija noteikts, ka desmit gadus pēc direktīvas pieņemšanas tie ir jāpārskata. Vēl divi jautājumi (dežūras laika un kompensējoša atpūtas laikposma noteikšana) bija jautājumi, par kuriem Komisija vairākkārt saņēma lūgumus paskaidrot, kā pēc Tiesas sniegtās interpretācijas *SIMAP* un *Jaeger* lietās minētā direktīva būtu piemērojama.

Konkrētāk, sākotnējā priekšlikumā bija ierosināts:

- (i) individuālo atteikšanos no 48 stundu noteikuma pakāpeniski atcelt vai piemērot aizsargājošākus papildnosacījumus un stingru pārskatīšanas klauzulu;
- (ii) dežūras laiku nodalīt no parastā darba laika, nošķirot aktīvo un neaktīvo laikposmu darba vietā;
- (iii) pieļaut lielāku elastību attiecībā uz kompensējošu atpūtas laikposmu (kas nodrošināms “saprātīgā periodā”);
- (iv) ne tikai ar koplīgumu, kā noteikts pašreizējā direktīvā, bet arī ar tiesību aktiem ļaut līdz 12 mēnešiem palielināt bāzes laikposmu vidējā iknedēļas darba laika aprēķināšanai.

2009. gadā diskusijas par šo priekšlikumu Eiropas Parlamentā un Padomē tika pārtrauktas samierināšanas posmā.

Pašreiz notiekošā direktīvas pārskatīšana

Eiropas Komisijas priekšsēdētājs 2009. gadā paziņoja, ka pēc divos posmos veiktas apspriešanās ar sociālajiem partneriem saskaņā ar LESD 154. pantu un pēc visaptveroša ietekmes novērtējuma veikšanas Komisija iesniegs jaunu priekšlikumu, ar ko būs paredzēts grozīt Darba laika direktīvu.

Komisija 2010. gada martā nāca klajā ar [pirmā posma apspriešanās ar sociālajiem partneriem Eiropas Savienības līmenī dokumentu](#)⁹; kurā bija skaidrs pārskats par galvenajiem termiņiem, kuri attiecas uz minēto pārskatīšanu (piemēram, dežūras laiks, gaidīšanas laiks, kompensējošs atpūtas laikposms, autonomie darba ņēmēji, direktīvas attiecināšana uz katru līgumu un katru darba ņēmēju, "atteikšanās" iespēja) un to juridiskās sekas. Minētajā dokumentā bija mēģinājumi noskaidrot, vai sociālie partneri ir apsvēruši vajadzību pēc pārmaiņām, un, ja tā, tad kādām tām vajadzētu būt.

[Paziņojumā par otrā posma apspriešanos ar sociālajiem partneriem Eiropas Savienības līmenī \(2010. gada decembrī\)](#)¹⁰ bija apkopotas Eiropas sociālo partneru sniegtās atbildes, no kurām secināms, ka pārmaiņas patiešām vajadzīgas. Tajā izklāstīti vairāki temati, kuros daži vai visi sociālie partneri vēlējās redzēt pārmaiņas, un katram no šiem tematiem izvirzītie iespējamie risinājumi.

⁹ COM (2010) 106, 24.3.2010.

¹⁰ COM (2010) 801 un SEC (2010) 1610, 21.12.2010.

Vienlaikus ar apspriešanās procesu Komisija sāka pašreizējo noteikumu ietekmes un iespējamo izmaiņu novērtēšanu. Komisija otrā posma apspriešanās ietvaros publicēja un Eiropas sociālajiem partneriem darīja pieejamus šādus vairākus pētījumus un ziņojumus, kuros īpaši bija aplūkoti gan juridiskie, gan sociālekonomiskie aspekti:

- *detalizēts Komisijas dienestu sagatavots ziņojums par pašreizējās direktīvas tiesisko īstenošanu*¹¹, kas bija publicēts 2010. gadā un kurā izklāstītas direktīvas prasības tādā nozīmē, kā tās līdz 2010. gada beigām saistībā ar direktīvas pamattematiem bija interpretētas Tiesas spriedumos, kā arī sniegts sīks pārskats par direktīvas transponēšanu dalībvalstīs,

- *neatkarīgu konsultantu pētījums par pašreizējo darba laika noteikumu sociālo un ekonomisko ietekmi, kurā bija konkrētas nodaļas par praksē novēroto ietekmi uz sabiedrības veselības un aprūpes dienestiem dalībvalstīs pēc spriedumu SIMAP un Jaeger lietās pasludināšanas un par "atteikšanās" iespējas izmantošanu*¹²,

- *vairāki citi pētījumi par dažādiem darba laika organizēšanas aspektiem Eiropas Savienībā, ko bija sagatavojuši Komisija, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (Eurofound) un citas organizācijas.*

Otrā posma apspriešanās rezultātā galvenie starpnozaru sociālie partneri (*BusinessEurope, ETUC, CEEP un UEAPME*) 2011. gada maijā norādīja, ka ir ieinteresēti savā starpā vienoties par direktīvas pārskatīšanu nolūkā panākt vienošanos, kas būtu īstenojama ar Padomes direktīvu, ievērojot LESD 155. pantu. Sarunas ar komisāram Lāslo Andoram adresētu kopīgu vēstuli tika oficiāli sāktas 2011. gada 14. novembrī. Tāpēc Komisija, respektējot sociālo partneru sarunu autonomiju, pārtrauca darbu pie ietekmes novērtējuma.

Tomēr pēc vairākām sanāksmēm, kas notika 2011. gada decembrī un vēlākā laikposmā, 2012. gada decembrī sociālie partneri paziņoja, ka sarunas tiek pārtrauktas. Pēc kontaktu izpētes un tikšanās ar galvenajiem sarunu dalībniekiem komisārs Lāslo Andors 2013. gada februārī secināja, ka sarunas ir pārtrauktas un netiks atsāktas.

Tāpēc darba laika direktīvas pārskatīšana jāturpina Komisijai. Komisija vēlas sagatavošanas darbu noslēgt ar izvērstu ietekmes novērtējumu, kurā būtu izklāstīti dažādi iespējamie direktīvas pārskatīšanas varianti. Šis sabiedriskās apspriešanas mērķis ir veicināt pašreizējās direktīvas pārskatīšanu un sagatavot ietekmes novērtējumu.

¹¹ COM (2010) 802 un SEC (2010) 1611, 21.12.2010.

¹² *Study to support an impact assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation, Deloitte, 2010.*