ĢENERĀLADVOKĀTES KRISTĪNES ŠTIKSAS-HAKLAS [*CHRISTINE STIX-HACKL*] SECINĀJUMI, sniegti 2005. gada 27. oktobrī [1]

I — Ievads

1. Šajā prāvā Tiesa tiek lūgta interpretēt Direktīvas 93/104/EK [2] 7. pantu. Iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, ciktāl valsts tiesiskais regulējums, kas atļauj

— iekļaut samaksu par gadskārtējo atvaļinājumu darba ņēmēja algā, kā arī tās izmaksu kā daļu no atlīdzības par nostrādāto darba laiku,

— nesamaksāt atlīdzību par laikposmu, kurā atvaļinājums faktiski ir izmantots (*rolled up holiday pay*),

ir saderīgs ar iepriekš minēto noteikumu.

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

2 — Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.; turpmāk tekstā — "direktīva").

II — Tiesiskais regulējums

A — *Kopienu tiesiskais regulējums*

2. Direktīvas 7. pantā attiecībā uz noteiktiem darba laika organizācijas aspektiem ir paredzēts:

"Gadskārtējais atvaļinājums

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz vismaz četras nedēļas ilgu apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu, ievērojot nosacījumus par tiesībām uz šādu atvaļinājumu un tā piešķiršanu, kā to nosaka attiecīgās valsts tiesību akti un/vai prakse.

2. Gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma minimālo laiku nedrīkst aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumu, kad darba attiecības tiek pārtrauktas."

B — *Valsts tiesiskais regulējums*

3. Apvienotā Karaliste transponēja direktīvu, pieņemot 1998. gada Noteikumus par darba laiku (*Working Time Regulations 1998*).

4. *Working Time Regulations 1998* 13. pantā paredzēts:

"1. [..] darba ņēmējam ik gadu ir tiesības uz četras nedēļas ilgu gadskārtējo atvaļinājumu.

[..]

9. Atvaļinājumu, uz ko darba ņēmējam ir tiesības saskaņā ar šo pantu, var dalīt ar nosacījumu, ka

a) atvaļinājums jāizmanto tā gada laikā, kurā tas piešķirts, un

b) atvaļinājumu nedrīkst aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumu, kad darba attiecības tiek pārtrauktas."

5. *Working Time Regulations 1998* 16. pantā noteikts:

"1. Darba ņēmējam ir tiesības saņemt samaksu par katru gadskārtējā atvaļinājuma laikposmu, kas viņam pienākas saskaņā ar 13. pantu, un, proti, nedēļas algas apmērā par katru atvaļinājuma nedēļu.

[..]

4. Tiesības uz samaksu saskaņā ar 1. punktu neskar darba ņēmēja tiesības saņemt atlīdzību, kas noteikta līgumā ("līgumā paredzētā atlīdzība").

5. Katra līgumā paredzētā atlīdzība, kas darba ņēmējam tiek izmaksāta par atvaļinājuma laikposmu, atbrīvo darba devēju no viņam uzliktā pienākuma maksāt darba ņēmējam par šo laikposmu saskaņā ar šo pantu, un otrādi — katra algas izmaksa, kas veikta par atvaļinājuma laikposmu saskaņā ar šo pantu, atbrīvo darba devēju no viņam uzliktā pienākuma izmaksāt paredzēto atlīdzību par šo laikposmu."

6. *Working Time Regulations 1998* 35. pantā paredzēts:

"1. Katrs līguma noteikums automātiski ir spēkā neesošs (neatkarīgi no tā, vai tas ir darba līgums vai nav), ja tas paredzēts, lai

i) a) izslēgtu vai ierobežotu kādu no šiem noteikumiem, izņemot, ja šie noteikumi paredz, ka līgumam ir šāds spēks.

[..]"

III — Fakti, pamata prāva un iesniegtie jautājumi

A — *Lieta C-131/04*

1) Fakti

7. Lietas C-131/04 pamata prāvas priekšmets ir tiesisks strīds starp darba ņēmēju K. D. Robinsonu-Stīlu [*C. D. Robinson-Steele*] un darba devēju *R. D. Retail Services Ltd* (turpmāk tekstā — "*Retail Services*").

8. Robinsons-Stīls laikposmā no 2002. gada 19. aprīļa līdz 2003. gada 19. decembrim bija nodarbināts *Retail Services* saskaņā ar atšķirīgiem līgumu noteikumiem un pēdējā laikā bija pagaidu darba ņēmējs. Kopš 2003. gada 29. jūnija spēkā esošais darba līgums it īpaši paredzēja, ka tiesības uz atvaļinājuma apmaksu rodas samērīgi ar darba ņēmēja, kas veic konkrētu darba uzdevumu, nepārtraukti nostrādāto laiku atvaļinājuma gadā. Darba līgumā bija iekļauts arī nosacījums, ka ar darba ņēmēja piekrišanu samaksa, kas atbilst viņa tiesībām uz apmaksātu atvaļinājumu, tiek veikta kopā ar darba apmaksu pēc stundas tarifa likmes, kurai tiek pieskaitīti 8,33 % no šīs likmes.

9. Pēc iesniedzējtiesas sniegtās informācijas saskaņā ar darba organizāciju, mainot attiecīgās dienas un nakts maiņas, matemātiskā izteiksme 8,33 % no atvaļinājuma apmaksas ļauj iegūt precīzu summu, kas atbilst atlīdzībai par vienu nedēļu pēc tam, kad ir nostrādāti trīs mēneši.

10. Robinsons-Stīls saņēma atlīdzību katru nedēļu. Viņa algas paziņojumā bija sniegta šāda norāde: "Atlīdzības likmē ir ietverta kompensācija par brīvdienām un slimības dienām". Dati par to maksājuma daļu, kas bija daļa no atlīdzības par atvaļinājumu, nebija norādīti atsevišķi.

2) Prāva valstī

11. 2004. gada 14. janvārī Robinsons-Stīls (turpmāk tekstā — "prasītājs pamata prāvā") cēla prasību *Employment Tribunal Leeds* [Līdsas Darba tiesa]. Viņš būtībā izklāstīja, ka 20 mēnešus strādājis *Retail Services* (turpmāk tekstā — "atbildētājs pamata prāvā"), bet viņam samaksāta tikai "sakrājusies" atvaļinājuma nauda (*rolled up holiday pay*). Tādēļ viņš nevarēja izmantot atvaļinājumu, jo attiecīgā atlīdzība viņam netika izmaksāta nedz tieši pirms, nedz pēc atvaļinājuma, nedz arī atvaļinājuma laikā.

12. Iesniedzējtiesa nolēma, ka nepieciešama direktīvas 7. panta interpretācija, jo, no vienas puses, *Employment Appeal Tribunal* [Darba apelācijas tiesa] (Anglija), kuras lēmums pirmajai minētajai tiesai ir saistošs, bija nospriedusi, ka autonomam privātam līgumam par sistēmu *rolled up holiday pay*, kurā norādīta noteikta summa vai procentu likme kā piemaksa pamatatlīdzībai, saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, it īpaši ar iepriekš minētajiem noteikumiem, ir juridisks spēks [3], un, no otras puses, *Inner House of the Court of Session* (Skotija) bija nospriedusi, ka līgums, saskaņā ar kuru atlīdzība par atvaļinājumu ir integrēta citā maksājumā, kas nav atkarīgs no faktiskās atvaļinājuma izmantošanas, ir spēkā neesošs [4].

3 — *Employment Appeal Tribunal*, lieta *Marshalls Clay Products/ Caulfield*, (2003) *IRLR* 552.

4 — *Inner House of the Court of Session*, lieta *MPS Structure Ltd/ Munro*, (2003) *IRLR* 350.

13. *Employment Tribunal Leeds* ar 2004. gada 9. marta rīkojumu lūdza Tiesai sniegt prejudiciālu nolēmumu par šādiem jautājumiem:

"1) Vai direktīvas [..] 7. pants ir saderīgs ar valsts tiesību normām, kas atļauj, ka gadskārtējā atvaļinājuma samaksa tiek iekļauta darba ņēmēja stundas likmē un tiek izmaksāta kā daļa no darba laika atlīdzības, bet netiek izmaksāta par darba ņēmēja reāli izmantoto atvaļinājumu?

2) Vai direktīvas [..] 7. panta 2. punkts pieļauj, ka valsts tiesa lemj par labu darba devējam attiecībā uz šiem maksājumiem, kad tā nodrošina prasības iesniedzējam efektīvu tiesību aizsardzību saskaņā ar pilnvarām, ko tai piešķir valsts tiesiskais regulējums?"

B — *Lieta C-257/04*

14. Lietas C-257/04 pamatā ir divas *Court of Appeal* (*England & Wales*) iesniegtas, šīs tiesas apvienotas lietas.

1) Lieta *Caulfield* u.c. pret *Marshalls Clay Products Ltd*

a) Fakti

15. Lai nodrošinātu nepārtrauktu darbību sabiedrība *Marshalls Clay Products Ltd* (turpmāk tekstā — "*Marshalls Clay*") ir ieviesusi maiņu darba sistēmu, kas nozīmē, ka katrs darba ņēmējs četras dienas strādā un pēc tam var izmantot četras atpūtas dienas.

16. Neskatoties uz šo darba laika organizācijas shēmu, lai nodrošinātu darba ņēmējiem tiesības izmantot atvaļinājumu, 1984. gada jūlijā *Marshalls Clay* ar arodbiedrību noslēdza koplīgumu, kas ir iekļauts katrā darba līgumā un paredz:

"3. Atvaļinājumi

Atlīdzība par apmaksātajiem atvaļinājumiem ir iekļauta stundas likmē un tādējādi neuzkrājas. Atvaļinājumi ir izmantojami atpūtas laikā, ko paredz rotācijas sistēma. Lai būtu iespējams izmantot ilgāku atvaļinājuma laiku, katram darba ņēmējam ir tiesības uz:

diviem atvaļinājumiem, kas ilgst astoņas dienas pēc kārtas,

un vienu atvaļinājumu, kas ilgst sešpadsmit dienas pēc kārtas. [..]"

17. Atlīdzības par atmaksātu atvaļinājumu noteikšanai[5] 1984. gada maijā starp *Marshalls Clay* un arodbiedrību tika noslēgts otrs koplīgums, kas cita starpā paredz:

"Šobrīd Akringtonas strādniekiem ir tiesības uz 31 apmaksātu atvaļinājuma dienu gadā (uz 29 atvaļinājuma dienām). Tas ir 13,36 % no pārējām darba dienām (232). Stundas likmē tiek iekļauta 13,36 % atvaļinājuma atlīdzība."

5 — Summa, kas ir atlīdzība attiecībā uz atvaļinājuma laikposmiem, tiek saukta par "atvaļinājuma naudu", ar to nebūt nevēloties likt saprast, ka pretēji direktīvas 7. panta 2. punktā paredzētajam atvaļinājumam faktiska izmantošana tiktu aizstāta ar finansiālu atlīdzību.

18. Tomēr nedz darba līgumā, nedz algas paziņojumā nebija norādīta tā stundas tarifa likmē iekļautā atlīdzības daļa, kas bija atlīdzība par atvaļinājumu, bet līgumos bija norāde uz darba devēja un arodbiedrības koplīgumiem.

19. Iesniedzējtiesa uzsver, ka tas nozīmē, ka atvaļinājums jāizmanto atpūtas dienu laikā. Darba ņēmēji var ņemt divus atvaļinājumus, kas ilgst astoņas dienas, vai vienu atvaļinājumu, kas ilgst sešpadsmit dienas, bet viņiem netiek uzlikts pienākums to darīt, tomēr viņi var izmantot atvaļinājumu, tikai summējot savas atpūtas dienas, un, strādājot darba kolēģu vietā, vienojoties par maiņas laiku apmaiņu.

20. Strādājot maiņu darba sistēmā obligātās 182 darba dienas gadā, katrs darba ņēmējs saņem atvaļinājuma naudu par 24,32 dienām: no 7,515 GBP, kas tika maksāts par vienu stundu, 6,629 GBP atbilda faktiski nostrādātajam darba laikam un 88,6 peniji bija piemaksa, lai atlīdzinātu apmaksātu atvaļinājumu.

21. Tātad nodarbinātajiem faktiski tiek maksāts tikai par četrām dienām, kurās viņi strādā, bet nemaksā par tām četrām dienām, kurās viņi nestrādā. Maksātā atlīdzība pēc stundas tarifa likmes tiek paaugstināta tādā veidā, ka darba ņēmējs saņem atlīdzību par atvaļinājumu. Stundas tarifa likmes ir spēkā arī attiecībā uz virsstundām, tādēļ, strādājot virsstundas, darba ņēmēji saņem piemaksas kā pie pamatatlīdzības, tā atvaļinājuma naudas.

b) Prāva valstī

22. Ar prasības pieteikumiem, kas datēti ar 2001. gada 3. septembri, Dž. K. Kolfīlds [*J. C. Caulfield*], K. F. Kolfīlds [*C. F. Caulfield*] un K. V. Bārns [*K. V. Barnes*] (turpmāk tekstā — "prasītāji pamata prāvā") vērsās *Manchester Employment Tribunal* [Mančestras Darba tiesa] un prasīja piespriest *Marshalls Clay* (turpmāk tekstā — "atbildētājs") samaksāt par gadskārtējo atvaļinājumu par laiku no 1998. gada 1. oktobra līdz 2001. gada 3. septembrim.

23. Ar 2002. gada 12. decembra lēmumu *Manchester Employment Tribunal* trīs prasītāju pamata prāvā celto prasību apmierināja un piesprieda izmaksāt viņiem kompensāciju, kas aprēķināma vēlāk.

24. Atbildētājs iesniedza *Employment Appeal Tribunal* apelācijas sūdzību par šo lēmumu.

25. *Employment Appeal Tribunal* 2003. gada 25. jūlijā šo apelācijas sūdzību apmierināja.

2) Lieta *Clarke* pret *Frank Staddon Ltd*

a) Fakti

26. Atbilstoši iesniedzējtiesas sniegtajai informācijai M. Dž. Klarks [*M. J. Clarke*] (turpmāk tekstā — "prasītājs pamata prāvā") laikposmā no 2001. gada 2. aprīļa līdz 2001. gada 23. jūnijam strādāja *Frank Staddon Ltd* (turpmāk tekstā — "*Frank Staddon*" vai "atbildētājs") pašnodarbinātā statusā saskaņā ar apakšuzņēmēja līgumu (*constructionindustry scheme*). Tomēr ir neapstrīdami, ka prasītājam pamata prāvā pienākas direktīvā un *Working Time Regulations 1998* paredzētās tiesības.

27. Laikposmā no 2001. gada 24. jūnija līdz 2001. gada 24. jūlijam prasītājs pamata prāvā bija atvaļinājumā, kura laikā viņam netika maksāts.

28. Prasītāja pamata prāvā līgums noteic:

"Visa samaksa par atvaļinājuma un bankas brīvdienām ir iekļauta dienas tarifa likmē."

Šajā pašā līgumā pēc vārdiem "Atlīdzības apmērs" ir ar roku rakstīta piezīme:

"Pamatalga 8,689 Atvaļinājums 0,756 = 85 GBP dienā."

29. Identisks sadalījums norādīts 2001. gada augusta algas paziņojumā. Tomēr likme 85 GBP attiecas tikai uz laiku pēc 2001. gada 24. jūnija. Tātad par laikposmu pirms šī datuma atbildētājs dienas tarifa likmē iekļauto atvaļinājuma naudu nebija norādījis.

b) Prāva dalībvalstī

30. Ar prasības pieteikumu, ko *Employment Tribunal* saņēma 2001. gada 20. novembrī, prasītājs pamata prāvā lūdza piespriest atbildētājam apmaksāt gadskārtējo atvaļinājumu, kas, strādājot pie atbildētāja, viņam bija sakrājies par laikposmu no 2001. gada 2. aprīļa līdz 2001. gada 16. novembrim.

31. Ar 2002. gada 19. aprīļa lēmumu *Employment Tribunal* prasītāja pamata prāvā prasību noraidīja.

32. Pret šo lēmumu prasītājs pamata prāvā *Employment Appeal Tribunal* iesniedza apelācijas sūdzību.

33. *Employment Appeal Tribunal* 2003. gada 25. jūlijā noraidīja apelācijas sūdzību pēc būtības.

3) Lietā C-257/04 iesniegtie jautājumi

34. Prasītāji abās pamata prāvās notiekošajās tiesvedībās *Court of Appeal* iesniedza apelācijas sūdzības par *Employment Appeal Tribunal* lēmumu. Ņemot vērā acīmredzami atšķirīgos *Employment Appeal Tribunal* (Anglija) un *Inner House of the Court of Session* (Skotija) viedokļus, kā arī faktu, ka Tiesā iepriekš bija iesniegta Robinsona-Stīla lieta, *Court of Appeal* nolēma vērsties Tiesā.

35. *Court of Appeal* ar 2004. gada 15. jūnija lēmumu uzdeva Tiesai prejudiciāla nolēmuma sniegšanai šādus jautājumus:

"1) Vai līgums starp darba devēju un darba ņēmēju, kurā paredzēts, ka noteiktu daļu no darba ņēmējam izmaksātās algas veido samaksa par viņa atvaļinājumu (sarunvalodā apzīmēts par *rolled-up holiday pay*), pārkāpj darba ņēmēja tiesības saņemt atlīdzību par gadskārtējo atvaļinājumu, kā to paredz Direktīvas 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem 7. pants?

2) Vai atbilde uz pirmo jautājumu būtu citādāka, ja darba ņēmēja atlīdzības apmērs būtu bijis tāds pats gan pirms, gan pēc minētā saistošā līguma spēkā stāšanās un ja tādējādi līguma mērķis nebūtu bijis noteikt papildu atlīdzību, bet tikai attiecināt daļu no darba ņēmējam izmaksātās algas uz atvaļinājuma atlīdzību?

3) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai ir pārkāptas tiesības uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu, kā to paredz [direktīvas] 7. pants, ja šī samaksa ir ņemta vērā, lai uz to attiecinātu ar direktīvu piešķirtās tiesības?

4) Vai no Direktīvas 93/104/EK 7. panta izrietošā pienākuma, ka ikvienam darba ņēmējam tiek nodrošināts vismaz četru nedēļu ilgs apmaksāts gadskārtējais atvaļinājums, ievērošana nozīmē, ka darba ņēmējam izmaksātā samaksa tiek veikta par samaksas laiku, kurā viņš izmanto

gadskārtējo atvaļinājumu, vai 7. panta izpildei pietiek, ja minētais maksājums tiek veikts visa gada garumā, izmaksājot to regulāri?"

IV — Par iesniegtajiem jautājumiem

A — *Ievadpiezīmes*

36. Ievadā jānorāda, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru iesniedzējtiesas uzdevums ir novērtēt prejudiciālā nolēmuma lūguma svarīgumu[6]. Ja Tiesai rodas šaubas par to, vai jautājumi attiecībā uz lietas vērtējumu Kopienu tiesību aspektā ir formulēti pareizi, tā nepieciešamības gadījumā šo jautājumu var formulēt precīzāk[7].

37. Prejudiciāla nolēmuma sniegšanas procedūras ietvaros saskaņā ar EKL 234. pantu Kopienu tiesību interpretācija ir viens no Tiesas uzdevumiem. Attiecībā uz pirmo iesniegto jautājumu lietā C-131/04 vispirms jānorāda, ka šajā lietā nav runa par to, ciktāl atvasināta tiesību akta noteikums ir saderīgs ar attiecīgās valsts tiesību aktiem, bet gan par to, ciktāl attiecīgais atvasinātā tiesību akta noteikums nepieļauj noteiktus valsts tiesību aktu noteikumus.

38. Salīdzinājums ar lietā C-257/04 iesniegto pirmo jautājumu, kā arī attiecīgajiem iesniedzējtiesas paskaidrojumiem tomēr nepārprotami parāda, ka šajā lietā, tātad arī lietā C-131/04, runa nav par to, vai Kopienu tiesības pieļauj noteiktus valsts tiesību aktu noteikumus, bet gan par to, vai šo valsts tiesību aktu interpretācija, kas ir saderīga ar direktīvu, ņemot vērā direktīvas 7. panta regulējošo saturu, uzreiz nozīmē noteiktu darba vai kolektīvo līgumu punktu, saskaņā ar kuriem atlīdzība par apmaksātu atvaļinājumu tiek iekļauta darba ņēmēja regulāri saņemtajā parastajā darba samaksā (*rolled up holiday pay*), spēkā neesamību.

39. Tātad lietā C-131/04 iesniegtais pirmais jautājums jāpārformulē, ņemot vērā lietā C-257/04 iesniegto pirmo, otro un ceturto jautājumu, un jāsaprot tādējādi, ka iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai no direktīvas 7. panta izrietošās atsevišķa darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu pieļauj individuālos un kolektīvos darba līgumos par tarifu likmēm noteikto

6 — 2001. gada 6. decembra spriedums lietā C-472/99 *Clean Car Autoservice* (*Recueil*, I-9687. lpp., 13. punkts) un 2003. gada 7. janvāra spriedums lietā C-306/99 *BIAO* (*Recueil*, I-1. lpp., 88. punkts).

7 — Tiesas pastāvīgajā judikatūrā noteikti tiek mēģināts sniegt iesniedzējtiesai noderīgus norādījumus attiecībā uz izskatāmā tiesiskā strīda vērtēšanu. Šajā sakarā skat., piemēram, 2000. gada 4. jūlija spriedumu lietā C-424/97 *Haim* (*Recueil*, I-5123. lpp., 58. punkts) un 2000. gada 12. septembra spriedumu lietā C-366/98 *Geffroy* (*Recueil*, I-6579. lpp., 20. punkts).

atlīdzību, izmaksājot atlīdzību par apmaksāta atvaļinājuma laikposmiem kopā ar darba samaksu.

40. Iesniedzējtiesa tomēr lietā C-257/04 pareizi uzsver, ka nedz direktīvā, nedz direktīvas ieviešanai paredzētās valsts tiesību normās nav iekļauti precīzi un noteikti regulējoši noteikumi attiecībā uz šādiem punktiem. Saistībā ar šo secinājumu jāatgādina, ka valstu tiesu pienākums ir interpretēt valsts tiesību aktu noteikumus un it īpaši tos, kas pieņemti, transponējot kādu direktīvu, saskaņā ar Kopienu tiesībām un tātad arī ar direktīvu.

41. Pamatojoties uz premisām, kas izriet no abiem lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu, proti, ka valsts tiesību aktus var interpretēt atšķirīgi, ņemot vērā attiecīgā valsts tiesneša viedokli [8], Tiesai šajās lietās nav jāspriež par Direktīvas 93/104 transponēšanu Apvienotajā Karalistē, bet gan jāsniedz iesniedzējtiesām attiecīgo Kopienu tiesību aktu interpretācija, kas, izvērtējot iepriekš minētos līgumus par stundas vai dienas likmē iekļauto atvaļinājuma naudu, nodrošinās tām iespēju interpretēt valsts tiesību aktu noteikumus, cik vien tas iespējams, saskaņā ar direktīvu.

8 — Proti, no abu iesniedzējtiesu paskaidrojumiem izriet, ka Anglijas tiesa, no vienas puses, un Skotijas tiesa, no otras puses, attiecībā uz minētajiem līgumiem atšķirīgi interpretē [direktīvas] ieviešanas noteikumus.

42. Tiesa pastāvīgajā judikatūrā ir norādījusi, ka valsts tiesai, "piemērojot valsts tiesības un it īpaši tāda speciāla tiesiskā regulējuma, kas ir pieņemts, lai ieviestu direktīvas prasības, normas, [..] ir jāinterpretē valsts tiesības, cik vien tas ir iespējams, ņemot vērā attiecīgās direktīvas tekstu un mērķi, lai sasniegtu tās noteikto rezultātu un panāktu atbilstību EKL 249. panta trešajai daļai" [9].

43. Īpaši svarīgs ir apstāklis, ka šis princips, ka valsts tiesības ir jāinterpretē saskaņā ar Kopienu tiesībām, tika atgādināts iepriekš minētajās apvienotajās lietās *Pfeiffer* u.c. saistībā ar tiesisko regulējumu direktīvā par maksimālā darba laika ilgumu. Tiesa cita starpā nolēma, ka "[..] iesniedzējtiesai, kurai ir jāiztiesā tādas prāvas kā pamata prāva, kas attiecas uz Direktīvas 93/104 piemērošanas jomu un ir pamatota ar faktiem, kas notikuši pēc direktīvas transponēšanas termiņa, līdzko tai ir jāpiemēro valsts tiesību normas, kas paredzētas direktīvas transpozīcijai, tās ir jāinterpretē pēc iespējas tā, lai tās varētu tikt

9 — 2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c. (Krājums, I-8835. lpp., 113. punkts). Šajā sakarā skat. arī 1984. gada 10. aprīļa spriedumu lietā 14/83 *Von Colson* un *Kamann* (*Recueil*, 1891. lpp., 26. punkts), 1990. gada 13. novembra spriedumu lietā 106/89 *Marleasing* (*Recueil*, I-4135. lpp., 8. punkts) un 1994. gada 14. jūlija spriedumu lietā C-91/92 *Faccini Dori* (*Recueil*, I-3325. lpp., 26. punkts). Skat. arī 1999. gada 23. februāra spriedumu lietā C-63/97 *BMW* (*Recueil*, I-905. lpp., 22. punkts), 2000. gada 27. jūnija spriedumu apvienotajās lietās no C-240/98 līdz C-244/98 *Océano Grupo Editorial* un *Salvat Editores* (*Recueil*, I-4941. lpp., 30. punkts) un 2003. gada 23. oktobra spriedumu lietā C-408/01 *Adidas-Salomon* un *Adidas-Benelux* (*Recueil*, I-12537. lpp., 21. punkts).

piemērotas saskaņā ar direktīvas mērķiem"[10].

44. Tieši juridiskos strīdos starp privātpersonām, kā tas ir šajās lietās, valstu tiesību normu interpretācija saskaņā ar Kopienu tiesībām ir obligāts Kopienu tiesību pilnīgas efektivitātes nodrošinājuma princips[11].

45. Tātad, apkopojot iepriekš izklāstīto, iespējams precizēt, ka ar pirmajiem iesniegtajiem jautājumiem[12] abas iesniedzējtiesas būtībā vēlas noskaidrot, vai direktīvas 7. pants, nosakot tiesības uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu, principā nepieļauj līgumus par atlīdzības iekļaušanu stundas vai dienas likmē.

Lai atbildētu uz šo jautājumu, vispirms jāaplūko direktīvas 7. pantā paredzēto tiesību uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu saturs un piemērošanas joma. Pēc tam jāizvērtē, ciktāl šīs tiesības drīkst pārkāpt līgumos starp privātpersonām.

B — *Par Direktīvas 93/104 7. pantā paredzēto apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu*

1) Tiesību uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu mērķis

a) Direktīvas 7. panta 1. punkta teksts un sistēma

46. Direktīvas 7. panta 1. punkts garantē darba ņēmējam absolūtas tiesības uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu, kas ilgst četras nedēļas. Tiesa to jau iepriekš ir atzinusi savā 2001. gada 26. jūnija spriedumā lietā *BECTU*[13], pirmkārt, nospriežot, ka "Direktīvas 93/104 7. panta 1. punkts uzliek dalībvalstīm attiecībā uz sasniedzamo mērķi skaidru un noteiktu pienākumu"[14], un, otrkārt, norādot, ka runa ir par darba ņēmēja[15] "individuālām tiesībām"[16].

47. Paredzot šīs tiesības, 7. panta 1. punkta tekstā ir ietvertas tikai dažas norādes, kādai jābūt darba devēja attiecīgo pienākumu

10 — Skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Pfeiffer* u. c., 117. punkts.

11 — Skat. arī minētā sprieduma apvienotajās lietās *Pfeiffer* u.c. 114. punktu: "Prasība interpretēt valsts tiesības atbilstoši Kopienu tiesībām atbilst Līguma sistēmai, jo tā ļauj valsts tiesai savas kompetences ietvaros nodrošināt pilnīgu Kopienu tiesību efektivitāti, iztiesājot lietu, kas tai jāizskata."

12 — Tiem pieskaitāms arī ceturtais jautājums lietā C-257/04, kas jāaplūko kopā ar šiem jautājumiem.

13 — Lieta C-173/99 (*Recueil*, I-4881. lpp.).

14 — Iepriekš minētā lieta, 34. punkts.

15 — Iepriekš minētā lieta, 35. punkts.

16 — Skat. arī 43. punktu: "Ņemot vērā visu iepriekš minēto, katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu uzskatāmas par īpaši svarīgu Kopienu sociālo tiesību principu [..]". Skat. arī 2004. gada 18. marta spriedumu lietā C-342/01 *Merino Gómez* (*Recueil*, I-2605. lpp., 31. punkts): "Direktīvas 93/104 7. panta 1. punkts [..] ir jāsaprot tādējādi, ka ar [tās] piemērošanas veidiem dalībvalstīs noteikti jāsaglabā tiesības uz apmaksātu minimālo atvaļinājumu, kas ilgst četras nedēļas".

izpildei. Attiecībā uz "nosacījumiem par tiesībām uz šādu atvaļinājumu un tā piešķiršanu" norāde ir tikai uz "valsts tiesību aktiem un/vai praksi".

48. No direktīvas 7. panta 1. punkta teksta gan izriet, ka darba ņēmējam ir tiesības uz "reālu atpūtas laiku" [17], kura laikā viņam tiek maksāts [18]. Tomēr nav noteikts pēc kādiem principiem jāaprēķina atlīdzība par attiecīgo apmaksāto atvaļinājumu. Tātad nav arī atbildes uz jautājumu, vai attiecīgā samaksa jāveic atvaļinājuma laikā, vai arī pirms vai pēc tā. No norādes uz valsts tiesību aktiem un/vai praksi iespējams pat secināt, ka direktīva piešķir dalībvalstīm visplašākās iespējas aizpildīt attiecīgā tiesiskā regulējuma robus.

49. No sistēmiskās interpretācijas skatpunkta jānorāda arī, ka direktīvā nav iekļauti citi noteikumi, kas regulētu attiecīgo jautājumu. Direktīvas 15. punkts cita starpā atļauj piemērot vai ieviest dalībvalstij normatīvos vai administratīvos aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai. 17. pants tomēr paredz, ka dalībvalstis vai sociālie partneri drīkst atkāpties no noslēgumā minētajiem direktīvas noteikumiem tikai pie noteiktiem priekšnoteikumiem. Kā Tiesa jau atzinusi lietā *BECTU* [19], direktīvas 7. pants nav starp tiem noteikumiem, atkāpes no kuriem direktīva noteikti atļauj.

b) Minimālā gadskārtējā atvaļinājuma jēga un mērķis

50. Spriedumā lietā *BECTU* [20] Tiesa tāpat sīkāk ir iztirzājusi direktīvas 7. panta *ratio legis*.

51. Direktīvas mērķis ir paredzēt minimālos noteikumus, kas nodrošina darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabojumus, attiecīgi tuvinot valstu noteikumus attiecībā uz darba laiku [21]. Tiesa šādi secināja, pirmkārt, pamatojoties uz direktīvas tiesisko pamatu, proti, EKL 138. pantu (iepriekš EKL 118. a pants), kas paredz stingrāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, un, otrkārt, ņemot vērā direktīvas preambulas pirmā, ceturtā, septītā un astotā apsvēruma tekstu, kā arī 1. panta 1. punkta tekstu.

17 — Skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Merino Gómez*, 30. punkts.

18 — Turklāt Direktīvas 93/104 7. panta 2. punkts skaidri paredz, ka tiesību uz apmaksātu gadskārtējā minimālā atvaļinājuma izmantošanu nedrīkst aizstāt ar finansiālu atlīdzību.

19 — Iepriekš minētā lieta, 41. punkts.

20 — Minēts iepriekš 13. zemsvītras piezīmē.

21 — Iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *BECTU*, 37. punkts.

52. Saskaņā ar šiem noteikumiem šī harmonizācija darba laika organizācijas jomā Kopienu līmenī ir vērsta uz to, lai garantētu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabojumus, nodrošinot viņiem minimālo atpūtu, kā arī adekvātus pārtraukumus [22].

53. Lai patiešām sasniegtu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabojumus, ir nepieciešams, lai darba ņēmējiem paredzētais atpūtas laiks, tātad arī gadskārtējais atvaļinājums, patiešām tiktu piešķirts [23]. Lai to nodrošinātu, direktīvas 7. panta 2. punkts aizliedz minimālo atvaļinājuma laiku aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumu, kad darba attiecības tiek pārtrauktas.

54. Efektivitātes princips atvaļinājuma tiesību īstenošanā nozīmē arī, ka darba ņēmējam atvaļinājumu, kas viņam pienākas, patiešām ir iespējams izmantot un pastāvoši [finansiālie] spaidi nedrīkst viņu no tā atturēt. Efektivitātes principa ievērošanu atvaļinājuma tiesību īstenošanā veicina arī tas, ka par atvaļinājuma laikposmu darba ņēmējam turpina maksāt algu, tātad tā ir minimālā apmaksātā gadskārtējā atvaļinājuma garantija.

55. Tātad attiecībā uz tiesībām uz apmaksātu minimālo gadskārtējo atvaļinājumu saskaņā ar direktīvas 7. pantu jānorāda, ka mazāk svarīga ir attiecīgo laikposmu apmaksa, bet vairāk gan efektīva attiecīgā atvaļinājuma izmantošanas iespēja. Aplūkojot pamata prāvas un to atšķirīgos faktus, jāizvērtē, ciktāl apstrīdētās gadskārtējā atvaļinājuma apmaksas metodes ietekmē šo atvaļinājuma izmantošanas iespēju.

2) Ciktāl direktīvas 7. pantā paredzētās tiesības uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu varētu nepieļaut sistēmu *rolled up holiday pay*?

a) Lietas dalībnieku argumenti

i) Prasītāju pamata prāvā apsvērumi

56. Robinsons-Stīls lietā C-131/04 Tiesai apsvērumus nesniedza.

57. Prasītāji pamata prāvā lietā C-257/04 norādīja, ka direktīvas 7. pants paredz, ka atlīdzība par atvaļinājumu jāmaksā laikposmā, kurā darba devējs darba ņēmējam maksātu, ja viņš turpinātu strādāt. Ja samaksa šajā laikposmā netiek veikta, tādā gadī-

22 — Astotais apsvērums ir īpaši svarīgs, un tas paredz: "Lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, nodrošinot viņiem minimālo atpūtu, it īpaši diennakts, iknedēļas un ikgadēju atpūtu, kā arī adekvātus pārtraukumus."

23 — 2003. gada 9. septembra spriedums lietā C-151/02 *Jaeger* (*Recueil*, I-8389. lpp., 70. punkts).

jumā ir runa vai nu par kompensāciju, kas ir pretrunā direktīvas 7. panta 2. punktam, vai arī par mehānismu, kura piemērošanas sekas ir šķēršļi atvaļinājuma izmantošanai vai ierobežojumi, un tādēļ tas ir aizliegts. It īpaši, piemērojot sistēmu *rolled up holiday pay*, darba devējs attur darba ņēmēju no gadskārtējā atvaļinājuma izmantošanas. Strādājot katru nedēļu, darba ņēmējs nopelna vairāk, proti, tas, it īpaši darba ņēmējiem ar nelielu izpeļņu, ir būtisks stimuls vispār neizmantot atvaļinājumu.

58. Nepieciešamība "sakrāt" atlīdzību par atvaļinājumu attur [darba ņēmēju] no atvaļinājuma izmantošanas pirmajā pusgadā.

59. Turklāt šķiet, ka darba ņēmēji ar mazu izpeļņu nedēļas likmē iekļautās atlīdzības par atvaļinājumu daļas iztērē un nevar sakrāt. Viņi nespēj izmantot atvaļinājumu finansiālu apstākļu dēļ, it īpaši, ja attiecīgajā gadā nostrādātais laikposms vēl nav pietiekami ilgs.

ii) Atbildētāju pamata prāvā apsvērumi

60. Atbildētāji pamata prāvā *Retail Services* (lieta C-131/04), kā arī *Marshalls Clay* un *Frank Staddon* (lieta C-257/04) norāda, ka direktīva pieļauj, ka atlīdzība par gadskārtējo atvaļinājumu pa daļām tiek izmaksāta kopā ar pamatatlīdzību, ja šāda integrēta samaksa paredzēta līgumā. Viņi norāda, ka direktīvas 7. pantā tikai paredzētas absolūtas un beznosacījuma tiesības uz minimālo četras nedēļas ilgu apmaksātu atvaļinājumu. Nedz direktīvas 7. panta teksts, nedz mērķis nepieprasa noteiktu gadskārtējā atvaļinājuma apmaksas veidu vai brīdi. Saskaņā ar direktīvas 7. panta 1. punktu "nosacījumus par tiesībām uz šādu atvaļinājumu un tā piešķiršanu" paredz valsts tiesību akti. Ciktāl tie būtiski neierobežo šo tiesību izmantošanu, tiktāl tas atbilst Kopienu tiesību aktu prasībām.

61. Turklāt, īstenojot ar direktīvu piešķirto aizsardzību, jāņem vērā nepieciešamība izvairīties no nesamērīgiem administratīviem, finansiāliem un tiesiskiem šķēršļiem, kā arī nodrošināt elastīgu pieeju. Attiecībā uz tiesību kā tādu un to izmantošanas nosacījumu diferenciāciju, kas atspoguļo direktīvas nodrošināmo mērķi — līdzsvaru starp darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību un elastības nepieciešamību — abi atbildētāji atsaucas uz iepriekš minēto Tiesas spriedumu lietā *BECTU*, kā arī uz ģenerāladvokāta Ticano [*Tizzano*] secinājumiem šajā lietā.

62. Turklāt darba ņēmēju nevar piespiest izmantot atvaļinājumu. Pats darba ņēmējs vienmēr var brīvi izlemt, ko darīt atvaļinājuma laikā. Viņš var izvēlēties atvaļinājuma

laikā strādāt pie cita darba devēja. Tikai šo faktu vien nevar uzskatīt par direktīvas 7. panta noteikumu neievērošanu. Tiek norādīts, ka darba ņēmēji cita starpā spēj ar saviem finansiālajiem resursiem rīkoties tā, lai integrētā samaksas sistēma viņus apmierinātu.

iii) Apvienotās Karalistes valdības apsvērumi

63. Arī Apvienotās Karalistes valdība norāda, ka var atļaut piemērot sistēmu, kurā atlīdzība par apmaksātu atvaļinājumu ir iekļauta stundas vai dienas likmē. Nedz direktīvas 7. panta 1. punkta teksts, nedz mērķis neparedz samaksu noteiktā brīdī. Tieši pretēji, no direktīvas 7. panta teksta, kā arī preambulas apsvērumiem ar norādi uz valsts tiesību aktiem un praksi izriet, ka, transponējot direktīvu, jāievēro elastīguma princips. Turklāt runa ir par subsidiaritātes principu. Arī Apvienotās Karalistes valdība attiecībā uz iepriekš minēto norāda uz saistību ar secinājumiem un spriedumu lietā C-173/99.

64. *Working Time Regulations 1998* 16. noteikums adekvāti ievieš regulas 7. pantu, paredzot darba ņēmējam pieprasīto gadskārtējo atvaļinājumu un samaksu par šo laiku. Ievērojot priekšnoteikumu, ka, piemērojot valsts likumus un ņemot vērā praksi, tiesības uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu nepārvēršas par ilūziju, 7. pantā paredzētās prasības ir izpildītas.

65. Šīs interpretācijas rezultātā darba ņēmēji netiek atturēti izmantot gadskārtējo atvaļinājumu. Tā kā sistēmu *rolled up payment* darba devējs nevar noteikt vienpusēji, bet tam nepieciešams līgums starp darba devēju un darba ņēmēju, šāds līgums var darboties tikai tad, ja darba ņēmējam patiešām tiek samaksāts un šī samaksa tiek pareizi aprēķināta.

66. Turklāt līgums par sistēmu *rolled up payment* paredz, ka darba ņēmējam par gadskārtējo atvaļinājumu tiek samaksāts iepriekš, ja viņš izmanto atvaļinājumu darba attiecību pastāvēšanas vēlākā laikposmā. Darba ņēmējs uzskatāms par spējīgu pats parūpēties par to, lai atvaļinājuma naudas izmaksa pa daļām neatturētu viņu no atvaļinājuma izmantošanas. Sistēma, saskaņā ar kuru gadskārtējā atvaļinājuma apmaksa tiek iekļauta stundas vai dienas tarifa likmē, ir taisnīgākā un vienkāršākā metode attiecībā uz īslaicīgi nodarbinātajiem, kuru darba attiecības noteiktos apstākļos beidzas, pirms viņi var izmantot tiesības uz atvaļinājumu vai attiecīgo atlīdzību. Tādēļ nav iemesla, kādēļ 7. pantam būtu jānosaka noteikts brīdis gadskārtējā atvaļinājuma naudas izmaksai.

67. Turklāt [atlīdzības par apmaksātu atvaļinājumu] izmaksa laikposmā, kad tiek izmantots atvaļinājums, pretēji direktīvas apsvērumiem radītu lielas administratīvas grūtības darba devējiem, it īpaši attiecībā uz tiem darba ņēmējiem, kas dzīvo no gadījuma peļņas, vai arī pagaidu darba ņēmējiem. Izmaksājot [atlīdzību par apmaksātu atvaļinājumu] pa daļām, katrā atsevišķā gadījumā nav jāaprēķina atvaļinājuma naudas summa, ņemot vērā pienākošos atvaļinājumu. Darba specifikas dēļ bieži var rasties grūtības, ja darba ņēmējs pieprasa atvaļinājumu darba uzdevuma izpildes laikposmā.

iv) Īrijas Republikas apsvērumi

68. Rakstveida apsvērumos attiecībā uz lietu C-257/04 Īrijas *Chief State Solicitor* norāda, ka no vārdiem "apmaksāts minimālais atvaļinājums" direktīvas 7. panta 1. punktā izriet, ka darba ņēmējam [atvaļinājuma nauda] jāizmaksā atvaļinājuma laikposmā vai tieši pirms šī laikposma. Piemērojot sistēmu, kad atlīdzība par atvaļinājumu ir iekļauta stundas vai dienas tarifa likmē, viņam atvaļinājuma laikā netiek maksāts.

69. Arī direktīvas mērķa, proti, darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzības, sasniegšanai jānodrošina, lai darba ņēmējiem būtu ne tikai tiesības uz atvaļinājumu, bet lai viņi šo atvaļinājumu patiešām varētu izmantot. Turpretī, iekļaujot atvaļinājuma naudu stundas vai dienas tarifa likmē, darba ņēmēji tiek rosināti neizmantot atvaļinājumu, jo, izmantojot atvaļinājumu, viņi nesaņem nekādu samaksu, turpretī strādājot regulāri saņem atlīdzību katru nedēļu vai mēnesi. Šāda sistēma ir pretrunā direktīvas mērķiem, kas paredz tādas situācijas novēršanu, kurā darba ņēmējiem gadskārtējā atvaļinājuma izmantošana tiek aizstāta ar finansiālu atlīdzību.

v) Komisijas apsvērumi

70. Ņemot vērā, ka darba algas izmaksas turpinājums gadskārtējā atvaļinājuma laikā nav pašmērķis, bet līdzeklis, lai nodrošinātu, ka [darba ņēmēji] var tiešām izmantot minimālo atvaļinājuma laiku bez finansiāliem ierobežojumiem, līgums par atlīdzības par atvaļinājumu apmaksu ir saderīgs ar direktīvu, ja tas nodrošina, ka darba ņēmējs efektīvi izmanto tiesības uz minimālo gadskārtējo četras nedēļas ilgo atvaļinājumu un par šo laiku saņem tādu atlīdzību, it kā viņš strādātu.

71. Tā kā direktīva neparedz, kā šo mērķi sasniegt, dalībvalstis var noteikt atvaļinājuma naudas izmaksas sistēmu. Tomēr tas nevar aizskart pašas pamattiesības uz gadskārtējo atvaļinājumu.

72. Tā kā, iekļaujot atvaļinājuma naudu stundas tarifa likmēs, [atvaļinājuma nauda] tiek izmaksāta, neņemot vērā, vai darba ņēmējs izmanto attiecīgo atvaļinājumu vai neizmanto, un nav ieviesti pasākumi, kas nodrošinātu, lai darba ņēmējs patiešām izmantotu viņam pienākošos četras nedēļas ilgo atvaļinājumu, netiek izpildīta svarīgākā prasība, proti, nodrošināt vismaz četras nedēļas ilgu gadskārtējo atvaļinājumu, un tas ir pretrunā direktīvas tekstam un mērķim.

73. Iekļaujot atvaļinājuma naudu stundas tarifa likmē, darba ņēmējus it īpaši var atturēt no pienākošos atvaļinājuma izmantošanas. Turklāt šo sistēmu ļaunprātīgi var izmantot tādi darba devēji, kas nevēlas, lai viņu darba ņēmēji tiešām izmantotu atvaļinājumu.

74. Tādēļ Komisija uzskata, ka sistēma *rolled up holiday pay* nav saderīga ar direktīvas 7. pantu, ja tā nenodrošina, ka [darba ņēmēji] tiešām izmanto minimālo četras nedēļas ilgu gadskārtējo atvaļinājumu.

b) Tiesiskais vērtējums

75. Ņemot vērā iepriekš minēto[24] būtisko direktīvas 7. panta regulējošā noteikuma saturu, sistēma, kurā atlīdzība par apmaksātu atvaļinājumu tiek iekļauta stundas vai dienas tarifa likmē, kā tas ir pamata prāvās apstrīdētajos darba līgumos, tikai tādā gadījumā ir saderīga ar direktīvas mērķiem, ja attiecīgais līgums nodrošina, ka darba ņēmējs arī patiešām izmanto viņam pienākošos atvaļinājumu. Vai noteiktas vienošanās, kā, piemēram, līgumi, par kuriem ir runa, attiecībā uz *rolled up holiday pay* ir pretrunā apmaksāta gadskārtējā atvaļinājuma izmantošanas efektīvai iespējai, var novērtēt tikai attiecīgās dalībvalsts tiesa, ņemot vērā visus attiecīgās lietas apstākļus, it īpaši visus līguma dokumentus.

76. Tādēļ turpinājumā iespējams veikt tikai vispārēju izvērtējumu tiktāl, ciktāl regulējošie noteikumi, par kuriem ir runa, varētu šķist problemātiski attiecībā uz direktīvas 7. pantā garantēto tiesību izmantošanu un vai jebkuru direktīvas 7. pantā paredzēto tiesību pārkāpumu var pamatot ar elastīgas pieejas principu.

i) Vai sistēma *rolled up holiday pay* ir šķērslis apmaksāta atvaļinājuma izmantošanai?

77. Pat piemērojot sistēmu, kurā atvaļinājuma nauda ir iekļauta stundas vai dienas

24 — Skat. iepriekš 46. un turpmākos punktus.

tarifa likmē, darba ņēmējam principā ir brīva iespēja izmantot atvaļinājumu. Tomēr rodas šaubas, vai minimālā atvaļinājuma apmaksa, kas tiek veikta pa daļām visā nodarbinātības laikposmā, faktiski neveido ierobežojumu, kura rezultātā darba ņēmēji neizmanto savas tiesības uz atvaļinājumu. Tas nebūt neatbilst direktīvas mērķim efektīvi aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību. Kā jau Tiesa ir nospriedusi attiecībā uz atpūtas laikiem, direktīvas garantētajiem atpūtas laikposmiem, cik vien iespējams, jānovērš darba ņēmēju drošības un veselības pasliktinājums, kas varētu notikt darba periodu summēšanas gadījumā, neievērojot nepieciešamos darba pārtraukumus [25].

78. Apvienotās Karalistes valdība principā pareizi norāda, ka darba ņēmējs ir spējīgs rīkoties ar saviem finanšu līdzekļiem, nodrošinot, ka stundas vai dienas likmē iekļautā atvaļinājuma nauda ir viņa rīcībā atvaļinājuma tiesību izmantošanas brīdī. Tomēr šī pieņēmuma pamatā ir priekšnoteikumi, kuri man šajā lietā šķiet vismaz diskutējami. No vienas puses, jāpiezīmē, ka maz pelnošu darba ņēmēju, pie kuriem parastos gadījumos varētu pieskaitīt pagaidu nodarbināmos un maiņu darba ņēmējus, rīcības brīvība ar saviem resursiem nepastāv tādā pašā mērā kā citiem darba ņēmējiem: darba ņēmēji ar nelielu izpeļņu vairumā gadījumu ir spiesti lielāko algas daļu iztērēt par uzturu, tātad, šķiet, ir nenovēršami, ka netiek sasniegts apmaksāta atvaļinājuma mērķis. Tieši šādiem darba ņēmējiem ar nelieliem ienākumiem ir iespēja vairāk strādājot arī vairāk nopelnīt, un tas ir svarīgs stimuls neizmantot atvaļinājumu. Proti, ja viņi tā vietā, lai izmantotu atvaļinājumu, darbu nepārtrauc, viņiem turpina maksāt darba algu ne tikai par atvaļinājuma laiku, bet arī par laiku, kurā viņi strādā papildus, tāpat arī parasto algu, lai gan šis laiks (četras nedēļas gadā) jau ir iekļauts integrētajā atvaļinājuma naudas summā. Neatkarīgi no tā jāuzsver arī, ka Apvienotās Karalistes postulētās iespējas "pašiem profilaktiski rūpēties par atvaļinājumu" priekšnoteikums ir, lai darba ņēmējam tiek paskaidrots, kāda algas daļa izmantojama atvaļinājuma finansēšanai. Citiem vārdiem, šādas atvaļinājuma finansiālas profilakses priekšnoteikums ir līguma par sistēmu *rolled up holiday pay* pārskatāmība [26].

79. Tomēr arī citu iemeslu dēļ līgumi par stundas vai dienas likmē iekļauto atlīdzību par atvaļinājumu, ņemot vērā direktīvas 7. panta 1. punkta mērķus, uzskatāmi par nedrošiem. Tas, ka nedrīkst tikai pašam darba ņēmējam likt identificēt tiesībām uz atvaļinājumu atbilstošo atlīdzību, kas nav nosaukta par atvaļinājuma naudu, un to attiecīgi izmantot, izriet jau no apsvēruma, ka darba ņēmēja veselības un drošības aizsardzība nav tikai viņa paša, bet arī visas

25 — Iepriekš 23. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Jaeger*, 92. punkts.

26 — Attiecībā uz šo pārskatāmības prasību skat. arī turpmāko izklāstu par otro iesniegto jautājumu lietā C-257/04, 101. un turpmākie punkti.

sabiedrības interesēs. Darba ņēmēja pienākums gan nav ņemt atvaļinājumu un izmantot to atpūtai. Interpretējot direktīvu kontekstā ar tās mērķi, tomēr ir gandrīz neiespējami atzīt par labiem tādus līgumus, kas rosina darba ņēmējus nepārtraukti strādāt, neizmantojot minimālo atvaļinājumu [27]. Šo apstrīdēto līgumu par dienas vai stundas likmē iekļauto atlīdzību par apmaksātu atvaļinājumu direktīvas mērķim kaitējošo darbību atzīst arī Apvienotās Karalistes valdība, gan norādot, ka rodas praktiskas grūtības, ja pagaidu darba ņēmējs pieprasa nopelnīto atvaļinājumu sava darba uzdevuma izpildes laikā, bet nevis pēc uzdevuma izpildes.

80. No visa iepriekš izklāstītā izriet, ka, ņemot vērā tiesību uz apmaksātu minimālo gadskārtējo atvaļinājumu mērķi, valsts tiesību normu interpretācijai kontekstā ar Kopienu tiesībām jābūt tādai, ka privāti autonomi līgumi par dienas vai stundas likmē iekļautu atvaļinājuma atlīdzību tikai tādā gadījumā ir tiesiski, ja vienlaikus citādā veidā tiek nodrošināts, ka darba ņēmējs var efektīvi izmantot tiesības uz minimālo gadskārtējo atvaļinājumu.

ii) "Prasības par elastību" izvērtējums

81. Direktīvas preambulas septiņpadsmitajā apsvērumā paredzēts: "tā kā saistībā ar darba laika organizāciju uzņēmumā, iespējams, var rasties jautājumi, vēlams paredzēt elastīgu pieeju dažu šīs direktīvas noteikumu piemērošanā, vienlaikus nodrošinot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principu ievērošanu".

82. Šajā vietā vēlreiz jāatgādina par tiesību uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu nozīmi, kā noteikts direktīvas preambulas ceturtajā apsvērumā minētās 1989. gada 9. decembrī pieņemtās Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 8. un 19. punktā. Saskaņā ar Tiesas judikatūru šīs tiesības ir īpaši svarīgas Kopienu sociālās pamattiesības [28]. Tā kā direktīva neparedz izņēmumus attiecībā uz šo tiesību īstenošanu [29], attiecīgo tiesību ierobežojums jāpamato ar ļoti svarīgiem iemesliem.

27 — Pretstatā atbildētāja viedoklim pamata lietā un Nīderlandes valdības mutvārdu izteikumiem, kuri gan bija saistībā ar citu tiesā izskatāmu lietu C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, šajās lietās ir runa tikai par valsts tiesību interpretāciju kontekstā ar direktīvu, nevis par jautājumu, vai, pareizi ieviešot Direktīvu 93/104, noteikti jānosaka darba ņēmēju pienākums izmantot atvaļinājumu atpūtai. Ja darba līgumā noteikts, ka atlīdzība par apmaksātu atvaļinājumu tiek iekļauta darba algā, tad problēmas saistībā ar Kopienu tiesību ievērošanu nerada apstāklis, ka darba ņēmējam netiek noteikts pienākums patiešām izmantot savu atvaļinājumu, bet gan tas, ka viņš saņem finansiālu stimulu neizmantot direktīvas 7. panta 1. punktā paredzētās "tiesības uz atpūtu".

28 — Iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *BECTU*, 43. punkts, kā arī 16. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Merino Gómez*, 29. punkts.

29 — Skat. direktīvas 17. un 18. pantu.

83. Tādēļ administratīvo izdevumu samazinājums nebūt nav pietiekams iemesls, jo tas ir ekonomiska rakstura pamatojums. No direktīvas preambulas piektā apsvēruma jau izriet, ka, uzlabojot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, nedrīkst ņemt vērā tikai ekonomiskus apsvērumus[30]. Transponējot direktīvu, tāpat jāņem vērā sekas, kādas paredzētās darba laika organizācijas ieviešana var radīt mazos un vidējo uzņēmumos, ciktāl no EKL 118.a panta (EK līguma 117.–120. pants aizstāts ar EKL 136.–143. pantu) kā tās tiesiskā pamata izriet, ka saskaņā ar to ieviešamie pasākumi cita starpā nedrīkst aizkavēt šāda veida uzņēmumu dibināšanu un attīstību[31].

84. Tomēr rodas šaubas, vai, pastāvot noteiktiem priekšnosacījumiem, apstrīdētie līgumi ir pieņemami svarīgu praktiskās lietojamības iemeslu dēļ. Lai izvērtētu šādus iemeslus, tomēr atsevišķi ir jāaplūko katras pamata prāvas darba organizācijas shēmas, proti, maiņu darbs un pagaidu darbs.

— Nenoteiktu laiku nodarbinātu darba ņēmēju darbs maiņās

85. Šādā maiņu darba uzņēmumā ir ilgstošas darba attiecības[32]. Tādēļ šajā gadījumā ir pārskatāms, cik ilgu atvaļinājumu darba ņēmējs var izmantot. Sakarā ar to arī attiecīgās atlīdzības summa ir noteikta. Ņemot vērā šo regularitāti, kas pamata prāvā ir četras darba dienas, kas mijas ar četrām atpūtas dienām, vispirms nav skaidrs, cik lielā mērā vajadzīgs izņēmums no principa, kad atvaļinājuma laikposmā [darba devējs] turpina maksāt atlīdzību par darbu.

86. Tomēr attiecībā uz pamata prāvu *Caulfield* u.c./*Marshalls Clay* papildus jāapsver, ka līgumā paredzētā atlīdzības par apmaksātu atvaļinājumu iekļaušana stundas likmē ir saistīta ar ne mazāk strīdīgajiem atvaļinājuma laika organizācijas noteikumiem, saskaņā ar kuriem atvaļinājums veidojas, vienkārši summējot atpūtas dienas. Gan atpūtas laiks, gan atvaļinājuma laiks paredzēts direktīvas mērķu, proti, darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības, sasniegšanai, bet atšķirība ir tā, ka atpūtas laiku piešķir saskaņā ar īpašiem darba laika organizācijas noteikumiem un tie neskar direktīvas 7. panta 1. punktā paredzētās tiesības uz apmaksātu minimālo gadskārtējo atvaļinājumu. Šķiet, ka strīdīgais koplīgums skaidri nediferencē atpūtas un atvaļinājuma laikus.

30 — Skat. arī 13. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *BECTU*, 59. punkts, un 23. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Jaeger*, 67. punkts.

31 — Iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *BECTU*, 60. punkts, ar atsauci uz 1996. gada 12. novembra spriedumu lietā C-84/94 Apvienotā Karaliste/Padome (*Recueil*, I-5755. lpp., 44. punkts).

32 — Tādēļ 85.–87. punktā izklāstītais neattiecas uz pagaidu darba ņēmēja nodarbinātibu maiņās, kā tas ir lietā C-131/04.

87. Tomēr gadījumā, ja darba devējs var nepārprotami pamatot, ka līgumā paredzētie darba laiki aprēķināti tā, ka tie daļēji ietver arī atvaļinājuma laiku, turklāt ilgāku atvaļinājumu iespējams izmantot, savstarpēji mainot darba maiņas, tad (turpmāka) vienošanās par dienas likmē iekļautu atlīdzību par apmaksātu atvaļinājumu tiktāl vairs nešķiet kaitējoša, ciktāl tā neierobežo minimālā gadskārtējā atvaļinājuma izmantošanas iespēju efektivitāti, pie priekšnosacījuma, ka dalībvalsts tiesa ņem vērā citus, attiecīgajā lietā esošos apstākļus.

— Pagaidu darbs

88. Turpretī, strādājot pagaidu darbu, bieži nav prognozējams, kuros laikposmos darba ņēmējs pie attiecīgā darba devēja strādās. Tādēļ nodarbinātības laikposmu pāreja uz nenodarbinātības laikposmiem ir līdzīga darba attiecību pārtraukšanai. Direktīvas 7. panta 2. punkts pat atļauj, pārtraucot darba attiecības, aizstāt atvaļinājuma laiku ar finansiālu atlīdzību. Tomēr, lai pēc nodarbinātības laika beigām aprēķinātu šim laikposmam atbilstošu atlīdzības par atvaļinājumu summu, mērķtiecīgāk šķiet paredzēt regulāru samaksu pa daļām, lai darba devējs vienmēr izmaksātu atlīdzību par tādu apmaksāta gadskārtējā atvaļinājuma laikposmu, kāds pagaidu darba ņēmējam pie viņa attiecīgajā gadā pienākas[33]. Tomēr jāatzīst, ka pagaidu darba ņēmēju statuss darba tirgū ir salīdzinoši maznodrošināts. Ne tik stingri piemērojot 7. panta 2. punktā paredzēto noteikumu par to, ka atvaļinājuma minimālo laiku nedrīkst aizstāt ar finansiālu atlīdzību, tas rada darba ņēmēja stāvokļa papildu paslikti-nājumu, kas, neveicot attiecīgus pretpasākumus, nav saderīgi ar direktīvas mērķi.

89. Ņemot vērā iepriekš minēto, es iesaku uz lietā C-131/04 iesniegto pirmo jautājumu, kā arī uz lietā C-257/04 iesniegto pirmo un ceturto jautājumu atbildēt tādējādi, ka, vērtējot individuālos darba līgumus vai koplīgumus par tarifu likmēm, kuri paredz iekļaut atlīdzību par apmaksātu atvaļinājumu stundas vai dienas tarifa likmē, valsts tiesai ir jāizvērtē, vai darba ņēmējam ir sniegta efektīva iespēja reāli izmantot viņam pienākošos minimālo atvaļinājumu. Parasti šāda iespēja nebūs, ja līgums paredz atlīdzības par minimālo gadskārtējo atvaļinājumu izmaksu kopā ar pamatatlīdzību, nenosakot, ka atva-

33 — Dažādās dalībvalstīs minētās grūtības tika novērstas, nodibinot atvaļinājuma un algas kompensācijas kases. Beļģijas un Francijas sistēmā *Caisses de congés payés* darba devēji maksā iemaksas attiecīgajā kasē, kas savukārt maksā gadskārtējā atvaļinājuma atlīdzību, darba devējam maksājot tikai to gadskārtējā atvaļinājuma atlīdzības daļu, ko darba ņēmējs ir nopelnījis pie viņa, un darba ņēmējs saņem atlīdzību atvaļinājuma brīdī. Līdzīga šķiet *Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft* [Celtniecības ekonomikas atvaļinājuma un algas kompensācijas kase] Vācijā, kur prasības uz atvaļinājuma atlīdzību primāri tiek vērstas pret darba devēju.

ļinājums patiešām jāizmanto, vismaz paredzot to citā līgumā.

C — *Attiecībā uz otro un trešo jautājumu lietā C-257/04, kā arī otro jautājumu lietā C-131/04*

90. Ja Tiesa nolemj, ka līgums *rolled up holiday pay* principā būtu pieļaujams, tad iesniedzējtiesa, uzdodot otro jautājumu lietā C-257/04, vēlas noskaidrot, vai tas ir pretrunā direktīvas 7. pantam, ja darba ņēmēja atlīdzības apmērs pirms un pēc līguma stāšanās spēkā ir nemainīgs un tātad līguma mērķis nav papildu atlīdzības noteikšana, bet tieši pretēji — tas rada situāciju, kad daļa no darba ņēmējam maksātajām summām ir atlīdzība par apmaksātu atvaļinājumu.

91. Ja līgumi par dienas vai stundas likmē iekļautu atlīdzību par apmaksātu atvaļinājumu nebūtu pieļaujami, iesniedzējtiesas ar otro jautājumu lietā C-131/04 un trešo jautājumu lietā C-257/04 būtībā vēlas noskaidrot, vai saskaņā ar minēto līgumu izmaksāto atlīdzību var atzīt par saskaņā ar direktīvas 7. pantu esošo tiesību attiecībā uz attiecīgā gadskārtējā atvaļinājuma apmaksu īstenošanu.

1) Par darba atlīdzībai papildus izmaksātu atlīdzību par apmaksātu atvaļinājumu

a) Lietas dalībnieku galvenie argumenti

92. Prasītājs pamata prāvā Klarks lietā C-257/04 norāda, ka pirms 2001. gada augusta esošie noteikumi tādēļ nebija saderīgi ar direktīvu, ka netika noteikts, cik liels ir atlīdzības par atvaļinājumu, t.i., tās daļas no pamatatlīdzības, apmērs. Tā kā atbildētājs *Frank Staddon* tikai pēc attiecīgā līguma par dienas likmē iekļauto atlīdzību par atvaļinājumu darbības beigām algas paziņojumos sāka atsevišķi norādīt dienas likmē iekļauto atlīdzības par apmaksātu atvaļinājuma daļu, bet tas nebija saistīts ar pamatatlīdzības paaugstinājumu, tad tas ir uzskatāms par dienas tarifa likmes samazinājumu.

93. Atbildētājs *Frank Staddon*, ko vienīgo no atbildētājiem šajā pamata prāvā tieši skar šis jautājums, attiecībā uz iepriekš minēto apsvērumus nesniedza.

94. Apvienotās Karalistes valdība uzsver, ka dalībvalstu tiesu uzdevums ir spriest par to, vai fakts, ka maksātās atlīdzības apmērs

pirms un pēc atlīdzības par apmaksātu atvaļinājumu daļas norādes ir nemainīgs, liecina par to, ka darba ņēmējs faktiski atlīdzību par apmaksātu atvaļinājumu nesaņem.

95. Komisija norāda, ka, piemērojot sistēmu, kad atlīdzība par apmaksātu atvaļinājumu tiek iekļauta dienas likmē noteiktas procentu likmes vai summas veidā, atlīdzība par gadskārtējo atvaļinājumu jāpieskaita normālajai (t.i., pirms līguma noslēgšanas esošajai) stundas tarifa likmei.

96. Īrijas Republikas valdība norāda, ka sīkāk aplūkot šo jautājumu nav nepieciešams, jo tā uzskata, ka atlīdzības par apmaksātu atvaļinājumu iekļaušana stundas vai dienas likmē nav saderīga ar Kopienu tiesībām.

b) Tiesiskais vērtējums

97. Vispirms jānorāda, ka iesniedzējtiesa iesniegtajā jautājumā acīmredzot neatsaucas uz laikposmu, kurā atlīdzības daļa par apmaksātu atvaļinājumu tika norādīta atsevišķi, bet gan tieši uz paša līguma par stundas likmē iekļauto atlīdzību par apmaksātu atvaļinājumu stāšanos spēkā.

98. Lai sasniegtu mērķi, proti, nodrošinātu darba ņēmējiem atvaļinājuma izmantošanas iespēju un stimulētu tos izmantot atvaļinājumu, piemērojot direktīvas 7. punktu, ir efektīvi jānodrošina, lai atlīdzība par atvaļinājumu tiktu maksāta papildus par nostrādāto darba laiku maksātajai atlīdzībai. Šo papildu atlīdzības izmaksu principā var organizēt tādā veidā, ka darba devējs veic vienreizēju papildu izmaksu kā atlīdzību par visu atvaļinājuma laikposmu vai arī viņš pieskaita attiecīgu summu stundas, dienas vai nedēļas darba samaksai. Pēdējā minētā sekas ir tādas, ka kopš līguma par sistēmu *rolled up holiday pay* stāšanās spēkā, bet tikai pie nosacījuma, ka šāds līguma noteikums vispār uzskatāms par saderīgu ar direktīvas 7. panta 1. punktu, ir jāmaksā lielāka atlīdzība.

99. Ja darba ņēmējam maksātās atlīdzības apmērs pirms un pēc saistošā līguma stāšanās spēkā ir nemainīgs, tad līguma radītās izmaiņas ir tikai tādas, ka daļa no maksātās atlīdzības ir atlīdzība par apmaksātu atvaļinājumu. Tātad ir nepārprotami redzams, ka, stājoties spēkā līgumam, darba devējs tikai šķietami izpilda darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu. Tātad netiek sasniegts mērķis garantēt apmaksātu minimālo gadskārtējo atvaļinājumu. Darba ņēmēja rīcībā netiek nodoti finansiālie līdzekļi lietošanai atvaļinājuma laikposmā, kas dotu viņam iespēju patiešām izmantot atvaļinājumu atpūtai.

100. Lietā C-257/04 attiecībā uz prāvu *Clarke/Staddon* jānorāda, ka jau iepriekš bija noslēgts darba līgums par to, ka atlīdzībā par

darbu ir iekļauta atlīdzība par apmaksātu atvaļinājumu. Precīzu tās daļu noteica vēlāk papildu līgumā. Pastāvot šiem apstākļiem, iepriekš minētās prasības tikai šķietamas izpildes risks nepastāv tādā pašā mērā, jo strīdīgā atlīdzība ir iekļauta stundas likmē jau kopš pirmā līguma noslēgšanas, bet tikai otrs līgums paredz tās atsevišķu norādi.

101. Šajā lietā problēmu rada pārskatāmības jautājums. Ja darba ņēmējam nav saprotams, kāda viņam maksātās atlīdzības daļa paredzēta iztikai, bet kāda izmantošanai atvaļinājuma laikā, tad it īpaši darba ņēmējiem ar nelieliem ienākumiem ir grūti šo neidentificējamo atlīdzības daļu sakrāt, lai to izlietotu atvaļinājuma laikā. Neesošās pārskatāmības dēļ viņš tiek atturēts no gadskārtējā minimālā atvaļinājuma izmantošanas. Tas, iespējams, notiek vēl biežāk, ja, kā izriet no prāvas *Caulfield* u.c./*Marshalls Clay*, kas arī iekļauta lietā C-257/04, aprēķinu par virsstundām pamatā ir ar atlīdzību par apmaksātu atvaļinājumu paaugstināta algas likme un tādēļ darba ņēmējam visa izmaksātā atlīdzība šķiet tikai samaksa par darbu, nevis atlīdzība par apmaksātu atvaļinājumu.

102. Šis pārskatāmības un ar to saistītais informētības princips[34] acīmredzami nav ievērots, ja no darba līguma neizriet, ka atlīdzība par apmaksātu atvaļinājumu ir iekļauta atlīdzībā par darbu. Tādēļ darba ņēmējam šķiet, ka viņam ir tiesības tikai uz neapmaksātu atvaļinājumu.

2) Par jautājumu saistībā ar jau izmaksātu atlīdzības summu atzīšanu

a) Lietas dalībnieku galvenie argumenti

103. Prasītāji pamata prāvā lietā C-257/04 uzskata, ka tas ir direktīvas 7. pantā paredzēto tiesību uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu pārkāpums, ja tiek nolemts, ka saskaņā ar līgumu par sistēmu *rolled up holiday pay* jau izmaksātās summas ir viņu prasību tiesību uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu īstenošana.

104. Turpretī atbildētāji pamata prāvā šajā lietā norāda, ka tādā gadījumā, ja līgums par [dienas tarifa likmē] iekļauto atvaļinājuma naudu ir pretrunā direktīvas 7. pantam, jābūt iespējai izmaksātās summas atzīt par atvaļinājuma naudu. Pretējā gadījumā darba devējam samaksa par atvaļinājumu būtu jāmaksā divas reizes.

34 — Skat. iepriekš 78. punktu.

105. Apvienotās Karalistes valdība norāda, ka nav iemesla neņemt vērā to atvaļinājuma naudas daļu, kas jau ir iekļauta izmaksātajās summās, ja šī daļa tiešām ir maksāta papildus darba algas summai. Visbeidzot, darba ņēmējam bija tiesības uz šo summu tikai viņa tiesību uz atvaļinājumu dēļ un līgumslēdzējas puses tādējādi ir arī paredzējušas veikt atvaļinājuma apmaksu.

106. Tāpat Komisija uzsver, ka nedz 7. panta 2. punkta teksts, nedz mērķis neaizliedz šāda veida jau izmaksātu summu atzīšanu par atvaļinājuma apmaksu, ja šī algā iekļautā apmaksa patiešām ir notikusi un šīs summas maksātas papildus pamatatlīdzībai. 7. panta 2. punktā tikai uzsvērts, ka prasība par gadskārtējā atvaļinājuma izmantošanu ir primāra.

107. Turpretī Īrijas valdība uzskata, ka, ja tiesa nolemj, ka izmaksātajās summās ir iekļauta arī atlīdzība par atvaļinājumu, tad tiek pārkāptas 7. pantā paredzētās tiesības uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu.

b) Tiesiskais vērtējums

108. Arī vērtējot šo jautājumu, izšķirošais ir direktīvas 7. panta mērķis. Mērķi "efektīvas tiesības izmantot minimālo gadskārtējo atvaļinājumu"[35] vēlāk — tātad laikā, kad prasītājs ceļ prasību par atvaļinājuma laikposma apmaksu, — nevar vairs sasniegt, jo attiecīgais gads ir izbeidzies. Ja darba devējam vēlāk tiktu piespriests atkārtoti samaksāt atvaļinājuma naudu, neieskaitot jau izmaksātās summas, tad tas būtu tikai sods.

109. Ņemot vērā tiesības uz efektīvu tiesisko aizsardzību, būtu nepieciešams, lai tiesa veikto samaksu pa daļām neatzītu par direktīvas 7. pantā paredzēto atvaļinājuma apmaksu, ja darba devējs ir izvēlējies modeli, kas neatbilst iepriekš minētajam pārskatāmības principam[36]. Proti, tādā gadījumā divreizējas maksāšanas risks darba devēju jau no paša sākuma atturētu slēgt nelikumīgus līgumus. Tomēr to nepieļauj apstāklis, ka tādā gadījumā darba ņēmējs iegūtu papildu finansiālu stimulu neizmantot viņam pienākošos minimālo atvaļinājumu.

110. Turklāt pie priekšnoteikuma, ka nepieciešamā pārskatāmība tiek nodrošināta, nav iespējams secināt, ciktāl, pildot līgumu par atvaļinājuma naudas iekļaušanu stundas vai dienas likmē, direktīvas 7. pants varētu nepieļaut jau izmaksātu summu atzīšanu par [atvaļinājuma apmaksu].

35 — Skat. iepriekš 55. punktu.

36 — Skat. iepriekš 101. un turpmākos punktus.

V — Secinājumi

111. Atbilstoši iepriekš izklāstītajam iesaku Tiesai uz iesniegtajiem jautājumiem sniegt šādas atbildes:

1. Vērtējot individuālus darba vai koplīgumus par tarifu likmēm, kuros paredzēta stundas vai dienas tarifa likmē iekļauta atlīdzības par apmaksātu atvaļinājumu daļa, ņemot vērā tiesību normas Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvas 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem 7. panta transponēšanai, dalībvalsts tiesai jāpārbauda, ciktāl darba ņēmējiem ir efektīva iespēja patiešām izmantot 7. pantā paredzēto minimālo gadskārtējo atvaļinājumu. Parasti šāda iespēja nebūs, ja līgumā ir tikai paredzēts, ka samaksa par minimālo atvaļinājuma laiku tiek izmaksāta kopā ar pamatatlīdzību, nenosakot, ka atvaļinājums patiešām jāizmanto, bet tas būtu jānosaka atsevišķā līgumā.

   Ja līgumā saprotamā un pārskatāmā veidā netiek norādīta precīza atlīdzības par atvaļinājumu daļa, kas iekļauta pamatatlīdzībā, vai arī, ja šāda norāde notiek tikai vēlākā laikā, nepaaugstinoties samaksas kopsummai, šis līgums neatbilst Direktīvas 93/104 7. panta prasībām.

2. Pat tādā gadījumā, ja līgums par stundas vai dienas likmi iekļautu atlīdzību par apmaksātu atvaļinājumu pretēji Direktīvas 93/104 7. pantam negarantē darba ņēmējam pienākošos atvaļinājuma izmantošanu, Direktīvas 93/104 7. pants neizslēdz, ka izmaksātās summas, kuru apmērs darba ņēmējam ir skaidri saprotams un pārskatāms un kuras ir dokumentāri pierādāmas, tiek atzītas par jebkādām summām, kas darba ņēmējam pienākas saskaņā ar viņa tiesībām.