



ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”

Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2011.gada jūnija ziņojums

Latvijas Darba likuma neatbilstības Darba laika direktīvas prasībām atbilstoši Eiropas Komisijas ziņojumam

Rīga, 2011.gads

Saturs

1. Ievads
2. Direktīvas pamata prasības
3. Eiropas Komisijas norādītās neatbilstības Darba laika direktīvas prasībām
 - 3.1. Direktīvas piemērošana viena līguma ietvaros vai attiecībā uz darbinieku
 - 3.2. Nedēļas darba laika maksimālā robeža un atskaites periodi
 - 3.3. Atpūtas laiks
 - 3.4. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums
 - 3.5. Nakts darbs

1. Ievads

Atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK *par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem*¹ (turpmāk – Direktīva) 24.panta prasībām Eiropas Savienības (turpmāk – ES) dalībvalstis reizi piecos gados ziņo Eiropas Komisijai (turpmāk - Komisija) par Direktīvas noteikumu praktisko īstenošanu, par ko Komisija sagatavo ziņojumu par Direktīvas noteikumu piemērošanu.

2010.gada 21.decembrī Komisija publicēja kārtējo Ziņojumu par Direktīvas ieviešanu dalībvalstīs (turpmāk – Ziņojums).² Šajā ekspertīzē ir apkopotas Komisijas Ziņojumā norādītās neatbilstības Direktīvas prasībām un sniegts provizorisks arodbiedrību viedoklis attiecībā uz šo neatbilstību novēršanu.

2. Direktīvas pamata prasības

Direktīva nodrošina minimālo aizsardzību visiem darba ņēmējiem pret pārmērīgi garu darba laiku un minimālā atpūtas laika neievērošanu. Tā nodrošina vairākus elastīguma mehānismus, kas paredzēti, lai pielāgotos īpašiem valsts, nozaru vai darba ņēmēju apstākļiem.³ Galvenās Direktīvas veselības un drošības prasības ietver:

- dienas un nedēļas atpūtas laiku darbiniekiem (11 nepārtrauktas stundas dienas atpūtai un 35 nepārtrauktas stundas nedēļas atpūtai);
- dienas pārtraukuma laiku (kur darba dienas ilgums pārsniedz sešas stundas);
- nedēļas darba laika robežu (vidēji 48 stundas nedēļā, iekļaujot virsstundas);
- apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu darbiniekiem (ne mazāk kā četras nedēļas);
- papildus aizsardzību nakts darbiniekiem:
 - normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas (vidēji) katrā 24 stundu periodā;
 - darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, ja tas iekļauj īpašu risku vai smagu fizisku vai garīgu piepūli;

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.) Pieejama latviski: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:LV:HTML>.

² 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. (COM(2010) 802 final). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2010:1611:FIN:EN:PDF>.

³ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai. Darba laika direktīvas pārskatīšana (Otrā posma apspriešanās ar sociālajiem partneriem Eiropas Savienības līmenī saskaņā ar LESD 154. pantu) (SEC(2010) 1610 galīgā redakcija). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0802:FIN:LV:PDF>. (turpmāk – Paziņojums) 2.lpp.

- tiesības visiem nakts darba ņēmējiem uz bezmaksas veselības pārbaudi pirms nakts darba nozīmēšanas un regulāri pēc tam;
- tiesības, „kad vien iespējams”, mainīt nakts darba laiku uz dienas darba laiku, ja darbinieks cieš no veselības problēmām, kas saistītas ar darbu naktīs;
- pasākumus, lai pieprasītu darba devējiem, kuri regulāri izmanto nakts darbu, informēt atbildīgās iestādes, ja tās to pieprasa.⁴

ES Tiesa vairākos spriedumos ir noteikusi, ka Direktīvā noteiktās prasības attiecībā uz maksimālo darba laika robežu, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un minimālo atpūtas laiku veido īpaši svarīgas Eiropas Kopienas sociālās tiesības.⁵

Latvijas Darba likuma⁶ neatbilstības vai neprecizitātes Komisijas Ziņojumā ir norādītas šādās Direktīvas regulējuma jomās:

1. Direktīvas piemērošana viena līguma ietvaros vai attiecībā uz darbinieku;
2. nedēļas darba laika maksimālā robeža un atskaites periodi;
3. atpūtas laiks;
4. ikgadējais apmaksātais atvaļinājums;
5. nakts darbs.

3. Eiropas Komisijas norādītās neatbilstības Darba laika direktīvas prasībām

3.1. Direktīvas piemērošana viena līguma ietvaros vai attiecībā uz darbinieku

Jautājums par Direktīvas normu piemērošanu viena līguma ietvaros vai attiecībā uz darbinieku attiecas uz daudzskaitlīgo līgumu gadījumiem. Ievērojamam skaitam ES darba ņēmēju ir noslēgti vairāki spēkā esoši darba līgumi ar vienu un to pašu darba devēju vai bieži pie vairākiem darba devējiem.

Tas izraisa jautājumu, vai darba stundas, kuras darbinieks ir nostrādājis pie diviem vai vairākiem darba devējiem, ir skaitāmas kopā un tām piemērojama Direktīvā noteiktā maksimālā robeža (*per worker*), vai arī darba stundu maksimālā robeža ir piemērojama atsevišķi katrā darba attiecību gadījumā (*per contract*).⁷ Komisija norādīja, ka, ņemot vērā Direktīvas mērķi aizsargāt veselību un drošību, ir nepieciešams skaidri norādīt, ka daudzskaitlīgu līgumu gadījumos darba laika ierobežojums attiecas uz katru darba ņēmēju (*per worker*).⁸

⁴ Ziņojuma 7.lpp.

⁵ Piemēram, *Dellas and Others*, Case C-14/04, [2005] ECR-I-10253, para.44 *FNV*, Case C-124/05, para.28. Ziņojuma 8.lpp.

⁶ 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.; Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 04.05.2011.

⁷ Turpat 18.lpp.

⁸ Paziņojuma 13.lpp.

Direktīvas normu piemērošanai attiecībā uz darbinieku vai viena līguma ietvaros nepieciešami komentāri arī par jēdziena „darbinieks” interpretāciju. Direktīvas normās bieži tiek izmantots termins „darbinieks” („jebkurš darbinieks” vai „katrs darbinieks”). Šis jēdziens Direktīvā nav definēts. Jēdziena „darbinieks” definīciju var atrast Eiropas Padomes Direktīvā *par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā* (89/391/EEK) (turpmāk - Veselības un drošības direktīva).⁹ Atbilstoši Veselības un drošības direktīvas 3.pantam darba ņēmējs ir “katra persona, ko nodarbina kāds darba devējs, arī praktikanti un mācekļi, bet ne mājkāpotāji.” Savukārt, darba devējs ir “katra fiziska vai juridiska persona, kas ir darba attiecībās ar darba ņēmējiem un atbild par uzņēmumu un/vai iestādi.”

Neraugoties uz to, ka jēdziena “darbinieks” skaidrojums ir ietverts Veselības un drošības direktīvā, ES Tiesa *Isere* lietā apšaubīja, vai Veselības un drošības direktīvas jēdziena “darbinieks” definīciju var piemērot Direktīvai, ņemot vērā, ka Direktīvā uz to nav speciālas atsauces. Tāpat ES Tiesa norādīja, ka Direktīva nenosaka, ka jēdziena “darbinieks” definīcija izriet no valstu nacionālajām tiesībām. Līdz ar to Tiesa secināja, ka jēdzienam ir autonoma nozīme ES tiesībās. Tiesa norādīja, ka jēdziens jādefinē atbilstoši objektīviem kritērijiem, kuri nošķir darba attiecības no citām attiecībām, ietverot attiecīgo personu tiesības un pienākumus. Darba attiecību svarīga iezīme ir tas, ka persona konkrētu laika periodu sniedz pakalpojumus citai personai tās vadībā un par to saņem atlīdzību. ES dalībvalstu tiesām, vērtējot konkrētas pušu attiecības, ir jāpiemēro minētais princips, objektīvi vērtējot lietas apstākļus un pievēršot uzmanību nodarbošanās un pušu attiecību specifikai.¹⁰ *BECTU* lietā ES Tiesa interpretēja jēdziena „darbinieks” definīciju plašāk, norādot, ka Direktīva neļauj nacionālajām tiesībām izslēgt no Direktīvas aizsardzības loka atsevišķas darbinieku, kurus nodarbina uz noteiktu īsu laika periodu, kategorijas (piemēram, teātru, kino un radio sektoru darbiniekus).¹¹

Komisijas komentāri attiecībā uz Latvijas Darba likumu

Attiecībā uz Latviju Komisija norādīja, ka darba laika ierobežojumu piemēro viena līguma ietvaros, tātad neatbilstoši iepriekš minētajam Komisijas aicinājumam piemērot ierobežojumu attiecībā uz darbinieku.¹²

⁹ Eiropas Padomes Direktīva par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (89/391/EEK). 1989. gada 12. jūnijs. Pieejama latviešu valodā: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:lv:HTML>.

¹⁰ *Isère*, Case C-42809, para. 27-29.

¹¹ *BECTU*, Case C-173/99. 26.06.2001. Citēts, Ziņojuma 21.lpp.

¹² Ziņojuma 20.lpp.

Lai ieviestu darba laika ierobežojumu piemērošanu attiecībā uz darbinieku, būtu nepieciešama efektīva darba laika uzskaites un kontroles sistēma. Sistēmas ietvaros būtu nepieciešams sekot katra darba ņēmēja darba laikam pamata līguma ietvaros un veikt uzskaiti katra nākamā darba līguma ietvaros. Ja tas būtu samērā iespējams gadījumos, kad darbiniekam ir vairāki darba līgumi pie viena darba devēja, tad izsekot darba laika uzskaitē gadījumos, kad darbinieks strādā pie diviem vai vairākiem darba devējiem, būtu liels izaicinājums. Lai realizētu šādu uzskaiti būtu nepieciešama administratīvo iestāžu darbību koordinācija, kur noteikta valsts iestāde reģistrē darbinieka darba līgumus, kā arī tajos noteikto darba laiku un tā pati vai cita iestāde kontrolē maksimālā darba laika robežu. Vienlaikus ir nepieciešams noteikt, kuru līgumu uzskata par pamata darbu un kuru par papildus darbu, un attiecīgi kuram darba devējam būtu pienākums samazināt darba laiku darbiniekam un atbildēt par darba laika ierobežojumu neievērošanu.

LBAS dalīborganizāciju juristu diskusijas ietvaros arodbiedrību juristi norādīja, ka šādas uzskaites un kontroles sistēmas modelis nav skaidrs. Ir apšaubāmi, ka Latvijā šāda modeļa ieviešana būtu iespējama, ņemot vērā arī esošo valsts ekonomisko situāciju un budžeta līdzekļu pieejamību publiskajā sektorā.¹³

3.2. Nedēļas darba laika maksimālā robeža un atskaites periodi

Nedēļas darba laika robeža.

Direktīvas 6.pants nosaka, ka ES dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka tiek ievērota vajadzība aizsargāt darba ņēmēju drošību un veselību un ka:

- a) iknedēļas darba laiks ir ierobežots ar normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē;
- b) vidējais darba laiks katram septiņu darba dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz 48 stundas.

Līdz ar to Direktīva nosaka, ka darba laiku var ierobežot tikai ar speciāli noteiktiem pasākumiem un nedēļas maksimālais darba laiks var būt 48 stundas vai mazāk. Šīs 48 stundas ietver arī virsstundu darbu.

Nedēļas vidējo darba laiku atbilstoši Direktīvas normām aprēķina noteiktā atskaites perioda ietvaros. Saskaņā ar Direktīvas 16.panta b) apakšpunktu parastais atskaites periods ir četri mēneši. Taču Direktīva pieļauj atkāpes no četru mēnešu atskaites perioda, īpašās situācijās pieļaujot sešu mēnešu atskaites periodu. Ar koplīgumu sociālie partneri var noteikt 12 mēnešu atskaites periodu.

¹³ Diskusija par šo jautājumu ir rīkota 2011.gada 25.maija Juristu sanāksmes laikā.

Aprēķinot nedēļas vidējo darba laiku, neietver četru nedēļu obligāto apmaksāto atvaļinājumu un slimības laiku.¹⁴

ES Pamattiesību hartas 31.panta 2.punkts nosaka, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu. ES Tiesa vairākos spriedumos norādījusi, ka Direktīvas maksimālais vidējais 48 stundu nedēļas darba laiks, iekļaujot virsstundas, ir uzskatāms par Eiropas Kopienas sociālo tiesību principu, kas ir īpaši svarīgs, un kuru kā minimālu normu, kurai ir jānodrošina drošības un veselības aizsardzība, ir tiesības izmantot katram darba ņēmējam.¹⁵ Tiesa atzīmēja, ka Direktīvas 6.panta otrā daļa atbilst visiem nosacījumiem, kas nepieciešami tā tiešai iedarbībai.¹⁶ Līdz ar to tas veido Kopienas tiesības un ES dalībvalstu tiesām darba strīdos ir pienākums nodrošināt tiesisko aizsardzību, kas darbiniekiem izriet no Kopienas tiesību normām, un garantēt to pilnīgu piemērošanu. Tādējādi ES dalībvalstu tiesām ir jāinterpretē valsts tiesības, cik vien ir iespējams, Direktīvas teksta un mērķa kontekstā, lai sasniegtu tās noteikto rezultātu.¹⁷ Šajā gadījumā Kopienas tiesību interpretācija pieprasa, lai tiesa veic visu, kas ietilpst tās kompetencē, ņemot vērā valsts tiesību normu kopumu, lai nepieļautu maksimālā nedēļas darba laika ilguma, kas noteikts Direktīvas 6.panta 2.punktā, pārsniegšanu.¹⁸

Fuß lietā Tiesa norādīja, ka, lai nodrošinātu Direktīvas pilnīgu efektivitāti, dalībvalstīm ir jānovērš maksimālā nedēļas darba laika ilguma, kas noteikts Direktīvas 6. panta b) punktā, pārsniegšana.¹⁹ Līdz ar to maksimālā vidējā nedēļas darba ilguma, kas noteikts Direktīvas 6. panta b) punktā, pārsniegšana jau pati par sevi veido Direktīvas normu pārkāpumu, turklāt bez nepieciešamības pierādīt īpaša kaitējuma pastāvēšanu. Maksimālā vidējā nedēļas darba laika pārsniegšana, ciktāl tā darbiniekam liedz atpūtu, paša apstākļa dēļ vien nodara kaitējumu darbiniekam tādā mērā, kā tādējādi tiek apdraudēta viņa drošība un veselība.²⁰

Papildus attiecībā uz Direktīvas 6. panta b) punkta pārkāpuma sekām Tiesa atgādināja, ka visos gadījumos, kad direktīvas normas no to satura viedokļa šķiet esam beznosacījuma un pietiekoši precīzas, privātpersonas var uz tām atsaukties, vēršoties pret valsti, tostarp, ja valsts ir darba devēja statusā, it īpaši, ja tā nav direktīvu noteiktajos termiņos transponējusi valsts tiesībās vai ja tā to transponējusi nepareizi. Tā kā šai tiesību normai ir tieša iedarbība, tā ir saistoša visām dalībvalstu iestādēm, proti, ne tikai valstu tiesām, bet tāpat arī visām administratīvajām iestādēm, ieskaitot decentralizētās pārvaldes iestādes, tādās kā pavalstis, pilsētas vai komūnas, un šīm

¹⁴ Direktīvas 16.pants.

¹⁵ *Pfeiffer un citi* lieta (Apvienotās lietas C-397/01—C-403/01), para.100.

¹⁶ Turpat para.106.

¹⁷ Turpat para.107., 111, 113.

¹⁸ Turpat para.118. Ziņojuma 58.lpp.

¹⁹ *Fuß*, Case C-243/09, para.51.

²⁰ Turpat para.53-54.

iestādēm ir pienākums to piemērot.²¹ Izņēmums ir gadījumi, kad valsts ir piemērojusi atkāpes iespējas atbilstoši Direktīvas normām.²²

Fuß II lietā Tiesa uzsvēra, ka dalībvalstis nedrīkst noteikt nosacījumus vai ierobežojumus darbinieka tiesībai strādāt ne vairāk kā 48 stundas nedēļā.²³

Atkāpes no nedēļas maksimālā darba laika robežas.

Attiecībā uz atkāpēm no nedēļas maksimālā darba laika robežas ir svarīgi atzīmēt, ka neskatoties uz to, ka Direktīvas 16.panta b) apakšpunkts sniedz vairākas iespējas atkāpties no Direktīvas normām, pastāv tikai trīs gadījumi, kad ir pieļaujams atkāpties no nedēļas maksimālā 48 stundu darba laika robežas:

- 17.panta pirmā daļa: dalībvalstis var atkāpties no nedēļas maksimālā darba laika robežas (pienācīgi ievērojot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus), kad attiecīgās darbības īpašo iezīmju dēļ darba laika ilgums netiek mērīts un/vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji (autonomie darbinieki), jo īpaši šādos gadījumos:

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

- 22.panta pirmā daļa: dalībvalstīm ir iespēja nepiemērot nedēļas maksimālā darba laika robežu, ievērojot darba ņēmēju veselības aizsardzības un drošības vispārējos principus, ar noteikumu, ka tā veic Direktīvā noteiktos vajadzīgos pasākumus. Šie pasākumi ietver to,

- a) ka neviens darba devējs nepieprasa darba ņēmējam strādāt vairāk nekā 48 stundas septiņu dienu laikposmā, ja vien viņš nav saņēmis darba ņēmēja piekrišanu veikt šādu darbu (individuālā atkāpšanās iespēja);
- b) ka neviens darba ņēmējs nav pakļauts kaitējumam, ko rada darba devējs, ja viņš nevēlas veikt šādu darbu;
- c) ka darba devējs veic jaunāko datu uzskaiti par visiem darba ņēmējiem, kas veic šādu darbu;
- d) ka dokumentāciju glabā pieejamu kompetentajām iestādēm, kuras darba ņēmēju drošības un/vai veselības dēļ aizliedz vai ierobežo iespēju pārsniegt maksimālo nedēļas darba stundu skaitu;
- e) ka darba devējs pēc kompetento iestāžu pieprasījuma sniedz informāciju par gadījumiem, kad darba ņēmēji ir piekrituši veikt darbu, kas pārsniedz 48 stundas septiņās dienās;

²¹ Turpat para.56., 61.

²² Turpat para.58, Ziņojuma 58.lpp.

²³ *Fuß II*, Case C-429/09.

- ārstiem, kuri mācās (doctors in training) – no 2004.gada augusta līdz 2009.gada jūlijam dalībvalstīm bija iespēja atkāpties no nedēļas maksimālā darba laika robežas attiecībā uz ārstiem, kuri mācās.

Citas Direktīvas atkāpšanās iespējas (17.panta ceturrtā daļa (maiņu darba) un 18.pants (atkāpšanās ar koplīgumiem), neļauj atkāpties no 48 stundu nedēļas darba laika robežas. ES Tiesa *Pfeiffer* lietā noteica, ka dalībvalstis nevar vienpusēji noteikt Direktīvas piemērošanas jomu, pakļaujot jebkāda veida noteikumiem vai ierobežojumiem darba ņēmēju tiesības uz to, lai nedēļas darba laika ilgums nepārsniegtu 48 stundas.²⁴

Atskaites periodi

Nedēļas vidējā darba laika aprēķināšanas noteikumi ir ietverti vairākās Direktīvas normās. Īsumā šie noteikumi ir šādi:²⁵

- nedēļas vidējo darba laiku aprēķina noteikta atskaites perioda ietvaros (16.panta b) apakšpunkts);
- dalībvalstis var noteikt atskaites periodu, kurš nepārsniedz 4 mēnešus (16.panta b) apakšpunkts);
- atkāpjoties no četrus mēnešu atskaites perioda, valsts var noteikt 6 mēnešu atskaites periodu ar likumu, administratīvām normām un koplīgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī 17.panta trešajā daļā noteiktajos gadījumos:

- a) tādu darbību gadījumā, ja darba ņēmēja darba vieta un viņa dzīvesvieta atrodas tālu viena no otras, ietverot ārzonās 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, dzīvojamo iestāžu un cietumu darbības;
 - ii) doku vai lidostu darba ņēmēji;
 - iii) prese, radio, televīzija, kinematogrāfijas ražojumi, pasta un telekomunikāciju pakalpojumi, ambulatorie, 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;

²⁴ Ziņojuma 60.lpp, *Pfeiffer* para.99.

²⁵ Ziņojuma 62.lpp.

vii) lauksaimniecība;

viii) darba ņēmēji, kas saistīti ar pasažieru pārvadāšanu, sniedzot regulārus pilsētas transporta pakalpojumus;

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 Veselības un drošības direktīvas 5. panta 4. punktā - neparastu un neprognozējamu apstākļu dēļ, kas nav darba devēju varā, vai ārkārtēju notikumu dēļ, no kuru sekām nevar izvairīties, kaut arī pielikti visi pūliņi.;

g) negadījumos vai ja negadījums var radīt būtisku kaitējumu.

- Atkāpties no iepriekš minētajiem gadījumiem var ar koplīgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī.

- ES Dalībvalstis var atļaut atskaites periodu pagarināt līdz 12 mēnešiem ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, ievērojot vispārējos principus, kas attiecas uz darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību, objektīvu un tehnisku iemeslu dēļ vai tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar darba organizēšanu (19.pants).

- Jebkuru četru mēnešu atskaites perioda pagarināšanu var pieļaut tikai 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 (17.panta otrā daļa).²⁶

- Aprēķinot vidējo darba laiku, neieskaita ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma un slimības laiku (16.panta b) apakšpunkts).

ES Tiesa *Pfeiffer* lietā noteica, ka atskaites periods nekādā gadījumā nedrīkst pārsniegt 12 mēnešus.²⁷

²⁶ Dazām darbinieku kategorijām piemēro īpašos atkāpšanās noteikumus: līdz 12 mēnešiem atskaites periodu var pagarināt attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri galvenokārt veic darbu ārzonā (20.panta otrā daļa), un darba ņēmējiem uz jūras zvejas kuģiem (21.pants).

²⁷ *Pfeiffer* para.105.

Komisijas komentāri attiecībā uz Latvijas Darba likumu

Attiecībā uz Latviju Komisija norādīja, ka Darba likums pieļauj dažādas darba laika robežas normālam darba laikam, virsstundām un summētajam darba laikam.

Normālais darba laiks nevar pārsniegt 40 stundas nedēļā (darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā, ja viņi šajā darbā ir nodarbināti ne mazāk kā 50 procentus no normālā dienas vai nedēļas darba laika).

Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā. Tas ir pielīdzināms deviņām stundām nedēļā (ņemot vērā, ka četru nedēļu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neieskaita, aprēķinot vidējo nedēļas darba laiku). Līdz ar to, kā norāda Komisija, summējot 40 nedēļas maksimālo darba laiku ar vidēji deviņām virsstundām nedēļā, rezultāts ir nedaudz vairāk par Direktīvā maksimālo pieļauto robežu – 49 stundas 48 stundu vietā.

Atbilstoši Darba likumam virsstundu darbam kopumā ir nepieciešama darbinieka piekrišana, taču īpašajos gadījumos (sabiedrības visneatliekamākās vajadzības, nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas un steidzams, iepriekš neparedzēts darbs) virsstundu darbu var piemērot bez darbinieka atļaujas.

Visvairāk uzmanības Komisija pievērš summētajam darba laikam, kad darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu un darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka summēto darba laiku.

Summētā darba laika maksimālais pārskata periods ir trīs mēneši, ja to nosaka ar darba līgumu, vai 12 mēneši, ja to nosaka ar koplīgumu. Darbu, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika (40 stundas vai 35 stundas darbam, kas saistīts ar īpašu risku), uzskata par virsstundu darbu.

Komisija secināja, ka neatkarīgi no tā, vai darbinieks strādā normālo, summēto vai pagarināto summēto laiku, kopsummā darba stundas, ieskaitot virsstundas, nedrīkst pārsniegt 49 stundas nedēļā. Komisija norāda, ka šo ciparu ir nepieciešams pielāgot Direktīvā noteiktajai 48 stundu robežai.²⁸

Papildus Komisija atsaucās uz pētījumiem, kuri norāda, ka praksē 15% darbinieku visās nozarēs sistemātiski strādā 50 vai vairāk stundas nedēļā, vairākumā gadījumu nesaņemot atlīdzību par virsstundu darbu. 40% darbiniekiem virsstundu darbs tiek uzspiests pret viņu gribu. Šī problēma

²⁸ Ziņojuma 75-76.lpp.

visvairāk ir raksturīga tirdzniecības un būvniecības sektoriem, kuros 40 % darbinieku strādā vairāk par 50 stundām nedēļā ilgstošos periodos.²⁹

LBAS dalīborganizāciju juristi norādīja, ka ir apsveicama nedēļas darba laika maksimālās robežas pielāgošana Direktīvas prasībām, līdz ar to būtu nepieciešams izvērtēt virsstundu darba laika maksimālās robežas regulējumu. Papildus kopā ar sociālajiem partneriem būtu nepieciešams pārskatīt gadījumus, kuros ir pieļaujams piemērot summēto darba laiku.³⁰

3.3. Atpūtas laiks

Direktīva nosaka trīs atpūtas laika veidus. Atbilstoši ES Tiesas secinājumiem Direktīvā noteiktās atpūtas laika prasības ir Eiropas Kopienu tiesību sastāvdaļa.³¹

Direktīvas 3.pants nosaka, ka dienas atpūtas laiks nevar būt mazāks par 11 nepārtrauktām stundām: *katram darba ņēmējam ir tiesības uz obligātu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku katrā 24 stundu laikposmā.*

Direktīvas 4.pants nosaka prasības pārtraukumam darba dienas laikā, nenosakot tā ilgumu: *ja darbdiens ir garāks nekā sešas stundas, katram darba ņēmējam 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.*

Savukārt 5.pants nosaka 35 stundu minimālo nedēļas atpūtas laiku, kuru objektīvu apsvērumu dēļ var samazināt uz 24 stundām: *katrās septiņās dienās katrs darba ņēmējs ir tiesīgs uz 24 stundu obligātu nepārtrauktu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu. Ja objektīvi, tehniski vai darba organizācijas apstākļi to pamato, var piemērot obligāto 24 stundu atpūtas laikposmu.*

ES Tiesa *Jaeger* lietā ir noteikusi, ka atpūtas laiks ir būtisks darbinieka veselības un labklājības nodrošināšanai. Līdz ar to darba periodiem regulāri ir jāseko atpūtas periodiem. Atpūtas laikam jābūt noteiktam nepārtrauktās stundās un prom no darba atmosfēras tā, lai darbinieks varētu atpūsties. Atpūtas laikam ir ne tikai atgūšanās no noguruma un atpūtas funkcija, bet arī preventīva funkcija pēc iespējas vairāk samazināt risku darbinieka veselībai.³²

Atbilstoši Direktīvas 16.panta b) apakšpunktam nedēļas atpūtas laiku aprēķina, piemērojot atskaites periodu, kas nepārsniedz 14 dienas.

²⁹ Turpat 76.lpp. Komisija atsaucās uz M. Hazans, 2005 *Conditions of work and employment in the new Member States: interaction and socio-economic influence*.

Pieejams: www.lm.gov.lv/doc_upl/Latvia_trends_and_cases_MHazana_petijums.doc.

³⁰ Diskusija par Komisijas norādītām neatbilstībām Direktīvai ir rīkota 2011.gada 16.jūnija Juristu sanāksmes laikā.

³¹ *Commission v UK*, C-484/04, para 38; *Isère*, C-428/09, para 36. Ziņojuma 100.lpp.

³² *Jaeger*, C-151/02, para.92., 95.

Pietiekama atpūta.

Direktīva definē pietiekamas atpūtas jēdzienu. Pietiekama atpūta atbilstoši 2.panta 9.punktam nozīmē to, *ka darba ņēmējiem ir regulāri atpūtas laiki, kuru ilgums ir izteikts laika vienībās un kuri ir pietiekami gari un nepārtraukti, lai nodrošinātu, ka nogurdinoša vai cita neregulāra darba veida dēļ viņi negūst ievainojumus sev, darba biedriem vai citiem un ka viņi nesabojā savu veselību vai nu īsākā, vai garākā laikposmā.*

Direktīvas normās jēdzienu „piemērota atpūta” izmanto attiecībā uz darbiniekiem, kuriem nepiemēro iepriekš minētos atpūtas laika veidus, nosakot, ka viņiem pienākas piemērota atpūta. ES Tiesa noteica, ka, atkāpjoties no Direktīvas 3.-5.pantā noteiktajām atpūtas stundu prasībām, darbiniekam nosaka piemērotu atpūtas laiku.³³

Komisija norādīja, ka Darba laiks un atpūtas laiks ir savstarpēji izslēdzoši jēdzieni un Direktīva nenosaka papildus kategorijas starp darba laiku un atpūtas laiku.³⁴ Līdz ar to dežūras laika neaktīvais periods, kad darbinieks ir darba vietā, esot gatavībā atsaukties uz darba devēja izsaukumu, taču līdz izsaukumam var atpūsties speciāli tam atvēlētajā telpā, ir uzskatāms par darba laiku un nevar būt ieskaitīts vai pielīdzināts minimālajam atpūtas laikam.³⁵

Atkāpes no atpūtas laika prasībām.

Direktīva pieļauj četras atkāpes no minimālās atpūtas prasībām:

- Direktīvas 17.panta trešajā daļā noteiktajos gadījumos (ar koplīgumu, vienošanos starp nozares sociālajiem partneriem vai likumu);
- ar koplīgumu vai vienošanos starp nozares sociālajiem partneriem vai sociālo partneru vienošanos reģionālajā līmenī (atbilstoši Direktīvas 18.pantam);
- maiņu darbu gadījumā katru reizi, kad darba ņēmējs izmaina maiņu grafiku un nevar saņemt ikdienas un/vai iknedēļas atpūtu laikā starp vienas maiņas beigām un otras maiņas sākumu (Direktīvas 17.panta ceturtās daļas a)apakšpunkts);
- tādu darbību gadījumā, kas saistītas ar dienas laikā sadalītiem darba posmiem, jo īpaši attiecībā uz uzkopšanas darbu ((Direktīvas 17.panta ceturtās daļas b)apakšpunkts);

Papildus Direktīvas 17.panta pirmā daļa atļauj ES dalībvalstīm noteikt atkāpes no minimālā atpūtas laika, kad attiecīgās darbības īpašo iezīmju dēļ darba laika ilgums netiek mērīts un/vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji (vadošie administratīvie darba ņēmēji vai citas

³³ Jaeger para 92; similarly Dellas, para 41; Ziņojuma 102.lpp.

³⁴ Simap para 47 ; Jaeger para 48 ; Dellas, para 42 – 43.Ziņojuma 102.lpp.

³⁵ Jaeger, Case C-151/02, paras 65 and 69.

personas, kam ir autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras; ģimenē strādājošie vai darba ņēmēji, kas pilda pienākumus reliģiskās ceremonijās baznīcās un reliģiskās kopienās).

Komisija atzīmēja, ka Direktīvas 22.pantā noteiktās atkāpšanās iespējas ('opt-out') var piemērot tikai darba laika maksimālajai robežai un nevar piemērot atpūtas laika prasībām. Ja darbinieks ir izmantojis iespējas atkāpties no darba laika maksimālās robežas, uz viņu attiecas dienas un nedēļas minimālā atpūtas laika prasības.

ES Tiesa *Jaeger* lietā norādīja, ka, ņemot vērā, ka Kopienas tiesības pieļauj atkāpes no Direktīvas prasībām, atkāpšanās iespējas nosacījumi jātulko tā, ka to piemērošana ir pieļaujama īpašu vajadzību gadījumos.³⁶

Svarīgi, ka atkāpšanās no atpūtas laika prasībām ir pieļaujama tikai tad, ja ir nodrošināta kompensējoša atpūta (izņemot 17.panta pirmajā daļā noteiktos gadījumus).

Jaeger lieta Tiesa uzsvēra minimālo atpūtas prasību neievērošanas sekas veselībai un drošībai – gadījumā, kad vairāki darba periodi neietver atpūtas laiku starp šiem periodiem, ja rezultātā atpūtas periods, kurš seko šādiem darba periodiem, nav pietiekams, darbiniekam tiek nodarīts kaitējums vai vismaz ir risks pārslogot viņa fiziskās iespējas, apdraudot viņa veselību un drošību.³⁷

Tiesa nosprieda, ka kompensējošai atpūtai jāseko nekavējoties pēc tā darba laika, kuru šī atpūta „atlīdzina.” Tam jābūt laika periodam, kad darbiniekam nav nekādu ar darbu saistītu pienākumu un kuru darbinieks var izmantot bez ierobežojumiem, lai neitralizētu darba radīto ietekmi uz savu veselību un drošību.³⁸ Darba laiks jākompensē, piešķirot līdzvērtīgu atpūtas laiku, kuru veido vairākas stundas pēc kārtas, kas atbilst atpūtas laika samazinājumam un kuru darba ņēmējs var izmantot, pirms uzsāk nākamo darba posmu. Piešķirot kompensējošu atpūtu citā laikā, kas nav saistīts vai neseko pagarinātajam darba laikam, tiek pārkāpts vispārējais princips aizsargāt darbinieku veselību un drošību. Visbeidzot atkāpes no atpūtas laika prasībām nekādā gadījumā nedrīkst novest pie nedēļas maksimālās darba laika robežas pārsniegšanas.³⁹

Komisijas komentāri attiecībā uz Latvijas Darba likumu

Komisija norādīja vairākas atpūtas laika regulējuma neatbilstības Direktīvas prasībām.

Pirmkārt, Darba likums nosaka septiņu dienu atskaites periodu nedēļas atpūtas laika aprēķināšanai (Darba likuma 143.panta pirmā daļa). Līdz ar to Komisija norādīja, ka Direktīvas prasība nodrošināt iknedēļas atpūtas laiku 14 dienu atskaites periodā nav ieviesta Latvijas tiesībās.

³⁶ *Jaeger*, para 89; *Isère*, para 40., Ziņojuma 104.lpp.

³⁷ *Jaeger* para. 96.

³⁸ *Jaeger*, para 94; *Isère*, para 50. Ziņojuma 105.lpp.

³⁹ *Jaeger*, para 97., 100.

Otrkārt, Latvija piemēro plašas atkāpes summētā darba laika gadījumā. Saskaņā ar Darba likuma 143.panta pirmo daļu nedēļas atpūtas ilgums septiņu dienu periodā nedrīkst būt īsāks par 42 stundām pēc kārtas. Šo noteikumu var nepiemērot, ja noteikts summētais darba laiks. Šāds nosacījums veido atkāpi no darba laika minimālajām prasībām. Taču, kā norāda Komisija, summētā darba laika regulējums (ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka summēto darba laiku), neietilpst Direktīvas 17.pantā noteiktajās atkāpšanās iespējās, līdz ar to summēto darba laiku nevar izslēgt no nedēļas atpūtas laika prasības piemērošanas.

Treškārt, kaut arī Darba likuma 140.panta piektā daļa nosaka, ka summētā darba laika gadījumā atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas, tā nenosaka prasību piešķirt kompensējošu līdzvērtīgu atpūtu.

Ceturtkārt, atbilstoši Darba likuma 143.panta ceturtajai daļai atsevišķus darbiniekus ar darba devēja rakstveida rīkojumu var iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņiem atpūtu citā laikā, šādos gadījumos:

- 1) ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;
- 2) lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītās sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;
- 3) steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.

Darba likumā līdz ar to ir noteikta prasība piešķirt atpūtas laiku darbiniekam nekavējoties pēc darba veikšanas, taču nav norādīts, ka kompensējošai atpūtai jābūt līdzvērtīgai neizmantota atpūtas perioda ilgumam.

LBAS dalīborganizāciju juristi kopumā uzskata, ka septiņu dienu atskaites periods nedēļas atpūtas laika uzskaitē ir apmierinošs un tā pārskatīšana nav nepieciešama. Attiecībā uz kompensējošas atpūtas prasības ieviešanu, atbilstoši juristu viedokļiem, būtu nepieciešams ietvert kompensējošas līdzvērtīgas atpūtas jēdzienu un prasību gan normālā, gan summētā darba laika gadījumos. Vienlaikus būtu vēlams samazināt summētā darba laika piemērošanas gadījumus ar likumu vai ģenerālvienošanos. Atsevišķas nozares norādīja, ka, ņemot vērā plašu summētā darba laika izmantošanu gadījumos, kad tas nav nepieciešams, summētais darba laiks būtu jāuzskata par atkāpi no Direktīvas prasībām.

3.4. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums

Atbilstoši Direktīvas 7.pantam katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma

piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse. Obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības.

Direktīvas 7.pants līdz ar to uzsver divus elementus – katram darbiniekam ir tiesības uz četru nedēļu atvaļinājumu un šo tiesību nevar aizstāt ar finansiālo atlīdzību.

Komisija norādīja, ka atbilstoši ES Tiesas spriedumam *BECTU* lietā tiesības uz četru mēnešu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu veido svarīgu Eiropas Kopienu principu, no kura nevar atkāpties. Atbilstoši Tiesas spriedumam *Robinson-Steele* lietā atkāpes no šādas tiesības nevar pieļaut pat ar darba līgumu. Šis princips ir minimālā prasība, kura ir nepieciešama, lai nodrošinātu darbinieka veselību un drošību.⁴⁰

Atvaļinājuma pārvešana

FNV lietā ES Tiesa izvērtēja nacionālo iestāžu vadlīnijas, atbilstoši kurām darbinieka neizmantoto atvaļinājuma periodu varēja pārnest uz nākamo gadu un aizstāt ar finansiālo atlīdzību.

Tiesa nosprieda, ka pārnest visu atvaļinājumu vai tā daļu uz nākamo periodu ir pieļaujams, ja attiecīgajā gadā darbiniekam nebija iespējas to izmantot. Tiesa norādīja, ka atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja veselību un drošību īstenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots šim mērķim noteiktajā gadā. Tomēr šī laikposma nozīme šajā sakarā saglabājas, ja tas tiek izmantots turpmākā laikposmā. Ņemot vērā, ka atvaļinājums Direktīvas izpratnē, ja to izmanto kādā no turpmākajiem gadiem, var vienlīdz veicināt gan darba ņēmēja drošību, gan veselību, Tiesa konstatēja, ka to vēl arvien regulē Direktīva. Taču iespēja finansiāli atlīdzināt pārceltu minimālo ikgadējo atvaļinājumu radītu ar Direktīvas mērķiem nesaderīgu pamudinājumu neizmantot atvaļinājumu vai piespiest darba ņēmējus no atvaļinājuma atteikties un nav pieļaujama.⁴¹

Komisijas komentāri attiecībā uz Latvijas Darba likumu

Komisija izvērtēja Darba likuma 149.panta trešo daļu, kas nosaka, ka izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu. Šādā gadījumā atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu.

Komisija secināja, ka Darba likuma regulējums attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu atbilst Direktīvas prasībām, taču izteica bažas par atvaļinājuma pārvešanas ietekmi uz

⁴⁰ *BECTU* Case C-173/99) para 43.,47. Ziņojuma 126.lpp

⁴¹ *FNV*, case C-124/05. para. 30.-32. Ziņojuma 130.lpp.

darbinieku veselību un drošību. Līdz ar to tā aicināja izvērtēt šo nosacījumu Direktīvas mērķa aizsargāt darbinieku veselību un drošību ietvaros, taču neaicināja veikt konkrētas izmaiņas.⁴²

LBAS dalīborganizāciju juristi uzskata, ka atbilstoši arodbiedrību rīcībā esošajai informācijai, atvaļinājuma daļas pārņemšana uz nākama gada periodu šobrīd nerada objektīvi pamatotus draudus darbinieku veselībai un drošībai, līdz ar to attiecīgās izmaiņas nav nepieciešamas.

3.5. Nakts darbs

Direktīva nosaka īpašas darba laika prasības nakts darbiniekiem. Komisija uzsvēra Direktīvas preambulas 7.punktā noteikto, ka atbilstoši pētījumu rezultātiem naktī cilvēka organisms ir jutīgāks pret apkārtējās vides ietekmi un arī pret dažiem apgrūtinājošiem darba organizācijas veidiem un ka garas nakts darba stundas var kaitēt darba ņēmēju veselībai un apdraudēt viņu drošību darba vietā.

Atbilstoši Direktīvas 2.panta 4.punktam "nakts darba ņēmējs" ir:

- a) no vienas puses, jebkurš darba ņēmējs, kas naktī strādā vismaz trīs stundas no viņa normālā ikdienas darba laika; un
- b) no otras puses, jebkurš darba ņēmējs, kas nakts laikā, iespējams, strādā noteiktu laiku no viņa gada darba laika, kā noteikts pēc attiecīgās dalībvalsts izvēles:
 - i) saskaņā ar valsts tiesību aktiem pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē; vai
 - ii) ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī.

Atbilstoši Direktīvas 2.panta 3.punktam nakts laiks ir jebkurš laikposms, kas nav īsāks par septiņām stundām un kam jebkurā gadījumā jāietver laikposms starp pusnakti un 05.00, kā noteikts valsts tiesību aktos.

Komisija atzīmēja, ka darbinieks, kurš strādā dežūras laiku naktī, nav uzskatāms par nakts darbinieku, ja vien viņa darba specifika neatbilst iepriekš minētajiem nosacījumiem. Valsts var tomēr pieņemt labvēlīgākus noteikumus un uzskatīt viņu par nakts darbinieku.⁴³

Attiecībā uz darba laika ierobežošanu nakts darbiniekiem atbilstoši Direktīvas 8.pantam ir noteikta šāda aizsardzība:

- parastais darba laiks nakts darba ņēmējiem nevar pārsniegt vidēji astoņas stundas jebkurā 24 stundu laikposmā;

⁴² Ziņojuma 145.lpp.

⁴³ Ziņojuma 137.lpp.

- nakts darba ņēmēji, kuru darbs saistīts ar īpašu apdraudējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli, nestrādā vairāk nekā astoņas stundas jebkurā 24 stundu laikposmā, kad viņi veic nakts darbu.

Direktīva atstāj dalībvalstu ziņā noteikt, kādi darba veidi ir saistīti ar īpašu apdraudējumu vai smagu fizisku vai garīgu piepūli.

Atkāpes no nakts darbiniekiem noteiktām prasībām

Direktīva pieļauj vairākas atkāpes no nakts darbiniekiem noteiktajām aizsardzības prasībām:

- atbilstoši Direktīvas 17.panta pirmajai daļai - kad attiecīgās darbības īpašo iezīmju dēļ darba laika ilgums netiek mērīts un/vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji, (vadošie administratīvie darba ņēmēji vai citas personas, kam ir autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras; ģimenē strādājošie vai darba ņēmēji, kas pilda pienākumus reliģiskās ceremonijās baznīcās un reliģiskās kopienās);
- 17.panta trešajā daļā noteiktajos gadījumos, nodrošinot, ka nakts darbinieks saņem līdzvērtīgu kompensējošu atpūtu;
- ar koplīgumu vai nozares vienošanos, nodrošinot, ka nakts darbinieks saņem līdzvērtīgu kompensējošu atpūtu.

Papildus prasības

Direktīvas 9.pants nosaka prasības nodrošināt, ka:

- a) nakts darba ņēmējiem pirms norīkošanas darbā un pēc tam regulāri ir tiesības uz bezmaksas veselības pārbaudi;
- b) nakts darba ņēmēji, kam rodas veselības problēmas, kuru cēloņi ir saistīti ar darbu naktīs, ja vien iespējams, jāpārceļ uz viņiem piemērotu darbu dienā.

Papildus saskaņā ar Direktīvas 12.pantu nakts darba ņēmēji un maiņu darba ņēmējiem ir tiesības saņemt tādu drošības un veselības aizsardzību, kāda atbilst viņu darba apstākļiem, kā arī ir līdzvērtīgi tiem, kurus piemēro citiem darba ņēmējiem un kas ir pieejami visu laiku. Direktīva nepieļauj atkāpes no 9. un 12.panta.

Komisijas komentāri attiecībā uz Latvijas Darba likumu

Attiecībā uz nakts darba regulējumu Komisija norādīja, ka neskatoties uz to, ka darba aizsardzības tiesību akti definē darbu, kurš ir saistīts ar īpašu risku,⁴⁴ Darba likuma nakts darba regulējumā nav atrunāts nakts darbs, kas paredz īpašu risku, tādējādi, neparedzot īpašu aizsardzību šādai darbinieku kategorijai.

LBAS dalīborganizāciju juristi uzskata, ka būtu jāizvērtē nepieciešamība papildināt Darba likuma nakts darba regulējumu ar īpašiem aizsardzības nosacījumiem nakts darbiniekiem, kuru darbs paredz īpašu risku.

Nataļja Mickeviča

30.06.2011.

⁴⁴ 20.06.2001. likums "Darba aizsardzības likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.; Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.01.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 28.04.2010.

Atbilstoši likuma pirmā panta 19.apakšpunktam **īpašs risks** — darba vides risks, kas saistīts ar tādu paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai tādu paaugstinātu risku nodarbinātā drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai līdz pieļaujamam līmenim samazināt ar citiem darba aizsardzības pasākumiem, kā vien saīsinot darba laiku, kurā nodarbinātais pakļauts šim riskam.