

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2011. gada 15. septembrī*

Lieta C-155/10

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, pamatojoties uz LESD 267. pantu, ko *Supreme Court of the United Kingdom*, agrāk — *House of Lords*, (Apvienotā Karaliste) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2010. gada 24. martā un kas Tiesā reģistrēts 2010. gada 2. aprīlī, tiesvedībā

Williams u.c.

pret

British Airways plc.

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Ticano [*A. Tizzano*], tiesneši Ž. Ž. Kāzels [*J.-J. Kassel*], E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], E. Levits (referents) un M. Bergere [*M. Berger*],

ģenerālvokāte V. Trstenjaka [*V. Trstenjak*],
sekretāre L. Hjūleta [*L. Hewlett*], galvenā administratore,

* Tiesvedības valoda — angļu.

ņemot vērā rakstveida procesu un 2011. gada 14. aprīļa tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Williams* u.c. vārdā — Dž. Maknīla [*J. McNeill*], QC, un M. Fords [*M. Ford*], barrister,
- *British Airways plc* vārdā — K. Džīnss [*C. Jeans*] un E. Šorts [*A. Short*], QC,
- Dānijas valdības vārdā — V. Pasternaka Jergensena [*V. Pasternak Jørgensen*] un K. Vangs [*C. Vang*], pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā — M. van Bēks [*M. van Beek*] un N. Jerela [*N. Yerrell*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2011. gada 16. jūnija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- ¹ Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 9. lpp.) 7. pantu, kā arī 3. noteikumu nolīgumā, kas pievienots Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvai 2000/79/EK par Eiropas Nolīgumu par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu,

kas noslēgts starp Eiropas Aviokompāniju asociāciju (AEA), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETF), Eiropas Lidotāju asociāciju (ECA), Eiropas Reģionālo aviokompāniju asociāciju (ERA) un Starptautisko aviosabiedrību asociāciju (IACA) (OV L 302, 57. lpp.; turpmāk tekstā — “Eiropas nolīgums”).

- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp darbaņēmējiem Viljamsas k-dzi [Williams] u.c. un viņu darba devēju — *British Airways plc* (turpmāk tekstā — “*British Airways*”) — par samaksu, ko viņi saņēma par savu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesiskais regulējums

- 3 Direktīvas 2003/88 7. pantā ar nosaukumu “Gadskārtējais atvaļinājums” ir noteikts:

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

2. Obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības.”

4 Eiropas nolīguma 3. noteikumā ir paredzēts:

“1. Civilās aviācijas gaisa kuģa apkalpei ir tiesības uz apmaksātu ikgadējo, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.

2. Obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības.”

Valsts tiesiskais regulējums

5 2004. gada Civilās aviācijas (darba laika) noteikumos (*Civile Aviation (Working Time) Regulations 2004 (Statutory Instruments 2004, Nr. 756)*) ir noteikts šādi:

“4. (1) Lidojuma apkalpes loceklim ir tiesības uz apmaksātu, vismaz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu vai proporcionālu daļu no četrām nedēļām, ja nodarbinātības laiks ir isāks par vienu gadu.

(2) Atvaļinājumu, uz kuru lidojuma apkalpes loceklim ir tiesības saskaņā ar šiem noteikumiem,

a) var izmantot pa daļām;

b) nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad ar lidojuma apkalpes locekli tiek pārtrauktas darba attiecības.”

6 Atbilstoši šo noteikumu 9. pantam ikvienam darba devējam ir jānodrošina, lai

“[...] katru mēnesi

a) neviena tajā nodarbinātā persona nestrādātu kā lidojuma apkalpes loceklis savā darba laikā, ja 12 mēnešu laika posmā, kas beidzas mēneša beigās pirms attiecīgā mēneša, kopējais lidojumos pavadītais laiks šai personai pārsniedz 900 stundas, un

b) nevienam tajā nodarbinātam lidojuma apkalpes loceklim kopējais ikgadējais darba laiks nebūtu vairāk kā 2000 stundas 12 mēnešu laika posmā, kas beidzas mēneša beigās pirms attiecīgā mēneša.”

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

- 7 Viljamsas k-dze u.c. ir *British Airways plc* nodarbināti piloti (turpmāk tekstā — “piloti”). Par viņu darba noteikumiem savā starpā ir vienojušās *British Airways* un pilotu arodbiedrība *British Air Line Pilots Association*. Šie noteikumi ir ietverti 2005. gada 1. aprīļa vienošanās memorandā (*Memorandum of Agreement*, turpmāk tekstā — “MOA”).
- 8 Saskaņā ar MOA darba samaksa sastāv no trim elementiem. Pirmais elements ir fiksēta ikgadējā summa. Otro un trešo elementu veido piemaksas, kuru apmērs ir atkarīgs, pirmkārt, no lidojumos pavadītā laika, — tad tās tiek aprēķinātas, pamatojoties uz GBP 10 par plānoto lidojuma stundu, un, otrkārt, no laika, kas pavadīts ārpus bāzes, — šajā gadījumā piemaksa ir GBP 2,73 par stundu. Piemaksa atkarībā no lidojumos pavadītā laika ir darba samaksa, kam pilnā apmērā piemēro nodokļus, bet attiecībā uz piemaksu par ārpus bāzes pavadīto laiku 82% tiek uzskatīti par kompensāciju un tikai 18% tiek uzskatīti par darba samaksu, kurai tiek piemēroti nodokļi.
- 9 Laiks, ko pilots pavada lidojumā, ir atkarīgs no viņam piešķirtajiem maršrutiem, kā arī lidojumu plāniem. *Supreme Court of the United Kingdom* uzskata, ka vispārīgi tas ir apmēram piecpadsmit dienas mēnesī.
- 10 Atbilstoši MOA summa, kas tiek saņemta par apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, tiek noteikta, pamatojoties tikai uz darba samaksas pirmo elementu, t.i., uz fiksēto gada summu.
- 11 Piloti apgalvo, ka atbilstoši Savienības tiesībām summai, kas tiek maksāta par ikgadējo atvaļinājumu, ir jāpamatojas uz visu viņu darba samaksu kopumā, tostarp piemaksām.

- 12 *Employment Tribunal* [Darba tiesa] un *Employment Appeal Tribunal* [Darba apelācijas tiesa] apmierināja šo prasību. *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* piekrita *British Airways* paustajam pretējam apgalvojumam, nolemjot, ka tikai fiksēta gada summa veido darba samaksu.
- 13 Iesniedzējtiesa izsaka šaubas par izteikuma “apmaksāts ikgadējais atvaļinājums” nozīmi un par valsts likumdevējiem vai praksei atstātās brīvības noteikt “šāda atvaļinājuma saņemšanas un piešķiršanas nosacījumus” apmēru.
- 14 Šādos apstākļos *Supreme Court of the United Kingdom* [Apvienotās Karalistes Augstākā tiesa] nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus jautājumus prejudiciāla nolēmuma sniegšanai:

“1) Ciktāl, ja vispār, a) atbilstoši [Padomes 1993. gada 23. novembra] Direktīvas 93/104/EK [par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.), kas ir grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 22. jūnija Direktīvu 2000/34/EK (OV L 195, 41. lpp.)] 7. pantam, [kā arī] Direktīvas 2003/88[..] 7. pantam un b) [...] Eiropas nolīguma [...] 3. noteikumam:

a) Eiropas tiesībās ir paredzētas vai regulētas prasības attiecībā uz maksājumu, kas veicami par apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma posmiem, raksturu un/vai apmēru, un

b) ciktāl, ja vispār, dalībvalstis var noteikt, kā šādi maksājumi aprēķināmi?

- 2) Vai pietiek ar to, ka saskaņā ar valsts tiesību aktiem, praksi, koplīgumiem un darba devēju un darba ņēmēju noslēgtu līgumu noteikumiem par atvaļinājuma laiku maksājamā samaksa tiek noteikta tādējādi, ka tā darba ņēmējam dod iespēju (un viņu mudina) izmantot un izbaudīt — šā vārda vistiešākajā nozīmē — savu ikgadējo atvaļinājumu, un noteikšanai ir jānotiek tādējādi, ka nepastāv vērā ņemams risks, ka darba ņēmējs savu ikgadējo atvaļinājumu neizmantos?

- 3) Vai arī samaksai par atvaļinājuma laiku vai nu:
 - a) precīzi ir jāatbilst darba ņēmēja “parastajai” darba samaksai, vai arī

 - b) tai ir jābūt būtībā pielīdzināmai šai samaksai?

- 4) Turklāt, ja atbilde uz trešā jautājuma a) un b) punktu būtu apstiprinoša, vai par atbilstošu vai pielīdzināmu samaksu ir uzskatāma:
 - a) samaksa, ko darba ņēmējs būtu nopelnījis atvaļinājuma laikā, ja viņš būtu strādājis, nevis izmantojis atvaļinājumu, vai

 - b) samaksa, ko viņš nopelnījis kādā citā — un ja tā, tad kādā, — laika posmā, kad viņš strādāja?

5. Kā jānosaka šāda “parastā” vai “pielīdzināmā” samaksa, ja:

- a) darbaņēmējs tad, kad viņš strādā, papildus darba samaksai saņem piemaksu, ja un tiklāt, ciktāl viņš veic īpašu darbu;

- b) pastāv ikgadējais vai cits ierobežojums apmēram vai laika posmam, kurā darbaņēmējs drīkst veikt šo darbu, un šis ierobežojums jau ir pārsniegts vai ir gandrīz pārsniegts laikā, kad tiek izmantots ikgadējais atvaļinājums, līdz ar to darbaņēmējam faktiski nebūtu atļauts veikt šo darbu, ja viņš būtu strādājis, nevis devies atvaļinājumā?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

- 15 Ar uzdotajiem jautājumiem, kas ir jāaplūko kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā Tiesai, vai no Direktīvas 2003/88 7. panta, kā arī Eiropas nolīguma 3. noteikuma izriet norādes par to, uz kādu samaksu par ikgadējo atvaļinājumu ir tiesības lidmašīnas pilotam, un, ja tādas izriet, tad — kādas.

- 16 Vispirms ir jānorāda, ka, pirmkārt, Direktīvām 2000/79 un 2003/88 ir vienāds mērķis organizēt darba laiku darbaņēmēju drošības un veselības interesēs un ka, otrkārt, Eiropas nolīguma 3. noteikuma teksts būtībā ir identisks Direktīvas 2003/88 7. panta tekstam. Kā ģenerāladvokāte ir norādījusi secinājumu 43. punktā, no tā izriet, ka

judikatūras principus, kurus Tiesa līdz šim ir izstrādājusi, interpretējot pēdējo minēto pantu, var attiecināt uz Eiropas nolīguma 3. noteikumu. Tādējādi Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē, ņemot vērā nolīguma tekstu, kā arī tā mērķi.

- 17 Direktīvas 2003/88 7. pantā nav sniegtas skaidras norādes par samaksu, uz kādu darbaņēmējam ir tiesības par viņa ikgadējo atvaļinājumu. Tomēr judikatūrā ir atgādināts, ka no šī panta 1. punkta — normas, no kuras šī direktīva neļauj izdarīt atkāpes, — izriet, ka katram darbaņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu un ka šīs tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir uzskatāmas par īpaši svarīgu Kopieniu sociālo tiesību principu (skat. 2009. gada 20. janvāra spriedumu apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff* u.c., Krājums, I-179. lpp., 22. un 54. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 18 Tiesības uz šādu ikgadēju atvaļinājuma laika posmu ir cita starpā skaidri noteiktas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktā, kurai ESL 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem.
- 19 Šādos apstākļos Tiesa jau ir precizējusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā ietvertais jēdziens “apmaksāts ikgadējais atvaļinājums” nozīmē, ka “apmaksātā atvaļinājuma” laikā šīs direktīvas izpratnē ir saglabājama darba samaksa, citiem vārdiem, darbaņēmējam ir jāsaņem parastā darba samaksa par šo atpūtas laiku (skat. 2006. gada 16. marta spriedumu apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04 *Robinson-Steele* u.c., Krājums, I-2531. lpp., 50. punkts, kā arī iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 58. punkts).
- 20 Mērķis prasībai apmaksāt šo atvaļinājumu ir tāds, lai darbaņēmējs šī atvaļinājuma laikā būtu situācijā, kas algas ziņā ir pielīdzināma darba laika posmiem (skat. iepriekš minētos spriedumus apvienotajās lietās *Robinson-Steele* u.c., 58. punkts, kā arī apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 60. punkts).

- 21 Kā ģenerālvokāte ir precizējusi secinājumu 90. punktā, no iepriekš minētā izriet, ka samaksai par ikgadējo atvaļinājumu principā ir jābūt aprēķinātai tā, ka tā atbilst darbaņēmēja parastajai darba samaksai. No minētā izriet arī, ka finansiāla atlīdzība, kas nodrošina tikai, ka nepastāv būtisks risks, ka darbaņēmējs neizmantos savu ikgadējo atvaļinājumu, neatbilst Savienības tiesību prasībām.
- 22 Ja darbaņēmēja saņemto darba samaksu veido vairāki elementi, šīs parastās samaksas un tātad summas, uz kuru šim darba devējam ir tiesības par ikgadējo atvaļinājumu, noteikšanai ir vajadzīga īpaša analīze. Tas tā ir lidmašīnas pilota gadījumā, jo avio-transporta lidmašīnu personāla locekļu darba samaksu veido fiksēta ikgadēja summa un mainīgas piemaksas, kas saistītas ar lidojumos pavadīto laiku un laiku, kas pavadīts ārpus bāzes.
- 23 Šajā ziņā ir jākonstatē, ka, lai gan darbaņēmēja parastās darba samaksas struktūra pati par sevi tiek regulēta dalībvalstu tiesībās paredzētos noteikumos un praksē, tas nevar ietekmēt darbaņēmēja tiesības, kas atgādinātas šī sprieduma 19. punktā, atpūtas laikposmā būt līdzīgos ekonomiskajos nosacījumos kā laikā, kad viņš strādā.
- 24 Tādējādi jebkādas grūtības, kas ir raksturīgas darbaņēmēja uzdevumu izpildei sa- skaņā ar viņa darba līgumu un kas tiek kompensētas ar finansiālu atlīdzību, kura tiek ņemta vērā tādu darbaņēmēju, kādi ir lidmašīnu piloti, kopējās darba samaksas ap- rēķinā, ir obligāti jāņem vērā summā, uz kuru darbaņēmējam ir tiesības par viņa ikgadējo atvaļinājumu.
- 25 Turpretim darbaņēmēja kopējās samaksas elementi, kas sedz tikai gadījuma rakstu- ra izdevumus vai papildu izdevumus, kas rodas, darbaņēmējam pildot viņa darba

līgumā paredzētos pienākumus, kā, piemēram, izdevumi, kas saistīti ar laiku, ko piloti ir spiesti pavadīt ārpus bāzes, nav jāņem vērā, aprēķinot maksājumu, kas jāmaksā par ikgadējo atvaļinājumu.

- 26 Šajā ziņā valsts tiesai ir jānovērtē darba ņēmēja kopējo darba samaksu veidojošo dažādo elementu raksturīgā saikne ar to darba uzdevumu izpildi, kas ir paredzēti viņa darba līgumā. Šis vērtējums ir jāizdara, pamatojoties uz vidējo summu par atsaucē laika posmu, kas tiek uzskatīts par raksturīgu, un ievērojot iepriekš minētajā judikatūrā izklāstīto principu, saskaņā ar kuru Direktīvā 2003/88 tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesības saņemt šajā sakarā atlīdzību ir vienu tiesību divi aspekti (skat. iepriekš minētos spriedumus apvienotajās lietās *Robinson-Steele* u.c., 58. punkts, kā arī apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 60. punkts).
- 27 Pēc tam, kad tas ir precizēts, vēl ir jāatgādina, ka Tiesa jau ir nolēmusi, ka darbiniecei, kas aviosabiedrībā strādā kā vecākā stjuarte un kas grūtniecības dēļ uz laiku tika pārcelta darbā uz zemes, šī pagaidu norīkojuma laikā ir tiesības ne tikai uz tās pamatalgas saglabāšanu, bet arī uz darba samaksas elementiem vai piemaksām, kas ir saistīti ar darba ņēmēja profesionālo statusu. Tādējādi piemaksas, kas saistītas ar viņas tiešā priekšnieka statusu, darba stāžu un profesionālo kvalifikāciju, ir jāsaglabā (šajā ziņā skat. 2010. gada 1. jūlija spriedumu lietā *C-471/08 Parviainen*, Krājums, I-6533. lpp., 73. punkts). Šī judikatūra ir piemērojama arī grūtniecei, kas ir atbrīvota no darba pienākumu veikšanas (2010. gada 1. jūlija spriedums lietā *C-194/08 Gassmayr*, Krājums, I-6281. lpp., 65. punkts).
- 28 No minētā izriet, ka ne tikai tie kopējās darba samaksas elementi, kas norādīti šī sprieduma 24. punktā, bet arī visi tie elementi, kas ir saistīti ar lidmašīnas pilota personisko un profesionālo statusu, ir jāsaglabā minētā darba ņēmēja apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā.

- 29 Visbeidzot, ir jāprecizē, ka gan Direktīvā 2003/88, gan Eiropas nolīgumā ir paredzēta tikai minimāla aizsardzība attiecībā uz darba ņēmēju tiesībām uz ienākumiem ikgadējā atvaļinājuma laikā.
- 30 Tādējādi neviena no Savienības tiesību normām neliedz dalībvalstīm vai, vajadzības gadījumā, sociālajiem partneriem noteikt darba ņēmēju aizsardzību papildus minimālajai aizsardzībai, kas ir garantēta Savienības tiesiskajā regulējumā, un paredzēt visu kopējās darba samaksas elementu saglabāšanu, uz kuriem viņam vai viņai ir tiesības laikposmā, kad viņš vai viņa strādā (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Parviainen*, 63. punkts).
- 31 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. panta un Eiropas nolīguma 3. noteikums ir jāinterpretē tādējādi, ka lidmašīnas pilotam ir tiesības ikgadējā atvaļinājuma laikā ne tikai uz viņa pamatalgas saglabāšanu, bet arī, pirmkārt, uz visiem elementiem, kas ir raksturīgi viņa darba līgumā paredzēto uzdevumu izpildei un kas tiek kompensēti ar finansiālu atlīdzību, kura ietilpst viņa kopējās darba samaksas aprēķinā, un, otrkārt, uz visiem elementiem, kas saistīti ar lidmašīnas pilota personisko un profesionālo statusu. Valsts tiesai ir jānovērtē, vai dažādie elementi, kas veido šī darba ņēmēja kopējo darba samaksu, atbilst šiem kritērijiem.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 32 Attiecībā uz pamata lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēti lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pants, kā arī 3. noteikums nolīgumā, kas pievienots Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvai 2000/79/EK par Eiropas nolīguma par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu, kas noslēgts starp Eiropas Aviokompāniju asociāciju (AEA), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETF), Eiropas Lidotāju asociāciju (ECA), Eiropas Reģionālo aviokompāniju asociāciju (ERA) un Starptautisko aviosabiedrību asociāciju (IACA), ir jāinterpretē tādējādi, ka lidmašīnas pilotam ir tiesības ikgadējā atvaļinājuma laikā ne tikai uz viņa pamatalgas saglabāšanu, bet arī, pirmkārt, uz visiem elementiem, kas ir raksturīgi viņa darba līgumā paredzēto uzdevumu izpildei un kas tiek kompensēti ar finansiālu atlīdzību, kura ietilpst viņa kopējās darba samaksas aprēķinā, un, otrkārt, uz visiem elementiem, kas saistīti ar lidmašīnas pilota personisko un profesionālo statusu.

Valsts tiesai ir jānovērtē, vai dažādie elementi, kas veido šī darba ņēmēja kopējo darba samaksu, atbilst šiem kritērijiem.

[Paraksti]