



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 maija ziņojums

Darba laika direktīvas pārskatīšanas aktualitātes

Rīga, 2011.gads

Saturs

1. Ievads
2. Darba laika direktīvas pārskatīšanas aktualitātes un Eiropas Komisijas priekšlikumi
Darba laika direktīvas pārskatīšanai
 - 2.1. Direktīvas piemērošana
 - 2.2. Darba laika definīcija. Dežūras laiks
 - 2.3. Atskaites periodi
 - 2.4. Atkāpšanās iespējas
 - 2.5. Atpūtas laiks
 - 2.6. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums
3. Eiropas Arodbiedrību konfederācijas viedoklis
4. Arodbiedrību diskusija par Darba laika direktīvas pārskatīšanu
5. Kopsavilkums (tabula)

1. Ievads

2010.gada 21.decembrī Eiropas Komisija (turpmāk – Komisija) nāca klājā ar Ziņojumu par Direktīvas 2003/88/EK *par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem*¹ (turpmāk – Direktīva) ieviešanu dalībvalstīs (turpmāk – Ziņojums).² Vienlaicīgi Komisija publicēja Paziņojumu par Darba laika direktīvas pārskatīšanu (turpmāk – Paziņojums).³ Paziņojums ir tapis apspriešanās ar sociālajiem partneriem Eiropas Savienības (turpmāk – ES) līmenī ietvaros. Paziņojumā Komisija apkopoja ES sociālo partneru pirmā apspriešanās posma galvenos rezultātus un galvenos pierādījumus par darba laika tendencēm un modeļiem, kā arī Direktīvas ekonomisko un sociālo ietekmi. Papildus tajā tika ietverti galvenie Komisijas priekšlikumi Direktīvas grozīšanai. Atbilstoši Ziņojumam pirmā posma konsultāciju laikā ES sociālie partneri norādīja, ka nekavējoties ir vajadzīgas pārmaiņas esošajos darba laika noteikumos.⁴ Eiropas Arodbiedrību konfederācija (turpmāk – ETUC) pieņēma rezolūciju, kurā asi kritizēja Komisijas analīzi un izvirzītos priekšlikumus.⁵

Nemot vērā, ka Latvijā sociālie partneri un Labklājības ministrija šobrīd apspriež Direktīvas pārskatīšanas iespējas, arodbiedrību juristiem ir nepieciešama informācija par Direktīvas pārskatīšanas galvenajiem jautājumiem un izaicinājumiem. Līdz ar to šīs ekspertīzes mērķis ir apkopot informāciju par Ziņojumu un izvirzītajiem priekšlikumiem saistībā ar Direktīvas pārskatīšanu, ETUC nostāju attiecībā uz priekšlikumiem un Latvijas Brīvo arodbiedrību dalīborganizāciju juristu diskusijas aspektiem.⁶

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>.

⁴ Turpat 9.lpp

⁵ ETUC Resolution. The Working Time Directive: Limitation of working hours and greater influence of workers for the benefit of healthier working lives. Adopted at the Executive Committee on 8-9 March 2011. Pieejama angļu valodā: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Resolution-on-The-WTD-Limitation-of-working-hours-and-greater-influence-of-workers-for-the-benefit-of-healthier-working-livesEN_2_.pdf.

⁶ Ar iepriekšējiem Darba laika direktīvas pārskatīšanas aspektiem un diskusijām var iepazīties LBAS ekspertēs Zandas Grundbergas 2009.gada aprīļa mēneša ziņojumā „Atsevišķi darba laika organizācijas aspekti Eiropas Savienībā ekspertīzē.” Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/ekspertize_marts_aprilis2009.pdf.

2. Darba laika direktīvas pārskatīšanas aktualitātes un Eiropas Komisijas priekšlikumi Darba laika direktīvas pārskatīšanai

Kā norāda Komisija, Direktīva ir salīdzinoši sarežģīts tiesību instruments, ņemot vērā, ka ar to mēģināts sabalansēt elastīgus darba laika organizēšanas elementus un minimālās darbinieku aizsardzības prasības.⁷ Neraugoties uz to, visas dalībvalstis pamatā ir ieviesušas Direktīvas prasības. Vienlaikus ieviešanas kvalitāte atsevišķos aspektos atšķiras. Komisija sniegusi savu analīzi un priekšlikumus tālāk minētajos jautājumos.

2.1. Direktīvas piemērošana

Komisija norāda, ka dalībvalstis kopumā ir veiksmīgi ieviesušas Direktīvas prasības gan publiskajā, gan privātajā sektorā. Izņēmumi ir Spānija, Itālija, Kipra un Īrija, kuras nav pārņēmušas Direktīvu attiecībā uz publisko sektoru vai atsevišķām publiskā sektora profesijām, piemēram, iekšlietu darbinieku profesijām.

Lielu uzmanību Komisija veltījusi darba laika maksimālās robežas piemērošanai daudzskaitlīgo līgumu gadījumos. Ievērojamam skaitam ES darba ņēmēju ir noslēgti vairāki spēkā esoši darba līgumi ar vienu un to pašu darba devēju vai bieži ar dažādiem 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*).⁸

Interesanti, ka darba laika ierobežojumus attiecībā uz katru darba ņēmēju (*per worker*) ir ieviesušas 13 dalībvalstis, proti Austrija, Bulgārija, Kipra, Vācija, Igaunija, Grieķija, Francija, Īrija, Itālija, Luksemburga, Nīderlande, Slovēnija un Lielbritānija. Savukārt, Čehija, Dānija, Ungārija, Malta, Polija, Portugāle, Rumānija, Slovākija, Spanija, Zviedrija un Latvija piemēro darba laika robežu viena līguma ietvaros (*per contract*). Beļģija un Somija izvēlējušās kompromisa ceļu, laika robežu piemērojot daudzskaitlīgu līgumu gadījumos pie viena un tā paša darba devēja, bet nepiemērojot gadījumus, kad daudzskaitlīgi līgumi ir noslēgti ar dažādiem darba devējiem.⁹

⁷ Ziņojuma 11.lpp.

⁸ Turpat 18.lpp.

⁹ Turpat 18-19.lpp.

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*).¹⁰

2.2. Darba laika definīcija. Dežūras laiks

Dežūras laiks, kura ietvaros darbinieks neveic tiešos pienākumus, taču arī neatpūšas, izraisīja daudz diskusiju. Dežūras laiku plaši izmanto nozarēs, kurās ir nepieciešams nodrošināt nepārtraukta pakalpojuma sniegšanu, proti, medicīnas nozarē, (piemēram, slimnīcās), kā arī neatliekamās palīdzības dienestos (piemēram, ugunsdzēsēju un ātrās palīdzības brigāžu darbiniekiem, dažreiz policistiem un drošības dienesta darbiniekiem).¹¹

Atbilstoši Direktīvas 2.panta 1.punktam darba laiks ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi. Attiecīgi jebkurš periods, kurš nav darba laiks, atbilstoši 2.panta 2.punktam ir uzskatāms par atpūtas laiku.¹²

Ziņojumā Komisija definēja dažādus dežūras laika paveidus:

„Dežūras laiks” - jebkurš periods, kad darbiniekam nav nepārtraukti jāpilda darba pienākumi, bet jābūt gatavam strādāt, ja viņu izsauc.

„Dežūras laiks darba vietā” – jebkurš dežūras laika periods, kuru darbiniekam jāpavada darba vietā vai jebkurā darba devēja norādītajā vietā.

„Aktīvais dežūras laiks” – jebkura dežūras laika daļa, kuru darbinieks, atsaucoties uz izsaukumu, pavada pildot darba pienākumus (darba vietā, mājās vai citā darbinieka noteiktajā vietā).

„Pasīvais dežūras laiks” - jebkura dežūras laika daļa (darba vietā, mājās vai citā darbinieka noteiktajā vietā), kad darbinieks nav izsaukts pildīt darba pienākumus.

„Gaidīšanas laiks” - jebkura dežūras laika daļa, kad darbiniekam nav jāuzturas darba vietā (vai citā darba devēja norādītajā vietā) un viņš var palikt mājās (vai citā paša noteiktajā vietā) līdz viņu izsauc pildīt darba pienākumus.

Atbilstoši Komisijas Ziņojumam valstu nacionālās tiesības bieži izšķir aktīvu dežūras laiku, kad darbinieks veic darba pienākumus, un pasīvu dežūras laiku, kad darbinieks reaģē uz darba devēja izsaukumiem, kaut arī neveic darba pienākumus.¹³

¹⁰ Paziņojuma 13.lpp.

¹¹ Ziņojuma 39.lpp.

¹² Turpat 38.lpp.

¹³ Turpat 39.lpp.

Komisija atsaucās uz Eiropas Savienības Tiesas (turpmāk - Tiesa) nolēmumiem *SIMAP*,¹⁴ *Jaeger*,¹⁵ *Pfeiffer*,¹⁶ *Dellas*¹⁷ un *Vorel*¹⁸ lietās. Galvenie Tiesas secinājumi ir šādi.

SIMAP lietā Tiesa vērtēja Spānijas tiesas pieteikumu par medicīnas darbinieku dežūras laiku, atbildot uz jautājumu, vai laiks, kuru medicīnas darbinieki pavada darba vietā, ir uzskatāms par darba laiku Direktīvas izpratnē. Tiesa atzina, ka šādu laika periodu neieskaitīšana darba laikā nopietni apdraudētu Direktīvas mērķi aizsargāt darbinieku veselību un drošību. Vienlaikus, tas laiks, kuru darbinieks pavada ārpus darba telpas, taču reaģējot uz darba devēja izsaukumu, nav uzskatāms par darba laiku.¹⁹

Savukārt, *Jaeger* lietā Tiesa vērtēja Vācijas tiesas pieteikumu ar jautājumu, vai par darba laiku ir uzskatāms laika periods, kuru medicīnas darbinieks pavada slimnīcā, kur viņam ir nodrošināta gulta un iespēja gulēt, laikā, kad nav jāveic darba pienākumi. Tiesa apstiprināja savu secinājumu *SIMAP* lietā, ka dežūras laiks, kuru darbinieks pavada darba vietā ir uzskatāms par darba laiku, neskatoties uz to, ka personai ir nodrošināta iespēja atpūsties. Direktīva neatļauj dalībvalstīm uzskatīt par atpūtas laika periodu, kad darbinieks „nav aktīvs” darba vietā.²⁰

Pfeiffer lietā Tiesa apstiprināja šo secinājumu, piemērojot to ātrās palīdzības darbiniekiem, kuri pavadīja dežūras laiku darba vietā, ilgstoši saglabājot uzmanības koncentrāciju, lai ātri reaģētu vajadzības gadījumā.²¹

Dellas lietā Tiesa vērtēja Francijas darba laika uzskaites sistēmas (*'système d'équivalence'*) prasības, kuru ietvaros nakts dežūras laiku maksimāli 12 stundu garumā mācību vai medicīnas māsu personāls pavadīja darba vietā speciāli atvēlētā telpā. Pamatojoties uz to, ka nakts laikā darba intensitāte ir zema, pirmās deviņas dežūras laika stundas tika pielīdzinātas trim normālā darba laika stundām, savukārt, katra nākamā stunda tika pielīdzināta normāla darba laika pusstundai. Tiesa apstiprināja savu iepriekšējo secinājumu, ka dežūras laiks darba vietā ir uzskatāms par darba laiku un norādīja, ka Direktīva neatļauj dežūras laiku darba vietā uzskaitīt atbilstoši darba intensitātei. Papildus Tiesa atzīmēja, ka par darba laiku uzskata ne tikai laiku, kuru darbinieks pavada darba vietā, bet arī laiku, kuru darbinieks pavada citā darba devēja norādītajā vietā. Attiecībā uz dežūras laika atlīdzību, Tiesa norādīja, ka Direktīva neaptver darba samaksas nosacījumus.²²

¹⁴ *SIMAP*, Case C-303/98, [2000] ECR I-07963, 3.10.2000.

¹⁵ *Jaeger*, Case C-151/02. 9.09.2003.

¹⁶ *Pfeiffer*, Case C-398/01 5.10.2004.

¹⁷ *Dellas*, Case C-14/04. 1.12.2005.

¹⁸ *Vorel*, Case C-437/05. 11.01.2007.

¹⁹ *SIMAP* para.49-50

²⁰ *Jaeger*, para.60-61.

²¹ *Pfeiffer*, para.16, 93-95. Citēts Ziņojuma 41.lpp.

²² *Dellas*, para.38-39, 54, 43, 46-47, 57.

Vorel lietā Tiesa apstiprināja iepriekšējos secinājumus un atzina Čehijas tiesību normas, saskaņā ar kurām neaktīvs dežūras laiks, ko ārsts pavada darba vietā, neatzīst par darba laiku, par neatbilstošām Direktīvas prasībām un vēlreiz norādīja, ka samaksas nosacījumus Direktīva neietver.²³

Komisija secināja, ka nepieciešams atzīt to, ka viss dežūras laiks, kurā darba ņēmējam jābūt pieejamam darba devējam darba vietā, lai vajadzības gadījumā sniegtu savus pakalpojumus, Direktīvas izpratnē ir darba laiks un to nevar uzskatīt par atpūtas laiku. Tādējādi ir spēkā principi, kas noteikti ar nolēmumiem *SIMAP* un *Jaeger* lietās. Tomēr Komisija ierosināja ieviest atkāpi, kas attiecas uz tām nozarēm, kurās nepieciešama pakalpojumu nepārtrauktība, kas ļautu dežūras „laikposmus uzskaitīt atšķirīgi (t.i., ne vienmēr uz stundu bāzes: "ekvivalences" jeb pēc pielīdzināšanas principa), kur jāievēro konkrēts maksimālais stundu skaits nedēļā un jānodrošina, lai attiecīgajiem darba ņēmējiem pienāktos atbilstoša aizsardzība.” Šādi daļu no dežūras laika, kad darbinieks nepilda savus pienākumus, bet ir gatavs reaģēt uz darba devēja izsaukumu, varētu pielīdzināt noteiktai darba laika daļai, piemēram, trīs dežūras laika stundas, kad ārsts nesniedz palīdzību, varētu pielīdzināt vienai vai divām darba laika stundām.

Šāds risinājums, pēc Komisijas domām, būtu piemērots dažādiem darbības modeļiem dežūras laikā dažādās nozarēs un darbības jomās, kā arī dažādās dalībvalstīs. Tas sniegtu sociālajiem partneriem elastību meklēt risinājumus vietējā un nozaru līmenī un rast vispiemērotāko metodi dežūras laika uzskaitē.

Komisijas ieskatā, attiecībā uz dežūras laiku ārpus darba vietas vai ārpus darba devēja norādītas vietas par darba laiku tiks uzskatīti tikai tie laikposmi, kas pavadīti, reaģējot uz izsaukumu, lai gan gaidīšanas laiku mājās varētu risināt labvēlīgāk valsts tiesību aktos vai koplīgumos.²⁴

2.3. Atskaites periodi

Atbilstoši Direktīvas 6.pantam vidējais darba laiks katram septiņu darba dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku, nedrīkst pārsniegt 48 stundas. Atbilstoši 16.panta b) apakšpunktam atskaites (bāzes) periods nedēļas vidēja darba laika uzskaitē ir četri mēneši. Vienlaikus saskaņā ar 19.pantu dalībvalstīm ir iespēja, 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, koplīgumiem vai līgumiem, kas

²³ *Vorel*. para.27-28, 32, 35.

²⁴ Paziņojuma 10.lpp.

noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, atļaut noteikt bāzes laikposmus, kas nekādā gadījumā nepārsniedz 12 mēnešus.

Komisija secinājusi, ka dalībvalstis kopumā ir ieviesušas 48 stundu maksimālā vidējā nedēļas darba laika prasību. Taču valstis aktīvi piemēro Direktīvā pieļautās atkāpšanas iespējas un izņēmumus atsevišķu darbinieku kategorijām.²⁵

Ziņojumā Komisija norādīja, ka ES tiesībām būtu jāreaģē uz nepārtraukto tendenci virzībā uz elastīgākiem darba organizācijas veidiem un individuāli pielāgojamu darba laiku. Darba laika noteikumiem jābūt mērķtiecīgiem un ilgtspējīgi elastīgiem, kas sekmēs darba ražīgumu un konkurenci, vienlaicīgi nodrošinot labāku aizsardzību pret veselības un drošības apdraudējumu. Līdz ar to, pēc vajadzības piemērojot atbilstošu veselības un drošības aizsardzību, varētu apsvērt atskaites (bāzes) perioda pagarināšanu vidējam darba laikam līdz 12 mēnešiem, atbilstošajā līmenī pieņemot tiesību aktus pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem tajās nozarēs vai dalībvalstīs, kurās neizmanto atteikšanās iespēju.²⁶ Ja šāds Komisijas priekšlikums tiek pieņemts, valsts varēs pieņemt tiesību aktu, kurš paredz vidēja maksimālā darba laika atskaites perioda pagarināšanu līdz 12 mēnešiem. Priekšnosacījums šādas normas pieņemšanai būtu konsultācija ar sociālajiem partneriem. Jāatzīmē, ka konsultācija nenozīmē pienākumu obligāti ņemt vērā sociālo partneru viedokļus.

2.4. Atkāpšanās iespējas (opt-out)

Direktīvā ir paredzētas tikai atkāpšanās iespējas no 48 stundu vidējā maksimālā darba laika robežas. Lai izmantotu atkāpšanas iespējas, Direktīvas pārņemšanas procesā dalībvalstij ir nepieciešams noteikt to savos tiesību aktos. Priekšnosacījumi atkāpšanās iespēju piemērošanai ir noteikti Direktīvas 22.panta pirmajā daļā - darba ņēmēju veselības aizsardzības un drošības vispārējo principu ievērošana un noteikums, ka valsts veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

- a) 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;
- b) neviens darba ņēmējs nav pakļauts kaitējumam, ko rada darba devējs, ja viņš nevēlas veikt šādu darbu;
- c) darba devējs veic jaunāko datu uzskaiti par visiem darba ņēmējiem, kas veic šādu darbu;

²⁵ Ziņojuma 81.-82.lpp.

²⁶ Paziņojuma 12.lpp.

d) dokumentāciju glabā pieejamu kompetentajām iestādēm, kuras darba ņēmēju drošības un/vai veselības dēļ aizliedz vai ierobežo iespēju pārsniegt maksimālo nedēļas darba stundu skaitu;

e) darba devējs pēc kompetento iestāžu pieprasījuma sniedz informāciju par gadījumiem, kad darba ņēmēji ir piekrituši veikt darbu, kas pārsniedz 48 stundas septiņās dienās.

Komisija norādījusi, ka ES dalībvalstis plaši izmanto atkāpšanās iespējas. 16 dalībvalstis ir noteikušas vai nosaka atkāpšanās iespējas savos tiesību aktos, tostarp Bulgārija, Kipra, Igaunija, Malta un Lielbritānija ir noteikušas atkāpšanās iespējas visām nozarēm un Čehija, Francija, Vācija, Ungārija, Latvija, Nīderlande, Polija, Slovākija, Slovēnija un Spānija – atsevišķām darbinieku kategorijām, kuras ir plaši iesaistītas dežūras laikā.²⁷

Atbilstoši Ziņojumam pastāv pretēji viedokļi par to, vai atkāpšanās iespēja būtu jāsvīturo no Direktīvas vai jāatstāj. Tas bija galvenais iemesls, kāpēc likumdevējiem neizdevās vienoties sarunās 2009.gadā. Arodbiedrību un darba devēju viedokļi šajā jautājumā atšķiras. Komisija uzskata, ka ir nepieciešams pievērst šim jautājumam īpašu uzmanību, ņemot vērā jaunus pierādījumus, kas liecina par plašu un strauju atkāpšanās iespējas izplatīšanos.²⁸ Vienlaikus Komisija uzskata, ka lūgt dalībvalstīm, kuras šobrīd izmanto atkāpšanās iespējas, atturēties no šīs iespējas izmantošanas, nenodrošinot alternatīvus risinājumus, nav iespējams. Komisija norāda, ka vērā ņemami ir arī citi elastības varianti, kas var būt ieviesti Direktīvas pārskatīšanā, piemēram, pārskata perioda pagarināšana vidējam darba laikam varētu mazināt plašo atkāpšanās iespējas lietojumu.

Komisijas ieskatā varētu stiprināt aizsardzību, ko sniedz tādiem darba ņēmējiem, kuri pieņem atkāpšanās iespēju, nodrošinot virsstundu efektīvu pārraudzību, samazinot darba devēja spiediena risku un nodrošinot, lai individuālais darba ņēmējs nepieciešamo piekrišanu sniegtu labprātīgi un pārdomāti. Direktīvā būtu arī jāparedz mehānisms efektīvai, periodiskai atkāpšanās iespējas izvērtēšanai.

2.5. Atpūtas laiks

Atbilstoši Direktīvas 3.pantam katram darba ņēmējam ir tiesības uz obligātu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku katrā 24 stundu laikposmā. Kā nosaka 4.pants, ja darbdiens ir garāka nekā sešas stundas, katram darba ņēmējam ir tiesības uz pārtraukumu. Saskaņā ar 5.pantu katrās septiņās dienās katrs darba ņēmējs ir tiesīgs uz 24 stundu obligātu nepārtrauktu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu. Visbeidzot atbilstoši 6.panta

²⁷ Ziņojuma 88.lpp. Beļģija šobrīd pieņem tiesību aktus atkāpšanas iespēju piemērošanai medicīnas sektorā.

²⁸ Paziņojuma 13.-14.lpp.

b) apakšpunktam vidējais darba laiks katram septiņu darba dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku, nevar pārsniegt 48 stundas.

Komisija norādījusi, ka dalībvalstis pārsvarā ir ieviesušas Direktīvā noteiktās prasības par dienas un nedēļas atpūtas laiku. Astoņas dalībvalstis noteikušas garāku dienas un nedēļas atpūtas laiku, nekā paredz Direktīva. Taču divas valstis, Kipra un Latvija, nav ieviesušas šīs prasības korekti. Piemēram, Latvijas Darba likuma²⁹ 140.panta summētā darba laika regulējums, kuru var piemērot, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, ir pārāk liela atkāpšanās no Direktīvā pieļautās darba laika robežas. Summētajam darba laikam atbilstoši Darba likuma 142.panta pirmajai daļai un 143.panta pirmajai daļai nepiemēro likumā noteiktās ikdienas un iknedēļas atpūtas laika prasības.³⁰

Direktīva nenosaka minimālā dienas darba laika pārtraukuma ilgumu, attiecīgi dalībvalstis ir ieviesušas to pēc sava ieskata no 10 minūtēm līdz pat divām stundām. Daļēji tas ir saistīts ar to, ka pārtraukumu ieskaita darba laikā un ka tas ietver arī ēšanas laiku.

Lielākas grūtības ir ar atkāpšanās iespēju izmantošanu. Dalībvalstis ir plaši izmantojušas Direktīvā paredzētās atkāpšanās iespējas. Daudzos gadījumos atkāpšanās iespējas ir izmantotas, pārkāpjot Direktīvas mērķi. Piemēram, izslēdzot atsevišķas darbinieku kategorijas no tiesību uz atpūtu loka, izmantojot atkāpšanās iespējas, neievērojot kompensējošas atpūtas prasības, vai piešķirot neatbilstošu kompensējošo atpūtu.³¹

Komisija uzskata, ka ir jāievieš jauni noteikumi, lai precizētu dienas un nedēļas kompensējošās atpūtas laika uzskaiti. Atsaucoties uz *Jaeger* lietu, Komisija atgādina, ka neizmantošie minimālie atpūtas laiki jāizmanto nekavējoties pēc pagarinātās darba maiņas beigām un jebkurā gadījumā pirms nākamā darba posma sākuma ("tūlītēja kompensējošā atpūta").³² Jaunākie pētījumi apstiprina, ka minimālās ikdienas vai iknedēļas atpūtas aizkavēšanai ir nopietnas sekas uz veselību un darba drošību. Ir atzīts, ka virknē īpašu situāciju nepieciešama lielāka elastība. Tomēr minētais rūpīgi jāattiecinā tikai uz situācijām, kurās tas objektīvu iemeslu dēļ nepieciešams, kā arī jāpiemēro vispārēji pasākumi attiecīgo darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai.

Papildus Komisija komentējusi jautājumu par svētdienas nozīmi iknedēļas atpūtas laika ietvaros, norādot, ka šis varētu nebūt ES līmeņa likumdošanai atbilstošs temats. Pēc Komisijas domām, jautājums par to, vai iknedēļas atpūta parasti būtu jāizmanto svētdienā

²⁹ 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.

³⁰ Ziņojuma 106-122 lpp.

³¹ Turpat 123.lpp.

³² *Jaeger*. para.95.

nevis jebkurā citā nedēļas dienā, ir ļoti sarežģīts un saistīts ar ietekmi uz veselību un drošību, un darba un privātās dzīves līdzsvaru, kā arī sociālus, reliģiskus un izglītības jautājumus.³³

2.6. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums

Savā Ziņojumā Komisija atzina, ka dažas valstis, tostarp Latvija, pieļauj atvaļinājuma daļas pārvešanu uz nākamā gada periodu. Šāds nosacījums ir jāizvērtē Direktīvas 7.pantā noteikto veselības un drošības aizsardzības prasību ietvaros. Savukārt dažās valstīs tiesība uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu tiek dzēsta gadījumā, ja darbinieks noteiktā laika posmā nevarēja izmantot šo tiesību tādu iemeslu dēļ, kuri no viņa nav atkarīgi (piemēram, slimība).³⁴

Komisija atsaukusies uz Tiesas spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* un *Stringer*,³⁵ ar ko Tiesa atzina, ka darba ņēmējam, kurš nav darbā attaisnotu iemeslu dēļ, kurus viņš nevar ietekmēt (piemēram, slimība), tomēr pienākas ikgadējs apmaksāts atvaļinājums par šo laikposmu.

Atbilstoši Ziņojumam, problēmas būtība slēpjas neskaidrībā, vai ilgtermiņa slimības atvaļinājumā esošs darba ņēmējs vairāku secīgu gadu gaitā patur tiesības uz uzkrāto ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Šāda situācija rada darba devējiem neparedzētas un potenciāli ievērojamas izmaksas, un tam var būt negribēta ietekme mudināt pārtraukt darba attiecības ar ilgstoši slimojošiem darba ņēmējiem, pirms noskaidrojies, vai darba ņēmējs pēc atlabšanas varēs atgriezties darbā. Turklāt neierobežota atvaļinājumu uzkrāšana šķietami pārkāptu to, kas nepieciešams Direktīvas mērķu sasniegšanai.

Komisija secināja, ka labākais risinājums būtu Direktīvas grozījums, kas skaidri paredzētu, ka dalībvalstis var noteikt atbilstošas robežas ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu tiesību uzkrāšanai vairāku secīgu gadu gaitā.³⁶

3. Eiropas Arodbiedrību konfederācijas viedoklis

Izvērtējot Komisijas izvirzītos priekšlikumus, ETUC publicēja rezolūciju, kurā asi kritizēja Komisijas nostāju. ETUC norādīja, ka Direktīvas pārskatīšanas sākuma punktam ir jābūt atziņai, ka ES un tās dalībvalstīm ir divkāršs pienākums nodrošināt, ka katram darbiniekam ir tiesības uz darba laika ierobežošanu tādā veidā, kas aizsargā viņa veselību, drošību un cieņu un samazina garas darba stundas, vienlaikus turpinot ieviest uzlabojumus

³³Paziņojuma 11.lpp

³⁴Ziņojuma 135.lpp.

³⁵Joined Cases C-350/06 and C-520/06 *Gerhard Schultz-Hoff v Deutsche Rentenversicherung Bund and Stringer and Others v Her Majesty's Revenue and Customs*. 20.01.2009.

³⁶Paziņojuma 14.lpp.

darba laika uzskaitē. Šis noteikums tulkojams kā pienākums, no kura nedrīkst atkāpties, un jebkuram jaunam tiesiskam regulējumam jāseko šim uzdevumam.

ETUC izteica neapmierinājumu, ka Komisija, iesniedzot Direktīvas pārskatīšanas politikas plānošanas variantus, nav pietiekami ņēmusi vērā sociālo partneru intereses. Direktīva esošajā redakcijā ir ļoti elastīgs instruments, kurš dod visu līmeņu sociālajiem partneriem pietiekamas iespējas vienoties par nepieciešamajiem risinājumiem. Arodbiedrības visā Eiropā vienmēr bija izrādījušas gatavību vest sarunas par darba laika nosacījumiem. Taču ne visi punkti tika iekļauti priekšlikumos, piemēram, nav iekļauts ETUC pieprasījums skaidrot termina „darbinieks” definīciju un izstrādāt vadlīnijas darba laika noteikumu pārkāpšanas novēršanai viltus pašnodarbināto gadījumā. ETUC uzskata, ka šie jautājumi, kā arī darbinieku konsultēšana darba laika jautājumos, ir tiesiski jānoregulē, lai Direktīva kļūtu par modernu tiesisku regulējumu. Atbilstoši ETUC uzskatam, atkāpšanās (opt-out) iespēju saglabāšana, atskaites periodu pagarināšana un pozīciju par izsaukuma laiku un kompensējamo atpūtu vājināšana ir pretrunā ar veselības un drošības principiem, kuri balstās uz uzticamiem pierādījumiem un pētījumiem.

Direktīvas piemērošanas joma un sektorālas problēmas

Ir apsveicami, ka Komisija uzskata, ka Direktīva attiecas uz visiem darbiniekiem. Komisijai būtu nepieciešams nodrošināt, ka visi darbinieki visos ekonomikas sektoros ir pietiekami aizsargāti ar darba laiku regulējošiem tiesību aktiem un var īstenot savas tiesības.

Daudzskaitlīgi līgumi

Komisija skaidri nosaka, ka Direktīvā noteiktā darba laika ierobežošana tiek attiecināta uz darbinieku („*per worker*”). Tomēr šie secinājumi nav pietiekami. Tas ir pozitīvs solis, lai noteiktu, ka darbiniekam, kuram ir vairāki darba līgumi ar vienu darba devēju, darba stundas uzskaitāmas attiecībā uz darbinieku visos līgumos, nevis viena līguma ietvaros. ETUC uzskata, ka šo principu būtu nepieciešams piemērot arī vairākiem līgumiem ar vairākiem darba devējiem. Pretējā gadījumā Direktīvas noteiktos veselības un drošības mērķus sasniegt nevar.

Atkāpšanās iespējas (opt-out)

ETUC atsaucas uz Komisijas norādi, ka atkāpšanās iespējas tiek pārāk bieži izmantotas un risinājums šai problēmai ir mazināt vajadzību tās izmantot. ETUC pieprasa izbeigt atkāpšanās iespēju piemērošanu, jo tas ir pretrunā ar veselības un drošības aizsardzības

principiem. Nav pietiekami pastiprināt aizsardzību, jo pētījumi³⁷ skaidri parāda, ka praksē aizsardzības ieviešana nav efektīva.

Pētījumi skaidri parāda, ka darba stundu pagarināšanas rezultātā pasliktinās darbinieku veselība. Turklāt tas izjauc līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi. Savukārt, darba stundu samazināšana samazinātu veselības problēmas. Direktīvas Ietekmes novērtējuma secinājumā ir izvirzīta rekomendācija par 40 darba stundu limitu nedēļā (5 dienas pa 8 stundām), kas ļautu saglabāt efektīvu līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi.

ETUC norādīja, ka, pamatojoties uz šo novērtējumu, Komisija varēja piedāvāt ne tikai atteikšanos no atkāpšanās iespējām, bet arī noteikt 40 darba stundu nedēļā limitu. Nav saprotams, kā Komisija var uzstāt uz atkāpšanās iespēju saglabāšanu, tādējādi apdraudot Eiropas darbinieku veselību.

Atskaites periodi

Komisijas priekšlikums pagarināt atskaites periodu, ETUC ieskatā, nav pieņemams. Atbilstoši Komisijas priekšlikumam pēc vienošanās ar sociālajiem partneriem atskaites periodu var noteikt ilgāku par 12 mēnešiem vai ar tiesību aktiem un pēc konsultācijām ar sociālajiem partneriem ierobežot ar 12 mēnešiem. Šādi Komisija atstāj iespēju ar tiesību aktiem noteikt 12 mēnešu maksimālu atskaites periodu pēc parastās konsultācijas ar sociālajiem partneriem. Tas atstātu darbiniekus bez efektīvās aizsardzības. Atkāpšanās no četrus mēnešu noteikuma, kur tas ir neizbēgami, ir jāpieļauj tikai ar konsultēšanos starp kompetentiem sociālajiem partneriem, kas var garantēt sabalansētu iznākumu. Papildus kolektīvajām sarunām ir jābūt priekšnoteikumiem atkāpšanās noteikšanai.

Jautājums par to, kuriem sektoriem būtu nepieciešams ilgāks atskaites periods, joprojām paliek bez atbildes Komisijas priekšlikumos. ETUC uzskata, ka 48 stundu vidējais limits ir diezgan elastīgs nosacījums un četrus mēnešu atskaites periods piedāvā plašas iespējas mūsdienu uzņēmumu vajadzībām. Tiešu šo abu divu nosacījumu esamība padara Komisijas priekšlikumu pagarināt atskaites periodu riskantu, jo vienlaicīgi netiek saglabātas darba drošības garantijas, piemēram, darba stundu samazināšana tiesību aktos vai sociālo partneru tiesības noteikt atskaites periodu koplīgumos. Garāks atskaites periods bez nepieciešamo drošības garantiju saglabāšanas koplīgumos var novest pie rezultāta, ka darbinieki strādās garas un neregulāras stundas, kas nav pieļaujams.

³⁷ Skat. Deloitte pētījums „Study to Support an Impact Assessment on Further Action at European Level Regarding Directive 2003/88/EC and the Evolution of the Working Time Organization” Final Report. 21.12.2010. Pieejams angļu valodā: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>.

Dežūras laiks

ETUC norādīja, ka šajā jautājumā Komisija virza savus priekšlikumus atbilstoši Tiesas praksei, dēvējot dežūras laiku par darba laiku un nesadalot darba laiku uz „aktīvo” un „pasīvo” darba laiku. Taču Komisijas priekšlikumā dežūras darba laiku aprēķina savādāk, nevis atbilstoši noteiktajam maksimālajam nedēļas darba laika limitam un, nodrošinot atbilstošu darbinieku aizsardzību.

ETUC nevar pieļaut priekšlikumu, kas dežūras darba laiku aprēķina savādāk. ETUC vienmēr uzsvērusi, ka dežūras laiks ir darba laiks, un nepieļauj darba laika sadalījumu „aktīvā” un „pasīvā” darba laikā. Tas atbilst Tiesas nolēmumam *Dellas* lietā, kur Tiesa skaidri noteica, ka dežūras darba laika aprēķināšana kā normāla darba laika procentuālu daļu ir pretrunā ar Direktīvas prasībām. Kopienas tiesības pieprasa izsaukuma stundu ieskaitīšanu darba stundās.

Kompensējoša atpūta

Komisija prezentē plusus un mīnus tam, ka kompensējošai atpūtai jābūt piešķirtai uzreiz pēc maiņas, taču nepiedāvā kādus konkrētus priekšlikumus attiecībā uz to, kā atrisināt šo jautājumu Eiropas līmenī.

ETUC atzīmē, ka jēdziens „līdzvērtīga atpūta” Direktīvas izpratnē ir būtisks. Kompensējošo atpūtu nedrīkst pārcelt. Komisija savos priekšlikumos nav ņēmusi vērā pētījumus un Tiesas praksi, kas nosaka, ka kompensējošai atpūtai jābūt piešķirtai nekavējoties. ETUC vēlreiz pieprasa Tiesas prakses par izsaukuma laiku kodificēšanu.

Ar kompensējošas atpūtas jautājumu ir cieši saistīts darbs netipiskos laikos – sestdien, svētdien un vakaros - laikā, kurš ir paredzēts atpūtai. Atbilstoši pētījumiem darbs svētdienās paaugstina negadījumu risku par aptuveni 30 procentiem. Tas noved pie secinājuma, ka abām brīvdienām ir īpaša veselības atgūšanas funkcija. Ir būtiski piebilst, ka negatīvai ietekmei nav nepieciešams, lai darbs brīvdienās būtu regulārs, tā ir redzama jau pēc gadījuma darba svētdienās vai pat ar vienu darba svētdienu mēnesī. Darba svētdienās negatīva ietekme rodas, neraugoties uz prasību kompensēt darbu šajā dienā, piešķirot brīvdienas darba nedēļā. Svētdienām līdz ar to ir īpaša veselības atjaunošanas funkcija, kuru nevar kompensēt ar brīvdienas darba nedēļā.

Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums

Pēc Tiesas spriedumiem *Schultz-Hoff* un *Stringer* lietās Komisija radīja iespēju dalībvalstīm noteikt nepieciešamos griestus uzkrātā ikgadēja atvaļinājuma piešķiršanai. Tas tika noteikts, neraugoties uz to, ka Tiesa noteica, ka Direktīva neļauj dalībvalstīm izslēgt

darbiniekiem piešķirto tiesību izmantošanu un ka dalībvalstu tiesības nevar pieļaut tiesību doties atvaļinājumā dzēšanu atskaites perioda beigās vai atvaļinājuma pārvešanu uz nākamo periodu pat tad, ja darbinieks ir slimojis visu gadu un nevarēja izmantot savu tiesību uz atvaļinājumu.

ETUC uzskata, ka darbinieku tiesībai uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nevar noteikt griestus, jo šī ir katra darbinieka sociālā tiesība un slimība nozīmē tikai to, ka darbiniekam nebija iespējas izmantot savu tiesību uz atvaļinājumu.

Līdz ar to ETUC uzskata, ka Komisija nav pietiekami pievērsusies arodbiedrību interesēm un aicinājumiem, turklāt Komisija nav izpildījusi savu pienākumu ņemt vērā pētījumu rezultātus. Ņemot vērā pētījumu rezultātus, ETUC uzskata, ka Komisijai:

- jāatceļ atkāpšanās iespējas no 48 stundu nedēļas darba laika limita;
- jāatstāj esošie atskaites periodi;
- jākodificē Tiesas prakse attiecībā uz izsaukuma laiku darba vietā;
- jākodificē, ka Direktīvas prasības tiek piemērotas uz darbinieku (*per worker*), nevis viena līguma ietvaros un šī prasība attiecas uz visiem darbiniekiem.

4. Arodbiedrību diskusija par Darba laika direktīvas pārskatīšanu

Arodbiedrību vidū ir aizsāktas diskusijas par Komisijas izvirzītajiem priekšlikumiem un ETUC nostāju. Arodbiedrību juristu diskusiju aspekti attiecībā uz Komisijas priekšlikumiem un ETUC pozīciju ir norādīti tabulā.³⁸

Jautājums	ETUC pozīcija	LBAS dalīborganizāciju juristu diskusija
Atkāpšanās iespējas (opt out)	ETUC pieprasa izbeigt atkāpšanās iespēju piemērošanu, jo tas ir pretrunā ar veselības un drošības aizsardzības principiem.	Latvija ir viena no valstīm, kura ir noteikusi atkāpšanās iespējas savos tiesību aktos. Atkāpšanās no iknedēļas maksimālās darba laika robežas ir paredzētas medicīnas nozarē un ietverta Ārstniecības likuma 53. ¹ pantā. ³⁹ Atbilstoši 53. ¹ panta otrās, trešās un ceturtais daļas nosacījumiem ārstniecības personai var noteikt pagarinātu normālo darba laiku, kas pārsniedz Darba likumā noteikto

³⁸ Diskusija tika organizēta 25.05.2011. LBAS dalīborganizāciju juristu tikšanās ietvaros. Komentāri atspoguļo diskusijas aspektus, taču neatspoguļo oficiālus nozaru dalīborganizāciju viedokļus.

³⁹ 12.06.1997. likums "Ārstniecības likums" ("LV", 167/168 (882/883), 01.07.1997.; Ziņotājs, 15, 07.08.1997.) [stājas spēkā 01.10.1997.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 04.05.2011.

		<p>normālo darba laiku, ja tiek ievēroti darba drošības un veselības aizsardzības vispārīgie principi. Lai nodrošinātu ārstniecības pieejamību, pēc ārstniecības personas vai ārstniecības iestādes iniciatīvas ārstniecības personai var noteikt pagarinātu normālo darba laiku, kas nepārsniedz 60 stundas nedēļā un 240 stundas mēnesī. Turklāt ārstniecības personu aizliegts sodīt vai citādi tieši vai netieši radīt tai nelabvēlīgas sekas, ja šī persona nepiekrīt pagarināta normālā darba laika noteikšanai.</p> <p>Nemot vērā, ka atkāpes no iknedēļas darba laika robežas ir nepieciešamas ārstniecības nozarē, Latvijas Ārstniecības un aprūpes darbinieku arodbiedrībai un Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrībai būtu nepieciešams izvērtēt un nākt klājā ar savu nostāju attiecībā uz atkāpšanās iespēju atcelšanu.</p>
<p>Daudzskaitlīgi līgumi</p>	<p>Komisija skaidri nosaka, ka Direktīvā noteiktā darba laika ierobežošana tiek attiecināta „<i>per worker</i>” – attiecībā uz darbinieku. Tomēr šie secinājumi nav pietiekami. Tas ir pozitīvs solis lai nospraustu, ka darbiniekam, kuram ir vairāki darba līgumi ar vienu darba devēju, darba stundas uzskaitāmas attiecībā uz darbinieku visos līgumos, nevis viena līguma ietvaros. Taču šo principu būtu nepieciešams piemērot arī vairākiem līgumiem ar vairākiem darba devējiem. Pretējā gadījumā Direktīvas noteiktos veselības un drošības mērķus sasniegt nevar.</p>	<p>Darba laika uzskaitē un ierobežošana attiecībā uz darbinieku (<i>per worker</i>) nevis viena vai vairāku līgumu tikai pie viena darba devēja ietvaros būtu apsveicama. Taču nav skaidri šādas darba laika uzskaites realizēšanas mehānismi.</p> <p>Lai uzskaitītu darbinieka darba laiku pie vairākiem darba devējiem, ir nepieciešama administratīva sistēma, kas kontrolētu darbinieka noslēgtos līgumus un darba laiku. Lai realizētu šādu uzskaiti un lai nodrošinātu kontroli, ir nepieciešama publisko iestāžu, piemēram, Valsts Darba Inspekcijas un Valsts Ieņēmumu dienesta iesaiste. Šādas sistēmas izveide, jaunu funkciju un atbilstošu budžeta līdzekļu paredzēšana valsts iestādēm prasa plašu diskusiju rīkošanu.</p>
<p>Atskaites periodi</p>	<p>Atbilstoši Komisijas priekšlikumam pēc vienošanās ar</p>	<p>Ir atbalstāms ETUC viedoklis nepieļaut atskaites periodu</p>

	<p>sociālajiem partneriem atskaites periodu var noteikt ilgāku par 12 mēnešiem vai ar tiesību aktiem un pēc konsultācijām ar sociālajiem partneriem ierobežot ar 12 mēnešiem. Šādi Komisija atstāj iespēju ar tiesību aktiem noteikt 12 mēnešu maksimālu atskaites periodu pēc parastās konsultācijas ar sociālajiem partneriem. Tas atstās darbiniekus bez efektīvas aizsardzības. Atkāpšanās no četrus mēnešu noteikuma, kur tas ir neizbēgami, ir jāpieļauj tikai ar konsultēšanos starp stipriem sociālajiem partneriem, kas var garantēt sabalansētu iznākumu. Līdz ar kolektīvajām sarunām ir jābūt priekšnoteikumam atkāpšanās noteikšanai.</p>	<p>pagarināšanu vairāk par četriem mēnešiem. Atskaites periodu pagarināšana var novest pie rezultāta, ka darbinieki strādās garas un neregulāras stundas ilgākā laika posmā.</p> <p>Atskaites periodu pagarināšana nav pieļaujama.</p>
<p>Dežūras laiks</p>	<p>ETUC nevar pieļaut priekšlikumu, kas dežūras darba laiku aprēķina savādāk, nekā noteikts Tiesas nolēmumos. ETUC vienmēr uzsvēra, ka izsaukuma laiks ir darba laiks un nepieļāva darba laika sadalījumu uz „aktīvu” un „pasīvu” darba laiku. Tas atbilst Tiesas nolējumam <i>Dellas</i> lietā, kur Tiesa skaidri noteica, ka dežūras darba laika aprēķināšana kā normāla darba laika procentuāla daļa ir pretrunā ar Direktīvas prasībām. Kopienas tiesības pieprasa dežūras stundu ieskaitīšanu darba stundās.</p>	<p>Ir atbalstāms ETUC viedoklis, ka dežūras laiks ir ieskaitāms darba laikā, nepieļaujot dežūras stundu atšķirīgu uzskaiti.</p> <p>Vienlaikus juristi apzinās atsevišķu nozaru vajadzību specifiku. Līdz ar to varētu apsvērt ieviest atkāpi, kas attiecas uz tām nozarēm, kurās nepieciešama pakalpojumu nepārtrauktība, ļaujot “pasīvās” dežūras laikposmus uzskaitīt atšķirīgi (t.i., ne vienmēr uz stundu bāzes: "ekvivalences" princips).</p> <p>Tomēr tas būtu atstājams nozaru (piemēram, ārstniecības un iekšlietu) politiskajam lēmumam un risināšanai sociālo partneru ģenerālvienošanos ietvaros.</p>
<p>Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums</p>	<p>Pēc EKT sprieduma <i>Schultz-Hoff</i> lietā ETUC uzskata, ka darbinieku tiesībai uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nevar noteikt griestus, jo šī ir katra darbinieka sociālā tiesība un slimība nozīmē tikai to, ka darbiniekam nebija iespējas izmantot savu tiesību uz</p>	<p>Juristi pilnībā atbalsta to, ka nedrīkst pārkāpt darbinieka tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu gadījumā, ja darbinieks to nevarēja izmantot no viņa neatkarīgu iemeslu dēļ. Būtu nepieciešams tiesību aktos ietvert, ka no darbinieka neatkarīgi iemesli ir ne tikai slimība, bet arī citi iemesli.</p>

	atvaļinājumu.	
Kompensējoša atpūta	<p>ETUC atzīmē, ka jēdziens „līdzvērtīga atpūta” Direktīvas izpratnē ir būtisks. Kompensējošo atpūtu nedrīkst pārcelt. Komisija savos priekšlikumos nav ņēmusi vērā pētījumus un Tiesas praksi, kas nosaka, ka kompensējošai atpūtai jābūt piešķirtai nekavējoties. ETUC vēlreiz pieprasa Tiesas prakses par izsaukuma laiku kodificēšanu.</p>	<p>Atbilstoši Darba likuma 143.panta ceturtajai daļai atsevišķus darbiniekus ar darba devēja rakstveida rīkojumu var iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņam atpūtu citā laikā. Darba likums neietver nosacījumu par līdzvērtīgu kompensējošo atpūtu.</p> <p>Par kompensējošas atpūtas piešķiršanas nosacījumiem būtu nepieciešams rīkot diskusijas ar sociālajiem partneriem, lai noteiktu jēdzienu „kompensējoša atpūta” Latvijas Darba tiesību kontekstā un sagatavotu nepieciešamos grozījumus Darba likumā.</p>
Nedēļas atpūtas laiks – darbs svētdienā	<p>Ar kompensējošas atpūtas jautājumu ir cieši saistīts darbs netipiskos laikos – sestdien, svētdien un vakaros - laikā, kurš ir paredzēts atpūtai. Atbilstoši pētījumiem darbs svētdienās paaugstina negadījumu risku uz aptuveni 30 procentiem. Tas noved pie secinājuma, ka abām brīvdienām ir īpaša veselības atgūšanas funkcija. Ir būtiski piebilst, ka negatīvai ietekmei nav nepieciešams, lai darbs brīvdienās būtu regulārs, tā ir redzama jau pēc gadījumu darba svētdienās vai pat ar vienu darba svētdienu mēnesī. Tas ir, neskatoties uz prasību kompensēt darbu svētdienā, piešķirot brīvdienas darba nedēļā. Svētdienām līdz ar to ir īpaša veselības atjaunošanas funkcija, kuru nevar kompensēt ar brīvdienas darba nedēļā.</p>	<p>Atsevišķu nozaru specifika prasa darbu svētdienā, piemēram, kultūras nozarē daudzi kultūras un izklaides pasākumi ir paredzēti tieši svētdien, lai pārējiem darba nedēļas laikā nodarbinātājiem būtu iespēja piedalīties šajos pasākumos. Tas nozīmē, ka kultūras nozares darbinieki ir nodarbināti bieži vien tieši svētdien.</p> <p>Līdz ar to atteikšanās no darba svētdien visām nozarēm nebūtu iespējama.</p>

5. Kopsavilkums. Apkopojoša tabula

Jautājums	Komisijas priekšlikums	ETUC pozīcija	LBAS dalīborganizāciju juristu diskusija	Regulējums Darba likumā
<p>Atkāpšanās iespējas (opt out)</p>	<p>Ir nepieciešams pievērst atkāpšanās iespēju izmantošanai īpašu uzmanību, ņemot vērā jaunus pierādījumus, kas liecina par plašu un strauju atteikšanās iespējas izplatīšanos. Nav iespējams lūgt dalībvalstīm, kuras šobrīd izmanto atteikšanās iespēju, atturēties no šīs atkāpes izmantošanas, nenodrošinot alternatīvus risinājumus.</p> <p>Būtu ņemami vērā arī citi elastības varianti, kas var būt ieviesti Direktīvas pārskatīšanā, piemēram, pārskata perioda pagarināšana vidējam darba laikam var mazināt plašo atteikšanās iespējas lietojumu.</p> <p>Direktīvā būtu jāparedz mehānisms efektīvai, periodiskai atteikšanās iespējas izvērtēšanai.</p>	<p>ETUC pieprasa izbeigt atkāpšanās iespēju piemērošanu, jo tas ir pretrunā ar veselības un drošības aizsardzības principiem.</p>	<p>Latvija ir viena no valstīm, kura ir noteikusi atkāpšanās iespējas savos tiesību aktos.</p> <p>Atkāpšanās no iknedēļas maksimālās darba laika robežas ir paredzētas medicīnas nozarē un ietverta Ārstniecības likuma 53.¹ pantā.</p> <p>Atbilstoši 53.¹ panta otrās, trešās un ceturtās daļas nosacījumiem ārstniecības personai var noteikt pagarinātu normālo darba laiku, kas pārsniedz Darba likumā noteikto normālo darba laiku, ja tiek ievēroti darba drošības un veselības aizsardzības vispārīgie principi. Lai nodrošinātu ārstniecības pieejamību, pēc ārstniecības personas vai ārstniecības iestādes iniciatīvas ārstniecības personai var noteikt pagarinātu normālo darba laiku, kas nepārsniedz 60 stundas nedēļā un 240 stundas mēnesī. Turklāt ārstniecības personu aizliegts sodīt vai citādi tieši vai netieši radīt tai nelabvēlīgas sekas, ja šī persona nepiekrīt pagarināta normālā darba laika noteikšanai.</p> <p>Ņemot vērā, ka atkāpes no iknedēļas darba laika robežas ir nepieciešamas ārstniecības nozarē, Latvijas Ārstniecības un aprūpes darbinieku arodbiedrībai un Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrībai būtu nepieciešams izvērtēt un nākt klājā ar savu nostāju attiecībā uz atkāpšanās iespēju atcelšanu.</p>	<p>140.pants. Summētais darba laiks</p> <p>(1) 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, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku.</p> <p>(2) Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods, summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis. Darbinieks un darba devējs darba līgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu, taču ne ilgāku par trim mēnešiem, bet koplīgumā — ne ilgāku par 12 mēnešiem.</p> <p>(3) Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā.</p> <p>(4) Darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu.</p> <p>(5) Ja ir noteikts summētais darba laiks, atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas.</p> <p>148.pants. Darba laika organizēšanas īpašie noteikumi</p> <p>(1) Šā likuma 131.panta pirmās daļas, 136.panta piektās daļas, 138.panta trešās daļas, 142.panta pirmās daļas, 143.panta pirmās daļas un 145.panta noteikumus, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, kā arī</p>

				<p>nodrošinot pietiekamu atpūtu, var neattiecināt uz situācijām, kad, ievērojot attiecīgā darba vai nodarbošanās īpatnības, darba laika ilgums netiek mērīts vai iepriekš noteikts vai to var noteikt paši darbinieki. Minētajos gadījumos nav jāveic darba laika uzskaitē.</p> <p>(2) Šā likuma 138.panta pirmās daļas, 142.panta pirmās daļas, 143.panta pirmās daļas un 145.panta noteikumus, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, kā arī nodrošinot pietiekamu atpūtu, var neattiecināt uz darbiniekiem, kuri nodarbināti uzņēmumā, kas nodrošina pasažieru un kravu autopārvadājumus, pārvadājumus pa gaisu vai iekšzemes ūdensceļiem, un kuru darbs vai nodarbošanās saistīta ar izbraukumiem vai pārvietošanos.</p> <p>(3) Šā panta otrās daļas noteikumi neattiecas uz darbiniekiem, kuri veic darbu pilsētas sabiedriskajos transportlīdzekļos.</p> <p>Papildus Ārstniecības likums</p> <p>53.1 pants. (1) Ārstniecības personai piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas tiktāl, ciktāl šajā likumā nav noteikts citādi.</p> <p>(2) Ārstniecības personai var noteikt pagarinātu normālo darba laiku, kas pārsniedz Darba likumā noteikto normālo darba laiku, ja tiek ievēroti darba drošības un veselības aizsardzības vispārīgie principi.</p> <p>(3) Lai nodrošinātu ārstniecības pieejamību, pēc ārstniecības personas vai ārstniecības iestādes iniciatīvas ārstniecības personai var noteikt pagarinātu normālo darba laiku, kas nepārsniedz 60 stundas nedēļā un 240 stundas mēnesī.</p> <p>(4) Ārstniecības personu aizliegts sodīt vai citādi tieši vai netieši radīt tai nelabvēlīgas sekas, ja šī persona nepiekrīt pagarināta normālā darba laika noteikšanai.</p> <p>(5) Ja ārstniecības personai noteikts pagarināts normālais darba laiks, tad ne retāk kā ik pēc četriem mēnešiem</p>
--	--	--	--	--

				<p>ārstniecības iestādei nepieciešams saņemt šīs personas rakstveida piekrišanu pagarinātā normālā darba laika noteikšanai.</p> <p>(6) Ārstniecības iestāde veic to ārstniecības personu uzskaiti, kurām noteikts pagarināts normālais darba laiks, un nodrošina šīs informācijas pieejamību Valsts darba inspekcijai.</p> <p>(7) Ja ārstniecības personai noteikts pagarināts normālais darba laiks, darba samaksu par darbu laiku, kas pārsniedz Darba likumā noteikto normālo darba laiku, nosaka proporcionāli darba laika pieaugumam ne mazāk kā noteiktās stundas vai dienas algas likmes apmērā, bet, ja nolīgta akordalga, — atbilstoši akordarba izcenojumam par paveiktā darba daudzumu.</p>
Daudzskaitlīgi līgumi	<p>Ņemot vērā Direktīvas mērķi aizsargāt veselību un drošību, ir nepieciešams skaidri norādīt, ka daudzskaitlīgu līgumu gadījumos darba laika ierobežojums attiecas uz katru darba ņēmēju (<i>per worker</i>).</p>	<p>Komisija skaidri nosaka, ka Direktīvā noteiktā darba laika ierobežošana tiek attiecināta „<i>per worker</i>” – attiecībā uz darbinieku. Tomēr šie secinājumi nav pietiekami. Tas ir pozitīvs solis lai nospraustu, ka darbiniekam, kuram ir vairāki darba līgumi ar vienu darba devēju, darba stundas uzskaitāmas attiecībā uz darbinieku visos līgumos, nevis viena līguma ietvaros. Taču šo principu būtu nepieciešams piemērot arī vairākiem līgumiem ar vairākiem darba devējiem. Pretējā gadījumā Direktīvas noteiktos veselības un drošības mērķus sasniegt nevar.</p>	<p>Darba laika uzskaitē un ierobežošana attiecībā uz darbinieku (<i>per worker</i>) nevis viena vai vairāku līgumu tikai pie viena darba devēja ietvaros būtu apsveicama. Taču nav skaidri šādas darba laika uzskaites realizēšanas mehānismi.</p> <p>Lai uzskaitītu darbinieka darba laiku pie vairākiem darba devējiem, ir nepieciešama administratīva sistēma, kas kontrolētu darbinieka noslēgtos līgumus un darba laiku. Lai realizētu šādu uzskaiti un lai nodrošinātu kontroli, ir nepieciešama publisko iestāžu, piemēram, Valsts Darba Inspekcijas un Valsts Ieņēmumu dienesta iesaiste. Šādas sistēmas izveide, jaunu funkciju un atbilstošu budžeta līdzekļu paredzēšana valsts iestādēm prasa plašu diskusiju rīkošanu.</p>	<p>Darba likums tieši neregulē. Komisijas Ziņojumā ir minēts, ka Latvijā darba laika uzskaitē tiek veikta viena līguma pie viena darba devēja ietvaros.</p>
Atskaites periodi	<p>Pēc vajadzības piemērojot atbilstošu veselības un drošības aizsardzību, var apsvērt atskaites (bāzes)</p>	<p>Atbilstoši Komisijas priekšlikumam pēc vienošanās ar sociālajiem partneriem atskaites periodu var noteikt</p>	<p>Ir atbalstāms ETUC viedoklis nepieļaut atskaites periodu pagarināšanu vairāk par četriem mēnešiem. Atskaites periodu pagarināšana var novest pie rezultāta, ka</p>	<p>DL 136.pants. Virsstundu darbs (5) Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā.</p>

	<p>perioda pagarināšanu vidējam darba laikam līdz 12 mēnešiem, atbilstošajā līmenī pieņemot tiesību aktu pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem tajās nozarēs vai dalībvalstīs, kurās neizmanto atteikšanās iespēju.</p>	<p>ilgāku par 12 mēnešiem vai ar tiesību aktiem un pēc konsultācijām ar sociālajiem partneriem ierobežot ar 12 mēnešiem. Šādi Komisija atstāj iespēju ar tiesību aktiem noteikt 12 mēnešu maksimālu atskaites periodu pēc parastās konsultācijas ar sociālajiem partneriem. Tas atstās darbiniekus bez efektīvas aizsardzības. Atkāpšanās no četrus mēnešu noteikuma, kur tas ir neizbēgami, ir jāpieļauj tikai ar konsultēšanos starp stipriem sociālajiem partneriem, kas var garantēt sabalansētu iznākumu. Līdz ar kolektīvajām sarunām ir jābūt priekšnoteikumam atkāpšanās noteikšanai.</p>	<p>darbinieki strādās garas un neregulāras stundas ilgākā laika posmā.</p> <p>Atskaites periodu pagarināšana nav pieļaujama.</p>	<p>140.pants. Summētais darba laiks</p> <p>(1) 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, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku.</p> <p>(2) Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods, summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis. Darbinieks un darba devējs darba līgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu, taču ne ilgāku par trim mēnešiem, bet koplīgumā — ne ilgāku par 12 mēnešiem.</p> <p>(3) Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā.</p> <p>(4) Darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu.</p> <p>(5) Ja ir noteikts summētais darba laiks, atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas.</p>
<p>Dežūras laiks</p>	<p>Ir nepieciešams atzīt to, ka viss dežūras laiks, ko darba ņēmējam jābūt pieejamam darba devējam darba vietā, lai vajadzības gadījumā sniegtu savus pakalpojumus, Direktīvas izpratnē ir darba laiks un to nevar uzskatīt par atpūtas laiku.</p> <p>Tomēr ir nepieciešams ieviest</p>	<p>ETUC nevar pieļaut priekšlikumu, kas dežūras darba laiku aprēķina savādāk, nekā noteikts Tiesas nolēmumos. ETUC vienmēr uzsvēra, ka izsaukuma laiks ir darba laiks un nepieļāva darba laika sadalījumu uz „aktīvu” un „pasīvu” darba laiku. Tas atbilst Tiesas nolēmumam <i>Dellas</i> lietā, kur Tiesa skaidri noteica, ka</p>	<p>Ir atbalstāms ETUC viedoklis, ka dežūras laiks ir ieskaitāms darba laikā, nepieļaujot dežūras stundu atšķirīgu uzskaiti.</p> <p>Vienlaikus juristi apzinās atsevišķu nozaru vajadzību specifiku. Līdz ar to varētu apsvērt ieviest atkāpi, kas attiecas uz tām nozarēm, kurās nepieciešama pakalpojumu nepārtrauktība, ļaujot “pasīvās” dežūras laikposmus uzskaitīt</p>	<p>130.pants. Darba laika jēdziens</p> <p>(1) Darba laiks šā likuma izpratnē ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā.</p>

	<p>atkāpi, kas attiecas uz tām nozarēm, kurās nepieciešama pakalpojumu nepārtrauktība, kas ļautu dežūras „laikposmus uzskaitīt atšķirīgi (t.i., ne vienmēr uz stundu bāzes: "ekvivalences" princips), kur jāievēro konkrēts maksimālais stundu skaits nedēļā un jānodrošina, lai attiecīgajiem darba ņēmējiem pienāktos atbilstoša aizsardzība.” Šāds risinājums būtu piemērots ļoti dažādiem darbības modeļiem dežūras laikā dažādās nozarēs un darbības jomās. Tas sniegtu sociālajiem partneriem elastību meklēt risinājumus vietējā un nozaru līmenī un rast vispiemērotāko metodi dežūras laika uzskaitēi.</p> <p>Attiecībā uz dežūras laiku ārpus darba vietas par darba laiku tiks uzskatīti tikai tie laikposmi, kas pavadīti, reaģējot uz izsaukumu, lai gan gaidīšanas laiku mājās varētu risināt labvēlīgāk valsts tiesību aktos vai koplīgumos.</p>	<p>dežūras darba laika aprēķināšana kā normāla darba laika procentuāla daļa ir pretrunā ar Direktīvas prasībām. Kopienas tiesības pieprasa dežūras stundu ieskaitīšanu darba stundās.</p>	<p>atšķirīgi (t.i., ne vienmēr uz stundu bāzes: "ekvivalences" princips).</p> <p>Tomēr tas būtu atstājams nozaru (piemēram, ārstniecības un iekšlietu) politiskajam lēmumam un risināšanai sociālo partneru ģenerālvienošanos ietvaros.</p>	
<p>Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums</p>	<p>Labākais risinājums būtu Direktīvas grozījums, kas skaidri paredzētu, ka dalībvalstis var noteikt atbilstošas robežas ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu tiesību uzkrāšanai vairāku secīgu gadu gaitā.</p>	<p>Pēc EKT sprieduma <i>Schultz-Hoff lietā</i> ETUC uzskata, ka darbinieku tiesībai uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nevar noteikt griestus, jo šī ir katra darbinieka sociālā tiesība un slimība nozīmē tikai to, ka darbiniekam nebija iespējas izmantot savu tiesību uz atvaļinājumu.</p>	<p>Juristi pilnībā atbalsta to, ka nedrīkst pārkāpt darbinieka tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu gadījumā, ja darbinieks to nevarēja izmantot no viņa neatkarīgu iemeslu dēļ. Būtu nepieciešams tiesību aktos ietvert, ka no darbinieka neatkarīgi iemesli ir ne tikai slimība, bet arī citi iemesli.</p>	<p>149.pants. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums</p> <p>(1) Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas. Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.</p> <p>(2) Darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām,</p>

				<p>taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām.</p> <p>(3) 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.</p>
<p>Kompensējoša atpūta</p>	<p>Ir jāievieš jauni noteikumi, lai precizētu ik dienas un ik nedēļas kompensējošās atpūtas laika uzskaiti, kas paredzētu, ka neizmantotie minimālie atpūtas laiki jāizmanto nekavējoties pēc pagarinātas darba maiņas beigām un jebkurā gadījumā pirms nākamā darba posma sākuma ("tūlītēja kompensējošā atpūta").</p>	<p>ETUC atzīmē, ka jēdziens „līdzvērtīga atpūta” Direktīvas izpratnē ir būtisks. Kompensējošo atpūtu nedrīkst pārcelt. Komisija savos priekšlikumos nav ņēmusi vērā pētījumus un Tiesas praksi, kas nosaka, ka kompensējošai atpūtai jābūt piešķirtai nekavējoties. ETUC vēlreiz pieprasa Tiesas prakses par izsaukuma laiku kodificēšanu.</p>	<p>Atbilstoši Darba likuma 143.panta ceturtajai daļai atsevišķus darbiniekus ar darba devēja rakstveida rīkojumu var iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņam atpūtu citā laikā. Darba likums neietver nosacījumu par līdzvērtīgu kompensējošo atpūtu.</p> <p>Par kompensējošas atpūtas piešķiršanas nosacījumiem būtu nepieciešams rīkot diskusijas ar sociālajiem partneriem, lai nodefinētu jēdzienu „kompensējoša atpūta” Latvijas Darba tiesību kontekstā un sagatavotu nepieciešamos grozījumus Darba likumā.</p>	<p>141.pants. Atpūtas laika jēdziens</p> <p>(1) Atpūtas laiks šā likuma izpratnē ir laikposms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata.</p> <p>(2) Atpūtas laiks ietver pārtraukumus darbā, diennakts atpūtu, nedēļas atpūtu, svētku dienas un atvaļinājumus. 142.pants. Diennakts atpūta</p> <p>(1) Diennakts atpūtas ilgums 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 12 stundām pēc kārtas. Šo noteikumu var nepiemērot, ja noteikts summētais darba laiks.</p> <p>(2) Diennakts atpūtas ilgums bērniem 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 14 stundām pēc kārtas.</p> <p>143.pants. Nedēļas atpūta</p> <p>(1) Nedēļas atpūtas ilgums septiņu dienu periodā nedrīkst būt īsāks par 42 stundām pēc kārtas. Šo noteikumu var nepiemērot, ja noteikts summētais darba laiks.</p> <p>(2) Ja noteikta piecu dienu darba nedēļa, darbiniekam piešķir divas nedēļas atpūtas dienas; ja noteikta sešu dienu darba nedēļa, — vienu nedēļas atpūtas dienu. Abas nedēļas atpūtas dienas parasti piešķir pēc kārtas.</p> <p>(3) Vispārējā nedēļas atpūtas diena ir svētdiena. Ja</p>

				<p>nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētdienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā.</p> <p>(4) Atsevišķus darbiniekus ar darba devēja rakstveida rīkojumu var iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņam atpūtu citā laikā, šādos gadījumos:</p> <p>1) ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;</p> <p>2) lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;</p> <p>3) steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.</p> <p>(5) Saskaņā ar šā panta ceturrtās daļas noteikumiem aizliegtas nodarbināt personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā.</p> <p>(6) Ja darba devējs vienu darba dienu, kas iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, nosaka par brīvdienu un pārceļ to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā paša mēneša ietvaros, nedēļas atpūtas laika ilgums nedrīkst būt īsāks par 35 stundām pēc kārtas.</p>
<p>Nedēļas atpūtas laiks – darbs svētdienā</p>	<p>Šis nav ES līmeņa likumdošanai atbilstošs temats.</p> <p>Jautājums par to, vai ik nedēļas atpūta parasti būtu jāizmanto svētdienā nevis jebkurā citā nedēļas dienā, ir ļoti sarežģīts un tas raisa jautājumus par ietekmi uz veselību un drošību, un darba un privātās dzīves līdzsvaru, kā arī sociālus, reliģiskus un</p>	<p>Ar kompensējošas atpūtas jautājumu ir cieši saistīts darbs netipiskos laikos – sestdien, svētdien un vakaros - laikā, kurš ir paredzēts atpūtai. Atbilstoši pētījumiem darbs svētdienās paaugstina negadījumu risku uz aptuveni 30 procentiem. Tas noved pie secinājuma, ka abām brīvdienām ir īpaša veselības atgūšanas funkcija. Ir būtiski piebilst, ka negatīvai ietekmei nav nepieciešams, lai darbs</p>	<p>Atsevišķu nozaru specifika prasa darbu svētdienā, piemēram, kultūras nozarē daudzi kultūras un izklaides pasākumi ir paredzēti tieši svētdien, lai pārējiem darba nedēļas laikā nodarbinātajiem būtu iespēja piedalīties šajos pasākumos. Tas nozīmē, ka kultūras nozares darbinieki ir nodarbināti bieži vien tieši svētdien.</p> <p>Līdz ar to atteikšanās no darba svētdien visām nozarēm nebūtu iespējama.</p>	<p>143.pants. Nedēļas atpūta</p> <p>(3) Vispārējā nedēļas atpūtas diena ir svētdiena. Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētdienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā.</p>

	izglītības jautājumus.	brīvdienās būtu regulārs, tā ir redzama jau pēc gadījumu darba svētdienās vai pat ar vienu darba svētdienu mēnesī. Tas ir, neskatoties uz prasību kompensēt darbu svētdienā, piešķirot brīvdienu darba nedēļā. Svētdienām līdz ar to ir īpaša veselības atjaunošanas funkcija, kuru nevar kompensēt ar brīvdienu darba nedēļā.		
--	------------------------	--	--	--

Nataļja Mickeviča

31.05.2011.