

ĢENERĀLADVOKĀTES VERICAS TRSTENJAKAS [VERICA TRSTENJAK]  
 SECINĀJUMI,  
 sniegti 2011. gada 7. jūlijā<sup>1</sup>

Satura rādītājs

I — Ievads .....	I - 11761
II — Tiesiskais regulējums .....	I - 11761
A — Savienības tiesības .....	I - 11761
B — Valsts tiesības .....	I - 11762
III — Fakti, pamata lieta un prejudiciālie jautājumi .....	I - 11763
IV — Process Tiesā .....	I - 11765
V — Galvenie lietas dalībnieku argumenti .....	I - 11766
VI — Juridiskais vērtējums .....	I - 11767
A — Vispārīga informācija .....	I - 11767
B — Par prejudiciālajiem jautājumiem .....	I - 11768
1) Būtiskie judikatūras aspekti saskaņā ar spriedumu apvienotajās lietās <i>Schultz-Hoff</i> u.c. ....	I - 11768
2) Par jautājumu, vai Direktīvas 2003/88 7. panta būtība un mērķis paredz tiesību uz atvaļinājumu un uz finansiālu atlīdzību par neizmanto to atvaļi- nājumu uzkrāšanu. ....	I - 11772
a) Argumenti par tiesību uzkrāšanu .....	I - 11773

<sup>1</sup> — Oriģinālvaloda un tiesvedības valoda — vācu.

b)	Argumenti pret tiesību uzkrāšanu .....	I - 11775
	i) Nepieciešamība pēc laikmetīgas [tiesību] izmantošanas .....	I - 11775
	ii) Acīmredzamas atpūtas iedarbības palielināšanās neesamība ...	I - 11776
	iii) Darba ņēmēja ekonomiskajai un sociālajai integrācijai nelabvēlīgie faktori .....	I - 11777
	— Ar darba ņēmēja integrāciju darba procesos saistītie riski .	I - 11777
	— Darba saglabāšanas iespējas nodrošināšanas risks .....	I - 11778
	iv) Organizatoriskā, kā arī finansiālā sloga risks mazajiem un vidējiem uzņēmumiem .....	I - 11779
	v) Tiesību uz atlīdzību par atvaļinājumu deformācijas risks .....	I - 11780
c)	Starpsecinājums .....	I - 11783
3)	Tiesību uz atvaļinājumu vai uz atlīdzību par atvaļinājumu pārcelšanas iespējas ierobežošanas laikā atbilstība Savienības tiesībām .....	I - 11783
	a) Spriedums apvienotajās lietās <i>Schultz-Hoff</i> u.c. kā pamats .....	I - 11783
	b) Pamati pārcelšanas laikposma ierobežošanai laikā .....	I - 11784
	c) Dalībvalstu rīcības brīvība termiņa noteikšanā .....	I - 11787
	d) Starpsecinājums .....	I - 11790
4)	Nobeiguma secinājumi .....	I - 11791
VII —	Secinājumi .....	I - 11792
I -	11760	

## I — Ievads

1. Šajā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu saskaņā ar LESD 267. pantu *Landesarbeitsgericht Hamm* [Hammā federālās zemes Darba strīdu tiesa] (turpmāk tekstā — “iesniedzējtiesa”) uzdod Tiesai divus jautājumus par to, kā interpretēt 7. pantu Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvā 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem<sup>2</sup>.

2. Šie jautājumi ir uzdoti saistībā ar tiesvedību starp V. Šulti [W. Schulte], bijušo darba ņēmēju, kurš pēc smagas saslimšanas ir pilnībā zaudējis darbspējas, un V. Šultes bijušo darba devēju — sabiedrību KHS AG (turpmāk tekstā — “KHS”) — par slimības dēļ neizmantotā atvaļinājuma finansiālu atlīdzināšanu. Ar savu lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu iesniedzējtiesa būtībā izvirza jautājumu par to, vai Savienības tiesībās, kā tās Tiesa ir interpretējusi savā judikatūrā, ir noteikts, ka par vairākiem gadiem var uzkrāt darba ņēmēja tiesības uz finansiālu atlīdzību par atvaļinājumu, proti, arī tad, ja šis darba ņēmējs ilglaicīgas darbnespējas dēļ nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

3. Tiesai pašlaik tiek lūgts turpināt pilnveidot savu ar spriedumu apvienotajās lietās

*Schultz-Hoff* un *Stringer*<sup>3</sup> aizsākto judikatūru attiecībā uz saikni starp ikgadējo atvaļinājumu un slimības atvaļinājumu, kā arī attiecīgā gadījumā norādīt, kādas ir robežas Savienības tiesību aktos nostiprinātajām tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu un ar tām saistītajām tiesībām uz finansiālu atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā un kā, ņemot to vērā, attiecīgajā gadījumā ir saskaņojamas darba ņēmēja un darba devēja intereses.

## II — Tiesiskais regulējums

### A — Savienības tiesības<sup>4</sup>

4. Direktīvas 2003/88 1. pantā ir noteikts šādi:

#### Mērķis un darbības joma

1. Šī direktīva nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai.

<sup>3</sup> — 2009. gada 20. janvāra spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff* u.c. (Krājums, I-179. lpp.).

<sup>4</sup> — Atbilstīgi LES un LESD izmantotajiem nosaukumiem jēdzienu “Savienības tiesības” lieto kā kopīgu jēdzienu attiecībā uz Kopienas un Savienības tiesībām. Tiktāl, ciktāl turpmāk tekstā runa būs par atsevišķiem primāro tiesību aktu noteikumiem, tiks minēti *ratione temporis* spēkā esoši noteikumi.

2. Šī direktīva attiecas uz

B — *Valsts tiesības*

a) “[..] ikgadējiem atpūtas laikposmiem  
[..];[..].”

7. 1963. gada 8. janvāra *Bundesurlaubsgesetz* [Likuma par darba ņēmēju minimālo atvaļinājumu] (turpmāk tekstā — “*BUrlG*”), 2002. gada 7. maija redakcijā, 1. pantā (“Tiesības uz atvaļinājumu”) ir noteikts:

5. Šīs direktīvas 7. pantā ir noteikts šādi:

“Katram darba ņēmējam katrā kalendārajā gadā ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu atpūtai.”

“Gadskārtējais [ikgadējais] atvaļinājums

8. *BUrlG* 3. panta (“Atvaļinājuma ilgums”) 1. punktā ir noteikts:

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu vismaz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.

“Atvaļinājuma ilgums ir vismaz 24 darba dienas gadā.”

2. Obligāto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba tiesiskās attiecības.”

9. *BUrlG* 7. panta (“Atvaļinājuma laiks, neizmanto to atvaļinājuma dienu pārceļšana un kompensācija”) 3. un 4. punktā ir noteikts:

6. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 17. pantu dalībvalstis var atkāpties no atsevišķiem šīs direktīvas noteikumiem. Tomēr nav pieļaujamas nekādas atkāpes no šīs direktīvas 7. panta.

“3. Atvaļinājums ir jāpiešķir un jāizmanto attiecīgā kalendārā gada ietvaros. Atvaļinājuma pārceļšana uz nākamo kalendāro gadu ir pieļaujama tikai tādos gadījumos, ja to attaisno neatliekami, ar uzņēmumu vai pašu darba ņēmēju saistīti iemesli. Pārceļšanas gadījumā atvaļinājums ir jāpiešķir un jāizmanto nākamā kalendārā gada pirmajos trijos mēnešos.

4. Ja darba tiesisko attiecību izbeigšanas dēļ atvaļinājumu nav iespējams daļēji vai pilnībā izmantot, tas ir jākompensē.”

10. *BUrlG* 13. pantā ir noteikts, ka darba koplīgumos var atkāpties no atsevišķiem iepriekš minētā likuma noteikumiem, tostarp no *BUrlG* 7. panta 3. punkta, tiktāl, ciktāl tas nekaitē darba ņēmējam.

11. Ziemeļreinas-Vestfālenes Metāla un elektrorūpniecības nozares 2003. gada 18. decembra vispārējās ģenerālvienošānās (turpmāk tekstā — “*EMTV*”) 11. pantā (“Atvaļinājuma piešķiršana”) ir noteikts:

“1. Darbiniekiem/mācekļiem saskaņā ar turpmāk minētajiem noteikumiem katrā gadā, par kuru tiek piešķirts atvaļinājums, ir tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu atpūtai. Gads, par kuru tiek piešķirts atvaļinājums, ir kalendārais gads.

Tiesības uz atvaļinājumu beidzas trīs mēnešus pēc kalendārā gada beigām, ja vien tas nav atteikts vai to nav bijis iespējams izmantot ar uzņēmuma darbību saistītu iemeslu dēļ.

Ja atvaļinājums nav izmantots slimības dēļ, tiesības uz atvaļinājumu beidzas 12 mēnešus pēc 2. daļā minētā laikposma beigām.

[..]

3. Kompensācijas izmaksāšana par neizmantotu atvaļinājumu ir pieļaujama tikai darba/prakses tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā.”

### III — Fakti, pamata lieta un prejudiciālie jautājumi

12. Pēc iesniedzējtiesas sniegtās informācijas starp pamata lietas dalībniekiem pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas ir strīds par to, vai sabiedrība *KHS* ir parādā V. Šultem atlīdzību par 2006.–2008. gadā neizmantoto atvaļinājumu.

13. V. Šulte no 1964. gada aprīļa strādāja sabiedrībā *KHS*, respektīvi, pie tās juridiskās priekšteces, par atslēdznieku. Attiecībā uz viņa darba līgumu tika piemērota *EMTV*. Saskaņā ar to viņam bija garantētas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu 30 darba dienas gadā.

14. 2002. gadā 23. janvārī prasītājam bija infarkts. No 2002. gada 26. februāra līdz 16. aprīlim viņš izgāja rehabilitācijas programmu, pēc kuras viņš tika atzīts par darbnespējīgu. Kopš 2002. gada V. Šultem ir smaga invaliditāte. Kopš 2003. gada 1. oktobra viņš saņem

pagaidu pensiju pilnīga darbspēju zaudējuma dēļ, kā arī invaliditātes pensiju.

15. 2008. gada 25. augustā lietas dalībnieki vienojās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu no 2008. gada 31. augusta.

16. 2009. gada 18. martā V. Šulte *Arbeitsgericht Dortmund* [Dortmundes Darba tiesā] iesniedza prasību izmaksāt kompensāciju par 2006.–2008. gadā neizmantoto atvaļinājumu attiecīgi 35 darba dienu apmērā par katru gadu — kopsummā EUR 9 162,30. *Arbeitsgericht* 2009. gada 20. augusta spriedumā atzina prasītāja tiesības uz EUR 6544,50 bruto, bet pārējā daļā prasība tika noraidīta. Spriedumā runa ir par kompensāciju par likumā paredzēto minimālo atvaļinājumu – 20 darba dienām, kā arī personas, kurai noteikta smaga invaliditāte, tiesībām uz piecu darba dienu atvaļinājumu par 2006.–2008. gadu.

17. Sabiedrība *KHS* iesniedzējtiesā iesniedza apelācijas sūdzību par šo spriedumu. Tā norādīja, ka tiesības uz atvaļinājumu par 2006. un 2007. gadu saskaņā ar *EMTV* 11. panta 1. punkta trešajā daļā ietvertajiem koplīguma noteikumiem par pārceļšanas laikposma izbeigšanos katrā ziņā jau ir izbeigušās. Esot nesamērīgi slimam darba ņēmējam piešķirt tiesības uz visu atvaļinājumu, neņemot vērā tiesību pārceļšanas un izbeigšanās termiņus, šajā gadījumā — triju gadu bāzes laikposmu.

18. Iesniedzējtiesa konstatēja, ka šajā lietā, pamatojoties uz *EMTV* 11. panta 1. punkta trešo daļu, V. Šultes tiesības uz atvaļinājumu par 2006. gadu izbeidzās 2008. gada 3. martā. Tomēr Tiesa 2009. gada 20. janvāra spriedumā apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff* u.c. esot nospriedusi, ka tiesību uz atvaļinājumu zaudēšana bāzes laikposma vai pārceļšanas laikposma beigās ir atbilstīga Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam, taču vienīgi ar nosacījumu, ka attiecīgajam darba ņēmējam faktiski ir iespēja izmantot tam ar direktīvu piešķirtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Saskaņā ar minēto spriedumu šāda iespēja netiek radīta tādiem darba ņēmējiem, kuri visā bāzes laikposmā un valsts tiesību aktos paredzētajā pārceļšanas laikposmā ir atradušies slimības atvaļinājumā.

19. Pēc iesniedzējtiesas ieskata, V. Šultem no pārceļšanas laikposma līdz pat dienai, kad darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas veselības iemeslu dēļ, bija ne tikai pilnīgi pazeminātas darbaspējas, bet arī darbnespēja. Līdz ar to viņš tāpat kā situācijā apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. līdz darba tiesisko attiecību beigām neesot varējis izmantot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

20. Tomēr iesniedzējtiesa šaubās par to, vai gadījumā, kāds ir šis, Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta noteikumu pārkāpuma dēļ valsts tiesību akti būtu jāatstāj nepiemēroti. Faktiski, pēc iesniedzējtiesas ieskata, nav skaidrs, vai Tiesa spriedumā apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. ir spriedusi arī par to, vai

Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā ir atzīta iespēja darbaņēmējam, kas ilglaicīgi slimo, neierobežoti laikā summēt tiesības uz atvaļinājumu. Tā norāda, ka gadījumā, ja tas tā būtu, prasītājam pamata lietā būtu tiesības uz kompensāciju par 60 atvaļinājuma dienām; ja prasītājs pilnīgi izmantotu tiesības uz atvaļinājumu par savas darbnespējas laiku, tam pat būtu tiesības uz kompensāciju par 140 atvaļinājuma dienām.

2. Vai gadījumā, ja atbilde uz šo jautājumu būtu noliedzīga, iespējai pārcelt atvaļinājumu ir jābūt vismaz 18 mēnešus?"

#### IV — Process Tiesā

21. Šādos apstākļos *Landesarbeitsgericht Hamm* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

22. 2010. gada 15. aprīļa lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesas kancelejā tika saņemts 2010. gada 4. maijā.

23. *KHS*, Vācijas un Dānijas valdības, kā arī Eiropas Komisija Tiesas Statūtu 23. pantā minētajā termiņā iesniedza rakstveida apsvērumus.

“1. Vai Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tas aizliedz tādus valsts tiesību aktus un/vai praksi, saskaņā ar kuriem tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu beidzas pēc bāzes laikposma un/vai pārcelšanas laikposma beigām arī tad, ja darbaņēmējs ilglaicīgi ir bijis darba nespējīgs (un šis ilglaicīgās darbnespējas sekas ir tādas, ka tiesības uz minimālo atvaļinājumu varētu summēties par vairākiem gadiem, ja iespēja pārcelt šīs tiesības būtu neierobežota laikā)?

24. Lai noteiktu procesa organizatoriskos pasākumus, Tiesa, īstenojot savas pilnvaras, uzdeva V. Šultem un *KHS* dažus jautājumus par lietas apstākļiem, uz kuriem bija jāatbild rakstiski, un V. Šulte un *KHS* noteiktajā termiņā atbildēja uz tiem.

25. 2011. gada 3. maija mutvārdu procesā piedalījās V. Šultes un *KHS*, Vācijas un Dānijas valdību, kā arī Eiropas Komisijas pārstāvji, lai sniegtu savus apsvērumus.

## V — Galvenie lietas dalībnieku argumenti

26. Lietas dalībnieku argumenti daudzējādā ziņā liecina par vienprātību gan attiecībā uz argumentāciju, gan secinājumiem.

27. Tā *visi lietas dalībnieki* vienprātīgi uzskata, ka uz pirmo prejudiciālo jautājumu ir jāatbild noliedzoši. Tie būtībā ierosina uz pirmo prejudiciālo jautājumu atbildēt tādējādi, ka Direktīvas 2003/88 7. pantam nav pretrunā valstu tiesību akti un/vai prakse, saskaņā ar kuriem tiesības uz atvaļinājumu vai finansiālu atlīdzību par atvaļinājumu, ko darba ņēmējs ilglaicīgas slimības dēļ līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai nav varējis izmantot, pēc konkrēta termiņa izbeidzas.

28. Gan *KHS*, gan *Vācijas valdība* atbalsta to, ka pārcelšanas laikposms, kurā darba ņēmējs vēl var izmantot savu atvaļinājumu, tiek ierobežots līdz 18 mēnešiem, jo Direktīvā 2003/88 neesot paredzēta neierobežota tiesību uz atvaļinājumu uzkrāšana. Attiecībā uz to tās balstās uz Starptautiskās Darba organizācijas (turpmāk tekstā — “*SDO*”) 1970. gada 24. jūnija Konvencijas Nr. 132 “Par apmaksātu atvaļinājumu” (pārstrādātā redakcija) (turpmāk tekstā — “Konvencija Nr. 132”) 9. panta 1. punktā ietverto regulējumu par atbilstošu termiņu. Sabiedrība *KHS* un Vācijas valdība uzskata, ka šis termiņš atbilst gan Direktīvā 2003/88 ietvertajam [darba ņēmēja]

aizsardzības mērķim, gan arī darba ņēmēja un darba devēja interesēm. Tās uzskata, ka termiņa noteikšana novērstu ne tikai darba devēju grūtības darba laika organizēšanā, bet arī to, ka darba devējiem attiecīgā gadījumā vajadzētu atbrīvoties no darba ņēmējiem, kas ilgstoši slimo.

29. Arī *Dānijas valdība* izsakās par saprātīgu termiņa ierobežošanu, lai novērstu, ka atvaļinājums tiek neierobežoti uzkrāts. Tā uzskata, ka Direktīvas 2003/88 mērķis — darba ņēmēju drošības un veselības nodrošināšana — neprasa, lai pilnā apmērā tiktu piešķirtas tiesības uz atvaļinājumu par vairākiem gadiem pēc kārtas. Līdzīgi kā sabiedrība *KHS*, arī Dānijas valdība norāda uz finansiālo slogu, kas šādā gadījumā rastos uzņēmumiem, ja saskaņā ar 7. panta 2. punktu tiktu piešķirtas neierobežotas tiesības uz finansiālu atlīdzību. Taču atšķirībā no *KHS* un Vācijas valdības Dānijas valdība atsakās nosaukt kādu konkrētu ierobežojumu laikā, bet tā vietā atsauca uz dalībvalstu rīcības brīvību.

30. *Komisija* apgalvo, ka neesot pamata tam, ka Savienības likumdevējs, pieņemot Direktīvu 2003/88, attiecībā uz nepārtrauktas, ilgstošas slimības gadījumiem ir gribējis analogi piemērot Konvencijā Nr. 132 paredzēto maksimālo 18 mēnešu pārcelšanas termiņu pēc bāzes gada beigām un tādējādi veikt valsts tiesību normu un prakses saskaņošanu. Gluži otrādi — maksimālā pārcelšanas termiņa



noteikšana ir dalībvalstu kompetencē, un tām būtu jānosaka Direktīvas 2003/88 7. panta piemērošanas noteikumi. Tomēr šim termiņam būtu jābūt piemērotam, lai nodrošinātu direktīvas mērķu sasniegšanu. Tā uzskata, ka 18 mēnešu termiņš ir saderīgs ar direktīvu. Komisija norāda uz to, ka šie apsvērumi attiecas uz direktīvas 7. panta 2. punktā paredzētajām tiesībām uz atlīdzību, jo tās esot sekundāra un papildu atlīdzība saistībā ar primārajām tiesībām uz atvaļinājumu un līdz ar to tā pastāv tikai tādā mērā, kādā no šā noteikuma ir iespējams atvasināt tiesības uz atvaļinājumu.

32. V. Šulte ierosina uz prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt tādējādi, ka dalībvalstu kompetencē ir valsts tiesību aktos noteikt, kad tieši ir jāizbeidzas darba ņēmēja tiesībām uz atvaļinājumu, turklāt katrā ziņā būtu jāparedz, ka iespēja pārcelt atvaļinājumu aptver vismaz 18 mēnešus.

## VI — Juridiskais vērtējums

### A — Vispārīga informācija

31. Savos apsvērumos tiesas sēdē V. Šulte norādīja, ka viņš prasot kompensāciju par atvaļinājumu, ko nav bijis iespējams izmantot 2006.–2008. gadā, taču paskaidroja arī, ka saskaņā ar viņa aizstāvēto juridisko viedokli tiesības uz atvaļinājumu, kā jebkuras tiesības, arī nevar tikt piešķirtas bezgalīgi. Turklāt viņš norādīja uz Vācijas tiesībām, kurās paredzēts, ka tiesību uz atvaļinājumu noilguma termiņš ir trīs gadi. Atsaucoties uz šo noteikumu, viņš esot piekritis, ka valsts tiesām, kas izskata pamata lietu, ir pilnvaras šajā gadījumā samazināt tiesības uz pieprasīto kompensāciju. Savā replikā KHS tomēr iebilda pret šo izklāstu attiecībā uz Vācijas tiesībām un noliedza valsts tiesu likumīgās pilnvaras pašām samazināt apstrīdētās tiesības.

33. Ar saviem prejudiciālajiem jautājumiem, kuri turpmāk ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai judikatūras principi, kurus Tiesa, interpretējot Direktīvas 2003/88 7. pantu, ir noteikusi spriedumā apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., ir piemērojami arī gadījumā, kad darba ņēmējs ilglaicīgi vairākus gadus atrodas slimības atvaļinājumā, kas turpinās līdz pat darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Šie jautājumi būtībā ir vērsti arī uz to, lai noskaidrotu, vai Savienības tiesības darba ņēmēja vairākus gadus ilgstošas slimības gadījumā pieļauj iespēju uzkrāt tiesības uz atvaļinājumu vai atlīdzību par atvaļinājumu vai gluži pretēji — attiecībā uz minētajām tiesībām dalībvalstīm ir atļauts paredzēt ierobežojumu laikā.

34. Šā jautājuma noskaidrošanai ir nepieciešama sīkāka Direktīvas 2003/88 7. panta interpretācija, ievērojot līdzšinējo Tiesas judikatūru attiecībā uz saikni starp Savienības tiesībās garantētajām tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, no vienas puses, un tiesībām uz atvaļinājumu slimības dēļ, no otras puses. Vispirms ir jāaplūko šis judikatūras, it īpaši iepriekš minētā sprieduma, būtiskie aspekti, un pēc tam ir jāpārbauda, kādi secinājumi no tās izriet attiecībā uz šajā gadījumā izskatāmo jautājumu.

istenot<sup>5</sup>. Te jānorāda, ka tiesības uz atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu zināmā mērā atrodas kopsakarībā ar tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas cita starpā nozīmē, ka darba ņēmēja parastais atalgojums, kurš ir jāsaņem apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam atbilstošā atpūtas laikā, pēc Tiesas ieskata, arī ir nozīmīgs, aprēķinot finansiālo atlīdzību par neizmantotu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā<sup>6</sup>. Tāpēc secinājumi, pie kuriem būtu jānonāk, interpretējot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu, neizbēgami var ietekmēt 7. panta 2. punkta interpretāciju.

35. Vispirms ir jāsniedz dažas paskaidrojošas piezīmes par pārbaudes priekšmetu. Abi prejudiciālie jautājumi atbilstoši to formulējumam attiecas uz tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu, kaut gan no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu var skaidri secināt, ka iesniedzējtiesa patiesībā lūdz skaidrojumu par to, kāda ir nozīme tiesībām uz atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, it īpaši tādēļ, ka pamata lietā runa ir vienīgi par atlīdzību, ko pašlaik V. Šulte pieprasa pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Neievērojot to, man šķiet, ir lietderīgi tieši pievērsties prejudiciālajiem jautājumiem un saistībā ar izpēti pat sākt ar tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu saskaņā ar 7. panta 1. punktu. Šādu pieeju pamato apstākļi, ka pēdējās no minētajām ir uzskatāmas par primārajām tiesībām, tajā pašā laikā atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu ir jāklasificē kā sekundārās tiesības, jo tās ir jānodrošina vienīgi tad, ja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu darba tiesisko attiecību izbeigšanas dēļ vairs nav iespējams

## B — Par prejudiciālajiem jautājumiem

1) Būtiskie judikatūras aspekti saskaņā ar spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c.

36. Kā šo secinājumu sākumā minēts, vispirms es pievērsīšos jautājumam par to, kādu secinājumi izriet no sprieduma apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. attiecībā uz iespēju

<sup>5</sup> — Skat. iepriekš 3. zemsviras piezīmē minēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 23. punkts; 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-173/99 *BECTU* (*Recueil*, I-4881. lpp., 30. punkts) un 2004. gada 18. marta spriedumu lietā C-342/01 *Merino Gómez* (*Recueil*, I-2605. lpp., 30. punkts).

<sup>6</sup> — Skat. iepriekš 3. zemsviras piezīmē minēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 61. punkts.

ierobežot laikā tiesības pieprasīt jau iegūtas tiesības uz atvaļinājumu un atlīdzību par neizmantoju atvaļinājumu.

ricībā būtu atslodzei un brīvajam laikam paredzēts laika posms<sup>9</sup>.

37. Vispirms jānorāda uz sprieduma apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. 22.–25. punktu, kuros Tiesa ir uzsvērusi tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nozīmi, kas ir atzīta tās judikatūrā. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru tas ir jāuzskata par īpaši nozīmīgu Savienības sociālo tiesību principu, no kura nedrīkst atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes drīkst ieviest vienīgi Direktīvā 2003/88 skaidri noteiktajās robežās<sup>7</sup>. Tiesību aktos sekundāro tiesību līmenī nostiprinot tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, Savienības likumdevējs ir gribējis nodrošināt, ka darba ņēmēja rīcībā visās dalībvalstīs ir faktiskis atpūtas laiks, “lai tiktu nodrošināta šā darba ņēmēja efektīva darba drošības un veselības aizsardzība”<sup>8</sup>. Kā Tiesa ir paskaidrojusi savā judikatūrā, tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķis ir veicināt, lai darba ņēmējs atpūstos un viņa

38. Sprieduma apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 43. punktā Tiesa ir konstatējusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam principā nav pretrunā tādi valsts tiesību akti, kuros ir noteikti šajā direktīvā skaidri paredzēto tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izmantošanas noteikumi, “ieskaitot arī minēto tiesību zaudēšanu bāzes laikposma vai pārceļšanas laikposma beigās”. Citiem vārdiem sakot, Tiesa uzskata, ka dalībvalstīm principā ir atļauts savās tiesību sistēmās noteikt, ka darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir iespējams ņemt vērā tikai precīzi noteiktā laikposmā un ka pēc šā laikposma beigām tām savukārt ir jāizbeidzas. Tiesa savā argumentācijā īpaši ir atsaukusies uz dalībvalstu pilnvarām noteikt pārceļšanas laikposmu, kura laikā ir jārada attiecīga iespēja darba ņēmējam, kuram bijis liegts izmantot savu atvaļinājumu bāzes laikposmā. Tiesa savus secinājumus būtībā ir pamatojusi ar to, ka “šāda laikposma noteikšana ietilpst tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu piešķiršanas un izmantošanas nosacījumos un tādējādi principā — dalībvalstu kompetencē”<sup>10</sup>. Līdz

7 — Skat. iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minētos spriedumus lietā *BECTU*, 43. punkts, un lietā *Merino Gómez*, 29. punkts, kā arī 2006. gada 16. marta spriedumu apvienotajās lietās *C-131/04* un *C-257/04 Robinson-Steele* u.c. (Krājums, I-2531. lpp., 48. punkts); attiecībā uz Direktīvu 2003/88 skat. iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 22. punkts; 2009. gada 10. septembra spriedumu lietā *C-277/08 Vicente Pereda* (Krājums, I-8405. lpp., 18. punkts) un 2010. gada 22. aprīļa spriedumu lietā *C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (Krājums, I-3527. lpp., 28. punkts).

8 — Skat. iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minētos spriedumus lietā *BECTU*, 44. punkts, un lietā *Merino Gómez* 30. punkts, kā arī iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 23. punkts, un iepriekš 7. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Vicente Pereda*, 21. punkts.

9 — Skat. iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 25. punkts, un iepriekš 7. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, 30. punkts.

10 — Skat. iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 42. punkts.

ar to Direktīva 2003/88 atļauj, ka parastā gadījumā tiesības uz atvaļinājumu izbeidzas.

39. Tomēr svarīgi ir norādīt, ka Tiesa dalībvalstu pilnvaras noteikt tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeigšanās termiņu ir saistījusi ar būtisku priekšnosacījumu, proti, ar to, ka darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, “faktiski ir bijusi iespēja izmantot viņam direktīvā paredzētās tiesības”<sup>11</sup>.

40. Lietā, kas bija pamatā spriedumam apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., Tiesa šo priekšnosacījumu neuzskatīja par izpildītu. Tajā runa bija tikai par sešu mēnešu pārcelšanas laikposma iespēju<sup>12</sup>. Atsaucoties uz īpašajiem apstākļiem, minētajā lietā Tiesa paskaidroja, ka “darba ņēmējam, kurš visu bāzes laikposmu un ilgāk par valsts tiesībās paredzēto pārcelšanas laikposmu ir slimības

atvaļinājumā, nav pieejams neviens laikposms, kurā viņš varētu izmantot savu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu”<sup>13</sup>. Šķiet, ka Tiesas argumentāciju acīmredzami ir noteikusi Savienības tiesībās nostiprināto tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kuru īstenošanu nedrīkst traucēt valsts tiesībās paredzēti šķēršļi, pēc iespējas lielāka praktiska iedarbība. Tā ir balstīta uz divām būtiskām argumentu grupām, kuras isumā iztīrīza turpmāk.

41. Tiesa vispirms norādīja, ka pastāv saikne ar to, ka atvaļinājums slimības dēļ ir paredzēts vienīgi veselības atgūšanas mērķim<sup>14</sup>, un darba ņēmējs slimības laikā parasti nespēj izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Ja tiktu pieļauts, Tiesa norādīja sprieduma 45. punktā, ka atbilstošās valsts tiesību normas, it īpaši tās, kurās noteikts pārcelšanas laikposms, varētu paredzēt darba ņēmējam Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeigšanos pat tad, ja darba ņēmējam nav bijusi faktiskā iespēja izmantot ar šo direktīvu piešķirtās tiesības, tad tas nozīmētu, ka ar minētajām tiesību normām tiktu apdraudētas sociālās tiesības, kas katram darba ņēmējam ir tieši piešķirtas ar minētās direktīvas 7. pantu.

11 — Turpat, 43. punkts.

12 — 1963. gada 8. janvāra *Bundesurlaubsgesetz* [Likuma par darba ņēmēju minimālo atvaļinājumu], 2002. gada 7. maija redakcijā, 7. panta 3. punktā ir paredzēts, ka gadījumā, ja atvaļinājums tiek pārcelts, tas ir jāpieskir un jāizmanto *nākamā kalendārā gada pirmajos trīs mēnešos*. Tomēr iepriekš minētajā lietā bija piemērojama *Bundesversicherungsanstalt für Angestellte* [Federālā darbinieku apdrošināšanas dienesta] darbinieku ģenerālvienošanās (“MTAng-BfA”), kuras 47. panta 7. punktā bija noteikts, ka gadījumā, ja atvaļinājumu nav iespējams izmantot līdz attiecīgā gada beigām, tas ir jāizmanto līdz nākamā gada 30. aprīlim (tātad četrus mēnešu laikā). Ja darba apstākļu dēļ, sakarā ar darbspēju vai aizsardzības termiņiem saskaņā ar *Mutterschutzgesetz* [Likumu par mātes aizsardzību] atvaļinājumu nav iespējams izmantot līdz 30. aprīlim, tas jāizmanto līdz 30. jūnijam (tātad sešu mēnešu laikā).

13 — Skat. iepriekš 3. zemsviras piezīmē minēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 44. punkts.

14 — Turpat, 25. punkts.

42. Turklāt Tiesa sprieduma 48. punktā paskaidroja, ka dalībvalstis nedrīkst paredzēt šo tiesību zaudēšanu, tāpat kā tās nedrīkst noliegt tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu esamību arī tādā situācijā, kādā bija prasītājs pamata lietā, kurš visu bāzes laikposmu un pārceļšanas laikposmu bija slimības atvaļinājumā. Saistībā ar šiem argumentiem ir jāatgriežas pie Tiesas judikatūras, kopš pieņemts spriedums lietā *BECTU*<sup>15</sup>, saskaņā ar kuru "dalībvalstis savos tiesību aktos var paredzēt tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu piešķiršanas un izmantošanas nosacījumus, tomēr šo tiesību, kuras tieši izriet no Direktīvas 93/104, "pastāvēšanai nepiemērojot nekādus priekšnosacījumus.

43. Līdz ar to Tiesa uzskata, ka jautājums par tiesību uz atvaļinājumu pārņemšanas iespēju laikā ir *istenošanas noteikums*, kurš ir dalībvalstu kompetencē. Tomēr dalībvalstu kompetence, paredzot šo regulējumu, beidzas, tiklīdz paredzētais regulējums skar tiesību uz apmaksātu atvaļinājumu efektivitāti, jo tiesību uz apmaksātu atvaļinājumu mērķa saņemšana vairs netiek nodrošināta.

44. Tad Tiesa no iepriekš minētajiem apsvērumiem sprieduma 49. punktā secināja, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tas ir pretrunā tādām

valsts tiesību normām vai praksei, saskaņā ar kurām tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeidzas, beidzoties bāzes laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārceļšanas laikposmam, pat ja darba ņēmējs visu bāzes laikposmu ir bijis slimības atvaļinājumā un viņa darbnespēja ir ilgusi pat līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai, kas ir bijis iemesls, kādēļ viņš nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

45. Tiesa sprieduma 62. punktā nosprieda, ka tam atbilstoši ir jāattiecas arī uz Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā paredzēto finansiālo atlīdzību. To pamatojot, Tiesa būtībā norādīja uz Direktīvas 2003/88 7. pantā paredzēto tiesību funkciju identiskumu. Finansiālas atlīdzības izmaksa, kura ir jānodrošina darba ņēmējam pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, novērš, ka darba ņēmējam sakarā ar neiespējamību izmantot tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu šīs tiesības tiktu liegtas. Saskaņā ar Tiesas ieskatu tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesības saņemt atlīdzību par atvaļinājumu direktīvā tiek aplūkotas kā "vienu tiesību divi aspekti". Šā iemesla dēļ Tiesa nosprieda, ka šīs direktīvas noteikums ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā valsts tiesību akti vai prakse, saskaņā ar kuru darba ņēmējs iepriekš aprakstītajos apstākļos par neizmantotu ikgadējo atvaļinājumu,

15 — Skat. iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *BECTU*, 53. punkts.

izbeidzot darba tiesiskās attiecības, nesaņem finansiālu atlīdzību.

izrādās, ka iesniedzējtiesas uzdotais jautājums par iespēju noteikt ierobežojumu laikā šajā lietā katrā ziņā ir jāprecizē.

46. Tomēr ir jānorāda, ka atšķirībā no izspriežamās lietas Tiesai apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. vēl nebija jāizsakās par jautājumu, vai pārcelšanas laikposma ierobežošana līdz 18 mēnešiem ir Savienības tiesībām atbilstošs nosacījums, lai nodrošinātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta nozīmē. Saistībā ar to ir jāatgādina, ka iepriekš minētās pamata lietas priekšmets bija darba ņēmēja tiesības uz atvaļinājumu par 2004. un 2005. gadu, turklāt darba tiesiskās attiecības izbeidzās 2005. gada septembrī. Ievērojot to, iepriekš minētajā lietā varbūt būtu bijis iespējams uzdot jautājumu par to, vai apstrīdētās tiesības uz atvaļinājumu par 2004. gadu varēja izbeigties deviņu mēnešu laikā. Taču toreizējā lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets nebija šis jautājums. Sākotnējā situācija šajā lietā ir pašos pamatos atšķirīga. Ievērojot faktu, ka V. Šulte sākotnējā situācijā pieprasīja atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu par laikposmu no 2006. gada (no 2006. gada 1. janvāra)<sup>16</sup> līdz 2008. gadam (līdz darba līgumisko attiecību izbeigšanai 2008. gada 31. augustā) un šo tiesību istenošanas priekšnosacījums būtu vairāk nekā 18 mēnešu pārcelšanas laikposms,

47. Līdz ar to ir jākonstatē, ka Tiesa līdz šim nav tieši paudusi nostāju jautājumā par to, vai saskaņā ar pašreizējo tiesību stāvokli tiesību uz atvaļinājumu un uz finansiālu atlīdzību uzkrāšana, kas izriet no darba ņēmēju neierašanās darbā slimības dēļ, ir neierobežota laikā, kaut gan dažkārt tieši šādā nozīmē tiek saprasts spriedums apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. Izspriežamajā lietā Tiesai tagad paveras iespēja precizēt savu līdzšinējo judikatūru un radīt skaidrību šajā strīdīgajā jautājumā.

2) Par jautājumu, vai Direktīvas 2003/88 7. panta būtība un mērķis paredz tiesību uz atvaļinājumu un uz finansiālu atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu uzkrāšanu.

48. Ņemot vērā pamata lietas īpašos apstākļus, it īpaši ievērojot pamata lietas dalībnieku pretrunīgās intereses, rodas pamatots jautājums par to, vai tiesību uz atvaļinājumu un finansiālu atlīdzību uzkrāšana vispār ir likumīgi paredzēta, lai sasniegtu direktīvas mērķus. Pilnveidojot savu judikatūru attiecībā uz tiesībām uz atvaļinājumu, Tiesai ir jāpievērš uzmanība tam, lai tiktu rasts mērķim atbilstošs risinājums, kurā vienādā mērā būtu ņemtas vērā darba ņēmēja un darba devēja intereses. Man šķiet, ka interpretācijas ceļā ir jāprecizē ar Direktīvas 2003/88 7. pantu

16 — Saskaņā ar pamata lietas dalībnieku atbildēm uz Tiesas jautājumiem.

darba ņēmējam piešķirto tiesību apjoms, lai novērstu, ka beigu beigās šīs tiesības neatbilst savam paredzētajam mērķim.

ievēribas tiktu atstāts apstāklis, ka iepriekšminētajās lietās vēl nebija iemesla izteikties par šo aspektu. Tiktāl šis arguments nebūtu pārliecinošs.

49. Turpmāk es apspriedīšu šo jautājumu, turklāt izklāstīšu virkni argumentu, kas paušti gan par, gan pret prasību uzkrāt tiesības uz atvaļinājumu un kuri ir jāizpēta attiecībā uz to pamatotību un šajā gadījumā savstarpēji jāizvērtē.

a) Argumenti par tiesību uzkrāšanu

50. Spriedumā apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. būtībā tika sniegti daži argumenti, lai pamatotu nostāju, ka vismaz noteiktos faktiskajos apstākļos, kurus raksturo ilgstošas darba ņēmēja slimības periodi, turpmāk būtu jāparedz neierobežota tiesību uz atvaļinājumu un finansiālu atlīdzību uzkrāšana.

51. No vienas puses, tai labvēlīgs varētu būt apstāklis, ka minētajā spriedumā tālredzīgi ir atstāta neaplūkota principiāla iespēja izbeigt vai īstenot šīs tiesības ilgstošas darba ņēmēja slimības gadījumā. Tomēr šādā gadījumā bez

52. No otras puses, kā arguments ir jāmin nenoteiktība, kas parasti ir saistīta ar patoloģisku stāvokli. Šis gan ir faktiskā veida aspekts, tomēr analizē tas ir jāiekļauj, ievērojot ar to saistītās tiesiskās sekas. Uz šo aspektu Tiesa atsaucās minētā sprieduma 51. punktā, kurā tā atbilstoši paskaidroja, ka “darba nespēja slimības dēļ ir neparedzama”. Tomēr patoloģiska stāvokļa iestāšanās nereti ir tikpat maz paredzama kā izveseļšanās pēc slimības. Jāpiebilst, ka šā iemesla dēļ darbnespējai, uz ko iesniedzējtiesa norādījusi savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu<sup>17</sup>, ir jābūt pozitīvi noteiktai medicīniskas izmeklēšanas ceļā. Ir jārada tiesiskā drošība attiecībās starp darba ņēmēju un darba devēju. Proti, ja, kā pamata lietā, pastāv neskaidrība par to, vai darba ņēmējs jebkad atkal izveseļosies, tad no paša sākuma pastāv varbūtība, ka tiesības uz atvaļinājumu un finansiālu atlīdzību par atvaļinājumu gadu gaitā tiks uzkrātas, pat ja neizdosies darba ņēmēju atkal atjaunot darbā. Tādējādi neapstrīdams varētu būt tas, ka tikpat maz kā darba ņēmējam varētu pārnest neierašanos darbā slimības dēļ, arī pati slimība nevar būt iemesls, lai darba ņēmējs nevarētu izmantot savas Savienības tiesībās garantētās

17 — Skat. lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, 9. lpp.

tiesības uz atvaļinājumu. Saskaņā ar šo argumentāciju situācijā, kāda ir pamata lietā, būtu konsekventi pieprasīt neierobežotu tiesību uz atvaļinājumu uzkrāšanu.

53. Nostāja, saskaņā ar kuru būtu jāprasa neierobežota tiesību uz atvaļinājumu vai finansiālu atlīdzību par atvaļinājumu uzkrāšana, katrā ziņā nav atspēkojama ar argumentu, ka slimība būtībā ir tā, kas liedz darbaņēmējam iespēju izmantot tam ar direktīvu piešķirtās tiesības. Kā Tiesa nepārprotami ir atzinusi spriedumā apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., direktīvas 7. pantā paredzētās tiesības darbaņēmējam ir neatkarīgi no tā, vai tas bāzes laikposmā vai pārceļšanas laikposmā ir vai nav bijis slims. Tas izriet no minētā sprieduma 40. punkta, kurā Tiesa ir paskaidrojusi, ka Direktīvā 2003/88 “nav atšķirības starp darbaņēmējiem, kuru nav darbā, jo bāzes laikposmā ir īslaicīgā vai ilglaicīgā slimības atvaļinājumā, un darbaņēmējiem, kuri minētajā laikposmā ir faktiski strādājuši”. Kā Tiesa ir norādījusi sprieduma 41. punktā, no tā izriet, ka “attiecībā uz visiem darbaņēmējiem, kuri ir oficiāli noformētā slimības atvaļinājumā, tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas Direktīvā 2003/88 paredzētas visiem darbaņēmējiem, dalībvalsts nevar piemērot tās paredzētu nosacījumu, ka bāzes laikposmā ir

bijis faktiski jāstrādā”<sup>18</sup>. Tātad šo judikatūru varētu saprast arī tādējādi, ka ilgstošs darbaņēmēja patoloģisks stāvoklis, kura beigšanās jau no paša sākuma nav paredzama, nav legītimais pamats, lai aizliegtu neierobežoti uzkrāt tiesības uz atvaļinājumu un uz atlīdzību par neizmanto to atvaļinājumu.

54. Lai novērstu pārpratumu, kas acīmredzot ir pamatā *KHS* argumentācijai, te ir izdarāma cita veida piezīme. Ņemot vērā nepārprotamo Tiesas nostāju attiecībā uz tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu neizskaramību pat ilgstošas slimības gadījumos, ir jānoraida *KHS* argumentācija, kas vērsta uz to, lai darbaņēmējam sakarā ar neierašanos darbā slimības dēļ tiktu liegtas tiesības uz atvaļinājumu. Pamatojoties uz jau aprakstīto ciešo saikni starp abām

18 — Šis Tiesas konstatējums, kā es jau iepriekš izsmeloši esmu izklāstījis savos 2008. gada 24. janvāra secinājumos apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. (spriedums iepriekš minēts 3. zemsvītras piezīmē; 66. un nākamie punkti), ir saskatnīgs ar starptautiskajām darba tiesībām. Proti, pret tiesību uz atvaļinājumu sasaisti ar darbaņēmēja darbaspējām liecina tas, ka atbilstoši SDO Konvencijas Nr. 132 5. panta 4. punkta nepārprotamajam tekstam “darba kavējumi tādu iemeslu dēļ, kuri nav atkarīgi no darbaņēmēja gribas, kā, piemēram, slimība, nelaimes gadījums vai grūtniecība, [ir] jāuzskata par darba laiku”. Tās pašas konvencijas 6. panta 2. punktā ir skaidri precizēts, ka “darbnespējas periodus, kas radušies slimības vai nelaimes gadījuma dēļ, [nevar] ieskaitīt paredzētajā ikgadējā atvaļinājuma minimālajā laikposmā”. Šajā ziņā skat. arī Leinemann, W., “Reformversuche und Reformbedarf im Urlaubsrecht”, *Betriebs-Berater*, 1995, 1958. lpp., kurā pausts, ka attiecībā uz tiesību pastāvēšanu neesot nozīmes tam, vai darbaņēmējs ir strādājis. Ne Vācijas tiesībās, ne SDO Konvencijā Nr. 132 nav paredzēts, ka tiesībām uz atvaļinājumu būtu sakars ar darbaņēmēja darbu vai ka atvaļinājums būtu kā kompensācija par darbību saistībā ar tiesībām uz atvaļinājumu.



tiesībām<sup>19</sup>, atbilstīgi būtu jāaplūko arī direktīvas 7. panta 2. punktā paredzētās tiesības uz finansiālu atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu, kuras nedrīkst liegt, pat ja zināmos apstākļos ilgstoša patoloģiska stāvokļa<sup>20</sup> dēļ netiek izpildīts nosacījums, lai iegūtu tiesības uz atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu.

attiecībā uz pamata lietu izrietētu, ka V. Šultem ir tiesības uz neizmantoto atvaļinājumu par 2006.–2008. gadu.

55. Līdz ar to spriedumā apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. atkarībā no tā interpretācijas veida varētu tikt sniegts pamatojums nostājai, ka noteiktos faktiskajos apstākļos, kuros raksturo ilgstoši darbaņēmēja slimības laikposmi, ir jāparedz arī ievērojami ilgāki laikposmi, lai neierobežoti uzkrātu tiesības uz atvaļinājumu vai atlīdzību par atvaļinājumu<sup>21</sup>. No šāda veida izpratnes par šo judikatūru

## b) Argumenti pret tiesību uzkrāšanu

56. Jau patlaban izsakoties par manis veiktās izpētes rezultātiem, uzskatu, ka uzkrāt tiesības uz atvaļinājumu ir tiesiski nepamatoti, lai sasniegtu izvīzīto mērķi — atpūties. To secinot, man šķiet, ka tāda Direktīvas 2003/88 7. panta interpretācija ir pretrunā gan darbaņēmēja, gan darba devēja interesēm. Turpmāk tekstā minēšu virkni argumentu, kuri ir pamatā manam viedoklim.

19 — Skat. šo secinājumu 35. punktu.

20 — Skat. Dornbusch, G. un Ahner, L., "Urlaubsanspruch und Urlaubsabgeltung bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers", no: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 4/2009, 182. lpp., kuri norāda uz to, ka tiesībām uz atlīdzību ir ierobežojumi, proti, ka faktiski, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, atļdzināmajām tiesībām uz atvaļinājumu ir jābūt izmantotām. Raksta autori uzskata, ka gadījumā, ja ilgstošas darbaņēmēja darbnespējas dēļ nav bijis iespējams izmantot tiesības uz atvaļinājumu, beigu beigās nevar izmantot arī tām paredzēto aizstājēju.

21 — Skat. Eppinger, C., "Zur Bilanzierung von Urlaubsrückstellungen im Lichte der aktuellen arbeitsrechtlichen Rechtsprechung", *Der Betrieb*, 1/2010, 10. lpp., kurš Tiesas jauno judikatūru izprot tādejādi, ka atvaļinājuma dienas, kuras darbaņēmējs nav izmantojis un līdz ar to, neatrodies darbā, arī uzkrājis, nākamajā gadā netiek zaudētas. Savukārt Bauchhage-Hoffer, F., Buhr, M. un Roeder, J.-J., "Aktuelle Entwicklungen im deutschen Urlaubsrecht unter europarechtlichem Einfluss", *Betriebs-Berater*, 8/2011, 505. lpp., uzskata, ka Tiesas jaunā judikatūra ir virzīta uz to, lai slimu darbaņēmēju tiesības uz atvaļinājumu būtu neierobežotas laikā. Gaul, B., Josten, D. un Strauf, H., "EuGH: Urlaubsanspruch trotz Dauerkrankheit", *Betriebs-Berater*, 2009, 489. lpp., no darbaņēmēja ilgstošas slimības dēļ termiņa neizmantoto tiesību uz atvaļinājumu izbeigšanās iespējas izslēgšanas secina, ka šīs tiesības pēc pārceļšanās laikposma beigām tiek pārceļtas uz turpmākajiem gadiem.

## i) Nepieciešamība pēc laikmetīgas [tiesību] izmantošanas

57. Lai pilnībā īstenotos atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darbaņēmēja drošību un veselību, tas, kā Tiesa ir konstatējusi spriedumā lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging*<sup>22</sup>, principā ir jāizmanto šim mērķim paredzētajā kalendārajā gadā, kaut gan šā

22 — Skat. 2006. gada 6. aprīļa spriedumu lietā C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (Krājums, I-3243. lpp., 30. punkts), kā arī iepriekš 3. zemsviras piezīmē minēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 30. punkts.

atpūtas laikposma nozīme saglabājas, ja tas tiek izmantots kādā turpmākajā laikposmā, piemēram, pārceļšanas laikposmā. Kā pamatoti atzīmē Vācijas valdība<sup>23</sup>, Komisija<sup>24</sup> un *KHS*<sup>25</sup>, judikatūra ir jāsaprot tādējādi, ka tomēr ir nepieciešams neliels laika intervāls starp bāzes laikposmu un faktisko tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu izmantošanu<sup>26</sup>. Kaut gan slimības laikposmi, kā to arī ir apstiprinājusi judikatūra, noteikti nav juridiski pieļaujams pamats, lai darba devējs liegtu tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, tomēr tiesības uz atvaļinājumu neapstrīdami parāda zināmu saikni ar mērķi. Proti, tā pastāv tādējādi, ka starp iepriekš veiktu darbu un atvaļinājumu ir gan atbilstība laikā, gan cēloņsakarība. Ievērojot to, nav saprotams, kā ar atvaļinājumu tiek īstenota atvaļinājuma funkcija, ja to izmanto tikai pēc vairāku gadu prombūtnes no darba. Ar to, ka atvaļinājums tiek izmantots tikai pēc gadiem, netiek sasniegts ikgadējā atvaļinājuma mērķis — atpūties no darba gada sasprindzinājuma un stresa un relaksējoties un atpūšoties atvaļinājuma laikā radīt jaunus spēkus atlikušajam darba gadam.

ii) Acīmredzamas atpūtas iedarbības palielināšanās neesamība

58. Turklāt nav saskatāms, kā varētu būt absolūti nepieciešama tiesību uz atvaļinājumu uzkrāšana vairāku gadu garumā, lai nodrošinātu atpūtas mērķi. Parasti atpūtu, kas jānodrošina atvaļinājumam, drikstēja vēl piešķirt, ja nākamajā gadā atkal tiek piešķirts atvaļinājums. Lietas dalībnieku izklāsts neliecina par to un tas arī nav objektīvi pierādīts, ka minimālā atvaļinājuma divkāršošana vai pat pagarināšana trīskāršā apmērā palielinātu atpūtas iedarbību<sup>27</sup>. Gluži otrādi, šķiet lietpratīgi un atbilstoši noteikt, lai atvaļinājums būtu kvalitatīvi samērīgā attiecībā pret faktisko atpūtas nepieciešamību. Šādu samērīgu attiecību iespējams panākt, ierobežojot atvaļinājumu, kura ilgums pārsniedz Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā noteikto minimālo ikgadējo atvaļinājumu, proti, četras nedēļas, bet tā nevar būt vienīgi paša atvaļinājuma pagarināšana.

23 — Skat. Vācijas valdības apsvērumu 29. punktu.

24 — Skat. Komisijas apsvērumu 27. punktu.

25 — Skat. *KHS* apsvērumu 11. un 12. lpp.

26 — Skat. arī Dornbusch, G. un Ahner, L., iepriekš minēti 20. zemsvirtras piezīmē, 182. lpp.

27 — Šajā ziņā skat. Gaul, B., Josten, D. un Strauf, H., iepriekš minēti 20. zemsvirtras piezīmē, 501. lpp., kuri norāda uz to, ka ikgadējā atvaļinājuma pagarināšana nenoved pie atbilstoši lielākas darba ņēmēja atpūtas; katrā ziņā šī atpūta neesot pat svarīga, ja arī atvaļinājuma laikā tiek saglabāta iespēja veikt citas darbības.

iii) Darbaņēmēja ekonomiskajai un sociālajai integrācijai nelabvēlīgie faktori

negatīvu ietekmi uz darbaņēmēja profesionālo karjeru<sup>28</sup>.

— Ar darbaņēmēja integrāciju darba procesos saistītie riski

59. Turklāt man šķiet, ka, pētot tiesību uz atvaļinājumu iespējamās uzkrāšanas tiesisko pamatotību, ir jāiedziļinās vēl vienā aspektā, uz kuru *KHS*, manuprāt, pamatoti ir vērsusi uzmanību. Darbaņēmējam ar ikgadējo atvaļinājumu paredzētā atpūta, vērtējot no ekonomiskā viedokļa, ir darbaņēmēja un darba devēja abpusējās interesēs. Ja cilvēka darbu darbaspēka veidā vai zināšanu ieguldījuma (cilvēkkapitāla) veidā aplūko kā ražošanas faktoru, tad neapšaubāmi pastāv darba devēja pamatintereses, proti, lai pēc tam, kad darbaņēmējs būs izmantojis savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, tas atkal integrētos darba procesos un uzņēmuma rīcībā nodotu savas spējas. Šīs intereses varētu precīzi sakrist ar darbaņēmēja interesēm, it īpaši tādēļ, ka ir saprātīgi jāpieņem, ka pēc laikposmiem, kuru iemesls ir prombūtne no darba slimības dēļ, parasti priekšplānā izvirzīties jautājums par darbaņēmēja atkārtotu iekļaušanos darba dzīvē. Līdz ar to *KHS* pamatoti apgalvo, ka darbaņēmējam, kurš ir atguvis veselību, no jauna ir jādod iespēja integrēties darba procesos. Ja papildus ikgadējam atvaļinājumam darbaņēmējs, izmantojot ilgstošu un nepārtrauktu atvaļinājumu, atkal tiktu atrauts no darba procesiem, tad būtu pamats bažām par

60. Taču Savienības likumdevēja nodoms nevar būt bijis piešķirt darbaņēmējam sociālās tiesības, kuras īstenojot, tiktu netieši sekmēta darbaņēmēja ekonomiskā un sociālā atstumtība. Šajā sakarā vien jāatgādina, ka Direktīva 2003/88 tika pieņemta, pamatojoties uz EKL 137. panta 2. punktu, kura mērķis ir darbaņēmēju drošības un veselības aizsardzība, turklāt Savienības likumdevēja regulējošās darbības saskaņā ar EKL 137. panta 1. punktu ir vērstas uz to, lai vecinātu EKL 136. pantā paredzēto mērķu sasniegšanu. Šim Līguma noteikumam gan ir programmatisks raksturs, tomēr tas nenozīmē, ka tam nekādā ziņā nebūtu juridiskas iedarbības. Tam, kā vispārzināms, ir būtiska nozīme citu Līguma noteikumu un sociālajā jomā spēkā esošo sekundāro tiesību aktu interpretācijā<sup>29</sup>. Šis Līguma noteikums kā saistošus mērķus nosaka

28 — Skat. *KHS* apsvērumu 11. un 12. lpp.

29 — Skat. 1993. gada 17. marta spriedumu apvienotajās lietās C-72/91 un C-73/91 *Sloman Neptun (Recueil, I-887. lpp., 26. punkts)* un 1987. gada 29. septembra spriedumu lietā 126/86 *Gimenez Zaera (Recueil, 3697. lpp., 14. punkts)*. Šajā ziņā skat. Krebber, S., *EU/EGV — Kommentar*, izdots Christian Calliess/Matthias Ruffert, 3. izdevums, Mīnhene, 2007, EKL 136. pants, 31. un 38. punkts, 1578. un nākamās lpp., kā arī Rebhahn, R. un Reiner, M., *EU-Kommentar*, izdots Jürgen Schwarze, 2. izdevums, EKL 136. pants, 6. punkts, 1328. lpp., kuri norāda uz to, ka EK līguma 136. panta pamatfunkcija ir sniegt palīdzību sekundāro tiesību aktu un citu primāro tiesību aktu noteikumu interpretācijai.

darbaņēmēja “pienācīgu sociālo aizsardzību”, taču arī “nodarbinātības veicināšanu”, kā arī “cilvēkresursu attīstību, kas vērsta uz pastāvīgi augstas nodarbinātības uzturēšanu un cīņu pret sociālo atstumtību”. Līdz ar to ir svarīgi atteikties no tādas Direktīvas 2003/88 7. panta interpretācijas, kas būtu pretrunā ilgstoši slima darbaņēmēja integrēšanai darba tirgū.

saglabāšanas iespējas ir un paliek darbaņēmēja ekonomiskās un sociālās integrācijas pamatā. Saistībā ar to ir jāņem vērā, ka nelabvēlīgie faktori, kuri attiecībā uz darba devēju rodas gan tāpēc, ka darbaņēmējs ilgstoši ir prombūtnē no darba, gan arī tāpēc, ka ir finansiāls slogs saistībā ar uzkrātajām tiesībām uz atvaļinājumu vai tiesībām uz atlīdzību par atvaļinājumu, — arī tie, kurus es savā turpmākajā izklāstā aplūkošu sīkāk, — ir potenciāli ieteicami, lai zināmos apstākļos darba devēju mudinātu iespējami savlaicīgi atbrīvoties no ilgstoši darbnespējīgiem darbaņēmējiem ar mērķi novērst šos nelabvēlīgos faktoros<sup>30</sup>. Tiktāl var piekrist *KHS*<sup>31</sup>, kas savā vērtējumā pauž uzskatu, ka nav neiespējama varbūtība, ka tieši mazie un vidējie uzņēmumi istenos ilgstoši slimu darbaņēmēju darba līguma uzteikšanu. Šāda kaitīga rīcība, kas ir pretrunā darbaņēmēja ekonomiskajai un sociālajai integrācijai, nepārprotami ir pretrunā iepriekš minētajiem EKL 136. panta mērķiem.

— Darba saglabāšanas iespējas nodrošināšanas risks

61. Turklāt Direktīvas 2003/88 7. panta interpretācijai par labu laikā neierobežotai tiesību uz atvaļinājumu vai tiesību uz atlīdzību par atvaļinājumu uzkrāšanai varētu būt smagas sekas, kuru rezultātā pirmajā acumirkli šķistu apšaubāms, vai šāda interpretācija ir vērsta uz darbaņēmēja aizsardzību. Kā jau ir secināms no iepriekš minētā izklāsta, darba

30 — Skat. Dornbusch, G. un Ahner, L., iepriekš minēti 20. zemsvitras piezīmē, kuri paskaidro, ka darba devējs turpmāk noteikti rūpīgāk apsvērs, vai ir iespējams saglabāt darba tiesiskās attiecības ar ilgstoši darbnespējīgu darbaņēmēju vai arī labāk meklēt iespēju atbrīvoties no šā darbaņēmēja, ja tas laika gaitā un neierobežoti laikā uzkrāj tiesības uz atvaļinājumu, kuras ir jāatlīdzina vēlākas darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā. Raksta autori uzskata, ka Tiesas spriedums apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. maz aizsargā darbaņēmēju, jo attiecīgajam darbaņēmējam taču esot bijis jārēķinās ar ātrāku uzteikumu slimības dēļ. Krieger, S. un Arnold, C. savā darbā “Urlaub 1. + 2. Klasse — Das BAG folgt der Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 10/2009, 533. lpp., uzskata, ka uzņēmumiem attieksmē pret ilgstoši slimiem darbaņēmējiem būtu jāapsver, vai tiem nolūkā izvairīties no turpmāka sloga saistībā ar atlīdzību par atvaļinājumu un atbilstošu uzkrājumu izveidi nebūtu jāmeģina savlaicīgi panākt darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Tomēr darba autori pieļauj, ka arī turpmāk vēl būs gadījumi, kad darba devējs sociālu iemeslu dēļ atteiksies no šādu darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Straube, G. un Hilgenstock, C. darbā “Jeder Urlaub ist eine kleine Kündigung — Schultz-Hoff in der Praxis”, *Arbeitsrecht Aktuell*, 2010, 333. lpp., pauž bažas par to, ka darba devējs tālredzīgi slimības iemeslu dēļ uzskata darba tiesiskās attiecības, lai novērstu “turpmāku tiesību uzkrāšanu”, un uzskata, ka tas nav nepamatoti. Glaser, R. un Lüders, H. savā darbā “§ 7 BUrtG auf dem Prüfstand des EuGH”, *Betriebs-Berater*, 2006, 2692. lpp., uzskata, ka darb-spējīgu darbaņēmēju gadījumā laikā neierobežota [tiesību] parāšanās novestu pie tā, ka darba devēji tiktu pakļauti spiedienam, proti, uzskatot darba līgumu, savlaicīgi atbrīvoties no ilgstoši slimiem darbaņēmējiem. Pretējā gadījumā tiktu ievērojami uzkrātas tiesības uz atvaļinājumu, kuras, zināmos apstākļos izbeidzot darba tiesiskās attiecības, esot jāatlīdzina, kas savukārt varētu nozīmēt būtisku kaitējumu uzņēmuma interesēm.

31 — Skat. *KHS* apsvērumu 11. lpp.

iv) Organizatoriskā, kā arī finansiālā sloga risks mazajiem un vidējiem uzņēmumiem

62. Ilgstoši slimu darbaņēmēju prombūtne no darba, kā uz to pamatoti norāda Dānijas valdība<sup>32</sup>, parasti ir saistīta ar ievērojamām grūtībām uzņēmumu darba laika organizācijā, it īpaši tādēļ, ka šis apstāklis liek veikt nepieciešamos organizatoriskos pasākumus, lai rastu piemērotu aizstājēju slimajam darbaņēmējam<sup>33</sup>. Ja darbaņēmējs tieši pēc atgriešanās no slimības atvaļinājuma uzreiz izmanto visas savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu vai pat vairākiem bāzes gadiem, rezultātā sākotnēji par pārejošu uzskatītais stāvoklis varētu turpināties. Jo mazāki ir uzņēmumi, jo lielākas varētu būt šīs grūtības<sup>34</sup>.

32 — Skat. Dānijas valdības apsvērumu 15. punktu.

33 — Uz to norāda arī ģenerāldokvāte Kokote [*J. Kokott*] savu secinājumu, kas sniegti 2006. gada 12. janvārī lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (spriedums iepriekš minēts 22. zemsvītras piezīmē), 32. punktā. Tajā viņa paskaidro, ka pārmērīga tiesību uz atvaļinājumu uzkrāšana var novest pie problēmām brīdī, kad tas jāizmanto. It īpaši, ja ilgi atvaļinājuma laikposmi tiek ņemti ārpus ierastā brīvdienu laikposma, ir īpaši grūti nodrošināt [atvaļinājuma] aizstāšanu.

34 — Šajā ziņā skat. Durán López, F. darbu "Notas sobre la incidencia de la situación de incapacidad temporal en el disfrute del derecho a vacaciones — Comentario a las Sentencias del Tribunal de Justicia UE de 20 de enero de 2009 y de 10 de septiembre de 2009, y del Tribunal Supremo, Social, de 24 de junio de 2009", *Revista española de Derecho del Trabajo*, 2010, 125. lpp., kurā tā autors norāda uz pretinātajām darbaņēmēju un darba devēju interesēm. Darba autors uzskata, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vienmēr ir jāizmanto saskaņā ar darba devēja interesēm. Tādējādi, piemēram, nosakot atvaļinājuma laikposmu, ir jāņem vērā tādi pamatoti apsvērumi, kuri skar uzņēmuma intereses.

63. Turklāt bez ievēribas nedrīkst atstāt finansiālo slogu, kas varbūtēji gulsies uz uzņēmumiem gadījumos, kad to pienākums pēc tam, kad izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar ilgstoši slimu darbaņēmēju, būtu izmaksāt finansiālu atlīdzību par vairākiem gadiem pēc kārtas, kuru laikā ir uzkrātas tiesības uz atvaļinājumu<sup>35</sup>. Šis [finansiālais] slogs, kā uz to savos rakstveida apsvērumos vairākkārt ir norādījusi *KHS*<sup>36</sup>, varētu būt ievērojams.

64. Savienības sociālo politiku regulējošo primāro tiesību aktu, it īpaši EKL 136. panta un 137. panta 2. punkta, izpēte parāda, ka, īstenojot sociālās politikas mērķus, būtiska nozīme ir arī ekonomiskajiem aspektiem. Tā no abiem noteikumiem ir jāsecina, ka darba nosacījumu uzlabošana tiesību aktu tuvināšanas ceļā nevar notikt, ja vienlaikus netiek ņemta vērā nepieciešamība saglabāt ekonomikas konkurētspēju. Turklāt no EKL 137. panta 2. punkta b) apakšpunkta izriet, ka ar direktīvām, kas balstītas uz šā juridiskā pamata, [būtu] "jāvairās uzlikt tādus administratīvus,

35 — Skat. Eppinger C., iepriekš minēts 21. zemsvītras piezīmē, 10. lpp., kurš savā darbā norāda uz izmaksu slogu, kas uzņēmumiem būtu gaidāms pēc turpmākajām [darbaņēmēja] tiesībām uz atvaļinājumu. Straube G. un Hilgenstock C., iepriekš minēti 30. zemsvītras piezīmē, 333. lpp., arī norāda uz to, ka līdz ar iespēju daudzu gadu gaitā uzkrāt ievērojamas tiesības uz atvaļinājumu darba devējam rastos ļoti lieli finanšu riski. Gaul, B., Josten, D. un Strauf, H., iepriekš minēti 21. zemsvītras piezīmē, 500. lpp., pieņem, ka tiesību uz atvaļinājumu pārcešana vairākus gadus un no tās izrietošās tiesības uz kompensāciju par atvaļinājumu varētu novest pie ievērojama ekonomiskā sloga.

36 — Skat. *KHS* apsvērumu 10.–13. lpp.

finansiālus vai juridiskus ierobežojumus, kas traucē veidoties un attīstīties mazajiem un vidējiem uzņēmumiem”. Tas izriet arī no Direktīvas 2003/88 preambulas otrā apsvēruma. Ar šo noteikumu Savienības likumdevējs paredz aizsargāt mazos un vidējos uzņēmumus<sup>37</sup>, jo no tā skaidri secināms, ka mazajiem uzņēmumiem, piemērojot valsts tiesību normas par darba nosacījumiem, dažādu iemeslu dēļ tiek radīts lielāks izmaksu slogs<sup>38</sup>. Minētie noteikumi norāda uz to, ka, pieņemot direktīvas sociālo tiesību jomā, neizbēgami ir jāievēro arī šo noteikumu ekonomiskā ietekme. Manuprāt, Tiesai arī šajā gadījumā, ievērojot savu kompetenci, Savienības tiesību noteikuma interpretācijā ir jāietver tā saturs, kā arī tvērums. Tās pienākums ir, ņemot vērā iepriekš minētajos primārajos tiesību aktos noteiktās prasības, Direktīvas 2003/88 7. pantu interpretēt tādējādi, ka tiek panākta darba ņēmēja un darba devēja interešu savstarpēji samērīga attiecība.

65. Ņemot vērā Dānijas valdības un *KHS* pārliecinošos apgalvojumus, ir jāuzskata, ka pilnīgi neierobežotas tiesības uz pilna atvaļinājuma piešķiršanu par vairākiem gadiem pēc kārtas atkarībā no katra atsevišķā gadījuma lidzinātos finansiālam atbalstam EKL

137. panta 2. punkta b) apakšpunkta nozīmē, kas ārkārtīgi apgrūtināši ietekmētu mazo un vidējo uzņēmumu attīstību. Ievērojot jau izklāstītos nelabvēlīgos faktoros attiecībā uz darba ņēmēja ekonomisko un sociālo integrāciju, kā arī iemeslus tam, ka tiesību uz atvaļinājumu vai atlīdzību par atvaļinājumu uzkrāšana ne vienmēr veicinās ar atpūtu saistīto atvaļinājuma mērķi, uzskatu, ka nav iemesla, kādēļ uzņēmumiem būtu jāuzliek šāds slogs.

v) Tiesību uz atlīdzību par atvaļinājumu deformācijas risks

66. Līdz šim minētie argumenti pret [tiesību] uzkrāšanu galvenokārt attiecās uz tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu un — tikai tiktāl, ciktāl tas ir atbilstoši, — arī uz tiesībām uz finansiālu atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu. Tomēr ir nepieciešams sīkāks skaidrojums par tiesību uz atlīdzību uzkrāšanas sekām, it īpaši ievērojot *KHS* izvirzīto iebildumu, ka šāda veida uzkrāšana beigu beigās novestu pie tā, ka “atvaļinājums pārvērstos vienīgi ekonomiskā labumā”<sup>39</sup>. Proti,

37 — Skat. iepriekš 5. zemsvitras piezīmē minēto spriedumu lietā *BECTU*, 60. punkts.

38 — Skat. Rebhahn, R. un Reiner, M., iepriekš minēti 29. zemsvitras piezīmē, EKL 137. pants, 73. punkts, 1369. lpp.

39 — Skat. *KHS* apsvērumu 14. lpp.

ir jāatsakās no šādas direktīvas noteikuma interpretācijas tādējādi, ka zināmos apstākļos netiktu ņemta vērā tajā paredzētās finansiālās atlīdzības mērķim atbilstošā funkcija. KHS iebildums nav tūlīt noraidāms, ja tiek paturēts prātā šā regulējuma mērķis.

ir atļauts atgūt savu ikgadējo atvaļinājumu, pie nosacījumiem, kas salīdzināmi ar tiem, kādos būtu darba ņēmējs, ja viņš turpinātu strādāt un saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu saņemtu samaksu par atvaļinājumu<sup>41</sup>. Tāpēc parastā darba samaksa, kas arvien ir jāmaksā atpūtas laikā, kas atbilst apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam, ir noteicoša arī šīs finansiālās atlīdzības aprēķināšanā. Uz šo svarīgo finansiālo aspektu Tiesa ir norādījusi sprieduma apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. 56. punktā, kurā tā paskaidro, ka ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā paredzēto finansiālo atlīdzību ir jānovērš, lai tad, kad darba tiesisko attiecību izbeigšanas dēļ apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu faktiski vairs nav iespējams izmantot, šis neiespējamības rezultātā netiktu izslēgta jebkāda, "pat finansiāla veida" šo darba ņēmēja tiesību izmantošana.

67. Tiesības uz atlīdzību, kas darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā rodas no tiesībām uz atvaļinājumu, ir nevis vispārējas tiesības uz pabalstu vai naudas kompensāciju, bet gan — atvaļinājuma aizstājējs, ko darba tiesisko attiecību izbeigšanas dēļ vairs nav iespējams izmantot<sup>40</sup>. Šo tiesību uz finansiālu atlīdzību par atvaļinājumu, kuras ir kā aizstājējs, pamato Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkta formulējums. Proti, saskaņā ar to atvaļinājumu nedrīkst "aizstāt" ar finansiālu atlīdzību, nevis — "kompensēt". Tas kalpo mērķim finansiāli nostādīt darba ņēmēju situācijā, kurā tam

68. Izredzes neierobežoti uzkrāt tiesības uz atlīdzību par atvaļinājumu darba ņēmēju, attiecībā uz kuru šī sakarība uzreiz nav skaidra, tomēr varētu mudināt uz citādu šā regulējuma nozīmes izpratni un radīt darba ņēmēja maldīgas gaidas, ka darba tiesisko attiecību

40 — Šajā ziņā skat. Dornbusch, G. un Ahner, L., iepriekš minēti 20. zemsvitras piezīmē, 182. lpp., kuri noraida, ka tiesības uz atlīdzību tiek klasificētas kā vispārējas tiesības uz pabalstu vai naudas kompensāciju. Gaul, B., Josten, D. un Strauf, H., iepriekš minēti 21. zemsvitras piezīmē, 489. lpp., tiesības uz atlīdzību nosauc par atvaļinājuma surogātu. Saskaņā ar Glaser, R. un Lüders, H. viedokli, iepriekš minēti 30. zemsvitras piezīmē, 2693. lpp., tiesību uz atlīdzību par atvaļinājumu gadījumā runa ir par dabisko tiesību uz atvaļinājumu aizstājēju. Tās ir nevis tiesības uz pabalstu, bet gan ar atvaļinājumu regulējošajām tiesību normām saistītas tiesības uz naudas summas izmaksu. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas dēļ vairs neizpildāmās darba ņēmēja tiesības uz atbrīvošanu no darba pienākumiem būtu jākompensē. Līdz ar to tiesības uz atlīdzību par atvaļinājumu, nemaz neņemot vērā vairs neizpildāmo atbrīvošanu no darba pienākumiem, esot saistītas ar tādiem pašiem priekšnosacījumiem, kādi ir attiecībā uz aizstātajām tiesībām uz atvaļinājumu.

41 — Šis secinājums izriet no sprieduma apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. (iepriekš minēts 3. zemsvitras piezīmē, 60. punkts) un sprieduma apvienotajās lietās *Robinson-Steete* u.c. (iepriekš minēts 7. zemsvitras piezīmē, 58. punkts), kuros Tiesa paskaidroja, ka pamatojums prasībai apmaksāt šo atvaļinājumu ir tāds, ka darba ņēmējs šī atvaļinājuma laikā ir situācijā, kas *algas ziņā* ir pielīdzināma darba laikposmiem, kā arī no konstatējuma spriedumā apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. (61. punkts), saskaņā ar kuru Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā paredzētā finansiālā atlīdzība ir jāaprēķina tā, it kā darba ņēmējs būtu situācijā, kas pielīdzināma situācijai, ja viņš šīs tiesības būtu izmantojis savu darba attiecību laikā.

izbeigšanas gadījumā tam apmaksāta atvaļinājuma aizstājēja vietā pienāktos tiesības uz kompensāciju. Šāda izpratne novestu pie tā, ka tiesībām uz atlīdzību par atvaļinājumu tiktu piešķirta nozīme, kura tām likumā nebija paredzēta. Šai nepareizajai izpratnei par finansālās atlīdzības tiesisko raksturu atkarībā no tiesību sistēmas un pamata situācijas varētu būt nelabvēlīgas sekas attiecībā uz darba devēju gadījumā, kad darba ņēmējs, risinot sarunas par līguma izbeigšanu vai par izlīguma panākšanu darba tiesisko attiecību izbeigšanas nolūkā uzstātu, lai tiesības uz atlīdzību būtībā netiktu stingri apstiprinātas, bet gan lai šī atlīdzība tiktu samaksāta kā pabalsts, tādējādi izvairoties no tā, ka šīs summas tiek apliktas ar nodokli vai pat par tām tiek veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas. Tiktāl, ciktāl tiesības uz atlīdzību būtībā nav stingri iekļautas attiecīgajā regulējumā, darba ņēmējiem arī pēc izlīguma panākšanas varētu būt iespēja vēlreiz izmantot tiesības uz atlīdzību<sup>42</sup>. Tādējādi darba devēju leģitīmi interesē, lai nerastos pārpratumi attiecībā uz tiesību uz atlīdzību tiesisko raksturu un lai pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas pastāvētu tiesiskā drošība.

interpretāciju, kas ir stingri orientēta uz šā regulējuma nozīmi un mērķi. Vienīgā funkcija, ko var piedēvēt finansiālajai atlīdzībai, kas paredzēta šajā noteikumā, kā tas netieši ir secināms no direktīvas preambulas otrā apsvēruma un no direktīvas 1. panta 1. punkta, ir darba ņēmēja drošības un veselības aizsardzība. Šī finansiālās atlīdzības saikne ar mērķi izskaidro arī, kāpēc Savienības likumdevējs vienīgi īpašajā darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā atļauj piešķirt finansiālu kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu un saskaņā ar direktīvas 17. panta 1. punktu turklāt nepieļauj atkāpes no šā regulējuma<sup>43</sup>. Ja, ievērojot stingro saikni ar regulējuma mērķi, tiek apsvērts arī, ka tiesību uz atvaļinājumu uzkrāšana nenodrošina atvaļinājuma ietekmes palielināšanos, kā jau iepriekš izklāstīts, tad nav izprotams, cik lielā mērā ir jābūt noteikti nepieciešamai tiesību uz atlīdzību uzkrāšanai, lai sasniegtu iepriekš minēto mērķi. Drīzāk tiesību uz atlīdzību uzkrāšana izraisītu darba ņēmēja atbalstīšanu un darba devēja apgrūtināšanu, ko neattiecinot mērķi, ko šim regulējumam ir paredzējis likumdevējs.

69. Šos apdraudējumus var novērst ar tādu Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkta

70. Līdz ar to laikā neierobežota tiesību uz atlīdzību uzkrāšana vairāku gadu gaitā nav obligāti nepieciešama, lai īstenotu tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu noteikto atpūtas funkciju.

42 — Straube, G. un Hilgenstock, C., iepriekš minēti 30. zemsvītras piezīmē, 333. lpp., atsaucoties uz Vācijas tiesībām, norāda uz to, ka saistībā ar tiesībām uz atlīdzību par atvaļinājumu esot jāmaksā nodokļi un jāveic sociālās apdrošināšanas iemaksas.

43 — Skat. iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, 29. punkts, kā arī iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minētos spriedumus lietā *Merino Gómez*, 30. punkts, un lietā *BECTU*, 44. punkts.



## c) Starpsecinājums

pievērsišos iesniedzējtiesas uzdotajam jautājumam un pārbaudišu, vai iespēja laikā ierobežot [tiesību] pārceļšanu līdz 18 mēnešu laikposmam ir atbilstoša Savienības tiesībām.

71. Pēc visa iepriekš minētā es nonāku pie secinājuma, ka Savienības tiesībās nav prasīta laikā neierobežota tiesību uz atvaļinājumu vai tiesību uz atlīdzību par atvaļinājumu uzkrāšana, lai nodrošinātu, ka tiek sasniegti Direktīvas 2003/88 7. panta mērķi.

3) Tiesību uz atvaļinājumu vai uz atlīdzību par atvaļinājumu pārceļšanas iespējas ierobežošanas laikā atbilstība Savienības tiesībām

a) Spriedums apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. kā pamats

72. Savas izpētes pirmajā daļā es konstatēju, ka Tiesa līdz šim nav paudusi viedokli jautājumā par to, vai tiesību uz atvaļinājumu vai uz atlīdzību par atvaļinājumu, kas rodas darba ņēmējam slimības dēļ promesot no darba, laikā neierobežota uzkrāšana ir paredzēta Savienības tiesībās. Otrajā daļā es apspriedu šo jautājumu, turklāt sistemātiskas un teoloģiskas Direktīvas 2003/88 7. panta interpretācijas ceļā es nonācu pie secinājuma, ka šāda uzkrāšana Savienības tiesībās nav prasīta. Turpmāk

73. Atzīstot iespēju ierobežot laikā ilgstoši slimu darba ņēmēju tiesības uz atvaļinājumu, radīšies nepieciešamība pilnveidot judikatūru. Turklāt apsvērumu pamatā ir jābūt spriedumam apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., kas nosaka nepieciešamo ievirzi. Šī sprieduma pamatā ir uzskats, ka darba ņēmējam katrā ziņā ir jādod iespēja izmantot tam ar direktīvu piešķirtās tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, lai tās kā īpaši nozīmīgs Savienības sociālo tiesību pamatprincips beigu beigās netiktu ierobežotas to konkrētajā piemērošanas gadījumā. Šā principa ierobežojums ir vērtējams nevis vispārēji, bet gan atkarībā no attiecīgajiem konkrētā gadījuma apstākļiem. Proti, darba ņēmēja patoloģiskais stāvoklis neapšaubāmi ir nozīmīgs apstāklis, kas var ietekmēt tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu izmantošanu, tomēr no spieduma nav secināms, ka šis patoloģiskais stāvoklis būtu jāuzskata par vienīgo noteicošo apstākli. Gluži pretēji, daži faktori norāda uz to, ka situācija ir īpaši atkarīga no tā, kādi valsts tiesību akti un/vai prakse attiecas uz darba ņēmēju un vai tajos vispār paredzētas tiesības faktiski izmantot tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu.

74. Tāpēc Tiesas konstatējumi spriedumā apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. ir jāvērtē, ievērojot toreizējā pamata lietā piemērojamos valsts tiesību aktus. Noteicošais attiecībā uz faktiskas tiesību uz ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas iespējas noliegšanu vispirms bija īpaši isais dažu mēnešu ilgais pārceļšanas laikposms, kā arī tas, ka koplīgumā paredzētajā termiņā, kurā beidzas tiesības uz atvaļinājumu, nebija pietiekami ņemti vērā ārkārtas gadījumi, kā, piemēram, darba ņēmēja darbnespēja.

varētu notikt. Meklējot pamatojumu, ir jāizpēta direktīvas 7. pantā paredzētās robežas dalībvalstu rīcības brīvībai.

b) Pamati pārceļšanas laikposma ierobežošanai laikā

75. No šāda viedokļa raugoties, principā ir pieļaujams, ka, pastāvot citiem apstākļiem, kuros pienācīgi tiktu ņemta vērā darba ņēmēja vajadzība pēc atvaļinājuma un kuros netiktu radīts darba ņēmēja tiesību aizskārums, noteikums par šo tiesību izbeigšanos pēc noteikta termiņa, ievērojot Tiesas judikatūru, šķiet, būtu atbilstošs Savienības tiesībām<sup>44</sup>. Tiktāl, ciktāl attiecīgie priekšnosacījumi tiktu ievēroti, kā parasts gadījums Tiesas ieskāta pastāvētu situācija, uz kuru es norādīju šo secinājumu 38. punktā. Vienīgi rastos jautājums, pie kādiem priekšnosacījumiem tas

76. Pilnīga šo tiesību izbeigšana, no šeit paustā viedokļa raugoties, katrā ziņā būtu stingri jānoraida, jo tas darba ņēmējam nozīmētu neatgriezeniskus zaudējumus. Spriedums apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. ir jāsaprot tādējādi, ka tiesības uz atvaļinājumu nedrīkst izsmelt, to istenošanu padarot atkarīgu no grūti izpildāmiem nosacījumiem. Taču tieši šāda situācija ir ilgstošas darba ņēmēja slimības gadījumos, jo slimam darba ņēmējam nebūs iespējams novērst, ka, beidzoties termiņam, viņa tiesības uz atvaļinājumu automātiski un pilnīgi izbeidzas. Tas, vai darba ņēmējs vispār varēs vai nevarēs izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu, parasti būs atkarīgs no tā izveseļošanās laika. Līdz šim dalībvalstis ir veikušas īpašus pasākumus. Tāpēc, lai izvairītos no direktīvas mērķu apdraudējuma, šķiet nepieciešams darba ņēmējam nodrošināt tiesības vismaz uz atlikušo atvaļinājumu, ko tas pēc izveseļošanās un atgriešanās darbā attiecīgajā gadījumā varētu izmantot. Vācijas

44 — Šajā ziņā skat. Mestre, B., "Evolution in continuity — the ECJ reinforces its protection of the right to annual leave", *European Law Reporter*, Nr. 2, 2009, 62. lpp., kurš norāda, ka tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeigšanās pēc noteikta termiņa absolūti nav pretunā Savienības tiesībām — ar noteikumu, ka darba ņēmējam faktiski ir bijusi iespēja izmantot tam ar direktīvu piešķirtās tiesības.

valdība<sup>45</sup> savos rakstveida apsvērumos ir pamatoti norādījusi uz šo nepieciešamību. Tādējādi tiktu apsvērti tikai daļēja tiesību uz atvaļinājumu zaudēšana.

77. Šajos apsvērumos tiek izvirzīti jautājumi par to, cik ilgs ir termiņš, pēc kura tiesības uz atvaļinājumu var izbeigties, kā arī par šā atlikušā atvaļinājuma apmēru. Abus aspektus aplūkojot tuvāk, izrādās, ka tie ir savstarpēji cieši saistīti, jo, piemēram, nosakot vairāk nekā 12 mēnešus ilgu termiņu, katrā ziņā kādā konkrētā laikposmā, kura laikā pārcelšanas laikposms par pirmo gadu pārklātos ar bāzes laikposmu par turpmākajiem sekojošajiem gadiem, rezultāts būtu tāds, ka tiesības uz atvaļinājumu summētos vismaz par diviem gadiem. Tikai tad, kad izbeigtos tiesības uz atvaļinājumu par pirmo gadu, tiesību uz atvaļinājumu apjoms atkal tiktu samazināts līdz atvaļinājuma dienu skaitam, kas atbilst minimālajam ikgadējam atvaļinājumam.

78. Lietas dalībnieki, izņemot V. Šulti, vienbalsīgi norāda uz nepieciešamību ierobežot laikā tiesības uz atvaļinājumu. Praktiski īstenojams pamats, kā to ir ierosinājuši gan iesniedzējtiesa, gan daži lietas dalībnieki, pavērtos, atbilstoši piemērojot SDO Konvencijas Nr. 132 noteikumus. Šīs konvencijas, kuras piemērotību Direktīvas 2003/88 interpretācijai Tiesa ir skaidri apstiprinājusi nesepasludinātājā spriedumā apvienotajās lietās

*Schultz-Hoff* u.c.<sup>46</sup>, 9. panta 1. punktā ir paredzēts, ka apmaksātais ikgadējais atvaļinājums “[ir] jāpiešķir un jāizmanto vēlākais astoņpadsmit mēnešus pēc tā gada beigām, par kuru tiesības uz atvaļinājumu ir iegūtas”. Šis regulējums ir jāsaprot kā maksimālais laikposms<sup>47</sup>, kā rezultātā, beidzoties paredzētajam termiņam, izbeidzas pastāvošās tiesības uz atvaļinājumu.

79. Ņemot vērā, ka laikposma, kurā tiesības uz atvaļinājumu ir iespējams pārcelt uz nākamā gadu, noteikšana ir dalībvalstu kompetencē attiecībā uz tādu nosacījumu izstrādāšanu, saskaņā ar kuriem darba ņēmējs var izmantot savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, Tiesas kompetencē ir vienīgi noteikt,

46 — Iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētais spriedums apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 38. punkts. Skat. diskusiju rakstos par nozīmi, kāda Savienības tiesību sistēmā ir piešķirta SDO konvencijai. Korda, M. un Pennings, F., “The legal character of international social security standards”, *European Journal of Social Security*, 10. sējums, 2008, Nr. 2, 132. lpp., uzskata, ka Eiropas Savienībai nav kompetences izstrādāt juridiski saistošus sociālās nodrošinātības standartus. Šā iemesla dēļ SDO un Eiropas Padomes paspārnē parakstītajām konvencijām esot noteicošā nozīme sociālās nodrošinātības starptautisko standartu pilnveidošanā. Bercusson, B., “The European Court of Justice, Labour Law and ILO Standards”, *50 Jahre EU — 50 Jahre Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht*, Bädenbādene, 2008, 58. un nākamās lpp., atzīst, ka Tiesai būtu jābūt aktīvākai lomai Eiropas sociālā modeļa konstitucionalizēšanā un tai, interpretējot Savienības primāros un sekundāros tiesību aktus, būtu jāņem vērā SDO standarti. Murray, J., “The Working Time Directive and Future Prospects for ILO Rules on Working Time”, *Transnational Labour Regulation — The ILO and EC compared*, 175. lpp., uzskata, ka starp darba laika direktīvu un SDO tiesībām pastāv liela konverģence attiecībā uz regulējošo noteikumu priekšmetu un mērķi.

47 — Tā uzskata arī Dornbusch, G. un Ahner, L., iepriekš minēti 20. zemsvītras piezīmē, 182. lpp., Glaser, R. un Lüders, H., iepriekš minēti 30. zemsvītras piezīmē, 2692. lpp., un Leinemann, W., iepriekš minēti 18. zemsvītras piezīmē, 1959. lpp.

45 — Skat. Vācijas valdības apsvērumu 35. punktu.

vai ierobežojums laikā ir atbilstošs Savienības tiesībām, turklāt tai īpaši ir jāievēro, lai tiktu veicināti direktīvas mērķi<sup>48</sup>.

80. Savienības tiesībām principā nav pret-runā darba ņēmēja tiesību uz atvaļinājumu ierobežošana laikā, kā paredzēts Konven-cijas Nr. 132 9. panta 1. punktā, jo Direktī-vas 2003/88 7. pantā katrā ziņā nav skaidri noteikta beztermiņa tiesību uz atvaļinājumu piešķiršana. Tas, kā jau es iepriekš izklāstīju, atbilst arī Tiesas sniegtajai interpretācijai, kura sprieduma apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. 43. punktā ir konstatējusi, ka dalīb-valstīm ir tiesības pieņemt noteikumus, kuri pat ietver normas par tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu zaudēšanu, tomēr ar noteikumu, ka darba ņēmējam “ir bijusi fak-tiska iespēja izmantot viņam direktīvā pare-dzētās tiesības”. Par labu jēdzienu “ierobežo-šana laikā”, kurš jau kopš ilga laika ir paredzēts šajā starptautiskajā regulējumā, principiālai pārņemšanai liecina arī direktīvas preambu-las sestais apsvērumus, kurā paredzēts, ka ir jā-ņem vērā Starptautiskās darba organizācijas principi attiecībā uz darba laika organizēšanu.

81. Tāds termiņš, kāds ir paredzēts Konven-cijas Nr. 132 9. panta 1. punktā, katrā ziņā būtu atbilstošs Direktīvas 2003/88 7. pantā paredzētajam aizsardzības mērķim, jo darba

ņēmējam tādējādi būtu līdz divarpus gadu<sup>49</sup> laikposms, lai izmantotu savu minimālo atva-ļinājumu par konkrētu atvaļinājuma gadu. Šis termiņš, objektīvi vērtējot, šķiet pietiekami ilgs, lai nodrošinātu efektīvu tiesību izmanto-šanu. Turklāt darba ņēmējam pastāvīgi būtu garantija, ka pēc ilgstošas slimības tam būs nodrošināts pietiekami ilgs laikposms atpūtai. Atgriežoties darbavietā, darba ņēmējam būtu tiesības uz vēl vismaz astoņu nedēļu atvaļinā-jumu<sup>50</sup>, bet atgriežoties darbavietā trešā gada pirmajā pusgadā — tiesības pat uz divpadsmit nedēļu ilgu atvaļinājumu atpūtai<sup>51</sup>. Līdz ar to katrā ziņā tiktu nodrošinātas tiesības uz atli-kušo atvaļinājumu. Ņemot vērā labvēlīgo si-tuāciju, kas līdz ar šā regulējuma pārņemšanu rodas darba ņēmējam, ir jāpieņem, ka faktiski tiktu izpildīts Tiesas izvirzītais nosacījums, kura ievērošanai ir saikne ar valsts likumde-vējam paredzētajām pilnvarām likumā no-teikt tiesību uz atvaļinājumu izbeigšanasos.

82. Ierobežojot laikā darba ņēmēja iespēju tiesības uz atvaļinājumu pārcelt līdz astoņ-padsmit mēnešiem, tiktu ņemtas vērā arī darba devēja intereses, un rezultātā līdz ar to tiktu radīts atbilstošs līdzsvars starp abiem. Jo kamēr darba ņēmējam būtu garantija, ka tam katrā ziņā būs atbilstošs laikposms atpū-tai, darba devējam būtu drošība, ka rezultātā

48 — Skat. šo secinājumu 43. punktu.

49 — To veido divpadsmit mēneši atvaļinājuma gadā (bāzes laik-posms) un 18 mēneši pēc atvaļinājuma gada beigām (pār-celšanas laikposms).

50 — To veido esošā un iepriekšējā gada atvaļinājums.

51 — To veido esošā gada un abu iepriekšējo gadu atvaļinājums.

[darba ņēmēja] tiesības uz atvaļinājumu netiks neierobežoti uzkrātas un ka darba laika organizēšanā neradīsies ar to saistītas grūtības. Tāpat būtu arī attiecībā uz finansiālo slogu, kas izpaustos, ilgākos laikposmos uzkrājot tiesības uz finansiālu atlīdzību. Šo finansiālo saistību prognozējamība un aprēķināmība, ja tiesības uz atvaļinājumu tiktu ierobežotas laikā, darba devējam ļautu veidot ietaupījumus saistībā ar vēl joprojām finansiāli iespējamo. Ņemot vērā labvēlīgos faktorus, ko sniedz tiesību uz atvaļinājumu ierobežošana laikā, darba devējiem vairs nebūtu iemesla atsāties no “sociālās atturības”<sup>52</sup>, kas līdz šim tika praktizēta attiecībā pret smagi slimiem darbiniekiem sarežģītā dzīves posmā, un izmantot sociāli un personāla politikas ziņā nevēlamus uzteikšanas vai līguma laušanas līdzekļus.

[minētās SDO] konvencijas parakstītājvalstu starpā. Pret šā regulējuma pārņemšanu bez grozījumiem — ar to ir domāts vienīgi astoņpadsmit mēnešu termiņš — liecina, un tas vēl nav viss, Direktīvas 2003/88 preambulas sestā apsvēruma formulējums, kurā attiecībā uz darba laika organizāciju ir noteikts, ka ir “*jāņem vērā* Starptautiskās darba organizācijas *principi*”. Šis formulējums, kā es izklāstīšu turpmāk, liek secināt, ka Savienības likumdevēja nolūks nevar būt bijis pārņemt katru starptautiskā līmenī pieņemtu noteikumu darba tiesību jomā, t.i., neatkarīgi no tā, vai tajā ir pienācīgi ņemtas vērā Savienības tiesību sistēmas īpatnības.

c) Dalībvalstu rīcības brīvība termiņa noteikšanā

83. Pārņemot vispārīgo nostādni attiecībā uz tiesību uz atvaļinājumu ierobežošānu laikā, kā tas paredzēts Konvencijas Nr. 132 9. panta 1. punktā, darba laika organizāciju reglamentējošo Savienības tiesību normu kopumā nepastāv kolīzija, taču vienlaikus tiek apšaubīts, vai juridiskā ziņā ir nepieciešama arī tajā paredzētā astoņpadsmit mēnešu termiņa pārņemšana. Turklāt runa ir par ļoti specifisku regulējumu, kas atsevišķi nav pamatots. Tas drīzāk atspoguļo zināmu vienprātību

84. Pamatojumam vispirms ir jāmin apstākļi, ka, pārņemot Direktīvu 2003/88, [ir] “jāņem vērā” vienīgi SDO principi, kas, semantiski vērtējot, norāda uz zināmu rīcības brīvības ierobežošānu. Kā vēl viens pamats turklāt ir jāmin direktīvā izmantotais jēdziens “principi”. Galvenie atzinumi jeb “principi” juridiskās metodes ziņā iezīmējas ar to, ka tie kā normas uzliek par pienākumu kaut ko, kas

52 — Jēdziens, ko ir izmantojuši Gaul, B., Josten, D. un Strauf, H., iepriekš minēti 21. zemsvirtras piezīmē, 501. lpp.

var pastāvēt prasībā, atļaujā vai aizliegumā<sup>53</sup>. Tie pieprasa, lai kaut kas iespējami lielā mērā tiktu īstenots atbilstoši tiesiskajām un faktiskajām iespējām. Līdz ar to principi ir optimizācijas prasības, kurām raksturīgs tas, ka tās ir iespējams izpildīt atšķirīgos līmeņos un ka nepieciešamais to izpildes līmenis ir atkarīgs ne tikai no faktiskajām, bet arī no tiesiskajām iespējām. Tiesisko iespēju tvērumu nosaka pretēji principi un noteikumi<sup>54</sup>.

kompetencē. Neņemot vērā daudzu gadu sadarbību starp Eiropas Savienību un SDO, kā arī daudzu dalībvalstu līdzdalību ekonomikas un sociālās politikas jomā, Eiropas Savienībai kā supranacionālai organizācijai pašai nav ne nolīguma puses<sup>56</sup>, ne SDO novērotājas statusa. Attiecīgi, tikai ievērojot Savienības pašierobežošanu, ir iespējams vērtēt Savienības tiesību aktus to atbilstības SDO tiesībām ziņā.

85. Manuprāt, būtisks ierobežojums ir ar Līgumiem izveidotā Savienības tiesību sistēmas autonomija<sup>55</sup>, kuras nodrošināšana ir Tiesas

86. Turklāt ir jānorāda, ka analoga 18 mēnešu termiņa piemērošana, kā pareizi atzīmējusi Komisija, beigu beigās novestu pie daļējas valstu noteikumu un prakses harmonizēšanas, lai gan no Direktīvas 2003/88 7. panta nav secināms, par kādu laikposmu ir jānodrošina tiesības uz atvaļinājumu un darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā — finansiāla atlīdzība saistībā ar nepārtrauktu ilgstošu slimību. Tikpat maz ir atrodami pamati tam, ka Savienības likumdevējs šādā gadījumā analogi gribētu tuvotes Konvencijas Nr. 132 9. panta 1. punktā paredzētajam maksimālajam pārceļšanas termiņam pēc bāzes gada beigām. Tā kā Direktīvas 2003/88 7. pantā nav Savienības

53 — Skat. Alexy, R., *Theorie der Grundrechte*, Badenbādene, 1985, 72. lpp.

54 — Skat. Alexy, R., iepriekš minēts 53. zemsvītras piezīmē, 75. un nākamās lpp.; līdzīgi uzskata Röthel, A., *Europäische Methodenlehre* (izdevējs Karl Riesenhuber), § 12, 37. punkts, 289. lpp., kurš norāda uz to, ka principi nenodrošina "stingras" mērauklas un ka tie regulāri atrodas iekšējā mainspēlē atkarībā no "mainīgās sistēmas" veida. Larenz, K., *Methodenlehre der Rechtswissenschaft*, 6. izdevums, Heidelberg, 1991, 169. lpp., paskaidro, ka nav principu bez izņēmumiem un tie var būt pretēji jeb kolizijā. Tie nenozīmē ekskluzivitātes prasību — t.i., tos nedrīkst formulēt pēc shēmas "tikai ja..., tad". Darba autors norāda uz to, ka principi savu patieso jēdzienisko saturu atklāj tikai savstarpējā saiknē ar savstarpēju papildināmību un ierobežošanu. To īstenošanai ir nepieciešama konkretizācija, izmantojot apakšprincipus un atsevišķus vērtējumus ar patstāvīgu būtību. Frenz, W., *Handbuch Europarecht*, 4. sējums (Europäische Grundrechte), Berlīne, 2009, § 11, 133. lpp., 438. punkts, uzskata, ka principiem ir raksturīgi, ka to saturs nav jāisteno pilnā apmērā. Gluži otrādi, tie ir paredzēti optimizācijai. Ir jāveic pasākumi, kuri veicina principos ietvertu mērķi.

55 — Skat. 1963. gada 5. februāra spriedumu lietā 26/62 *Van Gend & Loos* (*Recueil*, 1. un 3. lpp.) un 1964. gada 15. jūlija spriedumu lietā 6/64 *Costa* (*Recueil*, 1251. un 1269. lpp.). Skat. 1991. gada 14. decembra atzinumu 1/91 (*Recueil*, I-6079. lpp., 35. punkts), kā arī 2011. gada 8. marta atzinumu 1/09 (Krājums, I-1137. lpp., 67. punkts).

56 — Skat. Böhmert, S., *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, 211. lpp., kurš noskaidro jautājumu par toreizējās Eiropas Kopienas iespējamām tiesībām attiecībā uz SDO.

nozīmes regulējuma, šis termiņš ir jāuzskata par īstenošanas noteikumu<sup>57</sup> priekšmetu, un tāpēc tas ietilpst valsts tiesību normu piemērošanas jomā un/vai praksē, kurām turklāt ir jābūt piemērotām, lai nodrošinātu direktīvas mērķu sasniegšanu.

transponēšanu valsts tiesībās. Manuprāt, to paredz Direktīvas 2003/88 preambulas sestajā apsvērumā jau minētais izteikums par saikni starp Savienības tiesībām un SDO tiesību aktiem.

87. Atbilstoši pašreizējam Savienības tiesību stāvoklim katrā atsevišķajā gadījumā ir jāpārbauda, vai valsts tiesību normas un/vai prakse ļauj darba ņēmējam izmantot tam ar Direktīvu 2003/88 piešķirtās tiesības, turklāt šo tiesību apjoms ir jānosaka, ņemot vērā direktīvas 7. panta 1. punkta mērķus.

88. Pārcelšanas laikposma ierobežošana līdz astoņpadsmit mēnešiem, kā tas paredzēts Konvencijas Nr. 132 9. panta 1. punktā, pēc kuriem izbeidzas darba ņēmēja tiesības uz atvaļinājumu, katrā ziņā šķiet pietiekami ilgs un līdz ar to beigu beigās piemērots laikposms, lai sprieduma apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c. nozīmē ļautu tam faktiski izmantot tiesības uz atvaļinājumu. Turklāt ir jāuzsver, ka šis laikposms ir orientējošs, kurš dalībvalstīm pēc iespējas ir jāievēro, veicot noteikumu

89. Savukārt šī saikne iepriekš minēto iemeslu<sup>58</sup> dēļ tomēr tik tālu nesniedzas, un tāpēc arī juridiski tai nav tādas ietekmes, lai saistošs būtu vienīgi Konvencijas Nr. 132 9. panta 1. punktā noteiktais maksimālais termiņš. Gluži otrādi, šķiet, ka dalībvalsts atkāpe no šā termiņa ir tiesiski iespējama. Proti, ievērojot, ka Direktīva 2003/88 atbilstoši tās 1. panta 1. punktam nosaka vienīgi "minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai" un saskaņā ar tās 15. pantu neskar dalībvalstu tiesības "piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai vai kas veicina vai atļauj piemērot koplīgumus vai citus līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, kuri ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai", šķiet konsekventi Savienības

57 — Skat. šo secinājumu 43. punktu.

58 — Skat. šo secinājumu 84. un 85. punktu.

tiesību sistēmā dalībvalstīm piešķirt tiesības pieņemt noteikumus, kuros darba ņēmējam varbūtēji tiek paredzēti izdevīgāki termiņi. Katrā ziņā dalībvalstis nedrīkst atteikties noteikt izdevīgākus termiņus, atsaucoties uz Konvencijas Nr. 132 9. panta 1. punktā ietvertu maksimālo termiņu, it īpaši tādēļ, ka SDO konvencijās tiek noteikti vienīgi minimālie starptautiskie standarti<sup>59</sup>, kurus Savienības tiesībās būtībā var pārsniegt. Tas tieši attiecas arī uz Direktīvu 2003/88, kurā Konvencijas Nr. 132 minimālās prasības dažviet ir pār-sniegtas, piemēram, atšķirībā no konvencijas 3. panta 3. punktā paredzētajām trim darba nedēļām paredzot četru nedēļu ilgu minimālo atvaļinājumu.

#### d) Starpsecinājums

91. Nobeigumā ir jākonstatē, ka tādā situācijā, kāda ir pamata lietā, kurai ir raksturīgi ilgi darba ņēmēja slimības laikposmi, ņemot vērā direktīvas mērķus, darba ņēmēja un darba devēja interešu saskaņa vislabāk ir panākama tad, ja tiek noteikts pārcelšanas laikposma ierobežojums laikā, kurš noved pie tā, ka tiesības uz atvaļinājumu, kuras ir radušās attiecīgajā bāzes gadā, izbeidzas pēc noteikta termiņa izbeigšanās, ja tiek garantēts, ka tiesību uz atvaļinājumu mērķis tiek nodrošināts arī ilgstoši slimu darba ņēmēju gadījumā. Tas nozīmē, ka, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, tādā pašā mērā ir jāizbeidzas attiecīgajām tiesībām uz finansiālu atlīdzību. Tātad kā atlikušās tiesības tiktu saglabātas attiecīgās, nākamajā gadā no jauna radušās tiesības uz atvaļinājumu.

90. Attiecībā uz šīs prejudiciālās tiesvedības mērķiem no teiktā izriet, ka iespējas pārcelt tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu gan var pastāvēt vismaz 18 mēnešus, tomēr tas nav obligāti. Tādēļ uz otro prejudiciālo jautājumu ir jāatbild šādi.

59 — Skat. Korda, M. un Pennings, F., iepriekš minēti 46. zemsvitras piezīmē, 134. lpp., kuri norāda uz to, ka konvencijās, kuras SDO ietvaros tika noslēgtas pēckara laikā, ir noteikti vienīgi minimālie standarti. Līdzīgu viedokli pauž arī Böhmert, S., iepriekš minēts 56. zemsvitras piezīmē, 211. lpp., kurš uzskata, ka SDO mērķis ir visās dalībvalstīs nodrošināt tiesību minimumu. Šis secinājums izriet no SDO statūtu 19. panta 8. punkta, saskaņā ar kuru "kādas konvencijas vai ieteikumu pieņemšana konferencē vai konvencijas ratifikācija, ko veic tās dalībnieki, nekādā gadījumā neietekmē tiesību aktus, piešķirumus, praksi vai vienošanos, kas attiecīgajiem darbiniekiem nodrošinātu labvēlīgākus apstākļus, nekā paredzēts konvencijā vai ieteikumā". SDO dalībniekiem nav arī liegts atstāt spēkā vai ieviest augstākus standartus. Turklāt tie līdz SDO standartu līmenim var pazemināt citus valsts tiesību aktu noteikumus.

92. Termiņa, pēc kura beigām izbeidzas tiesības uz atvaļinājumu vai tiesības uz atlīdzību par atvaļinājumu, noteikšana ir uzskatāma par īstenošanas noteikumu, kas ietilpst valsts tiesību normās un/vai praksē, turklāt tam tomēr ir jābūt tādām, lai nodrošinātu direktīvas mērķus sasniegšanu. Tas, ņemot vērā Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta mērķus, ir jākonstatē katrā atsevišķajā gadījumā. Ierobežojums laikā līdz 18 mēnešiem katrā ziņā ir pietiekams attiecībā uz šiem mērķiem.



Turpretim tikai sešu mēnešu pārceļšanas iespēja, kā tas bija apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., neatbilst šīm prasībām<sup>60</sup>.

varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.”

#### 4) Nobeiguma secinājumi

93. Visbeidzot, ņemot vērā judikatūras attīstību, ir jāvērtē šajā izpētē aplūkotā interpretācija saistībā ar Tiesas konstatējumiem apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c.

94. Minētajā spriedumā Tiesa cita starpā ir nospriedusi:

“Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam ir pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeidzas, beidzoties bāzes laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārceļšanas laikposmam, pat ja darba ņēmējs visu vai daļu no bāzes laikposma ir bijis slimības atvaļinājumā un viņa darba nespēja ir ilgusi līdz viņa darba tiesisko attiecību izbeigšanai, kas ir bijis iemesls, kādēļ viņš nav

95. Es uzskatu, ka šis Tiesas konstatējums, lai tiktu ņemti vērā pamata lietas īpašie apstākļi un tiktu paredzēta iespēja tiesības ierobežot laikā, ir jāpapildina ar šādiem konstatējumiem:

— Direktīvas 7. panta 1. un 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam nav pretrunā valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām tiesības uz atvaļinājumu vai atlīdzību par atvaļinājumu izbeidzas, beidzoties bāzes laikposmam vai pārceļšanas laikposmam, pat ja darba ņēmējam ir bijusi ilgstoša darbnespēja, tiktāl, ciktāl pārceļšanas laikposms ir ierobežots tā, ka tiek nodrošināts sākotnējais tiesību uz atvaļinājumu mērķis.

— Iespēja pārceļšanas laikposmu pagarināt līdz vismaz astoņpadsmit mēnešiem pēc bāzes gada beigām atbilst šai prasībai, tomēr Savienības tiesībās tas nav obligāti prasīts. Dalībvalstīm drīzāk ir atļauts, ievērojot direktīvā noteiktās robežas, pieņemt citus noteikumus.

60 — Skat. šo secinājumu 40. un 74. punktu.

96. Mans pirmais priekšlikums nolēmumam ir vispārējs un izsaka to, ka tiesību uz atvaļinājumu vai atlīdzību par atvaļinājumu ierobežojums Savienības tiesībās ir principā iespējams tiktāl, ciktāl tas ir atbilstošs ikgadējā atvaļinājumā paredzētās atpūtas mērķim. Tas cita starpā pieļauj šo tiesību daļēju zaudēšanu pēc termiņa, kas ir jānosaka dalībvalstij. Ar manu otro priekšlikumu tiek sniegta atbilde uz iesniedzējtiesas otro jautājumu, turklāt tiek paskaidrots, ka tiesību uz atvaļinājumu pārcelšanas ierobežošana līdz astoņpadsmit mēnešu laikposmam ir atbilstoša Savienības tiesībām.

## VII — Secinājumi

97. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es ierosinu Tiesai uz *Landesarbeitsgericht Hamm* uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

“1) Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam pretrunā ir tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeidzas, beidzoties bāzes laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārcelšanas laikposmam, pat ja darba ņēmējs visu vai daļu no bāzes laikposma ir bijis slimības atvaļinājumā un darba ņēmēja darbnespēja ir ilgusi līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai, kas ir bijis iemesls, kādēļ darba ņēmējs nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu;

- 2) Direktīvas 2003/88 7. panta 1. un 2. punkts ir interpretējami tādējādi, ka tiem nav pretrunā valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kuru tiesības uz atvaļinājumu vai atlīdzību par atvaļinājumu izbeidzas, beidzoties bāzes laikposmam vai pārceļšanas laikposmam, pat ja darba ņēmējam ir bijusi ilgstoša darbnespēja, tik-tāl, ciktāl pārceļšanas laikposms ir ierobežots tā, ka tiek nodrošināts sākotnējais tiesību uz atvaļinājumu mērķis;
  
- 3) pārceļšanas iespēja uz vismaz astoņpadsmit mēnešu laikposmu pēc bāzes gada beigām atbilst šai prasībai, tomēr Savienības tiesībās tas nav obligāti prasīts. Dalībvalstīm drīzāk ir atļauts, ievērojot direktīvā noteiktās robežas, pieņemt citus noteikumus.”